EXAMENSARBETE - KANDIDATNIVÅ

VÅRDVETENSKAP MED INRIKTNING MOT OMVÅRDNAD
VID AKADEMIN FÖR VÅRD, ARBETSLIV OCH VÄLFÄRD
2021:102

Nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser av övergången in i den nya professionen

En litteraturstudie

Emma Edman
Josephine Wiik

HÖGSKOLAN
I BORÅS

Examensarbetets titel:	Nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser av övergången in i den nya professionen: En litteraturstudie
Författare:	Emma Edman och Josephine Wiik
Huvudområde:	Vårdvetenskap med inriktning mot omvårdnad
Nivå och poäng:	Kandidatnivå, 15 högskolepoäng
Utbildning:	Sjuksköterskeutbildning GSJUK19v
Handledare:	Maria Henricson
Examinator:	Lena Nordholm

Sammanfattning

Det finns idag en brist på grundutbildade sjuksköterskor, samtidigt som behovet ständigt ökar. Sjuksköterskeutbildningen ska ge förberedande kunskaper som sedan ska omvandlas i praktiken. Sjuksköterskeyrket kan beskrivas som "spindeln i nätet" och arbetsuppgifterna att utföra under ett arbetspass är många. Gapet mellan teori och praktik vid övergången från student till yrkesverksam sjuksköterska har under många år varit en utmaning, men genom rätt handledning och med hjälp av introduktionsprogram kan övergången bli en positiv upplevelse. Syfte var att belysa den nyutexaminerade sjuksköterskans upplevelser under övergången från studier till yrkesverksam sjuksköterska. Som metod för att svara på syftet användes en litteraturöversikt med kvalitativ inriktning, vilket grundade sig i att författarna önskade förmedla sjuksköterskans känslor och upplevelser kring ämnet. Resultatet baserades utifrån nio vårdvetenskapliga artiklar och presenterade den nyutexaminerade sjuksköterskans upplevelse i fem olika huvudteman; *Känslor vid övergången, Betydelsen av kunskap för övergången, Ansvar, Organisationen* samt *Support.* Totalt 13 underteman skapades där både positiva och negativa upplevelser vid övergången lyfts. I resultatet framkom det att de nyutexaminerade sjuksköterskorna upplevde att övergången består av många utmaningar, men ett stöttande arbetsteam med en god sammanhållning har en stärkande inverkan på hur den första tiden i yrket upplevs. En känsla av trygghet verkar positivt för kompetensutvecklingen. Diskussionen lyfter fram den gemensamma bilden av bristande kvalitet gällande introduktionsprocessen och många av sjuksköterskorna belyser vikten av ett tryggt arbetsklimat. Slutsatsen är att med fortsatt utveckling av introduktionsprogram främjas sjuksköterskans övergångsprocess positivt, samt att det bidrar till att den hållbara utvecklingen säkerställer både patientsäkerheten och sjuksköterskans hälsa, trygghet och välmående.

Nyckelord: *nyutexaminerad, sjuksköterska, upplevelse, transition, övergång, introduktionsprogram, stöd*

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING 1
BAKGRUND 1
Sjuksköterskeutbildningen 1
Sjuksköterskeprofessionen 2
Kunskap 2
Övergången från teori till praktik 3
Handledning 3
Arbetsmiljö 4
Sociala och organisatoriska påfrestningar 4
Lärande organisation 4
Teoretisk referensram 5
Transitionsteorin 5
Den salutogena teorin – en känsla av sammanhang 5
PROBLEMFORMULERING 6
SYFTE 6
METOD 7
Datainsamling och urval 7
Kvalitetsgranskning 8
Dataanalys 8
Forskningsetiska överväganden 8
RESULTAT 9
Känslor vid övergången 9
Trygghet 9
Självkänsla 10
Samhörighet 11
Betydelsen av kunskap för övergången 11
Teoretisk kunskap 11
Kliniska färdigheter 11
Ansvar 12
Ledarrollen 12
Det förväntade ansvaret 12
Organisationen 13
Arbetsbelastning 13
Arbetstider 13
Support 14
Betydelsen av handledning vid övergången 14
Stödet från medarbetare 14
Stödet från chefen 14
DISKUSSION 15
Metoddiskussion 15

Resultatdiskussion 16
Betydelsen av sammanhang vid övergången 16
Betydelsen av support vid övergången 17
Betydelsen av att prioritera och planera sin tid vid övergången 18
SLUTSATSER ***19***
REFERENSER ***20***
BILAGOR ***26***
Bilaga 1 Sökmatris 26
Bilaga 2. Artikelmatris 28
Bilaga 3. Kvalitetsgranskning av artiklar 34

INLEDNING

Hösten 2020 visade undersökningar att det fanns en brist på runt 2500 grundutbildade sjuksköterskor i Sverige och enligt prognoserna ser den situationen inte ut att ändras fram till år 2035. I takt med att befolkningen väntas öka i storlek och antalet äldre i samhället blir fler beräknas det finnas ett behov av en ökning på 15 procent fler grundutbildade sjuksköterskor fram till år 2035 jämfört med idag (Statistiska centralbyrån 2021).

Under de sex terminer vi har studerat på sjuksköterskeprogrammet, har vi reflekterat över den arbetsmiljö som vi tagit del av under den verksamhetsförlagda utbildningen. Oavsett arbetsplats är det många gånger ett högt tempo med ett tidspressat schema. En återkommande beskrivning från yrkesverksamma sjuksköterskor har varit att det är ett givande arbete, men att arbetsbelastningen och ansvaret kan vara väldigt betungande. Då vi inom snar framtid kommer att möta arbetslivet som legitimerade sjuksköterskor finns det ett personligt intresse i att fördjupa oss i nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelse i den nya rollen.

BAKGRUND

Sjuksköterskeutbildningen

Historiskt sett har Sverige utfärdat legitimationer inom sjuksköterskeyrket sedan år 1958 (Jakobsson Ung & Lützén 2014, s. 31). År 1977 gick sjuksköterskeutbildningen i Sverige in i en ny reform där utbildningen blev akademisk och fick därmed en högre status. Det innebar att omvårdnad blev utbildningens eget vetenskapsområde och den kommunala vårdhögskolan växte fram (Bentling 2015, s. 48). Dagens sjuksköterskeutbildning innefattar både en yrkesexamen och en kandidatexamen i vårdvetenskap med inriktning mot omvårdnad. För att erhålla sin sjuksköterskelegitimation krävs det att studenten fullgjort totalt 180 högskolepoäng varav minst 90 poäng ska vara inom det vårdvetenskapliga kunskapsområdet (Högskolan i Borås 2019). Utbildningar på högskolenivå styrs utav högskolelagen (SFS 1992:1434), där studenten ska ges utvecklingsmöjligheter till att självständigt utöva kritiska bedömningar och utveckla egen förmåga till problemlösning, samt få förberedande kunskaper inför de framtida utmaningar som kan uppstå i arbetslivet. Detta sker bland annat genom verksamhetsförlagd utbildning (VFU) under studietiden, vilket sker i olika perioder under utbildningen (Högskolan i Borås 2020). Lindberg (2015, s. 274) skriver att under de verksamhetsförlagda studierna ges möjlighet för studenten att utveckla sina kunskaper som är införskaffade under utbildningen, där sammanhanget många gånger klarnar och pusselbitar läggs på plats. Sjuksköterskeutbildningen erbjuder även klinisk träningscentrum (KTC), där studenterna kan simulera verklighetstrogna situationer tillsammans med lärare (Högskolan i Borås 2021). Syftet är att skapa färdigheter såsom förmåga till kliniska bedömningar och åtgärder (Högskolan i Borås 2021). Lindberg, Carlsson, Engström,

Kristofferzon och Skytt (2020) skriver att det som lockar studenter till att välja sjuksköterskeutbildningen kan vara känslan av ett meningsfullt och viktigt arbete, där ett högt ansvarstagande är inspirerande. Författarna påvisar även att tidigare erfarenheter inom hälso- och sjukvården samt inspiration från familj och vänner kan vara en del av de faktorer som bidrar till valet av yrket. Att få vara delaktig i förbättringsarbeten inom vården och även möjlighet till forskning, visade sig också vara drivkrafter för studenterna.

Sjuksköterskeprofessionen

Svensk sjuksköterskeförening (SSF 2017a) lyfter att en av den legitimerade sjuksköterskans specifika kärnkompetenser är omvårdnaden, där både det patientnära arbetet och det vetenskapliga kunskapsområdet står i fokus. Genom att utgå från evidensbaserad kunskap och beprövade erfarenheter ska det säkerställas att människor får en god omvårdnad och möjligheter att uppnå bästa möjliga livskvalitet oavsett sin livssituation. Sjuksköterskan har genom sin legitimation ett personligt ansvar att identifiera och göra de riskbedömningar som krävs i patientarbetet, samt leda förbättringsarbetet för en hållbar utveckling inom hälso- och sjukvård (SSF 2017a). SSF (2017a) förklarar vidare att sjuksköterskan ska kunna samordna teamarbetet och planera för patientens kontinuitet och säkerhet i vårdförloppet, samt kunna utbilda medarbetare, handleda och bedöma studenter i verksamheten. Furåker (2008) lyfter i sin studie hur sjuksköterskans yrkesroll kan beskrivas som "spindeln i nätet", där arbetsuppgifterna består av så mycket mer än att dela ut mediciner och ge infusioner. En återkommande beskrivning från sjuksköterskor var att de många gånger utförde uppgifter som låg inom de andra yrkesgrupperna och att de hela tiden förväntades vara tillgängliga för alla i teamet. En sjuksköterska förklarade att planering, organisering och dokumentation tog upp en stor del av arbetspasset, att koordinera alla undersökningar och behandlingar för patienterna låg på deras ansvar (Furåker 2008).

Kunskap

Innebörden utav kunskap beskrivs av Ekebergh (2015a, ss. 232–233) som två olika kunskapsdelar, där både teori och praktik ingår. Den teoretiska kunskapen ger en bättre förståelse hur verkligheten hänger ihop utifrån tidigare synsätt och inhämtad information. Praktisk kunskap innefattar ett aktivt förfarande och beskriver hur ett utförande eller en handling kan ske i olika situationer utifrån den kunskap som finns sedan tidigare. Författaren lyfter även fram tre olika kunskapsformer ur Aristoteles filosofi, där den vetenskapliga- och praktisk-produktiva tillsammans med den praktiska klokheten bör eftersträvas utav sjuksköterskan i omvårdnaden. Det innebär att sjuksköterskan använder sig utav vetenskapliga teorier i vårdandet, att ha kunskap i genomförandet av vårdaktiviteter samt tillämpa klokhet eller påvisa ett omdöme som leder till en god vård. Nilsson Kajermo, Johansson och Wallin (2014, s. 300) återger Benner, Hughes och Sutphens sätt att beskriva kunskap där erfarenhet baseras av upprepade handlingar, en reflekterande hållning och ett kritiskt granskande. Detta har visat sig vara nödvändigt för att kunna jämföra mot tidigare lärdomar, och först då kan en erfarenhetsbaserad kunskap utvecklas.

Övergången från teori till praktik

I rapporten från WHO: s State of the Worlds Nursing (2020) är målet både på en global och nationell nivå att sjuksköterskeutbildningen ska bedrivas med god standard. Det ska vara möjligt att tillgå kliniska placeringsplatser i programmet, dels för att locka studenter, dels för att kvaliteten av övergången från student till yrkesverksam sjuksköterska ska stärkas. Hickerson, Taylor och Terhaar (2016) menar att vårdyrket har stått inför samma utmaning under många år när det gäller sjuksköterskans övergång, där gapet mellan teori och praktik fortfarande är stor. Det leder inte bara till större personalomsättningar, utan ökar stress och riskerar att påverka patientsäkerheten negativt. Spector, Ulrich och Barnsteiner (2013, s. 235) skriver att det finns ett samband mellan ett givet introduktionsprogram och en framgångsrik övergång för sjuksköterskan. Författarna lyfter fram att ett introduktionsprogram inte bara skapar bättre möjligheter för sjuksköterskan, utan även har en positiv inverkan på patientsäkerheten. Riktlinjerna utifrån ICN's etiska kod för sjuksköterskor (Svensk sjuksköterskeförening 2017b) visar att övergången från teori till praktik ska bygga på en grund där kompetens och kontinuerligt lärande tydligt har framgått i utbildningen. I praktiken ska sedan kunskapen främjas till en ökad medvetenhet och engagemang med utgångspunkt från omvårdnadens värdegrund. Höynä (2021) belyser att en påbörjad övergång många gånger kan vara omtumlande för den nyutexaminerade sjuksköterskan, vilket som regel upplevs vara svårast under den första tiden. Severinsson (2015, s. 182) skriver att vara ny i sin profession kan många gånger bestå av nya känslor, tankar och framför allt till viss del skuldkänslor, vilket kan bottna i att känna sig otillräcklig. Känslan av skuld kan leda till avskärmning från omgivningen, vilket är en slags försvarsmekanism som gör att det blir svårare att uppmärksammas och bli bekräftad (Wiklund 2003, s. 114).

Handledning

Handledning i klinisk omvårdnad är en central del i sjuksköterskeprofessionens utveckling (Svensk sjuksköterskeförening 2015). Det främsta syftet med handledningen är att utvecklingen och kvaliteten i omvårdnaden säkerställs. Ett bra handledarskap handlar bland annat om förmågan till individuell anpassning, att skapa utrymme för reflektion och att kunna förmedla erfarenhet och kunskap genom ett öppet förhållningssätt (Severinsson 2015, s. 186; Ekebergh 2015b, s. 247). Severinsson (2015, s. 183) förklarar att med rätt handledning från start ges inte bara möjligheter för sjuksköterskan att få tid för reflektion utan det leder även många gånger till en djupare förståelse över nya situationer, där beredskapen sätts samman på ett sätt som stärker sjuksköterskans förhållningssätt till sin nya roll. För att sjuksköterskan ska få ut så mycket som möjligt av handledningen behövs det ett eget intresse och ansvarstagande av att vilja lära, där en öppenhet och reflekterande hållning underlättar processen. Författaren framhåller att handledning ger bättre förutsättningar till en bekräftande dialog, vilket stärker sjuksköterskans känsla av att duga, oavsett situation (Severinsson 2015, s. 183).

Arbetsmiljö

Sociala och organisatoriska påfrestningar

Arbetsmiljöverket (2018) skriver att sociala och organisatoriska påfrestningar i dagens hälso- och sjukvård är vanliga faktorer som påverkar arbetsmiljön. När organisationen brister och resurserna inte klarar av att täcka in de krav som finns i arbetet blir arbetsbelastningen hög och påverkar personalen både fysiskt och psykiskt. Besparingar och strävan efter ökad effektivitet från organisationen leder till brist på återhämtning och tid för reflektion (Arbetsmiljöverket 2018). Institutet för stressmedicin (2021) beskriver vikten av just återhämtning, där tiden för eftertanke och reflektion, både individuellt och tillsammans med arbetskollegor stimulerar en process som bidrar till en hälsosammare arbetsmiljö. I Dahlgren och Söderströms handbok i återhämtning för vårdpersonal (2020) förklaras att det många gånger kan vara svårt att varva ner efter en arbetsdag, vilket bland annat kan bero på utebliven reflektion under arbetspassets gång eller att inte delegera ut tillräckligt till arbetskollegor när det behövs. I 9 § och 13 § av Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) står det att arbetsgivaren ska skapa förutsättningar och anpassa resurserna så att de uppgifter arbetstagaren tilldelas inte ska resultera i en ohälsosam arbetsbelastning.

Lärande organisation

Det som kännetecknar lärande organisationer är förmågan till ett ständigt pågående förbättringsarbete där bearbetning och utveckling av ny kunskap tillämpas (Senge 2006, s. 11). När det finns tydliga processer på arbetsplatsen som ser till varje medarbetares kunskap och förmåga, ges även rätt förutsättningar för individuell utveckling (Fransson-Sellgren 2014, s. 266). Ahlstedt, Eriksson Lindvall, Holmström och Muntlin-Athlin (2019) lyfter att en tillåtande atmosfär ökar sjuksköterskans drivkraft och motivation, vilket i sin tur skapar en bredare kunskap och för inlärningsprocessen framåt. Ahlstedt et al. (2019) skriver att sjuksköterskans framsteg också grundar sig i när återkoppling sker utifrån det dagliga lärandet. Fransson-Sellgren (2014, s. 265) återger Hällstén och Tengblads förklaring, där arbetsklimatet utifrån både medarbetares och chefers perspektiv tillsammans kan skapa rätt förutsättningar för en god arbetsmiljö och att även ledarskapet påverkas positivt av ett utvecklat medarbetarskap. Författarna menar att medarbetarnas utveckling av det egna ledarskapet ständigt bör vara i en pågående process. Genomsyras arbetsplatsen av motiverade och ansvarstagande medarbetare gynnas även arbetsplatsen positivt, vilket leder till en lärande organisation som ger bättre förutsättningar för en god arbetsmiljö. ICN's etiska kod för sjuksköterskor (Svensk sjuksköterskeförening 2017b) lyfter att de verksamma sjuksköterskorna och ledarna har ett ansvar att se till att säkerheten för personalens miljö övervakas och utvecklas.

Teoretisk referensram

Transitionsteorin

Övergångar, även kallat transitioner, anses vara en central del av sjuksköterskans yrke men för att bättre kunna förstå sambandet menar Meleis (2010a, s. 7) att det finns ett behov av att undersöka fenomenet ytterligare. Meleis (2010b, s. 11) definierar övergångar som en process som sker när det uppstår en förändring eller händelse hos individen eller i miljön runt om. Benner (2010, s. xiii) förklarar vidare att en övergång kan innefatta känslor som spänning och förväntan men även rädsla och sorg, vilket kan leda till antingen personlig utveckling eller självförminskning. Rätt stöd och handledning i övergången är en högst bidragande faktor till ett så bra utfall som möjligt. Ytterligare en faktor som har en avgörande roll i hur en övergång upplevs är känslan av att känna ett sammanhang i situationen (Meleis, Sawyer, Im, Messias & Schumacher 2010, s. 61).

Övergångar kan delas in i olika kategorier och en av dessa lyfter Wieland, Altmiller, Dorr och Wolf (2010, s. 293) som situationsbaserade övergångar, vilket bland annat inkluderar den övergång som sker när en student efter examen går in i rollen som yrkesverksam sjuksköterska. Något Wieland et al. (2010, s. 298) identifierat som betydande för att stärka studenten i sin kommande roll som sjuksköterska och i övergången är den praktiska handledningen, där studenten får chans att utmana sitt kritiska tänkande, bli självsäkrare i sina kliniska färdigheter och interagera med andra professioner inom vården. Trots att processen i en övergång kan innebära utmaningar och hinder kan det vara en viktig och avgörande del för att kunna växa i sin roll och erhålla ny kunskap (Sharoff 2010, s. 318). För att kunna utvecklas inom professionen krävs ett reflekterande förhållningssätt i de situationer som uppstår så att erfarenheterna kan bidra till nya färdigheter. Genom att vidareutveckla sina teoretiska och praktiska kunskaper kring personcentrerad vård upplevde sjuksköterskor att det bidrog till en viktig insikt att de behövde värna om sig själva för att kunna ge en god vård till andra, och en ny övergång till en tryggare vårdgivare uppstod (Sharoff 2010, ss. 312, 317).

Den salutogena teorin – en känsla av sammanhang

Det patologiska perspektivet har en central del i hälso- och sjukvården, men under 1950-talet myntade den framlidne amerikansk-israeliska professorn Antonovsky (1991, ss. 11–12) ett nytt tankesätt, där fokus på människans friskfaktorer tog plats och det salutogena synsättet växte fram. Antonovskys (1991, ss. 12–13) forskning kring det salutogena perspektivet handlade om att få en djupare förståelse kring människans olika förhållningssätt till både inre och yttre stressfaktorer, där fokus var att finna vilka framgångsrika verktyg som utgjorde kärnan för en gynnsammare och starkare hälsa. Antonovsky (1991, ss. 38–39) beskriver hur det centrala begreppet, en känsla av sammanhang (KASAM), formas av tre olika byggstenar. Den första är begriplighet, där författaren skildrar människans kognitiva förmåga till att hantera inre och yttre stimuli. Antonovsky (1991, s. 40) förklarar att hanterbarhet, som är den andra komponenten, har en betydande roll då det innefattar vilken grad av resursnivå som finns runt omkring individen. Det kan innefatta det stöd som finns bland vänner, familj och kollegor. Utifrån Antonovskys (1991, s. 40) beskrivning av den sista grundläggande delen framkommer meningsfullhet som den starkaste och mest betydande av dem alla.

Meningsfullhet handlar om hur människans känslomässiga innebörd påverkas av delaktighet och samhörighet (Antonovsky 1991, s. 41).

Betydelsen av KASAM i arbetslivet

Institutet för stressmedicin (2017) skriver att samhörighet på arbetsplatsen uppstår när relationerna är meningsfulla, vilket är en kombination utav förtroende, öppenhet och bra kamratskap. Ett framträdande drag hos människan är just längtan efter att finnas i ett sammanhang samt ett sökande efter livets mening (Ekebergh 2015c, s. 70). Att känna meningsfullhet stärker också det personliga engagemanget att tillmötesgå utmaningar i livet (Antonovsky 1991, s. 41; Stock, 2017). Nunstedt, Eriksson, Obeid och Hillström (2020) skriver att det är viktigt för sjuksköterskan att ingå i meningsfulla vårdteam som präglas av arbetsglädje och humor, vilket kan vara en av faktorerna som leder till att sjuksköterskan väljer att stanna kvar på arbetsplatsen. Saknas däremot känslan av sammanhang och mening kan i stället miljön kännas betydelselös, hotfull eller främmande (Ekebergh 2015c, s. 71). Nunstedt et al. (2020) lyfter fram att meningsfullheten i sjuksköterskans arbete ökar när kollegor, patienter och närstående bekräftar arbetsinsatsen. Sjuksköterskor som upplever socialt stöd på arbetsplatsen och som är fria från konflikter uppvisar generellt en starkare känsla av sammanhang (Malagon-Aguilera et al. 2019).

PROBLEMFORMULERING

Det finns idag en stor brist på legitimerade sjuksköterskor i Sverige och siffrorna ser inte ut att ändras inom den kommande framtiden. Sjuksköterskan har många arbetsuppgifter att utföra under en arbetsdag och samtidigt ett helhetsansvar för att omvårdnaden blir rätt utförd. Under utbildningens gång får studenten både teoretisk och praktisk kunskap för att kunna utöva yrket som legitimerad sjuksköterska, men det anses ändå finnas ett gap mellan dessa delar som kan försvåra övergången från student till yrkesverksam sjuksköterska. Introduktionsprogram för nyutexaminerade sjuksköterskor har visat sig ha en positiv inverkan på övergången, den så kallade transitionen, in i verksamheten. Att känna en stark känsla av sammanhang och meningsfullhet på sin arbetsplats kan även göra att sjuksköterskan trivs bättre och väljer att stanna kvar inom professionen. Om inte rätt förutsättningar från början skapas vid övergången, riskerar hälso- och sjukvården både på kort och lång sikt förlora betydelsefull kompetens samt att patientsäkerheten äventyras. Följaktligen är detta ett ämne som djupare behöver undersökas där sjuksköterskans upplevelse under övergången in i den nya professionen belyses.

SYFTE

Syftet med studien är att belysa den nyutexaminerade sjuksköterskans upplevelser av övergången från studierna till yrkesverksam sjuksköterska.

METOD

För att kunna besvara studiens syfte är den valda metoden en litteraturöversikt, där tidigare känd forskning inom området har sammanställts utifrån kvalitativa vetenskapliga artiklar. Enligt Olsson och Sörensen (2011, s. 144) är en litteraturöversikt en vanligt förekommande metod vid kandidatuppsatser. Friberg (2017, s. 107) menar att den kvalitativa forskningen är ämnad till studier som belyser och lyfter fram deltagarnas upplevelser och känslor. Med det menas att en djupare förståelse kan nås ur individuella livssituationer. De relevanta artiklarna granskas och analyseras, vilket därefter ska resultera i nya infallsvinklar och kunskap utifrån omvårdnadsperspektivet. En litteraturöversikt beskrivs också av Friberg (2017, ss. 141–142) ge en överblick över aktuell forskning inom ett specifikt kunskapsområde. Arbetssättet beskrivs som strukturerad där tidigare insamlad information, exempelvis från intervjuer noggrant granskas.

Datainsamling och urval

De valda databaser som användes för att söka fram artiklar var Cinahl och PubMed. Båda databaserna är sökmotorer för publicerade artiklar inom vårdområdet, varav dessa ansågs vara mest lämpliga för ämnesområdet. Östlundh (2017, s. 67) beskriver att de två akademiska databaserna har en inriktning inom omvårdnadsvetenskapen, men att Pubmed huvudsakligen är inriktad inom medicin. Sökord som användes var ”newly qualified nurses”, ”newly graduated nurses”, “novice nurses”, “new nurses”, “positive transition”, “job satisfaction”, “Sweden”, “Swedish”, “from theory to practice”, “organization”, “organizational culture”, “positive factor”, “work environment”, “working environment”, “workplace”, “qualitative study”. Flertalet sökningar genomfördes med olika sammansättningar av sökorden i kombination med AND och OR (se bilaga 1). Författarna valde att begränsa urvalet ytterligare genom att enbart ta med engelska artiklar samt begränsa tidsspannet till årtalen 2012–2021. Provsökningar med en trunkering av ordet “nurse” utfördes i kombination med övriga sökord, men sökresultaten var väldigt omfattande och inte tillräckligt specifikt för studiens syfte. För att säkerställa en god vetenskaplig standard användes även peer reviewed som inklusionskriterie. Enligt Olsson och Sörensen (2011, s. 73) innebär peer review att tidskriften som ämnar publicera artikeln låter ett antal opartiska granskare, som är insatta i det aktuella ämnet, bedöma artikelns tillförlitlighet och kvalitet.

Ett första urval gjordes genom att läsa sammanfattningen på de artiklar vars titlar ansågs vara relevanta för studien. Då syftet med litteraturstudien var att belysa nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser vid övergången till yrkesverksam sjuksköterska, valde författarna att inrikta sig på kvalitativa artiklar då de besvarade frågeställningen på bästa sätt. Kvalitativ forskning inriktar sig på att skapa en djupare förståelse för individens upplevelse och erfarenheter i ett visst sammanhang (Segersten 2017, s. 107). Två artiklar (#3 och #5, se bilaga 2) av så kallad “mixed methods” tillkom under processens gång då den kvalitativa delen i resultaten innehöll relevant information för litteraturstudiens syfte. Endast det kvalitativa resultatet användes. Under processens gång valde författarna att ta bort fyra av de utvalda artiklarna som vid grundligare genomgång inte svarade på litteraturstudiens syfte. En artikel från Shanghai valdes bort till följd av att författarna upplevde en stor kulturkrock med övriga artiklar.

Författarna valde att gå vidare med en sekundärsökning, för att komplettera studien med ytterligare artiklar efter bortfallet, genom att gå igenom referenser i de artiklar som bedömts svara på studiens syfte. Östlundh (2017, s. 78) förklarar att en sekundärsökning är en väldigt effektiv metod som är att rekommendera vid all informationssökning. En sekundärsökning kan utföras på många sätt, bland annat genom att studera referenslistor eller genom att söka på samma ämnesord som finns i en redan vald artikel. Det slutgiltiga utfallet resulterade i nio vårdvetenskapliga artiklar som svarade på syftet.

Kvalitetsgranskning

De nio artiklar som svarade på studiens syfte fördes in i en artikelmatris med rubrikerna artikelnummer/författare/årtal/titel/tidskrift/land, syfte, metod/urval, etiska överväganden, resultat och kvalitet (se bilaga 2). En kvalitetsgranskning gjordes löpande samtidigt som artiklarna fördes in i matrisen. Artiklarna granskades med stöd av Fribergs (2017, s. 187) granskningsfrågor för kvalitativa artiklar (se bilaga 3). Författarna valde att inte använda alla frågor från den färdiga mallen utan fokuserade på de som gick att besvara med ja och nej, då övriga frågor upplevdes fria för tolkning för att bedöma kvaliteten. Frågor som besvarades med ja tilldelades ett poäng och det totala resultatet användes för att bedöma artikelns kvalitet i sin helhet. Samtliga artiklar fick betyget medel (4–6 poäng) eller hög (7–9 poäng). Den geografiska spridningen på de granskade artiklarna omfattade länderna Kanada, Korea, England och Sverige.

Dataanalys

Författarna valde att analysera insamlade data med hjälp av Fribergs (2017, ss. 135–137) steg för att analysera kvalitativa studier. Samtliga artiklar lästes igenom var för sig grundligt ett flertal gånger där största fokus låg på studiernas resultat. Resultatet lästes sedan igenom gemensamt för att plocka ut meningar som svarade på litteraturstudiens syfte. Varje artikel blev tilldelad en siffra för att enklare kunna härleda var meningarna härstammade från och meningarna fördes in i en analysmatris för att lättare få en överblick över materialet. Under processens gång hade författarna studiens syfte på en lapp för att inte samla in irrelevant data. Meningarna kodades sedan om till enstaka ord som omvandlades till nya underteman; trygghet, självkänsla, kunskap, ansvar, arbetsmiljö, support, samhörighet, resurser, välbefinnande samt handledning. Under tiden resultatet sammanställdes upplevde författarna att de underteman som kommit fram initialt var för breda och delade därför upp resultatet ytterligare (se tabell 1).

Forskningsetiska överväganden

Författarna har valt att endast inkludera artiklar som följer Helsingforsdeklarationen (World Medical Association 2018) eller tydligt beskriver eventuella etiska ställningstaganden i forskningsprocessen. Samtliga artiklar har blivit godkända av en etikprövningsnämnd. Etikprövningslagen (SFS 2003:460) ämnar säkerställa att forskning följer grundläggande mänskliga rättigheter och att människovärdet tas i större beaktning än samhällets och vetenskapens behov. Genom att genomgående referera till samtliga författare som information är tagen från säkerställs en viktig del för att hålla en hög standard på examensarbetet. Olsson och Sörensen (2011, s. 89) förklarar att studiens trovärdighet ökar genom att uppge rätt upphovsman till rätt fakta. Författarnas egna erfarenheter och deras förförståelse kan påverka valet av artiklar och hur

informationen från dem tolkas. Eftersom författarna har en viss erfarenhet av övergången in i verksamheten genom sina praktiker har de genomgående försökt ha en öppen inställning till allt material. Deras förförståelse har varit att övergången består av många utmaningar och kan vara en väldigt stressande period. Dahlborg-Lyckhage (2017, s. 177) förklarar att förförståelsen kan utgöra ett hinder, men den är alltid närvarande på något sätt. Det viktiga är att sträva efter en öppenhet och försöka förstå informationen utan att lägga in förutfattade meningar i tolkningen.

RESULTAT

Under sammanställningen av resultatet framkom fem huvudteman med totalt 13 underteman (se tabell 1).

Tabell 1. Huvudteman och underteman som identifierades efter dataanalysen.

Huvudteman	Underteman
Känslor vid övergången	Trygghet
	Självkänsla
	Välbefinnande
	Samhörighet
Betydelsen av kunskap för övergången	Teoretisk kunskap
	Kliniska färdigheter
Ansvar	Ledarrollen
	Det förväntade ansvaret
Organisationen	Arbetsbelastning
	Arbetstider
Support	Betydelsen av handledning vid övergången
	Stödet från medarbetare
	Stödet från chefen

Känslor vid övergången

Trygghet

Att uppleva trygghet ansågs vara en förutsättning för att utveckla yrkeskompetensen (Hee Kim & Sook Shin 2020). En av de trygghetsfaktorer som framkom var att deltagarna uppskattade en tidigare bekantskap med organisationen när de började som nya sjuksköterskor, vilket även upplevdes underlätta övergången (Hart 2019). Utifrån det så beslutade en del att tillträda en tjänst inom ett kliniskt område där de tidigare arbetat som sjuksköterskestudenter, och därigenom fann de förtrogenhet med både rutiner och personal, vilket bekräftade att övergången underlättades (Ho, Stenhouse & Snowden 2021). Det beskrivs hur tryggheten med yrkesrollen som sjuksköterska växte fram under den första tiden, där känslan av att bemästra den medicinska kunskapen infann sig redan efter några månader, men att ledarrollen kändes trygg först efter ett halvår (Widarsson, Asp, Letterstål & Källestedt 2020). För de sjuksköterskor som fick

6–12 veckors introduktion stärktes tryggheten för det ansvar som lagts på dem, men efter att introduktionen var över upplevdes trots allt en viss otrygghet och tveksamhet att kunna leva upp till organisationens krav (Blomberg & Welander 2019).

Självkänsla

Nyutexaminerade sjuksköterskor upplevde att de hade samlat på sig mycket teoretisk kunskap under den treåriga studietiden. Upplevelsen av att vara ny på arbetsplatsen hade en påverkbar faktor i form av ett ifrågasättande av den egna kunskapen. Känslan och osäkerheten kring den egna förmågan visade sig ha en inverkan på självkänslan (Widarsson et al. 2020). Ett ökat självförtroende skapades genom erfarenheter, prestationer och relevanta delmål. Utifrån det upplevdes bättre förutsättningar att växa in i den nya rollen, där även grunden för självkänslan växte sig starkare. En av deltagarna kände att självkänslan stärktes i mötet med patienter och deras vårdgivare, där möjligheten fanns att dela med sig av sin kunskap om de medicinska effekter och biverkningar (Hee Kim & Sook Shin 2020). Som ny sjuksköterska fanns det en rädsla och oro över att göra fel. Det kunde handla om att utföra den medicinska behandlingen på ett felaktigt sätt, att inte göra rätt bedömningar gällande omvårdnadsåtgärder eller vara för långsam vid läkemedelsutdelningen (Hee Kim & Sook Shin, 2020; Pennbrant, Skyvell Nilsson, Öhlén & Rudman 2013; Halpin, Terry & Curzio 2017). Beskrivningen utav bristande självkänsla av att inte vara tillräckligt kompetent kunde infinna sig i mötet med kollegor som hade en kritisk framtoning, vilket visade sig som en ökad nervositet och lättare att göra fel (Pennbrant et al. 2013).

På grund utav den bristande självkänslan av att inte ha tillräckligt med kunskap eller erfarenhet fanns det en rädsla i att samtala med läkare, patienter och de mer erfarna sjuksköterskorna på arbetsplatsen (Hee Kim & Sook Shin 2020). De beskrev situationer där de ältade och klandrade sig själva i samband med misstag som gjordes, vilket kunde vara när de fick ta emot negativ feedback från medarbetare eller i situationer hos patienter som gav upphov till känsla av misslyckande (Dames 2018). Det fanns sjuksköterskor som hade överväldigande känslor av att ständigt bevisa sin kunskap och förmåga till att klara av arbetet. Detta resulterade bland annat i att den egna hälsan blev bortprioriterad såsom uteblivna raster under dagen. Det visade sig att en ökad självkänsla gjorde det möjligt att upprätthålla ett mer optimistiskt och objektivt fokus där synen på dem själva kunde förstås på ett mer inkännande sätt, och därmed få en positivare överblick av situationen (Dames 2018).

Välbefinnande

Upplevelser av meningsfullhet framkom genom att läka, trösta och vägleda patienter och deras anhöriga, vilket gav ett ökat välbefinnande (Widarsson et al. 2020). Dock upplevdes att hälsan och välbefinnandet påverkades negativt av den stressiga och krävande arbetssituationen vid övergången (Pennbrant et al 2013). Det fanns tidigt en insikt om att alldeles för mycket energi gick åt till arbetet, vilket ansågs vara ohållbart och därmed fanns vetskapen om att situationen kunde leda till utbrändhet (Ho, Stenhouse & Snowden 2021). Det beskrevs av sjuksköterskorna att pauser ofta missades, samt att arbetspassen blev längre än planerat och att det fanns en stor oro både inom och utanför arbetet. Bekräftelse från erfarna sjuksköterskor och patientsäkerheten kom först, att få personliga behov tillgodosedda kom därav i andra hand. Upplevelsen

den första tiden var även att stressen stundtals blev så överväldigande att sjuksköterskan gick hem från arbetet och grät av utmattning (Dames 2018).

Samhörighet

Vikten av att känna samhörighet vid övergången från student till yrkesverksam sjuksköterska uppgavs vara betydelsefullt, samt att det fanns ett behov av samspel tillsammans med andra nyutexaminerade sjuksköterskor. Om det var fler som var i likadan situation på avdelningen så var känslan att de kunde prata med varandra om svåra saker och att de hade någon att luta sig emot (Hee Kim & Sook Shin 2020; Dames 2018; Blomberg & Welander 2019). En av deltagarna beskrev övergången där känslan av att känna sig uppskattad och som en i teamet stärkte samhörigheten och ökade även benägenheten till att vilja stanna kvar på arbetsplatsen (Halpin, Terry & Curzio 2017). De som saknade uppskattning eller samhörighet var mer benägna till ihållande och ökade känslor av stress, vilket grundade sig i tankarna kring den påfrestande situationen (Dames 2018). När det upplevdes att deras sociala värderingar och normer var likvärdiga gentemot arbetsplatsen, ökade även känslan av tillhörighet och förståelse. Det skapade även förtroende och beskrevs som en väsentlig del för att kunna skapa en hållbar och tillfredsställande arbetsplats, samt en viktig del för att få nybörjare att känna sig välkomna och underlätta etableringen inom professionen (Pennbrant et al. 2013; Ho, Stenhouse & Snowden 2021; Blomberg & Welander 2019). En mindre grupp identifierade arbetet som en plats där kulturen och värderingar motsatte sig deras egna värderingar. Detta skapade en emotionell distans och en ogynnsam övergång som bidrog till att sjuksköterskorna valde att lämna sina tjänster (Ho, Stenhouse & Snowden 2021).

Betydelsen av kunskap för övergången

Teoretisk kunskap

Det uppmärksammades att det fanns sjuksköterskor som under studietiden identifierade brister av bredare kunskap inom sjuksköterskerollen och vårdkulturen, såsom hantering kring journalsystemen och intravenösa läkemedel. Därav upplevdes inte tillräckligt med teoretiska förberedelser inför övergången (Ho, Stenhouse & Snowden 2021; Hee Kim & Sook Shin 2020). Den teoretiska kunskapen upplevdes ibland svår att omvandla till praktik, då det var många nya saker som de förväntade sig att hantera (Widarsson et al. 2020). Upplevelsen av kollegors skilda förväntningar kunde leda till förvirring, där en del räknade med sjuksköterskan som ny, medan andra förväntade sig att de skulle vara experter från början (Hee Kim & Sook Shin 2020). Under övergången uppstod även rädslor vid de tillfällen när frågor ställdes och frågan ej kunde besvaras (Halpin, Terry & Curzio 2017). Andra vittnade om bristen på medicinsk kunskap eller specifik kunskap gällande sjuka barn och cancerpatienter (Blomberg & Welander 2019). Vid övergången förekom det även känslor av att vara tillbaka på ruta ett när sjuksköterskan påbörjade sitt första jobb inom professionen (Hart 2019).

Kliniska färdigheter

Det uppgavs att sjuksköterskeutbildningen till stor del inte kändes relevant för det arbete som sjuksköterskorna möttes utav vid övergången in i professionen. De upplevde att det saknades kunskap som kändes nödvändig för utövandet av yrket, så att det kunde

ske på ett skickligt och säkert sätt (Pennbrant et al. 2013). De nyutexaminerade sjuksköterskorna uttryckte att de samlade på sig mycket grundläggande kunskap under studietiden, men att det egentliga lärandet sker genom praktisk övning av yrket på arbetsplatsen. Trots den teoretiska kunskapen infann sig en känsla av att sakna den praktiska erfarenheten i vissa moment (Blomberg & Welander 2019; Pennbrant et al. 2013). De som arbetade inom akutvården uttryckte att de ofta fick möta okända arbetsområden, vilket skapade ett extra orosmoment med tanke på att de var nya i sina roller och därmed saknade den praktiska kunskapen (Dames 2018). Det fanns en önskan om att få mer praktisk övning under studietiden, specifikt inom tidsplanering och kommunikation. Även brister inom utbildningen gällande anatomisk och fysiologisk träning uttrycktes, vilket upplevdes leda till brister av korrekta bedömningar utifrån patientbehovet (Hee Kim & Sook Shin 2020; Pennbrant et al. 2013). Den kliniska blicken belystes vara den viktigaste, men också den svåraste förmågan att utveckla. Efter en tid på arbetsplatsen och i takt med allt fler patientmöten upplevde de dock att det blev mer självklart vilken information som de skulle leta efter och vilken kunskap som behövdes (Widarsson et al. 2020).

Ansvar

Ledarrollen

Nyutexaminerade sjuksköterskor upplevde att det var ett stort steg att gå från studier till yrkesverksam sjuksköterska. De kände att övergången var svår att hantera till följd av att det inte längre fanns någon att falla tillbaka mot. Allt ansvar låg nu på dem, till skillnad från studietiden då handledaren hade det yttersta ansvaret för deras handlingar (Widarsson et al. 2020; Ho, Stenhouse & Snowden 2021). Det stora ansvaret de kände för sina patienter förklarades i början skapa känslor av rädsla och stress. Att ta ansvaret för en hel avdelning var inte något de hade förväntat sig att behöva ta de första månaderna efter examen, men när sjukdom bland övrig personal uppstod var det just den situationen som den nyutexaminerade sjuksköterskan ställdes inför. De kände sig kvävda av all press och var överväldigade av att ha det övergripande ansvaret för patientvården (Halpin, Terry & Curzio 2017; Ho, Stenhouse & Snowden 2021). De förklarade att de hade svårt för att delegera och överlämna ansvaret för uppgifter till andra, då de hade svårt att lita på att saker blev utförda på rätt sätt, vilket skapade känslor av obehag att besitta så mycket ansvar. De nyutexaminerade sjuksköterskorna var medvetna om den ledarroll som följer med yrket men till följd av liten erfarenhet kände de sig inte förberedda för uppgiften (Widarssons et al. 2020). Dock försvann de tvivel som fanns allteftersom de kom in i sin nya roll som sjuksköterska och ersattes istället med inställningen att de trots allt kunde axla ansvaret (Ho, Stenhouse & Snowden 2021).

Det förväntade ansvaret

Det upplevdes att de förväntningar som de hade på sig från arbetslaget gjorde att de kände sig stressade och pressade (Halpin, Terry & Curzio 2017). De upplevde bland annat förväntningar om att de skulle vårda ett lika stort antal patienter som de mer erfarna sjuksköterskorna på avdelningen (Blomberg & Welander 2019; Hee Kim & Sook Shin 2020). Det fanns även en känsla av att de redan i början av sin karriär skulle ha en stark ledarroll och vara tillgänglig för alla. Att handskas med höga förväntningar från medarbetare ledde många gånger till att de arbetade övertid och hoppade över

raster. Det var en tung börda att bära utifrån deras ringa erfarenhetsnivå (Price, Paynter, McGillis Hall & Reichert 2018; Hee Kim & Sook Shin 2020; Widarsson et al. 2020; Dames 2018). Utöver medarbetarnas förväntningar fanns ett eget inre krav att kunna färdigställa arbetsuppgifter och lämna så lite som möjligt till sina arbetskollegor. Sjuksköterskornas egna förväntningar på vilka uppgifter som ingick i yrket bidrog till en viss förvirring i början. Under utbildningens gång hade de inte uppfattat att professionen innefattar så mycket administrativt arbete som de upptäckte att det gör (Widarsson et al. 2020).

Organisationen

Arbetsbelastning

Under övergången till yrkesverksam sjuksköterska framkom känslor av att inte räcka till som individ (Widarsson et al. 2020). De nyutexaminerade sjuksköterskorna berättade att de upplevde sjuksköterskeyrket som stressigt och tungt. Det var alltid ett snabbt arbetstempo och de blev ständigt avbrutna för att hjälpa både undersköterskor och läkare (Pennbrant et al. 2013). Resursbrist skapade oro flera dagar innan ett arbetspass, då de visste att det endast skulle vara nya sjuksköterskor på plats och ingen annan erfaren. Förutom oro så skapades också känslor av att inte få lov att vara ny (Widarsson et al. 2020). Det framkom att sjuksköterskorna ofta fick göra uppgifter som de mer erfarna sjuksköterskorna inte ville göra eller tyckte var svåra, vilket resulterade i att de inte kände att de hann med alla de uppgifter de skulle under arbetspasset (Hee Kim & Sook Shin 2020). Samtidigt kom det hela tiden nya saker från ledningen som sjuksköterskorna skulle utföra ovanpå de uppgifter som redan fanns, vilket upplevdes påverkade patientsäkerheten. De kände även att personcentrerad vård var något som ledningen inte prioriterade, utan rutiner och riktlinjer som togs fram och skulle följas var mer uppgiftsfokuserade (Price et al. 2018; Dames 2018). Det fanns en önskan hos sjuksköterskorna att kunna vara mer närvarande i mötet med patienterna, men det upplevdes vara svårt på grund av den ständiga tidsbristen (Widarsson et al. 2020). De nyutexaminerade sjuksköterskorna hade en önskan och ambition om att utöva patientvården så som de hade lärt sig och trodde på, dock var det något de fick ta emot kritik för. Att hitta tid för att avsluta dagens dokumentation upplevdes vara en bidragande stressfaktor, vilket ofta resulterade i övertid (Halpin, Terry & Curzio 2017).

Arbetstider

De nyutexaminerade sjuksköterskorna förklarade att brist på sömn vid övergången skapade känslor av stress både på och utanför arbetet. De förklarade att de regelbundet sjukskrev sig för att få möjlighet till återhämtning utifrån den trötthet som upplevdes vid övergången, där de oregelbundna arbetstiderna återgavs som orsak (Dames 2018). En följd av bristen på återhämtning var att de upplevde att det påverkade deras förmåga till att stänga av tankarna på arbetet när de var lediga (Ho, Stenhouse & Snowden 2021). Att arbeta skift och ha oregelbundna arbetstider hade även en negativ påverkan på det sociala livet, då det resulterade i känslor av att vara avskärmade från sina vänner (Pennbrant et al. 2013; Ho, Stenhouse & Snowden 2021). Upplevelser av att de tvingades göra uppoffringar för att kunna stanna kvar på sina jobb infann sig, vilket resulterade i konflikter mellan att arbeta skift gentemot familjelivet. Vikten av stabila relationer med sina familjer och vänner betonades underlätta övergången då det gav

bättre förutsättningar till att möta och hantera professionella krav på arbetsplatsen (Ho, Stenhouse & Snowden 2021; Pennbrant et al. 2013).

Support

Betydelsen av handledning vid övergången

Nyutexaminerade sjuksköterskor var överens om att det fanns ett behov av ett stegvis och kontinuerligt introduktionsprogram. De som hade blivit erbjudna ett introduktionsprogram upplevde att de fick en djupare förståelse och kunskap för de olika åtgärder som utfördes inom sjukvården (Hee Kim & Sook Shin 2020; Widarsson et al. 2020). Handledning vid övergången förklarades med att erfarenheten av att ha en mentor var en positiv upplevelse och att det hade haft en stor inverkan på deras utveckling. Trots att det fanns många fördelar med att gå bredvid under övergången fanns det sjuksköterskor som upplevde att det fanns brister under deras handledning. De kände att mentorerna saknade förståelse och kunskap om hur handledningen skulle utformas individuellt. Det resulterade i känslan av att varken få det stöd eller råd som behövdes för sjuksköterskans fortsatta utveckling (Ho, Stenhouse & Snowden 2021; Hee Kim & Sook Shin 2020). Det fanns en önskan om att få ytterligare handledning kring stresshantering, tidsplanering och hur man kommunicerade i sjukhusmiljö (Hee Kim & Sook Shin 2020).

Stödet från medarbetare

En beskrivning av övergången in i yrket lyftes fram av en nyutexaminerad sjuksköterska som tidvis stressig, men det fanns gott om stöd för att det skulle bli så bra som möjligt (Ho, Stenhouse & Snowden 2021). De upplevde att positiv feedback och uppmuntran från medarbetarna resulterade i professionell utveckling och ett ökat självförtroende. Ett hjälpsamt team som lät dem vara nya i sin roller, gjorde att de kände sig stöttade och var mer benägna att vilja stanna kvar på arbetsplatsen (Halpin, Terry & Curzio 2017; Ho, Stenhouse & Snowden 2021). Det beskrevs att de hade ett behov av att interagera med andra nyutexaminerade på sin arbetsplats, då de upplevde att de fann stöd och kunde luta sig mot varandra i jobbiga situationer (Hee Kim & Sook Shin 2020). Vidare förekom det variationer i vilket stöd som de fick från sina medarbetare. Några lyfte att trots osäkerheten som infann sig, kunde en trygghet skapas då de fick stöd av tillmötesgående kollegor. Om det uppstod misstag var upplevelsen att de fick bra support och förståelse från de mer erfarna sjuksköterskorna. Andra kände att deras mer erfarna kollegor var så upptagna att det inte fanns någon möjlighet att be om hjälp, och när de ställde en fråga upplevde de att det bemöttes med en kritisk ton (Hee Kim & Sook Shin 2020; Halpin, Terry & Curzio 2017).

Stödet från chefen

En positiv och stöttande chef upplevdes bidra till mer motivation, men även känslan av att känna sig mer trygg och bekväm i den nya rollen. De uppskattade om chefen gav personligt stöd och dessutom visade en förståelse för det ansvar och de utmaningar som förekommer i yrket. Av dem som saknade det stödet upplevde att både patientsäkerheten och den egna professionella utvecklingen påverkades (Pennbrant et al. 2013). Från början hade de lovordats om hur mycket stöd som skulle finnas och att det skulle finnas stora möjligheter till utveckling, men väl på plats var alla inklusive chefen

så pressade att det inte fanns tid att få all den lovade stöttningen. Det var något av en besvikelse att inte chefen var mer närvarande eller stöttande för att underlätta deras första tid på arbetsplatsen (Ho, Stenhouse & Snowden 2021; Price et al. 2018). Det förekom att sjuksköterskorna regelbundet ringde och sjukanmälde sig för att kunna hantera arbetet till följd av bland annat bristande stöd från chefen (Dames 2018).

DISKUSSION

Metoddiskussion

Att utföra en litteraturöversikt för att belysa det valda området ansågs vara det bästa valet sett till den tidsram som var aktuell för examensarbetet. För att genomföra examensarbetet användes Fribergs (2017, s. 141) beskrivning av litteraturöversikt. I relation till studiens syfte hade en empirisk studie med kvalitativa intervjuer varit intressant att genomföra och lämnat mindre utrymme för andrahandstolkning av resultatet, något som hade ökat arbetets tillförlitlighet. För att få en bredare inblick i de artiklar som finns tillgängliga inom det valda ämnet använde författarna sig av två sökmotorer, Cinahl och PubMed. De sökord som användes ansågs vara högst relevanta, dock uppstod frågeställningen om en trunkering av ordet ”nurse” hade resulterat i samma artiklar som de olika formerna av nyutexaminerad sjuksköterska. Efter en provsökning bedömde författarna att de initiala sökorden gav bäst utfall både tidsmässigt och innehållsspecifikt för syftet. Samtliga inklusionskriterier hjälpte till att avgränsa artiklar som hade en hög relevans i förhållande till syftet och även säkerställa att de fortfarande var aktuella genom att inte vara för gamla. I Fribergs (2017, ss. 142, 146) beskrivning av sökprocessen framkommer vikten av att lära sig att söka på rätt sätt och att kunna analysera de tillvägagångssätt och resultat som visas. Det handlar även om att kunna göra rätt urval så relevanta artiklar studeras. Genom att avgränsa litteratursökningen blir det inte bara enklare att till slut nå de studier som är intressanta för ämnesområdet, utan sökinformationen blir även tydligare både för forskaren och läsaren. Även Östlundh (2017, s. 77) förklarar att begränsningar av språk och årtal, som är några av de vanligaste urvalen, leder till artiklar som varken är för gamla eller är skrivet på ett språk som man inte förstår. Författarna valde att använda engelska som ett inklusionskriterie för att underlätta förståelsen av artiklarnas innehåll. Eftersom det inte är författarnas modersmål kan det finnas en risk för feltolkning av innehållet. För att minska risken så mycket som möjligt har översättningsverktyg som funnits tillgängliga online använts under processens gång. För att öka trovärdigheten i examensarbetet har endast artiklar som genomgått peer review använts. Ett examensarbete som enbart inkluderar artiklar som är peer reviewed är att föredra för att säkerställa en god kvalitet (Mårtensson & Fridlund 2017, s. 425).

Vid kvalitetsgranskningen av samtliga artiklar valdes ett urval av Fribergs (2017, s. 187) granskningsfrågor ut som ansågs vara viktigast för att hålla en god kvalitet samt kunde besvaras med ja och nej. Författarna är medvetna om att det kan påverka examensarbetets totala kvalitet och tillförlitlighet. Två artiklar granskades och fördes in i artikelmatrisen tillsammans för att säkerställa att författarna uppfattade innehållet på liknande sätt medan övriga artiklar delades upp sinsemellan. Mårtensson och Fridlund (2017, ss. 431–432) förklarar att trovärdighet kan uppfyllas genom att påvisa

att resultatet äger validitet. Bekräftelsebarheten i ett arbete grundas på att analysprocessen bygger på en tydlig struktur, där författares perspektiv ständigt verifieras så att neutraliteten kan bibehållas så långt det går. Dataanalysen som genomfördes enligt Fribergs (2017, ss. 135–137) steg genomfördes gemensamt på samtliga artiklar för att minska risken att missa information som var relevant och viktig för studiens resultat. Ingen plagiering har förekommit under processens gång för att säkerställa att examensarbetet har en god trovärdighet. Författarna valde att utesluta en artikel till följd av att det upplevdes vara en stor kulturchock mot de övriga artiklarna, något som de i efterhand diskuterade kunde bero på deras förförståelse. Genom att beskriva förförståelsen i examensarbetet påvisas en medvetenhet om hur tidigare tankesätt kan påverka tolkningen, vilket ger en ökad pålitlighet (Mårtensson & Fridlund 2017, s. 432).

Resultatdiskussion

Syftet med litteraturstudien var att undersöka den nyutexaminerade sjuksköterskans upplevelse av övergången in i den nya rollen som yrkesverksam sjuksköterska. Författarna valde att lyfta huvudfynden under rubrikerna; *Betydelsen av sammanhang vid övergången, Betydelsen av support vid övergången* och *Betydelsen av att prioritera och planera sin tid vid övergången.*

Betydelsen av sammanhang vid övergången

Sjuksköterskans upplevelser av trygghet och samhörighet synliggörs i detta tema. Dessa två begrepp kan ses som en röd tråd igenom hela övergångens process utifrån sjuksköterskornas gemensamma bild. Med det förklaras att enligt sjuksköterskornas beskrivning så upplevs övergången mer gynnsam om de känner sig trygga med arbetsmiljön och kollegor. Vid övergången redovisas att sjuksköterskorna generellt påvisar rädslor som är kopplade till arbetskollegor, vilket bottnar i att arbetsmiljön tillåter en viss tystnadskultur där upplevelser av otrygghet skapas. Detta delas även med sjuksköterskorna i Lyman, Gunn och Mendons (2020) studie, där beskrivningen av otrygghet bekräftas bygga på negativa attityder och brist på support från arbetskollegor, vilket genererade till ökad oro och minskad arbetstillfredsställelse av att inte göra ett tillräckligt bra arbete. Däremot fanns det olika tillvägagångssätt för sjuksköterskorna att påverka en positiv övergång, vilket dels beskrevs genom att välja den nya arbetsplatsen med omsorg. Att tidigare vara bekant med arbetskollegor eller ha vetskap om verksamheter som bygger på tillit och där det finns goda förutsättningar att interagera med arbetskollegor, förklaras vara betydande (Lyman, Gunn & Mendons 2020).

En reflekterande sammanfattning av resultatet visar även att grunden till att växa in i den nya rollen och utveckla yrkeskompetensen på bästa sätt baseras på att sjuksköterskorna har en god KASAM i botten, eller ges rätt förutsättningar till att den stärks och utvecklas i deras nya profession. Utifrån resultatet så beskriver också sjuksköterskorna att upplevelser av samhörighet vid övergången grundas i hur likvärdiga normer och värderingar ter sig på arbetsplatsen och i arbetsgrupperna, vilket visade sig påverka graden av tillfredsställelse. Vikten av samhörighet styrks även av sjuksköterskorna i Lindfors, Meretoja, Kaunonen och Paavilainens (2017) forskning, där det återges att en välkomnande och trygg miljö skapas av ett kollektivt engagemang och stärkande samhörighet, där övergången uppfattas både tryggare och mer positiv för

utvecklingen i den nya professionen. Ett av det sammanställda globala målet i Agenda 2030 (Regeringskansliet 2017) bekräftar vikten av den sociala dimensionen ur ett hållbart perspektiv, där grunden till människans förutsättningar och potential bygger på en god hälsa. Genom att få vara trygg och att känna sig delaktig menar Pellmer, Wramner och Wramner (2018, s. 226) vara några av de begrepp som inbegriper det grundläggande behovet för människan. Att stärka dessa behov ökar förhållningssättet till motivation och engagemang hos gemene man. Likaså styrker Sandman och Kjellström (2018, s. 400) den sociala dimensionen där de förklarar att var och ens liv ska bestå av lika möjligheter, så att en god livskvalité säkerställs. Winroth (2015, ss. 130–131) skriver att betydelsen av sammanhang påverkas av både yttre och individuella faktorer. Genom att ställa frågor som involverar organisatoriska perspektiv och den individuella hälsan ges bättre förutsättningar för att nå ett hållbart arbetsliv. Winroth (2015, ss. 136–137) menar att frågor som bör tas i beaktning bland annat handlar om vilka resurser och friskfaktorer respektive riskfaktorer som finns på arbetsplatsen. Det är även viktigt att fokusera på arbetsklimatet genom att ta reda på hur samarbetet i gruppen upplevs och de bidragande faktorerna till goda arbetsrelationer så att känslan av sammanhang bibehålls.

Betydelsen av support vid övergången

Vid övergången in i den nya professionen förklarade de nyutexaminerade sjuksköterskorna att de hade ett behov av att känna stöd från både sina medarbetare och chefer för att kunna möta de utmaningar de ställdes inför. De upplevde en speciell form av stöd när det fanns andra sjuksköterskor på avdelningen som också var nya i professionen, något som kan förklaras av att de befann sig i samma situation. Att känna en psykologisk styrka när man fick stöd från sina medarbetare bekräftas av nyutexaminerade sjuksköterskor i en studie gjord av Lyman, Gunn och Mendon (2020). I Pålsson, Engström, Swenne och Mårtenssons (2017) studie lyfts just att den nyutexaminerade sjuksköterskan blir bättre rustad för att hantera stress och oförberedda händelser genom kontinuerlig reflektion med kollegor som också är nya i sin profession. Tillsammans skapas starkare resurser, där övergången kan kännas mer avslappnad och mindre stressande. När oro och brister delas med andra nyutexaminerade sjuksköterskor blir bördan lättare att bära och övergången upplevs roligare (Pålson et al. 2017). I den teoretiska delen av sjuksköterskeutbildningen ligger det stor fokus på just reflektion, dock upplevde författarna att tiden för det under den verksamhetsförlagda utbildningen många gånger var begränsad. Som tidigare forskning visar, har kontinuerlig reflektion en positiv inverkan på övergången in i den nya professionen. Det framkommer även i Eklunds och Skyvell Nilssons (2018) utvärderingsrapport om introduktionsprogram inom Västra Götalandsregionen där reflektionsmomenten, både på en individuell och gruppnivå, skattades högt. En av Senges (2006, s. 23) ståndpunkter kring en lärande organisation är att beskriva hur teamets förmågor tillsammans kan utvecklas genom en öppen och reflekterande dialog, där var och en i gruppen kan växa utav reflektion och de olika meningsutbyten som kan finnas i teamet. En empirisk studie som specifikt inriktar sig på vilka effekter återkommande reflektion inom arbetsteamet har för den nyutexaminerade sjuksköterskans övergång hade därför varit intressant att genomföra. Att vidare undersöka hur avsatt tid för reflektion påverkar deltagarna på arbetet och fritiden, men även vilken inverkan det har på teamets dynamik och patientsäkerheten.

I resultatet framkommer det att ett introduktionsprogram var betydelsefullt för de nyutexaminerade sjuksköterskorna vid övergången, men det fanns en önskan om att det behövde pågå över en längre tidsperiod. McKillop, Doughty, Altherfold och Shaw (2016) utvärderade effekterna av ett transitionsprogram som pågick under det första året de nyutexaminerade sjuksköterskorna var verksamma. Bland annat upplevde de att programmet hjälpte dem att se hela patienten och inte endast fokusera på ett specifikt symtom. De kände även att de fick mer självförtroende i att utföra sitt arbete. När de hade varit yrkesverksamma i nästan ett år kunde de fortfarande be om råd från sina mer erfarna kollegor, men de upplevde att de nu vågade ifrågasätta och väga det mot deras egen kunskap och erfarenhet. Hampton, Smeltzer och Gunberg Ross (2021) lyfter hur viktigt ett kontinuerligt stöd under övergången in i professionen är för att de nyutexaminerade sjuksköterskorna ska välja att stanna kvar inom sjuksköterskeyrket. Ett introduktionsprogram minskade omsättningen på nyutexaminerade sjuksköterskor signifikant och därmed hölls kostnaderna nere för att introducera ny personal (Faron & Poeltler 2007). Om verksamheten erbjuder trygg och fortlöpande support under övergången in i yrket ökar det chanserna att de nyutexaminerade sjuksköterskorna väljer att stanna kvar på arbetsplatsen, vilket från ett hållbarhets perspektiv är något att sträva efter. I en studie gjord av Lavoie-Tremblay, Sanzone, Primeau och Lavigne (2018) undersöktes det hur ett mentorprogram som sträckte sig från studietiden och in i den första tiden som nyutexaminerad sjuksköterska påverkade övergången. Utvärderingen av programmet visade att majoriteten av de nyutexaminerade sjuksköterskorna hade bättre självförtroende inför övergången och kände sig mer motiverade att påbörja sin karriär. De fick även en ökad förståelse för de utmaningar som kunde uppstå i yrkeslivet och hur de kunde möta dem på bästa sätt. Programmet hade även en positiv effekt i form av att de mer erfarna sjuksköterskorna som var mentorer fick en bättre insikt och förståelse för den nyutexaminerade sjuksköterskans upplevelser vid övergången, och kunde därmed erbjuda ett bättre stöd (Lavoie-Tremblay et al. 2018).

Betydelsen av att prioritera och planera sin tid vid övergången

Det som framkom i resultatet var svårigheter med att anpassa sig till de arbetstider som råder inom hälso- och sjukvården, vilket åligger för att patienterna ska kunna få vård dygnet runt. Skiftarbetet beskrevs påverka de nyutexaminerade sjuksköterskornas egen hälsa, där brist på återhämtning resulterade i sömnbrist och stress. Från övergången till verksam sjuksköterska beskrevs känslor som trötthet och i vissa fall även utmattning. Det baserades på att sjuksköterskeyrket stundtals upplevdes vara väldigt stressigt med ett högt arbetstempo, vilket framkallade känslor av att inte räcka till och att patientsäkerheten äventyrades. Att uppleva stress och högt arbetstempo vid övergången bekräftas vara ett övergripande problem även för sjuksköterskorna i Clark och Springers (2012) studie, då det framkommer att många av arbetsdagarna bokstavligen bestod av kaos, från arbetspassets början till slut. Det bekräftades också att det fanns en önskan om mer tid till att stanna upp och reflektera över de olika situationer som uppstod, framför allt gällande patientsituationer. Upplevelser av att inte få tiden att räcka till och känslor utav brister i patientsäkerheten förstärks av de nyutexaminerade sjuksköterskorna i Öhlén et al. (2021) studie. Likvärdiga känslor om att under arbetsdagen känna sig otillräckliga på grund av hög arbetsbelastning och stress framkommer speciellt vid de prioriteringar som sjuksköterskorna ställdes inför gällande patienters omvårdnadsbehov. I en studie om nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelse av övergången till yrket förklarade deltagarna att de många gånger

prioriterade patienternas behov framför sin egen hälsa, då det var deras föreställning av hur en bra sjuksköterska handlade (Rainbow & Steege 2019).

SLUTSATSER

Efter att ha undersökt nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser av övergången in i den nya professionen framkommer det att steget från student till yrkesverksam sjuksköterska på många sätt kan vara en utmaning. Det finns ett behov av att minska gapet mellan den teoretiska och den praktiska kunskapen för att den nyutexaminerade sjuksköterskan ska känna sig bättre förberedd inför professionen. En trygg och stabil introduktion stärker den nyutexaminerade sjuksköterskan i sin nya roll, likaså att ha ett stöttande och förstående arbetsteam runt om sig. När den nyutexaminerade sjuksköterskan tillåts vara ny och får tillräckligt med tid att växa in i den nya rollen minskar upplevelsen av stress, vilket kan vara betydande för patientsäkerheten. Det är viktigt att vidare undersöka hur verksamheten bättre kan stötta den nyutexaminerade sjuksköterskan i övergången. Genom att bland annat utveckla de introduktionsprogram som finns, ökar inte bara kvaliteten utan det kan också bidra till att upplevelsen av övergången blir mer positiv. Om sjuksköterskan trivs och får utvecklas på sin arbetsplats ökar det chansen att verksamheten bibehåller både kunskap och håller nere kostnaderna för personalomsättningen.

REFERENSER

Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. Köping: Natur och kultur.

AFS 2015:4. *Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö.* Stockholm: Miljöverket.

Ahlstedt, C. Eriksson Lindvall, C., Holmström, I, & Muntlin Athlin, Å. (2019). What makes registered nurses remain in work? An ethnographic study. *International Journal of Nursing Studies*. Volume 89, ss. 32-38. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2018.09.008.

Arbetsmiljöverket (2018). *Huvudsakliga risker inom hälso- och sjukvården.* Stockholm: Arbetsmiljöverket. https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/halso--och-sjukvard/huvudsakliga-risker-inom-halso--och-sjukvarden/ [2021-10-07]

Benner, P. (2010). Foreword. I Meleis, A. I. (red.). *Transitions theory middle-range and situation-specific theories in nursing research and practice.* New York: Springer Publishing Company, LLC, ss. xiii-xiv.

Bentling, S. (2015). Sjuksköterskeprofessionen- en tillbakablick på kompetens och kunskapskrav. I Leksell, J. & Lepp, M. (red*.) Sjuksköterskans kärnkompetenser*. Stockholm: Liber AB, ss. 37–62.

Blomberg, H. & Welander, J. (2019). A narrative study of newly graduated registered Swedish nurses´ establishment in the profession and the portrayal of a healthcare organization. *Journal of Health Organization and Management,* 33(4), ss. 1477–7266. doi: 10.1108/JHOM-09-2018-0251.

Clark, C. & Springer, P. (2012). Nurse residents' first-hand accounts on transition to practice. *Nursing Outlook,* 60(4), ss. e2-e8. doi: 10.1016/j.outlook.2011.08.003.

Dahlborg-Lyckhage, E. (2017). Att analysera berättelser (narrativer). I Friberg, F. (red.) *Dags för uppsats: Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur, ss. 171–181.

Dahlgren, A. & Söderström, M. (2020). *Handbok i återhämtning - för vårdpersonal i en turbulent tid*. Stockholm: Karolinska institutet.

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). Kunskapsformer. I Arman, M., Dahlberg, K. & Ekebergh, M. (red.) *Teoretiska grunder för vårdande.* Stockholm: Liber AB, ss. 232–237.

Ekebergh, M. (2015b). Handledningens betydelse för utveckling och växt. I Arman, M., Dahlberg, K. & Ekebergh, M. (red.) *Teoretiska grunder för vårdande*. Stockholm: Liber AB, ss. 246–257.

Ekebergh, M. (2015c). Att förstå patienten ur ett livsvärldsperspektiv. I Arman, M., Dahlberg, K. & Ekebergh, M. (red.) *Teoretiska grunder för vårdande.* Stockholm: Liber AB, ss. 66–75.

Eklund, A. & Skyvell Nilsson, M. (2018). *Kliniskt basår för nyutexaminerade sjuksköterskor inom Västra Götalandsregionen – en utvärderingsrapport.* Trollhättan: Högskolan Väst.

Faron, S. & Poeltler, D. (2007). Growing Our Own: Inspiring Growth and Increasing Retention Through Mentoring. *Nursing for Women's Health,* 11(2), ss. 139-143. doi:10.1111/j.1751-486X.2007.00142.x

Fransson Sellgren, S. (2014). Ledarskap och organisering av omvårdnadsarbete. I Ehrenberg, A. & Wallin, L. (red.) *Omvårdnadens grunder – ansvar och utveckling*. 2. uppl. Studentlitteratur AB, ss. 253–275.

Friberg, F. (2017). Att göra en litteraturöversikt. I Friberg, F. (red.) Dags för uppsats: Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur, ss. 141–151.

Furåker, C. (2008). Registered Nurses' views on their professional role. *Journal of Nursing Management,* 16(8), ss. 933-941. doi: 10.1111/j.1365-2834.2008.00872.x.

Halpin, Y., Terry L. M. & Curzio, J. (2017). A longitudinal, mixed methods investigation of newly qualified nurses´ workplace stressors and stress experiences during transition. *Advanced Emergency Nursing Journal,* 73(11), ss. 2577–2586. doi: 10.1111/jan.13344.

Hampton, K. B., Smeltzer, S. C. & Gunberg Ross, J. (2021). The transition from nursing student to practicing nurse: An integrative review of transition to practice programs. *Nurse Education in Practice*, 52, Artikel 103060. doi: 10.1016/j.nepr.2021.10303

Hart, E. (2019). The experience of preparing for and transitioning to registered practice. *British Journal of Nursing*, 28(6), ss. 362-368. doi: 10.12968/bjon.2019.28.6.362.

Hee Kim, J. & Sook Shin, H. (2020). Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study. *Journal of professional Nursing,* 36(6), ss. 560-568. doi: 10.1016/j.profnurs.2020.08.006.

Hickerson, K., Taylor, L. & Terhaar, M. (2016). The Preparation–Practice Gap: An Integrative Literature Review. *The Journal of Continuing Education in Nursing,* 47(1), ss. 17–23. doi: 10.3928/00220124-20151230-06.

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

Högskolan i Borås (2019). *Utbildningsplan - Sjuksköterskeutbildning.* Borås: Högskolan i Borås. https://kursinfodoc.hb.se/PdfMaker.aspx?type=program&code=GSJUK&revision=31,000&language=SV

Högskolan i Borås (2020). *VFU Sjuksköterskeprogrammet*. Borås: Högskolan i Borås. https://www.hb.se/student/akademin-for-vard-arbetsliv-och-valfard/utbildningar---vard/verksamhetsforlagd-utbildning-vfu1/sjukskoterskeprogrammet-obs/

Högskolan i Borås (2021*). Kliniskt träningscentrum, KTC*. Borås: Högskolan i Borås. https://www.hb.se/forskning/miljoer-resurser-och-labb/kliniskt-traningscentrum-ktc/

Höynä, U-K. (2021). Stöd behövs i omtumlande första tid i yrket. *Vårdfokus,* 2 mars. https://www.vardfokus.se/nyheter/stod-behovs-i-omtumlande-forsta-tid-i-yrket/

Institutet för stressmedicin (2021). *Arbetstider och återhämtning*. Göteborg: Institutet för stressmedicin. https://www.vgregion.se/ov/ism/arbetsliv/organisatorisk-arbetsmiljo/arbetstider_och_aterhamtning/ [2021-11-08]

Institutet för stressmedicin (2017). *Känsla av sammanhang (KASAM).* Göteborg: Institutet för stressmedicin. https://www.vgregion.se/ov/ism/arbetsliv/organisatorisk-arbetsmiljo/kansla-av-sammanhang/ [2021-11-21]

Jakobsson Ung, E. & Lützén, K. (2014). Sjuksköterskeyrket som profession och omvårdnad som akademiskt ämne. I Ehrenberg, A. & Wallin, L. (red). *Omvårdnadens grunder - ansvar och utveckling.* 2.uppl. Studentlitteratur AB, ss. 27-45.

Lavoie-Tremblay, M., Sanzone, L., Primeau G. & Lavigne, L. L. (2018) Group mentorship programme for graduating nursing students to facilitate their transition: A pilot study. Journal of Nursing Management, 27(1), ss. 66–74. doi: 10.1111/jonm.12649.

Lindberg, E. (2015). Formella krav på sjuksköterskan att leda vårdandet. I Arman, M., Dahlberg, K. & Ekebergh, M. (red.*) Teoretiska grunder för vårdande*. Stockholm: Liber AB, ss. 268–277.

Lindberg, M., Carlsson, M., Engström, M., Kristofferzon, M-L. & Skytt, B. (2020) Nursing student's expectations for their future profession and motivating factors – A longitudinal descriptive study from Sweden. *Nurse Education Today.* Vol. 84, ss. 1–6. doi: 10.1016/j.nedt.2019.104218.

Lindfors, K., Meretoja, R., Kaunonen, M. & Paavilainen, E. (2017). Preceptors' perceptions of the elements of a successful and an unsuccessful orientation period for newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management,* 26(3), ss. 256-262. doi: 10.1111/jonm.12541.

Lyman, B., Gunn, M. & Mendon, C. (2020). New graduate registered nurses' experiences with psychological safety. *Journal of Nursing Management,* 28 (4), ss. 831-839. doi: 10.1111/jonm.13006.

Malagon-Aguilera, M., Sûner-Soler, R., Bonmatí-Tomas, A., Bosch-Farré, C., Gelabert-Vilella, S. & Juvinÿa-Canal, D. (2019). Relationship between sense of coherence, health and work engagement among nurses. *Journal of nursing management,* 27 (8), ss. 1620-1630. doi: 10.1111/jonm.12848.

McKillop, A., Doughty, L., Altherfold, C. & Shaw, K. (2016). Reaching their potential: Perceived impact of a collaborative academic–clinical partnership programme for early career nurses in New Zealand. *Nurse Education Today,* 36, ss. 145-151. doi: 10.1016/j.nedt.2015.09.005

Meleis, A. I. (2010a). PART I – Transitions from Practice to Evidence-Based Models of Care. I Meleis, A. I. (red.). *Transitions theory middle-range and situation-specific theories in nursing research and practice.* New York: Springer Publishing Company, LLC, ss. 1-9.

Meleis, A. I. (2010b). PART II – Transitions as a Nursing Theory. I Meleis, A. I. (red.). *Transitions theory middle-range and situation-specific theories in nursing research and practice.* New York: Springer Publishing Company, LLC, s. 11.

Meleis, A. I., Sawyer, L. M., Im, E-O., Messias, D. K. H. & Schumacher, K. (2010). Experiencing Transitions: An Emerging Middle-Range Theory. I Meleis, A. I. (red.). *Transitions theory middle-range and situation-specific theories in nursing research and practice.* New York: Springer Publishing Company, LLC, ss. 52-65.

Mårtensson, J. & Fridlund, B. (2017). Vetenskaplig kvalitet i examensarbete. I Henricson, M. (red). *Vetenskaplig teori och metod - från idé till examination inom omvårdnad*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur, ss. 421–438.

Nilsson Kajermo, K., Johansson, E. & Wallin, L. (2014). Kunskapsbaserad omvårdnad – från kunskap till säker och effektiv vård. I Ehrenberg, A. & Wallin, L. (red.) *Omvårdnadens grunder – ansvar och utveckling.* 2. uppl. Studentlitteratur AB, ss. 297–325.

Nunstedt, H., Eriksson, M., Obeid, A. & Hillström, L. (2020). Salutary factors and hospital work environments: a qualitative descriptive study of nurses in Sweden. *BMC Nursing*, 19:125. doi: 10.1186/s12912-020-00521-y.

Olsson, H. & Sörensen, S. (2011). *Forskningsprocessen.* 3. uppl. Stockholm: Liber.

Pellmer, K., Wramner, H. & Wramner, B. (2018). *Grundläggande folkhälsovetenskap.* 4 uppl., Stockholm: Liber AB

Pennbrant, S., Skyvell Nilsson, M., 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.

Price, S., Paynter, M., McGillis Hall, L. & Reichert, C. (2018). The Intergenerational Impact of Management Relations on Nurse Career Satisfaction and Patient Care. *JONA – The Journal of Nursing Administration,* 48(12), ss. 636-641. doi: 10.1097/NNA.0000000000000695.

Pålsson, Y., Engström, M., Swenne, C. & Mårtensson, G. (2017). A peer learning intervention targeting newly graduated nurses: A feasibility study with a descriptive design based on the Medical Research Council framework. *Journal of Advanced Nursing,* 2018;74, ss. 1127–1138. doi:10.1111/jan.13513.

Rainbow, J. G. & Steege, L. M. (2019). Transition to practice experiences of first- and second-career nurses: A mixed-methods study. *Journal of Clinical Nursing*, 28(7–8), ss. 1193–1204. doi:10.1111/jocn.14726.

Regeringskansliet (2017). *Agenda 2030: 17 globala mål för hållbar utveckling*. https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/17-globala-mal-for-hallbar-utveckling [2021-12-20]

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

Scharoff, L. (2010). A Qualitative Study of How Experienced Certified Holistic Nurses Learn to Become Competent Practitioners. I Meleis, A. I. (red.). *Transitions theory middle-range and situation-specific theories in nursing research and practice.* New York: Springer Publishing Company, LLC, ss. 310–319.

Segersten, K. (2017). Att välja ämne och modell för sitt examensarbete. I Friberg, F. (red.) *Dags för uppsats: Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur, ss. 105–117.

Senge, P. (2006). *Den femte disciplinen*. Stockholm: Thomson Fakta AB.

Severinsson, E. (2015). Omvårdnadshandledningens betydelse för sjuksköterskans profession och samverkan i vårdteam. I Leksell, J. & Lepp, M. (red.) *Sjuksköterskans kärnkompetenser.* Stockholm: Liber AB, ss. 178–192.

Spector, N., Ulrich, B. & Barnsteiner, J. (2013). De nyexaminerades övergång till arbete - förbättring av kvalitet och säkerhet. I Sherwood, G. & Barnsteiner, J. (red). *Kvalitet och säkerhet inom omvårdnad.* Lund: Studentlitteratur AB, ss. 235–256.

SFS 1992:1434. *Högskolelag.* Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SFS 2003:460. *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Statistiska centralbyrån (2021). *Trender och Prognoser 2020 Befolkning, utbildning, arbetsmarknad – med sikte på år 2035.* Solna: Statistiska centralbyrån. https://www.scb.se/contentassets/3fbf2376d5aa43d6a8c52b7911bd3f59/uf0515_2020i35_br_am85br2101.pdf

Stock, E. (2017). Exploring salutogenesis as a concept of health and wellbeing in nurses who thrive professionally. *British Journal Of Nursing,* Vol. 26, No. 4. doi: 10.12968/bjon.2017.26.4.238

Svensk sjuksköterskeförening (2015). *Riktlinjer för godkännande av handledare i handledning i omvårdnad*. Stockholm: Sverige.

Svensk sjuksköterskeförening (2017a). *Kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska.* Stockholm: Svensk sjuksköterskeförening.

Svensk sjuksköterskeförening (2017b*). ICN:s etiska kod för sjuksköterskor.* Stockholm: Svensk sjuksköterskeförening.

WHO (2020*). State of the world´s nursing: Investing in education, jobs and leadership*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331673/9789240003293-eng.pdf [2021-11-28]

Widarsson, M., Asp, M., Letterstål, A. & S. Källestedt, M-L. (2020). Newly Graduated Swedish Nurses' Inadequacy in Developing Professional Competence. *The Journal of Continuing Education in Nursing,* 51(2), ss. 65-74. doi: 10.3928/00220124-20200115-05.

Wieland, D. M., Altmiller, G. M., Dorr, M. T. & Wolf, Z. R. (2010). Clinical Transition of Baccalaureate Nursing Students During Preceptored, Pregraduation Practicums. I Meleis, A. I. (red*.). Transitions theory middle-range and situation-specific theories in nursing research and practice.* New York: Springer Publishing Company, LLC, ss. 292–300.

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

Winroth, J. (2015). Organisation som arena för hälsofrämjande arbete. I Eriksson, M. (red). *Salutogenes - om hälsans ursprung.* Stockholm: Liber AB, ss. 126–186.

World Medical Association (2018). *WMA Declaration of Helsinki – Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects.* https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/ [2021-12-12]

Öhlén, J., Bramstång, A., Lundin-Gurné, F., Pihlgren, A., Thonander, M. & Kirkevold, M. (2021). Complexities in Studying and Practicing Nursing—A Theoretical Elaboration Based on Reflections by Nurses and Nursing Students. *Advances in Nursing Science,* 44 (4), ss. 368–383. doi: 10.1097/ANS.0000000000000379.

Östlundh, L. (2017). Informationssökning. I Friberg, F. (red.) *Dags för uppsats: Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten.* 3. uppl. Lund: Studentlitteratur, ss. 59–82.

BILAGOR

Bilaga 1 Sökmatris

Databas	Datum	Sökord	Avgränsningar	Antal träffar	Antal lästa titlar	Antal lästa abstracts	Antal granskade artiklar/Antal valda artiklar
CINAHL	2021-10-27	Newly qualified nurses or newly graduated nurses or novice nurses or new nurses AND positive transition AND job satisfaction	Peer reviewed 2012-01-01 – 2021-12-31 English Language	24	24	18	4/2
CINAHL	2021-10-27	Newly qualified nurses or newly graduated nurses or novice nurses or new nurses AND Sweden or Swedish AND from theory to practice	Peer reviewed 2012-01-01 – 2021-12-31 English Language	22	10	4	2/0
CINAHL	2021-10-27	Newly qualified nurses or newly graduated nurses or novice nurses or new nurses AND job satisfaction AND organizational culture	Peer reviewed 2012-01-01 – 2021-12-31 English Language	70	26	13	2/0
CINAHL	2021-10-27	Newly qualified nurses or newly graduated nurses or novice nurses or new nurses AND positive factor AND work environment AND nurse attitudes	Peer reviewed 2012-01-01 – 2021-12-31 English Language	46	14	9	3/0

CINAHL	2021-10-28	Newly qualified nurses or newly graduated nurses or novice nurses or new nurses AND qualitative study AND working environment or workplace	Peer reviewed 2012-01-01 – 2021-12-31 English Language	294	28	18	5/2
PUBMED	2021-10-28	Newly graduated nurses AND organization	2016-01-01 – 2021-12-31	225	22	17	4/1
CINAHL	2021-11-01	Newly qualified nurses or newly graduated nurses or novice nurses or new nurses AND work environment	Peer reviewed 2012-01-01 – 2021-12-31 English Language	1179	32	21	5/4

Bilaga 2. Artikelmatris

Artikelnummer **Författare** **Årtal** **Titel** **Tidskrift** **Land**	**Syfte**	**Metod och urval**	**Etiska överväganden**	**Resultat**	**Kvalitet**
#1 Blomberg, H. & Welander, J. 2019 A narrative study of newly graduated registered Swedish nurses´ establishment in the profession and the portrayal of a healthcare organization. *Journal of Health Organization and Management* Sverige	Att undersöka hur nyutexaminera de respektive erfarna sjuksköterskor samt cheferna beskrev och upplevde nyanställdas första tid i organisationen. Syftet var utöver det att identifiera hur de beskrev hälsovårdsorganisationen i sina berättelser.	En studie med narrativ utgångspunkt med enskilda kvalitativa intervjuer. Totalt 14 deltagare från fyra olika avdelningar på ett medelstort sjukhus i Sverige. 4 chefer, 4 sjuksköterskor med 8–10 års erfarenhet inom yrket samt 6 nyutexaminera de sjuksköterskor.	Studien är utförd enligt etiska riktlinjer i Sverige.	Tre faktorer som underlättade övergången för nybörjare identifierades: introduktionsprogram/period, individuellt stöd från chefer och kollegor samt att känna förtroende att kunna hantera vårdsituationer. Organisationen beskrevs kämpa med hög arbetsbelastning, personalbrist, stora ansvarsområden och förmågan att ta emot nybörjare. Det framkom även att det fanns brister i utbildningen att förbereda studenterna ordentligt inför yrkeslivet.	Hög
#2 Dames, S. 2018 THRIVEable work environments: A study of interplaying	Syftet med denna studie var att få en förståelse över vilka faktorer som påverkar samspelet mellan arbetsplatsen och nyutexaminera	Kvalitativ studiedesign med 3 semistrukturerade intervjuer. En kanadensisk studie där totalt 28	Etiskt godkännande från institutet där studien ägde rum. Alla deltagare fick skriftlig och muntlig information om samtycke och kunde när som	Samspelet mellan faktorer på arbetsplatsen och sjuksköterskans utvecklingsmöjligheter spelade en stor roll. Genom ökat självförtroende kunde sjuksköterskan	Hög

factors that enable novice nurses to thrive. *Journal of Nursing Management* Kanada	de sjuksköterskans utvecklingsmöjligheter.	intervjuer gjordes på 8 nyutexaminerade sjuksköterskor som deltog i studien. Kriterier var att de skulle varit yrkesverksamma minst 6 månader och upp till 2 år. Samt bosatta i närheten av vald plats för intervjuerna.	helst dra sig ur studien. Pseudonymer användes för att försäkra anonymitet. Alla deltagare erbjöds gratis rådgivning om det uppstod starka känslor under intervjuerna.	lättare och effektivare hantera den rådande arbetsmiljön.	
#3 Halpin, Y., Terry, L. & Curzio, J. 2017 A longitudinal, mixed methods investigation of newly qualified nurses´ workplace stressors and stress experiences during transition. *Advanced Emergency Nursing Journal* England	Att undersöka de stressfaktorer som finns i arbetsmiljön för nyutexaminerade sjuksköterskor och deras upplevelse av stress under deras första 12 månader som yrkesverksam sjuksköterska.	En longitudinell berättande sekventiell kohortstudie. Kvantitativ ansats i fas 1–3 som sedan användes som grund för kvalitativ metod i fas 4 med semistrukturerade intervjuer. Alla sjuksköterskestudenter inom vuxenvården på ett universitet i England blev inbjudna via deras intranät att delta i studien. 288 deltagare anmälde sig till fas 1, 107 av dem valde att delta i fas 2 och i fas 3	Etiskt godkännande från universitetets etikpanel. Alla deltagare fick separat information om samtycke i varje fas samt blev försäkrad om full anonymitet. Efter varje intervju skedde en enskild debriefing för att säkerställa att deltagarna mådde väl.	Den mest framträdande stressfaktorn var en hög arbetsbelastning. Tidigare erfarenhet inom vården minskade påverkan av vissa stressfaktorer och en bra sammanhållning i arbetsteamet underlättade övergången från student till yrkesverksam sjuksköterska.	Hög

		kvarstod 86. I fas 4 gjordes ett bekvämlighets urval som landade på 14 deltagare.			
#4 Hart, E. 2019 The experience of preparing for and transitioning to registered practice *British Journal of Nursing* England	Att bättre förstå studenters upplevelse och förväntningar av slutpraktiken för att bättre kunna stödja övergången till yrkesverksam sjuksköterska.	Kvalitativ deskriptiv fenomenologisk studiedesign med enskilda, semistrukturerade intervjuer. 6 stycken nyutexaminerade sjuksköterskor från en och samma klinik	Etiskt godkännande erhölls från etikpanelen vid högskolan (HEI) och från stiftelsens forsknings- och utvecklingsavdelning.	Tre huvudteman identifierades: Placering, stöd och känsla av kompetens. Överlag var upplevelserna positiva. Faktorer som påverkade upplevelsen var att bemanningen var tillräcklig samt personalens engagemang för både sitt arbete och att handleda studenterna. Slutpraktiken hade en positiv inverkan för att förbereda studenterna inför den kommande professionen.	Medel
#5 Hee Kim, J. & Sook Shin, H. 2020 Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study *Journal of Professional Nursing*	Studien syftade till att identifiera nyutexaminerade sjuksköterskors erfarenhet av övergången till profession där undersökningen byggde på att finna vilka hinder respektive framgångsfaktorer som upplevdes.	En mix-method studie. En kvalitativ design med intervjuer i fokusgrupper. Totalt 22 nyutexaminerade sjuksköterskor deltog i grupper på 7–8 deltagande per grupp, totalt 3 fokusgrupper. Intervjuerna pågick mellan	Etiskt godkännande från universitetets etikpanel samt från sjukhusledningen. Deltagarna blev försäkrade om total anonymitet och sekretess.	Resultatet visade att de hinder som nyutexaminerade sjuksköterskor upplevde var rädsla, arbetsbelastning, att det fanns orealistiska förväntningar, känslomässiga svårigheter som bland annat kopplades till mobbning av erfarna kollegor. De faktorer som visade sig vara framgångsrika	Hög

Korea		oktober-december 2017. Urvalskriterier var att sjuksköterskan skulle varit yrkesverksam i mindre än ett år samt att yrket är det första inom professionen.		för sjuksköterskans övergång baserades många gånger på interaktionen med arbetskollegor, ett bra självförtroende, en positiv och stödjande arbetsmiljö och en infasning till den nya professionen i form av ett basår.	
#6 Ho, S-S., Stenhouse, R. & Snowden, A. 2021 'It was quite a shock': A qualitative study of the impact of organizational and personal factors on newly qualified nurses´ experiences. *Journal of Clinical Nursing* England	Att undersöka hur faktorer i arbetsmiljön och i privatlivet påverkar den nyutexaminerade sjuksköterskans upplevelse av sin första tid inom yrket och vilken påverkan det har för att stanna kvar på arbetsplatsen.	Kvalitativ studiedesign med semistrukturerade telefonintervjuer. Deltagarna som deltog i studien var medverkande i en större longitudinell kohortstudie och tog själva initiativet att delta. Deltagarna kom från två olika universitet i Skottland, men hade alla börjat studera i september 2013. 12 deltagare blev intervjuade ett år efter examen och 11 deltagarna blev intervjuade 2	Etiskt godkännande erhålls från universitetets etikpanel. Deltagandet var frivilligt och deltagare kunde när som helst dra sig ur. Transkriptioner var anonymiserade. All data hanterades enligt GDPR och universitetets egna policys för datahantering.	Tre huvudteman urskildes: transitionschock, arbetsmiljöfaktorer och balansen mellan arbetsliv och privatliv. Studien visade att graden av stöd och tillhörighet både på arbetsplatsen och i privatlivet tydligt påverkade motivationen till att vilja stanna kvar på sin arbetsplats. Under studiens gång hade fem deltagare bytt arbetsplats, tre hade slutat helt inom professionen och ytterligare två planerade att lämna yrket inom kort.	Hög

		år efter examen. Totalt 23 olika deltagare.			
#7 Pennbrant, S., Skyvell Nilsson, M., Öhlén, J. & Rudman, A. 2013 Mastering the professional role as a newly graduated registered nurse *Nurse Education Today* Sverige	Denna studie syftar till att ta fram en modell som beskriver nyutexaminera de sjuksköterskors professionella utveckling under det första året.	En kvalitativ longitudinell kohortstudie. Sjuksköterskor som tog examen 2004 och 2006 bjöds in för att delta. Totalt deltog 330 legitimerade sjuksköterskor. Frågeformulär mailades till deltagarna vilket sedan returnerades via post till forskarna. Enkätdata samlades in och analyserades.	Tillstånd för studien erhölls från etikpanelen vid Karolinska Institutet, Stockholm. Alla deltagare fick skriftlig information om samtycke till att delta och kunde avsluta deltagandet när som helst. Studien följde riktlinjer enligt Helsingforsdekl-arationen.	Resultatet visade att nya erfarenheter, en stimulerande arbetsmiljö och stöd från kollegor var faktorer som underlättade för den nyutexaminerade sjuksköterskan i den nya professionen.	Hög
#8 Price, S., Paynter, M., McGillis Hall, L. & Reichert, C. 2018 The Intergenerational Impact of Management Relations on Nurse Career Satisfaction and Patient Care *JONA – The*	Att utforska och få en inblick i hur sjuksköterskan, från student till många års erfarenhet i professionen upplever sitt arbete i de olika stadier av arbetslivet/karriären, baserat på arbetstillfredsställelsen på arbetsplatsen.	En kvalitativ deskriptiv metod med tematisk analys av 18 fokusgrupper som hölls i 8 kanadensiska provinser mellan januari- maj 2015. Semistrukturerade intervjuer användes. Antal deltagare bestod utav	Etiskt godkännande av forskningskom mittén på Canadian Federation Nurses Unions (CFNU).	För en positiv och framgångsrik övergång var en stödjande miljö av betydelse. Sjuksköterskor som var i början av sin karriär förväntade sig bra ledarskap, kommunikation och positiv arbetsmiljö. Sjuksköterskor som arbetat i 6 år och mer upplevde en missnöjdhet med ledarskaps	Medel

Journal of Nursing Administration Kanada		185 sjuksköterskor som var i början, mitten och senare delen av sin karriär.		relationen och interaktionerna på arbetsplatsen.	
#9 Widarsson, M., Asp, M., Letterstål, A. & S. Källestedt, M-L. 2020 Newly Graduated Swedish Nurses' Inadequacy in Developing Professional Competence *The Journal of Continuing Education in Nursing* Sverige	Att beskriva utvecklingen av nyutexaminerade sjuksköterskors grundkompetens från sjuksköterskeprogrammet och under deras första år i professionen.	Kvalitativ deskriptiv studie design med ett induktivt förhållningssätt. 11 sjuksköterskor intervjuades. Alla sjuksköterskor som arbetade på en medicinsk eller en kirurgisk avdelning inkluderades.	Studien genomfördes enligt svensk etiklagsstiftning och följde riktlinjerna enligt Helsingforsdeklarationen. Deltagarna fick muntlig och skriftlig information och kunde när som helst dra sig ur studien. Alla namn anonymiserades.	Genom reflektion får nyutexaminerade sjuksköterskor grundläggande verktyg för att bättre kunna utvecklas i sin profession. Resultat visar att kunskapsklyftan snarare handlar om brister mellan universitet och organisationen i vården, än klyftan mellan teori och praktik för sjuksköterskan.	Hög

Bilaga 3. Kvalitetsgranskning av artiklar

Frågor för kvalitetsgranskning byggdes upp med stöd från Fribergs (2017 ss. 187) förslag på granskningsfrågor för kvalitativa studier. Frågor som besvarades med ja tilldelades ett poäng och det totala resultatet användes för att bedöma artikelns kvalitet i sin helhet.

- Finns det ett tydligt problem formulerat?
- Finns teoretiska utgångspunkter beskrivna?
- Finns det någon omvårdnadsvetenskapligteori beskriven?
- Finns det ett tydligt formulerat syfte?
- Är metoden beskriven?
- Är dataanalysen tydligt beskriven?
- Finns det ett tydligt resultat beskrivet?
- Förs det några etiska resonemang?
- Finns det en metoddiskussion?