

Tilfredshet og fremtidsplaner blant nyutdannede sykepleiere ett år etter endt utdanning

Liv Karin Bjerkvik og Berit Taraldsen Valeberg

Liv Karin Bjerkvik, Oslo Metropolitan University, Storbyuniversitetet, Oslo, livkab@oslomet.no

Berit Taraldsen Valeberg Oslo Metropolitan University, Storbyuniversitetet, Oslo,

Sammendrag

Hensikt: Å kartlegge faktorer som påvirker nyutdannede sykepleieres tilfredshet og videre yrkesplaner. **Metode:** Elektronisk spørreundersøkelse våren 2018. **Resultat:** 129 (36%) av 360 inviterte sykepleiere uteksaminerte våren 2017 deltok. Flertallet var tilfredse med yrkesvalget, oppfattet seg som sykepleiere og planla videreutdanning. En fjerdedel planla å slutte i stillingen. En femtedel vurderte å bytte yrke. Høy tilfredshet korrelerte med et faglig stimulerende arbeidsmiljø, mulighet til å yte sykepleie i samsvar med egne verdier og lav sannsynlighet for å bytte stillingen og yrke. Selvstendig ansvar og et støttende arbeidsmiljø, tilbakemelding på arbeidet og høy stillingsbrøk korrelerte med høy faglig selvtillit. Deltidsstilling økte sannsynligheten for turnover. **Konklusjon:** Nyutdannede vektlegger muligheter for fagutvikling og kvalitet i arbeidet, og har lav terskel for å slutte i stilling og yrke når forventninger ikke innfris. Det er behov for mer kunnskap om hvordan forventninger og faglige verdier påvirker integrering i yrkesrollen for å forebygge tendens til høy turnover og tidlig frafall.

Nøkkelord

nyutdannet, sykepleier, tilfredshet, turnover, frafall, videreutdanning

Fagfellevurdert artikkel

<https://doi.org/10.7557/14.6673>

© Forfatter(e)n. Denne artikkelen er lisensiert under en [Creative Commons Navngivelse 4.0 Internasjonal](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) lisens.

Studiens bakgrunn

Sykepleiere er en vesentlig ressurs i arbeidet med å tilby trygge og gode helsetjenester (Helsedirektoratet, 2021; Verdens Helseorganisasjon/WHO, 2020). Prognoser viser imidlertid at behovet for sykepleiere vil øke, og at det vil bli utfordrende å rekruttere og beholde tilstrekkelig med sykepleiere for fremtidens behov (Hjemås et al., 2019; Riksrevisjonen, 2019; WHO, 2022). Økende behov forklares med aldrende befolkning, personalkrevende behandlingstilbud og synkende sysselsetting med økende alder blant sykepleiere (Riksrevisjonen 2019; Skjøstad et al., 2019; WHO, 2022). Bekymringer for fremtidig sykepleiermangel knyttes også til at antallet sykepleiere som ikke lenger arbeider i helsesektoren øker (Gautun, 2020), og størst frafall i kommunal sektor, blant yngre og i de første årene etter utdanning (Bratt & Gautun, 2018; Craft et al., 2017; Liang et al., 2018).

Økende behov for sykepleiere og tendens til tidlig frafall kan møtes med utvidet utdanningskapasitet. I tillegg er det viktig å utforske utnyttelsesgraden og årsaker til frafall blant de som allerede er utdannet (Riksrevisjonen, 2019). Forskning viser at tilfredse sykepleiere er stabil arbeidskraft, men også at det er sammenheng mellom lav jobbtilfredshet og tidlig frafall (Boamah et al, 2017; Bratt & Gautun, 2018; Kenny et al., 2016). Lav jobbtilfredshet knyttes til underbemanning, stor arbeids- og vaktbelastning, lav lønn og dårlig arbeidsmiljø (Boamah et al, 2017; Kim & Yeo, 2021; Riksrevisjonen, 2019).

Kramer (1974), og senere Duchscher (2009), beskriver overgangen til ykesrolle som et realitets- og kultursjokk der den nyutdannede slites mellom faglige og yrkeslivets (byråkratiske) verdier. Overgangen til yrkesrollen består av fire faser og avsluttes ved utgangen av første arbeidsår. Siste fase av det første arbeidsåret er kritisk og avgjørende fordi den nyutdannede da vurderer ståstedet og fremtiden i faget (Kramer, 1974). Integrering i yrkesrollen handler om å mestre faglige oppgaver. Men det er også en faglig og personlig utviklingsprosess, og en tilpasning til arbeidsfellesskapet og arbeidsstedets rutiner og verdier (Duchscher 2009; Hegney et al., 2019; Murrey et al., 2019). Vellykket integrering handler om å balansere verdier. Den nyutdannede må forstå hvorfor utdanning og arbeidsliv styres av ulike verdisett, og lære seg å kunne kombinere disse på en fruktbar måte (Kramer 1974). Den største belastningen som nyutdannet reduseres i løpet av det første arbeidsåret (Duchscher, 2009; Kim & Yeo, 2020). Men til tross for omfattende forskning over flere tiår preges tiden som nyutdannet fortsatt av usikkerhet og stor arbeidsbelastning (Bennett et al., 2017; Bjerkvik et al., 2022; Halpin et al., 2017). Lite endring over tid understreker at det fortsatt er behov for mer kunnskap.

Belastning som nyutdannet skyldes blant annet at det stilles store krav til faglig kompetanse. Behandling i sykehus preges av komplekse problemstillinger og avanserte behandlingsmetoder (Hegney et al., 2019; Hussein et al., 2017). Kort

liggetid i sykehus overfører komplekse behandlingsbehov til kommunal sektor (Bratt & Gautun, 2018). Forskning påpeker at nyutdannede har lite øvelse i å fange opp og forstå komplekse og ukjente situasjoner (Bjerkvik & Valeberg, 2021; Liang et al. 2018; Ortiz 2016). De har også lite øvelse i å holde oversikt over sammensatte oppgaver og lite øvelse i å arbeide under tidspress (Halpin et al. 2017; Hussein et al., 2017; Odland et al., 2014). Belastningen kan også reflektere at nyutdannede har urealistiske forventninger til yrkesrollen (Bjerkvik et al., 2022), og at sykepleierens ansvarområder erfarer som omfattende og utydelig definert (Kyllingstad & Kristoffersen, 2022). I tillegg forsterkes faglig usikkerhet ved avstand mellom det som er lært og sykepleie slik det utøves (Bennett et al 2017; Kim & Yeo, 2021), og ved lite hjelp til å takle og bearbeide utfordrende situasjoner (ten Hoeve et al., 2020). Forskning har i hovedsak utforsket de første fasene av overgangen til yrkesrollen. Økt kunnskap om siste fase kan bidra til å sikre kompetente yrkesutøvere og faglig forsvarlig praksis (Boamah et al, 2017; Murrey et al., 2019; Hussein et al., 2017). Det vil også kunne forebygge stress og tidlig utbrenthet, og tilrettelegge for vellykket integrering i yrkesrollen (Craft et al., 2017; Hegney et al., 2019; Kramer, 1974).

Artikkelen presenterer tredje delstudie av en undersøkelse blant nyutdannede sykepleiere. Første studie fra undersøkelsen kartla egenvurdert kompetanse ved endt utdanning (Bjerkvik & Valeberg, 2021). Andre studie utforsket forventninger til yrkesrollen, utfordringer i det første møtet med arbeidslivet og opplæring som nyutdannet (Bjerkvik et al., 2022).

Denne studiens hensikt er å kartlegge faktorer som påvirker nyutdannede sykepleieres tilfredshet og videre yrkesplaner ett år etter endt utdanning.

Metode

Studien har et deskriptivt design, og data er innhentet som en elektronisk spørreundersøkelse gjennom Nettskjema (Universitetet i Oslo). Studien informanter er et bekvemmelighetsutvalg. Alle uteksaminerte sykepleiere fra to campus ved samme sørnorske universitet våren 2017 ble inviterte til å delta. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden mai-juni 2018.

Instrument

Spørreskjemaet er en videreutvikling av et instrument utarbeidet for en tidligere undersøkelse (Bjerkvik, 1998). Spørsmålene bygger på rolle- og transformasjonsteorier med særlig vekt på Kramers teori om realitetssjokket (Kramer, 1974). Spørsmålene i instrumentet er drøftet i møter med tre ledergrupper fra praksisfeltet, og pre-testet av nyutdannede med samme bakgrunn som studiens informanter. Hensikten med pre-test er å sikre at spørsmålene er forståelige og entydige (Polit & Beck, 2018). Spørreskjemaet ble også pre-testet i forkant av den

nye undersøkelsen, nå primært for å sikre at spørsmål og begrep var forståelige for nyutdannede i samtiden.

Spørreskjemaet har fem hovedområder: i. Informantenes bakgrunn, ii. Forventninger til yrkesrollen, iii. Egenvurdert kompetanse ved endt utdanning, iv. Utfordringer og opplæring den første tiden som sykepleier og v. Tilfredshet og fremtidsplaner ett år etter endt utdanning. Denne artikkelen presenterer og drøfter funn fra det siste området.

Tilfredshet kartlegges som: tilfredshet med arbeidssituasjonen og tilfredshet med yrkesvalget: «Jeg er glad for mitt yrkesvalg». I tillegg inngår variablene: «Jeg oppfatter meg selv som sykepleier», «Jeg har anledning til å yte sykepleie slik jeg ønsker», «Min arbeidssituasjon er faglig stimulerende» og «Avdelingen viser fortsatt ansvar for min faglige utvikling». Videre yrkesplaner kartlegges som: planer om videreutdanning i sykepleie, planer om å slutte i stillingen og planer om å bytte yrke. I tillegg kartlegges faktorer med betydning for faglig selvtillit og fagutvikling etter endt utdanning.

Spørreskjemaet består av lukkede spørsmål med svaralternativene ja/nei, eller svaralternativ på en Likert skala med fem verdier der laveste verdi (v.1) er «I svært liten grad» og høyeste verdi (v.5) er «I meget stor grad». I tillegg er det åpne spørsmål om årsaker til planer om å bytte stilling og yrke. Blandet datatilnærming styrker funnene fordi de gir utdypende informasjon om temaet (Polit, Beck, 2018).

Analyse

Analysen er gjort i SPSS Statistics 27 (IBM Corporation). Samsvar, variasjon og styrke ble i hovedsak utført ved hjelp av Pearsons korrelasjonstest. Mann-Whitney U-test er benyttet for variabler med ja/nei svar (kjønn, fast/ikke fast stilling, planer om å slutte/ikke slutte i stillingen). Kruskal-Wallis test er benyttet for enkelte variabler på ordinalnivå (arbeidssted/avdeling, stillingsbrøk). Ikke-parametriske analysemetoder benyttes der data ikke er normalfordelt (Skovlund, 2017). Verdiene 1: «I svært liten grad» og 5: «I meget stor grad» er sjelden anvendt. Svaralternativene «I liten/svært liten grad» og «I stor/meget stor grad» er derfor slått sammen i tabellene. Signifikansnivå er satt til $p < 0.05$.

Åpne svar ble analysert ved hjelp av tematiske analyse slik det er anbefalt av Polit og Beck (2018). Begge forfattere leste først svarene separat for å gjøre seg kjent med innholdet og identifisere underliggende meninger og begrep. Svarene ble kopiert inn i et kodeark der utsagn med liktlydende innhold ble merket med samme farge, kodet som meningsbærende enheter og deretter abstrahert til kategorier. Prosessen ble gjentatt flere ganger for å sikre at alle data var med og riktig tolket. Separat og grundig analyse er viktig for å hindre skjevtoolkning (Polit & Beck, 2018). Deretter møttes begge forfattere for å sammenligne og diskuterte identifiserte koder, kategorier og mønster, og for å enes om en felles toolkning.

Resultatene gjengis som kategorier i fallende rekkefølge fra hyppigst til sjeldenere nevnt. I tillegg gjengis enkelte sitat for å vise større dybde i de nyutdannedes meninger.

Forskningsetikk

Studien er godkjent av Norsk Statistisk Data/NSD (nr. 600017, 12.04.18). Institusjonen der studentene er uteksaminerte har godkjent undersøkelsen og gitt tillatelse til å bruke epostadresser i skolens arkiv for å oppnå kontakt. Informantene er informerte om hvordan data er anonymiserte, og at samtykket til deltagelse er gitt ved å svare på spørreskjemaet. Det var derfor ikke mulig å trekke seg fra undersøkelsen etter at undersøkelsen var gjennomført. Prosedyrer for anonymisering gjør at ingen informanter kan gjenkjennes. Det er ikke mottatt midler for gjennomføring av studien, og det er ingen interessekonflikter knyttet til innholdet.

Funn

Vel en tredjedel, 36% (N=129) av 360 inviterte nyutdannede sykepleiere svarte. De fleste var ansatt i sykehus (66%). 23% var kommunalt ansatt og øvrige arbeidet innen psykisk omsorg (9%) eller var uten ansettelsesforhold (2%). Majoriteten (85%) var kvinner, medianalder 27 år (fra 22-51) og gjennomsnittlig arbeidserfaring 11 måneder. Stillingsbrøken varierte fra 15-100% (median 80%).

Snaut en tredjedel var fast ansatt. Mange av de som var ansatt i lavere stilling arbeidet utover stillingsbrøken i samme avdeling. Vel en fjerdedel planla å slutte i stillingen. Mer enn halvparten svarte at nåværende arbeidssted ikke var det første etter utdanning (Tabell 1).

Tabell 1. Informantenes ansettelsesforhold (N=129)

	Ja: n (%)	Nei: n (%)
<i>Første ansettelse som sykepleier</i>	75 (59)	52 (41)
<i>Fast ansatt</i>	77 (61)	50 (39)
<i>Ansatt 100%</i>	48 (42)	65 (52)
<i>Ansatt <100% etter eget ønske</i>	33 (47)	38 (53)
<i>Ansatt <100% stilling, arbeider mer samme avd.</i>	58 (84)	11 (16)
<i>Planlegger å slutte i stillingen</i>	33 (26)	94 (74)

Informanter i sykehus hadde oftere fast stilling sammenlignet med de som arbeidet andre steder ($p=.009$). Det var ikke signifikant sammenheng mellom planer om å slutte i stillingen, fast stilling og merarbeid i samme avdeling. Planer om å slutte i stillingen fordelte seg forholdsvis likt mellom kjønn og arbeidssteder, men var hyppigst blant de med stillingsbrøk $\leq 75\%$.

Erfaring og tid hadde bidratt mest til faglig videreutvikling, men viste ikke sammenheng med faglige selvtillit. Tillit til egen faglig vurderingsevne korrelerte derimot med tildelt tillit og ansvar, mot til å prøve selv og tilbakemelding på hvordan de utførte arbeidet (Tabell 2).

Tabell 2. Faktorer som styrket faglige utvikling etter utdanning, og sammenheng mellom disse faktorene og tillit til egen faglig vurderingsevne (N=129)

Spørsmål: I hvilken grad vurderer du at følgende faktorer har hatt betydning for din faglige utvikling etter endt utdanning?	I liten/ svært liten grad n (%)	I en viss grad n (%)	I stor/ meget stor grad n (%)	Gj.sn. (SD)	Jeg stoler på min faglige vurderingsevne
<i>Erfaring og tid</i>	1 (1)	15 (11)	113 (88)	4.5 (0.7)	r=.13
<i>Uformell støtte og oppmuntring</i>	0	16 (12)	113 (88)	4.4 (0.7)	r=.20*
<i>At jeg ikke var redd for å prøve</i>	1 (1)	19 (15)	109 (84)	4.3 (0.7)	r=.26**
<i>At jeg fikk ansvar og tillit</i>	1 (1)	17 (13)	111 (86)	4.3 (0.7)	r=.28**
<i>Tilbakemelding fra andre sykepl. #</i>	8 (6)	33 (26)	97 (75)	4.0 (1.0)	r=.23**
<i>Avdelingens opplæringstiltak</i>	27 (21)	34 (26)	68 (53)	3.5 (1.2)	r=.14
<i>Tilbakemelding fra avdelingsleder #</i>	36 (28)	33 (26)	60 (46)	3.3 (1.2)	r=.24**

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

på hvordan jeg utførte arbeidet

Vurdert nytte av avdelingens formaliserte opplæringstiltak ble rangert høyest blant de som arbeidet i sykehus (p=.001). De som arbeidet i sykehus svarte oftere enn andre at de var fornøyde med yrkesvalget (p<.001), at de oppfattet seg selv som sykepleier (p=.05), at de hadde anledning til å yte sykepleie slik de ønsket (p=.04) og at arbeidet var faglig stimulerende (p=.02). Informanter med stillingsbrøk over 50% stolte mer på sin faglige vurderingsevne enn de med lavere stillingsbrøk (p=.005), og de som var 25 år eller yngre stolte mer på sin faglige vurderingsevne enn de som var eldre (p=.05).

Tabell 3 viser at flertallet identifiserte seg med rollen som sykepleier og oppfattet arbeidet som faglig stimulerende. Flertallet var også tilfredse med yrkesvalget og vurderte videreutdanning. De nyutdannede var mindre tilfredse med arbeidssituasjonen, avdelingens ansvar for deres faglige utvikling og mulighet til å yte sykepleie slik de ønsket. Uformell støtte og tilbakemelding på utført arbeid korrelerte positivt med avdelingens ansvar for deres faglige videreutvikling. Det var også positiv sammenheng mellom tilbakemelding, uformell støtte og i hvilken grad de vurderte arbeidet som faglig stimulerende og hadde mulighet til å yte sykepleie slik de ønsket. (Tabell 3).

Tabell 3. Informantenes vurdering av yrkesvalget og arbeidet, og sammenheng mellom disse faktorene og uformell støtte og faglig tilbakemelding (N=129)

I hvilken grad vurderer du at følgende påstander stemmer for deg:	I liten/ svært liten grad n (%)	I en viss grad n (%)	I stor/ meget stor grad n (%)	Gj.sn (SD)	Uformell støtte og oppmun- ting #	Tilbake- melding på ar- beidet #
<i>Jeg er glad for mitt yrkesvalg</i>	4 (3)	24 (19)	101 (78)	4.2 (0.9)	r=.24**	r=.15
<i>Jeg oppfatter meg selv som sykepleier</i>	2 (2)	17 (13)	110 (85)	4.3 (0.8)	r=.31***	r=.31***
<i>Jeg har anledning til å yte sykepleie slik jeg ønsker</i>	14 (11)	44 (34)	71 (55)	3.7 (1.0)	r=.28**	r=.37***
<i>Jeg er tilfreds med arbeidssituasjonen</i>	14 (10)	33 (26)	82 (64)	3.7 (1.0)	r=.15	r=.31***
<i>Min arbeidssituasjon er faglig stimulerende</i>	3 (2)	18 (14)	108 (84)	4.3 (0.8)	r=.36***	r=.32***
<i>Jeg stoler på min faglige vurderingsevne</i>	1 (1)	36 (28)	92 (71)	3.8 (0.6)	r=.26**	r=.23**
<i>Avdelingen viser fortsatt ansvar for min fagutvikling</i>	13 (10)	36 (29)	78 (61)	3.7 (1.0)	r=.52***	r=.52***
<i>Jeg planlegger videre-utdanning i sykepleie</i>	11 (8)	27 (21%)	91 (71%)	4.0 (1.0)	r=.02	r=.20*
<i>Jeg planlegger å bytte yrke</i>	101 (78)	19 (15)	9 (7)	1.7 (1.0)	r=-.24**	r=-.16

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, # fra andre sykepleiere i avdelingen

Tilfredshet med yrkesvalget viste størst positiv sammenheng med tilfredshet med arbeidssituasjonen, mulighet til å yte sykepleie slik de ønsket og i hvilken grad de identifiserte seg som sykepleier (Tabell 4).

Tilfredshet med arbeidssituasjonen viste størst positiv sammenheng med avdelingens ansvar for deres faglige utvikling og mulighet til å yte sykepleie slik de ønsket (Tabell 4).

Tabell 4. Faktorer som korrelerte med tilfredshet med yrkesvalget, tilfredshet med arbeidssituasjonen og med planer om å bytte yrke (N=129)

	Tilfreds- het med yrkesvalg	Tilfredshet med arbeids- situasjonen	Planlegger å bytte yrke
<i>Jeg er glad for mitt yrkesvalg</i>	---	r=.48***	r=-.58***
<i>Jeg oppfatter meg selv som sykepleier</i>	r=.45***	r=.30**	r=-.22*
<i>Jeg har anledning til å yte sykepleie slik jeg ønsker</i>	r=.38***	r=.47***	r=-.29**
<i>Jeg er tilfreds med min arbeidssituasjon</i>	r=.48***	---	r=-.36***
<i>Min arbeidssituasjon er faglig stimulerende</i>	r=.30***	r=.37***	r=-.27**

<i>Jeg stoler på min faglige vurderingsevne</i>	r=.26**	r=.26**	r=-.08
<i>Avdelingen viser fortsatt ansvar for min fagutvikling</i>	r=.22*	r=.52***	r=-.21*
<i>Nytte av avdelingens formelle opplæringstiltak</i>	r=.04	r=.26**	r=.02
<i>Tilbakemelding på arbeidet fra andre sykepleiere</i>	r=.15	r=.31***	r=-.07
<i>Tilbakemelding på arbeidet fra min avdelingsleder</i>	r=.14	r=.32***	r=-.07
<i>Uformell støtte og oppmuntring</i>	r=.24**	r=.15	r=-.24**
<i>Jeg fikk tillit og ansvar</i>	r=.29**	r=.29**	r=-.25**

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Planer om videreutdanning var vanligst blant informanter i sykehus (p=.05), og blant de som i stor grad oppfattet seg selv som sykepleier (r=.30, p=001), stolte på egen faglig vurderingsevne (r=.23, p=.008) og hadde fått tilbakemelding på hvordan de utførte arbeidet fra sykepleiere i avdelingen (r=.20, p=.020).

Planer om å slutte i stillingen (Tabell 1) korrelerte positivt med lavere tilfredshet med arbeidssituasjonen, mindre mulighet til å yte sykepleie slik de ønsket (begge p<.001), en arbeidssituasjon som var mindre faglig stimulerende (p=.002), en avdelingen som i mindre grad tok ansvar for deres fagutvikling og lav nytte av avdelingens formaliserte opplæringstiltak (begge p=.009). I et åpent tilleggsspørsmål begrunner informantene planer om å slutte med følgende kategorier: lav stillingsbrøk, dårlig arbeidsmiljø, ønsker mer/annen erfaring.

Planer om å bytte yrke korrelerte positivt med lav tilfredshet med yrkesvalget og arbeidssituasjonen, begrenset mulighet til å yte sykepleie slik de ønsket og en arbeidssituasjonen som var mindre faglig stimulerende. De som planla å bytte yrke hadde også i mindre grad fått tillit, ansvar og uformell støtte (Tabell 4). Planer om å bytte yrke var likt fordelt mellom arbeidssteder og aldersgrupper, men menn vurderte det oftere enn kvinner (p=.02).

I et åpent tilleggsspørsmål om årsaker til planer om å bytte yrke ble følgende kategorier identifisert: tidspress/underbemanning, lav lønn/anseelse, dårlig arbeidsmiljø, ubekvem arbeidstid og følelse av utilstrekkelighet. En av informantene skriver: «En tøff start med mange utfordringer og et utfordrende arbeidsmiljø har gjort at jeg har vurdert å bytte yrke. Men jeg vil gi det en sjans ved å bytte arbeidssted, for jeg vil egentlig ikke være noe annet enn sykepleier».

Diskusjon

Studiens hensikt er å kartlegge faktorer som påvirker nyutdannede sykepleieres tilfredshet og videre yrkesplaner ett år etter endt utdanning.

Studiens viser at flertallet av de nyutdannede var godt tilfredse med yrkesvalget, men at dette ikke var tilstrekkelig for å forhindre en tendens til høy turnover og tidlig frafall. Sammenhengen mellom planer om å bytte stilling og yrke, og lavere tilfredshet med arbeidssituasjonen bekrefter Kramers teori som påpeker at siste fase av overgangen til yrkesrollen er kritisk (Kramer, 1974). Det understreker også behovet for å kartlegge faktorer som påvirket nyutdannedes tilfredshet og videre karrierevalg, og styrker faglig tilhørighet.

Faktorer som styrket nyutdannedes tilfredshet med yrkesvalget og arbeidet

Høy tilfredshet med yrkesvalget vurderes som positivt med tanke på å beholde mange. Det antyder også at overgangen til yrkesrollen hadde vært mindre belastende enn det som er beskrevet i tidligere studier (Bjerkvik, 1998; Odland et al., 2014; Ortiz, 2016). Økt tilfredshet kan speile endringer i utdanningen og arbeidsforholdene. Det kan også skyldes økt interesse for helse- og omsorgsykker, noe som bekreftes ved stigende søknad til sykepleierutdanningen (Regjeringen.no, 2021). Stress og usikkerhet avtar imidlertid etter de første innledende måneder i arbeid (Duchscher, 2009; Halpin et al., 2017; Kim & Yeo, 2021). Høyere tilfredshet kan derfor reflektere at den største usikkerheten nå var redusert, og at de følte seg tryggere som sykepleiere. Denne antagelsen støttes ved at erfaring og tid var de faktorene som hadde bidratt mest til faglig utvikling etter endt utdanning.

Transformasjonsteorier hevder at selvtillit og mestring er viktige forutsetninger for vellykket integrering i yrkesrollen (Duchscher, 2009; Kramer, 1974). Ved slutten av det første yrkesåret har nyutdannede fått innblikk i hva yrkesrollen innebærer. De bruker likevel fortsatt mye energi på å mestre og holde oversikt over tildelte arbeidsoppgaver (Halpin et al., 2017; Murrey et al., 2019). De har også behov for å utvikle sin kompetanse og bearbeide krevende situasjoner gjennom refleksjon og sparring med mer erfarne yrkesutøvere (Hegney et al., 2019; ten Hoeve et al., 2020). Våre funn bekrefter at nyutdannede får styrket faglig selvtillit og er mer tilfredse når de får tilbakemelding på hvordan de utfører arbeidet. Sammenhengen mellom høy tilfredshet med arbeidssituasjonen og arbeid i avdelinger som fortsatt tok ansvar for deres faglige utvikling bekrefter også at nyutdannede legger vekt på avdelingens potensialer for faglig utvikling.

Nyutdannede som stolte på sin faglige vurderingsevne fikk i større grad tillit og ansvar i avdelingen. De hadde også større mot til å prøve selv. Dette samsvarer med Kramer (1974), og med studier som viser at ansvar er vesentlig for å utvikle mestringsfølelse, selvstendighet, selvtillit og kontroll i utfordrende situasjoner (Liang et al., 2018; Ortiz, 2016; ten Hoeve et al., 2020). Våre funn understreker også betydningen av tillit og uformell støtte fra medarbeidere. Kramer (1974) hevder at vellykket integrering handler om mer enn mestring av yrkesrollens oppgaver. Det handler også om å forstå yrkesfellesskapets normer. Åpne svar avdekket at de som ikke fikk tillit og ansvar, men møtte et rigid og lite inkluderende arbeidsmiljø allerede var i ny stilling, eller planla å slutte i sin nåværende stilling.

Studiens funn viser at det er viktig å la nyutdannede slippe til selv om de mangler kompetansen som mer erfarne sykepleiere har. Funnene bekrefter i samsvar med Benners teori fra novise til ekspert (Benner, 1984), at erfaring under kvalifisert veiledning styrker faglig og personlig selvtilitt, og gir økt kompetanse over tid.

Tydelige ledere og gode mentorordninger er viktig for nyutdannedes tilfredshet og mestringsfølelse (Kenny et al., 2016; Pasila et al., 2017; ten Hoeve et al., 2020). Våre funn understreker i samsvar med dette betydningen av faglig tilbakemelding, og lederenes rollen som premissleverandør for det faglige arbeidsklimaet i avdelingen. Faglig tilbakemelding styrket faglig utvikling, og muligheter for faglig utvikling i egen avdeling styrket tilfredshet med arbeidet. Avdelingens formaliserte opplæringstilbud hadde mer begrenset betydning. Det siste kan reflektere avstand til opplæringen som nyansatt. Men det kan også bety at opplæringen ikke hadde god nok kvalitet. Denne antagelsen styrkes ved at det innledende opplæringstilbudet oftest var begrenset og kortvarig (Bjerkvik et al., 2022). Positiv sammenheng mellom opplæringstilbudet og tilfredshet med arbeidssituasjonen etter ett år i arbeid bekrefter likevel at kvalitet i avdelingens formaliserte tilbud ikke bør undervurderes. Økt tilfredshet kan bety at de først nå så at den innledende opplæringen hadde vært nyttig. Men det kan også gjengi at kurs og andre tilbud senere i større grad hadde bidratt til fagutvikling.

De som var tilfredse med arbeidssituasjonen var også i større grad tilfredse med yrkesvalget. Nyutdannede i sykehus var imidlertid mer tilfredse enn nyutdannede i andre sektorer. Dette kan forklares ved at de arbeidet i et større og tettere fagmiljø med bedre tilgang på tilbakemelding, og at dette styrker faglig selvtilitt og trygghet. Arbeidsmiljøet kan også forklare hvorfor nyutdannede i sykehus i større grad vurderte at arbeidet var faglig stimulerende og gav mulighet til å utføre arbeidet slik de ønsket. Sykepleiere som er ansatt i hjemmebaserte tjenester arbeider ofte alene og har derfor mindre tilgang på tilbakemelding fra kollegaer i uklare situasjoner. Stort arbeidspress kan dessuten forklare hvorfor de hadde mindre mulighet til å utøve sykepleie slik de ønsket. Dette samsvarer med studien til Bratt og Gautun (2018) der stor arbeidsmengde, komplekse faglige utfordringer og få å rådføre seg med førte til belastning og misnøye i kommunal sektor. Høyere tilfredshet med yrkesvalget blant nyutdannede i sykehus kan også reflektere at forventninger om hva sykepleie er og bør være i større grad ble innfridde. Tilfredshet kan også forklares med undersøkelser som viser at flertallet av nyutdannede sykepleiere ønsker å arbeide i sykehus (Gautun, 2020). Tendens til høyere tilfredshet i sykehus kan imidlertid også skyldes at ansatte i sykehus i gjennomsnitt var yngre, ettersom yngre i utvalget generelt var mer tilfredse enn de som var eldre. Men høyere tilfredshet kan også skyldes at nyutdannede i sykehus i større grad var fast ansatte.

Studiens funn viser positiv sammenheng mellom høyere stillingsbrøker, høyere faglig selvtilitt og mot til å prøve selv. Dette kan forklares ved at høye stillingsbrøker gir kontinuitet i arbeidet og mer fortettet erfaring som igjen kan øke

tilliten til egen vurderingsevne. Høyere stillingsbrøk kan også ha ført til at de tidlig ble regnet som en av teamet, slik at de raskere fikk ansvar for utfordrende oppgaver og gjennom dette fikk styrket selvtillit. Vi har funnet begrenset kunnskap om forholdet mellom stillingsbrøk og faglig selvtillit. Riksrevisjonens rapport (2019) viser imidlertid at avdelinger som skårer høyt på kompetanse preges av høye stillingsbrøker, lav turnover og lite frafall. Våre funn bekrefter tilsvarende at ansatte i høyere stillingsbrøker sjeldnere planla å slutte i stillingen. De var også i større grad tilfredse med arbeidssituasjonen. Det hevdes at korte ansettelse gjør at nyutdannede går videre til ny stilling før de har utviklet tilstrekkelig kompetanse og at høy turnover indirekte er en trussel mot faglig forsvarlighet og kvalitet i behandlingstilbudene (Craft et al., 2017; Moland, 2015; Murrey et al., 2019). Godt under halvparten i vårt utvalg var ansatt i hel stilling, og de fleste som ufrivillig var ansatt i lavere stillingsbrøk arbeidet mer i samme avdeling. Tallene bekrefter Riksrevisjonens rapport som påpeker at ledere i varierende grad vektlegger tiltak for å øke heltidskulturen i helsektoren (Riksrevisjonen, 2019). Helsedirektoratet (2021) gir på grunnlag av dette føringer for at andelen av høye stillingsbrøker må økes. Høye stillingsbrøker vil gi bedre utnyttelse av tilgjengelig arbeidskapital, og styrke arbeidsmiljøene og kvaliteten i tjenestetilbudene (Helsedirektoratet, 2021).

De som hadde mulighet til å yte sykepleie slik de ønsket identifiserte seg i større grad med rollen som sykepleier. Vi vurderer dette som studiens viktigste funn. Kramer (1974) og Duchscher (2009) hevder at arbeid som samsvarer med egne verdier styrker selvbildet og selvfølelsen, og understøtter vellykket integrering i yrkesrollen. Signifikant sammenheng mellom faglig tilknytning og tilfredshet med yrkesvalget og arbeidssituasjonen antyder videre at nyutdannede stiller tydelige krav til kvalitet i eget arbeid. Det antyder at utdanningen vektlegger faglig verdier og faglig forsvarlighet, men også at nyutdannede derfor har høye forventninger til arbeidet. Andre studier har funnet sammenheng mellom høy tilfredshet og høy faglig forpliktelse (Numminen et al., 2015), og mellom høye krav til faglig kvalitet og høye skår på personlig integritet (Kuokkanen et al., 2016). Hegney et al. (2019) hevder imidlertid at det i dag er begrenset kunnskap om hvordan verdier påvirker integrering i yrkesrollen, og om faktorer som styrker og svekker faglig tilhørighet. Våre funn antyder at slik kunnskap er viktig for å sikre at flest mulig velger å stå i stillingen over tid og bli i faget.

Faktorer som påvirket nyutdannedes videre yrkesplaner

Vi vurderer det som positivt at de nyutdannede allerede nå vurderte videreutdanning. Flere sykepleiere på masternivå, og økt kompetanse innen forskning og fagutvikling vil heve det faglige nivået, gjøre arbeidet som sykepleier mer interessant og styrke kvaliteten i helsetjenesten. Selv om våre funn viser at planer om videreutdanning var mest uttalt blant nyutdannede med høy faglig selvtillit og tilknytning viser funnene at planer om videreutdanning var utbredt. Dette kan samsvare med funn fra Kyllingstad og Kristoffersen (2022) som viser at

nyutdannede i dag opplever et forventningspress om videreutvikling og at nåløyet for videreutdanning er trangt. Det er imidlertid mindre sannsynlig at alle som vurderte videreutdanning i vår undersøkelse vil gjennomføre dette. I så fall må videreutdanningskapasiteten økes. At mange planla videreutdanning er likevel positivt fordi det indirekte antyder at de fleste ønsket å fortsette i faget. Kuokkanen et al. (2016) hevder at nyutdannede i dag trenger karrieremulighet. Nyere forskning viser dessuten at kompetanseutvikling er et effektivt og strategisk tiltak for å beholde og sikre tilgang på sykepleiere (Helsedirektoratet, 2021).

Utbredt ønske om videreutdanning kan speile informantenes gjennomsnittsalder og utdanningsnivået i samfunnet. Det sammenfaller også med informantenes vektlegging av avdelingens muligheter for faglige videreutvikling. DiMattio og Hudacek (2020) hevder at yngre generasjoner har større fokus på selvrealisering gjennom arbeidet. De ønsker også i større grad å arbeide på egne premisser enn tidligere generasjoner (DiMattio & Hudacek, 2020; Ngotngamwong, 2020). Generasjon X og Y utgjør i dag den største arbeidsstyrken, og generasjon Z er i ferd med å gå ut i arbeid (Ngotngamwong, 2020). Økt kunnskap om hvordan yngre generasjoner tenker kan derfor bidra til å forstå nyutdannedes forventninger og krav til arbeidet, og hvordan dette best kan møtes.

DiMattio og Hudacek (2020) hevder videre at yngre har mindre lojalitet til arbeidsgivere og lavere terskel for å bytte jobb enn tidligere generasjoner. Sykepleiere arbeider ofte i team og til alle tider av døgnet. De arbeider tett på og er ofte avhengig av andre yrkesgrupper. Arbeidet kan derfor være utfordrende for den som ønsker å arbeide selvstendig og på egne premisser. Nyutdannede er ofte unge og i etableringsfasen, og turnusarbeid er krevende. Dette gjør at nyutdannede ikke bare strever med å bygge faglig kompetanse, men også med å finne balanse mellom sitt private og yrkesrelaterte liv (Boamah et al., 2017; ten Houeve, 2020). Det kan forklare tendensen til turnover og frafall i vår og andre studier. Men det understreker mest av alt at det er viktig å kartlegge faktorer som fører til misnøye med arbeidet og yrkesvalget.

Turnover og frafall forklares ofte med lav lønn, ubekvem arbeidsstid, underbemanning, stor arbeidsbelastning og lav jobbtilfredshet (Bratt & Gautun, 2018; Kenny et al., 2016; Riksrevisjonen, 2019). Det kan også knyttes til utfordrende arbeidsmiljø og samarbeidsproblemer (Kim & Yeo, 2021; Stam et al., 2015). Dette samsvarer med våre funn og bekrefter at tiltak for å bremse en negativ utvikling ikke er tilstrekkelig vektlagt. Vedvarende underbemanning fører til økt arbeidsbelastning, og overbelastning fører til sykefravær og utbrenthet (Boamah et al., 2017; Riksrevisjonen, 2019). Høyt sykefravær og vedvarende underbemanning fører til utbredt bruk av innleid hjelp og deltidsstillinger som igjen fører til lav stabilitet i arbeidsteamene, lavere jobbtilfredshet og flere feil i arbeidet (Craft et al., 2017). Underbemanning skader derfor arbeidsmiljøet og kvaliteten på helsehjelpen (Craft et al., 2017; Riksrevisjonen, 2019). Det har også økonomiske

konsekvenser for et allerede presset helsevesen som strever med rekruttering (Riksrevisjonen, 2019), og for den ansattes personlige økonomi. God kontroll over egen arbeidstid og økonomi, bedre og mer rettferdig fordeling av vakter, økt mestringfølelse og kvalitet i arbeidet gir derimot tilfredshet med arbeidet (Moland, 2015). Våre funn bekrefter i samsvar med Boamah et al. (2017) at arbeidsgivere har et særlig ansvar for å sikre tiltrekkelig bemanning og god bruk av tilgjengelige ressurser.

Årsaken til at menn vurderte å bytte yrke oftere enn kvinner kan skyldes at de fleste sykepleiere er kvinner og at innarbeidede kjønnsrollemønstre utfordrer integrering i arbeidsfellesskapet. Det var imidlertid ikke sammenheng mellom kjønn og i hvilken grad menn oppfattet seg selv som sykepleiere. Menn hadde heller ikke fått mer eller mindre tillit og ansvar, eller mer eller mindre støtte og tilbakemelding enn kvinnelige sykepleiere. Åpne svar antyder imidlertid at menn stiller høyere krav til lønn, selvstendighet i arbeidet og yrkesmessig anseelse. En informant begrunner årsaker til planer om å bytte yrke slik: «Utfordrende hverdager med kvelder, netter og helger. Stor arbeidsplass, vanskelig å få byttet vakter, lite kontroll over egen hverdag og lav lønn. Lite stimulerende arbeidsoppgaver i et hierarkisk system.» Større frafall blant menn i utvalget peker på et behov for kunnskap om tiltak som sikrer at flere velger å bli.

Verdikonflikt er en trussel mot vellykket integrering i yrkesrollen, og årsak til at nyutdannede velger å forlate yrket eller søker ny stilling i områder av faget der verdier ikke utfordres (Kramer, 1974). Kyllingstad og Kristoffersen (2022) fant at nyutdannede som hadde problem med å identifisere seg med idealiserte fremstillinger av faget var usikre på yrkesvalget og derfor vurderte å slutte. Vi vet ikke hvordan nyutdannede i vår studie definerte faglige verdier. Studiens funn bekrefter imidlertid at mulighet til å yte sykepleie slik nyutdannede ønsker øker faglig tilknytning og reduserer faren for turnover og tidlig frafall. Dette bekrefter at tilfredshet med yrkesvalget ikke er tilstrekkelig for å forebygge høy turnover og frafall. Det faglige arbeidsmiljøet, kvalitet i arbeidet og ansettelsesforholdet har avgjørende betydning for nyutdannedes tilfredshet med yrkesvalget og arbeidet. Studiens funn antyder at utdanningen i større grad må bygge bro mellom forventninger og realiteter slik at belastninger og verdikonflikter i overgangen til yrkesrollen reduseres. Arbeidsgivere på sin side må vise større evne til å forstå og håndtere endrede og økte krav til arbeidet. Studiens funn viser at tiltak som reduserer turnover og forebygger tidlig frafall bør vektlegges mer. Dette vil redusere behovet for en stadig økning av utdanningskapasiteten på bachelornivå og tilrettelegge for økt tilgang på sykepleiere som er tilfredse med arbeidet og yrkesvalget.

Studiens begrensninger

Studiens informanter er et bekvemmelighetsutvalg, og svarprosenten er noe lav. Lav svarprosent er vanlig ved elektroniske spørreundersøkelser (Polit & Beck,

2018), og vurderes derfor som tilfredsstillende. Lav svarprosent kan skyldes at instrumentet har mange spørsmål (svartid ca. 15 minutter), at det samtidig ble utført en annen spørreundersøkelse rettet mot samme utvalg og at adresser i skolens arkiv var utdaterte. Purrerunder ble gjennomførte og gav noe økt svarprosent. Utvalget er skjevfordelt for kjønn og arbeidsted, men kjønnsfordelingen er representativ for populasjonen. Bekvemmelighetsutvalg vil aldri være representative for hele populasjonen fordi det alltid er fare for at noen er underepresenterte (Polit & Beck, 2018). Det er tatt hensyn til skjevfordelingen i valg av kvantitative analysemetoder.

Kun ett studiested er inkludert, og utdanningsplanen respondentene er utdannet etter (Rammeplan for sykepleierutdanning, 2008) erstattes nå av Forskrift om nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning (2019). Områdene som utforskes er imidlertid generelle, og de som pre-testet det reviderte spørreskjemaet ga tilbakemelding på at alle spørsmål var forståelige og relevante. Undersøkelsen er gjennomført før årene med covid. Dette kan ha ført til endring i nyutdannedes vurdering av yrkesvalget og arbeidssituasjonen. Disse momentene kan skape usikkerhet om studiens overføringsverdi, og funnene bør vurderes med de begrensninger som er nevnte.

Konklusjon.

Flertallet av de nyutdannede var godt tilfredse med yrkesvalget og svært mange vurderte videreutdanning. Likevel planla en fjerdedel å slutte i stillingen, og en femtedel vurderte i en viss til stor grad å bytte yrke.

De som var tilfredse med yrkesvalget og arbeidssituasjonen hadde sjeldnere planer om å bytte stilling og yrke, vurderte oftere videreutdanning. De hadde også i større mulighet til å yte sykepleie i samsvar med egne verdier, identifiserte seg i større grad med rollen som sykepleier og vurderte oftere at arbeidssituasjonen var faglig stimulerende og utviklende. Yngre respondenter, og de som var ansatt i høye stillingsbrøker og arbeidet i sykehus var mest tilfredse.

Funnene antyder at tilfredshet med yrkesvalget og arbeidet som sykepleier handler om mer enn lønn for utført arbeid. Dagens nyutdannede stiller tydlige krav til ansettelsesforholdet og arbeidets karakter, og har lavere terskel for å bytte stilling og yrket når kravene til arbeidet ikke innfris.

Implikasjoner

Arbeidsgivere bør i større grad forstå og vektlegge konsekvenser av endringer i nyutdannedes forventninger og krav til arbeidet. De bør legge til rette for faglig videreutvikling, sikre tilstrekkelige personalressurser for kollegaveiledning og øke tilbudet av fulle stillinger og høye stillingsbrøker. Utdanningen bør gi mer realistisk innføring i arbeidslivets verdier og krav. Det er behov for mer kunnskap om hvordan nyutdannedes forventninger og krav til arbeidet påvirker tilfredshet med

arbeidet og yrkesvalget. Det er også behov for mer kunnskap om tiltak som kan forebygge tendens til høy turnover blant nyutsannede og tidlig frafall.

Litteratur:

- Benner, P. (1984). *From Novice to Expert*. Addison-Wesley publ. Company, Ca
- Bennet, L.L., Grimsley, A., Grimsley, L. & Rodd, J. (2017). The Gap between Nursing Education and clinical Skills. *The ABNF Journal, the official journal of the Association of Black Nursing faculty INC*, 28(4), 96-102. <http://www.tuckerpub.com/>
- Bjerkvik, L.K. (1998). Den nyutdannede sykepleier, en beskrivende studie av behovet for faglig kompetanse og tilhørighet. Universitetet i Oslo/UiO. Institutt for sykepleie/ISV; Publikasjonsserie 4/1998.
- Bjerkvik, L.K., Tschudi-Madsen, C. & Valeberg, B.T. (2022). Nyutdannet sykepleier, - forventninger og utfordringer i møte med yrkesrollen. *Nordisk tidsskrift for helseforskning*. 18(1). <https://doi.org/10.7557/14.5744>
- Bjerkvik, L.K. & Valeberg, B.T. Forberedt for yrkesrollen? – egenvurdert kompetanse blant nyutdannede sykepleiere. *Tidsskrift for Nordisk Sygeplejeforskning*. <http://dx.doi.org/10.18261/issn.1892-2686-202103.05>
- Boamah, S.A., Read, E.A. & Laschinger, H.K.S. (2017). Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), 1182–1195. <https://doi.org/10.1111/jan.13215>
- Bratt, C. & Gautun, H. (2018). Should I stay or should I go? Nurses' wishes to leave nursing homes and home nursing. *Journal of Nursing Management*, 26, 1074-1082. <https://doi.org/10.1111/jonm.12639>
- Craft J., Christensen M., Wirihana L., Bakon, J., Barr, J. & Tsai, L. (2017). An Integrative review of absenteeism in newly graduated nurses. *Nursing Management*, 24(7), 37-42. <https://doi.org/10.7748/nm.2017.e1587>
- DiMattio, M.J.K. & Hudacek, D.S. (2020). Educating generation Z: Psychosocial dimensions of the clinical learning environment that predict student satisfaction. *Nurse Education in Practice*, (49): 102901. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102901>
- Duchscher, J.E.B. (2009). Transition shock: the initial stage of role adaption for newly graduated Registered Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(5), 1103-1113. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x>
- Forskrift om nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning. (2019). *Forskrift om nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning* (LOV-2005-04-01-153-2.§). <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2019-03-15-412>
- Gautun, H. (2020). En utvikling som må snus. Bemanning og kompetanse i sykehjem og hjemmesykepleie. NOVA-Rapport 14. <http://hdl.handle.net/20.500.12199/6417>
- Halpin, Y., Terry, L.M. & Curzio, J. A. (2017). A longitudinal, mixed method investigation of newly qualified nurses' workplace stressors and stress

- experiences during transition. *Journal of Advanced Nursing*, 73(11), 2577-2586. <https://doi.org/10.1011/jan.13344>
- Hegney, D., Chamberlain, D., Harvey, C., Sobolewska, A., Knight, B. & Garrahy, A. (2019). From incomer to insider: The development of the TRANSPEC model - A systematic review of factors influencing the effective rapid and early career transition. *PLOS ONE* 14(5), Artikkel e0216121. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216121>
- Helsedirektoratet.no. (2021). *Behovet for sykepleiere med bred klinisk kompetanse i sykehus – Faglige og tjenestemessige behov*. [Behovet for sykepleiere med klinisk breddekompetanse i sykehus – Faglige og tjenestemessige behov - Helsedirektoratet](#)
- Hjemås, G., Holmøy, E. & Haugstveit, F. (2019). *Fremskrivninger av etterspørselen etter arbeidskraft i helse- og omsorg mot 2060*. (SSB Rapport 12). Statistisk sentralbyrå. [Fremskrivninger av etterspørselen etter arbeidskraft i helse- og omsorg mot 2060 \(unit.no\)](#)
- Hussein, R., Everett, B., Ramjan, L M., Hu, W. & Salamonson, Y. (2017). New Graduate nurses' experiences in a clinical specialty: a follow up study of newcomer perceptions of transitional support. *BMC Nursing Open*. DOI 10.1186/s12912-017-0236-0 [New graduate nurses' experiences in a clinical specialty: a follow up study of newcomer perceptions of transitional support \(biomedcentral.com\)](#)
- IBM/International Business Machines Corporation. *SPSS Statistics version 27*. <https://www.ibm.com>
- Kenny, P., Reeve, R. & Hall, B. (2016). Satisfaction with nursing education, job satisfaction, and work intentions of new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 36(1), 230-235. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.10.023>
- Kim, E.-Y. & Yeo, J.H. (2021). Transition shock and job satisfaction changes among newly graduated nurses in their first year of work: A prospective longitudinal study. *Journal of Nursing Management*, 29, 29451-458. <http://doi.org/10.1111/jonm.13164>
- Kramer, M. (1974). *Reality Shock. Why Nurses leave Nursing*. Saint Louis: Mosby Company.
- 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(22). <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0143-9>
- Kyllingstad, L. & Kristoffersen, M. (2022). Nyutdannede sykepleieres tanker om egen fremtid i sykepleieryrket. *Nordisk sygeplejeforskning*, 12(4), 1-14. <https://doi.org/10.18261/nsf.12.4.5>
- Liang, H.-F., Lin, C.-C. & Wu, K.-M. (2018). Breaking through the dilemma of whether to continue nursing: Newly graduated nurses' experiences of work challenges. *Nurse Education Today* (67), 72-76. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.04.025>
- Moland, L. E. (2015). *Større stillinger og bedre drift. Evaluering av programmet for Ufrivillig deltid*. (Fafø-Rapport 25) Forskningsstiftelsen Fafø. [20430.pdf \(fafø.no\)](#)

- Murrey, M., Sundin, D. & Cope, V. (2019). Benner's model and Duchscher's theory: Providing the framework for understanding new nurse' transition to practice. *Nurse Education in Practice* (34):199-203.
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2018.12.003>
- Ngotngamwong, R. (2020). I study of Millenil Job Satisfaction and Retention. *Human behavior, development and Society*, 21(3). (PDF) [A Study of Millennial Job Satisfaction and Retention \(researchgate.net\)](#)
- Numminen, O., Leino-Kilpi, H., Isiah, A-N. & Meretoja, R. (2015). Newly graduated nurses' occupational commitment and its associations with professional competence and work-related factors. *Journal of Clinical Nursing*, 25, 117–126. <https://doi.org/10.1111/jocn.13005>
- Odland, L.-H., Sneltvedt, T. & Sørli, V. (2014). Responsible but unprepared: Experiences of newly educated nurses in hospital care. *Nurse Education in Practice*, 14, 538-543. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2014.05.005>
- Ortiz, J. (2016). New graduate nurses' experiences about lack of professional confidence. *Nurse Education in Practice*, 19, 19-24.
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2016.04.001>
- Pasila, K., Elo, S. & Kääriäinen, M. (2017). Newly graduated nurses' orientation experiences: A systematic review of qualitative studies. *International Journal of Nursing Studies*, 71, 17-27.
<http://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.201702.021>
- Polit, D.F. & Beck, C.T. (2018). *Essentials in Nursing Research, Appraising Evidence for Nursing Practice*. 9^{utg.} Philadelphia: Wolters Kluwer/ Lippincott Williams & Wilkins.
- Rammeplan for sykepleierutdanning. (2008). *Forskrift til rammeplan for sykepleierutdanningen*. Kunnskapsdepartementet.
<http://docplayer.me/144143-Rammeplan-for-sykepleierutdanning.html>
- Regjeringen.no. *Rekordmange har søkt seg til høyere utdanning*. Pressemelding 23.04.2021. [Rekordmange har søkt seg til høyere utdanning - regjeringen.no](#)
- Riksrevisjonen.no. (2019). *Riksrevisjonens undersøkelse av bemanningsutfordringer i helseforetakene*. Del av Dokument 3:2 2019-2020. [Store utfordringer med å rekruttere og beholde helsepersonell \(riksrevisjonen.no\)](#)
- Skjøstad, O., Hjemås, G. & Beyrer, S. (2017). *1 av 5 nyutdanna sykepleiere jobber ikke i helsetjenesten*. SSB. <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/1-av-5nyutdannasykepleiere-jobber-ikke-i-helsetjenesten>
- Skjøstad, O., Beyrer, S., Hansen & Hjemås, G. (2019). *Sykepleieres arbeidssted og nyutdannede sykepleieres tilknytning til arbeidslivet*. Statistisk Sentralbyrå. Rapport 4. [Sykepleieres arbeidssted ognyutdannede sykepleieres tilknytning til arbeidslivet \(ssb.no\)](#)
- Skovlund, E. (2017). Når bør man velge ikke-parametrisk metode. *Tidsskriftet den Norske Legeforening*, 16(9). <https://doi.org/10.4045/tidsskr.17.0219>
- Stam, L.M.P., Laschinger, H.K.S., Regan, S., Wong, C.A. (2015). The influence of personal and workplace resources on new graduate nurses' job

- satisfaction. *Journal of Nursing Management* 23, 190-199. <https://doi.org/10.1111/jonm.12113>
- ten Hoeve, Y., Brouwer, J. & Kunnen, S. (2020). Turnover prevention: the direct and indirect association between organizational job stressors, negative emotional and professional commitment in novice nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76, 836-845. <https://doi.org/10.1111/jan.14281>
- World Health Organization/WHO, 2020. *States of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership*. [State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership \(who.int\)](https://www.who.int/publications/m/item/state-of-the-worlds-nursing-2020-investing-in-education-jobs-and-leadership)
- World Health Organization/WHO, 2022. *Workforce Factsheets/Details/Nursing and Midwifery*. [Nursing and midwifery \(who.int\)](https://www.who.int/publications/m/item/nursing-and-midwifery)