



SAHLGRENSKA AKADEMIN

INSTITUTIONEN FÖR VÅRDVETENSKAP OCH HÄLSA

KAMPEN OM NYUTEXAMINERADE SJUKSKÖTERS KOR

En litteraturstudie om faktorer som påverkar viljan att stanna på sin arbetsplats inom slutenvården

Karolina Ander & Olivia Åkerman

Uppsats/Examensarbete:	Examensarbete 15 hp
Program och kurs:	Sjuksköterskeprogrammet, OM5250 Examensarbete i omvårdnad
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT/2023
Handledare:	Erika Andersson
Examinator:	Linda Åhlström
	Institutionen för Vårdvetenskap och hälsa

Förord

Stort tack till vår handledare Erika Andersson som har stöttat och uppmuntrat oss hela vägen, samt våra studiekamrater i grupphandledningen och Patricia Olaya Contreras. Vi vill även tacka avdelning 355 på Östra sjukhuset som tog emot oss och uppmärksammade oss på det intressanta forskningsområdet. Slutligen vill vi tacka varandra för ett roligt och bra samarbete genom hela examensarbetet.

Sammanfattning

Bakgrund: Bristen på sjuksköterskor sträcker sig över hela världen, vilket också speglas i aktuell statistik i Sverige. Detta skapar utmaningar i slutenvården, där en internmedicinsk vårdavdelning nu önskar få bättre förståelse för vilka faktorer som motiverar nyutexaminerade sjuksköterskor till att stanna kvar på sin första arbetsplats inom slutenvården. Patricia Benners teori om sjuksköterskans professionella utveckling låg som teoretiskt ramverk för denna litteraturöversikt, liksom begreppet samverkan i team. Enligt tidigare forskning kan stort ansvar falla på nyutexaminerade sjuksköterskor när arbetsplatser har brist på erfaren personal. Studier har också visat att det är viktigt att möjliggöra intraprofessionellt lärande och att en bra introduktion är väsentlig för nyutexaminerade sjuksköterskor. **Syfte:** Beskriva faktorer som påverkar nyutexaminerade sjuksköterskor att stanna på sin första arbetsplats inom slutenvården. **Metod:** En allmän litteraturöversikt av kvalitativ och kvantitativ forskning från Europa, Kanada och USA. Databasinsamling utfördes via Scopus, CINAHL och PubMed och resulterade i tio inkluderade artiklar. Artiklarna kvalitetsgranskades och analyserades enligt Fribergs metod. **Resultat:** Översikten resulterade i tre huvudteman och tio subteman. Dessa visade att individuella, arbetsmiljömässiga och teambundna faktorer samspelade i nyutexaminerade sjuksköterskors motivation att stanna på sin första arbetsplats. **Slutsatser:** För att behålla nyutexaminerade sjuksköterskor i slutenvården visade litteraturöversiktens resultat att framgångsfaktorer är att arbeta med gruppens inkludering av ny personal samt samarbeten och stöttning inom och mellan yrkeskategorierna. Likaså var ett lyhört ledarskap och professionell utveckling viktiga faktorer för att behålla nyutexaminerade sjuksköterskor.

Nyckelord: Arbetsförhållanden, arbetsmiljö, från novis till expert, intentionen att stanna, nyutexaminerad sjuksköterska, personalomsättning, samverkan i team, verksamhetsförankrat examensarbete, vårdavdelning

Innehållsförteckning

Introduktion	1
Bakgrund	1
<i>Verksamhetsförankrat examensarbete.....</i>	<i>1</i>
<i>Sjuksköterskans profession.....</i>	<i>1</i>
<i>Sjuksköterskebrist globalt</i>	<i>2</i>
<i>Svensk sjuksköterskebrist och personalomsättning.....</i>	<i>2</i>
<i>Sjuksköterskan i Sverige.....</i>	<i>2</i>
Styrning av hälso- och sjukvården i Sverige.....	2
Sjuksköterskans arbetsvillkor i Sverige	3
Sjuksköterskans kärnkompetenser	3
<i>Teoretiskt ramverk</i>	<i>4</i>
Från novis till expert.....	4
Samverkan i team.....	4
<i>Tidigare forskning.....</i>	<i>5</i>
<i>Problemformulering.....</i>	<i>6</i>
<i>Syfte.....</i>	<i>6</i>
Metod.....	6
<i>Studiedesign</i>	<i>6</i>
Datainsamling	7
Inklusions- och exklusionskriterier	8
<i>Kvalitetsgranskning.....</i>	<i>8</i>
<i>Dataanalys</i>	<i>9</i>
<i>Forskningsetik.....</i>	<i>9</i>
Resultat	10
<i>Studiernas karaktär.....</i>	<i>10</i>
<i>Individuella faktorer hos den nytexaminerade sjuksköterskan.....</i>	<i>11</i>
Övergången till arbetslivet.....	11
Utbrändhet och obalans.....	11
Arbetsstillfredsställelse.....	11
<i>Faktorer på arbetsplatsen</i>	<i>12</i>
Ledarskap.....	12
Arbetsbelastning	12
Självständigt arbete och delaktighet	13
Möjlighet till professionell utveckling.....	13
<i>Teamets betydelse.....</i>	<i>13</i>
Samarbete och sammanhållning.....	13
Kommunikation och yrkesrelationer.....	14
Empowerment.....	14
Diskussion.....	14
<i>Metoddiskussion.....</i>	<i>14</i>
Studiedesign.....	14

Urval	15
Datainsamling	16
Dataanalys.....	16
Forskningsetik.....	17
<i>Resultatdiskussion</i>	<i>17</i>
Inte bara sjuksköterskor	18
Ett hållbart arbetsliv.....	18
Sjuksköterskor vill utvecklas professionellt.....	19
Goda yrkesrelationer.....	19
Vikten av kommunikation.....	20
<i>Slutsatser.....</i>	<i>20</i>
<i>Fortsatt forskning.....</i>	<i>20</i>
<i>Kliniska implikationer.....</i>	<i>21</i>
Referenslista	22
Bilagor	28
<i>Bilaga A - Söktabell</i>	<i>28</i>
<i>Bilaga B – Kvalitetsgranskning av kvantitativa studier enligt Friberg.....</i>	<i>30</i>
<i>Bilaga C – Artikelöversikt.....</i>	<i>31</i>

Introduktion

En god omvårdnad är beroende av rätt kompetens, tillräcklig bemanning och en organisationsstruktur som stödjer sjuksköterskans omvårdnadsarbete. Sjuksköterskebristen är ett faktum idag och kommer delvis av en bristfällig arbetsmiljö där hälso- och sjukvården har svårt att rekrytera och behålla personal. Nyutexaminerade sjuksköterskor, som fortsättningsvis förkortas NS, kommer därför ut till en arbetsmarknad med otaliga valmöjligheter. Däremot kan bristen på erfarna sjuksköterskor skapa osäkra arbetsmiljöer, då nyutexaminerade har ett stort behov av stöd i början av sin profession. Svensk hälso- och sjukvård har en hög personalomsättning och samtliga regioner saknar grundutbildade sjuksköterskor (Socialstyrelsen, 2023b). Det finns därför ett behov av ökad kunskap kring vad som påverkar NS intentioner att stanna kvar. Den aktuella frågan kommer från en vårdavdelning, vilket visar på problemets relevans och aktualitet. Som två blivande sjuksköterskor såg även vi denna fråga som högaktuell och intressant ur ett eget perspektiv.

Bakgrund

Verksamhetsförankrat examensarbete

Detta examensarbete är förankrat i avdelning 355 på Östra sjukhuset/SU, en vårdavdelning med internmedicinsk inriktning. Ett verksamhetsförankrat examensarbete (VFE) innebär att frågeställningen kommer från en vårdverksamhet. I detta fall har vårdenheten uppmärksammat att många NS på sjukhusets vårdavdelningar lämnar sin första arbetsplats efter 1–2 år, vilket skapar utmaningar i att åstadkomma stabila och erfarna arbetsgrupper. Vårdavdelningen har därför implementerat olika strategier för att få NS att vilja stanna kvar. Tanken från den aktuella verksamheten är att en studie skulle kunna bidra till en bättre förståelse för vad som får NS att vilja arbeta kvar en längre tid på sin första arbetsplats.

Sjuksköterskans profession

Sjuksköterskeyrket är en universell profession som enligt världshälsoorganisationen (WHO) spelar en viktig roll i det hälsofrämjande och förebyggande arbetet av sjukdomar, och organisationen menar vidare att sjuksköterskan är nyckeln för att åstadkomma global hälsotäckning (WHO, 2022). Sjuksköterskan har en ledande roll inom sitt team när det kommer till att besluta om och genomföra omvårdnadsinsatser, och sjuksköterskan själv bär ansvaret för att vården är evidensbaserad och förhåller sig till den etiska koden för sjuksköterskor enligt International Council of Nurses (ICN) (ICN, 2021). I sjuksköterskans arbetsuppgifter ingår det att agera mentor för studenter och NS, där de ska dela med sig av sin kunskap och expertis (ICN, 2021). Sjuksköterskeyrket är en profession vilket innebär att det karaktäriseras av flera kriterier, bland annat av att utbildningen bedrivs på akademisk nivå och att yrket har en stor samhällsnytta (Bentling, 2019). Yrkesutövningen kräver legitimation och präglas av självständighet och ett etiskt förhållningssätt (Björkman m.fl., 2019).

Sjuksköterskebrist globalt

Enligt WHO (2020) fanns det år 2018 ungefär 19.3 miljoner aktiva legitimerade sjuksköterskor globalt. En av tio sjuksköterskor förväntas gå i pension inom de kommande tio åren och i de amerikanska och europeiska regionerna är det många äldre legitimerade sjuksköterskor i förhållande till gruppen som är trettiofem år eller yngre, vilket sätter press på att öka antalet NS och behålla dem inom professionen för att upprätthålla tillgången på yrkesgruppen (WHO, 2020). Kompetensförsörjningen är ett globalt problem och ICN (2022) konstaterar att det behövs 13 miljoner nya sjuksköterskor under det kommande decenniet. WHO (2020) beskriver att det krävs en positiv utveckling gällande att kunna erbjuda NS anställningar som de vill stanna på och att länder bör arbeta förebyggande för att behålla sjuksköterskor i yrket.

Svensk sjuksköterskebrist och personalomsättning

Varje år utexamineras omkring 4500 nya sjuksköterskor från grundutbildningen i Sverige (Statistiska Centralbyrån, 2021). Samtidigt ökar ständigt behovet av fler yrkesverksamma sjuksköterskor, bland annat på grund av stora pensionsavgångar och en åldrande befolkning där andelen multisjuka ökar, detta enligt en personalprognos från Sveriges kommuner och regioner (SKR) (SKR, 2022a). Prognosen visar att det fram till år 2030 finns ett förväntat behov av nyrekrytering av cirka 33 000 sjuksköterskor i regioner och kommuner, detta inkluderat privata vårdaktörer. Samtliga regioner i Sverige redovisar grundutbildade sjuksköterskor som ett bristyrke och 15 av 21 regioner bedömer att personalbristen har blivit större sedan år 2021 (Socialstyrelsen, 2023b).

I en rapport från Institutet för Stressmedicin framkommer två avgörande anledningar till att sjuksköterskor inom Västra Götalandsregionen (VGR) bytt arbetsplats mellan januari 2020 och oktober 2021 är otillräckligt ledarskap och hög arbetsbelastning (Corin m.fl., 2022). Resultatet kommer från en avgångsenkät som delats ut till samtliga sjuksköterskor som avslutat sin anställning under tidsperioden. Ungefär en tredjedel tog en annan tjänst inom regionen, men majoriteten gick till en arbetsgivare utanför VGR.

Sjuksköterskan i Sverige

Omvårdnad är sjuksköterskans huvudsakliga ansvar och arbetsområde (Björkman m.fl., 2019). Omvårdnadsarbetet leds av den legitimerade sjuksköterskan och innefattar teoretisk kunskap kring hälsa och ohälsa hos människan, såväl som en klinisk kompetens för att kunna diagnostisera, planera, genomföra och utvärdera omvårdnadsinsatser (Florin, 2019). Detta gör sjuksköterskan självständigt, i partnerskap med patienten och i teamsamverkan med andra professioner (ICN, 1987/2023).

Styrning av hälso- och sjukvården i Sverige

I Sverige är det staten, regionerna och kommunerna som delar på ansvaret för hälso- och sjukvården (SKR, 2022b). På statlig nivå innebär det att regeringen styr den politiska färdriktningen i landet och beslutar om strategier för särskilda insatser och satsningar, samt tar beslut kring hur offentliga statliga medel ska användas. Vidare är det riksdagen som stiftar de

lagar som sätter ramar för bland annat hälso- och sjukvården, så som hälso- och sjukvårdslagen, patientsäkerhetslagen och patientlagen. Riksdagen beslutar också om den svenska budgeten, men hur vården sedan ska organiseras styr regioner och kommuner själva. Det gäller till exempel bemanning, lokal lönebildning samt den ersättning som går till de egna verksamheterna. Kommunernas ansvar inom svensk hälso- och sjukvård innefattar bland annat hemsjukvård och hemtjänst medan regionerna ansvarar för sjukhusvård (Socialstyrelsen, 2021). Det innebär i praktiken att regionerna ansvarar för och finansierar sjukhusens vårdavdelningar (SKR, 2022b).

Sjuksköterskans arbetsvillkor i Sverige

På vårdavdelningar bedrivs heldygnsvård vilket innebär att det är vanligt förekommande att sjuksköterskor arbetar i skift. Vanligen ansvarar sjuksköterskan för ett visst antal patienter per skift. Det finns ingen lag som reglerar en övre gräns på hur många patienter en sjuksköterska får ansvara för under ett arbetspass. Medeltalet för antal patienter per sjuksköterska i Sverige är 5,4, med ett spann mellan sjukhusen på 3,9–9,2 sett över hela dygnet (Aiken m.fl., 2014). På den aktuella VFE-avdelningen ansvarar sjuksköterskor vanligen för 7 patienter där max 3 överbeläggningar kan tillkomma (personlig kommunikation, 12 april 2023).

Hälso- och sjukvården befinner sig i ett pressat läge, där sjuksköterskor riskerar att själva drabbas av ohälsa relaterat till sin yrkesutövning (Rudman m.fl., 2020). Hög arbetsbelastning, stress och minskad återhämtning är arbetsmiljöfaktorer som även riskerar att påverka patientsäkerheten (Socialstyrelsen, 2023a). Socialstyrelsen (2022) beskriver hur de senaste åren har inneburit en särskilt hög belastning på personalen inom hälso- och sjukvården med tanke på covid-19-pandemin och dess efterdyningar. En omfattande mängd elektiv vård har blivit uppskjuten och detta har resulterat i längre arbetspass, schemaomläggningar med kort varsel och minskad möjlighet för återhämtning. Rudman m.fl. (2020) framför att det kan vara särskilt viktigt för nyanställda sjuksköterskor att få tid för återhämtning. Detta eftersom det kan lägga grunden för ett hållbart yrkesliv, då den arbetsmiljö som NS inledningsvis möter har stor påverkan på yrkeslivets utveckling. Ett steg i riktningen mot ett hållbart arbetsliv är skärpningen av regler för dygnsvila som inträder från och med oktober 2023, då rätten till 11 timmars sammanhängande dygnsvila stärks (SKR, 2023). Denna förändring genomförs på grund av att svenska skyddsregler måste justeras för att överensstämma med EU:s direktiv avseende arbetstid.

Sjuksköterskans kärnkompetenser

Svensk sjuksköterskeförening har utformat en nationell beskrivning av den legitimerade sjuksköterskans ansvar och kompetens (Bergbom, 2019). Denna beskrivning redogör för sex kärnkompetenser: personcentrerad vård, samverkan i team, evidensbaserad vård, förbättringskunskap och kvalitetsutveckling samt säker vård och informatik. Dessa kärnkompetenser är tänkta att vara ett stöd för den legitimerade sjuksköterskan för att kunna bedriva säker och god vård (Bergbom, 2019).

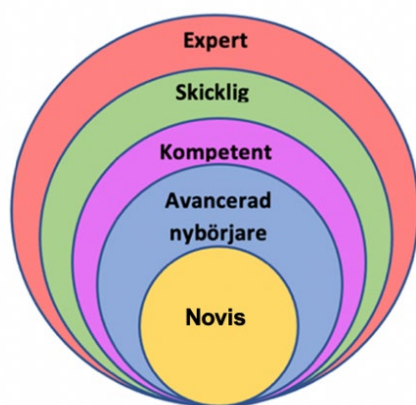
Teoretiskt ramverk

Från novis till expert

Patricia Benners teoretiska koncept *Från novis till expert* (1993) fungerar som teoretiskt ramverk för denna litteraturöversikt. Konceptet bygger på Dreyfusmodellen vilken är en modell för förvärvande av kompetens (Benner m.fl., 1993). Benner beskriver fem stadier i sjuksköterskans utveckling av omvårdnadskompetens. I det första stadiet beskrivs sjuksköterskan som novis. Som novis är sjuksköterskan innehavare av teoretisk kunskap från utbildningen, men har ingen större mängd erfarenhetsbaserad kunskap. Utmaningen består i att applicera den kunskap som studierna gett i en klinisk kontext. Stadie två kallar Benner m.fl. (1993) för avancerad nybörjare. Sjuksköterskan har nu införlivat en del kontextbunden kunskap, men har fortfarande svårigheter att prioritera och överblicka sitt arbete. Sjuksköterskan inträder vanligen i det tredje stadiet, kompetent, efter ett par års yrkeserfarenhet. Vid denna tid kan sjuksköterskan se med perspektiv på sin praktik, är mer organiserad och effektiv i det kliniska arbetet och långsiktiga planer eller mål ligger till grund för yrkesutövningen. Skicklig och expert är de två sista färdighetsnivåerna enligt Benner m.fl. (1993). I dessa stadier befinner sig sjuksköterskor med lång och bred klinisk erfarenhet med en god förmåga att tolka situationer i sin helhet.

Figur 1

Benners teori



Notering. Figur modifierad efter Baldwin m.fl., 2020.

Samverkan i team

Litteraturöversikten utgår även från begreppet teamsamverkan som är en av sjuksköterskans kärnkompetenser (Berlin, 2019). Svensk sjuksköterskeförening (2017) beskriver samverkan i team som en kompetens där sjuksköterskan ska kunna ansvara för omvårdnadskompetensen i teamet och utifrån patienten kunna prioritera, samordna och utvärdera teamarbetet. Det handlar även om att säkerställa informationsöverföringen inom teamet. Sjuksköterskan ska planera, konsultera och samverka med andra professioner för att säkerställa kontinuitet och säkerhet. Slutligen innebär samverkan att sjuksköterskan på ett respektfullt, lyhört och empatiskt sätt ska kunna kommunicera med hela teamet där både patienten, närstående och medarbetare ingår (Svensk sjuksköterskeförening, 2017). Samarbeten i team inom hälso- och sjukvården möjliggör att kompetenserna kan komplettera varandra, vilket krävs för att kunna ge en personcentrerad och patientsäker vård (Berlin, 2019) I teamarbetet skapas också delaktighet, engagemang och medarbetarskap (Carlström, 2019).

Berlin (2019) beskriver att team skapas när en grupp får en gemensam uppgift och rätt förutsättningar för att lösa den, bland annat gällande personsammansättning och kompetens. Detta gör att olika personligheter och individer kollektivt kan hjälpas åt, där sjuksköterskans roll beskrivs som en länk mellan professionerna. Det är viktigt att individerna i teamet ser sin del, respekterar andra professioners kompetens och har inställningen att varje medlem bidrar med viktig kunskap för att kunna fatta bra beslut (Svensk sjuksköterskeförening & Svenska Läkaresällskapet, 2013). Det är även viktigt att det finns en gemensam värdegrund och målsättning samt att teamet har kunskap om gruppdynamik, kommunikation samt en förståelse

för patientens involvering. En grupp behöver tid och utrymme för att kunna utvecklas till ett välfungerande team (Svensk sjuksköterskeförening & Svenska Läkaresällskapet, 2013).

Tidigare forskning

Faktorer som påverkar NS att stanna på sina arbetsplatser kan vara såväl personliga som knutna till arbetsmiljö, enhet och sjukhus (Bae, 2023). En litteraturöversikt av Pressley och Garside (2023) visar att sjuksköterskor som upplever arbetstillfredsställelse och/eller känner engagemang för den organisation de är anställda inom är mer motiverade att stanna på sin arbetsplats. Bae (2023) vars fokus var nyutbildade sjuksköterskor observerade också att NS tillfredsställelse med arbetsuppgifter eller arbetsplatsens organisation kunde minska personalomsättningen. I studien framkom kollegialt stöd och skäliga löner som ytterligare aspekter som kunde inverka på NS motivation att stanna på sin arbetsplats.

Pressley och Garside (2023) identifierade vissa generationsskillnader. Olika åldersgrupper hade olika behov och förväntningar, vilket påverkade sjuksköterskornas avsikter att stanna eller lämna arbetsplatsen. Pressley och Garside (2023) belyser i likhet med Bae (2023) att faktorer som påverkar engagemang och arbetstillfredsställelse kan vara knutna till antingen person, grupp eller organisation. Individuella faktorer kunde exempelvis vara stresstålighet och graden av upplevd etisk stress. Gruppdynamik var en viktig relationsbunden faktor och miljömässiga faktorer bestod av bland annat arbetsförhållanden och arbetsplatskultur (Pressley och Garside, 2023).

Selberg och Mulinari (2022) beskriver en ond spiral av uppsägningar bland sjuksköterskor. Studien fann att sjuksköterskor med begränsad arbetslivserfarenhet kunde behöva axla ett stort ansvar på arbetsplatsen när mer erfarna sjuksköterskor slutade. Resultat från studien indikerade att detta faktum kunde göra att även de mer oerfarna sjuksköterskorna valde att inte arbeta kvar. Willman (2022) presenterar liknande tendenser, där relativt nyutbildade sjuksköterskor tilldelades ett allt större ansvar till följd av att de var bland de mest erfarna på enheten. När kompetens försvann från enheten blev arbetsbördan för NS högre och en rädsla för att bli överarbetad eller utbränd infann sig hos många. Stöd från erfarna sjuksköterskor belyser Willman (2020) som centralt när NS möter komplexa vårdssituationer. I likhet med detta uppmärksammar See m.fl. (2023) att såväl en stödjande arbetsmiljö som arbetsgrupp har en betydande roll för NS upplevelse av att påbörja sin yrkesbana och att stöd från sjuksköterskekollegor var särskilt avgörande.

Bra samarbete sjuksköterskor emellan påverkar NS första tid på arbetsplatsen positivt, enligt Tarhan m.fl. (2022a) och Ylitörmänen m.fl. (2019). Pressley och Garside (2023) såg att sjuksköterskor oavsett mängd arbetslivserfarenhet värderade professionella relationer högt och att dessa relationer kunde spela en avgörande roll i att få sjuksköterskor att stanna kvar på sin arbetsplats. Seniora sjuksköterskor känner ett ansvar att stötta och guida nyutbildade och nyanställda kollegor och att finnas tillhands när de behöver ställa frågor, såväl för att skapa en god arbetsmiljö som för att bibehålla patientsäkerheten (Karlsson m.fl., 2019). Ylitörmänen, m.fl. (2019) såg ett tydligt samband mellan sjuksköterskors samarbete och deras tillfredsställelse med arbetet.

Forskning visar att övergången från studier till arbete upplevs chockerande och att universitet eller högskola många gånger presenterat en idealiserad bild av hälso- och sjukvården,

förhållanden som NS inte upplever stämmer överens med den verklighet de möter (See m.fl., 2023). Enligt Tarhan m.fl. (2022a) kan sjuksköterskors transition från student till yrkesverksam underlättas av ett välfungerande erfarenhetsutbyte med seniora sjuksköterskor. Selberg och Mulinari (2022) beskriver också vikten av överföring av kunskap mellan olika generationer av sjuksköterskor, och hur det kan försvåras av hög personalomsättning och bristande kompetensförsörjning på enheten. Arbetet med mer erfarna kollegor skapar trygghet och bättre förutsättningar för NS professionella utveckling (Karlsson m.fl., 2019). Hög personalomsättning kan leda till instabilitet på enheten och bristande kontinuitet, vilket försvårar kommunikationen mellan teamets medlemmar, gör det svårare att upprätthålla rutiner och leder till försämrad vårdkvalitet (Selberg & Mulinari, 2022).

Problemformulering

Det är vanligt förekommande att nyutbildade sjuksköterskor slutar under de första yrkesverksamma åren. Mot bakgrund av tidigare forskning och med tanke på bristen på sjuksköterskor är det nödvändigt med fördjupad kunskap kring faktorer som bidrar till att NS vill stanna på sina arbetsplatser. Arbetsplatser inom hälso- och sjukvården behöver såväl seniora som nyutbildade sjuksköterskor för att skapa dynamiska team, erfarenhetsutbyte och en omvårdnad av hög kvalitet. Förmågan att upprätthålla kompetensförsörjning på enheten bygger på en hållbar bemanningsstrategi. Kunskap om varför NS stannar på sin första arbetsplats kan vara ett stöd i bemanningsfrågor och förbättringsarbete inom olika vårdverksamheter. Kunskapen kan vara intressant för både ledare och enskilda yrkesutövare inom hälso- och sjukvård, i synnerhet nyutbildade sjuksköterskor.

Syfte

Syftet är att beskriva faktorer som påverkar nyutexaminerade sjuksköterskor att stanna på sin första arbetsplats inom slutenvården.

Metod

Studiedesign

Denna kandidatuppsats är en allmän litteraturöversikt av kvantitativ och kvalitativ forskning enligt den metod som beskrivs av Friberg (2022a). En litteraturöversikt enligt denna metod kan användas för att på ett strukturerat sätt söka och sammanställa den vetenskapliga kunskap som finns inom ett visst område, och en allmän litteraturöversikt kan vara ett lämpligt sätt att studera ett omvårdnadsrelaterat ämne i en kandidatuppsats (Friberg, 2022a). Valet av litteraturöversikt som metod motiveras också av att en inblick i kunskapsläget efterfrågats av en vårdverksamhet som arrangerar VFE. Friberg (2022a) menar att litteraturöversikter kan bidra med användbar information till det faktiska omvårdnadsarbetet.

Ett examensarbete med förankring i en vårdverksamhet kan vara en metod för att implementera ny kunskap i det dagliga omvårdnadsarbetet. Olika vårdverksamheter presenterar

frågeställningar eller ämnen med anknytning till dess verksamhetsfält och projekten tilldelas studenterna efter en ansökningsprocess. Utifrån detta examensarbets förutbestämda syfte diskuterades vilket metodval som var mest lämpligt. Resultatet från denna typ av examensarbete är tänkt att kunna bidra till utveckling av vården (Göteborgs universitet, 2023). För att förankra examensarbetets teori och resultat till verkligheten har samtal förts med vårdavdelningens enhetschef.

Datainsamling

Tillvägagångssättet för informationssökningen var en strukturerad sökning i tre vetenskapliga databaser: Scopus, CINAHL och PubMed. De två sistnämnda utgör en bra grund för informationssökning i ett examensarbete på omvårdnadsområdet (Karolinska Institutets Universitetsbibliotek, 2022). Scopus är en tvärvetenskaplig databas innehållandes material från bland annat medicin, humaniora och samhällsvetenskap (Göteborgs universitetsbibliotek, u.å.) och inkluderades som datainsamlingskälla eftersom litteraturöversiktens problemområde berör organisatoriska frågor kring sjuksköterskans arbetsmiljö och arbetsförhållanden.

För att tydliggöra vilka huvudbegrepp som skulle inkluderas i den slutgiltiga sökningen användes SPICE-modellen enligt tabell 1. SPICE-formatet lämpar sig för strukturering av frågor kring fenomen – i det här fallet vilka omständigheter som påverkar huruvida NS stannar på sin första arbetsplats. Modellen består av de fem delarna sammanhang, perspektiv, intervention, jämförelse och utvärdering (Statens beredning för medicinsk och social utvärdering, 2020).

Tabell 1

Strukturerat frågeformat enligt SPICE

S	P	I	C	E
Slutenvård	Nyutexaminerade sjuksköterskor	Faktorer: arbetsmiljö och arbetsförhållanden	Ej tillämpligt	Stannar på eller lämnar första arbetsplatsen

Initialt gjordes en inledande sökning med ämnesord och synonymer. Detta följdes av inläsning på problemområdet, vilket gav idéer om begrepp och nyckelord till den slutgiltiga sökningen. Detta kallar Friberg (2022) för att anta ett helikopterperspektiv på ämnet. Sökorden bearbetades enligt databasernas tesaurusar (Östlundh, 2022) med målet att generera mer träffsäkra sökresultat. "Novice nurse" är ett exempel som är såväl en CINAHL headings-term och MeSH-term. Därefter utarbetades blocksökningar som bedömdes adekvata för att fånga in intresseområdet. Blocken innehöll såväl fritextord som ämnesord och kombinerades med de boolska termerna OR för att kunna inkludera olika synonymer, respektive AND för att kombinera flera söktermer (Östlundh, 2022). Trunkering användes för att fånga in fler ändelser av sökordet "nurse" (nurs*) och citationstecken sattes kring de begrepp som skulle sammanfogas som en fras, exempelvis "job satisfaction" (Karlsson, 2017).

Arbetsprocessen startade med ett arbetsdokument i vilket sökförfarandet strukturerades upp genom att planera och dokumentera sökningsprocessen. I dokumentet antecknades bland annat sökord, synonymer och strukturen av sökblocken till de olika databaserna. Östlundh (2022)

beskriver att sökförfarandet ska dokumenteras, vilket har följts genom att dokumentera de inledande sökningarna och anteckna vad sökningen genererade eller inte genererade. I de slutgiltiga sökningarna granskades artiklarna på titel- och abstractnivå och artiklar som bedömdes passa litteraturöversiktens syfte och metod lästes sedan i fulltext.

Den slutgiltiga sökningen redovisas i bilaga A (söktabell). Sökningen i Scopus resulterade i 164 träffar. 25 av dessa artiklar granskades på abstractnivå, vilket resulterade i 4 valda artiklar. Den slutgiltiga sökningen i PubMed utmynnade i 99 träffar, varav 15 artiklar granskades på abstractnivå och 1 artikel valdes ut. Den slutgiltiga sökningen i CINAHL resulterade i 160 träffar, av vilka 21 artiklar granskades på abstractnivå och 3 artiklar inkluderades i litteraturöversiktens resultat. I antalet träffar inkluderas dubletter som författarna manuellt valde bort under granskningen av sökningarna. En sökmetod som enligt Östlundh (2022) bör användas för att kunna generera ett fullgott resultat i en litteraturöversikt är sekundärsökningar. Detta gjordes genom manuell genomgång av referenslistor i intressanta artiklar samt granskning av de artiklar som databaserna rekommenderade per automatik utifrån att de berörde liknande frågor. På detta vis säkerställs att relevant litteratur som inte kommer fram under den strukturerade sökningen inte missas (Östlundh, 2022). Genom den sekundära sökningen identifierades 20 intressanta artiklar varav två passade för studiens syfte och inkluderades i resultatet.

Inklusions- och exklusionskriterier

Denna litteraturöversikt inkluderade studier med sjuksköterskor som arbetat i maximalt tre års tid och med anställning inom slutenvården. Endast studier där minst 75% av studiedeltagarna arbetade inom slutenvården inkluderades. Andra inklusionskriterier var att det skulle vara originalartiklar från studier gjorda i Europa, USA och Kanada och artiklarna skulle vara publicerade de senaste tio åren. Övriga avgränsningar var att artiklarna skulle vara skrivna på engelska, finnas att läsa gratis i fulltext och vara peer review-granskade. Artiklar som exkluderades var interventionsstudier, studier som hade fokus på sjuksköterskor på andra vårdnivåer (exempelvis mottagningar), specialistutbildade sjuksköterskor, studier som fokuserade på sjuksköterskor som ville lämna professionen, studier med huvudsakligt fokus på transitionen mellan studier och arbete samt utvärderingar av kliniska introduktionsprogram. Studier som också kom att exkluderas var artiklar som inte förtydligade innebörden av bärande begrepp, exempelvis om det var otydligt ifall studiedeltagarna avsåg att lämna professionen eller enbart sin arbetsplats.

Kvalitetsgranskning

Kvalitetsgranskningen för denna litteraturöversikt har utgått från granskningsmallen av Friberg (2022a), bilaga B. Granskningen genomfördes först enskilt, därefter jämfördes de besvarade frågorna och artiklarnas kvalitet diskuterades. De utvalda artiklarna diskuterades och granskades kritiskt (Friberg, 2022a) tills det fanns en samstämmighet. Kvalitetsgranskningen ledde inte till att någon artikel exkluderades, då sju artiklar var av hög kvalitet och tre artiklar ansågs vara av medelkvalitet. När 71–85% av kvalitetskraven var uppfyllda bedömdes artikeln vara av medelkvalitet och artiklar med över 85% bedömdes hålla hög kvalitet (Mårtensson & Fridlund, 2017). Alla artiklar ansågs ha tydliga, avgränsade syften och väl motiverade och beskrivna metoddelar.

Scopus och PubMed har inte funktionen att filtrera artiklar efter peer review, därav gjordes en extra kontroll att ingen artikel felaktigt kommit med i sökresultaten. De tidskrifter som artiklarna publicerats i söktes fram i Ulrich för att säkerställa dess vetenskapliga status, vilket gjordes genom att kontrollera att tidskrifterna var referee (Östlundh, 2022).

Dataanalys

Dataanalysen följde Fribergs (2022a) beskrivning av analysmetod. De inkluderade artiklarna lästes igenom flertalet gånger. Denna grundliga läsning är enligt Friberg (2022a) nödvändig för att uppnå full förståelse för innehåll och kontext i studierna. All text och statistik som var relevant för litteraturöversiktens syfte färgmarkerades, vilket innebar en reduktion av den data som inte var relevant. Dessutom jämfördes författarnas markeringar för att säkerställa att liknande bedömningar hade gjorts kring väsentliga resultat i studierna. Vid eventuella oenigheter fördes diskussioner till dess att samförstånd uppnåts. Genomläsning av litteraturöversikten gjordes under arbetets gång av examensarbetets handledare, samt av studiekamrater via grupphandledning.

En översiktstabell, bilaga C, användes för att skapa struktur och överblick i dataanalysen (Friberg, 2022a). Studiernas syfte, metod, urval och resultat sammanfattades och tabellen användes som ett verktyg i den fortsatta analysen av data. Nästa fas innebar att identifiera gemensamma respektive särskiljande aspekter av samtliga studiers syften, metod och urval. Tydliga likheter var att alla artiklar byggde på enkätdata och majoriteten av studiedeltagarna identifierade sig som kvinnor. Sju av tio studier beskriver teoretiska utgångspunkter. Studierna skiljde sig avseende antal deltagare, från 45 till 1337. Slutligen granskades artiklarnas resultatdelar för att identifiera likheter och olikheter, vilka ledde fram till huvudteman och subteman. Därefter färgkodades artiklarnas resultat utefter de teman som diskuterats fram. En kontinuerlig diskussion fördes kring textdelarnas färgkodning tills dess att konsensus nåddes. Denna sortering i teman är tänkt att underlätta för läsaren av examensarbetet och ge resultatet en logisk struktur (Friberg, 2022a). Analysen resulterade i tre huvudteman och tio subteman.

Ett resonemang kring förförståelse bör enligt Mårtensson och Fridlund (2017) föras. Förförståelse i detta examensarbete fanns dels genom studierna på sjuksköterskeprogrammet och erfarenheter från verksamhetsförlagd utbildning, vilket innebär en kontext där möten med såväl sjuksköterskor som sjuksköterskestudenter sker. Dels från den inledande fasen av examensarbetet då en empirisk studie planerades. Informationsinhämtning från VFE-platsen kan ha färgat förståelsen av området, trots en strävan efter objektivitet. Dessutom finns alltid utomakademisk kunskap och erfarenhet som en del av förförståelsen (Priebe & Landström, 2017), det vill säga ett personligt perspektiv på problemområdet utifrån att exempelvis ha gjort sjuksköterska till sitt yrkesval, egna vårderfarenheter, kulturell kontext, familj eller vänner som arbetar inom vården eller uppfattningar från media.

Forskningsetik

Hela litteraturstudiens arbetsprocess har genomsyrats av ett etiskt förhållningssätt i enlighet med Kjellström (2017). En värdering av studiernas etiska resonemang ingick också i den kvalitetsgranskning som gjordes enligt Friberg (2022a). Författarna anser att man som nyutbildad inom en profession är i en sårbar position och att forskningsetiken är en viktig del i

studiernas kvalitet. Studier som inte tagit hänsyn till denna aspekt skulle även gå emot forskningsetiken som syftar till att skydda och värna om deltagares självbestämmande, frihet och rättigheter (Kjellström, 2017). Åtta av tio studier som inkluderades i litteraturöversikten har godkänts av en etiknämnd. Artikeln av Unruh och Zhang (2014) inkluderar inget etiskt resonemang och beskriver inget etiskt godkännande. Den studie som inte genomgått en etisk prövning (Church m.fl., 2022) bygger på sekundärdata från ett nationellt register över sjuksköterskor och artikeln inkluderar ett etiskt resonemang.

Enligt Göteborgs universitets riktlinjer krävs inget godkännande från etiknämnden av examensarbeten som detta. Detta stöds även av lagen om etikprövning av forskning som avser människor, då litteraturstudien är en kandidatsuppsats, samt att den inte berör några känsliga personuppgifter (SFS 2003:460).

Resultat

Litteraturöversiktens dataanalys resulterade i tre teman: individuella faktorer hos den nytexaminerade sjuksköterskan, faktorer på arbetsplatsen samt teamets betydelse med respektive subteman.

Tabell 2

Tematisering av resultat

Tema	Subtema
Individuella faktorer hos den nytexaminerade sjuksköterskan	<ul style="list-style-type: none"> ○ Övergången till arbetslivet ○ Utbrändhet och obalans ○ Arbetstillfredsställelse
Faktorer på arbetsplatsen	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ledarskap ○ Arbetsbelastning ○ Självständigt arbete och delaktighet ○ Möjlighet till professionell utveckling
Teamets betydelse	<ul style="list-style-type: none"> ○ Samarbete och sammanhållning ○ Kommunikation och yrkesrelationer ○ Empowerment

Studiernas karaktär

Litteraturöversikten inkluderar nio kvantitativa artiklar och en artikel med mixad metod. Studierna är utförda i Kanada, USA, Finland och Turkiet. Tre av de valda artiklarna är publicerade i *International Journal of Nursing Studies* och två i *Journal of Nursing Management*. De återstående artiklarna är från tidskrifterna *BMC Nursing*, *Journal of Clinical Nursing*, *Nursing Outlook*, *Nursing Economics* och *Nursing Ethics*.

Majoriteten av studierna inkluderade NS som arbetat 0–3 år. Likheter finns i hur studierna beskriver problemområdet; exempelvis att transitionsperioden är en känslig tid (Church m.fl., 2022; Lalonde & McGillis Hall, 2017; Ulupinar & Aydogan, 2021; Unruh & Zhang, 2014), strukturella arbetsmiljöproblem (Boamah & Laschinger, 2016; Laschinger m.fl., 2016; Ulupinar & Aydogan, 2021; Unruh & Zhang, 2014), och nästintill alla studier beskrev att många NS lämnar arbetsplatser eller yrket tidigt i sin karriär. Studiernas urval av studiedeltagare gjordes via olika sjuksköterskeföreningar, universitet, register över legitimerade sjuksköterskor eller via sekundära urval från större enkätstudier.

Individuella faktorer hos den nyutexaminerade sjuksköterskan

Övergången till arbetslivet

Subtemat handlar om NS upplevelse av att gå in i sin nya profession, vilket visade sig påverka hur nöjda de kände sig med sina arbetsplatser. Ulupinar och Aydogan (2021) upptäckte ett samband mellan att NS som ansåg att sjuksköterskeutbildningen var bra och att de hade fått tillräcklig klinisk träning samt förberedelse inför sjukhusarbete, ansåg att det var lättare att gå in i sjuksköterskeyrket och arbetsplatsen. Detta resulterade i högre tillfredsställelse av förväntningarna på yrket och den organisation man var anställd inom, vilket bidrog till att NS ville stanna kvar på sin arbetsplats. Deltagarna i en studie av Boamah och Laschinger (2016) hade relativt låga intentioner att lämna sin nuvarande arbetsplats; ungefär 45% avsåg att stanna på sin anställning de kommande 3–10 åren. Denna studie tittade på NS förväntningar på yrket och arbetsmiljön och fann att deltagarna överlag upplevde att verkligheten stämde överens med dessa.

Utbrändhet och obalans

Det visade sig i Boamah och Laschingers (2016) studie att en obalans mellan arbetslivet och privatlivet kunde kopplas till utbrändhet, som i sig kunde öka NS intentioner att byta arbetsplats. Detta lyfte även Laschinger m.fl. (2016) i en annan artikel där en koppling fanns mellan utbrändhet och intentionerna att byta arbetsplats. Utbrändhet resulterade i obalans mellan arbetsliv och privatliv, och var ofta förknippat med emotionell trötthet och missnöje med arbetsplatsen. I studien av Church m.fl. (2022) ansåg över hälften av de svarande att ett balanserat schema var en anledning att stanna på sin arbetsplats.

Arbetstillfredsställelse

Flera studier beskrev en koppling mellan hög arbetstillfredsställelse och intentionen att stanna på arbetsplatsen (Kovner m.fl., 2016; Ulupinar & Aydogan, 2021; Yarbrough m.fl., 2017). Lalonde och McGillis Hall (2017) fann en relation mellan missnöje med arbetsplatsen och NS upplevelse av otydlighet i sjuksköterskerollen. Det fanns även en positiv effekt på arbetstillfredsställelse om NS arbetade på den enhet som varit förstahandsvalet vid arbetssökandet. Positiva effekter på arbetstillfredsställelse såg också Laschinger m.fl. (2016) kunde uppkomma om arbetsplatsen fyllde en stöttande funktion avseende NS professionella yrkesutövning. Deltagare i denna studie som var mer nöjda med sitt arbete hade starkare avsikter att stanna.

I studien av Lalonde och McGillis Hall (2017) var ett av mätinstrumenten *core self-evaluations* (CSE), vilket beskrevs som deltagarnas självskattade självförtroende, effektivitet samt egna förmågor. Laschinger m.fl. (2016) studerade liknande frågor via variabeln psykologiskt kapital, *psycap*, vilket hänger samman med individens hopp, motståndskraft, optimism och självförtroende. Såväl högre CSE som *psycap* sågs kunna öka NS tillfredställelse med jobbet (Lalonde & McGillis Hall, 2017; Laschinger m.fl., 2016). Deltagarna i Laschinger m.fl. (2016) skattade sin arbetstillfredsställelse som hög, med medelvärdet 6,67 på en skala 1–7. Samma deltagare hade låga intentioner att sluta. Andra variabler som Laschinger m.fl. (2016) såg var starkt relaterade till arbetstillfredsställelse var *person-job fit*. Person-job fit beskrevs som hur arbetsplatsen matchade anställdas individuella, yrkesmässiga behov utifrån punkterna arbetsbelastning, kontroll (självständighet i arbetsuppgifter), utdelning (t.ex. ekonomisk ersättning), sammanhållning, rättvisa och samstämmighet kring värderingar.

Faktorer på arbetsplatsen

Ledarskap

Flera studier nämner ledarskap som en faktor som kan påverka hur nöjda NS är med sina arbetsplatser och huruvida man avser att arbeta kvar. Laschinger m.fl. (2016) fann ett samband mellan högt skattat autentiskt ledarskap (vilket påverkas av bland annat transparens, moral och hög självmedvetenhet hos ledaren) och högre grad av tillfredställelse med yrkesvalet samt avsikter att stanna på arbetsplatsen. Liknande resultat presenteras av Church m.fl. (2022), som såg att ledarskapet på enheten kunde spela en viktig roll i NS vilja att stanna på sin första arbetsplats. I denna studie framkom att brist på bra ledarskap var en anledning till att NS ville byta jobb. Unruh och Zhang (2014) undersökte vilka svårigheter NS mötte i sitt arbete och fann att bristande stöd från personer på chefspositioner kunde leda till lägre grad av tillfredställelse med arbetet. Ungefär 70% av studiedeltagarna rapporterade att de överlag var nöjda med sitt jobb och majoriteten uppgav att de "troligen" eller "definitivt" skulle ta samma jobb igen. Därtill kan noteras att deltagare i studien av Laschinger m.fl. (2016) upplevde signifikanta förändringar i synen på sin arbetsmiljö över en ettårsperiod, där synen på ledarskapet som autentiskt minskade, men avsikten att stanna var oförändrad.

Arbetsbelastning

Graden av arbetsbelastning kan bero på exempelvis personalresurser eller antal patienter per sjuksköterska. Ulupinar och Aydogan (2021) pekar på att NS anpassning till yrkesrollen kunde påverkas negativt av en hög arbetsbelastning i början av arbetslivet. Denna studie visade också att NS som skattade sin arbetsbörda som högre hade större avsikt att lämna sin arbetsplats och detsamma gällde om man upplevde att man förväntades prestera över sin förmåga. Hög arbetsbörda kopplat till exempelvis ansvar för ett större antal patienter (Unruh & Zhang, 2014), eller underbemanning (Church m.fl., 2022), resulterade i att man var mindre tillfredsställd med sitt jobb, vilket kunde leda till att NS ville byta arbetsplats. Hög arbetsbelastning korrelerade även med emotionell trötthet, vilket också är en faktor som får NS att vilja sluta (Boamah och Laschinger, 2016). När arbetsbelastningen låg på en adekvat nivå i förhållande till NS kapacitet ökade intentionerna att stanna kvar (Laschinger m.fl., 2016).

Självständigt arbete och delaktighet

Detta subtema rör sjuksköterskans självständighet och möjlighet att vara delaktig i beslut som fattas på arbetsplatsen. Studien av Kovner m.fl. (2016) jämförde olika variabler mellan NS som kvarstannat respektive lämnat sin position och/eller arbetsplats. Deltagare som hade bytt jobb skattade faktorer som begränsade anställdas frihet inom organisationen lägre än de som var kvar på sin arbetsplats. I likhet med detta såg Unruh och Zhang (2014) att de NS som upplevde hinder i sitt arbete relaterat till organisationens regler och procedurer skattade sin arbetstillfredsställelse lägre. Vidare såg de att möjlighet till självständighet och autonomi i utförandet av sina arbetsuppgifter och att kunna ta egna beslut utan att vara beroende av chef eller kollegor var faktorer relaterade till högre tillfredsställelse med jobbet. Laschinger m.fl. (2016) beskriver också hur NS relation till ledningen av arbetet kunde påverka hur nöjd man var med sitt jobb. Avsikten att stanna kvar på sin anställning ökade vid högre grad av person-job fit, det vill säga kongruens mellan NS behov av exempelvis självbestämmande och självständighet i arbetet och att arbetsplatskulturen och organisationen svarade mot dessa behov.

Ett arbetssätt som kan användas för att öka anställdas delaktighet och autonomi, *high-involvement work practices*, visade sig kunna ha positiva effekter på NS yrkesmässiga självbild samt avsikt att stanna på arbetsplatsen (Chênevert m.fl., 2016). Ulupinar & Aydogan (2021) beskriver NS önskan att kunna påverka sina arbetsuppgifter, att få vara delaktig i beslutsfattande och att ens idéer lyssnas till på arbetsplatsen. Studien av Chênevert m.fl. (2016) tittade på erfarenheten av att som sjuksköterska involveras i organisatoriska beslut som påverkar omvårdnadsarbetet, alltså ett slags fördelning av makten på enheten. Denna delaktighet ledde till lägre avsikter att lämna organisationen.

Möjlighet till professionell utveckling

En annan återkommande faktor var att NS ville få chansen att utvecklas professionellt. I Ulupinar och Aydogans (2021) studie fick deltagarna ge förslag på hur organisationen kunde underlätta övergången till den nya professionen. Fler än hälften av studiedeltagarna lyfte att de önskade kontinuerlig träning på avdelningen och möjlighet till personlig och professionell utveckling. Andra studier visade liknande resultat, NS ansåg att det var mer önskvärt att stanna inom organisationer som erbjöd kompetensutveckling (Chênevert m.fl., 2016) och karriärutveckling (Church m.fl., 2022; Yarbrough m.fl., 2017). Kuokkanen m.fl. (2016) lyfter motsvarande resultat. När NS i denna studie såg att arbetsplatsen gav möjligheter att jobba långsiktigt på ett kreativt och innovativt sätt, minskade intentionerna att byta arbetsplats.

Teamets betydelse

Samarbete och sammanhållning

Gemenskap med kollegor och välfungerande teamsamverkan var viktiga frågor för NS. Ulupinar och Aydogan (2021) fann att nära hälften av NS upplevde det svårt att finna sig tillrätta på sina nya arbetsplatser och studiedeltagares förslag kring hur den första tiden kunde underlättas handlade om att främja samarbete inom arbetsteamet. I studien av Church m.fl. (2022) ansåg drygt hälften av NS att en känsla av gemenskap med kollegor var en viktig anledning till att man ville jobba kvar på sin första arbetsplats.

Boamah och Laschinger (2016) beskriver hur NS känsla av att tillhöra en gemenskap på arbetsplatsen kunde minska såväl känslomässig utmattning som cynism, vilka var faktorer som kunde påverka graden av utbrändhet och i längden avsikten att stanna på arbetsplatsen. Deltagare i denna studie uttryckte att deras förväntningar på sammanhållning bland kollegorna på arbetsplatsen stämde väl överens med verkligheten. I kontrast till detta såg Unruh och Zhang (2014) att otillräcklig hjälp från kollegor var den högst rankade orsaken till att NS upplevde hinder i arbetet, vilket också gjorde att man kände lägre arbetstillfredsställelse.

Kommunikation och yrkesrelationer

Ett samband mellan NS avsikter att avsluta sin anställning och upplevelsen av otrevligt bemötande från kollegor observerades i en jämförelse mellan NS arbetstillfredsställelse och tendenser att vilja lämna arbetsplatsen (Laschinger m.fl., 2016). Otrevligt bemötande från chefer och läkare påverkade också intentionen att stanna på enheten negativt, men inte i lika stor utsträckning. Goda yrkesrelationer mellan NS och läkare förbättrade sannolikheten att NS ville stanna kvar på sin arbetsplats (Kovner m.fl. 2016). NS som upplevde svårigheter att kommunicera med kollegor och annan personal på enheten hade svårare att anpassa sig till sjuksköterskerollen och sina arbetsplatser (Ulupinar & Aydogan, 2021).

Individuella kommunikationsproblem hade en negativ inverkan på NS tillfredsställelse med arbetet. Kuokkanen m.fl. (2016) pratar om *socialitet* (social kompetens) som en förmåga att till exempel vara öppensinnad och ta socialt ansvar. I denna studie framkom att NS som skattade sin egen sociala kompetens högre, var mer nöjda med sitt jobb och hade lägre avsikter att sluta på arbetsplatsen än NS som ansåg sig ha lägre social kompetens.

Empowerment

Empowerment eller egenmakt uppkommer i flera studiers resultat som en önskvärd faktor på arbetsplatsen. Laschinger m.fl. (2016) beskriver att när arbetsplatskulturen bidrar till personalens empowerment kan NS tillfredsställelse med arbetet öka. Studiens resultat indikerade att empowerment minskade risken för att NS skulle vilja byta arbetsplats, vilket även uppmärksammas av Kuokkanen m.fl. (2016). Tre variabler som påverkade om NS upplevde empowerment var individens kompetens och ålder, samt om man uppfattade att vårdkvaliteten på enheten var bra (Kuokkanen m.fl., 2016). Variabler som inte spelade in var anställningsform och tidigare hälso- och sjukvårdsutbildning.

Diskussion

Metoddiskussion

Studiedesign

Med avsikten att kartlägga befintlig forskning inom problemområdet bestämdes studiemetoden för detta examensarbete till en litteraturoversikt av kvantitativa och kvalitativa artiklar (Friberg, 2022a). Kvalitativ forskning syftar till att studera erfarenheter hos studiedeltagare (Henricson & Billhult, 2017), och inkluderingen av ett sådant perspektiv hade varit förenligt med översiktens syfte, som avsåg att visa på sjuksköterskors erfarenheter av sitt arbete. Artikelurvalet från litteratursökningarna resulterade dock enbart i kvantitativ forskning, varav

en studie använde mixad metod. Detta kan ses som en styrka, eftersom kvantitativa data vanligen innehåller ett större antal studiedeltagare (Billhult, 2017). Å andra sidan kan det ses som en svaghet, då valet av metod syftade till att fånga in både kvalitativa och kvantitativa studier som kunde komplettera varandra (Friberg, 2022a). En empirisk intervjustudie var något som inledningsvis övervägdes under metodvalet, men denna metod valdes bort relaterat till examensarbetets tidsramar och etiska reflektioner kring ämnets känslighet. Metodvalet landade på en litteraturöversikt, vilket ytterligare motiverades av att den inledande litteratursökningen visade att viss forskning redan fanns (Friberg, 2022a).

Översiktens syfte att stanna på eller lämna sin arbetsplats är en dikotomi som visserligen ger tydliga svar och en förklaring varför kvantitativa studier eventuellt svarar bättre på frågan. Det har dock inneburit att många intressanta artiklar fick exkluderas relaterat till att de inte tydligt behandlade detta ämne, varpå det går att diskutera att en justering av syftet till vad som gör att NS trivs på sin första arbetsplats troligen hade genererat ett bredare urval och fler inkluderade artiklar. Eftersom trivsel på arbetsplatsen visade sig vara en faktor som påverkade NS att vilja stanna på sin enhet, kunde det ha varit motiverat att bredda syftet något. En utökning av sökorden åt det mer kvalitativa hållet, exempelvis sökord rörande NS upplevelser och känslor, kunde eventuellt ha inbringat fler kvalitativa studier.

Urval

Ett av litteraturstudiens inklusionskriterier är peer reviewed. Det innebär att alla valda artiklar är bedömda som vetenskapliga, vilket i sin tur stärker resultatets trovärdighet (Henricson, 2017). Artiklar som inkluderades var inte äldre än tio år eftersom resultatet skall vara aktuellt och relevant för dagens vårdavdelningar. Detta följer även Henricson och Mårtenssons (2017) resonemang där de menar att referenser äldre än tio år anses som gamla. Engelska var också ett av inklusionskriterierna, dels eftersom materialet i databaserna främst är på engelska, dels då det är ett språk som författarna behärskar. Examensarbetet hade begränsad tillgång till artiklar, de artiklar med relevanta abstract som inte hade åtkomst i fulltext via Göteborgs universitet exkluderades. Detta ses som en svaghet och en faktor som eventuellt kan ha påverkat litteraturöversiktens validitet, då bortvalda artiklar hade kunnat underbygga, bredda eller motsäga resultatet.

Det fanns ett begränsat antal studier som endast inkluderade NS anställda på vårdavdelningar, vilket gjorde att artiklar där minst 75% av studiedeltagarna arbetade på vårdavdelning inkluderades. Denna procentsats ansågs kunna spegla kontexten som denna litteraturöversikt studerade, med endast en viss påverkan på överförbarheten. Fler artiklar hade kunnat inkluderas om urvalet breddats till att inkludera andra vårdformer. Det snäva urvalet anses dock som en styrka, då resultatet blir mer applicerbart till liknande vårdavdelningars kontext. Detta eftersom sjukhusens vårdavdelningar skiljer sig från andra vårdformer. Resonemanget kring överförbarheten är även motiveringen till det geografiska urvalet, där inklusionskriterier var USA, Kanada och Europa. De har valts ut med anledning till att de inkluderade länderna anses ha jämförbara sjukvårdssystem, även om finansiering och styrning skiljer sig. Under arbetets gång noterades nationella skillnader gällande bland annat arbetsmarknadens efterfrågan på sjuksköterskor, sjuksköterskors anställningsformer och hierarkier inom och mellan professioner. Dessa aspekter kan också påverka litteraturstudiens överförbarhet.

De inledande sökningarna visade att mycket forskning riktade in sig på NS transition och upplevelser av sjukhusens introduktionsprogram, vilket gjorde att ett års erfarenhet var en för snäv avgränsning för att svara på översiktens syfte. Många artiklar refererade till NS med 2–3

års erfarenhet, vilket grundade valet till att upp till tre års erfarenhet blev ett av litteraturstudiens inklusionskriterier. Detta motiverades även av studiens referensram där Benner m.fl. (1993) menar att sjuksköterskan lämnar nybörjarnivåerna efter ett par år.

Datainsamling

Även om syftet för denna litteraturöversikt inte var särskilt omvårdnadsinriktat finns en omvårdnadkoppling genom att det är sjuksköterskans specifika kompetensområde och ansvar. Det faktum att sökningar i CINAHL och PubMed resulterade i få relevanta artiklar skulle kunna förklaras av detta. På grund av detta utökades sökningarna i ytterligare en databas, vilket är en styrka med denna litteraturöversikt. Enligt Henricson (2017) ökar ett examensarbets trovärdighet genom att sökningar i olika databaser med fokus på omvårdnadsområdet genomförs. Det finns fler akademiska databaser som kunde varit relevanta att använda, bland annat PsycINFO som till viss del innehåller omvårdnadsrelaterad forskning. Utformandet av en adekvat sökstrategi för respektive databas är något som tar tid (Östlundh, 2022) och en avvägning gjordes att sökningar i tre databaser kunde leda till ett fullgott svar på litteraturöversiktens syfte. Östlundh (2022) menar att sökningar för en kandidatuppsats av detta slag bör inkludera fler än en databas för att säkerställa att urvalet blir täckande och evidensbaserat.

Majoriteten av studierna som inkluderats i litteraturöversikten är utförda innan år 2019 och spridningen av Covid-19. Det var inget aktivt val under urvalsprocessen, men det är en svaghet med studien, eftersom pandemin kan tros ha påverkat NS arbetsmiljö och arbetsförhållanden i hög grad. Överförbarheten påverkas troligtvis av att detta perspektiv saknas i resultatet. Urvalsprocessen och datainsamlingen är noggrant beskriven i löpande text med avsikten att öka litteraturöversiktens reproducerbarhet (Henricson, 2017). Det som eventuellt kan påverka reproducerbarheten är de individuella bedömningarna som gjorts avseende artiklar med fokus på transition som valts bort.

Litteraturstudiens sensitivitet baseras på att samma artiklar återkom under sökningsprocessens arbete när olika sökordskombinationer testades fram (Henricson, 2017). Sensitiviteten ses som en styrka i och med att det är en strategi för att finna potentiellt relevanta artiklar, vilket gjordes genom att använda booleska operatörn OR (Rosén, 2017), samt trunkering som breddar resultatet (Karlsson, 2017). Specificiteten för denna litteraturstudie var inte i fokus, med risk att skapa för snäva sökningar. Däremot användes frassökning, då de inledande sökningarna gjorde det tydligt att citationstecken kring de olika synonymerna av "novice nurse" var nödvändiga för att undgå artiklar som beskrev sjuksköterskor och inte NS. I den slutgiltiga datainsamlingen genomfördes sekundärsökningar som genererade två artiklar, vilket anses vara en styrka då Östlundh (2022) menar att detta bör tillämpas och är nödvändigt för att åstadkomma ett bra slutresultat.

Dataanalys

Friberg (2022b) nämner att en resultatbeskrivning alltid är en tolkning. Målsättningen med dataanalysen var att tolka och översätta studiernas resultat på ett så korrekt sätt som möjligt genom ett kritiskt förhållningssätt och en medvetenhet kring den egna förförståelsen. Dessutom jämfördes författarnas färgmarkeringar och anteckningar kring de inkluderade artiklarna för att säkerställa att liknande bedömningar hade gjorts kring väsentliga resultat i studierna, vilket är en typ av validering (Friberg, 2022b).

Författarna av denna litteraturöversikt hade en viss förförståelse av problemområdet som kan ha påverkat insamling och analys av data (Mårtensson & Fridlund, 2017). Reflexivet kring den egna förförståelsen förelåg under hela examensarbetets utförande men ansågs särskilt viktigt under dataanalysens gång. En reflektion som var återkommande var hur stor betydelse trivsel på arbetsplatsen har i anställdas motivation att stanna kvar. Arbetstillfredsställelse vägdes hela tiden mot syftet med litteraturöversikten för att behålla fokus på NS intentioner att stanna eller lämna arbetsplatsen. Professionell utveckling var ett annat område där diskussion fördes kring hur den egna förförståelsen och målsättningar med det egna yrkeslivet kunde påverka tolkningen. Enligt Henricson (2017) kan trovärdigheten i en litteraturöversikts resultatbeskrivning valideras till viss del av den genomläsning som gjorts av examensarbetets handledare, som kan granska resultatets rimlighet och överrensstämmelse mot syftet. Utomstående läsare som kontrollerat hur teman och subteman hänger samman är också en kvalitetssäkring (Mårtensson & Fridlund, 2017).

Forskningsetik

Kvantitativa studier baseras ofta på anonyma enkäter och kan vara en lämplig studiemetod vid frågor som berör känsliga ämnen (Kjellström, 2017), som i detta fall yrkesrelationer och någons avsikter att stanna kvar på en anställning. Dessa etiska resonemang fördes under metodvalet och kom även att prägla examensarbetets urval och förhållningssätt. Det kan även vara en möjlig orsak till bristen på kvalitativ forskning på studiens syfte. Den artikel som inte beskrev ett etiskt godkännande men ändå inkluderades byggde på sekundärdata från en större enkät, i vilken studiedeltagarna hade lämnat informerat samtycke. En svaghet med denna litteraturöversikt är valet att inkludera studien av Unruh och Zhang (2014), med anledning av att artikeln saknar etiska resonemang och inte heller beskriver något etiskt godkännande. Motiveringen till att artikeln inkluderats är att den granskats, blivit godkänd för publicering i en vetenskaplig tidskrift och har inte heller blivit återkallad.

Inkluderade artiklar är skrivna på engelska vilket inte är någon av författarnas modersmål. Översättningen till svenska kan ha påverkat bedömningen, och inneburit en risk för eventuella feltolkningar av hur grupper beskrivits eller behandlats (Kjellström, 2017). Detta har motarbetats genom noggrann granskning av artiklarnas metodbeskrivningar och deras etiska resonemang.

Resultatdiskussion

Syftet med denna litteraturöversikt var att beskriva vilka faktorer som påverkar NS att stanna på sin första arbetsplats inom slutenvården. Det är vanligt att NS väljer att byta arbetsplats under sina första yrkesverksamma år. Samtidigt är det stor brist på sjuksköterskor och i framtiden väntas behovet av sjuksköterskor öka, detta för att kunna möta vårdbehovet hos den åldrande och multisjuka befolkningen (SKR, 2022a). Detta visar på hur viktigt det är att behålla och värdesätta både NS och erfarna sjuksköterskor, då den senare gruppen har till uppgift att stötta och guida NS in i sin profession (ICN, 2021). Resultatet pekar på faktorer som får NS att vilja stanna på den första arbetsplatsen, men också faktorer som gör att man vill lämna. Flera faktorer som tas upp i resultatet har även uppmärksamats genom informationsinhämtning och besök på VFE-placeringen.

Huvudfynden för litteraturöversikten visar att individuella faktorer hos NS påverkar erfarenheten av att gå in i sin nya profession, hur balansen mellan arbetsliv och privatliv upplevs, samt vad som bidrar till att känna sig nöjd med sin arbetsplats. Arbetsmiljön är ett annat huvudfynd som visar att ledarskap, arbetsbelastning och NS möjlighet till autonomi och delaktighet är faktorer som påverkar. Tredje huvudfyndet är teamets betydelse, som talar för att samarbete, yrkesrelationer och kommunikation inom vårdteam och mellan kollegor är viktiga för att NS skall må bra och vilja stanna kvar på arbetsplatsen. Resultatets teman kommer diskuteras mot tidigare forskning rörande både nyutbildade och mer erfarna sjuksköterskor.

Inte bara sjuksköterskor

Det är inte enbart sjuksköterskor som upplever utmaningar i inträdet i arbetslivet, detsamma gäller för andra yrkesgrupper. Studien Nya professionella (Gustavsson m.fl., 2020) följde utöver nyutbildade sjuksköterskor också nyutbildade läkare, lärare, socionomer, officerare och jurister under deras första yrkesverksamma år. Studien visar att man som ny på en arbetsplats upplever stressorer som osäkerhet, ensamhet och överbelastning men att den första tiden kunde underlättas om man kände sig förberedd för yrkeslivet. Det är också något som framkommer i resultatet av denna litteraturöversikt och får ses som en naturlig del av att vara ny inom ett yrke och på en arbetsplats. Flera studier beskriver det faktum att NS med låg rollkonflikt (Lalonde & McGillis Hall, 2017), tillräcklig yrkeskunskap och god inblick i vad professionen inbegriper (Ulupinar & Aydogan, 2021; Unruh & Zhang, 2014), upplever övergången till yrkesverksam sjuksköterska som enklare. Detta styrks av See m.fl. (2023) som fann att många NS upplever en typ av verklighetschock när de börjar arbeta, vilket kopplas till att utbildningen inte förberett en tillräckligt på hur yrkeslivet fungerar. Teorin ”från novis till expert” kan förklara detta: som novis handlar första tiden av yrkesutövningen om att omsätta sin inlärd kunskap i praktiken och sjuksköterskor under denna period behöver vägledning för att förstå de omvårdnadssituationer de möter (Benner m.fl., 1993). Enligt Gustavsson m.fl. (2020) har nyutbildad personal som erhåller stöd kring sin professionella roll högre tillfredsställelse med arbetet och är även mer motiverade att stanna på sin arbetsplats.

Ett hållbart arbetsliv

Arbetsbelastning är en faktor som kan påverka personalomsättningen bland NS, vilket framkom i litteraturöversiktens resultat (Boamah och Laschinger, 2016; Church m.fl., 2022; Laschinger, m.fl., 2016; Ulupinar & Aydogan, 2021; Unruh & Zhang, 2014). Ett annat perspektiv på arbetsbelastning är att det enligt sjuksköterskor kan ha en negativ inverkan på patientsäkerheten (Smeds Alenius m.fl., 2013) och omvårdnadskvaliteten (Karlsson m.fl., 2019). En stor europeisk studie av Aiken m.fl. (2014) fann en koppling mellan sjukhusanställda sjuksköterskors arbetsbelastning och patientmortalitet. Boamah och Laschinger (2016) såg att hög arbetsbörda även kan leda till utbrändhet och obalans mellan arbete och fritid. Ett sätt att minska risken för utbrändhet är att arbetsgivaren arbetar för att öka graden av empowerment hos personalen (Meng m.fl., 2015), vilket även går i linje med denna litteraturöversikts resultat, som visar att empowerment är en önskvärd faktor som ökar NS motivation att stanna (Laschinger m.fl., 2016; Kuokkanen m.fl., 2016). Meng m.fl. (2015) fann att högre strukturell och psykologisk empowerment kunde påverka sjuksköterskors avsikter att stanna på arbetsplatsen och förebygga utbrändhet. Sammantaget kan hållbara arbetsplatser vara en viktig komponent i arbetet för att behålla sjuksköterskor.

Bae (2023) upptäckte att en variabel som kan minska personalomsättningen är ifall sjuksköterskor är nöjda med sina arbetstider. Skiftarbete är en faktor som kan påverka balans mellan arbetsliv och privatliv. I en studie av Price (2018) ansåg NS att möjlighet till sådan balans var en viktig faktor i valet av arbetsplats och intentionen att stanna kvar. Vissa studiedeltagare ansåg att det finns unika möjligheter att få en balans mellan arbetsliv och privatliv som sjuksköterska och syftade till att skiftarbete innebär mer frihet än vad vanliga kontorstider kan ge. I kontrast till detta visar andra studier på sjuksköterskors negativa upplevelser av skiftarbete och att denna typ av schema kan vara en anledning till att sjuksköterskor vill sluta på sin arbetsplats (Blytt m.fl., 2022; Ho, m.fl., 2021). Selberg m.fl. (2021) fann även att skiftarbete och hög arbetsbelastning påverkar återhämtningen negativt. Potentiellt kan sjuksköterskors möjlighet till återhämtning förbättras i Sverige i och med att rätten till minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila stärks från och med hösten 2023 (SKR, 2023).

Sjuksköterskor vill utvecklas professionellt

Enligt Benner m.fl. (1993) vill sjuksköterskan som nått stadiet kompetent utmanas, vilket även resultatet i denna litteraturöversikt pekar på. NS anser att utvecklingsmöjligheter är önskvärdt och arbetsplatser som erbjuder detta ses som attraktiva (Chênevert m.fl., 2016; Church m.fl., 2022; Kuokkanen m.fl., 2016; Ulupinar & Aydogan, 2021; Yarbrough m.fl., 2017). Ho m.fl. (2021) fann att NS som såg utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen upplevde en starkare tillhörighet till organisationen och det var en stark motivator till att stanna. En studie med fokusgrupper innehållandes sjuksköterskor med både kortare och längre erfarenhet ansåg att professionen kräver ett livslångt lärande, en fördel med yrket enligt studiedeltagarna (Price & Reichert, 2017). Särskilt viktigt såg NS på det sociokulturella lärande och stöd som kunde erhållas från mer erfarna sjuksköterskor. Detta visar på att en viktig aspekt av professionell utveckling är just intraprofessionellt lärande. Vidare såg Price och Reichert (2017) att hög arbetsbörda kan minska möjligheterna för kompetensutveckling. Enligt Benner m.fl. (1993) kan sjuksköterskan efter ett par år i yrket använda sin förvärvade kompetens till att utöva professionen med mer planering och långsiktighet. Utifrån denna teori är det rimligt att NS vill sätta upp individuella utvecklingsmål i sitt arbetsliv.

Goda yrkesrelationer

Människan har ett socialt behov och det är därför inte förvånande att ett av huvudresultaten handlar om teamets betydelse för motivationen att stanna på arbetsplatsen. Detta eftersom resultatet bland annat visar att NS värderar gemenskap, kollegialt stöd och trevligt bemötande på arbetsplatserna högt, och att dessa faktorer kan påverka beslutet att stanna kvar (Boamah & Laschinger, 2016; Church m.fl., 2022; Kovner m.fl., 2016; Laschinger m.fl., 2016; Ulupinar & Aydogan, 2021). Även Gustavsson m.fl. (2020) uppmärksammar att social inkludering har en stark koppling till hur nöjda studiedeltagarna är på sina arbetsplatser och deras intentioner att stanna. Benner m.fl. (1993) belyser även den sociala tillhörigheten som en central del i byggandet av ett vårdlag innan NS kan påbörja sin utveckling av sina färdigheter för att upprätthålla teamet. Denna litteraturstudies resultat indikerar att detta inte bara gäller sjuksköterskorna emellan utan även relationen mellan läkare och sjuksköterskor (Laschinger m.fl., 2016). Sjuksköterskor med en positiv syn på samarbetet med läkare bedömer också patientsäkerheten som högre (Smeds Alenius m.fl., 2013) och är mer motiverade att stanna kvar på arbetsplatsen (Tarhan m.fl., 2022b).

Vikten av kommunikation

I Lancasters m.fl. (2015) intervjustudie med läkare, sjuksköterskor och undersköterskor redogör flera studiedeltagare att dålig kommunikation kan resultera i konflikter, både mellan den egna yrkeskategorin och interprofessionellt. God kommunikation lyfter även Svensk sjuksköterskeförening och Svenska läkaresällskapet (2013) som ett viktigt element för en välfungerande teamsamverkan. Undersköterskor i Lancasters m.fl. (2015) studie beskriver att ett gott samarbete med sjuksköterskor innehåller god kommunikation, rapportering från ronder och stöttning i omvårdnaden vid behov. Ett öppet arbetsklimat som främjar kommunikation och samarbete kan därför vara en potentiell framgångsfaktor i arbetet att behålla NS. Detta styrks av litteraturstudiens resultat och tidigare forskning som visar att NS har svårt att anpassa sig till arbetsplatsen när de upplever kommunikationssvårigheter (Ulupinar & Aydogan, 2021). Yrkesrelationer (Pressley & Garside, 2023) och samarbeten (Ylitörmänen m.fl., 2018) är andra viktiga komponenter i NS tillfredsställelse och vilja att vara kvar. Ytterligare forskning visar också att kommunikation är en viktig del i arbetsmiljön för att bidra till samarbeten (Zhao m.fl., 2021). Lagarbete och samordning lyfter även Benner m.fl. (1993) i sin teori som en viktig del för att uppnå kontinuitet, samt för att vårdlaget skall kunna ge trygg omvårdnad dygnet runt.

Slutsatser

Litteraturöversikten visar att det finns brister i systemet för att behålla och tillfredsställa NS, vilket är viktigt för att upprätthålla personalstyrkan av sjuksköterskor på slutenvårdsavdelningar. En viktig komponent för att NS ska stanna är att det finns erfarna sjuksköterskor som stöttar och integrerar dem på arbetsplatsen. En väsentlig men inte överraskande del av resultatet är att NS som trivs på sina arbetsplatser är mer motiverade att stanna kvar. En annan viktig aspekt är att NS vill och förväntar sig kunna kombinera arbete och fritid på ett hållbart sätt. Översikten visar även att framgångsfaktorer för vårdavdelningar är ett arbetsklimat som präglas av god sammanhållning och kommunikation, där samarbete sker intra- och interprofessionellt. Resultatet tyder även på att det är viktigt att ledarskapet tydligt visar vilka förväntningar som finns på NS, samt att dessa är rimliga och arbetsbördan hanterbar. Slutligen önskar NS att den första arbetsplatsen erbjuder professionell utveckling som ett led i att motiveras till att vara kvar.

Fortsatt forskning

Fokus för denna litteraturöversikt var NS med anställning på vårdavdelningar. Vidare forskning som tittar på andra arbetsplatser, exempelvis primärvård eller hemsjukvård, hade möjligen avslöjat andra faktorer till varför NS vill stanna, vilket skulle kunna generera idéer till nya arbetssätt inom slutenvården.

Det finns ett behov av kvalitativ forskning kring NS intentioner och motiv att stanna inom slutenvården, då detta skulle kunna bidra med djupare analyser av NS tankar och upplevelser. Detta examensarbete kan även användas som motivering till att undersöka NS tillfredsställelse på vårdavdelningarna. Detta eftersom litteraturöversiktens resultat stödjer att arbetstillfredsställelse ökar NS intentioner att bli kvar, och den typen av frågeställning skulle kunna generera ytterligare studier och faktorer. Ny empirisk forskning på området är även motiverat med anledning av Covid-19-pandemins påverkan på sjukhusens arbetsmiljö, men

även för att studera hur den nya generationen sjuksköterskor resonerar kring val av arbetsplats och arbetsmarknadens höga efterfrågan på yrkesgruppen.

Kliniska implikationer

Vårdavdelningarna i Sverige har inte lika stor frihet som andra organisationer, vilket kan innebära att förändringsprocesser tar tid och kan vara svårimplementerade. Detta ställer högre krav på beslutsfattare på statlig och regional nivå som behöver basera utvecklingsstrategier på den absolut senaste forskningen för att lyckas behålla och öka personalstyrkan av sjuksköterskor. Examensarbetet indikerar att sjukhusens slutenvårdsavdelningar bör jobbar med NS möjlighet till professionell utveckling, vilket kan tänkas inkludera allt från kompetensutveckling inom enheten till specialistutbildningar. Resultatet visar vikten av att arbetsgivare är medvetna om hur personalen trivs för att kunna uppmärksamma individuella behov och anpassa arbetsmiljön. Ur ett ledarskapsperspektiv är det viktigt att jobba med gruppen för att teamsamverkan ska fungera effektivt och arbetsklimatet ska vara inkluderande när NS kommer in i teamet. NS bör få inflytande i beslut som rör utveckling av omvårdnaden, då detta kan generera såväl kompetensutveckling som engagemang för organisationen. Sammantaget kan detta öka NS motivation att stanna på arbetsplatsen, vilket skapar kontinuitet där teamet får tid att skapa sammanhållning och ett bra samarbete, som i slutändan ökar patientsäkerheten.

Referenslista

- Aiken, L., Sloane, D., Bruyneel, L., Van den Heede, K., Griffiths, P., Busse, R., Diomidous, M., Kinnunen J., Kózs, M., Lesaffre, E., McHugh, M., Moreno-Casbas, M T., Rafferty, A M., Schwendimann, R., Scott, A., Tishelman, C., Achterberg, T., Sermeus, W. (2014). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: A retrospective observational study. *The Lancet (British Edition)*, 383(9931), 1824–1830. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62631-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62631-8)
- Bae, S-H. (2023). Comprehensive assessment of factors contributing to the actual turnover of newly licensed registered nurses working in acute care hospitals: a systematic review. *BMC Nursing*, 22(31) <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01190-3>
- Baldwin, S., Coyne, T., Hynes, C. & Kelly, P. (2020). Reflections on setting up a nursing preceptorship programme. *British Journal of Nursing*, 29(11), 627–631.
- Bentling, S. (2019). Sjuksköterskeprofessionen – en tillbakablick på kompetens och kunskapskrav. I J. Leksell & M. Lepp (Red.), *Sjuksköterskans kärnkompetenser*. (s. 30–53). Liber.
- Benner, P., Rooke, L. & Grundberg, T. (1993). *Från novis till expert: Mästerskap och talang i omvårdnadsarbetet*. Studentlitteratur.
- Bergbom, I. (2019). Vårdande kompetens, personcentrerad vård och organisationer. I J. Leksell & M. Lepp (Red.), *Sjuksköterskans kärnkompetenser*. (s. 89–111). Liber.
- Berlin, J. (2019). Teamarbete. I J. Leksell & M. Lepp (Red.), *Sjuksköterskans kärnkompetenser*. (s. 139–159). Liber.
- Björkman, I., Lützn, K. & Jakobsson Ung, E. (2019). Sjuksköterskan som professionell yrkesutövare, forskare och samhällsförändrare. I A. Ehrenberg & L. Wallin (Red.), *Omvårdnadens grunder Ansvar och utveckling*. (s. 25 – 42). Studentlitteratur.
- Blytt, K. M., Bjorvatn, B., Moen, B.E., Pallesen, S. Harris, A. & Waage, S. (2022). The association between shift work disorder and turnover intention among nurses. *BMC Nursing*, 21(143) <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00928-9>
- *Boamah, S. & Laschinger, H. (2016). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E164-E174. <https://doi.org/10.1111/jonm.12318>
- Billhult, A. (2017). Enkäter. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod. Från idé till examination inom omvårdnad*. (s. 121–131). Studentlitteratur.
- Carlström, C. (2019). Ledarskap och organisering av omvårdnadsarbetet. I Ehrenberg, A., & Wallin, L. (Red.), *Omvårdnadens grunder - Ansvar och utveckling*. (s 205–227). Studentlitteratur.

- *Chênevert, D., Jourdain, G. & Vandenberghe, C. (2016). The role of high-involvement work practices and professional self-image in nursing recruits' turnover: A three-year prospective study. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 73–84.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.09.005>
- *Church, C. D., Schalles, R. & Wise, T. (2022). The newly-licensed registered nurse workforce: Looking back to move forward. *Nursing Outlook*, 71(1), 101904–101904.
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2022.11.008>
- Corin, L., Eklund, H., Fagerlind Ståhl, A-C., Hadžibajramović, E., Heimdahl, M., Hultberg, A., Pettersson, S. & Magnus Åkerström, M. (2022). *Tack för mig! – Varför medarbetare i VGR slutar*. Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen. Hämtad 2023-03-14 från
<https://opengov.360online.com/Meetings/vgregion/File/Details/3221697.PDF?fileName=Tack%20för%20mig%20-%20Rapport%20personalomsättning&fileSize=2128958>
- Florin, J. (2019). Omvårdnadsbehov och omvårdnadsdiagnostik. I A. Ehrenberg & L. Wallin. (Red.), *Omvårdnadens grunder Ansvar och utveckling*. (s 77–108). Studentlitteratur.
- Friberg, F. (2022a). Att göra en litteraturöversikt av kvantitativ och kvalitativ forskning. I F. Friberg (Red.), *Dags för uppsats. Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. (s. 185–198). Studentlitteratur.
- Friberg, F. (2022b). Tankeprocessen under examensarbetet. I F. Friberg (Red.), *Dags för uppsats. Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. (s. 41–56). Studentlitteratur.
- Gustavsson, P., Agrenius, B., Frögéli, E. & Rudman, A. (2020). *Nya professionella*. Karolinska Institutet. Hämtad 2021-03-30 från <https://ki.se/media/118314/download>
- Göteborgs Universitet. (2023, 18 januari). *Verksamhetsförankrat examensarbete*. Hämtad 2023-03-23 från
<https://studentportal.gu.se/minastudier/caresci/utbildningsprogram/sjukskoterska/verksamhetsforankrat-examensarbete?skipSSOCheck=true>
- Göteborgs Universitetsbibliotek. (u.å.). *Scopus*. Hämtad 2023-03-20 från
<https://www.ub.gu.se/sv/databaser/scopus>
- Henricson, M. (2017). Diskussion. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod. Från idé till examination inom omvårdnad*. (s. 411–420). Studentlitteratur.
- Henricson, M. & Billhult, A. (2017). Kvalitativ metod. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod. Från idé till examination inom omvårdnad*. (s. 111–119). Studentlitteratur.
- Henricson, M & Mårtensson, J. (2017). Publicering av examensarbete. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod: Från idé till examination inom omvårdnad*. (s. 495–505). Studentlitteratur.
- Ho, S.-S., Stenhouse, R. and Snowden, A. (2021), 'It was quite a shock': A qualitative study of the impact of organisational and personal factors on newly qualified nurses'

- experiences. *Journal of Clinical Nursing*, 30(15-16) 2373–2385. <https://doi.org/10.1111/jocn.15777>
- International Council of Nurses (ICN). (2021). *The ICN Code of Ethics for Nurses*. Hämtad 2021-04-02 från https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN_Code-of-Ethics_EN_Web.pdf
- International Council of Nurses (ICN). (2022). *Sustain and Retain in 2022 and Beyond*. Hämtad 2023-04-07 från <https://www.icn.ch/node/1463>
- International Council of Nurses (ICN). (1987/2023). *Nursing Definitions*. Hämtad 2023-04-27 från <https://www.icn.ch/nursing-policy/nursing-definitions>
- Karlsson, E. K. (2017). Informationssökning. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod. Från idé till examination inom omvårdnad*. (s. 81–109). Studentlitteratur.
- Karlsson, A-C., Gunningberg, L., Bäckström, J. & Pöder, U. (2019). Registered nurses' perspectives of work satisfaction, patient safety and intention to stay – A double-edged sword. *Journal of Nursing Management*, 2019;27:1359–1365. <https://doi.org/10.1111/jonm.12816>
- Karolinska Institutets Universitetsbibliotek. (2022). *Söka information*. Hämtad 2023-03-20 från <https://kib.ki.se/soka-vardera/soka-information>
- Kjellström, S. (2017). Forskningsetik. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod: Från idé till examination inom omvårdnad*. (s. 57–81). Studentlitteratur
- *Kovner, C., Djukic, M., Fatehi, F., Fletcher, J., Jun, J., Brewer, C. & Chacko, T. (2016). Estimating and preventing hospital internal turnover of newly licensed nurses: A panel survey. *International Journal of Nursing Studies*, 60, 251–262. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.05.003>
- *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), 22. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0143-9>
- *Lalonde, M. & McGillis Hall, L. (2017). The socialisation of new graduate nurses during a preceptorship programme: Strategies for recruitment and support. *Journal of Clinical Nursing*, 26(5–6), 774–783. <https://doi.org/10.1111/jocn.13563>
- Lancaster, G., Kolakowsky-Hayner, S., Kovacich, J. & Greer-Williams, N. (2015). Interdisciplinary Communication and Collaboration Among Physicians, Nurses, and Unlicensed Assistive Personnel. *Journal of Nursing Scholarship*, 47(3), 275-284. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/jnu.12130>
- *Laschinger, H., Cummings, G., Leiter, M., Wong, C., MacPhee, M., Ritchie, J., Wolff, A., Regan, S., Rhéaume-Brüning, A., Jeffs, L., Young-Ritchie, C., Grinspun, D., Gurnham, M E., Foster, B., Huckstep, S., Ruffolo, M., Shamian, J., Burkoski, V., Wood., K., Read, E. (2016). Starting Out: A time-lagged study of new graduate nurses' transition to

- practice. *International Journal of Nursing Studies*, 57, 82–95.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.01.005>
- Meng, L., Liu, Y., Liu, H., Hu, Y., Yang, J. & Liu, J. (2015). Relations among empowerment, intent to stay and burnout. *International Journal of Nursing Practice*, 21(3), 303–312.
<https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/ijn.12279>
- Mårtensson, J. & Fridlund, B. (2017). Vetenskaplig kvalitet i examensarbete. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod. Från idé till examination inom omvårdnad*. (s. 421–438). Studentlitteratur.
- Pressley, C. & Garside, J. (2023). Safeguarding the retention of nurses: A systematic review on determinants of nurse's intentions to stay. *Nursing Open*, 2023(00), 1–17.
<https://doi.org/10.1002/nop2.1588>
- Price, S., McGillis Hall, L., Murphy, G. & Pierce, B. (2018). Evolving career choice narratives of new graduate nurses. *Nurse Education in Practice*, 28, 86–91.
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2017.10.007>
- Price, S. & Reichert, C. (2017). The importance of continuing professional development to career satisfaction and patient care: Meeting the needs of novice to mid-to late-career nurses throughout their career span. *Administrative Sciences*, 7(2),
<https://doi.org/10.3390/admsci7020017>
- Priebe, G. & Landström, C. (2017). Den vetenskapliga kunskapens möjligheter och begränsningar – grundläggande vetenskapsteori. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod: Från idé till examination inom omvårdnad*. (s. 26–42). Studentlitteratur.
- Rosén, M. (2017). Systematisk litteraturöversikt. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod: Från idé till examination inom omvårdnad*. (s. 375–390). Studentlitteratur.
- Rudman, A., Hörberg, A., Dahlgren, A. & Gustavsson P. (2020). *Hälsa ett decennium efter karriärstart: Långtidsuppföljning av LUST-studien*. Stockholm: Karolinska Institutet. Hämtad 2023-03-20 från <https://ki.se/media/138344/download>
- Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. (2020, 15 oktober). *Utvärdering av metoder i hälso- och sjukvården och insatser i socialtjänsten: en metodbok*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU). Hämtad 2023-03-20 från <https://www.sbu.se/metodbok>
- See, E., Koh, S., Baladram, S. & Shorey, S. (2023). Role transition of newly graduated nurses from nursing students to registered nurses: A qualitative systematic review. *Nurse Education Today*, 121, 105702. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105702>
- Selberg, R. & Mulinari, P. (2022). Exit Spirals in Hospital Clinics: Conceptualizing Turnover Contagion Among Nursing Staff. *Scandinavian Journal of Public Administration*, 26(1), 87–107. <https://doi.org/10.58235/sjpa.v26i1.7045>
- Selberg, R., Sandberg, M. & Mulinari, P. (2021). Contradictions in Care: Ward Nurses' Experiences of Work and Management in the Swedish Public Sector. *NORA - Nordic*

Journal of Feminist and Gender Research, 30(2) 81–93,
<https://doi.org/10.1080/08038740.2021.1900910>

- SFS 2003:460. *Lag om etikprovning av forskning som avser människor*.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som_sfs-2003-460
- Smeds Alenius, L., Tishelman, C., Runesdotter, S. & Lindqvist, R. (2013). Staffing and resource adequacy strongly related to RNs' assessment of patient safety: a national study of RNs working in acute-care hospitals in Sweden. *BMJ Quality & Safety*, 23(3) 242–249.
<https://doi.org/10.1136/bmjqs-2012-001734>
- Socialstyrelsen. (2022). *Tillståndet och utvecklingen inom hälso- och sjukvård och tandvård. Lägesrapport 2022*. Hämtad 2023-03-20 från
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2022-3-7750.pdf>
- Socialstyrelsen. (2023a). *Arbetsmiljö. Samlat stöd för patientsäkerhet*. Hämtad 2023-04-10 från
<https://patientsakerhet.socialstyrelsen.se/risker-och-varvardskador/riskomraden/arbetsmiljo/>
- Socialstyrelsen. (2023b). *Bedömning av tillgång och efterfrågan på legitimerad personal i hälso- och sjukvård samt tandvård. Nationella planeringsstödet 2023*. Hämtad 2023-03-20 från
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2023-2-8352.pdf>
- Socialstyrelsen. (2021, 30 augusti). *Regioner och kommuner*. Hämtad 2023-03-20 från
<https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/regler-och-riktlinjer/vem-far-goravvad/styrning-och-arbetsfordelning/regioner-och-kommuner/>
- Statistiska Centralbyrån. (2021). *Trender och Prognoser 2020. Befolkning | Utbildning | Arbetsmarknad. Med sikte på år 2035*. Hämtad 2023-03-20 från
https://www.scb.se/contentassets/3fbf2376d5aa43d6a8c52b7911bd3f59/uf0515_2020i35_br_am85br2101.pdf
- Svensk Sjuksköterskeförening. (2017). *Kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska*. Hämtad 2023-03-19 från
<https://swenurse.se/download/18.9f73344170c003062317be/1584025404390/kompetensbeskrivning%20legitimerad%20sjuksk%C3%B6terska%202017.pdf>
- Svensk Sjuksköterskeförening & Svenska Läkaresällskapet. (2013). *Teamarbete och Förbättringskunskap. Två kärnkompetenser för god och säker vård*. Hämtad 2023-03-19 från
<https://swenurse.se/download/18.1dbf1316170bff6748cd8b0/1584345577416/Teamarbete%20och%20f%C3%B6rb%C3%A4ttringskunskap.pdf>
- Sveriges kommuner och regioner (SKR). (2023, 6 april). *Dygnsvila, nya bestämmelser*. Hämtad 2023-04-06 från
<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetstid/dygnsvila.68896.html>

- Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). (2022a). *Välfärdens kompetensförsörjning*. Hämtad 2023-03-20 från <https://skr.se/download/18.1eb2584e1850542abfaac29/1670940688212/Valfardens-kompetensforsorjning.pdf>
- Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). (2022b, 15 december). *Så styrs sjukvården i Sverige*. Hämtad 2023-03-20 från <https://skr.se/skr/halsasjukvard/vardochbehandling/ansvarsfordelningsjukvard.64151.html>
- Tarhan, M., Doğan, P. & Kürklü, A. (2022a). The relationship between nurse–nurse collaboration and work readiness among new graduate nurses. *Nursing Forum*, 2022(57), 1104–1110. <https://doi.org/10.1111/nuf.12795>
- Tarhan, M., Doğan, P. & Kürklü, A. (2022b). Nurse-physician collaboration, intention to leave job, and professional commitment among new graduate nurses. *Nursing Forum (Hillsdale)*, 57(2), 252–259. <https://doi.org/10.1111/nuf.12672>
- *Unruh, L. & Zhang, N. (2014). The Hospital Work Environment and Job Satisfaction of Newly Licensed Registered Nurses. *Nursing Economics*, 32(6), 296–311. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26267960/>
- *Ulupinar, S. & Aydogan, Y. (2021). New graduate nurses' satisfaction, adaptation and intention to leave in their first year: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1830–1840. <http://doi.org/10.1111/jonm.13296>
- Världshälsoorganisationen (WHO). (2020). *State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership*. Hämtad 2023-03-20 från <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
- Världshälsoorganisationen (WHO). (2022, 18e mars). *Nursing and midwifery*. Hämtad 2023-03-21 från <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>
- Willman, A. (2020). *Newly graduated registered nurses' clinical competence, professional development and work situation in acute care hospital settings*. Hämtad 2023-03-21 från <http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:1460328/FULLTEXT02.pdf>
- Willman, A. (2022). Professional development among newly graduated registered nurses working in acute care hospital settings –A qualitative explorative study. *Journal of Nursing Management*, 20(7), 3304–3312 <https://doi.org/10.1111/jonm.13771>
- *Yarbrough, S., Martin, P., Alfred, D. & McNeill, C. (2017). Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nursing Ethics*, 24(6), 675–685. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/0969733015623098>
- Ylitörmänen, T., Turunen, H., Mikkonen, S. & Kvist, T. (2019). Good nurse–nurse collaboration implies high job satisfaction: A structural equation modelling approach. *Nursing Open*, 2019(6), 998–1005. <https://doi.org/10.1002/nop2.279>
- Zhao, Y., Su, J., Ma, D., Li, H., Li, Y., Zhang, X., Li, Z. & Sun, J. (2021). The role of teamwork in the implicit rationing of nursing care: A systematic mixed-methods

review. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 890–904. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/jonm.13231>

Östlundh, L. (2022). Informationsökning. I F. Friberg (Red.), *Dags för uppsats. Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. (s. 79–109). Studentlitteratur.

Bilagor

Bilaga A - Söktabell

Datum	Databas	Sökning	Begränsningar	Antal träffar	Granskade artiklar på titel och abstractnivå	Valda artiklar
230306	PubMed	((((("First employment") OR ("New nurs*")) OR ("New graduate nurs*")) OR ("Novice nurs*")) OR ("new registered nurs*")) AND ((((((Job satisfaction) OR (Personnel turnover)) OR (Work engagement)) OR (Personal satisfaction)) OR (Working conditions)) OR (Organization and administration)) OR ("intent to stay")) OR ("intent to leave") AND ((Clinical departments) OR (Hospital departments) OR (Hospital units) OR (Hospital ward))	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2013 ○ Engelska 	134	15	Kovner m.fl. (2016)
230307	Scopus	(ALL ("new graduate nurs*" OR "new registered nurs*" OR "new licenced nurs*" OR "newly-licenced registered nurs*" OR "novice nurs*" OR "junior nurs*" OR "beginning nurs*") AND ALL ("first employment" OR "first job") AND ALL (retention OR turnover OR "intent to stay")) AND (LIMIT-TO (PUBYEAR , 2023) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2022) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2021) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2020) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2019) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2018) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2017) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2016) OR LIMIT-TO (<ul style="list-style-type: none"> ○ 2013 ○ Engelska 	164	38	Boamah, S.A. & Laschinger, H. (2016) Church, C.D., Schalles, R. & Wise, T. (2022) Lalonde, M. & McGillis Hall, L.

		PUBYEAR , 2015) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2014) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2013)) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English"))				(2017) Unruh, L. & Zhang, N.J. (2014)
230308	CINAHL	"Job satisfaction" OR "Work engagement" OR "Work environment" OR "Working conditions" OR retention OR turnover AND "New Graduate nurs*" OR "Novice nurs*" OR "New nurs*" OR "First employment" OR "new registered nurs*"	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2013 ○ Peer Reviewed ○ Engelska ○ Exclude medline records 	160	21	Chênevert m.fl., 2016 Kuokkanen m.fl. (2016) Laschinger m.fl. (2016)

Bilaga B – Kvalitetsgranskning av kvantitativa studier enligt Friberg

1.	Finns det ett tydligt problem formulerat? Hur är detta i så fall formulerat och avgränsat?
2.	Finns teoretiska utgångspunkter beskrivna? Hur är dessa i så fall formulerade?
3.	Finns det någon omvårdnadsvetenskaplig teoribildning beskriven? Hur är denna i så fall beskriven?
4.	Vad är syftet? Är det klart formulerat?
5.	Hur är metoden beskriven?
6.	Hur har urvalet gjorts (t.ex. antal personer, ålder, inklusions- respektive exklusionskriterier)?
7.	Hur har data analyserats? Vilka statistiska metoder användes? Var de adekvata?
8.	Hänger metod och teoretiska utgångspunkter ihop? I så fall hur?
9.	Vad visar resultatet?
10.	Vilka argument förs fram?
11.	Finns det några etiska resonemang?
12.	Finns det en metoddiskussion? Hur diskuteras metoden i så fall, t.ex. vad gäller generaliserbarhet?
13.	Sker en återkoppling till teoretiska antaganden, t.ex. omvårdnadsvetenskapliga antaganden?

Bilaga C – Artikelöversikt

Författare År Land	Titel	Syfte	Metod	Urval	Resultat	Kvalitet enligt Friberg (2022)
Boamah & Laschinger 2016 Kanada	The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses	Syftet var att undersöka samband mellan hur person och arbetsplats matchar varandra i förhållande till hur arbete och fritid påverkar varandra, NS erfarenheter av utbrändhet, NS avsikter att lämna sina jobb samt sex ytterligare aspekter av arbetslivet (arbetsbelastning, kontroll, belöning, gemenskap, rättvisa och värderingar).	Sekundäranalys av data från en enkät med tvärsnittsdesign. En modifierad version av Dillman's TDM användes för att maximera svarsfrekvensen. Structural equation modelling (kombinerar faktoranalys och multipel regressionsanalys) användes i dataanalysen.	NS från College of Nurses of Ontario. (N=215) Urvalet gjordes ur enkät tillfälle 2 från en större studie (N=1015).	Resultatet belyser att strukturella och individuella faktorer gemensamt påverkar NS avsikter att stanna på sina jobb. En dålig matchning mellan person och arbetsplats kunde leda till utbrändhet, vilket i sin tur sänkte NS motivation att stanna kvar. Utbrändhet kunde medföra konflikter mellan arbetsliv och privatliv och på sikt lägre avsikter att stanna på arbetsplatsen.	Hög kvalitet
Chênevert m.fl. 2016	The role of high-involvement work	Att titta på samspelet mellan NS förväntningar på arbetet innan deras	Enkätstudie med prosepektiv, longitudinell studiedesign.	NS registrerade i Quebec Nurses' Association. (N=160)	Arbetsmetoder där NS tilläts hög delaktighet hade en positiv inverkan på professionell självbild	Hög kvalitet

Kanada	practices and professional self-image in nursing recruits' turnover: A three-year prospective study	inträde i arbetslivet, upplevd HIWP (<i>High involvement work practices</i>) samt professionell självbild, kopplat till NS avsikter att säga upp sin anställning och faktisk uppsägning.	Enkäter vid tre tillfällen: -innan examen -efter 6 månaders yrkeserfarenhet -efter 3 års yrkeserfarenhet. Dataanalys med Structural equation modelling.	Svarsfrekvens E1 28,2% E2 42% E3 63,5%	samt en indirekt negativ effekt på organisationsomsättning genom att avsikten att lämna organisationen minskade.	
Church m.fl. 2022 USA	The newly-licensed registered nurse workforce: Looking back to move forward	Syftet var att granska aktuella nationella data på NS för att fastställa om denna data kan ge en inblick i hur fokus på yrkesgruppen kan förnyas.	En deskriptiv studie med analys av sekundärdata från en nationell enkät. Frekvensanalys.	NS som erhållit sjuksköterske-legitimation under de två föregående åren och som uppgav att de var yrkesverksamma. (N=937)	De övervägande faktorerna som påverkade om NS ville vara kvar på sin första arbetsplats var balans i arbetslivet, sammanhållning och erfarenhet från arbetsplatsen. Faktorer som ökade intentionerna att lämna var underbemanning, stressiga arbetsmiljöer, utbrändhet och lön.	Medelkvalitet Saknar teoretiska utgångspunkter.
Kovner m.fl. 2016 USA	Estimating and preventing hospital internal turnover of newly	Att identifiera faktorer som förutsäger vad som får NS att kvarstanna på samma enhet, position och yrkestitel för att kunna utforma strategier för	Enkätstudie med longitudinell design. Enkäter vid två tillfällen med ungefär ett års intervall. Inför enkät 2 exkluderades de NS	NS utexaminerade i staten Florida från augusti 2004-juli 2005. Inklusionskriterier var att man arbetade på sjukhus. (N=1337)	Det slutgiltiga antalet enkäter som inkluderades i dataanalysen var 1337. Majoriteten av NS arbetade kvar på samma enhet mellan enkät 1 och	Hög kvalitet

	licensed nurses: A panel survey	att bibehålla personal, samt att undersöka uppfattningar om förändringar i arbetsmiljön över tid, både bland de sjuksköterskor som stannat och de som slutat på enheten.	som inte längre arbetade inom samma organisation som vid enkät 1. Datainsamling baserades på Dillman TDM. Deskriptiv statistik, Chronbachs alfa, T-test och multinomial regressionsanalys.	E1: (N=3370) E2: (N=1589) Svarefrekvens 58%	2. Den variabel som hade störst effekt på om en NS stannade kvar på enheten var omväxling. Andra faktorer som påverkade var bl.a. ifall man hade ett annat jobb, NS utbildningsnivå, negativ affektivitet hos individen och graden av arbets-tillfredsställelse.	
Kuokkanen m.fl. 2016 Finland	Newly graduated nurses' empowerment regarding professional competence and other work-related factors	Syftet med studien var att undersöka NS empowerment och hur det förhåller sig till deras självskattade yrkeskompetens, avsikter att byta arbetsplats, arbetsschema, tillfredsställelse med kvaliteten på vården på enheten och demografiska faktorer.	Enkätstudie med deskriptiv tvärsnittsdesign och korrelationsanalys.	NS utexaminerade under 2011 och 2012 i Finland. Inklusionskriterier: max 1 års erfarenhet som sjuksköterska. (N=318) Svarefrekvens 30%	NS i studien upplevde relativt hög empowerment och de uppskattade även sin kompetens som hög. Kompetens visade sig vara den variabeln som hade starkast påverkan på NS empowerment. Andra variabler som visade sig ha en positiv korrelation med empowerment var bland annat arbets-tillfredsställelse, avsikt att byta jobb, arbetsschema och tillfredsställelse med vårdkvaliteten på vårdenheten.	Hög kvalitet
Lalonde & McGillis Hall	The socialisation of new	Att få en ökad förståelse för NS socialisering inom	Enkätstudie med tvärsnittsdesign.	NS på 5 olika sjukhus (bekvämlighetsurval).	NS var tillfredsställda med sitt arbete relaterat till självupplevd trygghet	Hög kvalitet

2017 Kanada	graduate nurses during a preceptorship programme: strategies for recruitment and support	organisationen, för att finna stödjande strategier och underlätta rekrytering av denna grupp.	Multipel linjär regression. Deskriptiv statistik och Pearsons' korrelationskoefficient användes för att studera relationerna mellan variabler.	(N=45) Inklusionskriterier var att man arbetade på sitt första sjuksköterskejobb, skulle avsluta sitt mentorskapsprogram inom 1 månad och kunde läsa och skriva på engelska.	i yrkesrollen och låg rollkonflikt. NS hade låga avsikter att sluta. Att vara på sitt förstahandsval av arbetsplatser hade positiv inverkan på dessa variabler. Majoriteten av NS hade tidigare erfarenhet från den enhet de nu arbetade på. Det fanns dock inget samband mellan detta och variablerna arbetstillfredsställelse, intentioner att sluta, rollkonflikt och oklarheter kring yrkesrollen.	
Laschinger m.fl. 2016 Kanada	Starting Out: A time-lagged study of new graduate nurses' transition to practice	Studiens syfte var att undersöka faktorer som påverkade NS att få en lyckad övergång till den professionella rollen i kanadensiska sjukhus. Samt att identifiera faktorer som påverkar jobb- och karriärtillfredsställelse och avsikten att byta arbetsplats under en ettårsperiod tidigt i yrkeskarriären.	Enkätstudie som genomfördes vid två tillfällen med ett års mellanrum. Deskriptiv statistik, korrelation samt hierarkisk linjär regressionsanalys användes för att analysera data.	NS i Kanada med mindre än 3 års yrkeserfarenhet. Slumpmässigt urval från sjuksköterskeorganisationer i 10 olika provinser. I resultatet inkluderades bara svaren från sjuksköterskor där data matchade från enkättilfälle 1 och 2, vilket resulterade i 406. (N=406) E1: N=1020 E2: N=406	Situationsrelaterade och personliga faktorer visade sig kunna förklara flertalet skillnader i NS jobb- och yrkestillfredsställelse och intentioner att byta arbetsplats. Majoriteten av NS upplevde höga nivåer av känslomässig utmattning första året och runt 20–40% upplevde otrevligt	Hög kvalitet

				Svarsfrekvens: E1: 27,3% E2: 39,8%	bemötande på arbetsplatsen.	
Ulupinar & Aydogan 2021 Turkiet	New graduate nurses' satisfaction, adaptation and intention to leave in their first year: A descriptive study	Syftet var att fastställa faktorer som påverkar NS tillfredsställelse med sin profession och institution under sitt första yrkesverksamma arbetsår, samt deras övergång till yrket och deras intentioner att lämna sjuksköterskeprofessionen.	Enkätstudie med deskriptiv tvärsnittsdesign. Dataanalys innehöll medelvärde, SD, frekvens, procent, chitvå-test, T-test, envägs variansanalys (ANOVA) och Scheffe-test.	NS från 4 olika offentliga sjukhus med under ett års yrkeserfarenhet. (N=428) Svarsfrekvens: 80%	En majoritet upplevde att studietiden inte var tillräckligt förberedande. Hälften planerade att lämna sin nuvarande avdelning medan 42,5% funderade på att lämna yrket. Det var en betydande skillnad på avsikten att byta avdelning beroende på hur långt in på första året man kommit. Bland NS som inte jobbat 2–5 månader var det betydligt fler än resterande.	Hög kvalitet
Unruh & Zhang 2014 USA	The Hospital Work Environment and Job Satisfaction of Newly Licensed Registered Nurses	Att undersöka samband mellan individuella, organisatoriska och arbetsmiljörelaterade faktorer och NS tillfredsställelse med sitt arbete.	Enkätstudie med tvärsnittsdesign. Dataanalys med deskriptiv statistik, Ordinary least square-analys, regressionsanalys.	40% av NS i Florida under år 2006 (slumpmässigt urval). Kontaktuppgifter kom från <i>Florida Board of Nursing</i> . Utifrån de besvarade enkäterna gjordes ett delurval av de NS som arbetade på sjukhus. Svarsfrekvens: 18%	De flesta studiedeltagarna uppgav att de var nöjda med sitt arbete och nära 90% svarade att jobbet var som de hade förväntat sig. Uppfattningen om arbetsförhållanden var signifikanta prediktorer för NS arbetstillfredsställelse. De aspekter av arbetsmiljön som hade starkast koppling till hur	Medelkvalitet Saknar etiskt resonemang/ godkännande och teoretiska utgångspunkter Låg svarsfrekvens

					nöjd NS var med sitt arbete var utmaningar och krav i arbetet samt i vilken utsträckning man upplevde att man hade kontroll över sitt arbete.	
Yarbrough m.fl. 2017 USA	Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay	Syftet var att undersöka relationen mellan professionella värderingar, karriärsutveckling, arbetstillfredsställelse och avsikten att stanna bland sjuksköterskor tidigt i sin karriär, samt bland nyanställda sjuksköterskor som hade längre yrkeserfarenhet.	Mixad metod: enkäter till alla deltagare och djupintervjuer med 2 av de sjuksköterskor som hade längre arbetslivserfarenhet. Korrelationsanalys.	NS och nyanställda sjuksköterskor på ett medelstort sjukhus i den sydvästra delen av landet (bekvämlighetsurval). (N=67)	Studien visade att det fanns starka samband mellan professionella värderingar och karriärsutveckling, det fanns inget samband mellan professionella värderingar och intentionerna att stanna kvar. Studien observerade att det som påverkade intentionerna att stanna kvar var karriärsutveckling och tillfredsställelse med jobbet.	Medelkvalitet Beskriver ej analysmetoden för kvalitativa data