

10001

Nyutdannede sykepleieres overgang til arbeidslivet

Antall ord: 7504
Litteraturbachelor

Bacheloroppgave i Sykepleie
Juni 2022

10001

Nyutdannede sykepleieres overgang til arbeidslivet

Antall ord: 7504
Litteraturbachelor

Bacheloroppgave i Sykepleie
Juni 2022

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for medisin og helsevitenskap
Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Bakgrunn: Sykepleiermangel er et stort samfunnsproblem. Belastningen på helsevesenet er høy, og befolkningen blir stadig eldre og mer pleietrengende. Samtidig ses dalende søkertall til sykepleierutdanningen, og misnøye, frafall og utbrenthet blant sykepleiere. Nyutdannede sykepleiere opplever sammensatte utfordringer i møte med arbeidslivet, som påvirker deres trivsel og intensjon om å stå i yrket etter endt utdanning.

Hensikt: Oppgavens hensikt er å undersøke hvordan nyutdannede sykepleiere opplever overgangen fra student til yrkesaktiv. Kunnskapen er nødvendig for å avdekke områder for forbedring, og dermed motvirke frafall fra yrket og sykepleiermangel.

Metode: En litteraturstudie basert på syv utvalgte forskningsartikler, supplert med annen fag- og forskningslitteratur.

Resultat: Overgangen til arbeidslivet er en krevende periode for nyutdannede sykepleiere. Det er lite samsvar mellom nyutdannedes forventninger fra studiet og forventninger fra arbeidsgiver i oppstartsfasen. De fleste står overfor store kompetansegap. Nyutdannede har høye forventninger til sin ledelse. Behovet for støtte og veiledning fra kolleger og ledere er viktig for å utvikle kompetanse, oppleve mestring og trives som sykepleier. Forekomsten av stress er høy, og nyutdannede er lite forberedt på ansvaret som rollen medfører.

Konklusjon: Nyutdannede sykepleiere opplever betydelige kompetansegap ved overgangen til arbeidslivet, særlig ved organisatorisk kompetanse og handlingskompetanse. Uoverensstemmelse mellom de nyutdannede og arbeidsgivers forventninger kan skape krysspress. Tilstrekkelig opplæring, støttende ledelse og inkluderende arbeidsmiljø er essensielt for at nyutdannede sykepleiere trives og forblir i yrket.

Nøkkelord: Nyutdannet sykepleier, overgang, forventninger

Abstract

Background: Lack of nurses is a major societal problem. The burden on the health care system is high, and the population is getting older and more in need of care. At the same time, there is a declining number of applicants for nursing education, and dissatisfaction, dropouts, and burnout among nurses. Newly graduated nurses experience complex challenges during the transition to working life, which affects their well-being and intention to remain in the profession after graduation.

Aim: The study aims to investigate how newly qualified nurses experience the transition from student to professional. The knowledge is necessary to identify areas for improvement, and thus counteract dropouts from the profession and the shortage of nurses.

Method: A literature study based on seven selected research articles, supplemented by other professional and research literature.

Results: The transition to working life is a demanding period for newly graduated nurses. There is little correspondence between the graduates' expectations from the education and expectations from the employer. Most face large gaps. Graduates have high expectations of their management. The need for support and guidance from colleagues and managers is important for developing competence, experiencing mastery and thriving as a nurse. The incidence of stress is high, and graduates are poorly prepared for the responsibilities that the role entails.

Conclusion: Newly graduated nurses experience significant competence gaps in the transition to working life, especially in organizational competence and empowerment. Discrepancies between the graduates' and the employer's expectations can lead to cross-pressure. Adequate training, supportive management and an inclusive work environment are essential for newly qualified nurses to thrive and remain in the profession.

Keywords: Newly graduated nurse, transition, expectations

Innhold

1.	Introduksjon.....	6
1.1.	Introduksjon til tema	6
1.2.	Teori.....	6
1.2.1.	Realitetssjokk og forventninger.....	7
1.2.2.	Krysspress	7
1.2.3.	Kompetansegap	7
1.2.4.	Rammeplan, studiets formål og arbeidsgivers rolle	8
1.2.5.	Ledelse	8
1.2.6.	Stress, empowerment og mestring	9
1.2.7.	Fra novise til ekspert	9
1.3.	Avgrensning, hensikt og problemstilling	10
2.	Metode	11
2.1.	Litteraturstudium som metode	11
2.2.	Inklusjons- og eksklusjonskriterier	11
2.3.	Søkestrategi	12
2.4.	Kvalitetsvurdering og utvelgelse av artikler	13
2.5.	Analyse.....	13
3.	Resultater	17
3.1.	Artikkelmatriser	17
3.2.	Sammenfattet resultat	20
3.2.1.	Forventninger og kompetansegap	20
3.2.2.	Ledelse, støtte og veiledning	21
3.2.3.	Ansvar, stress og mestring	22
4.	Diskusjon	24
4.1.	Høye forventninger og manglende kompetanse	24
4.1.1.	Betydningen av praksis	24
4.1.2.	Kompetansegap	25
4.2.	Stort behov for ledelse, støtte og veiledning	25
4.2.1.	Betydningen av opplæring og støtte	25
4.2.2.	Høye forventninger til ledelse	26
4.3.	Sammenheng mellom ansvar, stress og mestring.....	27
4.4.	Metodediskusjon	28
4.5.	Konklusjon	28
	Referanser.....	30

Tabeller

Tabell 1 - Inklusjons- og eksklusjonskriterier	11
Tabell 2 - PICO-skjema	12
Tabell 3 - Analyseprosess	14
Tabell 4 - Søketablell	15
Tabell 5 - Artikkelmatrise A	17
Tabell 6 - Artikkelmatrise B.....	17
Tabell 7 - Artikkelmatrise C	18
Tabell 8 - Artikkelmatrise D	18
Tabell 9 - Artikkelmatrise E.....	19
Tabell 10 - Artikkelmatrise F	19
Tabell 11 - Artikkelmatrise G.....	20

1. Introduksjon

1.1. Introduksjon til tema

Behovet for sykepleiere i Norge er stort. NAVs bedriftsundersøkelse fra 2021 viser en fortsettende økning i mangel på helsepersonell (Gjerde, 2021). Ser man på enkeltstående yrker havner sykepleiere høyest på lista, med mangel på hele 5350 årsverk. Dette er ikke inkludert 1600 spesialsykepleiere og jordmødre vi også mangler. En rapport fra SSD viser at behovet for sykepleiere i årene som kommer vil øke betydelig (Hjemås et al., 2019). Årsaken er at befolkningen generelt blir eldre, og dermed skrøpelige, med behov for bistand fra helsetjenesten. Tallene impliserer at behovet for sykepleiere i 2035 vil øke til 125 000 årsverk. Norge ligger dermed an til en underdekning på 28 000 sykepleiere dersom tilgangen ikke bedrer seg.

Søkertall fra Samordna opptak viser at 5025 søkere møtte til studiestart i 2018 (Samordna opptak, 2018). Av disse ble 4240 studenter uteksaminert i 2021 (Database for statistikk om høyere utdanning, u.å.). Dette innebærer et frafall på 785 potensielle sykepleiere gjennom studieløpet, blant siste uteksaminerte kull. Tallene fra forrige studieår viser en negativ endring på -3,5% i oppmøtte søkere til studiestart fra 2020 til 2021, og nesten halvparten av sykepleierutdanningene i Norge hadde færre oppmøtte søkere enn antall studieplasser (Samordna opptak, 2021). I tillegg til reduserte søknadstall blant studentene, viser en undersøkelse gjort med 1188 yrkesaktive sykepleiere at hele 72% har vurdert å slutte eller bytte arbeidsplass det siste året (Helmers et al., 2021).

I tillegg til utfordringen med å dekke det økende behovet for sykepleiere, rammes også kvaliteten på helsetjenestene av sykepleiere som slutter (Helsedirektoratet, 2021). Høy andel *turnover*, altså høy grad av utskiftning blant de ansatte, kan føre til økt belastning på de gjenværende ansatte. Utfordringer med å rekruttere nye sykepleiere fører til flere ubesatte stillinger, som gjenspeiles i dårligere kvalitet på helsehjelpen grunnet lavere fagkompetanse og økt arbeidsbelastning.

For en snart nyutdannet sykepleier som skal tre inn i arbeidslivet, er statistikken over urovekkende. Det er ikke en nyoppstått problemstilling at det norske helsevesenet opplever stort press og etterspør endring. Likevel fortsetter utviklingen i negativ retning. For å hindre at vi mister flere nyutdannede sykepleiere i starten av arbeidslivet trengs det kunnskap om hvordan overgangen oppleves. Vi må se på både det som fungerer godt og gir grobunn for mestring og trivsel, og det som bidrar negativt og krever endringer og tiltak.

1.2. Teori

Denne delen av kapittelet vil belyse tematikken, og inneholder det teoretiske grunnlaget i oppgaven. Teorien belyser sentrale fenomener og begreper for problemstillingen, rammeplan for sykepleierutdanningen og en framstilling av Benner og Wrubels (1989) forståelse av stress og mestring. Til slutt introduseres Benners (1984/1995) teori om

sykepleiers utvikling «fra novise til ekspert» som sykepleieteoretisk fundamentet i oppgaven. Tematikken videreføres gjennom oppgaven, og adresseres i drøftingsdelen.

1.2.1. Realitetssjokk og forventninger

Begrepet *realitetssjokk* brukes for å beskrive nyutdannede sykepleieres møte med arbeidslivet (Orvik, 2015). Fenomenet oppstår når nyutdannede opplever at realiteten ikke samsvarer med forventningene de har med seg fra studiet. Når forestillingene og ønsket om hvordan sykepleie skal utøves ikke samstemmer med den praktiske realiteten, kan nyutdannede tvile på egen kunnskap, ferdighet og kompetanse. Utdanningen vektlegger profesjonsetikk og autonomi, mens hverdagen og arbeidslivet står i fare for å overstyres av økonomisk tankegang og ekstern kontroll (Christiansen & Bjørk, 2016). Når arbeidslivets rammer utfordrer muligheten til selvrealisering, kan motivasjon og trivsel trues. Dersom tilstanden vedvarer uten at det tas grep, kan den nyutdannede sykepleieren føle seg overveldet og mistrives i så stor grad at vedkommende velger å slutte i jobben.

Sykepleierprofesjonen i Norge kjennetegnes av god kvalitet (Kirkevold, 2016). Utdanningen foregår på universitets- og høgskolenivå, og det kreves autorisasjon etter fullført bachelorgrad for å benytte tittelen og utøve sykepleieryrket. Med tittel som sykepleier følger også en samfunnsmessig plikt. Helsepersonelloven (1999, §4) stiller krav om at helsepersonell skal yte tjenester ut fra faglig forsvarlighet og omsorg, egen kvalifikasjon, arbeidets karakter og den aktuelle situasjonen. I henhold til Norsk sykepleierforbunds (NSF) yrkesetiske retningslinjer har sykepleiere ansvar for at handlinger som utføres baserer seg på lovverket som regulerer tjenesten, samt faglige og etiske vurderinger (NSF, 2019). Sykepleien skal være trygg og sikker, virkningsfull, tilrettelegge for høy grad av brukermedvirkning, være samordnet og effektiv, utnytte ressurser på en hensiktsmessig måte, og være rettferdig og tilgjengelig for alle den tjener (Kirkevold, 2016).

1.2.2. Krysspress

Nyutdannede streber etter å innfri arbeidsplassens, utdanningens, pasientenes og egne forventninger til rollen. Utdanningens verdier og forventninger kan kollidere med arbeidslivets forventninger og verdier, og skape krysspress hos den nyutdannede sykepleieren (Orvik, 2015). Presset kan være vanskelig å håndtere, særlig i en ny og utfordrende livssituasjon. I verste fall kan krysspress føre til krisereaksjoner som å slutte i jobben eller yrket. Utfallet kan ikke anses som hensiktsmessig for verken sykepleier eller arbeidsgiver. Utdanningen gjør mye for å forberede studentene på møtet med arbeidslivet, blant annet gjennom praksisstudier. Det er likevel to ulike roller å være student og nyutdannet sykepleier i en institusjon (Kristoffersen, 2016a). Under utdanningen lærer man å jobbe med et helhetlig og pasientrettet fokus. Som ansatt sykepleier må systemorienterte krav om å prioritere og nedprioritere oppgaver, jobbe under tidspress og utføre arbeidet effektivt møtes.

1.2.3. Kompetansegap

Overgangen mellom det studenten lærer under studiet og realiteten av arbeidslivet kan avdekke ulike former for kompetansegap. Orvik (2015) deler fenomenet inn i fire kategorier: *Normale utdanningsgap* skyldes det forventede avviket som oppstår fordi studiet gir generell kompetanse, og ikke den spesielle som kreves innad en spesifikk virksomhet. *Reparerbare utdanningsgap* skyldes svakheter i universitetet eller høgskolens utdanning, og kan forbedres ved endringer på utdanningsnivå. *Individuelle*

gap skyldes variasjoner i de nyutdannedes motivasjon og forutsetninger, som hvilke karriereplaner vedkommende har, og dermed vektlegger under studiet. *Introduksjonsgap* skyldes mangelfull opplæring og tilrettelegging fra organisasjonen eller arbeidsplassen, eller for høye krav og forventninger til den nyutdannede.

1.2.4. Rammeplan, studiets formål og arbeidsgivers rolle

Regjeringens rammeplan for sykepleierutdanning har til hensikt å angi retningslinjer og mål for utdanningen (Kunnskapsdepartementet, 2008). Rammeplanen skal sikre at alle institusjoner som tilbyr sykepleierutdanningen opprettholder et likeverdig faglig nivå, og utdanner sykepleiere med samme forutsetninger og standard uavhengig av studiested. Forskrift om nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning (2019) beskriver at formålet med sykepleierutdanningen er å «*kvalifisere kandidater til å utøve sykepleie for å ivareta menneskets grunnleggende behov, fremme helse, forebygge og behandle sykdom, lindre lidelse og sikre en verdig død*» (§2). For å oppnå formålet kreves det at sykepleiere har oppdatert kunnskap, respekt for autonomi og medbestemmelse, og viser skikkethet for yrket.

Sykepleierutdanningen skal kvalifisere yrkesutøverne til en praksis under høy grad av utvikling og endringer (Kunnskapsdepartementet, 2008). Læring må derfor ses i et livslangt perspektiv der både arbeidsgiver og yrkesutøver er ansvarlige for utvikling. Begrepene *handlingskompetanse* og *handlingsberedskap* beskriver at arbeidsgivers forventning til den nyutdannedes funksjonsdyktighet avhenger av hvilke oppgaver og områder av sykepleien det er snakk om. Med handlingskompetanse menes at nyutdannede er kompetente til å utøve og ivareta oppgaver som er sentrale i yrket, hovedsakelig knyttet til pasienter, pårørende, og ivaretagelse av grunnleggende funksjoner. Dette anses som områder der utdanningen er ansvarlige for å bidra til selvstendighet. Handlingsberedskap innebærer at de nyutdannede har kunnskap om feltet, men ikke tilstrekkelig erfaring og spesifikk opplæring til selvstendig handling. Arbeidsgiver forventes å bidra med opplæring før den nyutdannede kan pålegges et selvstendig ansvar for å ivareta de aktuelle områdene.

Arbeidsmiljøloven har blant annet som formål å skape et arbeidsmiljø med grunnlag for helsefremmende og meningsfylt arbeid som samsvarer med utviklingen i samfunnet (Arbeidsmiljøloven, 2005, §1-1). Lovens §4-2 omhandler krav til arbeidsmiljøet om tilrettelegging, medvirkning og utvikling. Her nevnes nødvendig opplæring, mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet, og tilrettelegging av arbeidet ut fra hver enkelt arbeidstakers evne, kyndighet, alder og forutsetninger.

1.2.5. Ledelse

Spesifikke ledere, med mandat fra organisasjonen til å lede, har fått en nødvendig og formell tillitserklæring (Orvik, 2015). Med tilliten følger også et ansvar for medarbeidernes arbeid, og en makt og myndighet til å handle på vegne av organisasjonen. En viktig oppgave for ledere er veiledning og samarbeid med sine medarbeidere, for å handle i organisasjonens beste interesse.

Ledelse kan også anses som et generelt ansvar (Orvik, 2015). Sykepleiers kliniske kompetanse skal gi grunnlag for forbedringsarbeid og ledelse som en del av yrkesrollen. Tittelen som sykepleier medfører et ansvar for å organisere og lede tjenesten både i egen virksomhet og på tvers av helsetilbud (Kunnskapsdepartementet, 2008). Nettopp evne til ledelse er et av områdene nyutdannede sykepleiere opplever særlig utfordrende, da de mangler erfaring og ledelseskompetanse ved utgangen av studiet, mens arbeidsgiver

gjærne forventer slik kompetanse allerede ved oppstart i arbeidslivet (Solli, 2009 i Orvik, 2015).

1.2.6. Stress, empowerment og mestring

Benner og Wrubel (1989) hevder at sykepleieryrket er særlig utsatt for stress grunnet høy forekomst av akutte situasjoner, stor arbeidsmengde og lite rom for feil. Begrepet *stress* brukes ofte i negativ betydning, mens det egentlig er en normal, livsviktig fysiologisk reaksjon (Orvik, 2015). Stress kan likevel påføre kroppen skade dersom det vedvarer uten mulighet for restitusjon. Hva som oppleves som stressende vil være individuelt fra person til person. Et annet sentralt begrep er *empowerment*. Empowerment er det motsatte av undertrykking, og handler om å styrke individet ved å rette søkelyset på vedkommendes ressurser (Kristoffersen, 2016b). Begrepet er mye omtalt i pasientperspektivet, som en måte å underbygge pasienters ressurser og fremme helse. Empowerment vil også være relevant for den nyutdannede. En av forskningsartiklene oversetter begrepet til *høy faglig selvtillit* i forbindelse med nyutdannede (Bjerkvik & Valeberg, 2021).

En forklaring av sammenhengen mellom stress og mestring beskrives av sykepleieteoretikerne Patricia Benner og Judith Wrubel i boken «The Primacy of Caring» (1989). Teorien bygger på Lazarus forståelse av stress som et fenomenologisk prinsipp, og inkluderer både personen berørt av stresset og situasjonen vedkommende befinner seg i (Lazarus i Benner & Wrubel, 1989). Hvordan situasjonen oppleves er avgjørende for graden av stress hos vedkommende. Stress oppstår når det en person oppfatter som meningsfullt i en situasjon trues. *Mestring* er hvordan vedkommende anser muligheten til å tilpasse seg og håndtere situasjonen. Meningsløshet, sammen med manglende tilhørighet, beskrives som mestringens største trussel (Benner & Wrubel, 1989). Sykepleieteoretikerne hevder at mestring er essensielt for utvikling, da mestring er sentralt i adaptasjon av nye forståelsesmåter i møte med nyoppståtte situasjoner.

1.2.7. Fra novise til ekspert

Sykepleieteoretikeren Patricia Benner tok utgangspunkt i Dreyfus-brødrenes modell om læreprosesser og kunnskapsutvikling, og overførte konseptet til sykepleieryrket med teorien «Fra novise til ekspert» (Benner, 1984/1995). Teorien forklarer utviklingen en nyutdannet gjennomgår over tid etter oppstart i arbeidslivet. Utviklingen baseres på ferdighetsutvikling og forståelse av sykepleie som en kombinasjon av kunnskap fra utdanning og erfaringer fra arbeidslivet. Konseptet deles inn i fem nivåer av kompetanseutvikling:

1. *Novise* – En nybegynner uten erfaring fra fagfeltet, som jobber ut fra det en prosedyre eller lærebok sier, uten erfaringsbasert skjønn (Benner, 1984/1995). Novisen kan være en nyutdannet eller en dreven sykepleier som befinner seg i et nytt, ukjent arbeidsfelt.
2. *Avansert nybegynner* – En avansert nybegynner har opparbeidet seg noe erfaring i de kjente aspektene av utøvelsen og begynner å knytte erfaring opp mot teorien (Benner, 1984/1995). Sykepleieren trenger fremdeles retningslinjer og veiledning av andre, særlig ved prioriteringer og vurdering.
3. *Kompetent utøver* – Etter to-tre år i samme fagfelt er sykepleiere på nivå tre godt kjent med rutinene for arbeidsplassen og kan tenke langsiktig og planlegge mål

og tiltak (Benner, 1984/1995). Den kompetente utøveren er i stand til å organisere sykepleien som utøves med effektivitet, og er bevisst i sine handlinger og vurderinger.

4. *Kyndig utøver* – En kyndig utøver har etter lengre tid i samme fagfelt opparbeidet en helhetlig forståelse av sykepleien, og ser situasjoner ut fra et større bilde (Benner, 1984/1995). Sykepleieren er ikke avhengig av veiledning eller retningslinjer, men fatter beslutninger ut fra situasjonsforståelse og erfaring.
5. *Ekspert* – Eksperten trenger ikke retningslinjer, men utøver sykepleie og handler ut fra forståelse, erfaring og intuisjon (Benner, 1984/1995). Sykepleieren er fleksibel, rutinert, effektiv og trygg på sine vurderinger. Å bli ekspert krever engasjement og evne til å lære av egen erfaring, og er ikke noe alle nødvendigvis oppnår.

Benner mener klinisk dømmekraft er essensielt for å håndtere sykepleieryrket, da uventede og akutte situasjoner kan oppstå (Benner, 1984/1995). Hun trekker i tillegg fram evner som handlekraft, vurderingskompetanse og engasjement som viktige. En del av teoriens hensikt er å belyse forventninger til sykepleiere i de ulike nivåene, og tydeliggjøre deres behov for veiledning og støtte ut fra hvor i prosessen de befinner seg. Organisasjoner trenger sykepleiere i ulike faser, da noviser er avhengige av medarbeidere i de øvre nivåene for å utvikle sin kompetanse. At flest mulig oppnår høye nivåer av kunnskap vil være til organisasjonens og pasientenes beste.

1.3. Avgrensning, hensikt og problemstilling

For å svare så nøyaktig på problemstillingen som ønskelig er det foretatt vurderinger. Koronapandemien har tydeliggjort den høye belastningen på helsevesenet og sykepleiere, og vært mye omtalt i media. Oppgaven fokuserer likevel ikke på nyutdannede sykepleieres opplevelse under pandemien, men på en generell basis. Det er også valgt å inkludere opplevelser ved overgang til arbeidslivet i både sykehus og kommunale tjenester for å belyse et bredere utvalg. Litteraturstudien anerkjenner områder som lønn, manglende ressurser og strukturelle forhold som medvirkende årsaker til turnover, men grunnet oppgavens begrensede omfang kan ikke alle aktuelle områder utdypes.

For å motvirke tap av nyutdannede sykepleiere grunnet motgang i møtet med arbeidslivet behøves kunnskap om hvordan de opplever overgangen. Det trengs innsikt i både positive og negative opplevelser for å kunne støtte opp og ha en positiv medvirkning. Oppgavens mål er å tydeliggjøre tematikken, og slik bidra til en bedre overgang til nytte for både sykepleiere, sykepleierutdanningen og arbeidsgivere. Hensikten med litteraturstudien er å belyse hvilke erfaringer nyutdannede sykepleiere har med overgangen fra student til yrkesaktiv. Oppgaven munner derfor ut i problemstillingen:

Hvordan opplever nyutdannede sykepleiere overgangen til arbeidslivet?

2. Metode

Kapittelet beskriver prosessen som ledet fram til resultatene presentert i kapittel 3. Først presenteres bakgrunn for metoden og kriterier for litteratursøkene. Deretter følger en detaljert beskrivelse av søkestrategien, utvelgelse og analyse av de inkluderte forskningsartiklene resultatene er hentet fra. Til slutt presenteres søkene i en søketabell.

2.1. Litteraturstudium som metode

I en litteraturstudie ser man på eksisterende kunnskap og forskning innen et bestemt område (Thidemann, 2019). For å innhente datamateriale foretas hovedsakelig systematiske litteratursøk i databaser. Hensikten er å finne relevant stoff som kan brukes til å belyse problemstillingen, og gi leseren en oversikt og forståelse av den aktuelle kunnskapen. Søkene skal være knyttet opp mot problemstillingen i oppgaven, og det kreves derfor et forarbeid og planlegging i form av en godt formulert problemstilling og relevante søkeord. Videre trengs en god begrunnelse for både valgt fremgangsmåte i arbeidet med oppgaven, og for utvalgte forskningsdata som benyttes i utviklingen av oppgaven. Alle steg i søkeprosessen skal dokumenteres og kunne etterprøves av leseren for å komme fram til samme resultat.

2.2. Inklusjons- og eksklusjonskriterier

Tabell 1 - Inklusjons- og eksklusjonskriterier

Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
Europeiske land med overførbarhet til norsk helsevesen	Geografisk område uten overførbarhet til norsk helsevesen
Publisert mellom 2015-2022	Publisert i 2014 eller tidligere
Nyutdannet sykepleier: 0-2 års erfaring	Sykepleiere med over 2 års erfaring
IMRAD-struktur	Artikler som bare omhandler sykepleiestudenter
Tilgjengelig i fulltekst	
Fagfellevurderte artikler/Nivå i Kanalregisteret	
Kvalitative og kvantitative artikler	
Språk: engelsk eller skandinavisk	

Kvantitative forskningsmetoder gir målbare data, viser det representative for fellesskapet og formidler forklaringer i et bredt spekter, gjerne med et høyere antall respondenter (Dalland, 2017). Den kvalitative forskningsmetoden innhenter ikke-målbare data, som erfaringer og opplevelser, og søker å belyse sammenheng og helhet. De to metodene kan også benyttes i kombinasjon (metodetriangulering) for å få en mer helhetlig forståelse, eller som en forundersøkelse/oppfølging av den andre (Thidemann, 2019). For å få et bredt datagrunnlag ble det vurdert aktuelt å inkludere alle tre former for metode. Kvantitative studier gir innblikk i hvor mange som opplever et fenomen, og tilfører oppgaven tall og statistikk å bygge videre på. Kvalitative studier gir innsyn i hvordan et mindre utvalg nyutdannede opplever et fenomen, som i oppgavens tilfelle er overgangen til arbeidslivet.

2.3. Søkestrategi

Som forarbeid til litteratursøket ble det utarbeidet en midlertidig problemstilling for å klargjøre tematikken og behovet for litteratur. Et verktøy for å tydeliggjøre fokuset, identifisere søkeord og strukturere søket er rammeverket PICO (Helsebiblioteket, 2016). Problemstillingen ble satt inn i et PICO-skjema sammen med aktuelle søkeord, som vist i tabellen under.

Tabell 2 - PICO-skjema

	P Patient/population <i>Hvem ønsker vi å vite noe om?</i>	I Intervention <i>Hvilke tiltak, intervensjon, hva ønsker vi å vite noe om?</i>	C Comparison <i>Hvilke alternativer finnes til tiltakene?</i>	O Outcome <i>Hvilke utfall, effekt, erfaring eller opplevelse er vi interessert i?</i>	OR
	Nyutdannede sykepleiere	Overgang til/møte med arbeidslivet		Erfaringer til/forventninger i møte med arbeidslivet	
Søkeord	New graduate nurses Novice nurses	Transition Job satisfaction		Experience Expectations	
AND					

C – Comparison ble ikke vurdert som aktuell for problemstillingen, og kan generelt være utfordrende å plassere da verktøyet i utgangspunktet ble utarbeidet for kliniske effektspørsmål (Thidemann, 2019). Ordene AND og OR er eksempler på boolske operatører som benyttes i flere databaser for å kombinere søkeord og gi mer relevante treff for problemstillingen.

Litteratursøkene ble utført i utvalgte databaser, som ble funnet gjennom databasebiblioteket til Oria.no under kategorien «Sykepleie». Det første søket ble gjennomført i PubMed med søkeordene «New graduate nurses», «Transition» og «Experience». De tre søkeordene ble kombinert med AND, og gav 317 treff. For å begrense antall treff og relatere søket til inklusjonskriteriene ble ordet «Europe» inkludert i neste søk, i tillegg til filtrering om at artikkelen var tilgjengelig i fulltekst, og innen de gitte rammene for publikasjonstidspunkt. Det avgrensede søket resulterte i 13 treff, og én ble markert som relevant (A). Et senere søk i samme database med ordene «Novice Nurs*» og «Job satisfaction» ledet fram til enda en artikkel (D).

Det ble også gjennomført litteratursøk i databasen Cinahl, med ordene «Novice nurses» og «Experience». Kombinert med AND og begrenset til publikasjonstidspunkt, tilgjengelig fulltekst og fagfellevurdert artikkel ble én relevant artikkel funnet (B). Det var også ønskelig med forskning på norsk for aktualitet med norske forhold. Et søk i Cinahl med ordet «Nyutdannet sykepleier» ga ett treff, som også falt innenfor kriteriene og ble vurdert relevant for oppgaven (C). Søk i samme database på senere tidspunkt med kombinasjon av ordene «New graduate nurses», «transition», «experience» og «support» resulterte i 46 treff etter kriterier var lagt til. Ordet «Support» ble brukt for å redusere antall treff og tilspisse søket, og for å finne forskning med litt annen innfallsvinkel på problemstillingen. Én artikkel ble valgt (F).

Til slutt ble det gjort et søk i Oria.no (NTNU Universitetsbibliotek) for å se etter flere norske artikler, og søkeordet «Nyutdannet sykepleier» ga 20 treff innenfor rammene. Én ble valgt til oppgaven (E).

Litteratursøkene resulterte i 6 forskningsartikler med både kvalitativt og kvantitativt design, men også metodetriangulering. Etter å ha gjennomgått referanselisten til artiklene, ble artikkelen til Kuokannen (2016) funnet som referanse til både artikkel C, E og F, og vurdert aktuell for problemstillingen (G).

Under søkeprosessen ble det observert at mesteparten av artiklene var fra USA, Australia og asiatiske land, noe som kan tyde på at temaet er mer forsket på i de geografiske områdene. Det ble forsøkt søk i Sykepleien Forskning og Svemed+ for å finne artikler på nordiske språk, men ingen resultater falt innenfor kriteriene. Det ble også gjort søk med ordene «stress», «reality shock» og «transition shock», men søkene resulterte ikke i noen anvendbare artikler. Ut fra resultatlisten ble det konkludert at de opprinnelige søkeordene traff godt for problemstillingen, da artiklene som falt innenfor kriteriene var høyst relevante for oppgaven.

2.4. Kvalitetsvurdering og utvelgelse av artikler

Treffene ble først vurdert ut fra overskrifter som framsto relevante for problemstillingen. Søkene var allerede begrenset til inklusjonskriteriene som beskrevet i tabellen over. De som tilsynelatende var aktuelle ble åpnet, og geografisk område og type artikkel ble vurdert. På de som baserte seg på forskning i Europa ble sammendraget lest, og de relevante ble notert ned for senere gjennomlesning.

Databasene som ble brukt har gjerne en egen form for kildekritikk i form av «peer-review» eller fagfellevurdert tekst for å kunne bli publisert i databasen. I Cinahl og Oria ble filteret for fagfellevurdert tekst haket av, men PubMed har ikke denne funksjonen. Som en ekstra sikkerhet ble alle artiklenes tidsskrift søkt opp i Kanalregisteret. Publiseringskanalene ble alle vurdert til nivå 1 eller 2, som vil si at de er godkjente vitenskapelige tidsskrift ut fra bestemte kriterier fra Det nasjonale publiseringsutvalget (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, u.å.).

Videre ble det foretatt en systematisk kvalitetsvurdering av artiklene. Vurderingen ble gjort med hjelp fra en forenklet sjekklister publisert av faglærer, med utgangspunkt i helsebibliotekets sjekklister for å vurdere forskningsartikler. Artiklene ble inndelt etter metode, og sjekket opp mot listen ut fra om de var kvalitative eller kvantitative. Sjekklisten ble ikke fylt ut, men hver enkelt artikkel ble gjennomgått med spørsmålene liggende ved siden av teksten. Aktuelle områder som ble undersøkt var blant annet tema og formål, vurdering av datautvalget, beskrivelse av metode og design, resultater, og relevans for oppgavens problemstilling.

2.5. Analyse

For å analysere artiklene og bearbeide resultatene ble det tatt utgangspunkt i Evans (2002) analysemodell, som deler prosessen inn i fire faser.

Tabell 3 – Analyseprosess

Trinn 1: Finne aktuelle studier	Trinn 2: Identifisere hovedfunn i alle artikler	Trinn 3: Bestemme fellestrekk i hovedfunn på tvers av studier, og identifisere tema	Trinn 4: Beskrive hovedfunn og tema fra artiklene for å belyse problemstillingen
<p>Etter en innledende avklaring av søkekriterier og søkeord, utføres strukturerte søk i databaser, før de relevante artiklene velges (Evans, 2002). Prosessen er beskrevet tidligere i metodekapitlet.</p>	<p>Artiklene studeres grundig for å oppnå en forståelse av innholdet (Evans, 2002). De relevante artiklene ble skrevet ut og nærllest med notater og markeringer for å synliggjøre hovedfunn med relevans til oppgavens problemstilling.</p>	<p>De kartlagte hovedfunnene studeres for å avdekke fellestrekk i artiklene, samt ulikheter og eventuelle kontraster, før de deles inn i tema (Evans, 2002). Utvalgte gjentakende tema ble «Forventninger og kompetansegap», «Ledelse, støtte og veiledning» og «Ansvar, stress og mestring». Artiklene ble gjennomlest flere ganger, og markert i tre ulike farger ut fra de valgte temaene.</p>	<p>Hovedfunnene sjekkes opp mot artikkelen for å kontrollere nøyaktighet, før de presenteres (Evans, 2002). Hovedfunnene presenteres under resultatkapitlet i neste del av oppgaven.</p>

Tabell 4 - Søketablell

Database	Dato	Søk	Søkeord	Avgrensning	Antall treff	Valgte artikler
PubMed	24.03	S1	New graduate nurses		4217	
		S2	Transition		537 286	
		S3	Experience		934 077	
		S4	S1 AND S2 AND S3		317	
		S5	Europe		1 590 212	
		S6	S1 AND S2 AND S3 AND S5	År 2015-2022, full tekst	13	1 (A)
	30.03	S1	Novice Nurs*		2000	
		S2	Job satisfaction		32 649	
		S3	S1 AND S2	År 2015-2022, full tekst	40	1 (D)
Cinahl	24.03	S1	Novice nurses		4439	
		S2	Experience		827 838	
		S3	S1 AND S2	År 2015-2022, full tekst, Peer reviewed	65	1 (B)
	25.03	S1	Nyutdannet sykepleier		1	1 (C)
	01.04	S1	New graduate nurses		13 973	
		S2	Transition		111 060	
		S3	Experience		827 845	
		S4	Support		1 017 299	
		S5	S1 AND S2 AND S3 AND 4	År 2015-2022, full tekst, Peer reviewed	46	1 (F)
Oria (NTNU Universitetsbibliotek)	31.03	S1	Nyutdannet sykepleier	År 2015-2022, full tekst, fagfelleurdert tidsskrift	20	1 (E)

* = trunkering, inkluderer treff med alternative endinger for ordet (nurse, nurses)

Inkluderte artikler fra databasesøk:

A. Kaihlanen et al., (2020). Final clinical practicum, transition experience and turnover intentions among newly graduated nurses: A cross sectional study. *Nurse Education Today*, 84(104245), N.PAG.

B. ten Hoeve et al., (2018). The Voice of nurses: Novice nurses' first experiences in a clinical setting. A longitudinal diary study. *Journal of Clinical Nursing (John Wiley & Sons, inc.)*, 27(7-8), e1612-e1626

C. Bjerkvik et al., (2021). Forberedt for yrkesrollen? – En spørreundersøkelse om egenvurdert kompetanse blant nyutdannede sykepleiere. *Nordic Nursing Research / Nordisk Sygeplejeforskning*, 11(3), 1-3

D. ten Hoeve et al., (2020). Turnover prevention: The direct and indirect association between organizational job stressors, negative emotions and professional commitment in novice nurses. *Journal of Advanced Nursing (John Wiley & Sons, Inc.)*, 76(3), 836-845

E. Bjerkvik et al., (2022). Nyutdannet sykepleier, - forventninger og utfordringer i møte med yrkesrollen. *Nordisk tidsskrift for helseforskning*, 18(1). N.PAG.

F. Gellerstedt et al., (2019). Newly graduated nurses' experiences of a trainee programme regarding the introduction process and leadership in a hospital setting – A qualitative interview study. *Journal of Clinical Nursing (John Wiley & Sons, Inc.)*, 28(9/10), 1685-1694

Inkluderte artikler fra hånd søk:

G. Kuokkanen et al., (2016). Newly graduated nurses' empowerment regarding professional competence and other work-related factors. *BMC Nursing*, 15, 1-8

3. Resultater

Kapittelet utgjør resultatdelen av oppgaven. Resultatene presenteres først i hver sin artikkelmatrise, og deretter som en sammenfattet tekst inndelt i tema. Funnene som framheves er de som ble vurdert mest relevante for problemstillingen.

3.1. Artikkelmatriser

Tabell 5 – Artikkelmatrise A

Referanse	Kaihlanen et al., (2020) Final clinical practicum, transition experience and turnover intentions among newly graduated nurses: A cross sectional study. <i>Nurse Education Today</i> , 84(104245), N.PAG.
Hensikt	Artikkelen undersøker sammenhengen mellom erfaringer fra siste praksisperiode og overgangen til arbeidslivet for nyutdannede, i forbindelse med intensjon om å bli i yrket.
Metode	En kvantitativ tverrsnittstudie i form av elektronisk spørreskjema. Undersøkelsen ble gjennomført i Finland fra oktober-desember 2018. Deltakere var 712 sykepleiere fra 0-2 år etter endt utdanning.
Resultat	Erfaringer fra siste praksis har i stor grad sammenheng med både overgangen til arbeidslivet, og intensjon om å bli i yrket. Resultatet viser til betydningen av godt planlagte praksisløp for å forberede de nyutdannede på arbeidslivet, og følgelig redusere risiko for at de slutter som sykepleiere. Kriterier for god praksis er oversiktlige praksisløp, involverte lærere og gode veiledere.
Kommentar og relevans for problemstilling	Artikkelen belyser betydningen av at utdanningen gjør en innsats og tilrettelegger for gode erfaringer under siste praksisperiode. Det framstilles som et mulig tiltak for å motvirke turnover og bedre overgangsfasen.

Tabell 6 - Artikkelmatrise B

Referanse	ten Hoeve et al., (2018) The Voice of nurses: Novice nurses' first experiences in a clinical setting. A longitudinal diary study. <i>Journal of Clinical Nursing (John Wiley & Sons, inc.)</i> , 27(7-8), e1612-e1626A
Hensikt	Artikkelens hensikt er å gi forståelse for hvilke personlige og profesjonelle krav nyutdannede sykepleiere står overfor i møte med arbeidslivet, og hva som kan gjøres for å forbedre overgangsfasen.
Metode	En kvalitativ studie av longitudinelt design, som fulgte nederlandske sykepleiere fra 0-2 år etter endt utdanning. Datainnsamling ble gjort i form av dagbøker fra 18 sykepleiere i perioden september 2013 – september 2014.
Resultat	Nyutdannede sykepleiere anser støtte og samhold med sine medarbeidere som særlig viktig i møte med utfordrende situasjoner. Studien påpeker viktigheten av å jobbe i et trygt miljø som ivaretar og tilrettelegger for å imøtekomme behovet.

Kommentar og relevans for problemstilling	Artikkelen gir et beskrivende innblikk i hvordan nyutdannede sykepleiere opplever overgangen til arbeidslivet. Den belyser både utfordringer, og positive erfaringer.
--------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabell 7 - Artikkelmatrise C

Referanse	Bjerkvik & Valeberg, (2021) Forberedt for yrkesrollen? – En spørreundersøkelse om egenvurdert kompetanse blant nyutdannede sykepleiere. <i>Nordic Nursing Research / Nordisk Sygeplejeforskning</i> , 11(3), 1-3
Hensikt	Artikkelen kartlegger hvordan nyutdannede sykepleiere vurderer sin kompetanse etter endt utdanning, og i hvilken grad utdanningen kvalifiserer for yrkesrollen.
Metode	En metodetriangulert studie med deskriptivt design, utført i form av spørreundersøkelse. Deltakerne var 129 sykepleiere fra et universitet i Norge. Studien ble gjennomført i juni 2018 blant sykepleiere utdannet våren 2017 etter samme utdanningsplan.
Resultat	Deltakerne vurderte kompetanse på grunnleggende behov og generell samhandling som god, mens veiledende, fagutviklende og administrativ kompetanse var mangelfull. Fåtallet var forberedt på ansvaret, og vurderte nytten av utdanningen som lavere enn forventet. Utdanningen bør i større grad vektlegge kompetanse og læringsformer som styrker selvstendig vurderingsevne. Det trengs økt kunnskap om tema for å kunne tilby relevant utdanning.
Kommentar og relevans for problemstilling	Artikkelen gir en framstilling av nyutdannede sykepleieres egenvurderte kompetanse på aktuelle områder. Den kommer slik med konkrete forslag til forbedring på utdanningsnivå basert på erfaringer hos de nyutdannede.

Tabell 8 - Artikkelmatrise D

Referanse	ten Hoeve et al., (2020) Turnover prevention: The direct and indirect association between organizational job stressors, negative emotions and professional commitment in novice nurses. <i>Journal of Advanced Nursing (John Wiley & Sons, Inc.)</i> , 76(3), 836-845
Hensikt	Artikkelen belyser de mest fremtredende årsakene til yrkesrelatert stress hos nyutdannede sykepleiere ved overgangen til arbeidslivet, og belyser årsakene i sammenheng med negative emosjoner og dedikasjon til yrket.
Metode	En observasjonsstudie av en kohort, basert på samme data som studie B. (ten Hoeve et al., 2018). Metoden er av både kvalitativ og kvantitativt design (metodetriangulering).
Resultat	Blant annet manglende støtte fra kolleger og negative pasientopplevelser påvirker nyutdannede sykepleieres engasjement for yrket og fører til negative emosjoner. Andre årsaker til yrkesrelatert stress er komplekse arbeidsoppgaver, følelse av manglende kontroll og ubalanse mellom arbeid og privatliv. Ledelse og kolleger bør oppfordre de nyutdannede til å dele sine utfordringer og tilby dem støtte og veiledning.

Kommentar og relevans for problemstilling	Artikkelen peker på sammenhenger mellom yrkesrelatert stress og redusert jobbengasjement. Den belyser slik betydningen av støtte fra kolleger og ledelse for å redusere stress og frafall i yrket.
--------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabell 9 - Artikkelmatrise E

Referanse	Bjerkvik et al., (2022) Nyutdannet sykepleier, - forventninger og utfordringer i møte med yrkesrollen. <i>Nordisk tidsskrift for helseforskning</i> , 18(1). N.PAG.
Hensikt	Artikkelen undersøker nyutdannede sykepleieres forventninger til yrkesrollen, hvordan forventninger påvirker møtet med arbeidslivet, og hvordan de erfarer den første tiden som sykepleiere.
Metode	En metodetriangulert studie med deskriptivt, retrospektivt design. Studien baseres på samme data som fra studie C. (Bjerkvik & Valeberg, 2021).
Resultat	Nyutdannede er lite forberedt på arbeidshverdagen. Tiltak som standardiserte mentorordninger for nyutdannede, og øvelse i selvstendig faglig vurdering bør vektlegges. Et inkluderende arbeidsmiljø og tilbakemelding er viktig. Arbeidsgivere bør ha mer realistiske forventninger til nyutdannedes kompetansenivå. Det trengs økt kunnskap om tiltak som kan bedre overgangen til arbeidslivet.
Kommentar og relevans for problemstilling	Artikkelen gir et tydelig innblikk i hva nyutdannede sykepleiere opplever som både positivt og negativt ved overgangen til arbeidslivet. Oppgaven fremmer særlig betydning av veiledning, mentorordninger og tilstrekkelig opplæring i oppstartsfasen.

Tabell 10 - Artikkelmatrise F

Referanse	Gellerstedt et al., (2019) Newly graduated nurses' experiences of a trainee programme regarding the introduction process and leadership in a hospital setting – A qualitative interview study. <i>Journal of Clinical Nursing (John Wiley & Sons, Inc.)</i> , 28(9/10), 1685-1694
Hensikt	Artikkelen beskriver nyutdannede sykepleieres opplevelse av introduksjonsfasen og ledelse i forbindelse med trainee-program ved et sykehus.
Metode	En kvalitativ studie med datainnsamling i form av fire fokusgruppe-intervju i februar 2016. Deltakerne var 19 nyutdannede sykepleiere ved et universitetssykehus i Sverige, som deltok i et trainee-program fra 0-2 år etter endt utdanning. Trainee-programmet foregikk over 1,5 år der deltakerne roterte mellom fire ulike arbeidsplasser.
Resultat	Nyutdannede opplevde et realitetssjokk og kompetansegap fra utdanning til arbeidslivet. De erfarte trainee-programmet som nyttig både for introduksjon til rollen som sykepleier, og som arena for refleksjon. For å hjelpe nye sykepleiere med å utvikle sin kompetanse og trygghet i arbeidslivet behøves en fleksibel og tilgjengelig ledelse. Dagens nyutdannede sykepleiere har høye forventninger til sine ledere, og trenger at vedkommende er tilgjengelig under overgangsfasen.

Kommentar og relevans for problemstilling	Artikkelen beskriver utfordringer nyutdannede opplever, og fordeler med et trainee-program for å redusere belastningen i møte med arbeidslivet. Den beskriver også tydelig forventninger til ledelse, og hvor betydningsfull organisasjonens leder er i introduksjonsfasen.
--------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabell 11 - Artikkelmatrise G

Referanse	Kuokkanen et al., (2016) Newly graduated nurses' empowerment regarding professional competence and other work-related factors. <i>BMC Nursing</i> , 15, 1-8
Hensikt	Artikkelen undersøker hvordan nyutdannede sykepleiere vurderer sin empowerment, og hvordan empowerment ses i sammenheng med vurdering av egen kompetanse, trivsel og intensjon om å bytte yrke.
Metode	En kvantitativ tverrsnittstudie blant 318 nyutdannede sykepleiere i Finland. Data ble samlet inn gjennom en digital spørreundersøkelse mellom november 2011 og oktober 2012, og deltakerne hadde 0-12 måneders arbeidserfaring etter endt utdanning.
Resultat	Nyutdannede sykepleiere anså graden av empowerment og klinisk kompetanse som relativt høy. Sammenhengen mellom de to var betydningsfull. Faktorer som bidro til høy grad av empowerment var blant annet sektoren de jobbet, alder, trivsel på arbeidsplassen, turnusordningen og tilfredshet med arbeidsoppgavene. Opplevelse av tilstrekkelig kompetanse var viktigst for følelse av empowerment. Ansvaret for å utvikle grad av empowerment, utvikle profesjonell identitet og bidra til en positiv overgang til arbeidslivet ligger hos utdanningen, arbeidsgiver og kolleger.
Kommentar og relevans for problemstilling	Artikkelen beskriver betydningen av empowerment og et miljø som tilrettelegger for utvikling av kompetanse ved starten av arbeidslivet. Den vektlegger arbeidsgiver og organisasjonens ansvar for at den nyutdannede utvikler egenskapene.

3.2. Sammenfattet resultat

Under analysen av artiklene ble det konkludert med følgende tre tema: «Forventninger og kompetansegap», «Ledelse, støtte og veiledning» og «Ansvar, stress og mestring».

3.2.1. Forventninger og kompetansegap

Alle studiene støtter påstanden om at overgangen til arbeidslivet er en krevende periode for nyutdannede sykepleiere. Realitetssjokket nevnes av flere som en konsekvens av høye krav til sykepleieryrket, uavklarte rolleforventninger og kompetansegap mellom utdanningen og arbeidslivet. (Bjerkvik et al., 2022; Gellerstedt et al., 2019; Kaihlanen et al., 2019; ten Hoeve et al., 2018). Kompetansegapet kan igjen medføre rollekonflikter, stress og redusert søvnkvalitet, og i verste fall føre til at den nyutdannede slutter i yrket (Kaihlanen et al., 2019).

Betydningen av siste praksisperiode trekkes fram i to av studiene. Artikkelen til Kaihlanen et al. (2019) angir perioden som en siste mulighet til å forberede seg på arbeidslivet med mulighet for å tilegne seg praktiske ferdigheter, kjenne på følelsen av å jobbe i et team og ha en ansvarlig veileder. Perioden anses som viktig for å forme den nyutdannedes engasjement og vilje til å bli sykepleier. En godt planlagt og gjennomført

praksisperiode vil i stor grad påvirke hvordan den nyutdannede vurderer sin overgang til arbeidslivet, i hvilken grad studiet har forberedt dem på situasjonen, og risikoen for at de foretar et karrierebytte.

Negative opplevelser med praksis knyttes til lite læreroppfølgning, for lite tilbakemelding fra veiledere og mangel på gode praksisplasser (Bjerkvik og Valeberg, 2021). Utbyttet av praksis beskrives som tilfeldig ut fra studiested og veileder, og det etterlyses økt kvalitet i praksisstudiene. At halvparten av utdanningen består av obligatorisk praksis, understøtter betydningen av rammer for klinisk veiledning og styrking av praksisstudier fra både utdanningen og praksisfeltets side.

For å redusere realitetssjokket i møte med arbeidslivet må utdanningen legge fram et realistisk bilde for studentene, og tydeliggjøre hva som vil forventes av dem i starten av arbeidslivet (Kaihlana et al., 2019). Praksisstudiene får en viktig rolle i å la studentene prøve seg i reelle arbeidsdager og turnus, med realistisk antall pasienter å være ansvarlig for og ved å la dem delta i tverrfaglige samarbeid.

Den økende graden av kompleks arbeidshverdag medfører at kompetansegapet vokser, og gjør utdanningens oppgave om å forberede studentene til arbeidslivet mer krevende (ten Hoeve et al., 2018). Kompetansegapet medfører lav selvtillit og anklager mot seg selv, utdanningen og arbeidssituasjonen. Kun 22% av deltakerne i studien til Bjerkvik et al. (2022) svarte at utdanningen hadde forberedt dem for ansvaret de fikk ved overgangen til arbeidslivet.

Bjerkvik & Valeberg (2021) konkluderer med at nyutdannede vurderer sin egen kompetanse ved endt utdanning som middels til god. Området det generelt oppleves lavest kompetanse på er de administrative ferdighetene. En forklaring kan være at ferdighetene krever erfaring og ikke bare kunnskap, og at utdanningen kanskje vektlegger området i for liten grad.

3.2.2. Ledelse, støtte og veiledning

Alle artiklene anga perioden inntil to år i arbeidslivet som mest krevende og preget av stress. Betydningen av støtte var særlig viktig i perioden. For å redusere forekomsten av stress bør studenter og nyutdannede få informasjon om og opplæring i stressmestring, og tilbud om refleksjonsgrupper og støtte i oppstarten av arbeidslivet (Gellerstedt et al., 2019; Kaihlana et al., 2019; ten Hoeve et al., 2018). Arbeidsplassen bør oppfordre de nyutdannede til å uttrykke sine frustrasjoner og stille spørsmål, som de deretter kan reflektere rundt og veiledes i (ten Hoeve et al., 2020).

Støtte og veiledning fra erfarne kolleger og ledere anses som essensielt for å ivareta de nyutdannede. Betydningen av å inkluderes i arbeidsgruppen og å føle seg akseptert blant medarbeiderne har stor påvirkning på møtet med arbeidslivet, og hjelper de nyutdannede med å utvikle sin profesjonelle integritet (Bjerkvik et al., 2022; ten Hoeve et al., 2018). God opplæring vil også kunne styrke kvaliteten på sykepleien og dermed bidra til forsvarlig praksis på arbeidsplassen (Bjerkvik et al., 2022). Å føle tilknytning til medarbeidere, pasienter, ledelse og leger på arbeidsplassen anses som viktig for trivsel og utvikling (ten Hoeve et al., 2018, 2020). I tillegg lærer nyutdannede mye av å observere og arbeide sammen med mer erfarne rollemodeller.

En tilstedeværende og støttende leder spiller en viktig rolle i å holde de nyutdannede motiverte for yrket (ten Hoeve et al., 2018). Arbeidsgivere har et ansvar for å videreutvikle de nyutdannedes kompetanse for å sikre tjenester av tilstrekkelig kvalitet

(Bjerkvik & Valeberg, 2021). Nyutdannede har høye forventninger til ledelsen (Gellerstedt et al., 2018). De ønsker at ledere deltar i det daglige pasientarbeidet, er både mentor og kollega, styrer avdelingen, har gode kommunikasjonsferdigheter og er tilgjengelig for alle sine ansatte. Kuokkanen et al. (2016) oppfordrer ledere til å tilrettelegge for nyutdannedes utvikling av empowerment, som igjen bidrar til dedikasjon, faglig utvikling og trivsel i yrket. Forfatterne foreslår tilrettelegging for kreativ tenkning, innovasjon og refleksjon i arbeidshverdagen som mulige tiltak.

Gellerstedt et al. (2019) anbefaler mentorordninger for å redusere belastningen på nyutdannede i overgangsfasen. Ordningen beskrives som en «[...] nurturing process with the aim of promoting professional and personal development, in which a more skilled and experienced person, acting as a role model, teaches, encourages and counsels a novice» (Gellerstedt et al., 2018, s. 1686). De påstår at ordningen vil redusere forekomsten av stress og turnover, øke den kliniske kompetansen og bidra til et støttende arbeidsmiljø.

Et fåtall av de nyutdannede sykepleierne opplevde tilstrekkelig opplæring i møte med arbeidslivet (Bjerkvik et al., 2022). Kun 14% av deltakerne i studien beskrev et sammensatt tilbud som vedvarte over tid. Ofte besto opplæringen av e-læringskurs som ble rapportert som lite nyttig, og når forventningen om tilstrekkelig opplæring ikke ble møtt opplevde de nyutdannede redsel for utilstrekkelighet og usikkerhet.

Bjerkvik & Valeberg (2021) etterlyser kunnskap om kvalifikasjonskrav for nyutdannede i ulike områder av fagfeltet for å lette overgangen til arbeidslivet. De mener økt kunnskap både kan gi arbeidsgivere et mer realistisk inntrykk av hva de kan forvente, og samtidig gi utdanningen råd om prioriteringer i utdanningsløpet. Slik kan også arbeidsoppgaver tilrettelegges de nyutdannedes forventede nivå, som igjen kan redusere belastningen i den første tiden som sykepleier, og bidra til engasjement og vellykket integrering i rollen. Forfatterne konkluderer dessuten med at både utdanningen og arbeidsgivere i for liten grad benytter kunnskapen som finnes til å bedre overgangen for nyutdannede sykepleiere.

3.2.3. Ansvar, stress og mestring

Overgangsperioden preges av både emosjonelle og fysiske reaksjoner. Nyutdannede opplever forvirring, stress, usikkerhet og angst (Kaihlana et al., 2019; ten Hoeve et al., 2018). Rollekonflikter og høy grad av stress øker forekomsten av turnover blant de nyutdannede. I tillegg bruker de mye energi på å yte sitt beste og innfri forventninger, som følgelig kan redusere søvnkvaliteten (Kaihlana et al., 2019). Mangel på søvn bidrar igjen til økt grad av slitenhet. At de nyutdannede opplever stress og gruer seg for ansvaret anses som normalt ved overgangen til en ny rolle, og trenger ikke nødvendigvis å være bekymringsverdig (Bjerkvik et al., 2022). Organisatoriske arbeidsoppgavene står fram som særlig krevende (ten Hoeve et al., 2018). Nyutdannede opplevde høy ansvarsmengde fra start, og at ledelsen hadde lite forståelse for graden av stress det medførte.

Nyutdannede sykepleiere er gjerne aldersmessig på et stadium av livet der de skal tre inn i voksenlivet, med store forandringer i både det personlige og yrkesmessige livet (ten Hoeve et al., 2018, 2020). Å balansere jobb og fritid trekkes fram som krevende, særlig når de to ikke er kompatible.

Mulighet for utvikling av egen kompetanse er viktig for å oppleve mestring, økt selvtillit og trivsel i rollen som sykepleier (Gellerstedt et al., 2019; ten Hoeve et al., 2018). Mestring er viktig for å utvikle faglig selvtillit, som igjen er viktig for læring (Bjerkvik et

al., 2022). I tillegg anses empowerment hos den nyutdannede som viktig å understøtte og utvikle, særlig for å håndtere krevende møter med pasienter og oppleve mestring (Kuokkanen et al., 2016; ten Hoeve et al., 2020). Både økt fokus under utdanning og undervisning fra arbeidsgiver kan være muligheter for å utvikle empowerment og dermed motvirke frafall fra yrket.

ten Hoeve et al., (2020) framhever faglig dedikasjon som en viktig årsak til at nyutdannede sykepleiere trives eller mistrives i yrket. Dedikasjonen avhenger blant annet av stress på arbeidsplassen, som kan skyldes dårlig bemanning og for mange arbeidsoppgaver. Stresset kan føre til fysisk og psykisk utbrenthet, og en følelse av å miste kontroll. Studien viser videre at negative arbeidserfaringer påvirker de nyutdannedes dedikasjon i større grad enn de positive bidrar til å bedre den.

4. Diskusjon

Kapittelet diskuterer presentert teori og resultater for å svare på problemstillingen: *Hvordan opplever nyutdannede sykepleiere overgangen til arbeidslivet?*

Diskusjonen består av to deler; resultat- og metodediskusjon. I første del vil hovedtema fra resultatene: «Forventninger og kompetansegap», «Ledelse, støtte og veiledning» og «Ansvar, stress og mestring», knyttes opp mot det teoretiske grunnlaget. Oppgavens implikasjoner belyses underveis i drøftingskapittelet på individnivå, utdanningsnivå og systemnivå. Styrker og svakheter med litteraturstudien belyses i metodediskusjonen. Til slutt munner oppgaven ut i en konklusjon.

4.1. Høye forventninger og manglende kompetanse

Nyutdannede sykepleiere opplever et realitetssjokk i møtet med arbeidslivet (Bjerkvik et al., 2022; Gellerstedt et al., 2019; Kaihlanen et al., 2020; ten Hoeve et al., 2018). Dagens realitetssjokk dreier seg ikke bare om ulikheter mellom utdanning og arbeidsliv, men også om de høye forventningene de nyutdannede har til kvaliteten på sykepleien de skal utøve (Bjerkvik et al., 2022). ten Hoeve et al. (2018) hevder at hovedårsaken til realitetssjokket er kompetansegap, som igjen er den viktigste årsaken til at nyutdannede blir utbrent og slutter i yrket. Oppgaven impliserer at kompetansegapet kan reduseres på to måter. For det første må utdanningen i større grad forberede studentene på en realistisk hverdag. For det andre må arbeidsgivere sørge for tilstrekkelig opplæring og integrering i rollen som sykepleier. Dette støttes av Bjerkvik et al. (2022).

Flere av deltakerne i studien til Bjerkvik et al. (2022) gledet seg både til å starte i sin første jobb, og over å være ferdige med utdanningen. Samtidig gruet de seg for ansvaret. Som snart nyutdannet er sykepleiertittelen noe å se fram til. Mange går inn i yrket med engasjement og ønske om å yte god sykepleie til pasienter, være en god kollega, bygge nettverk og utvikle seg til kompetente yrkesutøvere. Samtidig oppleves usikkerhet, nervøsitet og en følelse av å ikke være klar for arbeidslivet. Dette kan ha sammenheng med de premisene nye sykepleiere møter i arbeidshverdagen. Premisene legger ikke nødvendigvis til rette for å utøve sykepleie etter de forventningene nyutdannede har til yrket, og det kan derfor oppstå et realitetssjokk. Bjerkvik et al. (2022) påpeker at det ikke automatisk bør anses som bekymringsfullt at nyutdannede mangler selvtillit og gruer seg ved overgangen til arbeidslivet. Følelsen er naturlig ved transformasjon til nye roller.

4.1.1. Betydningen av praksis

Kaihlanen et al. (2020) beskriver betydningen av en godt planlagt siste praksisperiode. Det er sammenheng mellom erfaringer fra siste praksisperiode og sannsynligheten for at nyutdannede trives og fortsetter i yrket. Utdanningsinstitusjonene må ta praksisperioden på alvor, da den fungerer som et tiltak til å holde sykepleiere i arbeidslivet. Studien til Gellerstedt et al. (2019) støtter argumentet ved å avdekke at informantene opplevde utdanningens praksisperioder som utilstrekkelige for å forberede dem på arbeidsmengden som ventet. Praksisperioden gir mulighet for å forberede seg på arbeidslivet, ved opparbeidelse av ferdigheter, kjennskap til arbeidshverdagen og teamarbeid (Kaihlanen et al., 2020). Særlig siste praksisperiode anses som viktig for

rekruttering og tanker om framtidig arbeidsplass. Både studiens resultat og egne erfaringer understøtter at faktorene har en sammenheng. Oppgaven argumenterer derfor i likhet med Kaihlanen et al. (2020) for en bestemt, høyere standard på praksisløp under utdanningen. Utdanningen og veiledere må forstå betydningen av deres viktige rolle i begrensningen av turnover.

4.1.2. Kompetansegap

Flere av artiklene trekker fram at overgangsperioden preges av kompetansegap (Bjerkvik et al., 2022; Gellerstedt et al., 2019; Kaihlanen et al., 2019; ten Hoeve et al., 2018, 2020). Kompetansegapene utfordrer nyutdannede, som allerede befinner seg i en sårbar situasjon, til å bruke energi på å kompensere for områdene de opplever utilstrekkelighet (Bjerkvik et al., 2022). Konsekvensen kan bli lavere selvtillit, mistrivsel og anklager mot utdanningen. Halvparten av informantene opplevde nytten av utdanningen som lavere enn forventet ved overgangen til arbeidslivet. Rammeplanen beskriver at studiet skal utdanne sykepleiere med handlingskompetanse på områder som ivaretagelse av grunnleggende funksjoner og arbeid med pasienter og pårørende (Kunnskapsdepartementet, 2008). Utdanningens formål er ikke å uteksaminere eksperter i sykepleierfaget, men å forberede nyutdannede på et yrkesliv med læring. Oppgaven argumenterer at sykepleierutdanningens formål oppnås, i tråd med Bjerkvik & Valebergs (2021) konklusjon om at nyutdannedes kompetanse på grunnleggende behov og generell samhandling er god.

Nyutdannedes kompetanse på veiledning, fagutvikling og administrative oppgaver vurderes som lavest (Bjerkvik & Valeberg, 2021). Forfatterne legger ansvaret for videreutvikling av slik kompetanse hos arbeidsgiver, for å innfri kravet om kvalitet i tjenestene som utøves. Kunnskap om reparerbare kompetansegap mellom sluttkompetanse etter utdanningen og krav fra arbeidsfeltet er nødvendig for å gi både arbeidsgiver og nyutdannede grunnlag for realistiske forventninger. Gellerstedt et al. (2019) argumenterer at kompetansegap stadig øker grunnet kontinuerlige endringer i helsevesenet, utdanningens forventninger og arbeidsgivers forventninger. Det er omtrent umulig for de nyutdannede å finne sin plass når de i tillegg får mangelfull opplæring og støtte.

4.2. Stort behov for ledelse, støtte og veiledning

4.2.1. Betydningen av opplæring og støtte

Arbeidsgivers rolle i utviklingen av nyutdannedes handlingskompetanse påpekes i rammeplanen for utdanningen (Kunnskapsdepartementet, 2008). Arbeidsmiljøloven (2005, §4-2) stiller krav om opplæring og tilrettelegging av arbeidsoppgaver i henhold til ansattes kyndighet og forutsetninger. Utilstrekkelig opplæring beskrives av ten Hoeve et al. (2018) som svært belastende og en kilde til uro. Nyutdannede frykter å gjøre feil både i rollen som sykepleier, og ut fra arbeidsplassens kultur og forventninger. Sykepleieres arbeidshverdag kan være kompleks og uoversiktlig, og behov for veiledning kan oppstå enten man er novise eller erfaren. Ved å redusere nyutdannedes uro og usikkerhet tilrettelegger arbeidsgiver for utvikling av kompetanse i rollen som sykepleier. Høyere kompetanse virker positivt både for arbeidsgiver, pasienter og nyutdannede.

Gellerstedt et al. (2019) beskriver opplæring i rutiner og oppgaver som viktig for mestring. Ifølge Benner (1984/1995) trenger noviser prosedyrer og retningslinjer for å utføre oppgaver grunnet manglende erfaring. Prosedyrene gir ikke indikasjon for

selvstendige vurderinger og prioriteringer. Utilstrekkelig opplæring kan gjøre det vanskelig for nyutdannede å mestre slike vurderinger og prioriteringer. Arbeidsgiver må ha realistiske forventninger til de nyutdannede, og de trenger derfor informasjon om kunnskapsnivået etter endt utdanning (Bjerkvik et al., 2022). Nyutdannede har forventninger til arbeidsgiver om å tilpasse oppgaver til deres nivå, og uinnfridde forventninger fra begge side kan medføre misnøye hos alle parter.

Støtte og samhold er viktig for god overgang til arbeidslivet og mestring av utfordrende situasjoner (Bjerkvik et al., 2022; Gellerstedt et al., 2019; Kaihlanen et al., 2020; ten Hoeve et al., 2018, 2020). Både ledelse og kolleger bør oppfordres til å veilede og tilby støtte for å bidra til nyutdannedes trivsel på arbeidsplassen (ten Hoeve et al., 2020). Å føle seg akseptert og inkludert i arbeidsmiljøet er viktig for tilknytning til arbeidsplassen (ten Hoeve et al., 2018). Mangel på tid beskrives som medvirkende årsak til utilstrekkelig støtte og opplæring (Gellerstedt et al., 2019; ten Hoeve et al., 2018). Nyutdannede føler seg brysomme når de etterlyser refleksjon, og mangel på refleksjon og veiledning kan medføre mistriivsel, lavere kompetanse og risiko for turnover (Kuokkanen et al., 2016; ten Hoeve et al., 2020). Få kompetente ansatte svekker kvaliteten på helsetjenestene og kan bidra til økt turnover (Helsedirektoratet, 2021). Høy turnover i organisasjoner medfører økt belastning på gjenværende ansatte, og konsekvensen kan bli rekrutteringsproblemer. Videre vil utilstrekkelig ivaretagelse av nyansatte føre til høyere grad av turnover hvis nyutdannede ikke mestrer overgangen og slutter.

Bjerkvik et al. (2022) og ten Hoeve et al. (2020) foreslår standardiserte mentorordninger for å bedre overgangen til arbeidslivet. Mentorordninger kan innebære ulik tilnærming og varighet, men formålet er å bestandig å finne en langsiktig måte å ivareta nyutdannede (Gellerstedt et al., 2019). Bjerkvik et al. (2022) mener kunnskapen om mentorordninger er for lav i Norge, og at økt kunnskap og innføring av slike ordninger kan motvirke sykepleiermangelen. Deltakerne i studien til Gellerstedt et al. (2019) anså trainee-program som nyttig. Programmet sørget for oppfølging under startfasen som sykepleier, og fungerte både for å utvikle ferdigheter og kunnskap, og som arena for refleksjon. Dersom studiets praksisperioder i større grad jobber med samme formål som mentorordninger, kan nyutdannede oppleve et mindre kompetansegap ved overgangen til arbeidslivet. Ved å investere tid og ressurser på utdanningsstadiet kan behovet for mentorordninger reduseres, som en direkte konsekvens av forbedrede praksisstudier. Praksisstudiene kan benyttes som en arena for informasjon, undervisning og refleksjon i og rundt stresshåndtering. Implikasjonen samsvarer med funn fra artikkelen til Kaihlanen et al. (2020).

4.2.2. Høye forventninger til ledelse

Nyutdannede sykepleiere har ifølge Gellerstedt et al. (2019) høye forventninger til sin ledelse. De ønsker at vedkommende inntar rollen som både leder og kollega. Nyutdannede forventer at relasjonen mellom ansatte og ledelse bygger på gjensidig respekt, at lederen har «åpen dør» og er tilgjengelig og fleksibel. Forfatterne anerkjenner at kravene er høye, fordi nyutdannede er usikre i sin rolle. Det kan argumenteres at nyutdannede trenger mer forberedelse på overgangen for å føle seg tryggere, og slik redusere belastningen på dem selv og ledelsen. Tross viktigheten av støttende ledelse, viser studien til ten Hoeve et al. (2018) at bare 19% av hendelser med behov for veiledning ble tatt til ledelsen heller enn medarbeidere. Artikkelen trekker fram mulige årsaker som utilgjengelige og opptatte ledere, eller at de nyutdannede er redde for å sette seg selv i et dårlig lys.

Sykepleiertittelen medfører ansvar for ledelse av både eget arbeid og på tvers av helsetilbud (Kunnskapsdepartementet, 2008). Flere studier peker på nettopp ledelse som et av de mest krevende arbeidsområdene i starten av arbeidslivet, da det er begrenset hvor mye man kan lære fra teorien uten praktisk erfaring (Bjerkvik & Valeberg, 2021; Bjerkvik et al., 2022). Dette er et tydelig eksempel på kompetansegap som avhenger av erfaring og forbilder som modellerer god ledelse for å bedres.

4.3. Sammenheng mellom ansvar, stress og mestring

Teorien til Benner (1984/1995) om at sykepleiere i de to første årene av arbeidslivet befinner seg på nivåene «novise» og «avansert nybegynner», samsvarer med resultatene og oppgavens definisjon av nyutdannet sykepleier. Kaihlanen et al. (2020) beskriver graden av stress som særlig høy i denne perioden. Ansvaret sykepleierrollen medfører oppleves stressende, og ifølge Bjerkvik & Valeberg (2021) var fåtallet forberedt på det umiddelbare ansvaret ved oppstarten. Det tok inntil 11 måneder før nyutdannede sykepleiere fikk oversikt over hva rollen faktisk innebærer. Funnet gjenkjennes i Benners (1984/1995) teori om at den «avanserte nybegynneren» etter omtrent ett år i yrket kan mestre oppgaver, fordi vedkommende har opplevd situasjonen gjentatte ganger før. Studien til ten Hoeve et al. (2018) beskriver det første året etter utdanning som en periode med utvikling og vekst i rollen som sykepleier.

Kuokkanen et al. (2016) mener høy empowerment i oppstartsfasen reduserer risiko for at nyutdannede slutter i yrket. En viktig årsak til empowerment er opplevelse av tilstrekkelig klinisk kompetanse, og graden av empowerment relateres til å føle seg som en bidragsyter for arbeidsplassen og sine kolleger. Ansvaret for utvikling av nyutdannedes empowerment ligger ifølge forfatterne hos utdanningen, arbeidsgiver og kolleger. Konkrete medvirkende faktorer er turnusordninger, arbeidsoppgaver, arbeidsmiljøet og alderen hos de nyutdannede. Negative erfaringer med de ovenfornevnte faktorene kan føre til yrkesrelatert stress, særlig komplekse arbeidsoppgaver, manglende kontroll og ugunstig turnusordning (ten Hoeve et al., 2020). Flertallet av nyutdannede sykepleiere er gjerne i den alderen at de i tillegg til å befinne seg i en ny og ukjent arbeidshverdag også står overfor endringer i privatlivet (ten Hoeve et al., 2018, 2020). Å tre inn i en ny rolle på begge plan samtidig kan føre til ytterligere utfordringer og utløse stress hos den unge nyutdannede sykepleieren.

Forekomsten av stress blant de nyutdannede er høy (Bjerkvik et al., 2022; Gellerstedt et al., 2019; Kaihlanen et al., 2020; ten Hoeve et al., 2018, 2020). Benner og Wrubel (1989) påpeker at yrket er svært utsatt for stressende situasjoner, og at mestring er sentralt både for trivsel og utvikling. Sammenhengen mellom stress, mestring og arbeidsmiljøet er vesentlig. Mestringsressurser i arbeidsmiljøet begrenser forekomst av stress, som igjen er viktig for trivsel, engasjement og utvikling. Arbeidsgiver har et ansvar for organisasjonens arbeidsmiljø, og det kan dermed diskuteres at de slik er ansvarlige for å hjelpe sykepleierne med stressmestring. Kurs i stressmestring, samtaler med ansatte og ikke minst anerkjennelse og forståelse for sykepleiernes stress er eksempler på mestringsressurser. ten Hoeve et al. (2018) beskriver at nyutdannede stadig opplever kompetansegap og utfordrende situasjoner, men at bortimot alle deltakerne håndterte situasjonene. Å mestre stressende situasjoner resulterer bestandig i utvikling av kompetanse og selvtillit.

4.4. Metodediskusjon

En svakhet med litteraturstudien er at ikke alle resultater fra artiklene kunne inkluderes i oppgaven, grunnet begrenset omfang. Når det er sagt var analyseprosessen grundig, og artiklene er nøye gjennomarbeidet for å trekke fram det viktigste for problemstillingen. Det var i startfasen usikkerhet på om oppgaven skulle vektlegge nyutdannedes generelle erfaringer eller konkrete tiltak, men ut fra inkluderte artikler falt valget på den endelige problemstillingen. Problemstillingen er lite tilspisset og undersøker alle typer erfaringer heller enn å begrense seg til ett tema. Begrunnelsen er at utfordringene nyutdannede møter er mange og sammensatte, og problemstillingen åpner derfor for et helhetlig bilde heller enn fordypning i enkelte utfordringer. Likevel kunne det vært interessant å se nærmere på konkrete tiltak og effekten av dem.

En styrke med litteraturstudien er at alle inkluderte artikler er publisert mellom 2016 og 2022, og anses som relevante og oppdaterte i henhold til dagens situasjon. Et kriterium var geografisk område i Europa med relevans til norske forhold. Inkluderte artikler er fra Finland, Sverige, Norge og Nederland. Utdanningsløp og arbeidsforhold i landene ble undersøkt og vurdert tilstrekkelig for god overførbarhet. Det kan anses som negativt at de to norske studiene baseres på samme spørreundersøkelse, da deltakerne er de samme og resultatene blir tilnærmet like tross ulik vinkling i studiene.

En annen styrke er at studien benytter artikler med metodetriangulerte, kvalitative og kvantitative forskningsmetoder. Som beskrevet i metodekapittelet, gir dette et bredt datagrunnlag og helhetlig bilde basert på både erfaringer og statistikk. Alle artiklene er publisert i fagfellevurderte tidsskrifter, og søkestrategi er grundig gjennomført og beskrevet. Søkeord og inklusjonskriterier viste seg aktuelle for problemstillingen, og søkene resulterte raskt i gode treff. Den største utfordring under søkeprosessen var at flesteparten av artiklene kom fra land utenfor inklusjonskriteriene. Funnet kan tyde på at problemet eksisterer på verdensbasis, ikke bare i Europa, og slik argumentere for temaets relevans.

En annen svakhet er at artiklene hovedsakelig vektlegger utfordringene ved overgangen, og ikke undersøker nyutdannede som opplever positive erfaringer ved overgangen til arbeidslivet. De inkluderte kvantitative studiene viser høye tall på nyutdannede som opplever betydelige utfordringer. Det diskuteres derfor at gruppen sykepleiere oppgaven beskriver er så stor at tema er viktig å utforske.

4.5. Konklusjon

Sykepleierstudenter både gleder og gruer seg til utdanningen er over. Litteraturstudien har undersøkt hvordan nyutdannede sykepleiere opplever overgangen til arbeidslivet. Hensikten med slik kunnskap er å avdekke områder for forbedring, slik at sykepleiermangelen kan reduseres ved å motvirke frafall fra yrket i en sårbar overgangsfase. De nyutdannede opplever betydelige kompetansegap mellom det de har lært under utdanningen og arbeidslivets rammer og forventninger. Organisatorisk kompetanse og handlingskompetanse oppleves som særlig mangelfull i startfasen. Overgangen preges av krysspress, da arbeidslivet i stor grad styres av retningslinjer og ressurser som ikke samsvarer med de nyutdannedes forventninger til rollen som sykepleier. Arbeidsgivere trenger derfor mer realistiske forventninger til nyutdannede. Overgangsfasen påvirkes av stort behov for støttende og tilgjengelig ledelse, og et inkluderende arbeidsmiljø. Mangelfull opplæring kombinert med stort ansvar fører til stress, som kan virke negativt og bidra til at nyutdannede mistrives og slutter i yrket.

Økt satsing på mentorordninger er et mulig tiltak for å hjelpe nyutdannede å mestre overgangen. For god gjennomføring kreves mer kunnskap om mentorordninger, og forskning på nyutdannedes opplevelser med ordningen.

Statistikken fra innledningen om studenter som slutter underveis i utdanningen, viser til et annet relevant tema med behov for videre forskning. Det kan virke forebyggende å undersøke hvorfor sykepleierstudenter ikke ønsker å fullføre studiet, for å tilnærme seg problemet fra motsatt side. Forskingen kan eksempelvis gjennomføres ved hjelp av spørreundersøkelser, og basert på resultatene kan man utføre kvalitative forskningsintervju for å studere årsakene grundigere.

Tall fra Samordna opptak publisert i slutten av april viser en fortsatt nedgang på 23% i antall søkere til sykepleierutdanningen fra 2021 (Samordna opptak, 2022). Tallene underbygger oppgavens relevans. Det er bekymringsfullt at dagens situasjon med økende behov for helsepersonell og mangel på sykepleiere ikke tas tilstrekkelig tak i. Ikke bare står pasientsikkerheten i fare, men også helsepersonells trivsel og livskvalitet. Både som profesjon og utdanning settes sykepleie i et dårlig lys med høy grad av turnover og synkende søkertall. Det er ikke nok med kunnskap og forskning på tema alene - samfunnet må også åpne øynene og benytte seg av kunnskapen som finnes.

Referanser

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>
- Benner, P. (1995). *Fra novise til ekspert: dyktighet og styrke i klinisk sykepleiepraksis* (G. Hove, Overs.). TANO I samarbeid med Munksgaard. (Opprinnelig utgitt 1984).
- Benner, P. & Wrubel, J. (1989). *The Primacy of Caring: Stress and Coping in Health and Illness*. Addison-Wesley Publishing Company
- Bjerkvik, L. K., Tschudi-Madsen, C., & Valeberg, B. T. (2022). Nyutdannet sykepleier, - forventninger og utfordringer i møte med yrkesrollen. *Nordisk Tidsskrift for Helseforskning*, 18(1). <https://doi.org/10.7557/14.5744>
- Bjerkvik, L. K., & Valeberg, B. T. (2021). Forberedt for yrkesrollen? - En spørreundersøkelse om egenvurdert kompetanse blant nyutdannede sykepleiere. *Nordisk Sygeplejeforskning*, 11(3), 221-234. <https://doi.org/10.18261/issn.1892-2686-2021-03-05>
- Christiansen, B., & Bjørk, I. T. (2016). Godt eller godt nok? Hvordan opplever sykepleiere idealer og realiteter i utøvelsen av yrket? *Nordisk tidsskrift for Helseforskning*, 12(1), 64-76. <https://doi.org/10.7557/14.3774>
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Database for statistikk om høyere utdanning. (u.å.) *Søkertall og møtte*. https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/studenter/statistikk-side/7.1?visningId=133&visKode=false&admdebug=false&columns=arstall&index=1&formel=295&hier=insttype!9!instkode!9!fakkode!9!ufakkode!9!progkode&sti=¶m=nivakode%3DB3!8!B4!8!HK!8!YU!8!AR!8!LN!8!M2!8!ME!8!MX!8!HN!8!M5!8!PR!9!arstall%3D2021!8!2020!8!2019!8!2018!8!2017!9!studkode%3DSYK!9!dep_id%3D1
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (u.å.). *Om register over vitenskapelige publiseringskanaler*. Kanalregisteret. Hentet 10. april 2022 fra <https://kanalregister.hkdir.no/publiseringskanaler/Om>
- Evans, D. (2002). Systematic review of interpretive research: Interpretive data synthesis of processed data. *Australian journal of advanced nursing*, 20(2), 22-26.
- Forskrift om nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning. (2019). *Forskrift om nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning* (FOR-2019-03-15-412). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2019-03-15-412>
- Gjerde, A. (2021). *NAVs bedriftsundersøkelse 2021: Nedbemanning og lavere mangel på arbeidskraft under koronakrisen*. Arbeid og velferd (2). <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>
- Gellerstedt, L., Moquist, A., Roos, A., Karin, B., & Craftman, Å. G. (2019). Newly graduated nurses' experiences of a trainee programme regarding the introduction process and leadership in a hospital setting—A qualitative interview study. *Journal*

- of *Clinical Nursing* (John Wiley & Sons, Inc.), 28(9/10), 1685–1694.
<https://doi.org/10.1111/jocn.14733>
- Helmers, A-K. B., Johansen, L. B., & Reppen, N. K. (2021). Derfor vurderer 3 av 4 sykepleiere i kommunene å slutte. *Sykepleien*.
<https://sykepleien.no/2021/09/derfor-vurderer-3-av-4-sykepleiere-i-kommunene-slutte>
- Helsebiblioteket. (2016, 03. juni). *PICO*.
<https://www.helsebiblioteket.no/kunnskapsbasert-praksis/sporsmalsformulering/pico>
- Helsedirektoratet. (2021). Rekruttering og turnover for sykepleiere. *Behovet for sykepleiere med klinisk breddekompetanse i sykehus – Faglige og tjenestemessige behov*. Rapport fra Helsedirektoratet.
<https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/behovet-for-sykepleiere-med-klinisk-breddekompetanse-i-sykehus--faglige-og-tjenestemessige-behov/situasjonsbeskrivelse-kompetansebehov-i-spesialisthelsetjenesten/rekruttering-og-turnover-for-sykepleiere>
- Helsepersonelloven. (1999). *Lov om helsepersonell m.v.* (LOV-1999-07-02-64). Lovdata.
<https://lovdata.no/lov/1999-07-02-64>
- Hjemås, G., Zhiyang, J., Kornstad, T., & Stølen, N. M. (2019). *Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2035* (Rapporter 2019/11). Statistisk sentralbyrå.
https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/385822?_ts=16c855ce368
- Kaihlanen, A-M., Elovainio, M., Haavisto, E., Salminen, L., & Sinervo, T. (2020). Final clinical practicum, transition experience and turnover intentions among newly graduated nurses: A cross sectional study. *Nurse Education Today*, 84, N.PAG.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104245>
- Kirkevold, M. (2016). Pasientsikkerhet og kvalitet i sykepleie. I G. H. Grimsbø (Red.), *Grunnleggende sykepleie 1: Sykepleie – fag og funksjon* (s.267-309). Gyldendal Akademisk.
- Kristoffersen, N. J. (2016a). Sykepleierens ansvar og arbeidsområder i helsetjenesten. I G. H. Grimsbø (Red.), *Grunnleggende sykepleie 1: Sykepleie – fag og funksjon* (s. 193-265). Gyldendal Akademisk.
- Kristoffersen, N. J. (2016b) Å styrke pasientens ressurser: sykepleierens helsefremmende og pedagogiske funksjon. I G. H. Grimsbø (Red.). *Grunnleggende sykepleie 3: Pasientfenomener, samfunn og mestring* (s. 349-406). Gyldendal Akademisk.
- Kunnskapsdepartementet. (2008). *Rammeplan for sykepleierutdanning*. Regjeringen.
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/uh/rammeplaner/helse/rammeplan_sykepleierutdanning_08.pdf
- Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Isoaho, H., Flinkman, M., & Meretoja, R. (2016). Newly graduated nurses' empowerment regarding professional competence and other work-related factors. *BMC Nursing*, 15, 1–8.
<https://doi.org/10.1186/s12912-016-0143-9>
- Norsk Sykepleierforbund. (2019). *Yrkesetiske retningslinjer*. NSF. Hentet 8. februar 2022 fra <https://www.nsf.no/etikk-0/yrkesetiske-retningslinjer>

- Orvik, A. (2015). *Organisatorisk kompetanse: Innføring i profesjonskunnskap og klinisk ledelse* (2. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Samordna opptak. (2018). *Søker- og opptaksstatistikk 2018 – sluttrapport* (SO-SLUTTSTATISTIKK 2018). UNIT- Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning.
https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/sluttstatistikker/so_sokerstatistikk_2018-sluttrapport.pdf
- Samordna opptak. (2021) *Søker- og opptaksstatistikk 2021: Opptak til grunnstudier ved universiteter og høyskoler* (Sluttrapport). Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. <https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/sokertall-2021/sluttstatistikk-uhg-2021.pdf>
- Samordna opptak. (2022) *Søker- og opptakstall 2022: Antall søkere fordelt på utdanningsområde – med kjønnsfordeling*. Hentet 05. mai 2022 fra <https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/sokertall-2022/index.html>
- ten Hoeve, Y., Brouwer, J., & Kunnen, S. (2020). Turnover prevention: The direct and indirect association between organizational job stressors, negative emotions and professional commitment in novice nurses. *Journal of Advanced Nursing (John Wiley & Sons, Inc.)*, 76(3), 836–845. <https://doi.org/10.1111/jan.14281>
- ten Hoeve, Y., Kunnen, S., Brouwer, J., & Roodbol, P. F. (2018). The voice of nurses: Novice nurses' first experiences in a clinical setting. A longitudinal diary study. *Journal of Clinical Nursing (John Wiley & Sons, Inc.)*, 27(7–8), e1612–e1626. <https://doi.org/10.1111/jocn.14307>
- Thidemann, I-J. (2019). *Bacheloroppgaven for sykepleierstudenter: den lille motivasjonsboken i akademisk oppgaveskriving* (2.utg.). Universitetsforlaget

