

EXAMENSARBETE - KANDIDATNIVÅ

VÅRDVETENSKAP MED INRIKTNING MOT OMVÅRDNAD  
VID AKADEMIN FÖR VÅRD, ARBETSLIV OCH VÄLFÄRD  
2019:61

Utmaningar som den nyutexaminerade sjuksköterskan  
upplever under övergången från student  
till kliniskt yrkesverksam  
En litteraturstudie

Antonia Nilsson  
Louise Sjögren



HÖGSKOLAN  
I BORÅS

Examensarbetets titel:	Utmaningar som den nytexaminerade sjuksköterskan upplever under övergången från student till kliniskt yrkesverksam: En litteraturstudie.
Författare:	Antonia Nilsson Louise Sjögren
Huvudområde:	Vårdvetenskap med inriktning mot omvårdnad
Nivå och poäng:	Kandidatnivå, 15 högskolepoäng
Utbildning:	Sjuksköterskeutbildning GSJUK17v
Handledare:	Åsa Israelsson-Skogsberg
Examinator:	Ann-Helén Sandvik

## Sammanfattning

Övergången från sjuksköterskestudent till yrkesverksam sjuksköterska har rapporterats som svår och risken för att bli sjukskriven till följd av utmattning är stor. Var tredje nytexaminerad sjuksköterska känner sig inte förberedd för arbetslivet efter avslutad utbildning och flera sjuksköterskor väljer att lämna yrket. Syftet med den här studien är att belysa vilka utmaningar den nytexaminerade sjuksköterskan upplever under övergången från student till kliniskt yrkesverksam. Litteraturstudien grundas i analys av kvalitativ forskning. 12 kvalitativa artiklar med global spridning har analyserats enligt en analysmetod av Friberg och utgjort grund för resultatet. Resultatet presenterades i fem teman: (1) *Att vara ny i sin roll som sjuksköterska*, (2) *Att bli socialt accepterad*, (3) *Att vara i glappet mellan utbildning och klinisk verklighet*, (4) *Att vara påverkad av arbetsmiljön* och (5) *Att tvivla på sin egen förmåga att klara av sjuksköterskerollen*. Resultatet visar att sjuksköterskan behöver få tid för att växa in i sin yrkesroll utan att hennes kompetens ifrågasätts av kollegor. Tung arbetsbelastning och tidsbrist skapar inte sällan en moralisk stress som har visat sig påverka sjuksköterskan både fysiskt och psykiskt. Att studera vilka utmaningar den nytexaminerade sjuksköterskan upplever under sin första arbetstid är av stor vikt för att en förändring ska kunna ske och för att sjuksköterskor ska vilja stanna kvar i yrket.

Nyckelord: *nytexaminerad sjuksköterska, transition, arbetsrelaterad stress, upplevelser, övergång, moralisk stress, social acceptans*

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING</b>	<b>1</b>
<b>2. BAKGRUND</b>	<b>1</b>
2.1 Sjuksköterskans kompetensområden	1
2.2 Sjuksköterskeutbildningen i Sverige	2
2.3 Övergång från student till färdig sjuksköterska	2
2.4 Från novis till expert: Dreyfusmodellen	3
2.5 Arbetsrelaterad stress	4
2.5.1 Stress	4
2.5.2 Stress i arbetslivet	4
2.5.3 Arbetsrelaterad stress hos sjuksköterskor	5
<b>3. PROBLEMFÖRMULERING</b>	<b>6</b>
<b>4. SYFTE</b>	<b>6</b>
<b>5. METOD</b>	<b>6</b>
5.1 Studiedesign	6
5.2 Datainsamling	6
5.3 Dataanalys	8
5.4 Etiska överväganden	9
<b>6. RESULTAT</b>	<b>9</b>
6.1 Att vara ny i sin roll som sjuksköterska	10
6.2 Att bli socialt accepterad	11
6.3 Att vara i glappet mellan utbildning och klinisk verklighet	11
6.4 Att vara påverkad av arbetsmiljön	12
6.5 Att tvivla på sin förmåga att klara av sjuksköterskerollen	13
<b>7. DISKUSSION</b>	<b>13</b>
7.1 Metoddiskussion	13
7.2 Resultatdiskussion	15
7.2.1 Att känna sig oförberedd	15
7.2.2 Vikten av att kunna utvecklas i sin yrkesroll	16
7.2.3 Att bli välkommen av arbetsgruppen	16
7.2.4 En arbetsmiljö som kan leda till moralisk stress	17
7.3 Hållbar utveckling och kliniska implikationer	18
<b>8. KONKLUSION</b>	<b>19</b>
<b>REFERENSER</b>	<b>20</b>

## **BILAGOR**

Bilaga 1: Sökning i Cinahl.

Bilaga 2: Sökning i Medline.

Bilaga 3: Sökning i PsycINFO

Bilaga 4: Modell för kvalitetsgranskning.

Bilaga 5: Kvalitetsöversikt.

Bilaga 6: Artikelöversikt.

# 1. INLEDNING

Under våra tre år på sjuksköterskeprogrammet har vi lärt oss mycket om hur vi ska förebygga sjukdom och ohälsa hos våra patienter. Samtidigt ses en verklighet där sjuksköterskor visar symtom på utmattningssyndrom och väljer att lämna yrket. Studier (Rudman, Gustavsson & Hultell 2014; Rudman, Gustavsson, Ehrenberg, Boström & Wallin 2012) visar att risken för att bli utbränd som nyutexaminerad sjuksköterska är stor, speciellt hos de sjuksköterskor som redan under utbildningen känt sig oförberedda och tvivlat på sin kompetens. Vidare visar studierna att stressen hos sjuksköterskestudenterna ökar under utbildningens gång vilket tros bero på att de upplever en känsla av att inte ha kontroll eller inflytande över sin situation. Var tredje sjuksköterska känner sig inte tillräckligt förberedd för övergången från utbildning till arbetsliv vilket påverkar kommande trivsel och hälsa. En önskan om att lämna yrket stiger under de första åren efter examen, framför allt på grund av tecken på utmattningssyndrom.

Ämnet är aktuellt för oss då vi om bara ett par månader tar sjuksköterskeexamen och snart ska ut i den kliniska verkligheten. Vi har därför valt att studera ämnet vidare för att sedan sammanställa och belysa hur övergången från student till yrkesverksam sjuksköterska upplevs av nyutexaminerade sjuksköterskor.

För enkelhetens skull kommer sjuksköterskan i den här studien att benämnas som *hon*. Författarna är medvetna om att sjuksköterskan inte behöver vara en kvinna.

## 2. BAKGRUND

### 2.1 Sjuksköterskans kompetensområden

Svensk sjuksköterskeförening (2017) beskriver att den legitimerade sjuksköterskans huvudområde är omvårdnad. Omvårdnaden ska präglas av personcentrerad vård, samverkan i team och utgå från evidensbaserad kunskap. Sjuksköterskan ska även bidra till förbättringskunskap och kvalitetsutveckling. Tre ledord för sjuksköterskan är pedagogik, informatik och ledarskap. Med sin pedagogiska kompetens ska sjuksköterskan kunna möta patienter och närstående med särskilda behov samt kunna leda det patientnära omvårdnadsarbetet på ett säkert sätt.

Sjuksköterskeyrket uppfyller de kriterier som krävs för att få kallas en profession. Kriterierna är att yrket: vilar på en vetenskaplig grund, leder till yrkeslegitimation, följer etiska regler, är autonom, värderas högt av samhället samt tillhör en nationell organisation. Med autonom profession anses att yrkesutövandet ska vara självständigt men det ska i det här fallet inte utesluta samarbete med andra professioner för att tillgodose patientens behov (Svensk sjuksköterskeförening 2009). Vidare skall omvårdnaden genomsyras av ett förhållningssätt som beskrivs i sjuksköterskans etiska

kod (ICN 2007) med respekt för människans rättigheter, värderingar, vanor och trosuppfattning.

För att kunna ge patienten en god vård behöver sjuksköterskan kunskaper av olika slag. Vårdvetenskap är ett kunskapsområde som tar upp en stor del av sjuksköterskeutbildningen och som har stor betydelse för det vårdande arbetet. Människans existens, hälsa, ohälsa, lidande och välbefinnande är viktiga begrepp, likaså relationen och mötet mellan patient och vårdare har ett stort fokus inom vårdvetenskapen. En helhetssyn på människan som patient och kunskaper om hur man som vårdare kan lindra lidande och främja hälsa är centralt i vårdvetenskapen (Ekebergh 2015b, ss.15-16).

## *2.2 Sjuksköterskeutbildningen i Sverige*

Sjuksköterskeutbildningen har funnits i Sverige sedan år 1850 men det var inte förrän år 1977 som den genom högskolereformen blev en högskoleutbildning (Svensk Sjuksköterskeförening 2009). År 1993 gick sjuksköterskeutbildningen från att vara tvåårig till att idag vara en treårig heltidsutbildning (Svensk Sjuksköterskeförening 2009; Ohlsson 2009). Utbildningen ska ha sin grund i vetenskap och beprövad erfarenhet och dessutom ska forskning ingå (Högskolelag, 1992:1434).

Idag leder sjuksköterskeexamen till både en akademisk examen och en yrkesexamen (Ohlsson 2009). Efter färdig utbildning får ansökan om statlig legitimation göras. Legitimationen innebär att sjuksköterskan är autonom i sin yrkesutövning och har ett självständigt ansvar (Svensk sjuksköterskeförening 2009). Sjuksköterskeutbildningens ämnesområde är omvårdnadsvetenskap vilket innefattar såväl teoretiska som praktiska färdigheter (Socialstyrelsen 2002; Ohlsson 2009). Den teoretiska utbildningen ska omfatta minst en tredjedel medan den praktiska utbildningen ska omfatta minst hälften av utbildningen. Till den praktiska utbildningen räknas både verksamhetsförlagd utbildning (VFU) ute i riktig vårdmiljö, men även utbildning i kliniska träningscentrum. Förutom omvårdnadsvetenskapen innehåller sjuksköterskeutbildningen även viss medicinsk vetenskap samt samhälls- och beteendevetenskap (Ohlsson 2009).

## *2.3 Övergång från student till färdig sjuksköterska*

Forskning (Pennbrant, Nilsson, Öhlén & Rudman 2013) visar att flera nytexaminerade sjuksköterskor anser att utbildningen inte helt överensstämmer med verkligheten och att det kan vara svårt att omsätta teori till praktik. Det är inte heller ovanligt att nytexaminerade sjuksköterskor upplever en känsla av att vara oförberedda inför sin kommande profession (ibid.). Transition är ett begrepp som beskriver övergångar och handlar om förändringar som sker för en miljö eller en individ (Meleis et al. 2000). I den här litteraturstudien definieras transitionsperioden som de 3 första yrkesverksamma åren för den nytexaminerade sjuksköterskan. Tastan, Unver och Hatipoglu (2013) beskriver att för nytexaminerade sjuksköterskor innebär transitionen att de befinner sig

någonstans mitt emellan att vara student och professionell sjuksköterska. Vidare påpekas att den första tiden i yrket är mycket viktig för att övergången ska bli så bra som möjligt och faktorer som spelar roll är bland annat utbildning, kompetens och självkännedom (ibid.). Samtidigt visar en rapport från Karolinska Institutet (Gustavsson, Frögéli & Rudman 2017) att nytexaminerade sjuksköterskor har en tendens att arbeta övertid och hoppa över raster för att inte uppröra kollegor. Fritiden ägnas åt mer sömn än energigivande aktiviteter och en ond cirkel skapas. Den höga arbetsbelastningen kan leda till ett proaktivt undvikande beteende, som till exempel att inte fråga kollegor om råd eller att inte delegera arbetsuppgifter till annan personal.

Som ny sjuksköterska inleds arbetslivet i regel med flera veckors bredvidgång. Gellerstedt, Moquist, Roos, Bergkvist och Gransjön Craftman (2018) beskriver att övergången från utbildning till arbetsliv upplevs som ett stort steg och därför erbjuder idag flera landsting någon form av introduktionsprogram, även kallat *kliniskt basår* (ibid.). Det kliniska basåret implementerades för att nytexaminerade sjuksköterskor skulle få tillgång till en systematisk introduktion. Syftet är att ge de nytexaminerade sjuksköterskorna möjlighet att utvecklas i praktiska moment men det är även ett sätt för den nya arbetsplatsen att uppfattas tilltalande. Sedan år 2016 erbjuder ungefär hälften av Sveriges regioner och landsting den nytexaminerade sjuksköterskan att gå det kliniska basåret. Det varierar från olika regioner och landsting huruvida det är frivilligt eller obligatoriskt. Det kan vara utformat på lite olika sätt på olika sjukhus beroende på förutsättningar men delar som brukar ingå är: schemalagda föreläsningar och utbildningstillfällen med träning i kliniska moment, omvårdnadshandledning i grupp med processinriktning samt tillfällen för reflektion tillsammans med andra nytexaminerade sjuksköterskor. Dessutom brukar hospitering ingå, vilket innebär att man under några dagar får testa på andra avdelningar. En del sjukhus erbjuder även en så kallad andraplacering vilket innebär att sjuksköterskan under en period blir utlånad till en avdelning på sjukhuset med annan specialinriktning (Eklund & Skyvell Nilsson 2018).

#### 2.4 Från novis till expert: Dreyfusmodellen

En modell som ofta används för att beskriva sjuksköterskans kompetensutveckling är Dreyfusmodellen. Det är en modell som är framtagen av omvårdnadsforskaren Patricia Benner (1993 s. 32) och förklarar sjuksköterskans väg från novis till expert. Benner menar att sjuksköterskan går igenom fem stadier: *novis*, *avancerad nybörjare*, *kompetent*, *skicklig* samt *expert*. De fem olika stadierna beskrivs på följande sätt:

1. *Novis*: innebär att den nya sjuksköterskan bör kunna omsätta teori till praxis men ibland saknar erfarenhet i situationer där hon förväntas prestera. Här präglas beteendet av ett regelstyrt tänkande som i vissa fall kan vara begränsande i en verklig situation (Benner 1993, ss. 37-38).
2. *Avancerad nybörjare*: kännetecknas av att sjuksköterskan klarat av, självständigt eller med handledare, ett tillräckligt antal händelser för att kunna urskilja återkommande situationer. Den avancerade nybörjaren, liksom noviser,

har svårigheter att uppfatta helheten av en situation på grund av att allt är nytt och främmande (Benner 1993, s. 38).

3. *Kompetent*: efter ungefär två till tre år på samma arbetsplats har kompetensen utvecklats så pass att sjuksköterskan kan tänka mer långsiktigt i plan och handling. Den kompetenta sjuksköterskan är inte lika snabb eller anpassningsbar som den skicklige men klarar av oförutsägbara händelser som kan uppstå i den kliniska omvårdnaden (Benner 1993, ss. 40-41).
4. *Skicklig*: det fjärde stadiet karaktäriseras av att sjuksköterskan uppfattar helheter snarare än enskilda aspekter i en situation. Sjuksköterskan kan handla i olika situationer utan att först medvetet tänka efter på grund av sin långa erfarenhet (Benner 1993, ss. 42).
5. *Expert*: som expert förlitar sig sjuksköterskan inte enbart på regler och riktlinjer för att förstå en situation och tillämpa åtgärd. Sjuksköterskan kan styras mer av sin intuition och slösar inte tid på att fundera över olika alternativa diagnoser. Experten kan snabbt gå in i en situation och fatta snabba beslut (Benner 1993, s. 45).

## 2.5 Arbetsrelaterad stress

### 2.5.1 Stress

Stress är en reaktion som människan haft i alla tider och kan beskrivas som en inbyggd förmåga att reagera på utmaningar eller upplevda hot. Stress upplevs på olika sätt av olika människor. Personlighet i kombination med tidigare erfarenheter är sådant som spelar roll för hur situationen tolkas av individen (Jonsdottir & Folkow 2013, ss. 20-21). Det som händer i kroppen vid en stressreaktion är bland annat förhöjt blodtryck, förhöjd puls, förhöjd vakenhet, ökad muskeltonus samt utsöndring av stresshormoner. De här förändringarna i kroppen är anpassade för en snabbt övergående hotad situation och är då en mycket funktionell reaktion för att kunna hantera hotet. Ett långvarigt stresspåslag kan leda till sjukdom (Eriksen & Ursin 2013, ss. 27).

### 2.5.2 Stress i arbetslivet

Eriksen och Ursin (2013, ss. 30-31) beskriver stress i arbetslivet genom en modell av Karaseks och Theorell. Huvudtemat i modellen är att de som utsätts för hög påfrestning och har dålig kontroll över sin situation löper stor risk för att utveckla sjukdom medan de som har en högre grad av kontroll har störst chans att utveckla en god hälsa. Dahlberg och Segesten (2010, ss. 52, 101-102) beskriver begreppet *hälsa* som att "må bra" och att vara i stånd till att genomföra det man anser vara av värde i livet, både i stort och i smått. Vidare beskriver de att hälsa är något mer och större än att endast vara fysiskt frisk eller fri från sjukdom, den är även kopplad till människans existentiella upplevelser. Hälsan påverkas av huruvida människan känner livskraft, livslust och livsmod samt upplevelsen av den balans eller obalans som kan råda mellan existentiell sårbarhet eller frihet. Människan behöver ha förmåga till rörelse och aktivitet såväl som stillhet, vila och en god livsrytm. Som Karaseks och Theorell (Eriksen & Ursin 2013, ss. 30-31) förklarar så är chansen, till att utveckla god hälsa, störst när människan upplever hög grad av kontroll i relation till den påfrestning hon ställs inför. Dahlberg och

Segesten (2010, s. 62) beskriver fenomenet *hälsa som livskraft* vilket innebär att individen har möjlighet att genomföra olika livsprojekt, stora som små, som hon behöver för uppleva känslan av att leva ett gott liv.

Det är vanligt att det föreligger en obalans mellan människans arbetsinsats i relation till den belöning som arbetsinsatsen medför. Det här fenomenet kan förklaras med Siegrists effort-reward teori (Eriksen & Ursin 2013, ss. 31-32). Med *effort* menas den upplevda arbetsinsatsen som kan vara den tid, kraft eller energi som lagts ner i arbetet. Det här ställs sedan i relation till den efterföljande belöningen, *reward*, till exempel lön eller uppskattning. Studier har visat att en obalans mellan *effort* och *reward* kan ge ökad risk för hjärt- och kärlsjukdomar. Stress är inte skadligt i ett friskt system men om stressaktiveringen är ihållande under en längre tid kan det få konsekvenser för sömnen och kan störa livsstilsaktiviteter som främjar hälsa, till exempel goda matvanor och fysisk aktivitet. Det är vanligt att en längre period av stress har en negativ inverkan på koncentrations- och inlärningsförmågan (ibid.). Nutley (2019, s. 91) pekar på behovet av återhämtning. Hon menar att vi kan hantera hög arbetsbelastning under perioder om vi har tid för återhämtning mellan perioderna.

### 2.5.3 Arbetsrelaterad stress hos sjuksköterskor

En rapport från Arbetsmiljöverket (2018) visar att för hög arbetsbelastning är den näst vanligaste orsaken till arbetsrelaterade besvär. Det är lika vanligt i alla åldrar men drabbar kvinnor oftare än män. I kvinnodominerade yrken, till exempel inom vård och utbildning, är andelen högre än i andra branscher. I gruppen undersköterskor och sjuksköterskor upplevde över 40% besvär relaterade till sin stressiga arbetssituation. I en studie av Alenezi, Aboshaiqah och Baker (2018) rankas den höga arbetsbelastningen som den främsta orsaken till stress och ohälsa hos sjuksköterskor. Den höga arbetsbelastningen handlar främst om: brist på tid till att slutföra uppgifter, brist på stöd, okunskap gällande behandlingar samt otillräcklig information från läkaren angående patientens medicinska tillstånd. Flera sjuksköterskor saknade tillfällen till reflektion för utbyte av känslor och erfarenheter i arbetsgruppen. Ekebergh (2015a, ss. 27-28, 30-31) beskriver reflektion som en medveten inre dialog hos människan. Tidigare erfarenheter ställs i relation till nuet och framtiden. Hon beskriver reflektionen som det viktigaste stödet för lärandet och kan förklaras som en förståelseutveckling eller en läroprocess. Genom medveten reflektion hos människan främjas därmed lärandet och förståelsen. Nutley (2019, s. 77) beskriver omvandlingen från information till minne och berättar att arbetsminnet bara klarar av att hantera information en kortare tid. Hon förklarar även att informationen behöver upprepas eller kopplas an till något för att kunna lagras i långtidsminnet.

### **3. PROBLEMFORMULERING**

Sjuksköterskeyrket ställer höga krav på sjuksköterskan och övergången från utbildning till yrkesverksam har rapporterats som svår. Tidigare forskning visar att det kan vara svårt att omsätta teori till praktik och att höga förväntningar på sig själv i kombination med en stressig arbetsmiljö kan vara påfrestande för den nytexaminerade sjuksköterskan.

Det finns mycket forskning som visar att den nytexaminerade sjuksköterskan upplever höga nivåer av stress, speciellt i början av sin yrkeskarriär. Det finns mycket kvantitativ forskning som bekräftar att stress på arbetsplatsen är ett uttalat problem inom sjuksköterskeprofessionen. Stressen leder i vissa fall till att sjuksköterskor blir sjukskrivna till följd av utmattning samtidigt som flera väljer att lämna yrket. Den här litteraturstudien vill fånga upp och sammanställa resultatet av kvalitativ forskning för att belysa vilka utmaningar den nytexaminerade sjuksköterskan upplever under övergången från student till yrkesverksam. Förhoppningen är att kunna skapa en helhetsbild som ger ökad förståelse för hur övergången kan upplevas av nytexaminerade sjuksköterskor.

### **4. SYFTE**

Syftet är att belysa vilka utmaningar den nytexaminerade sjuksköterskan upplever under övergången från student till kliniskt yrkesverksam.

### **5. METOD**

#### *5.1 Studiedesign*

Med en litteraturstudie kan ett problem inom sjuksköterskans verksamhetsområde uppmärksammas i syfte att sammanställa och lyfta befintlig forskning. I den här studien undersöktes vilka utmaningar den nytexaminerade sjuksköterskan upplever under övergången från student till kliniskt yrkesverksam. Segesten (2012, ss. 97-98) förklarar att när en litteraturstudie ska ta form finns det sex olika modeller som kan användas med vårdvetenskaplig utgångspunkt. Till den här studien valdes en litteraturstudie med grund i analys av kvalitativ forskning som metod för att analysera och sammanställa data enligt Segesten (2012, s. 99).

#### *5.2 Datainsamling*

En inledande informationssökning genomfördes enligt Östlundh (2012, ss. 59-72) för att utforska och få en inblick i vilken forskning som redan finns inom ämnet. Flera informationskällor och tekniker för sökning användes för att få inblick i problemet och

för att skapa en helhetsbild. Efter den inledande sökningen kunde mer målinriktade och korrekta sökningar utföras och en plan för sökningen upprättades. Den inledande sökningen resulterade i ett par avgränsningar som utgjorde en grund för sökningens huvudteman och sökord, se tabell 1. För att bredda sökningen har trunkeringar använts på flera av sökorden vilka finns beskrivna i bilaga 1, 2 och 3.

*Tabell 1. Teman för sökning*

Tema 1:	Nyutexaminerade sjuksköterskor
Tema 2:	Övergång från sjuksköterskestudent till sjuksköterska
Tema 3:	Stress och utmattnings
Tema 4:	Upplevelser

Efter den inledande sökningen genomfördes sedan den egentliga informationssökningen där sökningar gjordes på ett systematiskt sätt som dokumenterats i bilaga 1, 2 och 3. De databaser som användes var Cinahl, Medline och PsycINFO som är stora databaser för forskning inom bland annat vårdvetenskap. Abstracts lästes på de artiklar som ansågs ha en relevant titel. Kvantitativa artiklar exkluderades eftersom syftet med den här studien var att få en ökad förståelse för den nyutexaminerade sjuksköterskans upplevelser.

Enligt Östlundh (2012, ss. 74-75) ska avgränsningarna som gjorts, tydligt presenteras. Till den här studien har endast empiriska studier med kvalitativ ansats valts. Inkluderade studier fokuserar på nyutexaminerade sjuksköterskor med max 3 års yrkeserfarenhet. Urvalet är baserat på Benners (1993, ss. 37-38) teori som beskriver att det är efter två till tre år som den novisa sjuksköterskan börjar övergå från nybörjare till kompetent. Endast studier som var peer reviewed, fanns tillgängliga i fulltext samt hade vårdvetenskaplig förankring inkluderades. Sökningen har även avgränsats genom att exkludera artiklar som var äldre än 10 år, det vill säga publicerade innan år 2009. Artiklar publicerade på annat språk än engelska exkluderades.

Artikelsökning i de tre databaserna genererade totalt 67 träffar. Flera relevanta artiklar hittades på databasen PsycINFO, dock var flera av dem dubletter av redan utvalda artiklar från Cinahl och valdes därför bort. Abstract lästes på de artiklar vars titlar bedömdes vara väsentliga relaterat till den här studiens syfte. 25 artiklar exkluderades på grund av följande faktorer: annat perspektiv än sjuksköterskans, annat huvudämne än vårdvetenskap, kvantitativ studiedesign eller på grund av att artiklarna inte svarade an på studiens syfte. Därefter lästes 22 artiklar flera gånger separat av båda författarna. De artiklar som saknade relevans valdes bort. Tillslut återstod 13 artiklar som kvalitetsgranskades enligt Fribergs (2012, s. 126) modell för artikelgranskning (bilaga 4). Artiklarna bedömdes utifrån tre steg: hög kvalitet, medelhög kvalitet och låg kvalitet och redovisas i bilaga 5. Artiklar som inte tydligt redovisat att de blivit forskningsetiskt granskade ansågs hålla låg kvalitet och exkluderades. Dessutom valdes ytterligare två

artiklar bort på grund av irrelevans för den här studiens syfte. Tillslut återstod 10 artiklar till litteraturstudiens resultat (tabell 2 och bilaga 6).

*Tabell 2. Val av artiklar*

Databas	Sökord	Träffar	Lästa abstract	Lästa i fulltext	Granskade artiklar	Utvalda artiklar
Cinahl	Se bilaga 1	52	39	19	11	8
MedLine	Se bilaga 2	3	1	1	1	1
PsycINFO	Se bilaga 3	12	2	2	1	1
	Sekundärsökning	2	2	2	2	2
	<b>Totalt:</b>	69	44	26	15	12

Sökningen genererade inga artiklar med forskning från Sverige. För att den här studien skulle få en bredd och kunna relateras till svensk sjukvård gjordes en sekundärsökning i enlighet med Östlundh (2012, s. 75). Två artiklar från Sverige återfanns i referenslistor på andra artiklar och inkluderades, se tabell 3.

*Tabell 3. Artiklar funna i referenslista*

Titel	Författare	Årtal
The Transition From Rookie to Genuine Nurse: Narratives From Swedish Nurses 1 Year After Graduation.	Lilja Andersson, P. & Edberg A-K.	2010
The professional socialization of recently graduated nurses - Experiences of an introduction program.	Bisholt, B. K.	2012

### 5.3 Dataanalys

Analysprocessen genomfördes i enlighet med Fribergs analysmetod (2012, ss. 127-129). Dataanalysen inleddes med att artiklarna lästes upprepade gånger av båda författarna för att få en djupare förståelse för innehållet och för att kontrollera att materialet svarade an till litteraturstudiens syfte. Vid genomläsningen låg fokus på artiklarnas resultat. Därefter identifierades nyckelfynd i respektive studie vilka markerades och plockades ut. Citat som beskrev sjuksköterskans upplevelser fanns i flera av texterna och även de plockades ut för att jämföras och sammanställas till en ny helhet. För att få en bättre överblick sammanställdes varje studies resultat i en schematisk översikt som redovisas i bilaga 6. Artiklarnas resultat relaterades därefter till varandra genom likheter och skillnader för att till slut samla ihop materialet till nya teman. Analysen ledde till fem teman som redovisas i resultatkapitlet.

## 5.4 Etiska överväganden

Eftersom litteraturstudien baserades på redan befintliga studier och inte på personer behövde inte några omfattande etiska ställningstaganden tas. Däremot finns det viss forskningsetik som bör beaktas vid litteraturstudier. I den här studien har det tillgodosetts genom att enbart inkludera de studier som har beskrivit att deras forskning blivit granskad och godkänd av en etisk kommitté. Dessutom säkerställdes god etik genom att undersöka huruvida artiklarnas författare framfört att de följt de forskningsetiska principerna enligt Vetenskapsrådet (2017). Dessutom ska de artiklar som återfunnits genom inklusions- och exklusionskriterier tydligt redovisas oavsett om de stödjer eller motsäger forskarens intresse (Forsberg & Wengström 2016, ss. 59-60). Författarna har tydligt framfört resultatet och varit noggranna med sina slutsatser. Genom att kvalitetsgranska samtliga artiklar som använts i resultatet säkerställs litteraturstudiens objektivitet. För att undvika påverkan av författarnas förförståelse i resultatet har förförståelsen medvetandegjorts genom diskussion och reflektion.

## 6. RESULTAT

Syftet var att belysa vilka utmaningar den nyutexaminerade sjuksköterskan upplever under övergången från student till kliniskt yrkesverksam. För att besvara syftet presenteras resultatet i fem teman.

Tabell 4. Resultatöversikt

Tema	Resultat
<b>Att vara ny i sin roll som sjuksköterska</b>	Sjuksköterskor upplever att de får en knapphändig introduktion. De har önskemål om att få en uttalad handledare som de kan reflektera tillsammans med och inte bara få negativ kritik av.
<b>Att bli socialt accepterad</b>	Sjuksköterskor upplever att omgivningen har höga krav på dem. De behöver ofta ställa frågor vilket får dem att känna rädsla för att uppfattas som okunniga eller besvärliga. Rädslan att inte bli socialt accepterad leder inte sällan till arbetad övertid och uteblivna raster.
<b>Att vara i glappet mellan utbildning och klinisk verklighet</b>	Sjuksköterskor upplever att utbildningen inte motsvarar den kliniska verkligheten. Övergången har beskrivits som skrämmande, stressfylld och överrumplande. Samtliga sjuksköterskor kände sig oförberedda att ta sig an det ansvaret som sjuksköterskeyrket innebär.
<b>Att vara påverkad av arbetsmiljön</b>	Sjuksköterskor upplever att arbetsbelastningen är hög. Yrket beskrivs som både fysiskt och psykiskt påfrestande. Flera sjuksköterskor har sjukskrivits på grund av utmattning. De har svårt för att koppla av när de kommer hem från jobbet och flera känner en ovilja att gå dit. De upplever att de inte kan ge vård av god kvalitet vilket bidrar till en moralisk stress.
<b>Att tvivla på sin förmåga att klara av sjuksköterskerollen</b>	Nyutexaminerade sjuksköterskor upplever självtvivel, låg självkänsla och dåligt självförtroende under de första arbetsåren. De upplever rädslor för att begå misstag som skulle kunna kosta patientens liv. Det finns ett behov av att få bekräftelse. Flera sjuksköterskor tvivlar på sin egen förmåga även vid de mest basala omvårdnadsåtgärder vilket sänker deras självförtroende.

### *6.1 Att vara ny i sin roll som sjuksköterska*

Forskning (Labrague, McEnroe-Pettite & Leocadio 2019) visar att det finns en önskan om längre och bättre anpassad introduktion för nyutexaminerade sjuksköterskor där mer strukturerat stöd, från såväl verksamheten som från kollegor, ska ingå. Flinkman och Salanterä (2014) bekräftar föregående i sin studie och menar att en bristfällig introduktion kan skapa känslor av övergivenhet, ensamhet och osäkerhet hos de nya sjuksköterskorna. Det har framkommit att nya sjuksköterskor fått mer av en rundvandring på avdelningen snarare än en strukturerad introduktion (ibid.). På de sjukhus som däremot har en strukturerad introduktion får de nyutexaminerade sjuksköterskorna under en kortare period vara utlånade till andra avdelningar, en så kallad andraplacering. Det finns skilda uppfattningar gällande omplaceringen då den till viss del kan upplevas spännande men också innebära en stor förvirring och frustration. Känslor av att behöva börja om från start samtidigt som en trygghet på den egna avdelningen precis infunnit sig beskrivs negativt för yrkesutvecklingen (Murray, Sundin & Cope 2019; Zamanzadeh, Jasemi, Valizadeh, Keogh & Taleghani 2015). Vidare lyfter Labrague, McEnroe-Pettite och Leocadio (2019) i sin studie att det finns önskemål hos nyutexaminerade sjuksköterskor om att få ansvara för färre patienter de första veckorna under introduktionen. Nyutexaminerade sjuksköterskor behöver få tid för att bekanta sig med sitt nya yrke och sammanhang för att kunna ta ett fullbordat ansvar. De menar att det är en förutsättning för att kunna utveckla sin kompetens och för att få växa in i sin nya yrkesroll. Lilja Andersson och Edberg (2010) hävdar att det är först efter ett par månader som nyutexaminerade sjuksköterskor brukar känna att de klarar av att prioritera och axla det stora ansvaret som det innebär att arbeta som sjuksköterska. Det är vanligt att sjuksköterskor i början av sin yrkeskarriär mest fokuserar på sig själva och det är inte förrän de känner sig trygga i sin yrkesroll som de kan börja förändra sitt perspektiv och fokusera mer på patientens behov.

Ett bra handledarskap beskrivs av nyutexaminerade sjuksköterskor som en trygghet och en viktig faktor för en bra introduktion. Att våga ställa frågor och att få feedback från en oberoende men stöttande person anses värdefullt (Dames 2018). Det här styrker ten Hoeve, Kunnen, Brouwer och Roodbol (2018) med sin studie där nyutexaminerade sjuksköterskor pekar på vikten av att få stöd och feedback från en handledare som de kan diskutera och reflektera tillsammans med. Att få känna trygghet med sin handledare anses vara en viktig faktor för att få en god start på sin yrkeskarriär (ibid.). Kontinuerlig handledning som präglas av konstruktiv feedback har visat sig vara det bästa sättet för den nyutexaminerade sjuksköterskan att kunna växa väl in i sin yrkesroll och för att uppmuntra till lärande och utveckling (Shrestha & Joshi 2014). Bisholt (2012) håller till viss del med föregående men har sett att i situationer där nyutexaminerade sjuksköterskor får utöva sitt yrke mer på egen hand och ta mer eget ansvar kan främja utvecklingen. När en nyutexaminerad sjuksköterska utsätts för situationer där hon behöver tänka och reflektera mer själv istället för att ständigt fråga närmaste kollega kan främja det egna lärandet.

## 6.2 Att bli socialt accepterad

Lilja Andersson och Edberg (2010) lyfter att nyutexaminerade sjuksköterskor har ett stort behov av att bli accepterade av sina kollegor. De beskriver acceptans som två dimensioner: en *social* som handlar om att bli accepterad som en person i teamet och en *professionell* dimension som handlar om att bli respekterad som en kompetent kollega. I Labrague, McEnroe-Pettite och Leocadios (2019) studie uttrycker nyutexaminerade sjuksköterskor att de känner sig stressade och pressade på grund av de höga krav som de uppfattar att omgivningen har på dem. De har ofta en känsla av att personalen på avdelningen förväntar sig att de ska kunna hantera fler patienter än vad som är rimligt för en ny sjuksköterska. Det framkommer även att nyutexaminerade sjuksköterskor blivit nekade hjälp från sina mer erfarna kollegor då kollegorna ansett att de nyutexaminerade sjuksköterskorna borde ha tillräckliga kunskaper efter sin avklarade sjuksköterskeutbildning (ibid.). Flera studier (Murray, Sundin & Cope 2019; Maddalena, Kearney & Adams 2012; ten Hoeve et al. 2018) visar att nyutexaminerade sjuksköterskor inte vill vara till besvär och kan därför dra sig från att ställa frågor till sina kollegor och att kollegorna ibland kan vara en källa till rädsla och ångest. Det är inte ovanligt att nyutexaminerade sjuksköterskor tvekar innan de ställer frågor för att inte verka okunniga eller skämma ut sig (ibid.). Det finns en rädsla för att inte bli omtyckt av arbetsgruppen och det förekommer att nyutexaminerade sjuksköterskor ibland hoppar över sina raster för att bevisa att de räcker till (Dames 2018). Att anpassa sig till de förväntningar och krav som finns inom kulturen på arbetsplatsen är något som Bisholt (2012) uppmärksammar i sin studie som en viktig faktor för att kunna bli socialt accepterad. Vidare menar Shrestha och Joshi (2014) att det är viktigt med öppen kommunikation och en varm och välkomnande attityd från personalen på avdelningen för att främja en positiv utveckling.

Flera studier (Rung-Fen & Yun-Fang 2012; Dames 2018) belyser problem i form av hierarkiska strukturer på arbetsplatsen där de mer erfarna sjuksköterskorna visar en överlägsen attityd och ger de nyutexaminerade sjuksköterskorna mycket kritik. Det kan upplevas svårt för de nyutexaminerade sjuksköterskorna att samarbeta med de erfarna kollegorna samtidigt som det ofta finns behov av deras hjälp (ibid.). Zamanzadeh et al. (2015) beskriver att nyutexaminerade sjuksköterskor ofta hamnar i en beroendeställning där de är tvungna att förlita sig på stöd från sina erfarna kollegor.

## 6.3 Att vara i glappet mellan utbildning och klinisk verklighet

Att komma ut till den kliniska verkligheten efter sjuksköterskeutbildningen innebär ofta hög stress för nyutexaminerade sjuksköterskor vilket till stor del beror på att de inte känner sig tillräckligt förberedda för den arbetsmiljö de kommer att möta (Shrestha & Joshi 2014). Till skillnad från när sjuksköterskorna var studenter hade de nu helt eget ansvar för sina patienter och handlingar. De nyutexaminerade sjuksköterskorna beskriver övergången som skrämmande, stressfylld och överrumplande. De känner sig oförberedda i flertalet situationer och det finns en besvikelse gällande bristande kunskaper och färdigheter som de anser att de borde fått med sig från högskolan (Murray, Sundin & Cope 2019; Rung-Fen & Yun-Fang 2012). Även i en annan studie (Zamanzadeh et al. 2015) framkommer det faktum att nyutexaminerade sjuksköterskor

upplever att sjuksköterskeutbildningen inte motsvarar den kliniska verkligheten. De främsta svårigheterna verkar vara: brist på praktiska färdigheter, brist på akademisk kunskap samt oförmåga till att bemöta patienter. I en studie av Kumaran och Carney (2015) framkommer dessutom att nyutexaminerade sjuksköterskor kan uppleva en förvirring gällande vilka direktiv de ska följa då mycket av det som lärosätet förespråkat inte överensstämmer med arbetsplatsens riktlinjer. I Rung-Fen och Yun-Fang (2012) studie framkommer även att den VFU som ingår i sjuksköterskeutbildningen skiljer sig från den kliniska verkligheten. Under VFU tar sjuksköterskestudenter ansvar för hela omvårdnaden av en till två patienter medan sjuksköterskan i verkligheten kan behöva ta ansvar för sju till åtta patienter och då behöver kunna delegera arbetsuppgifter till annan personal.

#### *6.4 Att vara påverkad av arbetsmiljön*

Stress på arbetsplatsen är något som de flesta sjuksköterskor utsätts för i början av deras yrkeskarriär (Zamanzadeh et al. 2015). Underbemanning i kombination med tung arbetsbörda och ett stort ansvar har visat sig ha stor påverkan på sjuksköterskor och framförallt på de som är nyutexaminerade. Den tunga arbetsbördan kan ofta leda till att nyutexaminerade sjuksköterskor jobbar övertid. Känslor av att inte räcka till på grund av arbetsbördan påverkar i sin tur vårdens kvalitet och patientsäkerhet negativt vilket kan leda till en moralisk stress hos sjuksköterskorna (Maddalena, Kearney & Adams 2012). Vidare skapas etiska dilemman till följd av hög arbetsbelastning och tidsbrist. Yrket beskrivs av nyutexaminerade sjuksköterskor som både fysiskt och psykiskt påfrestande (Flinkman & Salanterä 2014). I ten Hoeve et al. (2018) studie framkommer liknande resultat, nämligen att nyutexaminerade sjuksköterskor upplever att underbemanning orsakar högre arbetstyngd vilket kan leda till att sjuksköterskor har sämre möjlighet att kunna ge patienterna en god vård. Vidare rapporterar studien om känslor av utmattning hos nyutexaminerade sjuksköterskor samt en ovilja inför att gå till jobbet. I Zamanzadeh et al. (2015) studie framkommer dessutom att nyutexaminerade sjuksköterskor upplever att stress på arbetsplatsen påverkar deras förmåga till logiskt tänkande.

I Flinkman och Salanteräs (2014) studie framkommer att hög arbetsbelastning ofta ligger till grund för olika utmattningssymtom som i ett senare skede kan orsaka sjukskrivningar (ibid.). Arbetsbelastningen avspeglas och skapar ibland även svårigheter i hemmiljön. Det förekommer att nyutexaminerade sjuksköterskor börjar gråta när de kommer hem från jobbet (Flinkman & Salanterä 2014; Dames 2018). I Dames (2018) studie beskriver nyutexaminerade sjuksköterskor att skiftarbetet är tungt och utmattande. Det upplevs svårt att vända tillbaka dygnet efter nattpassen vilket orsakar sömnlöshet, känslolösa reaktioner samt svårigheter i hemmiljön. Vidare rapporterar sjuksköterskorna att utebliven sömn ger känslor av ansträngning, både på arbetet och på fritiden. De som är mer benägna för depression och ångest upplever det extra påfrestande. Det har även visat sig att det finns nyutexaminerade sjuksköterskor som sjukanmäler sig på regelbunden basis på grund av utmattning som orsakats av det oregelbundna schemat. Ten Hoeve et al. (2018) belyser problematiken med att separera

arbetsliv från privatliv. Det händer att nyutexaminerade sjuksköterskor drömmer om sitt arbete och det sociala livet blir lidande av att jobba nattskift.

### *6.5 Att tvivla på sin förmåga att klara av sjuksköterskerollen*

Låg självkänsla och dåligt självförtroende är något som rapporteras i flera studier. Rädslor för att begå misstag på grund av otillräcklig kunskap är en stor orsak till stress och oro (Zamanzadeh et al 2015; Shrestha & Joshi 2014; Murray, Sundin & Cope 2019). Ett tema som återkommer i flera artiklar (Kumaran & Carney 2014; Murray, Sundin & Cope 2019; Zamanzadeh et al. 2015; Flinkman & Salanterä 2014; Rung-Fen & Yun-Fang 2012) är rädslan för att begå sådana misstag som skulle kunna leda till att en patient dör. Vidare lyfter Zamanzadeh et al. (2015) att nyutexaminerade sjuksköterskor ofta upplever en känsla av att inte vara självständiga utan ständigt beroende av sina kollegor. Det framkommer även hos nyutexaminerade sjuksköterskor att det finns ett behov av att regelbundet bli bekräftade för sina omvårdnadshandlingar. Det är inte ovanligt att nyutexaminerade sjuksköterskor upplever sig förvirrade och att de känner att de inte kan leva upp till de höga förväntningar som de har på sig själva. Det framkommer dessutom att nyutexaminerade sjuksköterskor tvivlar på sina förmågor även vid de mest basala vårdhandlingar vilket påverkar deras självförtroende negativt.

Vidare visar studien av Zamanzadeh et al. (2015) att nyutexaminerade sjuksköterskor kan uppleva ohälsosamma känslomässiga reaktioner vilket gör det svårt för dem att fullfölja uppgifter och det påverkar deras självkänsla. Shrestha och Joshi (2014) beskriver att sjuksköterskor ofta upplever att första tiden som yrkesverksam präglas av bristande självförtroende som i sin tur orsakar ångest. Vidare lyfter Zamanzadeh et al. (2015) att nyutexaminerade sjuksköterskor inte sällan upplever en oro inför nästa arbetspass och en rädsla för att inte hinna få saker gjorda i tid. Känslorna påverkar de nyutexaminerade sjuksköterskornas lediga tid då de har svårt för att slappna av. Det är vanligt med känslor av otillräcklighet hos de nyutexaminerade sjuksköterskorna vilket ger dem sämre självförtroende.

## **7. DISKUSSION**

### *7.1 Metoddiskussion*

Studiens syfte var att belysa vilka utmaningar den nyutexaminerade sjuksköterskan upplever under övergången från student till kliniskt yrkesverksam. Inledningsvis valdes en allmän litteraturoversikt som metod vilket senare ändrades på grund av att författarna ville fokusera på sjuksköterskornas upplevelser. Därför ändrades metodvalet till en litteraturstudie med analys av kvalitativ forskning. Friberg (2012, s. 124) beskriver att kvalitativa studier har som mål att ge ökad förståelse. För att analysera studierna användes Fribergs (2012, ss. 127-129) metod för litteraturstudier med analys av kvalitativ forskning. Därefter granskades de valda studierna med hjälp av Fribergs (2012, s. 126) modell för kvalitetsgranskning. Både analysmetoden och modellen för

kvalitetsgranskning var enkla att följa och fungerade väl till studiens syfte. Att genomföra en empirisk studie diskuterades med fördelen att ännu bättre kunna fånga upp upplevelsen av ett fenomen men då författarna hade begränsat med tid för studien valdes det alternativet bort. Vid artikelsökningen insåg författarna att det redan finns mycket forskning inom ämnet vilket ytterligare talade för att göra en litteraturstudie för att på så sätt kunna sammanställa och lyfta den befintliga forskningen.

De databaser som användes var Cinahl, MedLine och PsycINFO och majoriteten av artiklarna som valdes kom från sökningen i Cinahl. Databaserna valdes på grund av att de berör hälso- och sjukvård. För att forskningen skulle vara aktuell valdes artiklar publicerade från och med år 2009. Artiklarna skulle vara publicerade på engelska då det största utbudet av artiklar är skrivna på det engelska språket. Språket skulle kunna vara ett hinder för tolkningen av resultatet då det inte är författarnas modersmål, vilket skulle kunna resultera i eventuella feltolkningar eller missförstånd. För att i största mån säkerställa en god översättning har Google Translate använts för att översätta de ord som författarna inte förstod.

Sökningarna genererade totalt 69 träffar. De artiklar som hittades hade en stor geografisk och kulturell bredd vilket författarna ansåg skulle kunna vara både till fördel och nackdel. En avgränsning till endast länder med västerländsk kultur hade kunnat göras, dock var det intressant att se fenomenet från ett större perspektiv. Istället för att avgränsa till specifika länder gjordes avgränsningarna mer efter studiernas innehåll och tio artiklar som verkligen svarade an till den här studiens syfte valdes. Ungefär tio artiklar ansåg författarna vara ett tillräckligt antal att analysera för att få ett tillförlitligt resultat samt för att analysprocessen skulle vara hanterbar. Genom studiens gång insåg författarna att det inte fanns några större skillnader geografiskt. Syftet var att belysa de utmaningar sjuksköterskan upplever av att gå från utbildning till yrkesverksamhet och trots att förutsättningarna kan se olika ut beroende på var man bor så pekar resultatet på att nyutexaminerade sjuksköterskor genomgår en liknande övergång. Författarna önskade även att inkludera svenska studier, därför gjordes en sekundärsökning som genererade två svenska artiklar. Genom att använda forskning från flera olika kulturer och olika typer av vårdkontext ansågs tillförlitligheten i studien öka. Flera av de inkluderade artiklarna lyfte positiva upplevelser och delar som kan ses som friskfaktorer men sådant exkluderades då det inte besvarade studiens syfte som var att belysa de utmaningar som finns för sjuksköterskan. Friskfaktorer skulle kunna vara ett intressant ämne att forska vidare på.

Då författarna själva är sjuksköterskestudenter som står inför övergången till yrkesverksamma sjuksköterskor finns sannolikt en ökad risk för att resultatet skulle kunna påverkas av eventuella förförståelser. För att säkerställa en objektivitet har författarnas förförståelse medvetandegjorts och reflekterats kring. Vidare har urval, datainsamling och analys beskrivits utförligt för att tillgodose litteraturstudiens trovärdighet. Litteraturstudiens överförbarhet har diskuterats relaterat till geografiska aspekter.

## 7.2 Resultatdiskussion

I studien framkom att nyutexaminerade sjuksköterskor stöter på en hel del utmaningar när de går från studenter till yrkesverksamma. Resultatet redovisades utifrån fem teman (1) *Att vara ny i sin roll som sjuksköterska*, (2) *Att bli socialt accepterad*, (3) *Att vara i glappet mellan utbildning och klinisk verksamhet*, (4) *Att vara påverkad av arbetsmiljön* samt (5) *Att tvivla på sin egen förmåga till att klara av sjuksköterskerollen*. Det här är fem teman med stark innebörd som visar att övergången och utmaningarna som den nyutexaminerade sjuksköterskan ställs inför ofta upplevs påfrestande. Det faktum att flera sjuksköterskor kom hem från jobbet och grät samt upplevde att det var svårt att fungera som människa är oroväckande.

Från resultatets teman har intressanta fynd valts ut och diskuterats vidare. De presenteras utifrån följande rubriker (1) *Att känna sig oförberedd*, (2) *Vikten av att kunna utvecklas i sin yrkesroll*, (3) *Att bli välkommen av arbetsgruppen* samt (4) *En arbetsmiljö som kan leda till moralisk stress*.

### 7.2.1 Att känna sig oförberedd

Resultatet visar att det är viktigt att ha en handledare som man känner sig trygg med och vågar ställa frågor till samtidigt som det har visat sig vara viktigt att ganska omgående ta eget ansvar för att utvecklas inom sin profession. I resultatet framkom att sjuksköterskestudenter, under VFU, brukar ansvara för ungefär en till två patienter och att sedan komma ut och behöva ta ansvar för sex till åtta patienter upplevs som ett stort glapp. Litteraturstudiens resultat visar även att nyutexaminerade sjuksköterskor inte känner sig tillräckligt förberedda och att det stora steget skapar känslor av att vara utlämnad samt rädslor för att begå fatala misstag. Studiens resultat visar att när antalet patienter hastigt fördubblas för nyutexaminerade sjuksköterskor som inte har någon professionell kunskap eller erfarenhet att grunda sina beslut på, påverkas såväl patientsäkerhet och sjuksköterskornas hälsa. Vidare anser Boychuk Duchscher (2001) att nya sjuksköterskor bör få möjlighet att schemaläggas utöver ordinarie bemanning för att få tid till att lära känna avdelningen utan att behöva uppleva att man är till besvär för sina kollegor.

I litteraturstudiens resultat framgick även att flera sjuksköterskor upplevde första arbetsåret som stressigt. I de flesta länder verkar det finnas någon form av introduktionsprogram för de nyutexaminerade sjuksköterskorna motsvarande Sveriges kliniska basår. En svensk studie (Blomberg et. al, 2016) har forskat på om det kliniska basåret har någon inverkan på de nyutexaminerade sjuksköterskornas upplevelser av stress. Studien visade att stressnivån var hög hos de nyanställda men att det fanns signifikanta skillnader i stressnivå relaterat till vilken vårdavdelning man arbetar på. Studien visade även att stressnivån var lägre för de sjuksköterskor som gått det kliniska basåret.

### 7.2.2 Vikten av att kunna utvecklas i sin yrkesroll

Förutom det kliniska basåret har Vårdförbundet (2018) kommit med ett förslag där sjuksköterskor ska få bättre möjlighet till yrkesutveckling. Förslaget har inspirerats av läkarnas karriärssteg och börjar med: (1) legitimationen tilldelas, (2) yrkesintroduktion via kliniskt basår, (3) akademisk specialistjämgöring genom utbildningsanställning, (4) specialistutbildning och till sist (5) avancerad specialist. Karriärsstegen skulle för en sjuksköterska kunna liknas med Benners (1993, s. 32) teori *från novis till expert*. Genom att säkerställa att alla vårdprofessioner får möjlighet till kompetensutveckling skapas bättre möjligheter för löneutveckling. Sjuksköterskans hälsa är beroende av en balans mellan arbetsinsats och belöningen som den medför enligt Siegrist effort-reward-modell (Eriksen & Ursin 2013, ss. 31-32), till exempel bör högre kompetens medföra högre lön. Det här är faktorer som har stor betydelse för sjuksköterskans upplevelse av hälsa. Att utvecklas inom sin kompetens och att ständigt vara i rörelse kan vara stimulerande och användas som en drivkraft. Sjuksköterskan behöver även få känna att hon har inflytande och kontroll över sin situation eftersom högre grad av kontroll har visat sig innebära störst chans till en god hälsa enligt Karaseks och Theorells teori (Eriksen & Ursin 2013, ss. 30-31). En välmående sjuksköterska har bättre förutsättningar för att kunna ge god vård till sina patienter. Vidare menar Vårdförbundet (2018) att kompetensutveckling även gynnar samhället eftersom hög kompetens i vården leder till en högre patientsäkerhet och minskad dödlighet.

### 7.2.3 Att bli välkomnad av arbetsgruppen

Resultatet visade att det finns två dimensioner av att bli socialt accepterad på sin arbetsplats, dels för sin kompetens men även som social individ i gruppen. Även en studie av Thrysoe, Hounsgaard, Bonderup Dohn och Wagner (2012) pekar på att socialiseringsprocessen involverar två perspektiv som de beskriver som en social och en professionell acceptans. När man som sjuksköterska känner tillhörighet gynnas den professionella utvecklingen och att få känna att det är tillåtet att vara ny utan att kompetensen ifrågasätts är en förutsättning för att kunna växa in i sin nya yrkesroll. I litteraturstudiens resultat framkom att flera av de nytexaminerade sjuksköterskornas kunskaper ifrågasattes vilket ledde till utanförskap och till att de undviker att be om hjälp. När kollegorna visar en nedvärderande attityd mot de nya sjuksköterskorna påverkas deras självkänsla och självförtroende och en känsla av att inte räcka till skapas. För att den nytexaminerade sjuksköterskan ska komma väl in i arbetsgruppen och kunna landa i sin profession är det viktigt att hon möts av en välkomnande arbetsgrupp. Litteraturstudiens resultat visade även att det finns ett stort behov av kontinuerlig återkoppling samt tid för reflektion, både tillsammans med handledaren och andra i teamet, för att gynna utveckling och lärande. Precis som Benner (1993, ss. 37-41) beskriver i sin teori tar det ungefär två till tre år för den novisa sjuksköterskan att, genom träning i verkliga situationer, få den kunskap och de färdigheter som krävs för att övergå från nybörjare till kompetent. Författarna anser att det kan vara av stor betydelse att vårdverksamheter har förståelse för- och tar hänsyn till vilka svårigheter som den nytexaminerade sjuksköterskan står inför samt vilka faktorer som gynnar övergången. Det är viktigt att de nya sjuksköterskorna får en bra start i sin yrkeskarriär för att vilja stanna kvar i yrket.

#### 7.2.4 En arbetsmiljö som kan leda till moralisk stress

I litteraturstudiens resultat framkom att vården idag innebär en påfrestande arbetsmiljö med underbemanning och tidsbrist. Vidare beskrev resultatet att tidsbristen inte sällan leder till att sjuksköterskorna upplever en känsla av moralisk stress. Evanovich Zavotsky och Chan (2016) beskriver moralisk stress som en moralisk konflikt som uppstår när en individ vet vilken handling som är rätt i en situation men inte kan genomföra den på grund av yttre faktorer (ibid.). Tidsbristen gör att patienterna blir lidande till följd av att sjuksköterskan behöver prioritera att hålla patienter levande snarare än att ge god vård. Wilkinson (1987) hävdar i sin studie att moralisk stress kan öka risken för att utveckla ohälsa. Vidare visade studien att sjuksköterskor till följd av den moraliska stressen kan drabbas av fysiska symtom såsom hjärtklappning, magtarmproblem och huvudvärk. Flera sjuksköterskor beskrev att den moraliska stressen påverkade deras privatliv i form av mardrömmar och nedstämdhet, andra beskrev en ovilja att gå till jobbet (ibid.). I litteraturstudiens resultat framkom dessutom en frustration över att inte kunna ge god vård på grund av arbetsmiljön vilket leder till moralisk stress. Att inte kunna stå för den vård man ger är inte hälsosamt och skapar förtvivlan. Det kan tänkas att en stor del av de som utbildat sig till sjuksköterskor upplever att yrket inte uppfyller deras förväntningar. De som valt att utbilda sig inom vården har troligtvis valt det på grund av en vilja att hjälpa människor. Att sedan inte kunna göra det till följd av dagens arbetsförhållanden leder till besvikelse och känslor av att vara otillräcklig. Det faktum att arbetssituationen innebär såväl en bristfällig arbetsmiljö som en moralisk stress kan vara en förklaring till varför forskning (Rudman, Gustavsson, & Hultell 2014; Rudman et al. 2012) har visat att flera sjuksköterskor idag väljer att lämna yrket.

I en svensk studie av Gardulf et al. (2005) tillfrågades sjuksköterskor som valt att lämna yrket vad det berodde på. Studiens resultat visade att den överlägset vanligaste orsaken var missnöje med lönen. Vidare fortsatte svaren i ordningen: stressig tillvaro och psykiskt ansträngning, en önskan om att få testa något nytt, begränsad möjlighet till karriärsutveckling samt lågt inflytande och påverkan i beslut som tas på arbetsplatsen (ibid.). Flera av de nämnda faktorerna stämmer överens med den här litteraturstudiens resultat. En stressig tillvaro visade sig i den här studien skapa moralisk stress och påverka sjuksköterskans fysiska och psykiska hälsa. Känslan av att ha lågt inflytande över sin arbetssituation i samband med hög påfrestning skapar enligt Karasek och Theorell (Eriksen & Ursin 2013, ss. 30-31) en högre risk för att utveckla ohälsa. Den låga graden av kontroll kan kopplas till Dahlberg och Segestens (2010, s. 52, 101-102) tolkning av begreppet *hälsa* där det är faktorer som hör starkt ihop med en människas livskraft och möjligheter till att vara i rörelse och kunna genomföra livsprojekt, stora som små. Att sjuksköterskor lämnar yrket på grund av missnöje gällande löner kan förstås med hjälp av Siegrist *effort-reward-modell* (Eriksen & Ursin 2013, ss. 31-32) där till exempel hög arbetsinsats och hög kompetens bör medföra högre lön.

### 7.3 Hållbar utveckling och kliniska implikationer

En välmående sjuksköterska är en hållbar sjuksköterska. Att studera vilka utmaningar den nytexaminerade sjuksköterskan upplever under sin första arbetstid är av stor vikt för att kunna anpassa övergången från student till yrkesverksam och på så sätt skapa bättre förutsättningar. Det är ett viktigt ämne att belysa för att kompetenta sjuksköterskor ska välja att stanna kvar i yrket. Den här litteraturstudien har analyserat och sammanställt kvalitativ forskning som bekräftar att nytexaminerade sjuksköterskor kan uppleva ohälsa i samband med övergången från student till yrkesverksam. Samtidigt visar resultatet att sjuksköterskor kan bli sjuka av dagens tunga arbetsbelastning. Därtill adderas de ansvar som finns beskrivna i sjuksköterskans kompetensbeskrivning (Svensk sjuksköterskeförening 2017). Sjuksköterskan ska inte bara se till sina patienters behov utan ska även vara den som är med och ansvarar för olika sorters förbättringsarbeten. Hon ska undervisa patienter, undersköterskor och anhöriga. Hon ska därtill föra patientens talan och hålla kontakten med olika instanser. Allt arbete ska dokumenteras och sjuksköterskan ska hålla sig uppdaterad i de senaste forskningsrönen. Sjuksköterskeyrket innebär ett stort ansvar. Genom ökad kunskap och förståelse kan vårdverksamheter och organisationer skapa en bra och anpassad introduktion utformad efter de svårigheter som litteraturstudiens resultat har visat att det innebär att övergå från student till färdig sjuksköterska.

I Agenda 2030 (Finansdepartementet 2018) beskrivs 17 huvudmål med delmål för att främja en hållbar utveckling ur ett globalt perspektiv. Mål 8 handlar om anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt där målet är att främja arbetstagarnas rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö. I mål 3 *Hälsa och välbefinnande* beskrivs flera mål gällande investeringar i hälsa på ett förebyggande plan i syfte att gynna samhällsutvecklingen i stort för människans grundläggande rätt till hälsa och välbefinnande (ibid.). De stora besparingar som görs i sjukvården idag innebär ofta låg bemanning och hög stress. Långvarig stress kan leda till sjukdom och sjukskrivningar som kan vara ekonomiskt kostsamt för såväl den enskilde individen som för samhället. Besparingarna kan uppfattas som en kortsiktig lösning samtidigt som ekonomisk tillväxt inte får ske på bekostnad av en människas hälsa. Att värna om sjuksköterskornas välmående och hälsa skulle kunna ge socioekonomiska vinster ur ett längre perspektiv samtidigt som vårdens kvalitet skulle förbättras.

Motiv till fortsatt forskning inom ämnet finns för att hitta lösningar som skulle gynna den nytexaminerade sjuksköterskans övergång från utbildning till klinisk yrkesverksamhet. Idag finns det kliniska basåret som visat sig minska stressen för nytexaminerade sjuksköterskor men trots det visar litteraturstudiens resultat att övergången upplevs som mycket svår. Kanske finns det indikationer till att förlänga sjuksköterskeprogrammet till en fyraårig utbildning där basåret ingår alternativt införa något som liknar läkarnas allmäntjänstgöring. Allmäntjänstgöring (AT) kan beskrivas som en brygga mellan utbildning och yrkesliv för läkarstudenter och innebär att den nytexaminerade läkaren har en AT-tjänst som pågår i arton månader för att därefter kunna ansöka om läkarlegitimation (Socialstyrelsen 2017). Syftet är att ge den

nyutexaminerade läkaren goda förutsättningar för att kunna praktisera sin profession i enlighet med vetenskap, beprövad erfarenhet, kraven på specifik och omsorgsfull vård, de etiska värderingar som finns inom hälso- och sjukvården samt de lagar, förordningar och andra författningar som påverkar läkarens yrkesutövning. Målet är att uppnå en god förmåga till självständigt arbete med hög säkerhet för att kunna genomföra medicinska basrutiner inom hälso- och sjukvård (SOSFS 1999:5). Då sjuksköterskan, liksom läkaren, ska ge evidensbaserad och omsorgsfull vård samt följa föreskrifter och lagar bör även sjuksköterskan få möjlighet till en liknande anpassning. Att ha ett mindre ansvar under det första arbetsåret som en del i det kliniska basåret skulle kunna vara ett gynnsamt alternativ för att låta den nyutexaminerade sjuksköterskan få växa in i sin yrkesroll samt för att få goda förutsättningar för hälsa och trivsel i arbetslivet och på så sätt vilja stanna kvar i yrket.

## **8. KONKLUSION**

Litteraturstudiens resultat visar att den nyutexaminerade sjuksköterskan stöter på flera utmaningar i samband med övergång från sjuksköterskestudent till yrkesverksam sjuksköterska. Utmaningarna orsakar stress hos de nyutexaminerade sjuksköterskorna och i kombination med bristfälliga arbetsförhållanden kan det leda till att patienterna får sämre vård. Det är faktorer som har visat sig kunna framkalla moralisk stress och ohälsa hos sjuksköterskor. Samtidigt väljer flera sjuksköterskor idag att lämna yrket. Det är därför aktuellt att se över dagens arbetsmiljö och fundera på vilka förändringar som skulle kunna göras för att bemöta de nyutexaminerade sjuksköterskornas behov. Författarna till den här litteraturstudien anser att en satsning på en bättre anpassad övergång för nyutexaminerade sjuksköterskor skulle ge vinning på såväl individnivå som på samhällsnivå. Sjuksköterskeprofessionen bör respekteras och värnas om för att sjuksköterskorna ska vilja stanna kvar i yrket och genom att lyfta ämnet kan ett förbättringsarbete ske.

## REFERENSER

Alenezi, A., Aboshaiqah, A., & Baker, O. (2018). Work-related stress among nursing staff working in government hospitals and primary health care centres. *International Journal of Nursing Practice*, 24(5), doi: 10.1111/ijn.12676

Arbetsmiljöverket. (2018). Arbetsorsakade besvär 2018. Arbetsmiljöverket. [https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2018/arbetsorsakade\\_besvar\\_2018\\_rapport.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2018/arbetsorsakade_besvar_2018_rapport.pdf) [2019-09-24]

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

\*Bisholt, B., K.M. (2012). The professional socialization of recently graduated nurses - Experiences of an introduction program. *Nurse Education Today*, 32(3), ss. 278-282. doi: 10.1016/j.nedt.2011.04.001

Blomberg, K., Isaksson, A-K., Allvin R., Bisholt, B., Ewertsson, M., Kullén Engström, A., Ohlsson, U., Sundler Johansson, A., Gustafsson, 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. doi: 10.1111/jonm.12274

Dahlberg, K. & Segesten, K. (2010). Hälsa och vårdande: i teori och praxis. Stockholm: Natur & Kultur.

Boychuk Duchscher, J.E. (2001). Out in the real world: Newly graduated nurses in acute-care speak out. *Journal of Advanced Nursing*, 31(9), ss. 426-439.

\*Dames, S. (2018). THRIVEable work environments: A study of interplaying factors that enable novice nurses to thrive. *Journal of Nursing Management*, 27(3), ss. 567-574. doi: 10.1111/jonm.12712

Ekebergh, M. (2015a). Reflexion och lärande. I Berglund, M. & Ekebergh, M. (red.) *Reflektion i lärande och vård: en utmaning för sjuksköterskan*. Lund: Studentlitteratur. ss. 21-44.

Ekebergh, M. (2015b). Vårdvetenskap och dess betydelse för sjuksköterskans omvårdnadsarbete. I Arman, M., Dahlberg, K. & Ekebergh, M. (red.) *Teoretiska grunder för vårdande*. Liber AB: Stockholm. ss. 15-26.

Eklund, A & Skyvell Nilsson, M. (2018). *Kliniskt basår för nyutexaminerade sjuksköterskor inom Västra Götalandsregionen - En utvärderingsrapport*. Rapport Högskolan Väst. Nr 2018:3. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1236956/FULLTEXT02.pdf> [2019-12-03]

Eriksen, H.R. & Ursin, H. (2013). Kognitiv stressteori. I Arnetz, B. & Ekman R. (red.) *Stress Gen Individ Samhälle*. Liber AB: Stockholm. ss. 25-34.

Evanovich Zavotsky, K. & Chan, G.K. (2016). Exploring the Relationship Among Moral Distress, Coping, and the Practice Environment in Emergency Department Nurses. *Advanced Emergency Nursing Journal*, 38(2), ss. 133–146. doi: 10.1097/TME.0000000000000100

Finansdepartementet. (2018). *Handlingsplan Agenda 2030 - 2018-2020*. Stockholm. <https://www.regeringen.se/49e20a/contentassets/60a67ba0ec8a4f27b04cc4098fa6f9fa/handlingsplan-agenda-2030.pdf> [2019-12-03]

\*Flinkman, M. & Salanterä, S. (2015). Early career experiences and perceptions – a qualitative exploration of the turnover of young registered nurses and intention to leave the nursing profession in Finland. *Journal of Nursing Management*, 23(8), ss. 1050-1057. doi: 10.1111/jonm.12251

Forsberg, C. & Wengström, Y. (2016). Att göra systematiska litteraturstudier. Natur & Kultur: Stockholm

Friberg, F. (2012). Att göra en litteraturöversikt. I Friberg, F. (red.) *Dags för uppsats: Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. Lund: Studentlitteratur. ss. 133-143

Gardulf, A., Söderström, I-L., Orton, M-L., Eriksson, L.E., Arnetz, B. & Nordström, G. (2005). Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs?. *Journal of Nursing Management*, 13, ss. 329-337. doi: 10.1111/j.1365-2934.2005.00537.x

Gellerstedt, L., Moquist, A., Roos, A., Bergkvist, K. & Gransjön Craftman, Å. (2018). Newly graduated nurses' experiences of a trainee programme regarding the introduction process and leadership in a hospital setting-A qualitative interview study. *Journal of Clinical Nursing*, 28(9-10), ss. 1685-1694. doi: 10.1111/jocn.14733

Gustavsson, P., Frögéli, E. & Rudman, A. (2017). *Säker, motiverad och skicklig, forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor*. Stockholm: Karolinska Institutet. [2019-09-24]

ICN:s etiska kod för sjuksköterskor. (2007). Stockholm: Svensk sjuksköterskeförening. [https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/etik-publikationer/sjukskoterskornas.etiska.kod\\_2014.pdf](https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/etik-publikationer/sjukskoterskornas.etiska.kod_2014.pdf) [2019-10-15]

\*Kumaran, S. & Carney, M. (2014). Role transition from student nurse to staff nurse: Facilitating the transition period. *Nurse Education in Practice*, 14(6), ss. 605-611. doi:10.1016/j.nepr.2014.06.002

\*Labrague, L.J., McEnroe-Pettit, D. & Leocadio, M.C. (2019). Transition experiences of newly graduated Filipino nurses in a resource-scarce rural health care setting: A qualitative study. *Nursing Forum*, 54(2), ss. 298-306. doi: 10.1111/nuf.12330

\*Lilja Andersson, P. & Edberg A-K. (2010). The Transition From Rookie to Genuine Nurse: Narratives From Swedish Nurses 1 Year After Graduation. *The Journal of*

*Continuing Education in Nursing*, 41(4), ss. 186-192. doi: [10.3928/00220124-20100326-05](https://doi.org/10.3928/00220124-20100326-05)

Jonsdottir, I.H. & Folkow, B. (2013). Stressfysiologiska mekanismer i evolutionärt och historiskt perspektiv. I Arnetz, B. & Ekman R. (red.) *Stress Gen Individ Samhälle*. Liber AB: Stockholm ss. 15-24.

\*Maddalena, V., Kearney, A.J. & Adams, L. (2012). Quality of Work Life of Novice Nurses: A Qualitative Exploration. *Journal for Nurses in Staff Development*, 28(2), ss. 74-79. doi: [10.1097/NND.0b013e31824b41a1](https://doi.org/10.1097/NND.0b013e31824b41a1)

Meleis, A., Sawyer, L., Im, E-O., Hilfinger, M., DeAnne, K. & Schumacher, K. (2000). Experiencing transitions: an emerging middle-range theory. *Advances in Nursing Science*, 23(1), ss.12-28.

\*Murray, M., Sundin, D. & Cope, V. (2019). New graduate nurses' understanding and attitudes about patient safety upon transition to practice. *Journal of Clinical Nursing*, 28(13-14), ss. 2543-2552. doi: [10.1111/jocn.14839](https://doi.org/10.1111/jocn.14839)

Nutley, S. (2019). *Distraherad: hjärnan, skärmen och krafterna bakom*. Natur & Kultur: Stockholm.

Ohlsson U. (2009). *Vägen in i ett yrke – en studie av lärande och kunskapsutveckling hos nyutbildade sjuksköterskor*. Örebro universitet. <https://oru.diva-portal.org/smash/get/diva2:159707/FULLTEXT01> [2019-10-15]

Pennbrant, S., Nilsson, M. S., Öhlén, J., & Rudman, A. (2013). Mastering the professional role as a newly graduated registered nurse. *Nurse Education Today*, 33(7), ss. 739-745. doi:[10.1016/j.nedt.2012.11.021](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.11.021)

Rudman, A., Gustavsson, E., Boström, A-M. & Wallin, L. (2012). Registered nurses' evidence based practice: A longitudinal study of the first five years after graduation. *International Journal of Nursing Studies*, 49(12), ss. 1494-1504. doi: [10.1111/jocn.14733](https://doi.org/10.1111/jocn.14733)

Rudman, A., Gustavsson, P. & Hultell, D. (2014). A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden. *International Journal of Nursing Studies*, 51(4), ss. 612-624. doi: [10.1016/j.ijnurstu.2013.09.012](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.09.012).

\*Rung-Fen, F. & Yun-Fang, T. (2012). Socialisation of new graduate nurses to practising nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 21(13-14), ss. 2064–2071. doi: [10.1111/j.1365-2702.2011.03992.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03992.x)

Segesten, K. (2012). Att välja ämne och modell för sitt examensarbete. I Friberg, F. (red.) *Dags för uppsats: Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. Lund: Studentlitteratur. ss. 97-100.

SFS 1992:1434. Högskolelag. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SOSFS 1999:5. *Socialstyrelsens föreskrifter om allmäntjänstgöring för läkare*. Stockholm: Socialstyrelsen.

\*Shrestha, S. & Joshi, S. (2014). Lived Experiences of the Staff Nurses during First Six months of their Employment in a University Hospital, Kavre. *Journal of Nepal Health Resource Council*, 12(28), ss. 182-186. doi: 10.33314/jnhrc.v0i0.551

Socialstyrelsen. (2017). *Gör allmäntjänstgöring*.  
<https://legitimation.socialstyrelsen.se/sv/utbildad-i-sverige/lakare/gor-allmantjanstgoring> [2019-12-01]

Socialstyrelsen. (2002). *Översyn av nyutexaminerade sjuksköterskors yrkeskunnande och kompetens i förhållande till hälso- och sjukvårdens behov*. [2019-10-15]

Svensk sjuksköterskeförening. (2017). *Kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska*. Stockholm: Svensk sjuksköterskeförening.  
<https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/kompetensbeskrivningar-publikationer/kompetensbeskrivning-legitimerad-sjukskoterska-2017-for-webb.pdf> [2019-09-18]

Svensk sjuksköterskeförening. (2009). *Svensk sjuksköterskeförening om sjuksköterskans profession*. Stockholm: Svensk sjuksköterskeförening.  
[https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/ssf-om-publikationer/om.sjukskoterskans.profession\\_webb.pdf](https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/ssf-om-publikationer/om.sjukskoterskans.profession_webb.pdf) [2019-10-15]

Tastan, S., Unver, V. & Hatipoglu, S. (2013). An analysis of the factors affecting the transition period to professional roles for newly graduated nurses in Turkey. *International nursing review*, 60(3). ss. 405-412. doi: 10.1111/inr.12026

Thrysoe, L., Hounsgaard, L., Bonderup Dohn, N. & Wagner, L. (2012). Newly qualified nurses - Experiences of interaction with members of a community of practice. *Nurse Education Today*, 32(5), ss. 551-555. doi: 10.1016/j.nedt.2011.07.008

\* ten Hoeve, Y., Kunnen, S., Brouwer, J. & Roodbol, P.F. (2018). The voice of nurses: Novice nurses' first experiences in a clinical setting. A longitudinal diary study. *Journal of Clinical Nursing*, 27(7-8), ss. 1612-1626. .doi: 10.1111/jocn.14307

Vårdförbundet. (2018). *Vi är vården. Vårdförbundet Kongress 2018. Kongresshandlingar*. Vårdförbundet. <https://www.vardforbundet.se/siteassets/kongress-2018/kongresshandlingar-vardforbundet-kongress-2018.pdf> [2019-10-15]

Vetenskapsrådet. (2017). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wilkinson, J.M. (1987). Moral Distress in Nursing Practice: Experience and Effect. *Nursing Forum*, 23(1), ss. 16-29. doi: 10.1111/j.1744-6198.1987.tb00794.x

\*Zamanzadeh, V., Madineh, J., Valizadeh, L., Keogh, B. & Taleghani, F. (2015). Lack of Preparation: Iranian Nurses' Experiences During Transition From College to Clinical Practice. *Journal of Professional Nursing*, 31(4), ss. 365-373. doi: 10.1016/j.profnurs.2015.01.005.

Östlundh, L. (2012). Informationssökning. I Friberg, F. (red.) *Dags för uppsats: Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. Lund: Studentlitteratur. ss. 57-80

### BILAGA 1, sökning i Cinahl (2019-10-16)

	Sökord	Antal träffar
1.	“novice nurs*”	589
2.	“new* graduate* nurs*”	1 262
3.	“new* register* nurs*”	61
4.	“new* licence* nurs*”	0
5.	“graduate* nurs*”	1 728
6.	“new* qualifi* nurs*”	185
<b>7.</b>	<b>1 OR 2 OR 3 OR 4 OR 5 OR 6</b>	<b>2 311</b>
8.	transition	28 963
9.	adaption	26 893
10.	integration*	20 278
<b>11.</b>	<b>8 OR 9 OR 10</b>	<b>73 851</b>
12.	stress*	94 203
13.	“occupational stress”	433
14.	burnout	4 709
15.	“compassion fatigue*”	523
<b>16.</b>	<b>12 OR 13 OR 14 OR 15</b>	<b>96 801</b>
17.	attitude*	116 653
18.	emotion*	53 313
19.	feeling*	17 279
20.	experie*nc*	222 756
<b>21.</b>	<b>17 OR 18 OR 19 OR 20</b>	<b>340 402</b>
22.	“qualitative stud*”	55 642
23.	qualitativ*	84 837
24.	phenomenolog*	9 500
25.	hermeneuti*	1 670
26.	“grounded theory”	7 813
27.	ethnograph*	5 403
<b>28.</b>	<b>22 OR 23 OR 24 OR 25 OR 26 OR 27</b>	<b>95 542</b>
<b>29.</b>	<b>7 AND 11 AND 16 AND 21 AND 28</b>	<b>52</b>

## BILAGA 2, sökning i Medline (2019-10-16)

	Sökord	Antal träffar
1.	“novice nurs*”	16
2.	“new* graduate* nurs*”	21
3.	“new* register* nurs*”	3
4.	“new* licence* nurs*”	0
5.	“graduate* nurs*”	62
6.	“new* qualifi* nurs*”	3
<b>7.</b>	<b>1 OR 2 OR 3 OR 4 OR 5 OR 6</b>	<b>864</b>
8.	transition*	55 405
9.	adaption	1 327
10.	integration*	32 247
<b>11.</b>	<b>8 OR 9 OR 10</b>	<b>88 061</b>
12.	stress*	165 485
13.	“occupational stress”	573
14.	burnout	2 408
15.	“compassion fatigue*”	119
<b>16.</b>	<b>12 OR 13 OR 14 OR 15</b>	<b>166 866</b>
17.	attitude*	57 462
18.	emotion*	37 054
19.	feeling*	9 133
20.	experienc*	167 509
<b>21.</b>	<b>17 OR 18 OR 19 OR 20</b>	<b>242 756</b>
22.	“qualitative stud*”	10 175
23.	qualitativ*	49 867
24.	phenomenolog*	3 093
25.	hermeneuti*	420
26.	“grounded theory”	2 327
27.	etnograph*	0
<b>28.</b>	<b>22 OR 23 OR 24 OR 25 OR 26 OR 27</b>	<b>52 802</b>
<b>29.</b>	<b>7 AND 11 AND 16 AND 21 AND 28</b>	<b>3</b>

### Bilaga 3, sökning i PsycINFO (2019-10-16)

	Sökord	Antal träffar
1.	“novice nurs*”	65
2.	“new* graduate* nurs*”	174
3.	“new* register* nurs*”	19
4.	“new* licence* nurs*”	0
5.	“graduate* nurs*”	386
6.	“new* qualifi* nurs*”	33
<b>7.</b>	<b>1 OR 2 OR 3 OR 4 OR 5 OR 6</b>	<b>486</b>
8.	transition	23 934
9.	adaption	800
10.	integration*	31 128
<b>11.</b>	<b>8 OR 9 OR 10</b>	<b>55 094</b>
12.	stress*	106 242
13.	“occupational stress”	5 952
14.	burnout	5 246
15.	“compassion fatigue*”	425
<b>16.</b>	<b>12 OR 13 OR 14 OR 15</b>	<b>107 606</b>
17.	attitude*	163 131
18.	emotion*	123 951
19.	feeling*	27 705
20.	experienc*	221 874
<b>21.</b>	<b>17 OR 18 OR 19 OR 20</b>	<b>430 503</b>
22.	“qualitative stud*”	116 731
23.	qualitativ*	138 038
24.	phenomenolog*	11 430
25.	hermeneuti*	1 917
26.	“grounded theory”	5 841
27.	ethnograph*	9 854
<b>28.</b>	<b>22 OR 23 OR 24 OR 25 OR 26 OR 27</b>	<b>148 374</b>
<b>29.</b>	<b>7 AND 11 AND 16 AND 21 AND 28</b>	<b>12</b>

## **BILAGA 4, Modell för kvalitetsgranskning**

*Frågor som använts för att granska kvalitativa studier (Friberg 2012).*

- Finns det ett tydligt problem formulerat? Hur är detta i så fall formulerat och avgränsat?
- Finns teoretiska utgångspunkter beskrivna? Hur är dessa i så fall formulerade?
- Finns det någon omvårdnadsvetenskaplig teoribildning beskriven? Hur är denna i så fall beskriven?
- Vad är syftet? Är det klart formulerat?
- Hur är metoden beskriven?
- Hur är undersökningspersonerna beskrivna?
- Hur har data analyserats?
- Hur hänger metod och teoretiska utgångspunkter ihop?
- Vad visar resultatet?
- Hur har författarna tolkat studiens resultat?
- Vilka argument förs fram?
- Förs det några etiska resonemang?
- Finns det en metoddiskussion? Hur diskuteras metoden i så fall?
- Sker en återkoppling till teoretiska antaganden, t.ex. vårdvetenskapliga antaganden?

## BILAGA 5, Kvalitetsöversikt

Författare År	Tidskrift Referensgranskning Granskning enl. Friberg (2012)	Urval Land	Ansats Metod
AbuAlRub, R.F. & Alhaija'a, A.  2019	International Nursing Review  Peer Reviewed  Medelhög kvalitet: exkluderad, irrelevant för studiens syfte.	n= 30  Jordan	Kvalitativ studiedesign.  Semistrukturerade intervjuer, både individuella samt fokusgrupper.
Bisholt, B., K.M.  2012	Nurse Education Today  Peer Reviewed  Hög kvalitet	n= 13  Sverige	Kvalitativ studiedesign.  Observations- och intervjustudie.  Etnografisk ansats.
Dames, S.  2018	Journal of Nursing Management  Peer Reviewed  Hög kvalitet	n= 8  Kanada	Kvalitativ studiedesign.  Tre semistrukturerade intervjuer per deltagare.
Flinkman, M. & Salanterä, S.  2015	Journal of Nursing Management  Peer Reviewed  Hög kvalitet	n= 15  Finland	Kvalitativ studiedesign.  Semistrukturerade intervjuer.
Kumaran, S. & Carney, M.  2014	Nurse Education in Practice  Peer Reviewed  Hög kvalitet	n= 10  Irland	Kvalitativ studiedesign.  Intervjuer.  Hermeneutisk ansats.
Labrague, L.J., McEnroe-Pettit, D. & Leocadio, M.C.  2019	Nursing Forum  Peer Reviewed  Hög kvalitet	n= 15  Filippinerna	Kvalitativ studiedesign.  Strukturerade intervjuer.  Fenomenologisk ansats.
Lilja Andersson & Edberg  2010  The transition from rookie to genuine nurse: narratives from Swedish nurses 1 year after graduation.	Journal of Continuing Education in Nursing  Peer Reviewed  Hög kvalitet	n= 8  Sverige	Kvalitativ studiedesign  Uppföljningsintervjuer 1 år efter examen.

Maddalena, V., Kearney, A.J. & Adams, L.  2012	Journal for Nurses in Staff Development  Peer Reviewed  Medelhög kvalitet	n= 10  Kanada	Kvalitativ studiedesign.  Intervjuer & enkät.
Maxwell, C., Brigham, L., Logan, J. & Smith, A.  2019	British Journal of Community Nursing  Peer Reviewed  Låg kvalitet: exkluderad.	n= 10  Storbritannien	Kvalitativ studiedesign.  Djupintervjuer.
Murray, M., Sundin, D. & Cope, V.  2019	Journal of Clinical Nursing  Peer Reviewed  Hög kvalitet	n= 11  Australien	Kvalitativ studiedesign.  Semistrukturerade intervjuer.
Rung-Fen, F. & Yun-Fang, T.  2012	Journal of Clinical Nursing  Peer Reviewed  Hög kvalitet	n= 7  Taiwan	Kvalitativ studiedesign.  Intervjuer.
Shrestha, S. & Joshi, S.  2014	Journal of Nepal Health Resource Council  Peer Reviewed  Medelhög kvalitet	n= 6  Nepal	Kvalitativ studiedesign  Djupintervjuer.  Fenomenologisk ansats.
ten Hoeve, Y., Kunnen, S., Brouwer, J. & Roodbol, P.F.  2018	Journal of Clinical Nursing  Peer Reviewed  Hög kvalitet	n=19  Nederländerna	Kvalitativ studiedesign  Analys av dagboksanteckningar.  Longitudinell ansats.
ten Hoeve, Y., Kunnen, S., Brouwer, J. & Roodbol, P.F.  2018	Journal of Clinical Nursing  Peer Reviewed  Hög kvalitet	n=19  Nederländerna	Kvalitativ studiedesign  Analys av dagboksanteckningar.  Longitudinell ansats.

## BILAGA 6, Artikelöversikt

Författare Årtal Titel	Syfte	Resultat
<p>Bisholt, B., K.M. 2012</p> <p>The professional socialization of recently graduated nurses - Experiences of an introduction program.</p>	<p>Beskriva och analysera hur nyutexaminerade sjuksköterskor socialiseras in yrket.</p>	<p>Nyutexaminerade sjuksköterskors kunskaper och färdigheter inom omvårdnad och medicin ifrågasätts av deras kollegor. Det är upp till den novisa sjuksköterskan att bevisa sina färdigheter för att bli accepterad av teamet. Om sjuksköterskan inte följer avdelningens normer accepteras hon inte i arbetsgruppen.</p>
<p>Dames, S. 2018</p> <p>THRIVEable work environments: A study of interplaying factors that enable novice nurses to thrive.</p>	<p>Få förståelse för effekterna av samspelet mellan arbetsplats och utvecklingsfaktorer som möjlighet eller hinder för utveckling det första yrkesverksamma året som sjuksköterska.</p>	<p>Samspelet mellan arbetsplatsfaktorer och utvecklingsfaktorer såsom matchning och självkänsla har en betydande inverkan på deltagarnas förmåga till att hantera stress på arbetsplatsen.</p>
<p>Flinkman, M. &amp; Salanterä, S. 2015</p> <p>Early career experiences and perceptions – a qualitative exploration of the turnover of young registered nurses and intention to leave the nursing profession in Finland.</p>	<p>Beskriva varför unga legitimerade sjuksköterskor tidigare har lämnat en organisation och varför de har för avsikt att lämna professionen.</p>	<p>Resultatet presenteras i tre teman: dålig klinisk arbetsmiljö för att utöva praktiska färdigheter, brist på stöd samt brist på handledning och mentorskap.</p>
<p>Kumaran, S. &amp; Carney, M. 2014</p> <p>Role transition from student nurse to staff nurse: Facilitating the transition period.</p>	<p>Undersöka upplevelsen av rollövergång från sjuksköterskestudent till färdig sjuksköterska.</p>	<p>Resultatet visar att nyutexaminerade sjuksköterskor inledningsvis känner sig förvåntansfulla när de fått sin legitimation. Det professionella ansvaret som den nya rollen innebär känns dock överrumplande. Sjuksköterskorna känner sig frustrerade när de inte får adekvat stöd under övergången.</p>
<p>Labrague, L.J., McEnroe-Pettit, D. &amp;</p>	<p>Beskriva nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser av</p>	<p>Fyra teman identifieras i resultatet: upplevelser av chock i övergången, att känna</p>

<p>Leocadio, M.C.</p> <p>2019</p> <p>Transition experiences of newly graduated Filipino nurses in a resource-scarce rural health care setting: A qualitative study.</p>	<p>övergången till deras första kliniska arbetsplats.</p>	<p>sig pressad, att vilja lära samt behovet av stöd.</p>
<p>Lilja Andersson, P. &amp; Edberg A-K.</p> <p>2010</p> <p>The Transition From Rookie to Genuine Nurse: Narratives From Swedish Nurses 1 Year After Graduation.</p>	<p>Beskriva nyutexaminerade sjuksköterskors erfarenheter under sitt första år som yrkesverksamma.</p>	<p>Nyutexaminerade sjuksköterskor genomgår en övergång från novis till erfaren sjuksköterska oavsett mängden stöd från mer erfarna sjuksköterskor.</p>
<p>Maddalena, V., Kearney, A.J. &amp; Adams, L.</p> <p>2012</p> <p>Quality of Work Life of Novice Nurses. A Qualitative Exploration.</p>	<p>Undersöka faktorer som påverkar arbets kvalitén för nyutexaminerade sjuksköterskor med max två års erfarenhet.</p>	<p>Resultatet redovisas i fyra huvudteman: problem i personalgruppen, problem i arbetsmiljön, relationer på arbetsplatsen, problem med support, handledning och ledarskap.</p>
<p>Murray, M., Sundin, D. &amp; Cope, V.</p> <p>2019</p> <p>New graduate nurses' understanding and attitudes about patient safety upon transition to practice.</p>	<p>Att utforska hur övergången upplevs för nyutexaminerade sjuksköterskor med fokus på patientsäkerhet.</p>	<p>Resultatet presenteras i följande teman: patientsäkerhet och insikter, att prioritera sin tid, att begå misstag, att lära genom erfarenheter samt övergång. Läkemedelsadministrering är en betydande faktor för stress och leder till problem för de novisa sjuksköterskorna att prioritera sin tid.</p>
<p>Rung-Fen, F. &amp; Yun-Fang, T.</p> <p>2012</p> <p>Socialisation of new graduate nurses to practising nurses.</p>	<p>Utforska upplevelsen av socialisering mellan nyutexaminerade sjuksköterskor och erfarna sjuksköterskor.</p>	<p>Resultatet visar att nyutexaminerade sjuksköterskor upplever ett överrumplande kaos under övergången från student till yrkesverksam. Sjuksköterskor i studien upplever att kunskaper som de lärt sig på universitetet saknar relevans när de ska utföra sitt jobb. Det tog 5 månader för de novisa sjuksköterskorna att känna sig som en i gruppen.</p>

<p>Shrestha, S. &amp; Joshi, S.</p> <p>2014</p> <p>Lived Experiences of the Staff Nurses during First Six months of their Employment in a University Hospital, Kavre.</p>	<p>Undersöka nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser under de första 6 månaderna av deras anställning.</p>	<p>Resultatet sammanfattas i fyra teman: inledningsvis stressande dagar, lämnar tryggheten, stödjande arbetsmiljö samt hierarkiska jobbstrukturer.</p>
<p>ten Hoeve, Y., Kunnen, S., Brouwer, J. &amp; Roodbol, P.F.</p> <p>2018</p> <p>The voice of nurses: Novice nurses' first experiences in a clinical setting. A longitudinal diary study.</p>	<p>Få ökad förståelse för vilka personliga och professionella krav novisa sjuksköterskor möter samt aspekter som kan förbättra övergången från nyutexaminerad sjuksköterska till professionell sjuksköterska.</p>	<p>Resultatet sammanställs med åtta teman: relaterbarhet, kompetens, utveckling, organisatorisk kontext, existentiella möten, mål, autonomi samt anpassning. Support, feedback och relaterbarhet har ett stort fokus.</p>
<p>Zamanzadeh, V., Madineh, J., Valizadeh, L., Keogh, B. &amp; Taleghani, F.</p> <p>2015</p> <p>Lack of Preparation: Iranian Nurses' Experiences During Transition From College to Clinical Practice.</p>	<p>Analysera sjuksköterskors upplevelser av övergången från högskola till klinisk praxis i olika städer på olika vårdavdelningar.</p>	<p>Resultatet presenteras som tre huvudteman: ineffektivitet, låg självkänsla och ohälsosamma känsloreaktioner. De novisa sjuksköterskorna upplever bland annat brist på praktisk kunskap, begränsad akademisk kunskap, inadekvata sociala färdigheter, dåligt självförtroende, brist på självständighet, frustration, stress och ensamhet.</p>