



**SAHLGRENSKA AKADEMIN**  
INSTITUTIONEN FÖR VÅRDVETENSKAP OCH HÄLSA

# DEN NYUTEXAMINERADE SJUKSKÖTERSANS

## UPPLEVELSER AV FÖRSTA ÅRET I YRKET

### En litteraturstudie

**Molly Nordangård och My Sjögren**

---

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i omvårdnad
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Ht 2020
Handledare:	Azar Hedemalm
Examinator:	Nabi Fatahi

Institutionen för Vårdvetenskap och hälsa

## Förord

Vi vill rikta ett stort tack till Azar Hedemalm för handledning under hela skrivprocessen.

Vi vill även tacka våra livspartners som stått ut med oss under hela arbetets gång då de blivit inkluderade i en åtta veckor lång känslostorm. Tack Sigge och Samuel för era värdefulla inputs och ert tålamod. Tack till Solomon som har varit nyfiken på uppsatsen och som stöttat hela vägen.

Ett stort tack riktas även till Humanistiska biblioteket där flera skrivträffar ägt rum i deras fina lokaler.

Framförallt vill vi tacka varandra för ett sjuhelsikes arbete. Vilket samarbete. Allt från intensiva träffar gällande informationssökning till thaimiddag till mysig bullfika när Mys frys skulle tömmas. Kan med glädje säga att vi är vänner även efter denna upplevelse.

Titel (svensk)	Den nyutexaminerade sjuksköterskans upplevelser av första året i yrket.
Titel (engelsk)	The newly graduated nurses' perception of the first year of work.
Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	OM5250 Examensarbete i omvårdnad
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Ht 2020
Författare	Molly Nordangård och My Sjögren
Handledare:	Azar Hedemalm

---

Examinator: Nabi Fatahi

## Sammanfattning:

**Bakgrund:** Tidigare studier poängterar att den nyutexaminerade sjuksköterskan upplevs otillräcklig efter examen. Samtidigt ser vi i samhället höga förväntningar på hur hen bör prestera som legitimerad sjuksköterska och en massiv efterfrågan av kompetens, flexibilitet och intensivt arbete. **Syfte:** Syftet med denna studie är att undersöka den nyutexaminerade sjuksköterskans upplevelse av kliniskt arbete inom slutenvården under det första året. **Metod:** Metoden vald i denna studie är en litteraturöversikt. För att finna relevant data till studien utfördes informationssökning i tre olika databaser; PubMed, Cinahl och Scopus. Analys av data gjordes i form av en innehållsanalys enligt Friberg (2017). **Resultat:** Resultatet utgörs av tre teman: *Upplevelser av att jobba som sjuksköterska*, *Kollegialt samarbete* och *Faktorer av betydelse för fortsatt utveckling*. Den nyutexaminerade sjuksköterskan var beroende av stöd från erfarna kollegor och speglade till stor del sin nya roll som sjuksköterska i sin omgivning.Handledning från en erfaren sjuksköterska vägledde och hjälpte den nya sjuksköterskan i såväl yrket, som socialt på den nya arbetsplatsen. Sjuksköterskorna kände sig ofta oförberedda och bävade inför att akuta situationer skulle uppstå bland de patienter hen hade det huvudsakliga

ansvaret för. **Slutsatser och implikationer:** De nytexaminerade sjuksköterskorna upplevde det första året påfrestande samt att deras kompetens var otillräcklig. Det blir uppenbart att sjuksköterskeutbildningen endast kan ge grundläggande kunskap om vårdandet. Praktisk erfarenhet är en nödvändighet och erhålls i samband med vårdande och reflektion. Denna studie tyder på att det finns svagheter i transitionen från student till sjuksköterska. En god transition är väsentlig för att utveckla kompetenta sjuksköterskor som bedriver säker vård. Vidare forskning bör göras huruvida utbildningen kan förbättras men även åtgärder som möjliggör en smidigare transition.

Nyckelord: *första året, novis till expert, nytexaminerad sjuksköterska, transition, upplevelse*

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>1</b>
<b>2. Bakgrund</b>	<b>1</b>
2.1. Sjuksköterskans yrke, profession och kompetensområde	1
2.2. Teoretisk referensram	3
2.3. Värdering av nyutexaminerade sjuksköterskors kompetens	3
2.4. Nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser och behov	4
2.5. Problemformulering	5
<b>3. Syfte</b>	<b>5</b>
<b>4. Metod</b>	<b>5</b>
4.1. Studiedesign	5
4.2. Datainsamling	6
4.3. Databassökning	6
4.4. Urval	7
4.4.1. Etik	8
4.5. Dataanalys	8
<b>5. Resultat</b>	<b>8</b>
5.1. Upplevelser av att jobba som sjuksköterska	9
5.2. Kollegialt samarbete	11
5.3. Faktorer av betydelse för fortsatt utveckling	13
<b>6. Diskussion</b>	<b>14</b>
6.1. Metoddiskussion	14
6.2. Resultatdiskussion	16
6.2.1. Utveckling från novis till expert	16
6.2.2. Stöd och handledning	17
6.2.3. Novis framgångsfaktorer för utveckling	19
<b>7. Slutsats</b>	<b>20</b>
7.1. Implikationer för praxis	20

7.2. Förslag på vidare forskning

20

**Referenslista**

**21**

**Bilagor**

Bilaga 1: Söktabeller

Databas: PubMed

Databas: Cinahl

Databas: Scopus

Bilaga 2: Översiktstabell

# 1. Inledning

I Sverige idag är utbildningen till sjuksköterska tre år lång. Dessa tre år ska utgöra grunden för den nyutexaminerade sjuksköterskan (NUS) och hen förväntas besitta kunskap inom sjuksköterskans alla kompetensområden. Det är rimligt att anta att i de fall NUS känner sig oförberedd inför det kliniska arbetet så kan det ha en inverkan på kvaliteten av arbetet som hen utför. Då sjuksköterskan är den personalkategori som har det huvudsakliga ansvaret för patientens omvårdnad är det viktigt att varje NUS bedriver en säker sådan. Denna uppsats vill undersöka hur NUS upplever sitt första år i arbete.

## 2. Bakgrund

### 2.1. Sjuksköterskans yrke, profession och kompetensområde

Nationalencyklopedin (u.å.) definierar sjuksköterskan som yrkeskategorin med huvudansvar för att leda och planera samt att genomföra och utvärdera omvårdnaden. Sjuksköterskan arbetar hälsofrämjande och använder sig av profylaktiska metoder (Nationalencyklopedin, u.å.). Socialstyrelsen (2020) beskriver hur olika regler styr vad som krävs för att erhålla en legitimation, men för sjuksköterskelegitimationen krävs att man har en sjuksköterskeexamen. Anledningen till att det är ett legitimationsyrke beror på att man inte ska kunna utge sig för att ha de kunskaper, färdigheter och egenskaper som krävs för att utöva yrket utan adekvat utbildning. Ett yrke som kräver legitimation innebär även att det är ett skyddat yrke, vilket betyder att yrkestiteln inte får användas utan legitimation (Socialstyrelsen, 2020).

Socialstyrelsen (2020) menar fortsatt att sjuksköterskeyrket är ett av 21 legitimerade yrken inom hälso- och sjukvård. Att arbeta som sjuksköterska är att utöva ett legitimationsyrke som rättar sig efter hälso- och sjukvårdslagen och vid behov kan granskas och återkallas av Socialstyrelsen. Patientsäkerhetslagen (PSL) (SFS 2010:659) berör Inspektionen för Vård och Omsorg (IVO) som har tillsyn över hälso- och sjukvårdsverksamhet och dess personal. Via anmälningar om enskilda yrkesutövare som brister i att upprätthålla patientsäkerhet i sitt yrkesutövande kan en utredning gällande legitimationen startas. IVO kan rikta kritik mot hälso- och sjukvård när så krävs, men för vidare utredning görs en anmälan till HSAN som tar beslut om eventuell prövotid och återkallelse av legitimation. Socialstyrelsen beslutar om legitimation för att utöva ett legitimationsyrke (IVO, 2019).

Sjuksköterskans kärnkompetenser beskrivs mer utförligt av Svensk sjuksköterskeförening (2017) i kompetensbeskrivningen för den legitimerade sjuksköterskan. Kompetensbeskrivningen redogör för hur sjuksköterskan ska besitta kunskap om hur omvårdnaden ska utformas tillsammans med patient och dennes anhörig för att bedriva *personcentrerad vård*. Sjuksköterskan ska även förmå arbeta med andra professioner för att olika kompetensområden ska kunna komplettera varandras kunskap och därmed kunna *samverka i team*. Att utgå från *evidensbaserad vård* är en självklarhet för den legitimerade sjuksköterskan och det handlar om att kunna använda de metoder som gör patienten mest nytta. Den legitimerade sjuksköterskan förmår använda e-verktyg. Hen bidrar även till utvecklingen av dessa för att de ska bli patientsäkra, ha hög kvalitet samt att de möjliggör för användning i komplexa vårdmiljöer. Detta möjliggör att *information* delges på ett säkert sätt genom hela vårdprocessen. Den legitimerade sjuksköterskan ansvarar för, samt leder omvårdnaden och ska därför utöva gott *ledarskap*. En viktig del av sjuksköterskans arbete handlar om riskbedömningar och att förebygga risker. Det görs genom dokumentation av förändringar, eller ingen förändring av patientens hälsotillstånd. Sjuksköterskan arbetar även genom förebyggande åtgärder och detta för att sjuksköterskan ska kunna bedriva *säker vård* (Svensk sjuksköterskeförening, 2017).

Enligt hälso- och sjukvårdslagen (SFS 2017:30) ska kraven för god vård säkerställas inom all hälso- och sjukvård. Detta specificeras ytterligare och innebär krav såsom att vården ska vara av god kvalitet och byggas på god hygienisk standard. Vården ska säkerställa att patienten upplever trygghet, kontinuitet och säkerhet. Hänsyn och beaktande ska tas till patientens integritet och självbestämmande. Vården ska främjas av en god kontakt mellan vårdtagare samt hälso- och sjukvårdspersonal (SFS 2017:30). Patientsäkerhetslagen (SFS 2010:659) listar i sin tur ansvar och skyldigheter som hälso- och sjukvårdspersonal ska rätta sig efter vid vård av patienter. Arbetet som utförs ska vara baserat på vetenskap samt evidens och patienten i fråga har rätt till specialiserad vård vid behov. Hälso- och sjukvårdspersonal är skyldiga att bedriva vård som är förenlig med noggrannhet och högt säkerhetstänk (SFS 2010:659). Detta är krav som ställs på NUS.

## 2.2. Teoretisk referensram

Enligt Benner (1984) genomgår NUS fem stadier under sin kompetensutveckling och dessa är *novis*, *avancerad nybörjare*, *kompetent*, *skicklig* och till sist *expert*. *Novis* innefattar delvis



sjuusköterskestudenter, men även en sjuusköterska på en arbetsplats som är ny för hen. Benner (1984) menar fortsatt att det finns en risk att NUS tenderar att klamra sig fast vid regelverk och generella riktlinjer samt att den kliniska blicken för att identifiera avvikelser och potentiella risker inte är fullt utvecklad. Man ser ofta att NUS har svårt att prioritera och att hen i mötet fastnar på objektiva data och på grund av hens begränsade erfarenhet av misstag försummar viktiga detaljer. En *avancerad nybörjare* kännetecknas av en sjuusköterska som har viss erfarenhet av klinisk verksamhet. Det kännetecknas av en sjuusköterska som stött på tillräckligt med situationer med återkommande betydande faktorer. Dessa faktorer lär man sig som nybörjare, men används och känns igen av den avancerade nybörjaren med hjälp av den kliniska erfarenheten. Den *kompetenta* sjuusköterskan identifieras som en sjuusköterska som varit kliniskt verksam inom samma eller liknande arbetsområde i två till tre år som börjar se sina handlingar i ett långtidsperspektiv med mål. Den kompetenta sjuusköterskan upprättar planer grundade i medvetenhet, analys och abstrakta tolkningar av problem. Den *skickliga* sjuusköterskan förstår sammanhang i sin helhet och baserar sin omvårdnad på erfarenhet. Meningen identifieras i form av mål i ett långtidsperspektiv. *Experten* förlitar sig inte längre på regler och riktlinjer för att avgöra vad som är en korrekt lösning (Benner, 1984).

För att NUS ska få en god erfarenhetsbaserad kunskap och utvecklas i sin profession menar Nilsson Kajermo et al. (2014) att det är angeläget att verksamheten sjuusköterskan möter bjuder in till konsekvent reflektion och uppmuntrar hen till kritiskt tänkande. De fann att ett kritiskt förhållningssätt hos sjuusköterskor sågs ha ett samband med att använda forskning i större utsträckning i det dagliga arbetet och hade en högre yrkeskompetens (Nilsson Kajermo et al., 2014).

### 2.3. Värdering av nyutexaminerade sjuusköterskors kompetens

Missen, McKenna och Beauchamp (2016) menar att studiedeltagarna, som var erfarna sjuusköterskor, upplevde vissa brister hos NUS. Resultatet i studien visar på att NUS upplevdes ha otillräcklig förmåga att tänka kritiskt, vilket ansågs vara en viktig del i arbetet som sjuusköterska. NUS ansågs även utgöra ett hot mot patientsäkerheten då de hade svårigheter att tolka förändringar i patientens hälsotillstånd. Studien visar på att NUS klarar grundläggande klinisk omvårdnaden, till exempel kontroll av vitalparametrar, men att de vid mer avancerad omvårdnad, exempelvis såromläggning, har behov av stöttning. Artikelförfattarna (Missen et al., 2016) menar att den teoretiska kunskapen från utbildningen är viktig, men att den inte

resulterar i de nödvändiga kliniska färdigheter som krävs för arbetet som sjuksköterska. De förklarar att NUS bevisligen behöver extra stöttning.

Jakobsson Ung och Lützén (2014) anser att det är centralt för omvårdnaden som disciplin att systematisera den praktiska och den teoretiska aktuella kunskapen på ett sätt som fungerar för sjuksköterskan att ta till sig i det dagliga arbetet för att generera en hög kvalitet på vården. För att minska gapet mellan teori och praktik krävs ett tätt samarbete mellan utbildning, kliniskt arbete och forskning.

## 2.4. Nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser och behov

Gellerstedt, Moquist, Roos, Bergkvist och Gransjön Craftman (2019) skriver att NUS upplever steget från student till legitimerad sjuksköterska som ett stort kliv och att det innebar en lång process. Som sjuksköterska möter man stressfaktorer, exempelvis större antal patienter man ansvarar för och att det inte heller finns någon som kontrollerade om man gjort rätt. Ett traineeprogram ansåg sjuksköterskorna ha flera fördelar, exempelvis upplevdes reflektionsgrupperna under programmet givande. Det blev som en brygga i övergången från student till legitimerad sjuksköterska.

Vidare beskriver Gellerstedt et al. (2019) att NUS kände oro över att gå miste om viktiga moment, till exempel förändringar i symtom, och detta relaterat till för lite erfarenhet samt den stressiga miljön. Under traineeprogrammets gång fick NUS chansen att bygga upp sitt självförtroende genom dialog med en handledare. Erfarna sjuksköterskor upplevdes som en stor tillgång för NUS, samtidigt som det är viktigt att de mer erfarna kollegorna samt cheferna har förståelse för att man är ny och att det är en process som tar tid. De upplevde att studietiden inte hade förberett dem tillräckligt för den komplexiteten de mötte i det kliniska arbetet. Studien kom även fram till att det fanns ett stort behov av att införa en individanpassad introduktion för NUS. En individanpassad introduktion möjliggör för NUS att bli sedd och bekräftad samtidigt som hen kunde få individuella råd och guidning (Gellerstedt et al., 2019).

## 2.5. Problemformulering

Att gå från student till legitimerad sjuksköterska är ett stort kliv. En osäker sjuksköterska kan innebära ett hot mot patientsäkerheten samt bristande kvalitet i omvårdnad. Att bli självsäker i sin nya profession som sjuksköterska är en process som kräver tid, stöd och erfarenhet. En komplicerad transition från student till sjuksköterska hindrar NUS möjlighet till att utveckla den professionella erfarenheten som krävs för att utvecklas till en trygg sjuksköterska. Därför finns ett stort behov av att övergången från student till sjuksköterska underlättas. För att underlätta transitionen krävs kunskap och förståelse om detta fenomen och för att erhålla denna kunskap och förståelse är det oerhört viktigt att undersöka NUS egna upplevelse av transitionen.

Fokus i detta arbete kommer därför vara att belysa sjuksköterskans upplevelse första året som yrkesverksam efter examen. Studien kan utgöra underlag för vidare forskning om konkreta åtgärder för att underlätta transitionen novis till trygg sjuksköterska.

## 3. Syfte

Syftet med studien är att beskriva hur den nyutexaminerade sjuksköterskan upplever sitt första år av kliniskt arbete inom slutenvården.

## 4. Metod

### 4.1. Studiedesign

Arbetet är gjort i form av en litteraturstudie och det beskrivs i litteraturen som ett tillvägagångssätt för att sammanfatta befintliga data inom ett område för att ta reda på vad vi vet och vad vi inte vet (Rosén, 2017). Litteraturstudie som metod valdes för att kartlägga vilken kunskap som finns inom området för att sedan göra en sammanfattning av denna kunskap. Rosén (2017) beskriver hur det kan vara svårt att uppdatera sin kunskap med evidens då det kontinuerligt publiceras alldeles för många nya artiklar. En litteraturstudie valdes därmed för att kunna kartlägga vilken forskning som finns inom området samt för att kunna göra en sammanfattning av tidigare forskning.

## 4.2. Datainsamling

Inledningsvis gjordes sökningar med få sökord i databaserna för att erhålla ett helikopterperspektiv. Det gör att läsaren får en helhetsbild av området och ser problemet ur flera perspektiv (Friberg, 2017). Under sökningarna blev det också tydligt vilka sökord som genererade relevanta artiklar relaterat till studiens syfte. Olika kombinationer av sökord testades och de sökningar som genererade i valda artiklar redovisas i bilaga 1.

Informationssökningen är gjord enligt Rosén (2017). Vid en sökning i databasen lästes alla titlar och abstract igenom för alla sökresultat. De abstract som inte ansågs relevanta för studiens syfte sållades bort. De artiklar vars abstract var relevant öppnades i fulltext och lästes igenom. Dessa artiklar jämförs sedan med inklusions- och exklusionskriterierna för att avgöra dess relevans för studiens syfte samt om de ska inkluderas i studien.

## 4.3. Databassökning

Östlundh (2017) betonar att artiklarna som tillämpas för ett examensarbete ska vara av hög standard och att man bör söka information till examensarbetet bland kvalitetskontrollerade informationskällor. Artikelsökningar till detta arbete är enbart gjorda i de akademiska fulltextdatabaserna Cinahl, Pubmed och Scopus. Databasen Cinahl är främst orienterat i omvårdnad och hälsovetenskap, vilket lämpar sig väl för att besvara syftet till detta arbete som vill undersöka sjuksköterskans perspektiv. Detsamma gäller databasen Pubmed som innehåller artiklar i ämnet omvårdnad, medicin och sjukvård och rymmer relevanta artiklar för att besvara syftet om sjuksköterskans yrkesroll och kompetens. Även Scopus som är en multidisciplinär databas, däribland medicin, lämpar sig väl för att hitta artiklar som är relevanta för syftet.

Vid val av sökord användes Svensk MeSH för relevanta ämnesord till databasen PubMed. Motsvarande användes Cinahl Subject Headings för relevanta ämnesord i Cinahl. På Cinahl Subject Headings hittades ämnesorden *New Graduate Nurse* och *Novice nurses*, vilka användes vid sökningarna i Cinahl. MeSH termer som valdes ut är *Clinical competence*, *Professional competence*, *Nurse\** och *Life change event* och de användes vid sökningarna i PubMed.

#### 4.4. Urval

De studier som valdes utifrån inklusions- och exklusionskriterierna kvalitetsgranskades med hjälp av SBU's granskningsmall för kvalitativa artiklar. Rosén (2017) redogör för att inkluderade kvalitativa artiklar bör granskas på samma sätt, exempelvis genom att använda samma SBU-mall, för att minimera risken för att systematiska fel når resultatet. Danielsson (2017) menar att det är relevant att bedöma de kvalitativa artiklarnas sammanhang och hela studiens process, från syfte till slutsats, för att uppskatta hur konsekvent och metodiskt studien är utförd. Vidare är det centralt att innehållsanalysen passar väl till vald datainsamlingsmetod, vilket granskats på samtliga artiklar till detta arbetes resultat.

Artiklar exkluderades om deltagarna utgjordes av sjuksköterskestudenter samt artiklar som baserades på interventioner i form av introduktionsprogram. Översiktsartiklar exkluderades samt artiklar där deltagarna läst någon form av specialistutbildning. Artiklar inkluderades om NUS tog del av ett introduktionsprogram som var obligatoriskt av verksamheten. Endast kvalitativa artiklar inkluderades i studien. Filter för 10 år användes vid sökning i alla databaserna, då senare studier ansågs mest relevanta för arbetet då utbildning och introduktion av NUS kan ha förändrats med tiden. Ett filter används även för engelskt språk på artiklarna. På databaserna Cinahl och Scopus användes filtret Peer Reviewed för att enbart få sökträffar på validerade akademiska studier.

Kvalitativa studier valdes då det ansågs svara bäst till syftet som är att beskriva en upplevelse. Kvantitativa artiklar inom detta ämne beskrev inte sjuksköterskans upplevelse med egna ord vilket var önskvärt för studien och inte nödvändigtvis besvarade syftet med detta arbete. Rosén (2017) beskriver att det är till fördel för denna typ av arbete att förhålla sig till antingen kvalitativa eller kvantitativa data.

Artiklar med relevant abstrakt, men med en kvantitativ studiedesign granskades aldrig i fulltext då ett beslut gjordes senare under datainsamlingen att enbart inkludera kvalitativa artiklar i studien. En del studier från sökningen i Scopus föll bort efter att de hade lagts till som relevant abstrakt då det var samma artiklar som redan valts ut från PubMed.

#### 4.4.1. Etik

Kjellström (2017) klargör att en studie ska vara till nytta för individen, samhället och professionen för att den etiska motiveringen ska vara god. Under granskning av de valda artiklarna till detta arbete har författarna tagit hänsyn till var studies etiska aspekter. Studierna är kvalitetsgranskade för att säkerställa att studien bygger på vetenskaplig grund. De har även etiskt godkännande för studiens genomförande samt samtycke från deltagare där deltagande är frivilligt och man kan dra sig ur. Resultatet i denna kandidatuppsats har för syfte att användas som ett verktyg för att främja transitionen från sjuksköterskestudent till kompetent sjuksköterska och för att stödja framtida sjuksköterskor utveckling.

#### 4.5. Dataanalys

Dataanalysen är gjord enligt Friberg (2017). Inledningsvis lästes de utvalda artiklarna och de lästes ett flertal gånger av båda författarna för att få en helhetsbild av studierna. Varje studie sammanfattades sedan på ett par sidor av en av författarna. Sammanfattningarna diskuterades sedan av båda författarna för att finna likheter och skillnader mellan studierna för att analysen inte ska komma att påverkas av författarnas förförståelse. Studierna sammanfattades sedan i en översiktlig artikeltabell (Bilaga 2). Sedan jämfördes artiklarnas likheter och skillnader i de olika forskningsmomenten. På samma sätt jämfördes resultatets skillnader och likheter i de olika studierna för att börja samla och kategorisera data. Detta för att jämförelsen i delarna utöver resultatet utgör en viktig del i förståelsen för skillnader och likheter i resultatet. Sedan sammanställs det som framkommer ur analysen och det görs genom att de områden som behandlar samma ämne sammanfattas under en gemensam rubrik och på så sätt skapas teman. Totalt analyserades tolv artiklar.

### 5. Resultat

Analys av data resulterade i tre teman. Dessa teman är; *Upplevelser av att jobba som sjuksköterska*, *Kollegialt samarbete* och *Faktorer av betydelse för fortsatt utveckling*.

#### 5.1. Upplevelser av att jobba som sjuksköterska

Widarsson, Asp, Letterstål och Källestedt (2020) förklarar att de nyutexaminerade sjuksköterskorna kände en stolthet över sitt yrkesval. De förklarar hur NUS erhåller professionell kompetens genom självkännedom och mognad. En NUS beskriver

fortsättningsvis hur mycket man utvecklas som människa i yrket och att det inte fanns något annat yrke likt detta. Brown, Hochstetler, Rode, Abraham och Gillum (2018) förklarar att NUS kände sig förberedda efter sjuksköterskeexamen. De upplevde att utbildningen gav grundläggande verktyg för yrkeslivet som sjuksköterska, samtidigt som den kliniska erfarenheten var en viktig komponent för att bli kompetent. Deltagarna var tillfredsställda med introduktionen som erbjuds på arbetsplatsen och ansåg att transitionen från student till sjuksköterska var bra. NUS var generellt nöjda med transitionen från student till sjuksköterska, samtidigt som de nämnde känslan av att vara oförberedd och otillräcklig samt känslor av ångest (Brown et al., 2018).

Urban och Barnes (2020) skriver till skillnad från studierna ovan att NUS upplevde höga nivåer av stress och ångest första tiden, vilket upplevdes påverka privatlivet. De upplevde att de har blivit mer tysta och ångestfyllda i sin hemmiljö och de hade även drömmar om arbetet. Andersson och Edberg (2010) beskriver hur deltagarna upplevde att de var tvungna att gömma sig bakom en mask för att känna sig som en del av gänget på arbetsplatsen, vilket resulterade i att de kände sig ensamma. Även Lee, Hsu, Li, och Sloan (2013) bekräftar att sjuksköterskorna upplevde att de inte kunde vara sig själva på arbetsplatsen och att de även kände sig svaga och otillräckliga.

Thomas, Bertram och Allen (2012) visar på att övergången till sjuksköterska upplevdes orimlig av NUS. De fick ansvar för lika många patienter som erfarna sjuksköterskor när de började arbeta självständigt. Detta trots att de upplevde att de inte förmådde sig ta hand om fler än två patienter åt gången. Widarsson et al. (2020) förklarar fortsättningsvis hur NUS upplevde att rutiner och teorier från sjuksköterskeutbildningen, exempelvis steril kontra ren rutin, inte stämde överens med vad arbetsplatsen arbetade enligt. Fortsättningsvis beskriver de hur en övervägande del av deltagarna förvånades över mängden administrativt arbete som hör till sjuksköterskans vardag, som de inte var medvetna om under utbildningen. Även deltagare i Bjercknes och Bjørk (2012) studie förvånades över den arbetsbelastning som det administrativa arbetet innebar för omvårdnadsarbetet. Deltagarna föredrog att prioritera sina patienter framför de administrativa arbetsuppgifterna som tog en stor del av deras tid.

Ortiz (2016) belyser hur NUS upplever att de i rollen som novis saknade den professionella kompetensen som hör till sjuksköterskeprofessionen. En fjärdedel av deltagarna upplevde stora skillnader mellan sjuksköterskeutbildningen och verkligheten som legitimerad och självständig

sjuusköterska. I studien av Hezaveh, Rafei och Seyedfatemi (2014) upplever NUS att de saknar viktiga färdigheter i form av praktiska kunskaper, som exempelvis venprovtagning, men även förmågor såsom att kommunicera professionellt med både kollegor och patienter. Sterner, Ramstrand, Nyström, Hagiwara och Palmér (2018) samt Widarsson et al. (2020) påvisar att NUS har svårigheter med att applicera den teoretiska kunskapen från utbildningen i det praktiska arbetet. Sjuusköterskorna uttryckte även att de som novis var rädda för att något akut eller oförutsägbart skulle uppstå och att de då inte skulle kunna hjälpa till på ett adekvat sätt relaterat till otillräcklig kompetens. Likt detta beskriver Sterner et al. (2018) att det blev påtagligt för NUS att de hade ett eget ansvar vid akuta situationer och att man var ensam om det ansvaret utan att alltid få stöd av en erfaren sjuusköterska om en patient blev akut försämrad. Vid dessa tillfällen kände de sig ensamma i sin yrkesroll och sökte stöd hos mer erfarna kollegor i form av både sjuusköterskor och läkare.

Willman, Bjuresäter och Nilsson (2020) berättar hur deltagarna kände att de brast i sin medicinska kompetens och på grund av tidsbrist hann de inte uppdatera sig om det de inte hade kunskap om. Detta gjorde att NUS var oroliga för att göra fel och för att göra misstag. Ortiz (2016) förklarar fortsättningsvis hur NUS upplevde att misstag var negativt för utvecklingen av professionell kompetens. När man som ny sjuusköterska gjort ett misstag tog det lång tid att överkomma och det kräver kontinuerlig uppmuntran från kollegor. Urban et al. (2020) belyser även att NUS är rädda för att göra misstag men då relaterat till höga nivåer av stress och ångest.

Thomas et al. (2012) beskriver hur NUS upplevde att vården inte var säker och Andersson et al. (2010) beskriver hur deltagarna ifrågasatte den egna medicinska kompetensen. NUS upplevde att de blev granskade på alla arbetsuppgifter och det gjorde dem mer osäkra i sitt arbete. Willman et al. (2020) belyser hur NUS upplever bristande kontroll vid prioritering samt att prioritera tid för omvårdnad. Tidsbristen gjorde ofta att de viktigaste medicinska åtgärderna togs om hand först och annan mindre livsnödvändig omvårdnad blev bortprioriterad.

## 5.2. Kollegialt samarbete

Willman et al. (2020) exemplifierar hur NUS upplevde det mödosamt att styra upp arbetet när de kände att de inte hade kontroll över omvårdnadsarbetet. Detta gjorde att vissa klassiska sjuusköterskeuppgifter landade på de undersköterskor som arbetar i team med NUS. Chandler (2012) belyser vidare hur NUS hade teoretisk kunskap gällande delegering av arbetsuppgifter



som en teamledare. Trots teoretisk kunskap hade de svårigheter med att verkställa detta i praktiken. Även Hezaveh et al. (2014) beskriver hur prioriteringar och att koordinera sitt team upplevdes svårt som NUS. De kunde ibland få ansvaret som sektionsledare på avdelningen relaterat till för lite personal och kände i dessa situationer maktlöshet, oförmåga till att ta ansvar och stress på grund av bristande förmåga att göra saker i tid. Bjerknes et al. (2012) beskriver fortsatt att vara teamledare innebär ett överväldigande ansvar även om man börjar känna sig säker i sin roll som sjuksköterska och NUS hade svårt att tackla detta ansvar. De var heller inte redo för den mängd känslor som uppstod i samband med ledarskapet.

Enligt Willman et al. (2020) var det svårt för NUS att leva upp till förväntningarna som fanns på dem. Detta resulterade i att de kände sig misslyckade. När dessa förväntningar inte levs upp till kunde de även bli kritiserade av kollegor. Thomas et al. (2012) och Lee et al. (2013) kom även fram till att de erfarna sjuksköterskorna kunde bli tydligt besvikna på NUS när de inte presterade enligt deras förväntningar. Andersson et al. (2010) beskriver även hur NUS upplevde att de blev granskade och bedömda på utförda arbetsuppgifter av omgivningen. Lee et al. (2013) beskriver hur NUS inte vågade ställa frågor relaterat till att kollegor menade att de redan borde veta svaret som färdigutbildade sjuksköterskor. Erfarna sjuksköterskor kunde öppet inför andra kollegor kritisera NUS på ett nedlåtande vis. NUS upplevde att det var något som var normaliserat och kunde själva se trakasserier som något nödvändigt i framväxten till en kompetent sjuksköterska. Deltagarna diskuterade motsägelsen av att ha ett stort behov av kollegors kunskap, erfarenhet, handledning och stöd samtidigt som de kontinuerligt blev förödmjukade i processen.

Widarsson et al. (2020) beskriver hur deltagarna behövde stöd från erfarna sjuksköterskor för att utveckla en så kallad "klinisk blick" som är en nödvändighet hos sjuksköterskan för att bland annat se förändringar i en patients hälsotillstånd. Även Urban et al. (2020) beskriver detta fenomen, men det beskrivs istället som en professionell känsla. Den professionella känslan kan vara svår att utveckla då det kräver obekväma situationer där man är tvungen till att fråga mer erfarna kollegor om att kunna göra en korrekt bedömning för att kunna utveckla sin kliniska blick. Fortsatt beskrivs hur de upplevde sig sedda när erfarna kollegor erbjöd dem hjälp och stöd. Även Chandler (2012) beskriver detta fenomen där de som kände sig mest säkra efter sin introduktion var de sjuksköterskor som hade erfarna kollegor som erbjöd dem stöd, erbjöd tid

till att ställa frågor samt kollade hur de hade det. De NUS som förväntades prestera direkt och utan stöd från verksamheten var de som lämnade yrket.

Både Thomas et al. (2012) och Ortiz (2016) kom fram till att kommunikation och samarbete med läkarprofessionen var komplext och båda studierna visar på att läkare kunde ha begränsat tålamod med NUS och kunde bli arga. Även Bjerknes et al. (2012) förklarar hur NUS upplevde att flera läkare var vänliga men att det kunde vara påfrestande att arbeta med dem. Studien av Brown et al. (2018) belyser hur 10 av 12 NUS var oroliga för att kommunicera med läkare. Thomas et al. (2012) tar upp aspekten av att många sjuksköterskor aldrig behövt ha kontakt eller direkt samarbete med läkare under sjuksköterskeutbildningens kliniska praktik, vilket gjorde att kontakten med läkare kändes som ett vanskligt moment när man är ny sjuksköterska. Att tolka och följa läkarordinationer som NUS var även det en utmaning.

Andersson et al. (2010) såg att NUS initialt på den nya arbetsplatsen tenderar att söka bekräftelse och acceptans från kollegor, delvis socialt kollegialt, men även i den professionella rollen som sjuksköterska. Brown et al. (2018) menar att gott teamwork och bra kommunikation arbetskollegor emellan resulterade i en positiv miljö. En positiv miljö beskrivs resultera i en bättre upplevelse av transitionen till sjuksköterska samt ett bättre omhändertagande av patienterna.

Chandler (2012) beskriver också hur deltagarna upplever det svårt med de sociala aspekterna av att vara ny på en arbetsplats. Fortsättningsvis förklarar de hur det upplevdes positivt med en handledare som var medveten om detta och underlättade vid sociala situationer, exempelvis i matsalen. Majoriteten av deltagarna upplever dock att de aldrig kände sig ensamma på arbetsplatsen och att de erhöll ett gott stöd från kollegor.

### 5.3. Faktorer av betydelse för fortsatt utveckling

Brown et al. (2018) belyser hur självförtroendet kunde skifta från dag till dag hos NUS och att de emellanåt kände sig oförberedda och otillräckliga. Deltagarna försökte förbättra självförtroendet genom att utöka sin kunskap. Många sökte information efter arbetet om de saker de stött på under arbetsdagen som de inte förstod i stunden. Att läsa på och att vilja lära sig upplevde NUS var till fördel för att utveckla det professionella självförtroendet. Även Widarsson et al. (2020) förklarar hur NUS med hjälp av en inre drivkraft kan utveckla ett intresse för att vidga sin kunskap som kan leda till en kompetensutveckling. Fortsatt förklarar

de hur praktisk kunskap som erhöles i mötet med patienten var en viktig faktor för utveckling. På så sätt kan de se vilken teoretisk kunskap som behövs i praktiken och detta gör det lättare att koppla samman teori med praktik. Vidare beskriver även Bjerknes et al. (2012) att NUS hade ett intresse av att lära sig. De ville inte bara göra sitt arbete bra utan de såg även fram emot att lära sig hur de skulle kunna finnas där för sina patienter och samtidigt göra ett gott arbete.

Andersson et al. (2010) beskriver hur NUS blev mer självsäkra med tiden. De blev mer säkra med att prioritera arbetsuppgifter och insåg att avdelningarna de arbetade på bedrev heldygnsvård och alla arbetsuppgifter därför inte behövdes utföras innan de gick hem för dagen. Att kunna hantera behovet av att prioritera arbetsuppgifter gjorde att NUS kände sig kompetenta och självsäkra i sin roll som sjuksköterskor. Det resulterade även i att de inte grubblade lika mycket över arbetet på sin fritid. Deltagarna upplevde att de slutade känna sig som novissjuksköterskor efter sex till tolv månaders erfarenhet och att de då ansåg sig vara autentiska sjuksköterskor. NUS upplever dock fortsatt osäkerhet under vissa moment, exempelvis ronder med läkare. De vågade inte yttra sig om patienter och ifrågasatte sin egen kunskap. Samtidigt upplevde de sig säkrare och tryggare i sin roll som sjuksköterska (Andersson et al., 2010).

Ortiz (2016) skriver till skillnad från studien ovan att NUS upplever sig fortsatt osäkra i sin yrkesroll efter sex månader. NUS beskriver även vikten av att få praktisera självständigt för att utveckla det professionella självförtroendet. Under tiden krävs också positiv feedback från kollegor, men även från patienter samtidigt som man erhåller erfarenhet genom självständigt arbete. NUS kände sig tryggare i sin yrkesroll i samband med att relationer med erfarna sjuksköterskor kollegor och läkare etablerades. Brown et al. (2018) visar att sjuksköterskorna kände sig trygga med att fråga kollegor om hjälp och det bidrog till att de växte i rollen som sjuksköterska. För en god transition betonar NUS att det är viktigt med egentid. När man var ledig menades det att det var viktigt att man var ledig och att man tog hand om sig själv. Brown et al. (2018) beskriver hur NUS så småningom landade i att man inte kan ha all kunskap och lät sig själva vara i utvecklingsprocessens olika delar. I kontrast till detta upplevde deltagarna i studien av Lee et al. (2013) en mer besvärlig transition. De tyckte att arbetet var svårt till en början och det berodde på de sociala aspekterna, men också svårigheter på grund av mobbning av de erfarna sjuksköterskorna. Allteftersom att tiden gick märkte deltagarna att de blev utnyttjade av de seniora sjuksköterskorna. Vid tiden de insåg detta började de säga ifrån genom

att inte göra kollegornas uppgifter. De började stå på sina egna ben och vågade nu be erfarna kollegor om hjälp.

Thomas et al. (2012), Andersson et al. (2010) och Brown et al. (2018) belyser att stöd från handledare under den första tiden uppskattades av sjuksköterskorna och det uppfattades som en trygg punkt på den nya arbetsplatsen. Bjerknes et al. (2012) belyser att sjuksköterskorna efterfrågade strukturerad handledning och tillfällen för reflektion och dess betydelse för fortsatt utveckling. Studien av Widarsson et al. (2020) betonar även den att reflektion anses viktigt för fortsatt utveckling.

## **6. Diskussion**

### **6.1. Metoddiskussion**

Studiens valda metod är väl lämpad som en orientering i ämnet, samtidigt som det även hade varit relevant med intervjustudie. Den valda metoden är relevant för att sammanfatta redan existerande forskning inom ett område utifrån studiens syfte. Risken med systematisk litteraturoversikt är dock att författaren enbart väljer ut artiklar som stödjer den egna uppfattning om fenomenet som undersöks (Rosén, 2017). Med den kunskapen i minnet har artiklarna inte valts enbart utifrån relevansen till syftet, utan hänsyn har även tagits till artiklarnas kvalitet samt att dessa har utförts enligt goda forskningsetiska principer.

Underlaget till denna studie baseras på artiklar från hela världen och det går därför inte att dra någon generell slutsats. Sjuksköterskeutbildningen, introduktionsprogram och kulturen på sjukhusen skiljer sig åt i olika delar av världen. Att vara NUS i Taiwan är därför inte jämförbart med att vara NUS i Sverige. Trots detta gjordes inga exklusionskriterier gällande geografi då författarna ansåg att studier från olika delar av världen ger ett brett perspektiv, som kan ses som en styrka. Enligt denna studie finns gemensamma nämnare i NUS upplevelse oavsett geografisk lokalisering och det kan genom vidare forskning kanske leda till internationella strategier för att underlätta transitionen för NUS. Samtidigt kan vi se att det även finns fördelar med att begränsa det geografiska området vi valt att studera för att arbetet skall vara mer överförbart på svenska förhållanden.

Endast kvalitativa artiklar inkluderades i denna studie och det anses vara en styrka då det passar bättre till syftet med detta arbete. Det resulterar i att de valda artiklarna tar sig an samma aspekt

av fenomenet som undersöks. Detta kan också vara en svaghet för studien då relevanta artiklar kan ha gått förlorade på grund av att det var en kvantitativ studie.

Informationssökningen skedde i tre databaser, vilket möjliggör till stor mängd data för att inte gå miste om något. Detta kan också ha bidragit till att mindre energi lades på att utforma en bra sökning i en databas. Mycket fokus lades på sökningar i PubMed samt Cinahl där både svensk MeSH samt Cinahl headings användes för bättre sökningar. Mindre energi lades på sökningen i Scopus då den utfördes i brist på underlag från tidigare sökningar i PubMed och Cinahl och inga ämnesord användes.

Innan de specifika sökningarna i databaserna genomfördes gjordes olika sökningar med olika sökord för att erhålla ett så kallat helikopterperspektiv. Detta ser vi som en styrka då vi hade möjlighet att se vilken data som fanns tillgänglig, vilka olika perspektiv som fanns att ta tillvara på, men också vilka sökord som genererade flest relevanta artiklar.

Studierna som inkluderades hade inte endast deltagare med ett års erfarenhet trots att syftet var att se första året i yrket. Erfarenheten hos deltagarna varierade från tre månader till ett år och en studie har deltagare med 18 månaders erfarenhet. Den varierande graden av erfarenhet kan resultera i ett splittrat resultat. Vi tycker dock att det är en styrka då studierna visar på samma huvudsakliga resultat, oavsett den varierande erfarenheten.

Inga exklusionskriterier gjordes gällande olika vårdområden. Detta gjorde att flera olika specialiteter inom slutenvården inkluderades och det kan bidra till att resultatet blir påverkat då olika faktorer kan spela olika roll inom olika områden. Studier där deltagarna tog del av introduktionsprogram inkluderades också om det var en del av sjukhusets policy och inte en aktiv intervention. Detta gör att NUS hade olika förutsättningar beroende på vilken introduktion de har haft och deras upplevelser kan även variera beroende på detta. De inkluderades oavsett detta då det var vanligt förekommande med dessa obligatoriska introduktionsprogram och var nödvändigt för att få tillräckligt med data till resultatet.

## 6.2. Resultatdiskussion

### 6.2.1. Utveckling från novis till expert

Benner (1984) beskriver i sin teori utmärkande egenskaper hos novissjuksköterskan. Dessa egenskaper i teorin stämmer överens med NUS egna upplevelse av att vara novis enligt

resultatet av denna studie. Widarsson et al. (2020) och Urban et al. (2020) framhäver NUS utvecklade förmåga till att ha den "kliniska blicken" i sitt arbete. Denna kliniska blick är även något som Benner (1984) betonar i sin teori att novissjuksköterskor inte har fullt utvecklat. Denna blick används för att identifiera risker samt avvikelser och kan därmed innebära en potentiell fara för patienter om NUS inte lägger märke till förändringar och avvikelser hos patienten. De är därför beroende av stöd och kollegors erfarenhet under utvecklingen av denna. Det är även något som Urban et al. (2020) understryker. Utveckling av den kliniska blicken kräver interaktion med erfarna kollegor och kan komma att kräva obekväma och oförutsägbara situationer då NUS behöver använda sig av någon annans erfarenhet. Framförallt i situationer där det blir uppenbart att den kliniska blicken inte är fullt utvecklad. Fortsatt belyses hur erfarna kollegor är ett måste för utveckling av denna professionella blick. Man kan därför se en tendens till att arbetsklimatet där NUS arbetar är av största vikt då de måste kunna våga fråga erfarna sjuksköterskor om hjälp för att utvecklas. Det är därför tänkbart att ett sämre arbetsklimat utan kollegors delade kunskap kan bidra till att novissjuksköterskor blir hämmade i sin utveckling.

Hezaveh et al. (2014) och Willman et al. (2020) understryker hur NUS har svårigheter med att prioritera sitt arbete och att veta vilka arbetsuppgifter som kan delegeras till en kollega. Benner (1984) tar även upp dessa svårigheter och NUS ännu inte färdigutvecklade förmågor att veta vilka objektiva data som är essentiella. Det menas fortsatt att det är ett problem för NUS att värdera situationer och betydelsefulla markörer. Det poängteras även att en stor del av NUS energi läggs på regelverk och rutiner, något som även Widarsson et al. (2020) tar upp. NUS förvånas över att arbetsplatsen de hamnat på inte alltid följer vad de har lärt sig under utbildningen. Exempelvis förklarar NUS hur utbildningen lär ut att enskilda moment ska utföras enligt steril rutin, men att avdelningen har som rutin att göra samma moment enligt ren rutin. Det förefaller rimligt att anta att motsägelser mellan utbildning och praktik blir ett etiskt dilemma för NUS.

Enligt Benner (1984) övergår novissjuksköterskan till en kompetent efter två till tre års erfarenhet av sjuksköterskeyrket när de förmår sig att förstå att deras omvårdnadsåtgärder kan ha långsiktiga effekter och resultat och har en mer medveten och välplanerad syn på arbetet hen utför. Detta strider mot vad NUS upplever i studien av Andersson et al. (2010) där NUS beskriver hur de slutade känna sig som novissjuksköterskor efter sex till tolv månaders erfarenhet.

### 6.2.2. Stöd och handledning

Det förefaller rimligt att anta att någon form av stöd under transitionen från student till sjuksköterska är önskvärt för att bereda vägen försonligt både för individen och verksamheten under första tiden i yrket. Lee et al. (2013) beskriver hur NUS är beroende av stöd från erfarna kollegor, detta trots att de erfarna kollegorna utsatte dem för trakasserier under processen. Detta betonar de erfarna sjuksköterskornas roll i utvecklingen av den novisa sjuksköterskan. Även Thomas et al. (2012), Andersson et al. (2010), Brown et al. (2018) och Chandler (2012) exemplifierade hur viktigt stödet från handledare var för NUS och hur det uppfattades som en trygg punkt på den nya arbetsplatsen och i rollen som NUS. Det stämmer överens med vad tidigare forskningen påvisar. Fergusons (2011) redovisar i sin studie att NUS sökte mentorer som var vänliga, stöttande, välkomnande och uppmuntrande. Mentorerna uppskattades för sitt holistiska perspektiv och blev ett ideal för NUS innan de kände sig tillräckligt bekväma i sin yrkesroll för att applicera ett helhetsperspektiv. Mentorerna ansågs också ha en god kommunikation med anhöriga och andra professioner som möts i yrket. Det känns därför rimligt att anta att en mentor skulle kunna underlätta för NUS vid kommunikation med andra professioner, exempelvis läkare, då det var ett återkommande bekymmer. Thomas et al. (2012) och Ortiz (2016) belyser hur NUS upplever kommunikationen med läkare komplext och att de till och med kunde oroa sig över att behöva kommunicera med läkare. Fortsättningsvis förklarar de hur de upplevde att de lätt kunde tappa tålamodet med NUS och de kände sig därför osäkra inför kontakt med läkare. Detta relaterades till för lite kontakt med läkare under utbildningen och man ser därför en tendens till att det finns ett ökat behov av kontakt med läkare som en del av utbildningen.

Tidigare forskning i form av Ferguson (2011), beskriver hur NUS upplevde att en mentor förenklade vid sociala situationer på den nya arbetsplatsen samt gjorde det lättare att inkluderas i arbetsgruppen. Chandler (2012) belyser även denna aspekt. NUS upplever svårigheter med de sociala aspekterna av att vara ny på arbetet och ny i sin yrkesroll. De beskriver hur en handledare som underlättade i de sociala situationerna upplevdes positivt. Lee et al. (2013) beskriver vidare hur NUS upplevde en svår transition relaterat till de sociala aspekterna. Det känns därför rimligt att anta att en mentor hade kunnat underlätta transitionen för dessa sjuksköterskor.

Resultatet i vår studie tyder på att NUS inte upplever sig tillräckligt självständiga de första åren. Ortiz (2016), Hezaveh et al. (2014) och Willman et al. (2020) beskriver hur de upplever att de inte har den professionella kompetensen som krävs och att de saknar viktiga och centrala förmågor. Thomas et al. (2012) beskriver till och med hur NUS upplever att vården de erbjuder inte alltid upplevs säker. Willman et al. (2020), Ortiz (2016) och Urban et al. (2020) beskriver alla hur NUS var rädda för att göra misstag relaterat till bristande kompetens men också på grund av stress på arbetsplatsen. Detta fenomen beskriver även annan forskning i form av Gellerstedt et al. (2019) som belyser att rädsla för att göra misstag var gemensamt för alla NUS och att feedback gällande utfört arbete var viktigt för att minska denna rädsla över att de gjort något fel.

Bjerknes et al. (2012) och Widarsson et al. (2020) poängterar hur viktigt NUS upplevde att tid för reflektion var. Tidigare forskning i form av Gellerstedt et al. (2019) belyser även detta fenomen. NUS förklarar hur reflektionsgrupper utgjorde en stor del i deras transition till sjuksköterska och hur givande det var att få reflektera med andra. Det förefaller alltså rimligt att anta att tid för reflektion bidrar till en bättre upplevelse av transitionen och att det är något som NUS själv upplever som en givande faktor i stadiet som novis.

Thomas et al. (2012), Bjerknes et al. (2012) och Widarsson et al. (2020) förklarar hur verkligheten som sjuksköterska inte var enligt tidigare förväntningar. Exempelvis varierade mängden ansvar i form av patientantal. De blev framförallt förvånade över den mängd administrativt arbete som ingick och hur mycket tid det tog. Tidigare forskning belyser samma fenomen där NUS förklarar hur de upplever att skolan inte förberett dem tillräckligt för den komplexa verkligheten. Transitionen upplevs dessutom som besvärlig (Gellerstedt et al., 2019). Det förefaller alltså rimligt att det finns ett uppenbart kunskapsgap mellan teori och praktik. Samtidigt finns det tendenser till åtgärder som minskar detta kunskapsgap då transitionen kan upplevas positivt. Chandler (2012) beskriver hur NUS upplevde sig säkra i sin profession när de började arbeta självständigt om de under introduktionen hade tillgång till stöd och kunskap i form av erfarna kollegor. Det förefaller därför sannolikt att anta att stöd bidrar till en bättre upplevd övergång till sjuksköterska.

### 6.2.3. Novis framgångsfaktorer för utveckling

NUS anger ett flertal faktorer som bidrar till en bättre upplevelse i övergången från student till legitimerade sjuksköterska. En stabil transition är viktigt för att NUS ska kunna bedriva säker



vård, men även för att de ska vilja stanna kvar i yrket som sjuksköterskor. Chandler (2012) belyser detta problem där de NUS som upplever brist på stöd från kollegor och upplevs behöva prestera mer eller mindre omedelbart är de som upplever en sämre transition och lämnar yrket. Det är därför av stor vikt att ta tillvara på NUS egen upplevelse av vad som upplevs som en stabil och trygg transition.

Brown et al. (2018), Widarsson et al. (2020) och Bjerknes et al. (2012) belyser hur NUS vidgar sin kunskap inom yrket för att stärka sitt självförtroende men också för att utvecklas i sin profession. Andra framgångsfaktorer för utveckling beskrivs också av Ortiz (2016) där NUS upplever det av stor vikt att få praktisera självständigt för att utvecklas. Tidigare forskning belyser hur man kan tillåta avsatt tid för att bygga upp självförtroendet och praktisera självständigt utan att uppleva stressen av otillräcklig kompetens och rädsla för att göra misstag. Ett traineeprogram upplevdes av NUS som en nödvändighet i övergången. Det möjliggör tillgång till erfarna kollegor samtidigt som NUS erhåller tid att börja känna sig säker i sin yrkesroll (Gellerstedt et al., 2019).

Det är oerhört viktigt att vara medveten om att novissjuksköterskor inte känner sig självsäkra i början. De vet inte allt när de börjar arbeta och de upplever en mängd känslor som hör till transitionen. Urban et al. (2020) beskriver exempelvis hur NUS upplever höga nivåer av stress och ångest. Lee et al. (2013) beskriver hur NUS inte vågar vara sig själva och blir trakasserade på arbetsplatsen. Det är alltså viktigt att vara medveten om att NUS lär sig ett helt nytt yrke, arbetar på en helt ny arbetsplats samtidigt som de går igenom en känslomässigt krävande transition.

Brown et al. (2018) belyser hur NUS utvecklas när de inser att det är okej att inte veta allt och att tillåta sig själv att inte veta allt. Chandler (2012) belyser fortsättningsvis hur de NUS som kände sig mest säkra efter sin introduktion var de som erhållit stöd och uppmuntran av kollegor under tiden. Det förefaller alltså rimligt att anta att omgivningen har en stor inverkan på NUS upplevelse av sin transition och det är därmed viktigt att vara medveten om detta för att kunna bidra till att transitionen blir så bra som möjligt.

## 7. Slutsats

Det blir uppenbart att sjuksköterskeutbildningen endast kan ge grundläggande kunskap om vårdandet. Den praktiska färdigheten utvecklas genom erfarenhet av vårdande och reflektion i samband med oförutsägbara situationer samt stöd från erfarna kollegor och att ledningen i verksamheten tillhandahåller traineeprogram, mentorskap med mera. Att tillhandahålla dessa är en nödvändighet för att kunna bedriva säker vård genom kompetenta sjuksköterskor som känner sig säkra i sin yrkesroll. Denna studie tyder på att det finns svagheter i NUS upplevelse av övergången från att vara student till att bli självständig sjuksköterska.

### 7.1. Implikationer för praxis

Denna studie poängterar hur NUS är beroende av stöd och erfarna kollegor första tiden, men även att de upplever sin kompetens otillräcklig. Det är oerhört viktigt för chefer, men även kollegor att veta hur sjuksköterskan själv uppfattar att vara ny. Detta för att åtgärder och stöd ska kunna riktas in där det finns svagheter och där osäkerhet. Dels för att NUS ska uppleva det som en bra transition, men också för att vi ska få ut välutbildade och trygga sjuksköterskor som kan möta kraven som ställs på professionen.

### 7.2. Förslag på vidare forskning

Fortsatt forskning borde ha fokus på dels hur grundutbildningen kan bättre förbereda studenterna inför arbetslivet, men också hur arbetsgivarna kan skapa förutsättningar för de nyfärdiga sjuksköterskorna genom en smidigare övergång som främjar sjuksköterskornas självkänsla och kompetens. Det kan även vara av relevans att undersöka vilka framgångsfaktorerna var för en god transition för den nya sjuksköterskan samt att studera NUS upplevelse av sin kliniska kompetens efter mer än ett år.

## Referenslista

Andersson, P. L., & Edberg, A. K. (2010). The transition from rookie to genuine nurse: narratives from Swedish nurses 1 year after graduation. *The Journal of Continuing Education in Nursing, 41*(4), 186-192.

Benner, P. (1982). From novice to expert. *American Journal of nursing, 82*(3), 402-407.

Bjerknes, M. S., & Bjørk, I. T. (2012). Entry into nursing: an ethnographic study of newly qualified nurses taking on the nursing role in a hospital setting. *Nursing research and practice, 2012*.

Brown, J., Hochstetler, G. A., Rode, S. A., Abraham, S. P., & Gillum, D. R. (2018). The lived experience of first-year nurses at work. *The health care manager, 37*(4), 281-289.

Chandler, G. E. (2012). Succeeding in the first year of practice: Heed the wisdom of novice nurses. *Journal for Nurses in Professional Development, 28*(3), 103-107.

Danielson, E. (2017). Kvalitativ innehållsanalys. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod: Från idé till examination* (s. 285-299). Lund: Studentlitteratur.

Ferguson, L. M. (2011). From the perspective of new nurses: What do effective mentors look like in practice?. *Nurse Education in Practice, 11*(2), 119-123.

Friberg, F. (2017). Att göra en litteraturoversikt. I F. Friberg (Red.), *Dags för uppsats - Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten* (s. 141-152). Lund: Studentlitteratur.

Gellerstedt, L., Moquist, A., Roos, A., Bergkvist, K., & Gransjön Craftman, Å. (2019). Newly graduated nurses' experiences of a trainee programme regarding the introduction process and leadership in a hospital setting—A qualitative interview study. *Journal of clinical nursing, 28*(9-10), 1685-1694.

Hezaveh, M. S., Rafii, F., & Seyedfatemi, N. (2014). Novice nurses' experiences of unpreparedness at the beginning of the work. *Global journal of health science*, 6(1), 215.

Inspektionen för vård och omsorg (IVO). (2019). *Tillsyn av hälso och sjukvårdspersonal*. Hämtad 20-10-23 från <https://www.ivo.se/tillsyn/tillsyn-av-halso-och-sjukvardspersonal/>

Jakobsson Ung, E., & Lützén, K. (2014) Sjuksköterskeyrket som profession och omvårdnad som akademiskt ämne. Ehrenberg, A., & Wallin, L. (Red). *Omvårdnadens grunder: Ansvar och utveckling* (s. 27-45). Lund: Studentlitteratur AB

Kjellström, S. (2017). Forskningsetik. I M. Henricsson. (Red.), *Vetenskaplig teori och metod: Från idé till examination* (s. 57-80). Lund: Studentlitteratur.

Lee, H. Y., Hsu, M. T., Li, P. L., & Sloan, R. S. (2013). 'Struggling to be an insider': a phenomenological design of new nurses' transition. *Journal of Clinical Nursing*, 22(5-6), 789-797.

Missen, K., McKenna, L., & Beauchamp, A. (2016). Registered nurses' perceptions of new nursing graduates' clinical competence: A systematic integrative review. *Nursing & health sciences*, 18(2), 143-153.

Nationalencyklopedin AB (u.å.). Sjuksköterska. I nationalencyklopedin. Hämtad 201013 från <https://www-ne-se.ezproxy.ub.gu.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/sjuksk%C3%B6terska>

Nilsson Kajermo, K., Johansson E., & Wallin, L. (2014) Kunskapsbaserad omvårdnad - från kunskap till säker och effektiv vård. Ehrenberg, A., & Wallin, L. (Red). *Omvårdnadens grunder: Ansvar och utveckling* (s. 297-329). Studentlitteratur AB.

Ortiz, J. (2016). New graduate nurses' experiences about lack of professional confidence. *Nurse Education in practice*, 19, 19-24

Rosén, M. (2017). Systematisk litteraturoversikt. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod: Från idé till examination* (s. 375-387). Lund: Studentlitteratur.

SFS 2010:659. *Patientsäkerhetslagen*. Stockholm: Socialdepartementet.

SFS 2017:30. *Hälso- och sjukvårdslag*. Stockholm: Socialdepartementet.

Sjuksköterskeförening, S. (2017). *Kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska*.

Hämtad 201013 från [https://www.swenurse.se/globalassets/01-](https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensksjukskoterskeforening/publikationer-svensksjukskoterskeforening/kompetensbeskrivningarpublikationer/kompetensbeskrivning-legitimerad-sjukskoterska-2017-forwebb.pdf)

[svensksjukskoterskeforening/publikationer-](https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensksjukskoterskeforening/publikationer-svensksjukskoterskeforening/kompetensbeskrivningarpublikationer/kompetensbeskrivning-legitimerad-sjukskoterska-2017-forwebb.pdf)

[svensksjukskoterskeforening/kompetensbeskrivningarpublikationer/kompetensbeskrivning-](https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensksjukskoterskeforening/publikationer-svensksjukskoterskeforening/kompetensbeskrivningarpublikationer/kompetensbeskrivning-legitimerad-sjukskoterska-2017-forwebb.pdf)

[legitimerad-sjukskoterska-2017-forwebb. pdf.](https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensksjukskoterskeforening/publikationer-svensksjukskoterskeforening/kompetensbeskrivningarpublikationer/kompetensbeskrivning-legitimerad-sjukskoterska-2017-forwebb.pdf)

Socialstyrelsen. (2020). *Legitimation och särskilt förordnande*. Hämtad 20-10-19 från <https://vemfargoravad.socialstyrelsen.se/sida/legitimation-och-sarskilt-forordnande>

Sterner, A., Ramstrand, N., Nyström, M., Hagiwara, M. A., & Palmér, L. (2018). Novice nurses' perceptions of acute situations—a phenomenographic study. *International emergency nursing*, 40, 23-28.

Thomas, C. M., Bertram, E., & Allen, R. L. (2012). The transition from student to new registered nurse in professional practice. *Journal for Nurses in Professional Development*, 28(5), 243-249.

Urban, R. W., & Barnes, D. M. (2020). Transition to Practice: The Lived Experience of New Graduate Nurses in Early Solo Flight. *Journal for Nurses in Professional Development*, 36(2), 74-81

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

Willman, A., Bjuresäter, K., & Nilsson, J. (2020). Insufficiently supported in handling responsibility and demands: Findings from a qualitative study of newly graduated nurses. *Journal of Clinical Nursing*.

Östlundh, L. (2017). Informationssökning. I F. Friberg (Red.), *Dags för uppsats - Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten* (s. 59-82). Lund: Studentlitteratur.

# Bilagor

## Bilaga 1: Söktabeller

Databas: PubMed

Datum	Sökord	Begränsningar (Limits)	Antal träffar	Relevanta abstract	Granskade artiklar	Valda artiklar
27/10-20	("novice nurse*" OR "new* graduate* nurse*" OR "new* registered nurse*" OR nurse*) AND ("clinical competence" OR "professional competence" OR experience* OR "life change event*") AND ("first year" OR work-readiness)	English 10 years	462	22	17	- Thomas, C. M., Bertram, E., & Allen, R. L. (2012). The transition from student to new registered nurse in professional practice. <i>Journal for Nurses in Professional Development, 28</i> (5), 243-249 - Brown, J., Hochstetler, G. A., Rode, S. A., Abraham, S. P., & Gillum, D. R. (2018). The lived experience of first-year nurses at work. <i>The health care manager, 37</i> (4), 281-289.

- |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | <p>- Ortiz, J. (2016). New graduate nurses' experiences about lack of professional confidence. <i>Nurse Education in practice</i>, 19, 19-24</p> <p>- Chandler, G. E. (2012). Succeeding in the first year of practice: Heed the wisdom of novice nurses. <i>Journal for Nurses in Professional Development</i>, 28(3), 103-107</p> <p>- Widarsson, M., Asp, M., Letterstål, A., &amp; Källestedt, M. L. S. (2020). Newly Graduated Swedish Nurses' Inadequacy in Developing Professional Competence. <i>The Journal of Continuing Education in Nursing</i>, 51(2), 65-74</p> <p>- Bjerknes, M. S., &amp; Bjørk, I. T. (2012). Entry into nursing: an ethnographic study of newly qualified nurses taking on the nursing</p> |
|--|--|--|--|--|--|



						<p>role in a hospital setting. <i>Nursing research and practice</i>, 2012.</p> <p>- Willman, A., Bjuresäter, K., &amp; Nilsson, J. (2020). Insufficiently supported in handling responsibility and demands: Findings from a qualitative study of newly graduated nurses. <i>Journal of Clinical Nursing</i>.</p>
30/10-20	<p>("novice nurse*" OR "new* nurse*" OR "new* registered nurse*" OR "new* graduate* nurse*") AND ("life change event*" OR "lived experience*" OR experience*) AND ("clinical competence" OR "professional competence")</p>	<p>English 10 years</p>	121	10	10	<p>- McCalla-Graham, J. A., &amp; De Gagne, J. C. (2015). The lived experience of new graduate nurses working in an acute care setting. <i>The Journal of Continuing Education in Nursing</i>, 46(3), 122-128.</p> <p>- Hezaveh, M. S., Rafii, F., &amp; Seyedfatemi, N. (2014). Novice nurses' experiences of unpreparedness at the beginning of the work.</p>

						<p><i>Global journal of health science</i>, 6(1), 215.</p> <p>- Urban, R. W., &amp; Barnes, D. M. (2020). Transition to Practice: The Lived Experience of New Graduate Nurses in Early Solo Flight. <i>Journal for Nurses in Professional Development</i>, 36(2), 74-81.</p>
--	--	--	--	--	--	--

Databas: Cinahl

Datum	Sökord	Begränsningar (Limits)	Antal träffar	Relevanta abstrakt	Granskade artiklar	Valda artiklar
27/10-20	"new nurses" OR "new graduated nurses" OR "new registered nurses" OR "Novice nurses" AND experienc* AND "first year"	Peer reviewed 10 years English	117	9	9	Andersson, P. L., & Edberg, A. K. (2010). The transition from rookie to genuine nurse: narratives from Swedish nurses 1 year after graduation. <i>The Journal of Continuing Education in Nursing</i> , 41(4), 186-192.

	OR "work readiness"					
--	---------------------	--	--	--	--	--

Databas: Scopus

Datum	Sökord	Begränsningar (Limits)	Antal träffar	Relevanta abstract	Granskade artiklar	Valda artiklar
3/11-20	"novice nurse*" ) OR "new* nurse*" OR "new* registered nurse*" OR "new* graduate* nurse*" AND "lived experience*" OR "clinical competence" OR "professional competence"	10 years English	392	28	15	Sterner, A., Ramstrand, N., Nyström, M., Hagiwara, M. A., & Palmér, L. (2018). Novice nurses' perceptions of acute situations—a phenomenographic study. <i>International emergency nursing, 40</i> , 23-28.

--	--	--	--	--	--	--

## Bilaga 2: Översiktstabell

<b>Artikels namn författare publiceringsår land</b>	<b>Syfte</b>	<b>Material och metod</b>	<b>Resultat</b>	<b>Kvalitet på artikeln (Hög, medel eller låg)</b>
The transition from rookie to genuine nurse: narratives from Swedish nurses 1 year after graduation.  Andersson, P. L., & Edberg, A. K.  2010.  Sverige.	Att beskriva svenska nyligen utexaminerade sjuksköterskors upplevelse av första året i sin nya professionella roll.	Induktiv studiedesign med en kvalitativ innehållsanalys. Narrativa intervjuer med 8 sjuksköterskor som samtliga blev färdiga sjuksköterskor för max ett år sedan. Urval: se Lilja Andersson, 2007.	Resultatet utgörs av två teman: "Att vara rookie" "Att utvecklas till en genuin sjuksköterska".	Hög.

<p>Entry into nursing: an ethnographic study of newly qualified nurses taking on the nursing role in a hospital setting</p> <p>Bjerknes, M. S., &amp; Bjørk, I. T.</p> <p>2012</p> <p>Norge</p>	<p>Vilka möjligheter och begränsningar möter nyutexaminerade sjuksköterskor när de går in i rollen som sjuksköterska?</p>	<p>Kvalitativ etnografisk design.</p> <p>Urval utgörs av 13 sjuksköterskor som varit kvalificerade i minst 3 månader.</p> <p>Observation, intervjuer samt analys av dokument under 1 års tid.</p>	<p>Resultatet utgörs av 5 teman;</p> <p>“Omhändertagande av patienter”</p> <p>“Rollen som teamledare.”</p> <p>“Utmaningen av att vara ansvarig.”</p> <p>“Spänningen över att lära sig mer.”</p> <p>“Bristande guidning.”</p>	<p>Hög.</p>
<p>The lived experience of first-year nurses at work.</p> <p>Brown, J., Hochstetler, G. A., Rode, S. A., Abraham, S. P., &amp; Gillum, D. R.</p> <p>2018.</p> <p>USA.</p>	<p>Att identifiera nyligen examinerade sjuksköterskors upplevelse.</p>	<p>Intervjuer med 12 nyutexaminerade sjuksköterskor från 8 olika sjukhusinstitutioner. Mättnad uppnåddes vid 10 intervjuer.</p>	<p>Utbildningen lär bara ut det mest grundläggande. NUS uppskattade kontinuitet samt teamwork och såg vikten av ta hand om sig själv. .</p>	<p>Medel: relaterat till brister i beskrivning av dataanalys</p>

<p>Succeeding in the first year of practice: Heed the wisdom of novice nurses.</p> <p>Chandler, G. E.</p> <p>2012.</p> <p>USA.</p>	<p>Syftet utgörs av</p> <p>a) att lära processen som är nödvändig för en lyckad transition.</p> <p>b) att beskriva effektivt stöd för nya sjuksköterskor för att utveckla kunskapen, färdigheterna och attityden som krävs för att göra framsteg under första året i praxis.</p>	<p>Kvalitativ deskriptiv design.</p> <p>36 nyutexaminerade sjuksköterskor intervjuades.</p> <p>Semistrukturerade intervjuer.</p>	<p>Resultatet utgörs av 3 teman;</p> <p>“De fanns där för mig.”</p> <p>“Det finns inga dumma frågor.”</p> <p>“Vårda fröna.”</p>	<p>Hög.</p>
<p>Novice nurses' experiences of unpreparedness at the beginning of the work.</p> <p>Hezaveh, M. S., Rafii, F., &amp; Seyedfatemi, N.</p> <p>2014.</p> <p>Iran.</p>	<p>Att undersöka graden av förberedelse hos novice sjuksköterskor.</p>	<p>Presenterar några av resultaten från en doctoral thesis som utförts med kvalitativ metod.</p> <p>21 deltagare, varav 17 novice sjuksköterskor och 4 nursing managers.</p> <p>Djupa ostrukturerade</p>	<p>Resultatet utgörs av 3 teman;</p> <p>“Funktionell dysfunktion.”</p> <p>“Kommunikativa problem.”</p> <p>“Organisatoriska utmaningar.”</p>	<p>Hög.</p>

		intervjuer samt fältanteckningar.		
<p>‘Struggling to be an insider’: a phenomenological design of new nurses’ transition.</p> <p>Lee, H. Y., Hsu, M. T., Li, P. L., &amp; Sloan, R. S.</p> <p>2012</p> <p>Taiwan</p>	<p>Att få förståelse för transitionen för den nyutexaminerade sjuksköterskan i Taiwan.</p>	<p>Fenomenologisk studiedesign.</p> <p>Fokusgruppsintervjuer varje vecka under 8 veckors tid. 16 nyutexaminerade sjuksköterskor deltog.</p>	<p>Svårigheter att känna sig som en insider på arbetsplatsen då arbetet upplevdes som nytt för sjuksköterskan. Deltagare kände sig svaga och otillräckliga och att de inte helt kunde slappna av i sig själva utan att de behövde en “mask” på arbetsplatsen initialt.</p>	Hög.
<p>New graduate nurses' experiences about lack of professional confidence.</p> <p>Ortiz, J.</p> <p>2016</p> <p>USA</p>	<p>Att utforska hur nyutexaminerade sjuksköterskor ser på sitt bristande professionella självförtroende och hur det utvecklas under första året i praxis i sjukhusmiljö.</p>	<p>Deskriptiv kvalitativ studie.</p> <p>Semistrukturerade intervjuer.</p> <p>12 deltagare med upp till 1 års erfarenhet.</p>	<p>Resultatet utgörs av 7 teman.</p> <p>“Kommunikation är viktigt”</p> <p>“Att göra misstag”</p> <p>“Särkoppling mellan skolan och praktik”</p> <p>“Självständighet”</p> <p>“Relationsbyggande”</p> <p>“Positiv feedback är viktigt”</p> <p>“Erhålla erfarenhet”</p>	Hög.
<p>Novice nurses’ perceptions of acute situations—a</p>	<p>Att beskriva novis-sjuksköterskors</p>	<p>Kvalitativ deskriptiv design med en</p>	<p>Sjuksköterskorna definition av en akut situation, vilket kantas av bristande</p>	Hög.

<p>phenomenographic study.</p> <p>Sterner, A., Ramstrand, N., Nyström, M., Hagiwara, M. A., &amp; Palmér, L.</p> <p>2017.</p> <p>Sverige.</p>	<p>upplevelse av akuta/oförutsägbara situationer.</p>	<p>fenomenologisk design. 12 novissjuksköterskor deltog i semi-strukturerade intervjuer.</p>	<p>medicinsk kunskap och att vara beroende av erfarna sjuksköterskor och undersköterskor. Akuta situationer blev som en påminnelse av att novissjuksköterskan har ett eget ansvar som hen inte upplevde att hen besatt än.</p>	
<p>The Transition from Student to New Registered Nurse In Professional Practice</p> <p>Thomas, C. M., Bertram, E., &amp; Allen, R. L.</p> <p>2012</p> <p>USA</p>	<p>Att förstå övergångsupplevelsen av nyligen legitimerade sjuksköterskor under deras första år som kliniskt verksamma.</p>	<p>Kvalitativ fenomenologisk metod.</p> <p>Urval utgörs av 11 nyutexaminerade sjuksköterskor med snöbollsrekrytering.</p> <p>Ostrukturerade intervjuer (bara en ingångsfråga)..</p>	<p>Resultatet utgörs av 4 teman;</p> <p>“Frustration relaterat till att vara överväldigad.”</p> <p>“Pågående stöd från handledare.”</p> <p>“Identifierade rädslor.”</p> <p>“Feedback under introduktion.”</p>	<p>Hög.</p>



<p>Newly Graduated Swedish Nurses' Inadequacy in Developing Professional Competence.</p> <p>Widarsson, M., Asp, M., Letterstål, A., &amp; Källestedt, M. L. S.</p> <p>2020</p> <p>Sverige</p>	<p>Att beskriva nyutexaminerade sjuksköterskors erfarenhet av att utveckla professionell kompetens efter en grundläggande sjuksköterskeutbildning under första året efter examen.</p>	<p>Kvalitativ deskriptiv metod med en utgångspunkt i ett induktivt förhållningssätt.</p> <p>11 intervjuer. Individuella och gruppintervjuer. Semi-strukturerade intervjuer.</p>	<p>Resulterar i 4 teman; "Individuell inläring." "Vikten av erfarenhet av omvårdnad i utvecklingen av professionell kompetens." "Vikten av omvårdnadskulturen för utveckling av professionell kompetens." "Vikten av organisation för utveckling av professionell kompetens."</p>	<p>Hög.</p>
<p>Insufficiently supported in handling responsibility and demands: Findings from a qualitative study of newly graduated nurses.</p> <p>Willman, A., Bjuresäter, K., &amp; Nilsson, J</p> <p>2020.</p>	<p>Att undersöka nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser samt hur de hanterar komplexa patientsituationer</p>	<p>Induktiv kvalitativ studiedesign. Mindre fokusgrupper med semi-strukturerade intervjuer med 16 nyutexaminerade sjuksköterskor. Interpretiv dataanalys</p>	<p>Resultat utgörs av ett övergripande tema: "Inte tillräckligt förberedd och otillräckligt stöd för att möta kraven och efterfrågan" Detta tema delas in i 3 kategorier: "Oproportionerligt ansvar" "Bristfällig medicinsk kompetens som kan äventyra patientsäkerheten" "Försök till ledarskap och planering av omvårdnad".</p>	<p>Hög.</p>

Sverige.				
<p>Transition to Practice: The Lived Experience of New Graduate Nurses in Early Solo Flight.</p> <p>Urban, R. W., &amp; Barnes, D. M.</p> <p>2020.</p> <p>USA.</p>	<p>Att beskriva nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelse i tidig självständig praktik i deras femte till och med åttonde månad som anställd under sitt första år i professionellt arbete.</p>	<p>Kvalitativ fenomenologisk metod.</p> <p>Single-contact semistrukturerade intervjuer.</p> <p>Deltagarna var nyutexaminerade sjuksköterskor med inte mer än 9 månaders erfarenhet.</p> <p>Datamättnad uppnådd efter 15 intervjuer.</p>	<p>Tre övergripande teman med subteman presenteras i resultatet;</p> <p>“Överväldigad.”</p> <p>“Relationer.”</p> <p>“Att hitta min väg.”</p>	Hög.