

Sykepleien

FAGUTVIKLING

Anerkjennelse gir nyutdannede sykepleiere faglig trygghet

Mange nyutdannede opplever starten på yrkeslivet som krevende og ensom. Å bli møtt med respekt og støtte kan gjøre overgangen tryggere.

[Torild Sneltned](#)

Førstelektor og pensjonist

Fakultet for sykepleie og helsevitenskap, Nord universitet

[Arbeidsmiljø](#)

[Bemanning](#)

[Kommunehelsetjeneste](#)

[Helsepersonell](#)

Sykepleien 2026;114(103726):e-103726

DOI: [10.4220/Sykepleiens.2026.103726](https://doi.org/10.4220/Sykepleiens.2026.103726)

Hovedbudskap

Anerkjennelse er viktig for at nyutdannede sykepleiere skal oppleve faglig trygghet og tilhørighet i arbeidsfellesskapet. Når de blir møtt med respekt, får faglig støtte og mulighet til å utøve verdibasert sykepleie, øker sannsynligheten for at de blir værende i yrket.

Den første tiden som sykepleier beskrives ofte som utfordrende, og mange nyutdannede føler seg alene, stresset og overveldet (1). Studier viser at god faglig støtte og erfaringer med å gi pasientomsorg av høy kvalitet har betydning for om nyutdannede sykepleiere finner seg til rette og velger å bli værende i arbeidsforholdet (2).

I et forskningssamarbeid ved Nord Universitet ble det samlet inn data fra sykehus, hjemmesykepleie og sykehjem for å utforske nyutdannede sykepleieres erfaringer i overgangen fra studier til yrkesliv.

«Det er viktig at ledere og kollegaer sørger for at nyutdannede sykepleiere i hjemmesykepleien og på sykehjem blir tatt godt imot.»

En studie fra hjemmesykepleien (3) viser at nyutdannede sykepleiere opplever den nye rollen som både overraskende og utfordrende. De blir overrasket over hvor variert pasientgruppen er, og utfordres av de mange ulike oppgavene de får. Samtidig kjenner de på et stort ansvar for å gjøre gode faglige vurderinger og iverksette riktige tiltak i møte med mange forskjellige problemstillinger.

Det er viktig at ledere og kollegaer sørger for at nyutdannede sykepleiere i hjemmesykepleien og på sykehjem blir tatt godt imot. De må bli vist tillit og få tid til å utvikle kompetansen sin. I tillegg har det stor betydning at ledere og kollegaer ser og bekrefter deres faglige engasjement og innsatsen de legger ned for å gjøre det rette (4).

Nyutdannede sykepleiere møter store utfordringer

I forbindelse med Kunnskapsdepartementets arbeid med Melding til Stortinget 13 (2011–2012) ble vi som forsket på nyutdannede sykepleieres erfaringer, invitert til møter (5). Meldingen handlet om utdanning og velferd, med søkelys på å utvikle gode tjenester og bedre samsvar mellom kompetanse og behovene i helse- og omsorgstjenestene.

Våre studier (3, 4) ble brukt for å synliggjøre utfordringene nyutdannede møter i den kommunale helsetjenesten, og deres behov for støtte og veiledning fra arbeidsgivere, ledere og kollegaer for å kunne utvikle seg faglig og profesjonelt. I tillegg ble studiene brukt til å dokumentere at nyutdannede ofte avgjør i løpet av denne første tiden om de vil fortsette i jobben eller avslutte arbeidsforholdet.

Hvordan har situasjonen utviklet seg etter at stortingsmeldingen ble lagt frem? Situasjonen ser ikke ut til å være vesentlig forbedret. Det vises fortsatt til store utfordringer med å rekruttere sykepleiere i kommunale helsetjenester, noe som kommer til uttrykk gjennom hyppige medieoppslag (6).

Sykepleiere forlater yrket til tross for økende behov

Statistisk sentralbyrå rapporterer at én av fem nyutdannede sykepleiere ikke jobber i helsetjenesten (7). Samtidig viser framskrivninger at Norge kan mangle om lag 28 000 sykepleiere i 2035 (8). Det stilles stadig spørsmål ved hvorfor sykepleiere forlater yrket (9), en problemstilling som har vært hyppig diskutert i tidsskriftet Sykepleien de seneste årene (10).

Jeg har reflektert over betydningen av anerkjennende prosesser for nyutdannede sykepleiere, og jeg vil i denne fagartikkelen videreutvikle og presentere disse refleksjonene.

Jeg vil først redegjøre for innholdet i begrepet anerkjennelse. Begrepet forstås som respekt og sosial verdsettelse, noe mennesker er avhengige av for å skape et godt liv og utvikle en positiv selvidentitet. Det motsatte av anerkjennelse er ekskludering og fremmedgjøring (11).

Anerkjennelse gir nyutdannede sykepleiere motivasjon

Nyutdannede sykepleiere gir i studiene uttrykk for at anerkjennelse fra pasienter og pårørende for at de yter god sykepleie, betyr svært mye for dem (12). Andre studier bekrefter også at nye generasjoner sykepleiere i stor grad forankrer yrkesutøvelsen sin i sykepleietradisjonens humanistiske verdier, blant annet gjennom sitt søkelys på relasjonen til pasientene og deres pårørende (13).

Noen av våre informanter forteller at de bevisst har valgt å arbeide i kommunehelsetjenesten nettopp fordi de får mer langvarige og kontinuerlige relasjoner til pasientene og deres pårørende enn i spesialisthelsetjenesten.

«Nyutdannede sykepleiere gir i studiene uttrykk for at anerkjennelse fra pasienter og pårørende for at de yter god sykepleie, betyr svært mye for dem.»

En nyere norsk studie viser at sykepleiere i kommunehelsetjenesten som opplever manglende støtte og begrensede muligheter til å yte personorientert og etisk kompetent sykepleie i tråd med tradisjonens omsorgsverdier, ofte kjenner på dårlig samvittighet (14).

En annen nyere norsk studie (15) bekrefter at særlig nyutdannede sykepleiere kan miste motivasjonen for å bli i yrket når de møter en uventet yrkesrealitet og en altoppslukende arbeidshverdag. Yrkesgløden deres avhenger av om de opplever å kunne realisere seg selv og ønsket om å hjelpe pasientene gjennom sykepleien de utfører. Når de ikke får mulighet til å virkeliggjøre yrkets idealer og verdier, begynner de å vurdere om de har en fremtid i yrket.

Nyutdannede trenger støtte for å utvikle kompetanse

Nyutdannede sykepleiere er ofte unge og uerfarne, og de kommer til et arbeidsfellesskap som allerede er etablert. I mitt materiale (3, 4) beskriver de at de føler seg avvist og lite verdsatt når de ikke blir tatt godt imot. De har også forventninger om gode mentorordninger og introduksjonsprogrammer (4).

I kommunehelsetjenesten er nyutdannede sykepleierne ofte blant dem med høyest formell utdanning i arbeidsfellesskapet, men de er i klart mindretall (16). Det kan være utfordrende å være ny og usikker, samtidig som man har den høyeste formelle utdanningen.

Det skilles gjerne mellom to former for kunnskap: skolestisk kunnskap, som erverves gjennom utdanning, og kunnskap som utvikles gjennom erfaring (17). Nyutdannede sykepleiere har mye skolestisk kunnskap, men de mangler ofte den kunnskapen som bygges gjennom erfaring. Studiene (4) viser at ulike kunnskapstilnærminger kan være gjenstand for konflikter.

Nyutdannede befinner seg i en krevende fase tidlig i karrieren, der de møter høye krav til kompetanse samtidig som de kjenner på sin egen begrensede erfaring. De har derfor behov

for å lære i fellesskap med mer erfarne kollegaer (18). Å utvikle kompetanse som sykepleiere tar lang tid (19).

Anerkjennelse i arbeidsfellesskapet styrker trygghet

I denne første, krevende fasen uttrykker nyutdannede sykepleiere et behov for å få bekreftet sitt faglige skjønn av kollegaer og ledere, og de trenger støtte i arbeidet med å utvikle egen kompetanse.

Respekt og anerkjennelse fra arbeidsfellesskapet, samt deling av kunnskap og erfaringer, er svært viktig for nyutdannede sykepleiere (3, 4, 12). Flere forteller om hvor betydningsfullt det er å bli møtt med tillit knyttet til den kompetansen de faktisk har etter endt utdanning.

Samtidig beskriver de at de søker råd og støtte hos erfarne hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Når de gjør dette, anerkjenner de deres erfaringsbaserte kunnskaper, og det kan bidra til positive og anerkjennende prosesser i arbeidsmiljøet.

Anerkjennelseskamp svekker faglig utvikling

Nyutdannede sykepleiere kan også erfare å bli møtt med manglende anerkjennelse for sine faglige vurderinger (3, 4, 12). I slike situasjoner kan det oppstå en anerkjennelseskamp, der anerkjennelse av nyutdannedes skolaske kunnskap holdes tilbake og arbeidsmiljøet preges av maktbaserte prosesser.

Slike erfaringer synliggjør behovet for sterke faglige ledere og kollegaer som aktivt støtter og fremmer introduksjonen av nyutdannede sykepleiere, samt ledere som evner å samle arbeidsfellesskapet rundt et felles mål om god kvalitet i pasientomsorgen i kommunehelsetjenesten (20).

«Nyutdannede sykepleiere kan også erfare å bli møtt med manglende anerkjennelse for sine faglige vurderinger.»

Magerøy og medarbeidere (21) peker på lederes ansvar for både å etablere gode systemer som ivaretar pasientsikkerheten, og for å fremme samarbeid og håndtere spenninger innad i arbeidsfellesskapet i kommunehelsetjenesten.

I praksisfellesskap preget av kunnskapsbaserte prosesser deles både skolaske og erfaringsbasert kunnskap. Samtidig er pasientomsorgen i kommunehelsetjenesten kompleks og kunnskapskrevende, med en økende andel pasienter med sammensatte lidelser (22). Til tross for dette preges mange sykehjem av bemanningskrise og store utfordringer med å rekruttere sykepleiere (6).

Mestring gir yrkesstolthet og selvverd

Anerkjennelsen fra pasienter og deres pårørende har stor betydning for nyutdannede sykepleiere (12), og de kan strekke seg langt for å få denne anerkjennelsen.

Samtidig har vi sett at nyutdannede vurderer om de skal bli i yrket dersom de ikke opplever å ha mulighet til å ivareta det de oppfatter som god pasientomsorg (15). Hva den nyutdannede sykepleieren forstår som god sykepleie, blir dermed en viktig del av hennes eller hans identitet.

Sørensen og Hall (23) beskriver det å se helheten i kliniske situasjoner som en komplisert prosess, der objektive og subjektive fenomener veves sammen og gir retning for handling. Når sykepleiere opplever å være på høyde med situasjonen og forstår hvordan de skal handle, kan de kjenne på yrkesstolthet. Dette handler om selvverdsettelse og glede over å mestre et komplisert fag.

Denne formen for anerkjennelse næres av pasienter og deres pårørende som anerkjenner arbeidet de gjør.

Nerheim (24) beskriver den profesjonelle identiteten som en sammensmelting av faglige og personlige verdier, og knytter dette til anerkjennelsens etikk. Omsorgsverdiene bygger på anerkjennelsen av den andre, noe som ser ut til å gi mening i sykepleieres forståelse av egen yrkesutøvelse.

Arbeidsfellesskapet former nyutdannedes selvbylde

Manglende anerkjennelse kan utfordre sykepleieres anerkjennelse av seg selv som profesjonsutøvere. Hvis vi ser nærmere på betydningen av dette, kan sykepleieres dårlige samvittighet forstås som et uttrykk for manglende realisering av de omsorgsverdiene de selv anerkjenner, og som dermed utfordrer deres moralske integritet.

Det er av stor betydning at ikke bare pasienter og deres pårørende, men også arbeidsfellesskapet, anerkjenner måten den nyutdannede sykepleieren utøver yrket sitt på, og gir faglig støtte i miljøer preget av kunnskapsbaserte, fremfor maktbaserte, prosesser.

Selvbylde og selvoppfattelse utvikles i spennet mellom hvordan man blir sett av andre, og hvordan man ser seg selv. En personlig identitet som er preget av et positivt forhold til seg selv, gir grunnlag for en individuell selvrealisering og en positiv selvopplevelse (11). Vissheten om at man duger som sykepleier, bidrar til selvverdsettelse.

En slik individuell selvrealisering kan man oppnå som medlem av et fellesskap når fellesskapet i tilstrekkelig grad bekrefter profesjonelle standarder og dermed ens troverdighet som fagperson. Reflekterer jeg videre over dette, kan jeg se kvalitet i pasientomsorgen som en viktig forutsetning for at nyutdannede anerkjenner sin egen yrkesutøvelse i den praksisen de er en del av.

Manglende anerkjennelse truer moralsk integritet

Spørsmålet blir da hva som skjer med den nyutdannede sykepleieren dersom hun eller han blir en del av en praksis som de ikke anerkjenner på et faglig og moralsk nivå. Anerkjennelse kan komme fra pasienter, pårørende, kollegaer og ledere – men vil det hjelpe hvis sykepleieren ikke anerkjenner seg selv?

Henriksen og Vetlesen (25) definerer et moralsk subjekt som en person som imøtekommer andres avhengighet ved å vise omsorg. Handlingene bygger på en moralsk integritet som springer ut av et personlig ansvar for å ivareta etiske, moralske og faglige dimensjoner i yrkespraksisen, uten å gjemme seg bak arbeidsgiverens eller kommunens ansvar.

«Å tre frem som et moralsk subjekt kan være krevende for en nyutdannet sykepleier i sitt første arbeidsforhold.»

Å tre frem som et moralsk subjekt kan være krevende for en nyutdannet sykepleier i sitt første arbeidsforhold, særlig i møte med en etablert praksis.

Dersom nyutdannede sykepleiere forsøker å tilpasse seg arbeidsfellesskapet av bekvemmelighetshensyn, uten å stå opp for det de selv anerkjenner som god sykepleie, kan det bli en engstelig og smertefull tilpasning (11).

Heidegren (11) beskriver slike situasjoner som forsøk på å skape troverdighet og bekrefte verdier slik at identiteten samsvarer med måten man handler på, men fremmedgjøres i prosessen.

Ledelse og anerkjennelse påvirker stabilitet

I denne fagartikkelen har jeg brukt anerkjennelse som et perspektiv for å belyse hvorfor mange nyutdannede sykepleiere velger å forlate et arbeidssted når de ikke kan stå inne for den sykepleiefaglige og etiske standarden som praktiseres der, og dermed opplever fremmedgjøring i rollen som sykepleier.

Gjennom anerkjennelse som perspektiv har jeg også belyst hvordan lederes og arbeidsgiveres vektlegging av kvalitet i pasientomsorgen kan danne et viktig grunnlag for å rekruttere og beholde nyutdannede sykepleiere.

Takksigelser

Takk til Venke Sørli, professor emerita ved Lovisenberg Diakonale Høyskole, for støtte under skriveprosessen.

Forfatteren oppgir ingen interessekonflikter.



FAGLIG STØTTE: Nyutdannede sykepleiere trenger erfarne kollegaer å lære av og sammen med for å bli trygge i krevende situasjoner. *Illustrasjonsfoto: PeopleImages / Shutterstock / NTB*

1. Jarden RJ, Jarden A, Weiland TJ, Taylor G, Brockenshire N, Gerdtz M. Registered nurses' experiences of psychological well-being and ill-being in their first year of practice: A qualitative meta-synthesis. *J Adv Nurs*. 2021;77(3):1172–87. DOI: [10.1111/jan.14667](https://doi.org/10.1111/jan.14667)
2. Kaldal MH, Voldbjørg SL, Grønkjær M, Conroy T, Feo R. Newly graduated nurses' commitment to the nursing profession and their workplace during their first year of employment: A focused ethnography. *J Adv Nurs*. 2024;80(3):1058–71. DOI: [10.1111/jan.15883](https://doi.org/10.1111/jan.15883)
3. Sneltvedt T, Odland LH, Sørli V. Standing on one's own feet: New graduate nurses' home health care challenges and work experiences study. *Home Health Care Manag Pract*. 2009;22(4):262–68. DOI: [10.1177/1084822309341256](https://doi.org/10.1177/1084822309341256)
4. Sneltvedt T, Sørli V. Valuing professional pride and compensating for lack of experience: Challenges for leaders and colleagues based on recently graduated nurses' narratives. *Home Health Care Manag Pract*. 2011;24(1):13–20. DOI: [10.1177/1084822311412592](https://doi.org/10.1177/1084822311412592)
5. Meld. St. 13 (2011–2012). Utdanning for velferd [internett]. Oslo: Kunnskapsdepartementet; 2011 [hentet 10. september 2024]. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-13-20112012/id672836/?ch=1>
6. NOU 2023: 4. Tid for handling: personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste [internett]. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet; 2023 [hentet 14. juni 2024]. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-4/id2961552/>
7. Statistisk sentralbyrå (SSB). 1 av 5 nyutdanna sykepleiere jobber ikke i helsetjenesten [internett]. Oslo: SSB; 25. august 2017 [hentet 10. september 2024]. Tilgjengelig fra:

<https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/1-av-5-nyutdanna-sykepleiere-jobber-ikke-i-helsetjenesten>

8. Statistisk sentralbyrå (SSB). Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2035 [internett]. Oslo: SSB; 9. mai 2019 [hentet 14. juni 2024]. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/arbeidsmarkedet-for-helsepersonell-fram-mot-2035>
9. Bjørnnes TD. Hvorfor slutter sykepleiere i yrket? Sykepleien. 2024;112(95063):e-95063. DOI: [10.4220/Sykepleiens.2024.95063](https://doi.org/10.4220/Sykepleiens.2024.95063)
10. Habtu T. Nyutdannede får ofte et virkelighetssjokk [internett]. Oslo: Sykepleien; 11. november 2023 [hentet 12. april 2024]. Tilgjengelig fra: <https://sykepleien.no/meninger/2023/11/nyutdannede-sykepleiere-far-ofte-et-virkelighetssjokk>
11. Heidegren CG. Anerkendelse – kort og godt. Frederiksberg: Samfundslitteratur; 2010.
12. Sneltvedt T, Bondas T. Proud to be a nurse? Recently graduated nurses' experiences in municipal health care settings. Scand J Caring Sci. 2016;30(3):557–64. DOI: [10.1111/scs.12278](https://doi.org/10.1111/scs.12278)
13. Lindberg M, Carlsson M, Engström M, Kristofferzon ML, Skytt B. Nursing student's expectations for their future profession and motivating factors – A longitudinal descriptive study from Sweden. Nurse Educ Today. 2020;84:104218. DOI: [10.1016/j.nedt.2019.104218](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104218)
14. Munkeby H, Bratberg G, Devik SA. Meanings of troubled conscience in nursing homes: nurses' lived experience. Nurs Ethics. 2023;30(1):20–31. DOI: [10.1177/09697330221117261](https://doi.org/10.1177/09697330221117261)
15. Kyllingstad L, Kristoffersen M. Nyutdannede sykepleieres tanker om egen fremtid i sykepleieryrket. Nord Sygeplejeforsk. 2022;12(4):1–14. DOI: [10.18261/nsf.12.4.5](https://doi.org/10.18261/nsf.12.4.5)
16. Bergqvist M, Bastholm-Rahmner P, Modig K, Gustafsson LL, Schmidt-Mende K. Proud but powerless: a qualitative study of homecare workers' work experiences and their suggestions for how care for homebound older adults can be improved. J Gerontol Soc Work. 2024;67(6):841–60. DOI: [10.1080/01634372.2024.2355154](https://doi.org/10.1080/01634372.2024.2355154)
17. Wackerhausen S. Humanisme, professionsidentitet og uddannelse i Sundhedsområdet. København: Hans Reitzels Forlag; 2002.
18. Aase I, Ree E, Johannessen T, Strømme T, Ullebust B, Holen-Rabbersvik E, et al. Talking about quality: how 'quality' is conceptualized in nursing homes and homecare. BMC Health Serv Res. 2021;21(1):104. DOI: [10.1186/s12913-021-06104-0](https://doi.org/10.1186/s12913-021-06104-0)
19. Duchscher JB. A process of becoming: The stages of new nursing graduate professional role transition. J Contin Educ Nurs. 2008;39(10):441–50. DOI: [10.3928/00220124-20081001-03](https://doi.org/10.3928/00220124-20081001-03)

20. Regan S, Wong C, Laschinger HK, Cummings G, Leiter M, MacPhee M, et al. Starting Out: qualitative perspectives of new graduate nurses and nurse leaders on transition to practice. J Nurs Manag. 2017;25(4):246–55. DOI: [10.1111/jonm.12456](https://doi.org/10.1111/jonm.12456)
21. Magerøy MR, Macrae C, Braut GS, Wiig S. Managing patient safety and staff safety in nursing homes: Exploring how leaders of nursing homes negotiate their dual responsibilities – a case study. Front Health Serv. 2024;4:1275743. DOI: [10.3389/frhs.2024.1275743](https://doi.org/10.3389/frhs.2024.1275743)
22. Meld.st. nr. 47 (2008–2009). Samhandlingsreformen. Rett behandling – på rett sted – til rett tid [internett]. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet; 2009. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-47-2008-2009-/id567201/>
23. Sørensen EE, Hall EOC. Seeing the big picture in nursing: a source of human and professional pride. J Adv Nurs. 2011;67(10):2284–91. DOI: [10.1111/j.1365-2648.2011.05639.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05639.x)
24. Nerheim H. Den etiske grunnerfaring – fra regelforståelse til fortrolighetskunnskap. Oslo: Universitetsforlaget; 1991.
25. Henriksen JO, Vetlesen AJ. Nærhet og distanse – grunnlag, verdier og etiske teorier i arbeid med mennesker. Oslo: Gyldendal Akademisk; 2006.