

Examensarbete, Högskolan på Åland, Utbildningsprogrammet för Vård

# **NYUTEXAMINERADE SJUKSKÖTARES ERFARENHETER AV HANDLEDNING**

**– en litteraturstudie**

Maria Mäkilä och Gisela Öhman



31.5.2017

Datum för godkännande:

Handledare: Jenny Österbacka & Erika Boman

# EXAMENSARBETE

## Högskolan på Åland

<b>Utbildningsprogram:</b>	Utbildningsprogrammet för vård
<b>Författare:</b>	Maria Mäkilä & Gisela Öhman
<b>Arbetets namn:</b>	Nyutexaminerade sjukskötares erfarenheter av handledning - en litteraturstudie
<b>Handledare:</b>	Jenny Österbacka & Erika Boman
<b>Uppdragsgivare:</b>	

### Abstrakt

**Bakgrund:** Känslor av osäkerhet är vanligt förekommande hos nyutexaminerade sjukskötare. Fångas inte dessa känslor upp kan detta i förlängningen leda till att nyutexaminerade sjukskötare lämnar professionen. Benner och Duchscher poängterar i sina teorier hur viktigt det är med stöd, handledning och uppmuntran för att nyutexaminerade sjukskötare ska utvecklas i sin yrkesroll.

**Syfte:** Att belysa nyutexaminerade sjukskötares erfarenheter av handledning

**Metod:** En systematisk litteraturstudie med kvalitativ design

**Resultat:** Det övergripande temat som framkom i studien var *En knuff i rätt riktning - att våga stå på egna ben*. Utöver detta framkom fyra subteman: *Att få utrymme att utvecklas med hjälp av handledning*, *att stärka självförtroendet genom en stöttande relation*, *att känna sig oförberedd på bristande socialt stöd* och *att uppleva socialt stöd och känna sig som en del av teamet*.

**Slutsats:** Att genom handledning stärka självförtroendet hos nyutexaminerade sjukskötare redan från starten kan bidra till att behålla dem inom professionen och därmed minska omsättningen av sjukskötare.

### Nyckelord (sökord)

Nyutexaminerade sjukskötare, erfarenhet, handledning

<b>Högskolans serienummer:</b>	<b>ISSN:</b>	<b>Språk:</b>	<b>Sidantal:</b>
2017:17	1458-1531	Svenska	30 sidor

<b>Inlämningsdatum:</b>	<b>Presentationsdatum:</b>	<b>Datum för godkännande:</b>
19.05.2017	31.05.2017	31.05.2017

# DEGREE THESIS

## Åland University of Applied Sciences

<b>Study program:</b>	Health and Caring Sciences
<b>Author:</b>	Maria Mäkilä & Gisela Öhman
<b>Title:</b>	New Graduate Nurses Experience of Preceptorship - a literature review
<b>Academic Supervisor:</b>	Jenny Österbacka & Erika Boman
<b>Technical Supervisor:</b>	

<b>Abstract</b>
<p><b>Background:</b> Feelings of insecurity is common among new graduate nurses. If those feelings go unnoticed it may lead up to the new graduates leaving the profession. The theorists Benner and Duchscher highlight the importance of support and encouragement through preceptorship.</p> <p><b>Aim:</b> To gain insight into new graduate nurses' experience of preceptorship</p> <p><b>Method:</b> A systematic literature review with a qualitative design</p> <p><b>Results:</b> The main theme of the study was <i>A push in the right direction - dare to stand on one's own two feet</i>. The sub themes that emerged was <i>To be given the space needed for professional growth by using preceptorship</i>, <i>To strengthen one's confidence through a nurturing relationship</i>, <i>To feel unprepared with lack of social support</i> and <i>To experience social support and to feel like being a part of the team</i>.</p> <p><b>Conclusion:</b> Building confidence in new graduate nurses from the beginning may contribute to retaining them in the profession and thereby reduce turnover among nurses.</p>

<b>Keywords</b>
New graduate nurses, experience, preceptorship

<b>Serial number:</b>	<b>ISSN:</b>	<b>Language:</b>	<b>Number of pages:</b>
2017:17	1458-1531	English	30 pages

<b>Handed in:</b>	<b>Date of presentation:</b>	<b>Approved on:</b>
19.05.2017	31.05.2017	31.05.2017

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	5
1.1.1 Att gå från studerande till professionell sjukskötare	6
1.1.2Handledning för nyutexaminerade sjukskötare	8
1.2 Problemformulering	9
1.3 Syfte	9
<b>2. METOD</b>	<b>10</b>
2.1 Datainsamling	10
2.2 Urval	10
2.3 Analysmetod	11
2.4 Etiska aspekter	11
<b>3. RESULTAT</b>	<b>12</b>
3.1 Att få utrymme att utvecklas med hjälp av handledning	12
3.2 Att stärka självförtroendet genom en stöttande relation	14
3.3 Att känna sig oförberedd på bristande socialt stöd	15
3.4 Att uppleva socialt stöd och känna sig som en del av teamet	16
<b>4. DISKUSSION</b>	<b>18</b>
4.1 Resultatdiskussion	18
4.2 Metoddiskussion	21
<b>5. SLUTSATS</b>	<b>24</b>
<b>LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>25</b>
Bilaga 1 Tabellöversikt över datainsamling	
Bilaga 2 Tabellöversikt över inkluderade artiklar	
Bilaga 3 Bedömningsmall	

# 1. INLEDNING

Lovely from a 40% view and horrible from a 60% view... Lovely, I mean after all you have your qualification after three years. You have worked hard for it and horrible for the fact of the responsibility, you are just thrown there and left there and I hadn't a clue. (O'Shea & Kelly, 2007, s. 1537)

Citatet ovan är hämtat från O'Shea & Kellys (2007) studie där nytexaminerade sjukskötare ombads beskriva sina första dagar i den nya yrkesrollen. Känslor av osäkerhet är vanligt förekommande hos nytexaminerade sjukskötare. Fångas inte dessa känslor upp kan detta i förlängningen leda till att de lämnar professionen (Flinkman & Salanterä, 2015). Bristen på sjukskötare är ett världsomfattande problem, så även att sjukskötare lämnar yrket, vissa redan tidigt under sin karriär (Chan, Tam, Lung, Wong & Chau, 2013; Arslan Yurumezoglu & Kocaman, 2016). Att därför ge nytexaminerade sjukskötare, som är en extra utsatt grupp, en så bra start som möjligt och faktiskt behålla dem inom professionen bör vara av största vikt för hälso- och sjukvårdsbranschen.

I denna litteraturstudie lyfts nytexaminerade sjukskötares erfarenheter av handledning. Begreppet *nytexaminerad sjukskötare* definieras här som en sjukskötare som varit verksam i professionen i upp till 12 månader.

## 1.1 Bakgrund

Under de senaste åren har sjukskötarbristen påverkat hälso- och sjukvården runt om i hela världen. Obalansen mellan tillgång och efterfrågan på sjukskötare kan därav ses som ett globalt problem (Flinkman, Leino-Kilpi & Salanterä, 2010; Chan et al., 2013; Arslan Yurumezoglu & Kocaman, 2016). Omsättningen av sjukskötare är både dyrt och ineffektivt för hälso- och sjukvården. Det medför bland annat fler inskolningar vilket är både kostsamt och tidskrävande. De sjukskötare som lämnar professionen tar med sig sina kunskaper och erfarenheter vilket blir en förlust för både arbetsplatsen och hela yrkeskåren. Även samhällets investeringar i sjukskötares utbildning går förlorade (Flinkman & Salanterä, 2015). Enligt E. Johansson (personlig kommunikation, 03.05.2017) kostade en utbildningsplats år 2013 i Finland 8 167,71 euro per år och studerande inom social-, hälso- och idrottsområdet. Vid Högskolan på Åland kan det antas att en utbildningsplats idag rör sig omkring 10 000 euro

per år och studerande. Studietiden för en sjukskötare är 3,5 år på Åland, detta innebär att endast utbildningskostnaden för en sjukskötare uppgår till cirka 35 000 euro.

I en studie av Flinkman & Salanterä (2015) konstateras det att sjukskötare i Finland har hög benägenhet att lämna professionen. Bland sjukskötare under 35 år, som befinner sig tidigt i karriären, har drygt en av tre (37%) återkommande tankar på att lämna yrket. Det har visat sig att yngre sjukskötare har större benägenhet att lämna professionen. Vanliga orsaker till att yngre sjukskötare har större benägenhet att lämna professionen uppges vara underbemannade enheter med hög stressnivå, vilket leder till försämrad vårdkvalitet (Flinkman et al., 2010). Känslor av otillräcklighet kopplat till kompetens kombinerat med utbrändhet och få möjligheter till professionell utveckling väcker tankar på att lämna yrket. Så även bristande affektivt engagemang, dålig arbetstillfredsställelse samt hög arbetsbelastning. Att behålla nyutexaminerade sjukskötare inom professionen kan således betraktas som en utmaning för branschen (Numminen, Leino-Kilpi, Isoaho & Meretoja, 2016).

### **1.1.1 Att gå från studerande till professionell sjukskötare**

Flera studier har visat på vikten av stöd och handledning för nyutexaminerade sjukskötare (Nugent, 2008; Chandler, 2012; Flinkman & Salanterä, 2015). Transition kan ses som en övergång från ett tillstånd till ett annat (Nationalencyklopedin, 2017). I detta arbete beskrivs begreppet transition som övergången från studerande till verksam sjukskötare. Judy B. Duchscher har utvecklat en teori kring detta fenomen samt en modell som beskriver de olika transitionstadierna den nyutexaminerade sjukskötaren går igenom. Enligt denna modell består de första 3-4 månaderna av att anpassa sig till verkligheten i den nya yrkesrollen. Modellen beskriver även hur nyutexaminerade sjukskötare befinner sig i ett tillstånd av chock där det mesta av energin går åt till att klara av olika arbetsuppgifter. Nyutexaminerade sjukskötare fokuserar helt enkelt bara på att överleva (*surviving*) utan att avslöja sina överväldigande känslor av ångest och den egenupplevda bristande kompetensen. De nästkommande 4-5 månaderna karaktäriseras av ständig förbättring i sättet att tänka och kunskapsnivån ökar hela tiden, och så även de praktiska färdigheterna. I takt med att nyutexaminerade sjukskötare blir allt mer bekväma i sin nya roll får de tid till att upptäcka och observera den problematik som sker runt omkring rent organisatoriskt. Upptäckterna som görs kanske inte alltid går helt i linje med den idealiska synen på professionen som funnits under studietiden.

Nyutexaminerade sjukskötare i detta stadiet försöker förstå sin egen roll som sjukskötare i förhållande till andra professioner inom vården. De försöker också finna en balans mellan privatlivet och yrkeslivet. I det tredje och sista stadiet ligger fokus på att separera och särskilja sig själv från erfarna sjukskötare runt omkring. De vill finna sin egen yrkesidentitet för att sedan kunna bli en del av gemenskapen på arbetsplatsen på sina egna villkor. I takt med att tryggheten i den nya rollen ökar, kopplat till det egna ansvarsområdet och relationen till kollegorna, ökar även energin ytterligare till att upptäcka och kritiskt granska miljön de befinner sig i (Duchscher, 2016).

Under dessa stadier bygger nyutexaminerade sjukskötare upp ett lager av utmattningsinombord vilket kan visa sig genom ett växande missnöje över bland annat arbetsmiljön. Möjligheterna till att förändra känns små. För en del kan missnöjet vara tillfälligt och endast ett steg mot att anpassa sig till arbetsverkligheten medan det för andra bidrar till bristande motivation som kanske leder till ett sökande efter andra vägar att gå för att uppnå professionellt förverkligande. Transitionen är inte en spikrak process och den är inte heller alltid framåtskridande, men den är utvecklande och omvälvande. Det bör även poängteras att tillfälliga bakslag eller avstanning i utvecklingen är vanligt (Duchscher, 2016).

Transitionschock uppkommer då den nyutexaminerade sjukskötaren lämnar den trygga och välkända skolmiljön, där det fulla ansvaret alltid varit någon annans, för att sedan kastas in i rollen som ansvarig sjukskötare. Kontrasten blir påtaglig då skillnaden mellan vad den studerande lärt sig i skolan och hur de sedan upplever vårdverkligheten är stor. För att försöka beskriva känslan av transitionschock har nyutexaminerade sjukskötare använt sig av ord som *terrified*, *scared to death* och *drowning* (Duchscher, 2009).

Omvårdnadsteoretikern Patricia Benner belyser i sin teori hur sjukskötares kunskaper och färdigheter utvecklas över tid och hur sjukskötare växer in i sin yrkesroll (Uhrenfeldt, 2012). Benner har använt sig av Dreyfus modell, vilken beskriver fem olika faser en individ går igenom då den utvecklar nya färdigheter, och har applicerat den på sjukskötares utveckling, från novis till expert (Brykczynski, 2006; Arman, 2015). Den första fasen beskriver den novisa sjukskötaren som saknar tidigare erfarenhet. Novisen behöver guidning och stöd i sitt arbete för att utvecklas då denne har svårt att särskilja vad som är relevant och icke relevant i olika omvårdnadssituationer. Vidare beskrivs den avancerade nybörjaren som varit med om

fler händelser och scenarion än novisen. Eftersom avancerade nybörjare har samlat på sig mer erfarenhet blir det lättare att greppa och förstå situationer. Avancerade nybörjare fokuserar oundvikligt på ett specifikt problem och glömmer ofta bort helheten. De kräver fortfarande riktlinjer och stöd i sitt arbete från mer erfarna kollegor. Så småningom övergår sjukskötaren till den kompetenta fasen där planerings-, besluts- och prioriteringsförmågan förbättras. Den kompetenta sjukskötaren tar ofta på sig ett orealistiskt stort ansvar vilket kan resultera i en konstant känsla av otillräcklighet. Även kompetenta sjukskötare behöver fortsättningsvis aktiv handledning och inläring. De två sista faserna i denna modell benämns som skicklighets- och expertfasen (Benner, 1984, 1993). Benners teori stödjer således påståendet att nytexaminerade sjukskötare är en extra utsatt grupp som är i stort behov av stöd och handledning.

### **1.1.2 Handledning för nytexaminerade sjukskötare**

Det kan konstateras att nytexaminerade sjukskötare går genom en intensiv och dynamisk transition i början av karriären. Enligt Delaney (2003) och Duchscher (2008) bör branschen och utbildningsenheter bidra med förberedande utbildning kopplat till transitionen. Utökad och strukturerad inskolning samt handledar-/mentorprogram kan skapa en brygga mellan studerandes förväntningar på yrkeslivet och hur det ser ut i verkligheten (Delaney, 2003; Duchscher, 2008). Den initiala handledningen under inskolningen av nytexaminerade sjukskötare lägger grunden och är kanske den mest avgörande delen i hur transitionen kommer att gå. Inskolningen påverkar både det direkta- och det långsiktiga resultatet i processen att utvecklas till en expertsjukskötare (Delaney, 2003).

I detta arbete benämns handledning som en pedagogisk relation mellan en nytexaminerad sjukskötare och en eller flera erfarna sjukskötare (jmf Korzon & Trimmer, 2015). Enligt Tracey & McGowan (2015) är handledning till för att ge stöd, guida och möjliggöra för den nytexaminerade sjukskötaren att ta sig igenom transitionen för att bli mer självsäker och öka den egna kompetensen. Då en enhet har implementerat en modell för handledning har det visat sig bidra med flera olika positiva faktorer såsom minskad förekomst av misstag och framför allt ökad patienttrygghet.

Wensel (2006) menar att handledning inte är synonymt med mentorskap, trots att dessa termer ofta används inom liknande kontext. Mentorskap kan ses som en relation som uppstår



naturligt där båda parter har valt varandra och relationen pågår under en lång och obestämd tid.Handledarrelationen är vanligen mer kortvarig, tidsbestämd och målinriktad där parterna inte valt varandra, de har ofta blivit ihopparade på förhand. En mentor har gedigen kunskap och lång erfarenhet, medan en handledare inte behöver besitta samma omfattande kunskaper för att klara av sin roll.

## **1.2 Problemformulering**

Att sjukskötare väljer att lämna professionen berör inte enbart individen utan även samhället i stort. Då sjukskötare lämnar professionen går investeringar i deras utbildning förlorad, vilket är både kostsamt och ineffektivt för hälso- och sjukvården. Att nyutbildade sjukskötare väljer att lämna professionen verkar dock vara ett återkommande problem. En bidragande orsak kan vara att de nytexaminerade upplever transitionschock, de egna kraven och de upplevda förväntningarna utifrån leder till en försvårad transitionsperiod. En brygga mellan utbildning och verklighet antas saknas. Både Benner och Duchscher påpekar i sina teorier vikten av stöd, motivering, handledning och bekräftelse för nytexaminerade sjukskötare från mer erfarna kollegor. För att få ökad förståelse kring handledning även ur nytexaminerade sjukskötares perspektiv kommer detta arbete belysa erfarenheter av handledning i början av karriären.

## **1.3 Syfte**

Syftet med studien är att belysa nytexaminerade sjukskötares erfarenheter av handledning.

## 2. METOD

För att uppnå syftet har en systematisk litteraturstudie med kvalitativ design utförts. Detta för att skapa en överblick kring redan befintlig forskning inom ämnet. För att få en helhetsöversikt kring ämnet och för att sedan välja vilken riktning och utgångspunkt arbetet skulle ta användes helikopterperspektiv vid sökning av bakgrundsmaterial i vetenskapliga artiklar, övrig litteratur och internet (Friberg, 2006). De artiklar som har inkluderats i resultatet är publicerad forskning i form av kvalitativa artiklar, vars resultat har tolkats och sammanställts. Både positiva och negativa aspekter har tagits i beaktande i redovisningen av resultatet i enlighet med Friberg (2006).

### 2.1 Datainsamling

Sökningar har gjorts i EBSCO/CINAHL då denna databas erbjuder ett stort utbud av omvårdnadsvetenskapliga artiklar (Willman, Bahtsevani, Nilsson & Sandström, 2016). Sökningarna avgränsades genom att välja *peer reviewed*, artiklar utgivna på engelska och att de var publicerade mellan år 2007-2017. De sökord som användes i olika kombinationer var; “*new graduated nurses*”, *experience\**, *mentor\**, *preceptor\**, *orientation\**, *support\**, *new nurse*. En artikel hittades via manuell sökning utifrån en redan utvald artikels referenslista (Karlsson, 2012).

### 2.2 Urval

Urvalet av artiklar gjordes stegvis. Det första steget baserade sig på titelns relevans och de artiklar vars titel inte på något sätt överensstämde med syftet förkastades. Vidare lästes artiklarnas abstrakt. Det togs även i beaktande om artiklarna godkänts av en etisk kommitté alternativt om det gjorts en noggrann etisk avvägning (Henricson & Wallengren, 2012). De artiklar som inte uppfyllde ovanstående kriterier exkluderades. De artiklar som tog sig vidare i urvalet lästes igenom i sin helhet av båda författarna för att bedöma ytterligare relevans (Rosén, 2012). Tabell för datainsamling och tabell för inkluderade artiklar finns som bilaga i detta arbete (bilaga 1 och bilaga 2). De artiklar som sedan valdes ut granskades genom Olsson & Sörensens (2011) bedömningsmall för kvalitativa studier (bilaga 3). Denna

bedömningsmall valdes då den ansågs vara omfattande och tydlig samt hade ett redan inkluderat poängsättningssystem. De artiklar som hade hög och medelhög kvalitet inkluderades. Totalt genomgick 16 artiklar kvalitetsgranskning varav 3 förkastades och 13 inkluderades i resultatet (bilaga 2).

## **2.3 Analyismetod**

De vetenskapliga artiklarna som svarade till arbetets syfte studerades och lästes igenom av båda författarna flera gånger för att få en större förståelse för innehållet. Författarna diskuterade innehållet för att säkerställa att de hade samma uppfattning (Henricson & Wallengren, 2012). Artiklarna jämfördes och analyserades på basen av resultat innehåll (Friberg, 2006). Artiklarna numrerades och sedan extraherades teman och kategorier ur deras resultat. Alla kategorier och teman sammanställdes i ett dokument där de färgkodades för att tydliggöra eventuella paralleller mellan dem. De teman och kategorier vars innebörd kunde uppfattas på ett liknande sätt tilldelades samma färg. Utifrån färgkodningen fördes sedan resultat in i arbetet som senare strukturerades under övergripande passande arbetstitlar. Texten har sedan bearbetats och omformats under processen för att så småningom finna den slutgiltiga strukturen. Ett övergripande tema och fyra subteman framkom.

## **2.4 Etiska aspekter**

Etiska lagar, riktlinjer och principer lägger grunden för all forskning (Sandman & Kjellström, 2013). Forskningen skall genomföras med respekt och värdighet samt att människors rättigheter och frihet skall tas i beaktande. Det är viktigt att deltagare i studier får tillräcklig information om vad studien kommer att handla om och deras rätt till anonymitet (Olsson & Sörensen, 2011). Elva artiklar som inkluderats i detta arbete har godkänts av en etisk kommitté. Två av artiklarna saknade godkännande av etisk kommitté. Hur deltagarnas rättigheter togs i beaktande fanns dock väl beskrivet vilket enligt Henricson & Wallengren (2012) kan ses som en noggrann etisk avvägning.

### 3. RESULTAT

Syftet med denna litteraturstudie var att belysa nyutexaminerade sjukskötares erfarenheter av handledning. Tretton artiklar analyserades och utifrån dessa framkom ett övergripande tema; *En knuff i rätt riktning - att våga stå på egna ben*. Utöver detta framkom fyra subteman *Att få utrymme att utvecklas med hjälp av handledning*, *Att stärka självförtroendet genom en stöttande relation*, *Att känna sig oförberedd på bristande socialt stöd* och *Att uppleva socialt stöd och känna sig som en del av teamet*.

#### 3.1 Att få utrymme att utvecklas med hjälp av handledning

Nyutexaminerade sjukskötare förväntade sig att få möjlighet att utvecklas genom handledning. De ville bli mer säkra och bekväma i sin roll med hjälp av handledare (Glynn & Silva, 2013; Lewis & McGowan, 2015). I citatet nedan, ur Pruner, Spiva, Mendoza, Martin, Johnson, McVay, Brakovich & Harts (2013) studie, beskriver en nyutexaminerad sjukskötare sin handledares goda egenskaper;

My preceptor is knowledgeable, experienced, patient ... [an] excellent teacher, key to my success, and trusting. I could communicate with her and did not feel threatened. I was able to ask questions, and did not have to worry about making a mistake and being yelled at. (Pruner et al., 2013, s. 27)

I både studien av Glynn & Silva (2013) och i studien av Pruner m fl. (2013) såg nyutexaminerade sjukskötare sina handledare som förebilder. Handledarna var kunniga, erfarna, hjälpsamma, informativa och bidrog med råd kring hur man undviker att ta med sig jobbet hem. Andra positiva aspekter var att de hade förmåga att ge feedback, var pedagogiska, hade goda kommunikationsfärdigheter och en omhändertagande attityd. Det uppskattades även då handledare gav nyutexaminerade sjukskötare tips på vad de kunde ha i åtanke för att bli mer drivande och framåt i sin roll. Nyutexaminerade sjukskötare uppskattade handledare med ett engagemang för att dela med sig av sina kunskaper, då det till skillnad från dessa också fanns handledare med ett ointresse för sina uppgifter som handledare (Glynn & Silva, 2013).

Enligt Ferguson (2011) uppskattade nyutexaminerade sjukskötare handledare som kunde hjälpa dem att se helheten i situationer då de ofta fokuserade på en sak i taget. Nyutexaminerade sjukskötare värdesatte handledare som skapade en trygg omgivning för dem där de kunde utveckla sina kunskaper utan att känna sig dömda (Ferguson, 2011; Hunsberger, Baumann & Crea-Arsenio, 2013). I studien av Hunsberger m fl. (2013) hjälpte handledare nyutexaminerade sjukskötare att utveckla en organisationsförmåga och att kontrollera arbetsbördan genom prioritering av uppgifter. De kunde då utföra sitt arbete mer effektivt.

En del nyutexaminerade sjukskötare hade ett nära samarbete med sin handledare under hela inskolningen, medan andra observerade handledaren första dagen för att sedan arbeta självständigt (Glynn & Silva, 2013). Det uppskattades dock av flera nyutexaminerade sjukskötare när handledare fanns till hands då de behövde dem. Trots det var det viktigt att de tilläts göra större delen av arbetet själv, då gavs mer utrymme att lära sig på egen hand. Däremot, om handledare inte fanns tillgängliga, vid akuta situationer, och nyutexaminerade sjukskötare inte visste vad de skulle göra, bidrog det till att erfarenheten av handledning försämrades (Moore & Spence Cagle, 2012). Att handledare såg nyutexaminerade sjukskötare som resurser istället för en belastning var viktigt (Ferguson, 2011).

Nyutexaminerade sjukskötare såg gärna att de fick feedback regelbundet från sina handledare för att försäkra sig om att de arbetade på ett säkert sätt. Att handledare hade en *“open-door-policy”*, att de var tillgängliga, ansågs vara till stor fördel. Kollegor och andra nyutexaminerade sjukskötare bidrog också med stöd och vägledning genom att svara på frågor, uppmuntra och ge feedback (Pruner et al., 2013). Exempelvis uppskattade nyutexaminerade sjukskötare då de fick feedback på sin omvårdningsförmåga av handledare innan de började arbeta självständigt (Moore & Spence Cagle, 2012). När feedback saknades ökade stressnivåerna hos nyutexaminerade sjukskötare och tröskeln att ställa frågor till handledare blev också högre (Myers, Reidy, French, McHale, Chisholm & Griffin, 2010; Hunsberger et al., 2013).

Att bli tillrättavisad på ett icke dömande sätt uppskattades (Ferguson, 2011; Glynn & Silva, 2013, Hunsberger at al., 2013, Pruner et al., 2013; Tsai, Lee-Hsieh, Turton, Tseng, Lin & Lin, 2014). I Pruners m fl. (2013) studie beskrev flera nyutexaminerade sjukskötare hur

handledare tillrättavisade dem inför patienter och kollegor. Det fanns även handledare som menade att nytexaminerade sjukskötare ställde dumma frågor. I samma studie fanns det däremot en nytexaminerad sjukskötare som beskrev sin handledare som ett skydd som lotsade denne genom inskolningen. Handledaren tillrättavisade alltid på ett pedagogiskt sätt och ett misstag kunde därför ses som ett lärotillfälle i stället. Även i Maxwell, Brigham, Logan & Smiths (2011) och Tsais m fl. studie (2014) poängteras det hur en negativ upplevelse kunde vändas till en positiv erfarenhet för nytexaminerade sjukskötare då vägledning och stöd fanns till hands när saker och ting gått snett.

### **3.2 Att stärka självförtroendet genom en stöttande relation**

Nytexaminerade sjukskötare ansåg att det var viktigt att ha en positiv och stöttande relation med sin handledare (Myers et al., 2010; Moore & Spence Cagle, 2012). Hur de trivdes med sin handledare var viktigare än var de arbetade (Moore & Spence Cagle, 2012). Nytexaminerade sjukskötare med positiva erfarenheter av handledare värdesatte engagemanget, strukturen och vägledningen som relationen innebar (Maxwell et al., 2011). Då nytexaminerade sjukskötare försökte anpassa sig till en arbetsmiljö som kunde kännas skrämmande och icke stöttande, var det fördelaktigt om den egna personkemin stämde med handledarens (Ferguson, 2011; Pruner et al., 2013).

Vidare kunde det konstateras att nytexaminerade sjukskötare saknade både självförtroende och kompetens för att ta säkra beslut och agera lämpligt i olika situationer. Självförtroendet påverkades positivt eller negativt i relation till den handledning de fick (Kelly & Mcallister, 2013). Handledning hjälpte dem att förbättra självförtroendet bland annat inom dokumentation och administrering av läkemedel (Hunsberger et al., 2013; Pruner et al., 2013). Förmågan att arbeta självständigt ökade också med hjälp av god handledning (Ferguson, 2011; Glynn & Silva, 2013; Hunsberger et al., 2013; Pruner et al., 2013). En negativ arbetsmiljö och ett dåligt bemötande på arbetsplatsen och av handledare kunde påverka självförtroendet negativt och resultera i negativa effekter på både ett professionellt- och personligt plan (Evans, Boxer & Sanber, 2008; Maxwell et al., 2011).

De flesta nytexaminerade sjukskötarna föredrog att ha en utsedd handledare genom hela inskolningen. Om fler än en handledare var inblandade uttryckte de känslor av osäkerhet

(Myers et al., 2010; Ferguson, 2011; Glynn & Silva, 2013; Pruner et al., 2013). Däremot såg några nyutexaminerade sjukskötare flera handledare som en möjlighet att studera olika sjukskötares arbets- och förhållningssätt (Myers et al., 2010; Glynn & Silva, 2013).

Pruner m fl. (2013) beskriver hur handledarens stöd under inskolningen, i vissa fall, kunde utvecklas till en längre relation i form av mentorskap. I studien av Ferguson (2011) uppstod ofta den första kontakten med en potentiell mentor då erfarna sjukskötare erbjöd hjälp och stöd då den nyutexaminerade sjukskötaren kände sig överväldigad i nya situationer. Dessa mentorer var ofta sjukskötare som trivdes i sin yrkesroll och hade roligt på jobbet.

### **3.3 Att känna sig oförberedd på bristande socialt stöd**

Det framkom i studierna att nyutexaminerade sjukskötare förväntade sig att få socialt stöd, men enligt Kelly & Ahern (2008) framkom det att flera erfarna sjukskötare var av åsikten att det bästa sättet att lära sig nya uppgifter var att kastas ut på djupt vatten. Nyutexaminerade sjukskötare kände sig oförberedda på att lämnas ensamma i situationer där de inte hade någon aning om hur de skulle agera. Det kändes skrämmande och de var oroliga för att inte klara av yrket (Kelly & Ahren, 2008; Kelly & Mcallister, 2013). Nyutexaminerade sjukskötare lärde sig vilka de kunde be om hjälp och vilka som var av åsikten att det bästa var att kastas ut på djupt vatten. Efter sex månaders anställning hade bilden av att tillhöra en nobel profession övergått till att befinna sig i en kultur som *“eats their young”* (Kelly & Ahren, 2008).

Nyutexaminerade sjukskötare uppgav vidare att de inte hade varit förberedda på svårigheter kopplade till makt. De var förvånade över att upptäcka olika attityder och beteenden, såsom skadeglädje, bitterhet, avståndstagande och medvetet elakt beteende hos mer erfarna sjukskötare (Kelly & Ahren, 2008). Äldre sjukskötare och sjukskötare som saknade eller hade bristande utbildning visade sig vara svårare att arbeta med, de var också mindre benägna att bidra med stöd och vägledning (Kelly & Ahren, 2008; Sneltvedt & Sørli, 2012).

I Tsais m fl. (2014) studie upplevde nyutexaminerade sjukskötare bristande socialt stöd. De kände sig kritiserade på arbetsplatsen av mer erfarna sjukskötare, vilket kunde visa sig exempelvis under överrapportering till andra sjukskötare eller läkare. I studien av Pruner m fl. (2013) beskrev några nyutexaminerade sjukskötare sina handledare som inkonsekventa eller för oerfarna och de kände sig oroliga över att kommunicera med sin handledare.

Avsaknad av, eller brist på, engagemang och vägledning ansågs som ett problem för de nyutexaminerade sjuksköterna (Maxwell et al., 2011). I citatet nedan beskriver en nyutexaminerad sjukskötare ur Moore & Spence Cagles (2012) studie hur kollegor betedde sig illa och hur svårt det var att hantera;

I felt people made fun of you a lot when, you know they would talk about you, or ask you questions to just try to make you feel bad and there were many times I thought there is no way I can work with these people ... But that was really hard on me, like every day I would feel like “be strong, don't let them run you off, you can do this” - but it was hard, hard the first few months. (Moore & Spence Cagle, 2012, s. 39)

Nyutexaminerade sjukskötare kände sämre gemenskap när personal ställde frågor bara för att få dem att må dåligt (Ferguson, 2011). I studien av Moore & Spence Cagle (2012) menade flera nyutexaminerade sjukskötare att om de inte kände gemenskap sjukanmälde de sig oftare. De hade en känsla av att inte vilja gå till arbetet och hade planer på att lämna yrket.

### **3.4 Att uppleva socialt stöd och känna sig som en del av teamet**

Enligt Sneltvedt & Sørli (2012) och Fergusons (2011) studier var det viktigt för nyutexaminerade sjukskötare att bli involverade i gemenskapen på arbetsplatsen och få känna sig som en del av teamet. Att de fick ett gott bemötande, blev omhändertagna och välinformerade av kollegor och chefer då arbetet inleddes bidrog till att nyutexaminerade kände sig mer självsäkra inför nya arbetsuppgifter. Rak kommunikation i en stöttande miljö bidrog till en smidigare integrering (Maxwell et al., 2011). I citatet nedan beskriver en nyutexaminerad sjukskötare sin arbetsplats som omhändertagande;

The unit is a very motherly and friendly place. They are always asking if I am okay or if I need help. Having staff show me a task, hands on, and then allowing me to do it the next time played a big part in the feelings of comfort I have with nursing. (Pruner et al., 2013, s. 29)

Att ha erfarna sjukskötare som handledare hjälpte nyutexaminerade sjukskötare att integreras socialt- och bli respekterade i arbetsgruppen samt känna sig som en del av teamet (Ferguson, 2011; Maxwell et al., 2011; Hunsberger et al., 2013). Några nyutexaminerade sjukskötare



kände även att de blev skyddade av sin handledare, *“if you are a beginning nurse with a mentor, it’s a lot harder for people to eat you”* (Ferguson, 2011).

Enligt Lewis & McGowan (2015) kände sig nyutexaminerade sjukskötare trygga även då de inte arbetade med sin handledare eftersom andra i teamet stöttade dem vid behov. I studien av Hunsberger m fl. (2013) kände nyutexaminerade sjukskötare att det var okej att ställa frågor till vem som helst i teamet. Några nyutexaminerade sjukskötare i Glynn & Silvas (2013) studie uppgav dock att de upplevt fientlighet och illvilja, de ville inte ställa frågor och vara till besvär. I samma studie beskrevs däremot personalen som vänlig, välkomnande, stöttande och uppmuntrande av merparten av de nyutexaminerade sjukskötarna.

I Kelly & Mcallisters (2013) studie sågs det som en fördel att börja arbeta vid samma enhet som andra nyutexaminerade sjukskötare då detta gav en känsla av trygghet. Då stödet från mer erfarna sjukskötare saknades ansåg nyutexaminerade sjukskötare i Kelly & Aherns (2008) studie att de fick mest stöd av andra nyutexaminerade sjukskötare med lika lite erfarenhet som dem själva, *“en blind leder en blind”* (fritt översatt).

Enligt Maxwells m fl. (2011) studie upplevde nyutexaminerade sjukskötare att även övriga sjukskötare, avdelningsskötare och annan personal var positivt inställda till strukturerad handledning. En nyutexaminerad sjukskötare i samma studie betonade att de är framtiden inom professionen, de behöver bli omhändertagna och stöttade från början, annars kommer de att lämna yrket. Trots att nyutexaminerade sjukskötare var oroliga över att arbeta självständigt till en början, kändes det tryggare då de förstod att de var en del av ett team och att det handlade om lagarbete.

## 4. DISKUSSION

Diskussionen är indelad i en resultatdiskussion och en metoddiskussion. Framträdande delar ur resultatet diskuteras mot aspekter i bakgrunden samt annan forskning och litteratur kopplat till ämnet. Även arbetets tillvägagångssätt, svagheter och styrkor diskuteras.

### 4.1 Resultatdiskussion

Syftet med studien var att belysa nyutexaminerade sjukskötares erfarenheter av handledning. I resultatet framkom det vilka egenskaper som uppskattades hos handledare och hur handledning kunde bidra med bland annat ett ökat självförtroende och kompetensutveckling. God handledning bidrog även till en effektivare integrering in i arbetsgruppen, känslan av gemenskap värdesattes av nyutexaminerade sjukskötare. Däremot framkom det även i resultatet hur bristande handledning kunde påverka självförtroendet negativt. En icke stöttande arbetsmiljö, ett dåligt bemötande och medvetet elakt beteende från äldre och mer erfarna kollegor sågs som problematiskt för nyutexaminerade sjukskötare.

Relationen mellan handledare och nyutexaminerad sjukskötare beskrivs som en betydande och viktig del i resultatet, så även att personkemin stämmer. Handledarens roll ses som viktig, kanske viktigast, men det kan antas att nyutexaminerade sjukskötare har lika stort ansvar i att få relationen att fungera. Ansvaret bör ligga på båda parter. Även Karolinska Institutets sammanställning av 235 svenska sjukskötares reflektioner kring övergången mellan utbildning och yrkesliv beskriver handledarrelationen som viktig och ömsesidig (Djordjevic, Gustavsson & Rudman, 2011).

Handledning kräver dock extra tid och energi. Att både ta hand om patienter och att handleda en nyutexaminerad sjukskötare kan utgöra ytterligare en stressfaktor för sjukskötare som redan har en hög arbetsbelastning. I en studie av Hautala, Saylor & O'Leary-Kelley (2007) framkom det att 75% av de som varit handledare hade upplevt det som stressande och hög arbetsbelastning sågs som en av de största orsakerna. Handledning innebär även ett utökat ansvar. Som handledare stod de inte bara till svars för sina egna handlingar utan även för någon annans. Det kändes som om någon annan arbetade under deras legitimation. Att handledarrollen kan upplevas som stressfylld för en del kan bero på egen upplevd bristande

kompetens. Sjukskötaren kanske inte själv har uppnått någon av de senare kompetensfaserna, som Benner beskriver i sin teori, och känner sig därmed otillräcklig i handledarrollen. Även fast tiden som handledare kan upplevas som stressfylld uppgav handledare i studien av Tracey (2015) att de såg handledarrollen som en chans till personlig utveckling. Handledarna kände sig motiverade och entusiastiska över möjligheten att hålla sina kunskaper uppdaterade. Att få ingå i en handledarrelation med en engagerad handledare som var villig att dela med sig av sina kunskaper värdesattes i resultatet av nyutexaminerade sjukskötare.

I en optimal handledarrelation där båda parter är dedikerade, förmodas relationen medföra positiva effekter åt båda håll. Däremot finns det inte alltid förutsättningar för den optimala handledarrelationen.Handledning kräver tid, engagemang och kunskap och det är viktigt att förstå att detta inte bara går att åstadkomma i en handvändning. För att möjliggöra och frigöra tid för detta kan det tänkas kräva viss omstrukturering inom organisationen vilket förmodligen är både tidskrävande och inte heller helt okomplicerat. Ett sätt att åstadkomma förändring har gjorts på flera ställen runt om i världen, bland annat på några platser i Sverige, där kliniska basår implementerats för nyutexaminerade sjukskötare. I stora drag innehåller de olika kliniska basåren föreläsningar, praktiska övningar, handledning och reflektion. Tanken med dessa basår är att underlätta transitionen, få en stabil grund att stå på och en möjlighet att utveckla sin yrkesidentitet (jmf Frögéli, Rudman, Looft & Gustavsson 2017; Frögéli, Rudman, Kaarnavuo & Gustavsson, 2017).

I resultatet poängteras vidare vikten av att känna gemenskap och att känna sig som en del av teamet samt stödet som detta innebar för nyutexaminerade sjukskötare. Att integreras in i arbetsgruppen och bli socialt inkluderad kan därför ses som en avgörande aspekt för hur smidig transitionen blir för nyutexaminerade sjukskötare. I en större studie gjord av Karolinska Institutet påtalas socialt stöd av kollegor som en viktig och givande del under den första tiden i yrket. I samma studie påtalas även att bristande socialt stöd och feedback samt ett dåligt bemötande från mer erfaren personal upplevdes negativt för nyutexaminerade sjukskötare (Högman, Gustavsson, Frögéli & Rudman, 2017). Även Benner och Duchscher poängterar hur viktigt det är med stöd, handledning och uppmuntran från mer erfarna kollegor för att kunna utvecklas i sin yrkesroll. Viljan att känna sig som en del av ett team och att ingå i en gemenskap kan även antas ha en koppling till socialiseringsprocessen som omnämns inom organisationspsykologi. Socialiseringsprocessen beskriver, liksom Benner och

Duchschers teorier, olika faser en individ går igenom då de antar en ny yrkesroll. Flera aspekter ingår i socialiseringsprocessen, däribland vikten av socialt stöd från kollegor och chefer (Jex & Britt, 2014). En vilja att passa in, bli sedd och bekräftad är förmodligen ett vanligt behov som förekommer inom olika kontext genom livet. Nyutexaminerade sjukskötare söker efter den egna yrkesidentiteten. De befinner sig i en ny fas i livet och genomgår en transition. Att nyutexaminerade sjukskötare då vill känna gemenskap på arbetsplatsen och bli bekräftade av mer erfarna kollegor antas nödvändigt i processen till att finna trygghet i den nya yrkesrollen. Att känna gemenskap kan således ses som ett viktigt steg i utvecklingen från novis till expert.

Resultatet visar vidare att äldre sjukskötare var mindre benägna att bidra med stöd och vägledning för nyutexaminerade sjukskötare. Att vara äldre och därmed mer erfaren innebär inte per automatik att sjukskötaren är en expertsjukskötare. Att nå expertfasen, som Benner omnämner i sin teori, kräver förmodligen en stor vilja att utvecklas och en hög ambitionsnivå. De sjukskötare som var mindre benägna till att bidra med vägledning antas sakna denna höga ambitionsnivå. Bristande stöd från äldre sjukskötare kan även bero på en generationsfråga. Generationer har olika sätt att se på livet i allmänhet och yrket i synnerhet. Generation Y, födda från år 1980 och framåt, är den nya arbetsföra generationen (Keepnews, Brewer, Kovner & Shin, 2010; Chung & Fitzsimons, 2013). De värdesätter att kulturen på arbetsplatsen innefattar god gemenskap med kollegor och en känsla av samhörighet. Denna generation ser helst att de blir omhändertagna och stöttade i början av en anställning, gärna i form av ett mentorskap (Jamieson, 2009).

Medvetet elakt beteende som omnämns i resultatet benämns ofta i litteraturen som fenomenet *“nurses eats their young”* vilket också kan tänkas relatera till de olika generationerna. Den onda cirkeln av *“nurses eating their young”* upprepas genom generationer av sjukskötare på grund av hur dåligt de själva blev behandlade under sitt första år som verksamma (Evans & Chu, 2016). Medvetet elakt beteende och *“nurses eating their young”* kan även tänkas ha en koppling till projektion. Projicering är egna förnekade känslor som överförs till någon i omgivningen. De egna känslorna tillskrivs någon annan och situationen blir omvänd (Jonassen & Ringsted, 2008). Medvetet elakt beteende hos mer erfarna sjukskötare gentemot nyutexaminerade sjukskötare kan antas botten exempelvis i ett bristande självförtroende och

dålig självkänsla. Det kan således vara dags för kommande generation nyutexaminerade sjukskötare att bryta denna onda cirkel.

Avslutningsvis kan det konstateras att alla medarbetare är en del av kulturen på arbetsplatsen. Enligt Svensk Sjuksköterskeförenings (2017) kompetensbeskrivning skall sjukskötare kommunicera med kollegor på ett respektfullt, lyhört och empatiskt sätt. Vidare bör sjukskötare bidra med handledning och konstruktiv feedback samt upptäcka och möjliggöra kompetensutveckling hos sina kollegor. Har sjukskötare denna kompetensbeskrivning i åtanke antas det kunna utgöra en god grund för en utvecklande och omhändertagande arbetsmiljö.

## **4.2 Metoddiskussion**

Metoden för det här arbetet var en systematisk litteraturstudie med kvalitativ design, där artiklarna jämfördes och analyserades på basen av resultat innehåll. Både metoden och designen kändes relevant för att kartlägga tidigare forskning inom ämnet, då kvalitativ forskning avser belysa erfarenheter (Friberg, 2006). Däremot kan det tänkas ha gett en större översikt om även kvantitativa studier hade inkluderats då dessa vanligen innehåller ett större antal deltagare. Deltagarantalet från de inkluderade kvalitativa studierna i detta arbete var förhållandevis litet, det varierade mellan 8 st och 53 st nyutexaminerade sjukskötare (bilaga 2), vilket kan utgöra en brist i trovärdigheten. Att inkludera kvantitativa studier kunde även bidragit med en mer generaliserad, objektiv och mätbar bild av handledning ur nyutexaminerade sjukskötares perspektiv (Olsson & Sörensen, 2011). Artiklarna som inkluderats i resultatet hade inte några specifika geografiska begränsningar. Det förekommer studier från Norge, Irland, Storbritannien, Australien, USA, Kanada och Taiwan (bilaga 2). Enligt Henricson (2012) kan detta medföra att resultatet påverkats av kulturella skillnader, men kan även ses som en fördel då resultatet är förhållandevis samstämt och speglar liknande erfarenheter trots den geografiska spridningen.

EBSCO/Cinahl användes som databas för att finna material inom omvårdnadsvetenskaplig forskning. Då sökningarna i EBSCO/Cinahl resulterade i önskat antal artiklar valde författarna att inte använda sig av någon annan databas eftersom tiden var begränsad. Detta kan ses som en svaghet. Genom att genomföra sökningar i fler databaser hade möjligen

trovärdigheten förstärkts (Willman et al., 2016). Sökorden som användes under datainsamlingen var relevanta för arbetets syfte. Däremot har *transition* varit ett återkommande ord under processen och hade därför kunnat inkluderas som sökord. Trots adekvata sökord dök det upp flertalet icke relevanta sökträffar (Henricson, 2012). Detta löstes genom att författarna diskuterade vad som ansågs vara relevanta titlar för arbetets syfte. Titlar som inte på något sätt svarade till arbetets syfte ströks direkt vilket kan innebära en risk för att relevanta artiklar förkastades. De artiklar vars innehåll ansågs relevant för arbetets syfte genomgick en kvalitetsgranskning med hjälp av Olsson & Sörensens (2011) bedömningsmall för granskning av studier med kvalitativ metod. Då författarna aldrig tidigare gjort en kvalitetsgranskning och inte heller är experter på kvalitativ forskning var det svårt att avgöra vad som klassades som hög respektive låg kvalitet beträffande poängsättningen. Detta kan ha medfört missvisande bestämning av kvalitet på artiklarna.

Ämnesvalet gjordes på basen av egna erfarenheter och har därmed utgjort både en drivkraft och ett hinder i processen. Ett hinder såtillvida att författarna genom hela processen funnit information som de velat lyfta, men som senare visat sig inte svara till arbetets syfte. Drivkraften fanns i att ämnet inspirerar, engagerar och har lett till en vilja att förändra. Att ämnesvalet gjordes utifrån eget intresse och egna erfarenheter kan även utgöra en risk för viss förförståelse. Vidare är författarnas modersmål svenska och de inkluderade artiklarna är publicerade på engelska. Detta i kombination med den egna erfarenheten inom ämnet kan utgöra en risk för tolkningsfel i resultatet. För att öka trovärdigheten har författarna använt sig av handledare och medstudering som fått kommentera arbetet. Även externa personer har läst igenom arbetet för att försäkra att arbetet är förståeligt även för personer som inte befunnit sig mitt i processen (Henricson, 2012). Sammanfattningsvis har hela processen att genomföra en litteraturstudie gett författarna nya kunskaper och erfarenheter, vilket Henricson (2012) beskriver som en del av forskningsprocessen som *novis*. Den nya kunskapen och erfarenheten som författarna samlat på sig har fört med sig en insikt i hur arbetet kunde göras mer strukturerat och tidseffektivt.

Avslutningsvis blickar vi tillbaka till processens början. Grundtanken initialt var att utföra en studie med hjälp av intervjuer eller enkäter för att undersöka nyutexaminerade sjukskötares erfarenheter ur ett åländskt perspektiv. På grund av tidsramen för detta arbete och författarnas okunskap och bristande erfarenhet sågs dock detta inte som en möjlighet. Däremot kan det

också tänkas att en sådan studie hade varit svår att genomföra med tanke på att urvalsunderlaget inte är så stort. Då Åland är ett litet samhälle finns det även en risk för att eventuella spekulationer kring deltagarnas identitet skulle uppstå och deras anonymitet skulle då bli svår att säkra. Resultatet av denna litteraturstudie kan dock till viss del vara överförbar till åländska förhållanden. De inkluderade artiklarna kommer från flera olika länder och beskriver snarlika erfarenheter hos nyutexaminerade sjukskötare, vilka då kan antas se liknande ut även på Åland.

## 5. SLUTSATS

Syftet med studien var att belysa nyutexaminerade sjukskötares erfarenheter av handledning. Vikten av handledning, stöd och bekräftelse från mer erfarna sjukskötare poängterar både Benner och Duchscher i sina teorier, vilket går helt i linje med studiens resultat. I resultatet framkommer det även hur otillräcklig handledning och bristande socialt stöd påverkade nyutexaminerade sjukskötare negativt. Att genom handledning stärka självförtroendet hos nyutexaminerade sjukskötare redan från starten kan bidra till att behålla dem inom professionen och därmed minska omsättningen av sjukskötare. Det kan således konstateras att novisa sjukskötare behöver *en knuff i rätt riktning för att våga stå på egna ben*.

För att omsätta detta arbete i praktiken kunde fenomenet transitionschock och Duchschers transitionsteori med fördel nämnas under sjukskötarutbildningen. Detta för att öka förståelsen och underlätta den omvälvande och utvecklande process det faktiskt är att gå från studerande till professionell sjukskötare. Även Benners teori *Från Novis till Expert* kunde ges större utrymme under sjukskötarutbildningen. Detta kunde innebära en ökad förståelse kring sjukskötares kompetensutveckling och att resan från novis till expert är en föränderlig process som pågår under hela karriären. Detta arbete kan även inspirera yrkesverksamma sjukskötare till att se handledning som en möjlighet till personlig utveckling och en chans till att få sprida sin kunskap vidare till kommande generationer sjukskötare.



# LITTERATURFÖRTECKNING

Arman, M. (2015). Teori för vårdande i utveckling. I M. Arman, K. Dahlberg & M. Ekebergh (Red.), *Teoretiska grunder för vårdande* (ss. 279-290). Stockholm: Liber.

Arslan Yurumezoglu, H., & Kocaman, G. (2016). Predictors of Nurses' Intentions to Leave the Organisation and the Profession in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 24(2), 235-243. doi:10.1111/jonm.12305

Benner, P. (1984). *From Novice to Expert*. Menlo Park, Calif.: Addison-Wesley Publ.

Benner, P. (1993). *Från Novis till Expert*. Lund: Studentlitteratur.

Brykczynski, K. A. (2006). Patricia Benner: From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice. I A. Marriner-Tomey, & M. R. Alligood (Red.), *Nursing theorists and their work* (6. ed., ss. 140-166). St. Louis, Mo: Mosby.

Chan, Z. C. Y., Tam, W. S., Lung, M. K. Y., Wong, W. Y., & Chau, C. W. (2013). A Systematic Literature Review of Nurse Shortage and the Intention to Leave. *Journal of Nursing Management*, 21(4), 605-613. doi:10.1111/j.1365-2834.2012.01437.x

Chandler, G. (2012). Succeeding in the First Year of Practice: Heed the Wisdom of Novice Nurses. *Journal for Nurses in Staff Development*, 28(3), 103-107. doi:10.1097/NND.0b013e31825514ee

Chung, S. M., & Fitzsimons, V. (2013). Knowing generation Y: A New Generation of Nurses in Practice. *British Journal of Nursing*, 22(20), 1173-1179. doi:10.12968/bjon.2013.22.20.1173

Delaney, C. (2003). Walking a Fine Line: Graduate Nurses' Transition Experiences During Orientation. *Journal of Nursing Education*, 42(10), 437-443.

Djordjevic, A., Gustavsson, P., & Rudman, A. (2011). 235 röster om "glappet" - sjuksköterskors reflektioner om övergången mellan utbildning och yrkesliv 2 år efter sjuksköterskeexamen. (Karolinska Institutet).

Duchscher, J. B. (2008). A Process of Becoming: The Stages of New Nursing Graduate Professional Role Transition. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(10), 441-450. doi:10.3928/00220124-20081001-03

Duchscher, J. B. (2009). Transition Shock: The Initial Stage of Role Adaptation for Newly Graduated Registered Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(5), 1103-1113. doi:10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x

Duchscher, J. B. (2016). Transition Theory. Hämtad den 14.03.2017 från [http://nursingthefuture.ca/transition\\_theory](http://nursingthefuture.ca/transition_theory).

Evans, J., Boxer, E., & Sanber, S. (2008). The Strengths and Weaknesses of Transitional Support Programs for Newly Registered Nurses. *The Australian Journal of Advanced Nursing*, 25(4), 16-22.

Evans, M. M., & Chu, R. Z. (2016). Lateral Violence in Nursing. *MedSurg Nursing*, 25(6), 4-6.

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. doi:10.1016/j.nepr.2010.11.003

Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., & Salanterä, S. (2010). Nurses' Intention to Leave the Profession: Integrative Review. *Journal of Advanced Nursing*, 66(7), 1422-1434. doi:10.1111/j.1365-2648.2010.05322.x

Flinkman, M., & Salanterä, S. (2015). Early Career Experiences and Perceptions – A Qualitative Exploration of the Turnover of Young Registered Nurses and Intention to Leave the Nursing Profession in Finland. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1050-1057. doi:10.1111/jonm.12251

Friberg, F. (2006). Att göra en litteraturoversikt; I F. Friberg (Red.), (ss. 115-124). Danmark: Studentlitteratur Ab.

Frögéli, E., Rudman, A., Looft, A. & Gustavsson, P. (2017). *Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i Introduktionsåret i Region Skåne med start hösten 2015.* (Karolinska Institutet).

Frögéli, E., Rudman, A., Kaarnavuo, J. & Gustavsson, P. (2017). *Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i introduktionsåret KUÅ på Akademiska sjukhuset i Uppsala med start hösten 2015.* (Karolinska Institutet).

Glynn, P., & Silva, S. (2013). Meeting the Needs of New Graduates in the Emergency Department: A Qualitative Study Evaluating a New Graduate Internship Program. *Journal of Emergency Nursing, 39*(2), 173-178. doi:10.1016/j.jen.2011.10.007

Hautala, K., Saylor, C., & O'Leary-Kelley, C. (2007). Nurses' Perceptions of Stress and Support in the Preceptor role. *Journal for Nurses in Staff Development, 23*(2), 64-70. doi:10.1097/01.NND.0000266611.78315.08

Henricson, M. (2012). Diskussion. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod* (ss. 471-479). Lund: Studentlitteratur.

Hunsberger, M., Baumann, A., & Crea-Arsenio, M. (2013). The Road to Providing Quality Care: Orientation and Mentorship for New Graduate Nurses. *The Canadian Journal of Nursing Research, 45*(4), 72.

Högman, N., Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A. (2017). *Förhoppningar och farhågor: Sjuksköterskestudenters förväntningar inför att börja arbeta och deras erfarenheter som sjuksköterskor efter tre månader i arbetslivet.* (Karolinska Institutet).

Jamieson, I. (2009). Generation Y - Why Nursing Must Retain This Workforce. *Nursing New Zealand, 15*(7), 18-20.

Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology.* Hoboken, NJ: Wiley.

Karlsson, E. K. (2012). Informationssökning. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod* (ss. 95-113). Lund: Studentlitteratur.

Keepnews, D. M., Brewer, C. S., Kovner, C. T., & Shin, J. H. (2010). Generational Differences Among Newly Licensed Registered Nurses. *Nursing Outlook*, 58(3), 155-163. doi:10.1016/j.outlook.2009.11.001

Kelly, J., & Ahern, K. (2008). Preparing Nurses for Practice: A Phenomenological Study of the New Graduate in Australia. *Journal of Clinical Nursing*, 18(6), 910-918. doi:10.1111/j.1365-2702.2008.02308.x

Kelly, J., & Mcallister, M. (2013). Lessons Students and New Graduates Could Teach: A Phenomenological Study That Reveals Insights on the Essence of Building a Supportive learning culture through preceptorship. *Contemporary Nurse*, 44(2), 170-177. doi:10.5172/conu.2013.44.2.170

Korzon, J., & Trimmer, W. (2015). The Mutual Benefits of Preceptorship. *Nursing New Zealand*, 21(8), 14-16.

Lewis, S., & McGowan, B. (2015). Newly Qualified Nurses' Experiences of a Preceptorship. *British Journal of Nursing*, 24(1), 40-43. doi:10.12968/bjon.2015.24.1.40

Maxwell, C., Brigham, L., Logan, J., & Smith, A. (2011). Challenges Facing Newly Qualified Community Nurses: A Qualitative Study. *British Journal of Community Nursing*, 16(9), 428-434. doi:10.12968/bjcn.2011.16.9.428

Moore, P., & Spence Cagle, C. (2012). The Lived Experience of New Nurses: Importance of the Clinical Preceptor. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 43(12), 555-565. doi:10.3928/00220124-20120904-29

Myers, S., Reidy, P., French, B., McHale, J., Chisholm, M., & Griffin, M. (2010). Safety Concerns of Hospital-based New-to-practice Registered Nurses and Their Preceptors. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 41(4), 163-171. doi:10.3928/00220124-20100326-02

Nationalencyklopedin. (2017). Transition. Hämtad den 08.05.2017 från <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/transition>.

Nugent, E. (2008). Implementing Changes in Educational Strategies Based on Orientation Experiences of the New Graduate. *Journal for Nurses in Staff Development (JNSD)*, 24(5), 13-18. doi:10.1097/01.NND.0000320689.34437.f6

Numminen, O., Leino-Kilpi, H., Isoaho, H., & Meretoja, R. (2016). Newly Graduated Nurses' Occupational Commitment and its Associations with Professional Competence and Work-related Factors. *Journal of Clinical Nursing*, 25(1-2), 117-126. doi:10.1111/jocn.13005

O'Shea, M., & Kelly, B. (2007). The Lived Experiences of Newly Qualified Nurses on Clinical Placement During the First Six Months Following Registration in the Republic of Ireland. *Journal of Clinical Nursing*, 16(8), 1534-1542.  
doi:10.1111/j.1365-2702.2006.01794.x

Olsson, H., & Sörensen, S. (2011). *Forskningsprocessen*. Stockholm: Liber.

Pruner, L., Spiva, L., Mendoza, S. G., Martin, K., Johnson, D., McVay, F., Brakovich, B. & Hart, P. L. (2013). Hearing the Voices of Newly Licensed RNs: The Transition to Practice. *American Journal of Nursing*, 113(11), 24-32.

Rosén, M. (2012). Systematisk litteraturöversikt. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod* (ss. 429-444). Lund: Studentlitteratur.

Sandman, L., & Kjellström, S. (2013). *Etikboken*. Lund: Studentlitteratur.

Sneltvedt, T., & Sørli, V. (2012). Valuing Professional Pride and Compensating for Lack of Experience. *Home Health Care Management & Practice*, 24(1), 13-20.  
doi:10.1177/1084822311412592

Svensk Sjuksköterskeförening. (2017). *Kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska*. Hämtad från

<https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/kompetensbeskrivningar-publikationer/kompetensbeskrivning-legitimerad-sjukskoterska-2017-for-webb.pdf>

Tracey, J. M., & McGowan, I. W. (2015). Preceptors' Views on their Role in Supporting Newly Qualified Nurses. *British Journal of Nursing*, 24(20), 998-1001.

doi:10.12968/bjon.2015.24.20.998

Tsai, Y., Lee-Hsieh, J., Turton, M. A., Li, S., Tseng, H., Lin, H., & Lin, H. (2014). Nurse Preceptor Training Needs Assessment: Views of Preceptors and New Graduate Nurses. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 45(11), 497-505.

doi:10.3928/00220124-20141023-01

Wensel, T. M. (2006). Mentor or Preceptor: What is the difference? *American Journal of Health-System Pharmacy*, 63(17), 1597. doi:10.2146/ajhp060121

Willman, A., Bahtsevani, C., Nilsson, R., & Sandström, B. (2016). *Evidensbaserad omvårdnad*. Lund: Studentlitteratur.

**Bilaga 1** Tabellöversikt över datainsamling

Databas	Sökord	Antal träffar	Antal studier inkluderade	Datum för sökning
EBSCO/CINAHL	preceptor* AND “new graduate nurses” AND experience*	79	10	28.3
EBSCO/CINAHL	new AND nurse AND support* AND experience* AND orientation*	60	0	29.3
EBSCO/CINAHL	“new graduate nurses” AND support* AND orientation*	65	1	29.3
EBSCO/CINAHL	“new graduate nurses” AND mentor* AND experience*	41	2	30.3
EBSHO/CINAHL	Manuell sökning		1	30.3

## Bilaga 2 Tabellöversikt över inkluderade artiklar

Författare, titel, tidskrift, årtal	Syfte	Metod	Resultat
<p><b>Författare:</b> Evans, J., Boxer, E., &amp; Sanber, S. <b>Titel:</b> The Strengths and Weaknesses of Transitional Support Programs for Newly Registered Nurses <b>Tidskrift:</b> Australian Journal of Advanced Nursing <b>Årtal:</b> 2008 **</p>	<p>Syftet var att fastställa styrkor och svagheter med transitionsprogram för nyutexaminerade sjukskötare</p>	<p>En kvalitativ design användes där enskilda intervjuer utfördes med 9 st nyutexaminerade sjukskötare och 13 st erfarna sjukskötare. Studien utfördes i Australien.</p>	<p>Tre teman steg fram; <i>Program i kliniska miljöer som resulterar i icke stöttande beteende gentemot nyutexaminerade sjukskötare, Avdelningsskötaren påverkar nyutexaminerade sjukskötares upplevelser på arbetsplatsen och Transitionsprogram stöttar upp bristfälligheten som råder kring skolans förberedelser för nyutexaminerade sjukskötare</i></p>
<p><b>Författare:</b> Ferguson, L. M. <b>Titel:</b> From the perspective of new nurses: What do effective mentors look like in practice? <b>Tidskrift:</b> Nurse Education in Practice <b>Årtal:</b> 2011 ***</p>	<p>Syftet var att beskriva effektiva mentors karaktärsdrag utifrån nyutexaminerade sjukskötares perspektiv.</p>	<p>En kvalitativ design användes där enskilda intervjuer utfördes med 25 st nyutexaminerade sjukskötare. Studien utfördes i Kanada.</p>	<p>Sex kategorier steg fram; <i>Mentorer på den nya sjukskötares arbetsplats, Personkemi, Stark förebild, Integrering i arbetsgruppen, Stöttande förhållningssätt och Kunskapsutbyte</i></p>
<p><b>Författare:</b> Glynn, P., &amp; Silva, S <b>Titel:</b> Meeting the needs of new graduates in the emergency department: A qualitative study evaluating a new graduate internship program. <b>Tidskrift:</b> Journal of Emergency Nursing <b>Årtal:</b> 2013 ***</p>	<p>Syftet med studien var att undersöka nyutexaminerade sjukskötares erfarenheter av ett strukturerat inskolningsprogram inom akutsjukvård</p>	<p>En kvalitativ design användes där enskilda intervjuer utfördes med 8 st nyutexaminerade sjukskötare. De fick även besvara ett frågeformulär innehållande öppna frågor. Studien utfördes i USA.</p>	<p>Tre teman steg fram; <i>Att skaffa sig nya kunskaper och färdigheter inom en viss specialitet, Att bli skicklig och Assistans vid transition.</i></p>



Författare, titel, tidskrift, årtal	Syfte	Metod	Resultat
<p><b>Författare:</b> Hunsberger, M., Baumann, A., &amp; Crea-Arsenio, M.</p> <p><b>Titel:</b> The road to providing quality care: Orientation and mentorship for new graduate nurses</p> <p><b>Tidskrift:</b> The Canadian Journal of Nursing Research</p> <p><b>Årtal:</b> 2013 ***</p>	<p>Syftet med studien var att undersöka utökade inskolnings- och mentorprogram vilka hade för avsikt att underlätta nyutexaminerade sjukskötares transition</p>	<p>En kvalitativ design användes där enskilda intervjuer utfördes med 53 st nyutexaminerade sjukskötare. De nyutexaminerade sjukskötarnas mentorer intervjuades, man använde sig även av fokusgrupper med arbetsgivare. Studien utfördes i Kanada.</p>	<p>Fem teman steg fram; <i>Stress kopplad till transitionen, Den värderade mentortiden, Påväg mot förbättrade kliniska beslut och patientsäkerhet, Större produktivitet och Integrering på arbetsplatsen.</i></p>
<p><b>Författare:</b> Kelly, J., &amp; Ahern, K.</p> <p><b>Titel:</b> Preparing nurses for practice: A phenomenological study of the new graduate in australia.</p> <p><b>Tidskrift:</b> Journal of Clinical Nursing</p> <p><b>Årtal:</b> 2008 ***</p>	<p>Studiens syfte var att undersöka förväntningarna hos sjukskötarstuderande under sista året av utbildningen, innan de börjar arbeta och att beskriva nyutexaminerade sjukskötares erfarenheter under deras första sex månader i arbetslivet.</p>	<p>En kvalitativ design användes där enskilda intervjuer utfördes med 13 st nyutexaminerade sjukskötare. Studien utfördes i Australien.</p>	<p>Tre teman steg fram; <i>Det här är omvårdnad, Eating their young och Inte riktigt förberedd</i></p>
<p><b>Författare:</b> Kelly, J., &amp; Mcallister, M.</p> <p><b>Titel:</b> Lessons students and new graduates could teach: A phenomenological study that reveals insights on the essence of building a supportive learning culture through preceptorship.</p> <p><b>Tidskrift:</b> Contemporary Nurse</p> <p><b>Årtal:</b> 2013 ***</p>	<p>Syftet med studien var att undersöka och förstå nyutexaminerade sjukskötares upplevda erfarenheter av transitionen till att bli en professionell yrkesutövare.</p>	<p>En kvalitativ design användes där enskilda intervjuer utfördes med 13 st nyutexaminerade sjukskötare. Studien utfördes i Australien.</p>	<p>Fem kategorier steg fram; <i>Självförtroende, Vänskap, Att vara ute på djupt vatten, Kamratsöd och Brist på stöd.</i></p>

Författare, titel, tidskrift, årtal	Syfte	Metod	Resultat
<p><b>Författare:</b> Lewis, S., &amp; McGowan, B.</p> <p><b>Titel:</b> Newly qualified nurses' experiences of a preceptorship.</p> <p><b>Tidskrift:</b> British Journal of Nursing</p> <p><b>Årtal:</b> 2015 ***</p>	<p>Syftet med studien var att få insikt i hur nyutexaminerade sjukskötare som deltagit i ett inskolningsprogram upplevde handledningen.</p>	<p>En kvalitativ design användes där enskilda intervjuer utfördes med 8 st nyutexaminerade sjukskötare. Studien utfördes i Storbritannien.</p>	<p>Två huvudkategorier steg fram; <i>Kravet på stöd</i> och <i>Förväntningar på handledningen</i>.</p>
<p><b>Författare:</b> Maxwell, C., Brigham, L., Logan, J., &amp; Smith, A.</p> <p><b>Titel:</b> Challenges facing newly qualified community nurses: A qualitative study.</p> <p><b>Tidskrift:</b> British Journal of Community Nursing</p> <p><b>Årtal:</b> 2011 ***</p>	<p>Syftet var att undersöka hur nyutexaminerade sjukskötare anpassade sig till- och hanterade utökade ansvarsområden.</p>	<p>En kvalitativ design användes där individuella intervjuer utfördes med 10 st nyutexaminerade sjukskötare. Studien utfördes i Storbritannien.</p>	<p>Fyra huvudteman steg fram; <i>Transitions arbete</i>, <i>Nya kunskaper</i>, <i>Stöd och uppsikt</i> samt <i>Professionellt identitet och integrering</i>.</p>
<p><b>Författare:</b> Moore, P., &amp; Spence Cagle, C.</p> <p><b>Titel:</b> The lived experience of new nurses: Importance of the clinical preceptor</p> <p><b>Tidskrift:</b> The Journal of Continuing Education in Nursing</p> <p><b>Årtal:</b> 2012 ***</p>	<p>Studien hade två syften. Det första var att undersöka fenomenet att vara en nyutexaminerad sjukskötare i ett 12-18 månader inskolningsprogram, och det andra var att identifiera hur ett koncept med riktlinjer kunde verka som en stomme under inskolningen.</p>	<p>En kvalitativ design användes där individuella intervjuer utfördes med 10 nyutexaminerade sjukskötare. Studien utfördes i USA.</p>	<p>Tre teman steg fram; <i>Att känna att man passar in</i>, <i>Öka utveckling med hjälp av handledning</i> och <i>Att bevisa kompetens: klara sig självständigt</i>.</p>

Författare, titel, tidskrift, årtal	Syfte	Metod	Resultat
<p><b>Författare:</b> Myers, S., Reidy, P., French, B., McHale, J., Chisholm, M., &amp; Griffin, M.</p> <p><b>Titel:</b> Safety concerns of hospital-based new-to-practice registered nurses and their preceptors</p> <p><b>Tidskrift:</b> Journal of Continuing Education in Nursing</p> <p><b>Årtal:</b> 2010 ***</p>	<p>Syftet var att undersöka förväntningar hos både nyutexaminerade sjukskötare och handledare kopplat till inlämningsbehov hos nyutexaminerade sjukskötare relaterat till patientsäkerhet.</p>	<p>En kvalitativ design användes där diskussioner med fokusgrupper utfördes. Totalt deltog 19 st nyutexaminerade sjukskötare. Handledare bildade egna fokusgrupper. Studien utfördes i USA.</p>	<p>Tolv teman steg fram; <i>Yrkes- och färdighetsutveckling, Handlarens pedagogiska strategier, Kritiskt tänkande, Kommunikation, Tekniska aspekter, Barriärer, Förberedelse för omvårdnad, Klinisk erfarenhet, Stöd i kliniskt arbete, Feedback, Omhändertagande och Inskolning</i></p>
<p><b>Författare:</b> Pruner, L., Spiva, L., Mendoza, S. G., Martin, K., Johnson, D., McVay, F., Brakovich, B., Hart, P. L</p> <p><b>Titel:</b> Hearing the voices of newly licensed RNs: The transition to practice.</p> <p><b>Tidskrift:</b> American Journal of Nursing</p> <p><b>Årtal:</b> 2013 ***</p>	<p>Syftet var att beskriva nyutexaminerade sjukskötares erfarenheter av inskolning och att identifiera sätt att förbättra den på.</p>	<p>En kvalitativ design användes där individuella intervjuer utfördes med 21 nyutexaminerade sjukskötare. Studien utfördes i USA.</p>	<p>Tio teman steg fram; <i>tillfredsställande handledning, icke tillfredsställande handledning, att lära sig genom erfarenhet, att lära sig att vara tidseffektiv, att lära sig genom kommunikation, stöd genom programmet, stöd från handledaren, stöd från nyutexaminerade och andra sjukskötare, förbättring av inskolning och förbättring av HR)</i></p>
<p><b>Författare:</b> Sneltvedt, T. &amp; Sørli, V.</p> <p><b>Titel:</b> Valuing Professional pride and compensating for lack of experience: Challenges for leaders and Colleagues Based on Recently Graduated Nurses' Narratives</p> <p><b>Tidskrift:</b> Home Health Care Management &amp; Practice</p> <p><b>Årtal:</b> 2012 ***</p>	<p>Syftet med studien var att belysa vad chefer och kollegor kan göra för att säkra nyutexaminerade sjukskötares kompetens och hur de ska få dem att stanna inom yrket.</p>	<p>En kvalitativ design användes där enskilda intervjuer utfördes med 9 st nyutexaminerade sjukskötare. Studien utfördes i Norge.</p>	<p>Fem teman steg fram; <i>Att ta initiativ, Förståelse för sjukskötares yrkesstolthet, Bidra med den egna kompetensen, Visa sjukskötare förtroende och Bringa klarhet i yrkesrollen</i></p>

Författare, titel, tidskrift, årtal	Syfte	Metod	Resultat
<p><b>Författare:</b> Tsai, Y. M., Lee-Hsieh, J., Turton, M. A., Li, S. Y., Tseng, H. L., Lin, H. C., &amp; Lin, H. L.</p> <p><b>Titel:</b> Nurse preceptor training needs assessment: Views of preceptors and new graduate nurses.</p> <p><b>Tidskrift:</b> The Journal of Continuing Education in Nursing</p> <p><b>Årtal:</b> 2014 ***</p>	<p>Syftet med studien var att undersöka utbildningsbehovet hos både handledare och nyutexaminerade sjukskötare.</p>	<p>En kvalitativ design användes där diskussioner med fokusgrupper utfördes. Totalt deltog 24 nyutexaminerade sjukskötare. Handledare bildade egna fokusgrupper. Studien utfördes i Taiwan.</p>	<p>Sju teman steg fram som berörde nyutexaminerade sjukskötare; <i>Bristande självförtroende i yrket, Förväntningar på en lärande miljö, Att förvänta sig konkreta förklaringar, Att känna sig bortgjord, Att förvänta sig tid för att utvecklas, En känsla av underlägesenhet gentemot äldre kollegor och Att uppleva stress och frustration i kontakten med handledare</i></p>

\* Låg kvalitet

\*\* Medelhög kvalitet

\*\*\* Hög kvalitet

### Bilaga 3 Bedömningsmall

Poängsättning	0	1	2	3
Abstrakt (syfte, metod, resultat)	Saknas	1/3	2/3	Samtliga
Introduktion	Saknas	Knapphändig	Medel	Välskriven
Syfte	Ej angivet	Otydligt	Medel	Tydligt
Metod				
Metodval adekvat till frågan	Ej angiven	Ej relevant	Relevant	
Metodbeskrivning (repetierbarhet)	Ej angiven	Knapphändig	Medel	Utförlig
Triangulering	Saknas	Finns		
Urval (antal, beskrivning, representativitet)	Ej acceptabel	Låg	Medel	God
Nyutexaminerade sjukskötare	Ej undersökt	Liten andel	Hälften	Samtliga
Bortfall	Ej angivet	>20%	5-20%	<5%
Bortfall med betydelse för resultatet	Analys saknas/Ja	Nej		
Kvalitet på analysmetod	Saknas	Låg	Medel	Hög
Etiska aspekter	Ej angivna	Angivna		
Resultat				
Frågeställningen besvarad	Nej	Ja		
Resultatbeskrivning (redovisning, tabeller etc)	Saknas	Otydlig	Medel	Tydlig
Tolkning av resultat (citat, kod, teorier etc)	Ej acceptabel	Låg	Medel	God
Diskussion				
Problemanknytning	Saknas	Otydlig	Medel	Tydlig
Diskussion av egenkritik och felkällor	Saknas	Låg	God	
Anknytning till tidigare forskning	Saknas	Låg	Medel	God
Slutsatser				
Överensstämmelse med resultat (huvudpunkter belyses)	Slutsats saknas	Låg	Medel	God
Ogrundande slutsatser	Finns	Saknas		
Total poäng (max 48p)	p	p	p	p
Titel:	Grad 1: 80%	Grad 2: 70%	Grad 3: 60%	p
Författare:				%