

Arbeidsmiljøets betydning for sykepleierstudenters valg av arbeidsgiver

En kvalitativ studie med søkelys på rekruttering av sykepleiere til kommunale helse- og omsorgstjenester

Ellen Dahl Gundersen, Nina Jentoft, Odd Joar Svensson og Øyvind Hellang

Ellen Dahl Gundersen, Universitetet i Agder, UiA, ellen.dahl.gundersen@uia.no

Nina Jentoft, NORCE

Odd Joar Svensson, Kommunesektorens organisasjon, KS, Agder

Øyvind Hellang, NORCE

Sammendrag

Det er behov for at flere sykepleiere vil jobbe i kommunehelsetjenesten. En spørreundersøkelse blant tredjeårsstudenter fra et årskull i bachelorprogram sykepleie (n=101) synliggjorde arbeidsmiljø som den viktigste faktoren for valg av arbeidsgiver som nyutdannede sykepleiere. Denne artikkelen omhandler en oppfølgingsstudie, hvor hensikten var å få økt innsikt i hva sykepleierstudenter forbinder med et godt arbeidsmiljø. Studien hadde et kvalitativt design, med semistrukturerte individuelle intervjuer av 15 studenter rekruttert fra samme kull som spørreundersøkelsen. Datamaterialet ble analysert tematisk, og vi fant at studentene beskrev et godt arbeidsmiljø som spennende, støttende og levelig. Funnene indikerer at tilrettelegging for et godt arbeidsmiljø for sykepleierstudenter i praksis og nyutdannede sykepleiere kan ha betydning for rekrutteringen til kommunale helse- og omsorgstjenester.

Nøkkelord

Sykepleierstudent, arbeidsmiljø, kommunehelsetjenesten, rekruttering

Fagfellevurdert artikkel

Introduksjon

Det er behov for flere sykepleiere, både nasjonalt og globalt. I henhold til Samhandlingsreformen (St.meld. nr. 47 (2008-2009)) skal pasientoppfølging i hovedsak skje i kommunehelsetjenesten, hvilket gir kommuner særskilte utfordringer med å rekruttere tilstrekkelig antall sykepleiere (KS, 2021a). Praksiserfaringer fra sykepleierutdanningen har stor innvirkning på studenters forberedthet til arbeidslivet (Jarvinen et al., 2018) og hvor de ønsker å jobbe etter endt utdanning (Gautun, 2020; Kloster et al., 2007). Ifølge studentkartlegginger ønsker kun 20% av sykepleierstudenter å jobbe i kommunen (Gautun, 2020). Tidligere studier har vist at det er mest utfordrende å rekruttere til arbeid med eldre og kronisk syke (Bloomfield et al., 2015; Calma et al., 2021; Oster et al., 2019), som i hovedsak skjer i kommunale helse- og omsorgstjenester. For å styrke rekrutteringen er det behov for mer kunnskap om sykepleieres karrierevalg (Abrahamsen, 2019). Det er også avgjørende at kommuner har en bevisst rekrutteringsstrategi (#drømmejobben, u.å.; Skorstad et al., 2015) som bygger på kunnskap om hva som innvirker på sykepleierstudenters valg av fremtidig arbeidsgiver.

Overgangen fra sykepleierstudent til ferdig utdannet sykepleier har vært belyst i flere kunnskapsoppsummeringer (Edwards et al., 2015; Jarvinen et al., 2018). I studier av sykepleierstudenters karrierepreferanser har faglige utfordringer og variert arbeid kommet frem som motivasjonsfaktorer (Calma et al., 2021; Kloster et al., 2007; Oster et al., 2019). Bjerkvik et al. (2022) fant at nyutdannede sykepleiere gledet seg til å begynne å arbeide, men at de samtidig kjente på frykt for stort ansvar, manglende kompetanse og høy arbeidsbelastning. Helse- og omsorgstjenestene utgjør risikoutsatte arbeidsplasser, med høyt sykefravær. Tjenestene har en rekke arbeidsmiljørelaterte utfordringer, som tunge løft, høye emosjonelle krav, høy grad av rollekonflikt og lav grad av jobbkontroll (Arbeidsmiljøportalen, u.å.; Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2018).

I et samarbeid mellom KS Agder, NORCE og Universitetet i Agder har vi kartlagt sykepleierstudenters holdninger til og ønsker om arbeidsgiver som ferdig utdannet sykepleier. En spørreundersøkelse med tekstsvar blant tredjeårsstudenter fra et årskull i bachelorprogram sykepleie (n=101) synliggjorde arbeidsmiljø som den viktigste faktoren for valg av arbeidsgiver etter endt utdanning (Jentoft et al., 2021). Hensikten med denne oppfølgingsstudien var å få økt innsikt i hva sykepleierstudenter forbinder med et godt arbeidsmiljø.

Metode

Studien hadde et kvalitativt design. Standard for rapportering av kvalitativ forskning (O'Brien et al., 2014) ble fulgt som retningslinje.

Våren 2021 gjennomførte vi individuelle semistrukturerte intervjuer med sykepleierstudenter fra tredje studieår i bachelorprogram sykepleie. Rekrutteringen til intervjudeltakelse ble gjennomført ved selvseleksjon blant de som svarte på spørreundersøkelsen. De som ville delta i intervju sendte epost og oppga kontaktinformasjon for å avtale intervjutidspunkt. Studentene som meldte seg til intervju fikk tilsendt et informasjonsskriv og samtykkeerklæring på epost fra kontaktperson i NORCE, og de samtykket til deltakelse ved å svare på eposten. Totalt 15 studenter ble intervjuet, derav tre menn og 12 kvinner. Ni av studentene var under 25 år og seks var 25 år eller eldre. To studenter var tilknyttet en desentralisert utdanning, mens resten var jevnt fordelt på to universitetscampuser. Fem av studentene hadde tidligere deltatt i et KS-initiert rekrutteringsprosjekt, Jobbvinner, som omhandlet tilrettelegging for gode praksiserfaringer i kommunale helse- og omsorgsinstitusjoner i første studieår, blant annet gjennom praksis i par / tospann (Gundersen, 2021).

Datainnsamling fra individuelle intervjuer gir mulighet til å gå mer i dybden på en problemstilling (Kvale & Brinkmann, 2015; Thagaard, 2018). Ut fra litteraturgjennomgang og erfaringsbasert kunnskap utarbeidet vi en semistrukturert intervjuguide, som gir rom for at også temaer informantene selv tar opp kan utdypes (Kvale & Brinkmann, 2015). Spørsmålene var relativt åpne og sentrert rundt følgende hovedtemaer: motivasjon og påvirkningsfaktorer for valg av sykepleiestudiet; erfaringer fra praksisperiodene i utdanningen; spørsmål rundt profesjon og kompetanse, eksempelvis hvor studentene tenkte at de kunne få mest bruk for sykepleierkompetansen sin, arbeidsrelaterte forhold, som betydningen av full og fast stilling og aktuelle tiltak som kunne bidra til økt rekruttering av nyutdannede sykepleiere til kommunen.

Intervjuene ble gjennomført digitalt i Teams av de to forskerne tilknyttet NORCE. Disse hadde en frittstående rolle overfor studentene, i motsetning til førsteforfatter, som kjente studentkullet gjennom sitt ansettelsesforhold på sykepleierutdanningen. Hvert intervju varte rundt en time. Det ble gjort lyd- / videoopptak og tatt utfyllende notater under intervjuene. Studentene var meddelsomme, noe som ga en opplevelse av god metning i datamaterialet. Intervjuene ble transkribert til tekstnotater.

Analyse

Datamaterialet ble analysert tematisk, inspirert av den refleksive tilnærmingen til Braun og Clarke (2019). Fasene består av å gjøre seg kjent med datamaterialet, kode meningsbærende enheter og konstruere temaer som reflekterer mønstre av mening i det samlede datamaterialet (Braun & Clarke, 2006; Braun et al., 2019). Ut fra studiens hensikt, valgte vi å bruke Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) definisjon av arbeidsmiljø (Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2021) som referanseramme for dataekstraksjonen. Basert på en første gjennomlesning av intervjuene, identifiserte vi meningsbærende enheter som omhandlet studentbeskrivelser knyttet til ulike arbeidsmiljøfaktorer. Deretter kodet vi de

meningsbærende enhetene til forkortet og fortolket tekst. Koder med felles mening ble samlet til foreløpige undertemaer, som vi sorterte under foreløpige hovedtemaer. Temaene ble diskutert og revidert i gjentakende runder ved at vi vurderte dem opp mot både kodene og de meningsbærende enhetene. Denne prosessen pågikk frem til vi hadde konstruert hovedtemaer og undertemaer som reflekterte studentenes beskrivelser av hva et godt arbeidsmiljø besto av for dem. Vi trakk også ut sitater som understøttet de konstruerte temaene. Eksempler fra analyseprosessen er vist i Tabell 1.

Tabell 1 Eksempler fra tematisk analyse

Meningsbærende enhet	Koding	Undertema	Hovedtema
... jeg fikk være med på utrolig mye spennende. Og så hvor mye prosedyrer det kan være i hjemmesykepleien. Og det var en veldig positiv opplevelse. Og hvor variert det kan være å jobbe i hjemmesykepleien.	Spennende med varierte oppgaver	Variasjon	Spennende arbeidsmiljø
... den der lille frykten av å måtte stå alene med veldig mye ansvar som sykepleier, det synes jeg faktisk er litt skummelt.	Aleneansvar er utrygt	Trygghet	Støttende arbeidsmiljø
... for meg så er det veldig viktig å få full stilling. Og det har litt med det å gjøre at hvis jeg skal ta videreutdanning så må jeg få, eller jeg må ha jobbet i full stilling i minst et år.	Full stilling gir muligheter for videreutdanning	Karriere	Levelig arbeidsmiljø

Forskningsetiske betraktninger

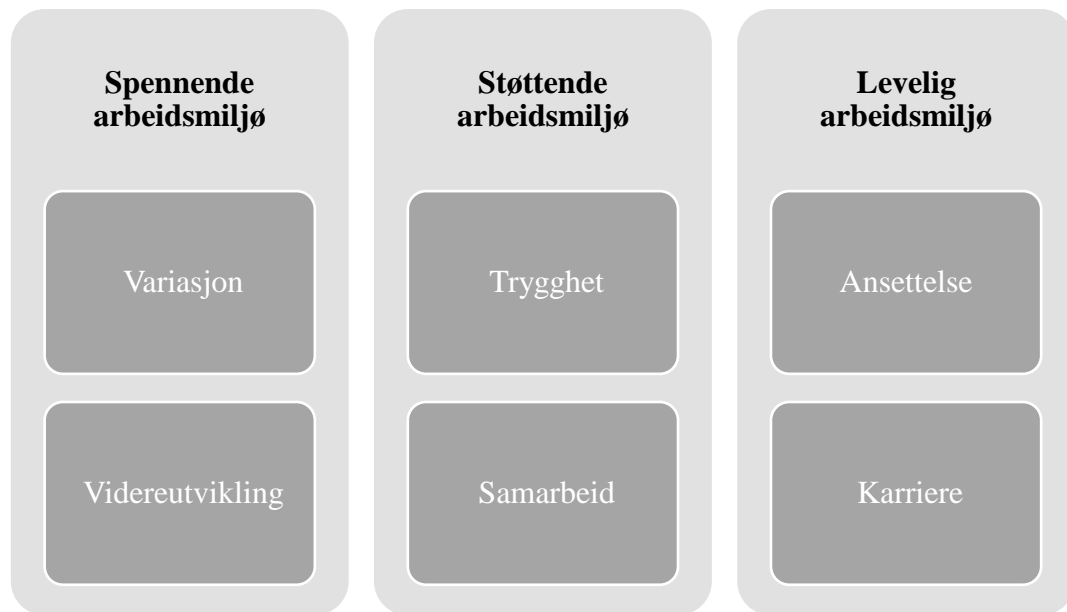
Studien ble godkjent av personvernombudet ved Norsk senter for forskningsdata (ref.nr. 174940) og etisk komité ved Universitetet i Agder, Fakultet for helse- og idrettsvitenskap. Studentene som samtykket til intervju fikk skriftlig informasjon om at deltakelse var frivillig og at de når som helst kunne trekke samtykket uten konsekvenser. De ble også informert om at personlige opplysninger ville bli behandlet konfidensielt og at det de delte i intervjuene ville bli benyttet i anonymisert form. I starten av intervjuet ble denne informasjonen gjentatt, og studentene ble informert om at førsteforfatter, som de hadde kjennskap til gjennom utdanningen, var med i studien. Studentene bekreftet frivillig deltakelse før intervjuet startet.

Ved refleksiv tematisk analyse av data bruker forskerne seg selv som aktivt redskap for å konstruere temaer, og det anses verken som mulig eller ønskelig å minimere påvirkningen fra forskernes subjektivitet (Braun et al., 2019). Målet er å gi en sammenhengende og overbevisende tolkning av datamaterialet ut fra forskernes

faglige og kulturelle ståsted (Braun et al., 2019). Forfatterens tilhørighet til ulike fagmiljøer, henholdsvis sykepleierutdanning, samfunnsforskning og kommunal ledelse, bidro i analysen til komplementerende perspektiver og nyanserte tolkninger av datamaterialet.

Resultater

Resultatene viste at sykepleierstudentene beskrev et godt arbeidsmiljø som spennende, støttende og levelig (se Figur 1).



Figur 1 Hovedtemaer og undertemaer

Spennende arbeidsmiljø

Studentene hadde forventninger til at jobben som sykepleier skulle være spennende. Flertallet var opptatt av prosedyrer og klinisk behandling, og et spennende arbeidsmiljø ble relatert til varierte pasientgrupper og arbeidsoppgaver som ikke var rutinepregede: *Og som sagt, så var det veldig mye spennende å få med seg da, med alt fra diabetes til kols til, ja hun med svangerskapskvalme, og slag og demens. Og det var veldig sånn, alt mulig.* Studentene trakk frem hjemmetjenesten som et spennende arbeidssted, og særlig organiseringen av egne sykepleieteam. Samtidig mente flertallet at spesialisthelsetjenesten var det mest aktuelle jobbalternativet: *Og så syns jeg nok litt sånn som alle andre, at det virker spennende å tenke seg å jobbe på et sykehus. Og det på en måte hørtes variert ut og virket interessant. Og litt sånn actionfylt kanskje.*

Det var viktig for studentene å videreutvikle kompetansen sin, og de hadde forventninger til at ledelsen tilrettela for dette. For lite faglige utfordringer ble forbundet med faglig stagnasjon: *Og jeg følte kanskje at man fort kan på en måte miste den her driven til å ha lyst til å utvikle seg og lære mer.* Kommunale bo- og

omsorgssentre ble trukket frem som et arbeidssted hvor sykepleiere hadde mye ansvar. Samtidig opplevde flere begrenset læringsutbytte og mestring av å jobbe der, sammenliknet med sykehuset:

(...) jeg merket veldig det, at når jeg hadde vært i spesialisthelsetjenesten og fikk kjenne litt på hvordan det var å jobbe der, at det var veldig avgjørende for at jeg "ok, jeg har lyst til å begynne på sykehus" så der føler jeg at jeg får mest mulig læringsutbytte. Og der er det brattest mulig læringskurve da som ferdig sykepleier. Og (...) jeg har bare blitt enda mer sikker på det når jeg har vært i samhandlingspraksisen på sykehjem. Og så har jeg merket at, og det har jeg hørt med veldig mange andre, at jeg blir nesten litt stresset over at jeg ikke lærer like mye der.

Trainee-stillinger på sykehuset var ifølge studentene veldig populære, og de mente kommuner også burde ha et slikt tilbud til nyutdannede sykepleiere.

Støttende arbeidsmiljø

Studentene mente at de ville stå i en sårbar situasjon som nyutdannet og at de ville trenge tid til å bli trygg som sykepleier: *For da er det litt mer sånn "ok, jeg må komme inn i rollen og å skjønne hva jeg driver med" og å føle meg litt trygg og, ja litt mer trygg i rollen som sykepleier, da.* Trygghet var også relatert til å bli ivaretatt av kollegaer og leder: *... det går jo også på arbeidsmiljø og i forhold til leder. Og at man føler at man kan si fra hvis det skulle være noe, eller man føler at man kan få hjelp av noen andre.* Studentene fortalte hvor viktig det hadde vært for dem i studiets praksisperioder å jobbe sammen med andre. Dette ble særlig trukket frem av de som hadde deltatt i Jobbvinnerprosjektet og hatt praksis i par / tospann: *... jeg fikk jo særlig med meg det positive ved å gå i tospann. Og ved at det er bedre å være to sammen enn om du er alene på en måte.* Studentene var opptatt av sykepleiefaglig fellesskap, og de beskrev det som trygt og appellerende å samarbeide i team. Flertallet mente dette best kunne ivaretas i spesialisthelsetjenesten. Alenejobbing i kommunale bo- og omsorgssentre ble opplevd som utrygt:

(...) jeg har sett på sykehjem hvordan bemanningen kan være der på sykepleie. At vi kan være alene sykepleier på helg på hele huset, ikke sant, og det appellerer på ingen måte, i hvert fall ikke i starten. Og når man på en måte er såpass ny, så virker jo det kjempeskummelt og ikke appellerende i det hele tatt, kontra det å da være i et team på sykehus og hvor du alltid har noen du kan spørre.

Levelig arbeidsmiljø

Studentene var opptatt av levelige arbeidsvilkår for å jobbe som sykepleier. Dette relaterte de blant annet til ansettelsesforhold, som stillingsstørrelse, ulike turnusinnretninger og lønn. De yngre studentene var åpne for vikariater og midlertidige stillinger i en periode av yrkeskarrieren, mens lønn, ansiennitet, fast ansettelse og høy stillingsprosent betydde mer for de eldre studentene: ... *fordelene med at man eventuelt da får en hundre prosent fast stilling, er at man vet at man alltid har en jobb.* Noen fryktet at full stilling ville bli belastende i et langt yrkesliv: *Det eneste som jeg tenker er viktigere for meg enn full stilling er min egen helse da, rett og slett.* I praksisperiodene hadde flere erfart at arbeidet kunne være tøft, både fysisk og psykisk, og de mente bemanning var en viktig faktor for et levelig arbeidsmiljø.

Flere av studentene var opptatt av å velge arbeidssted som åpnet muligheter for ønsket karrierevei. For noen handlet dette om faglige preferanser. For andre var det viktigst å opparbeide seg nødvendig ansiennitet til å kunne ta videreutdanning: ... *for meg så er det veldig viktig å få full stilling. Og det har litt med det å gjøre at hvis jeg skal ta videreutdanning så må jeg få, eller jeg må ha jobbet i full stilling i minst et år.*

Diskusjon

Hensikten med studien var å få økt innsikt i hva sykepleierstudenter forbinder med et godt arbeidsmiljø. Resultatene viste at studentene beskrev et godt arbeidsmiljø som spennende, støttende og levelig.

I henhold til STAMI (2020) handler arbeidsmiljø om hvordan jobben organiseres, planlegges og gjennomføres på en konkret arbeidsplass. For de kommende sykepleierne var det viktig å jobbe med varierte sykepleieoppgaver som bidro til faglig videreutvikling. Hvorvidt ledelsen tilrettela for dette hadde betydning for om de oppfattet en jobb som spennende. Sykepleierstudentene var opptatt av å ikke stagnere faglig og å kunne fortsette læringsprosessene etter endt utdanning. Arbeid i kommunale bo- og omsorgssentre ble forbundet med rutinepregede oppgaver og lite faglige utfordringer, og flertallet mente det ville være mer spennende å jobbe i spesialisthelsetjenesten enn i kommunehelsetjenesten. Resultatene støttes av tidligere forskning (Bloomfield et al., 2015; Calma et al., 2021; Oster et al., 2019) og bekrefter de dokumenterte utfordringene kommuner står overfor når det gjelder å rekruttere sykepleiere (Gautun, 2020; NOU 2023:4).

Studentene var også opptatt av trygghet i jobben som nyutdannet sykepleier. De løftet frem viktigheten av å bli ivaretatt gjennom kollega- og lederstøtte, som i henhold til STAMI inngår som organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøeksponeringer (Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2021). Resultatene fremhever betydningen av et støttende arbeidsmiljø i starten av yrkeskarrieren. Tidligere forskning viser at nyutdannede sykepleiere gleder seg til å begynne å

jobbe, men også kjenner på frykt for utilstrekkelighet (Bjerkvik et al., 2022). Studentene beskrev praksiserfaringer med mye alenejobbing i kommunale bo- og omsorgssentre, og de opplevde dette utrygt. Underbemanning er forbundet med høye jobbkraav og lav grad av jobbkontroll (Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2021) og medfører store arbeidsmiljøutfordringer i kommunal institusjonstjeneste (Arbeidsmiljøportalen, u.å.). Studentene som hadde deltatt i Jobbvinnerprosjektet (Gundersen, 2021) formidlet positive erfaringer fra å ha praksis i tospann, som utgjør en av komponentene i praksismodellen Trippel P (Gundersen et al., 2022). Tospann er forankret i *peer learning*, hvor studenter bruker hverandre aktivt som læringspartnere (Stone et al., 2013). Forskning viser at sykepleierstudenter opplever økt trygghet, støtte og selvtillit ved praksisstudier i tospann (Abdullah & Chan, 2018; Adel et al., 2021; Drange, 2013) og at tospannspraksis bidrar til økt selvstendighet og utvikling av personlig og faglig kompetanse (Abdullah & Chan, 2018; Vae et al., 2017).

Studentene var tydelige på at de ikke ville la jobben gå utover helsen. Arbeidsforholdene måtte ikke bli for tøffe, verken fysisk eller psykisk. Tilsvarende funn har blitt registrert i rekruttering til fastlegeordningen (Mathisen, 2022). Kvinner dominerer sterkt i sykepleierstudiene, og nå også i legestudiene (NTB & Onsøien, 2022). Unge leger opplever en økende arbeidsbelastning (Nilsen, 2017). I henhold til STAMI (Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2021) rapporterer 15 % av alle sysselsatte at jobben går utover privatlivet, og både leger og sykepleiere er blant yrkesgruppene som skårer høyere enn gjennomsnittet. Sykepleierstudentene som ble intervjuet beskrev ulike behov for arbeidsvilkår ut fra alder og livssituasjon, hvilket indikerer at tilrettelegging for et levelig arbeidsmiljø med fordel kan inkludere et livsfaseperspektiv.

Resultatene fra studien viser at både organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer hadde betydning for sykepleierstudentenes holdninger til og ønsker om arbeidsgiver. Mye av den offentlige debatten rundt rekruttering omhandler organisatoriske forhold, som lønn- og stillingsstørrelse. Nye arbeids- og organisasjonsformer utprøves i det nasjonale Tørn-prosjektet (KS, u.å.). I den offentlige utredningen Tid for handling (NOU 2023:4) blir også psykososiale arbeidsmiljøfaktorer fremhevet, med oppfordring til ledere om å tilrettelegge for arbeids glede hos helsepersonell. Det er også et lederansvar å etablere gode introduksjonsprosesser for nytilsatte (Haaland, 2019; NOU 2023:4). Betydningen av gode opplæringstilbud og mentorordninger for nyutdannede sykepleiere støttes av tidligere forskning (Bjerkvik et al., 2022; Kramer et al., 2013). Etablering av trainee-stillinger i kommunene kan bidra til faglig videreutvikling for nyutdannede sykepleiere (KS, 2021b) og en trygg overgang til arbeidslivet (NOU 2023:4). Studentene trakk frem dette som en populær ordning i sykehus, men kjente ikke til tilsvarende i kommunene. Resultatene tilsier at økt bruk av trainee-stillinger i kommunale helse- og omsorgstjenester kan være rekrutterende, samt imøtekomme

kommunehelsetjenestens behov for økt kompetanse (Bing-Jonsson et al., 2015; Meld.st. 47 (2008-2009)).

Det er ikke uventet at arbeidsmiljø innvirker på personers preferanser for arbeidsgiver, uansett yrke / bransje, men det er litt overraskende at arbeidsmiljø vektlegges i så stor grad av studenter som ikke har startet sin yrkeskarriere ennå. Tidligere forskning har belyst betydningen av arbeidsmiljøfaktorer for nyutdannede sykepleiere (Bjerkvik et al., 2022; Kramer et al., 2013), men ut fra vår kjennskap, er dette den første studien i Norge som belyser sykepleierstudenters oppfatninger av arbeidsmiljø *før* overgangen til arbeidslivet. Bachelorprogrammet i sykepleie består av 50% praksisstudier (Europaparlaments- og rådsdirektiv, 2011), og praksiserfaringer var en gjennomgående referanseramme for studentenes beskrivelser. Annen forskning understøtter praksiserfaringers innvirkning på sykepleierstudenters forberedthet til arbeidslivet (Jarvinen et al., 2018) og preferanser for arbeidsgiver (Hunt et al., 2020; Kloster et al., 2007). Dette gir grunnlag for å anta at rekrutteringsstrategiske tiltak rettet mot sykepleierstudenter i forbindelse med praksis i kommunehelsetjenesten, kan påvirke deres vurdering av kommunen som en aktuell arbeidsgiver.

Studentenes preferanser for spesialisthelsetjenesten løfter også frem følgende problemstilling: Hvor viktig er det for kommuner å få rekruttert nyutdannede sykepleiere, sett opp mot å ansette dem etter noen år med arbeidserfaring fra spesialisthelsetjenesten? Tidligere forskning har vist at over en tiårs periode skiftet flere sykepleiere jobb fra sykehus til kommunale helse- og omsorgstjenester enn motsatt vei (Abrahamsen, 2019). Det har blitt stilt spørsmål ved om det kan være for utfordrende for nyutdannede sykepleiere å starte yrkeskarrieren på en arena med lav sykepleiedekning og få rollemodeller (Kloster et al., 2007). Dersom kommuner likevel ønsker å prioritere rekruttering av nyutdannede sykepleiere, så indikerer resultatene i denne studien at det vil være gunstig for arbeidsgivere å vektlegge et spennende, støttende og levelig arbeidsmiljø. Dette gjelder særlig kommunale bo- og omsorgssentre, som med flest eldre og kronisk syke pasienter utgjør de minst attraktive arbeidsplassene for sykepleierstudenter (Bloomfield et al., 2015; Calma et al., 2021; Oster et al., 2019) og har aller størst behov for å øke rekrutteringen av sykepleiere.

Styrker og svakheter ved studien

En styrke ved studien er at den tilfører en annen innfallsvinkel til temaet enn når nyutdannede sykepleiere intervjues etter at de har begynt å arbeide. En svakhet ved studien er at det ble benyttet selvseleksjon i rekrutteringen til intervjuene, da dette kan gi seleksjonsskjevhet ut fra hvem som velger å delta. Det må tas høyde for at de studentene som ble intervjuet kan representere andre verdier og synspunkter enn de som ikke deltok. En annen mulig svakhet er at vi ikke fikk innlemmet konkrete spørsmål om arbeidsmiljø i intervjuguiden, da intervjuene ble gjennomført i direkte forlengelse av spørreundersøkelsen. Konkrete spørsmål om arbeidsmiljø ville

muligens gitt økt innsikt i studentenes oppfatninger. Samtidig inneholdt den semistrukturerte intervjuguiden spørsmål som kan relateres til ulike arbeidsmiljøfaktorer og som ga rikholdige data på studentenes beskrivelser av et godt arbeidsmiljø.

Konklusjon

Sykepleierstudentene som deltok i denne studien beskrev et godt arbeidsmiljø som spennende, støttende og levelig, med vekt på både organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Flertallet ønsket å starte yrkeskarrieren i spesialisthelsetjenesten, for å få faglig videreutvikling i et arbeidsfellesskap. Studentenes beskrivelser var i stor grad relatert til praksiserfaringer fra utdanningen, hvilket indikerer at tilrettelegging for et spennende, støttende og levelig arbeidsmiljø for sykepleierstudenter i praksis og nyutdannede sykepleiere vil kunne påvirke deres vurdering av kommunen som en aktuell arbeidsgiver. Resultatene reiser samtidig spørsmål om det vil være formålstjenlig for kommunale arbeidsgivere å vektlegge rekrutteringsstrategiske tiltak overfor sykepleiere som har fått arbeidserfaring.

Forslag til videre forskning

Det er behov for mer kvalitativ forskning om arbeidsmiljøets betydning for sykepleiestudenters valg av fremtidig arbeidsgiver. Utprøving av organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøtiltak i forbindelse med studentpraksis, vil gi økt innsikt i hvordan kommunal rekrutteringsstrategi kan inkludere studenter under utdanning. Resultatene fra studien viser at det også vil være grunnlag for å utforske om *peer learning* kan nyttiggjøres i arbeidshverdagen for nyutdannede sykepleiere, gjennom tilpasset bruk av praksismodellen Trippel P (Gundersen et al., 2022). I tillegg kan fremtidige studier rettet mot trainee-stillinger, teambaserte arbeidsformer og tilrettelagte arbeidsvilkår i et livsfaseperspektiv, gi økt kunnskap om gode overganger til arbeidslivet for nyutdannede sykepleiere.

Finansiering og takksigelser:

Studien er finansiert med midler fra Sørlandet kompetansefond, Aust-Agder utviklings- og kompetansefond og Sparebankstiftelsen Sparebank Sør, som en del av KS Agderprosjektet #drømmejobben. Takk til finansører, KS, Institutt for helse- og sykepleievitenskap ved Universitetet i Agder og deltakende studenter.

Interessekonflikter: Ingen

Litteratur

- Abdullah, K. L., & Chan, C. M. (2018). A systematic review of qualitative studies exploring peer learning experiences of undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 71, 185-192.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.09.018>
- Abrahamsen, B. (2019). A longitudinal study of nurses' career choices: The importance of career expectations on employment in care of older people. *Journal of Advanced Nursing*, 75(2), 348-356.
<https://doi.org/10.1111/jan.13847>
- Adel, E., Lofmark, A., Palsson, Y., Martensson, G., Engstrom, M., & Lindberg, M. (2021). Health-promoting and -impeding aspects of using peer-learning during clinical practice education: A qualitative study. *Nurse Education in Practice*, 55, 103169. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103169>
- Arbeidsmiljøportalen. (u.å.). *Fakta om arbeidsmiljøet på sykehjem*.
<https://www.arbeidsmiljoportalen.no/bransje/sykehjem/fakta-om-bransjen>
- Bing-Jonsson, P. C., Foss, C., & Bjørk, I. T. (2015). The competence gap in community care: Imbalance between expected and actual nursing staff competence. *Nordic Journal of Nursing Research*, 36(1), 27-37.
<https://doi.org/10.1177/0107408315601814>
- 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>
- Bloomfield, J. G., Gordon, C. J., Williams, A. M., & Aggar, C. (2015). Nursing students' intentions to enter primary health care as a career option: Findings from a national survey. *Collegian*, 22(2), 161-167.
<https://doi.org/10.1016/j.colegn.2015.02.001>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589-597.
<https://doi.org/10.1080/2159676x.2019.1628806>
- Braun, V., Clarke, V., Hayfield, N., & Terry, G. (2019). Thematic Analysis. In Liamputtong, P. (Ed.), *Handbook of Research Methods in Health Social Sciences* (pp. 843-860). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-981-10-5251-4_103
- Calma, K. R. B., Williams, A., McInnes, S., & Halcomb, E. (2021). New graduate employment in general practice: Perceptions of final-year nursing students. *Nurse Education in Practice*, 54, 103115.
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103115>
- Drange, B. B. (2013). Utprøving av tospann som veiledningsmodell. *Uniped*, 36(3). <https://doi.org/10.3402/uniped.v36i3.22725>
- #drømmejobben. (u.å.). *Rekrutteringsstrategi KS Agder*. <https://uploads-ssl.webflow.com/5f822fc6ba29ac49dd7edb90/5faa681cbf1f8c0f7de0d57d>

[5ce7e537fc540b62066223c5_Rekrutteringsstrategi%20dr%C3%B8mmjobben_KSAgder.pdf](#)

- Edwards, D., Hawker, C., Carrier, J., & Rees, C. (2015). A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. *International Journal of Nursing Studies*, 52(7), 1254-1268. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.007>
- Europaparlaments- og rådsdirektiv. (2011). *Europaparlaments- og rådsdirektiv 2005/35/EF av 7. september 2005 om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner. 2011/EØS/71/94*. <https://lovdata.no/static/NLX3/3200510036.pdf>
- Faktabok om arbeidsmiljø og helse. (2018). *STAMI-rapport, årgang 19, nr. 3*. Statens arbeidsmiljøinstitutt. <http://hdl.handle.net/11250/2558672>
- Faktabok om arbeidsmiljø og helse. (2021). *STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4*. Statens arbeidsmiljøinstitutt. <https://stami.no/content/uploads/2021/06/Faktabok-om-arbeidsmilj%C3%B8-og-helse-2021.pdf>
- Gautun, H. (2020). *En utvikling som må snus. Bemanning og kompetanse i sykehjem og hjemmesykepleien* (Rapport 2020/14). <http://hdl.handle.net/20.500.12199/6417>
- Gundersen, E. D. (2021). *Sluttrapport JOBBVINNER AGDER. Tilrettelegge for gode praksiserfaringer i kommunehelsetjenesten for første års sykepleierstudenter*. <https://www.ks.no/globalassets/jobbvinner/rapporter/Sluttrapport-Jobbvinner-Agder-2017-2020.pdf>
- Gundersen, E. D., Sandland, A. M., & Grythe, B. (2022). *Tilrettelegge for en trygg start og utfordringer gjennom hele praksisperioden. Veileder for bruk i studentpraksis*. Jobbvinner, KS. <https://www.ks.no/globalassets/jobbvinner/211203-1-Veileder-Studente-i-praksis-FINAL4.pdf>
- Hunt, G., Verstappen, A., Stewart, L., Kool, B., & Slark, J. (2020). Career interests of undergraduate nursing students: A ten-year longitudinal study. *Nurse Education in Practice*, 43, 102702. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102702>
- Haaland, F. H. (2019). *Å knytte bånd. Rekruttering, utvelgelse og innfasing av nyansatte*. Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Jarvinen, T., Eklof, N., & Salminen, L. (2018). Factors related to nursing students' readiness to enter working life - A scoping literature review. *Nurse Education in Practice*, 29, 191-199. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2018.01.010>
- Jentoft, N., Gundersen, E. D., & Hellang, Ø. (2021). *Hvordan rekruttere nyutdannede sykepleiere? - praksis i studiet viser vei. En kartlegging av 3. års sykepleierstudenters holdninger til og ønsker om arbeidsgiver som ferdig utdannet sykepleier* (14-2021 NORCE Samfunnsforskning). <https://www.ks.no/regioner/ks-agder/hvordan-rekruttere-sykepleiere/>
- Kloster, T., Hoie, M., & Skar, R. (2007). Nursing students' career preferences: a Norwegian study. *Journal of Advanced Nursing*, 59(2), 155-162. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04276.x>

- Kramer, M., Brewer, B. B., & Maguire, P. (2013). Impact of healthy work environments on new graduate nurses' environmental reality shock. *Western Journal of Nursing Research*, 35(3), 348-383.
<https://doi.org/10.1177/0193945911403939>
- KS. (2021a). *Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2021*.
<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/nyskapende-arbeidsgivere/Kommunesektorens-arbeidsgivermonitor-2021.pdf>
- KS. (2021b, 05.07.21). *Styrk sykepleiekompetansen i din kommune med en trainee-stilling*.
<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/jobbvinner/artikler-fra-jobbvinner/trainee-sykepleiere/>
- KS. (u.å.). *Tørn – Sammen om fremtidens helse og omsorg*.
<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/torn/>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3 utg.). Gyldendal Akademisk.
- Mathisen, P. M. (2022). *Fastleger på fastlønn!*
<https://www.argumentagder.no/post/fastleger-p%C3%A5-fastloenn>
- Nilsen, L. (2017). – Ingen vil vise svakhet. *Dagens Medisin*.
<https://www.dagensmedisin.no/jobb-og-utdanning/ingen-vil-vise-svakhet/473733>
- NOU 2023:4. *Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste*. Helse- og omsorgsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/337fef958f2148bebd326f0749a1213d/no/pdfs/nou202320230004000dddpdfs.pdf>
- NTB, & Onsøien, O. G. (2022). Kjønnsgapet blant studiesøkere økte: Over 70 prosent kvinner som får studere medisin. *Dagens Medisin*.
<https://www.dagensmedisin.no/artikler/2022/07/26/kjonnsgapet-blant-studiesokere-okte-litt--akademikerne-kaller-det-et-samfunnsproblem/>
- O'Brien, B. C., Harris, I. B., Beckman, T. J., Reed, D. A., & Cook, D. A. (2014). Standards for reporting qualitative research: a synthesis of recommendations. *Academic Medicine*, 89(9), 1245-1251.
<https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000388>
- Oster, I., Munk, K. P., & Henriksen, J. (2019). Career dreams among health care students: I want to make a difference. *Gerontology and Geriatrics Education*, 40(3), 357-370.
<https://doi.org/10.1080/02701960.2017.1311881>
- Skorstad, E., Schultze, O., & Nilsen, D. Ø. E. (2015). *Rett person på rett plass*. Gyldendal akademiske.
- STAMI. (2020). *Hva er arbeidsmiljø?* <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/>
- St.meld. nr. 47 (2008-2009). *Samhandlingsreformen. Rett behandling – på rett sted – til rett tid*. Helse- og omsorgsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-47-2008-2009-/id567201/>

- Stone, R., Cooper, S., & Cant, R. (2013). The value of peer learning in undergraduate nursing education: a systematic review. *ISRN Nursing*, 2013, 930901. <https://doi.org/10.1155/2013/930901>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder* (5. utg.) Fagbokforlaget.
- Vae, K. J. U., Vae, K. J., Kvalevaag, H. K., & Löfmark, A. (2017). Nursing students' perceptions of peer learning as a learning model in clinical practice and students' learning through peer learning - an evaluation study. *Nordisk tidsskrift for helseforskning*, 13(2). <https://doi.org/10.7557/14.4218>