

FAGUTVIKLING

Nyutdannede sykepleiere dras mellom idealer og realiteter

Den første tiden i jobb er kritisk for om nyutdannede sykepleiere blir værende i yrket.

Lovise Kyllingstad

Avdelingsleder

Gjøsvika sykehjem, Røros kommune

Margareth Kristoffersen

Professor

Det helsevitenskapelige fakultet, Universitet i Stavanger

Realitetssjokket

Yrkesrealitet

Sykepleierolle

Sykepleiermangel

Sykepleien 2023;111(91919):e-91919

DOI: [10.4220/Sykepleiens.2023.91919](https://doi.org/10.4220/Sykepleiens.2023.91919)

Hovedbudskap

Nyutdannede sykepleiere møter en uventet yrkesrealitet i overgangen fra student til sykepleier. Realitetssjokket fører til en dragkamp. Kun få år inn i arbeidslivet ønsker de både å forlate yrket og å bli i det. De nyutdannede sykepleierne sammenlikner det de omtaler som sin yrkesglød, med andre sykepleieres glød for yrket. De nyutdannede vakler i motivasjonen for sykepleieryrket, de opplever forvirring rundt krav til kvalifikasjoner, og de synes arbeidshverdagen er altoppslukende.

I denne artikkelen retter vi søkelyset mot nyutdannede sykepleiere i overgangen fra student til sykepleier, mot tanker de har som gjør dem usikre på om de vil bli i yrket, og tankene deres om kontraster mellom idealer og realiteter (1).

Norge står overfor spesielt én utfordring: nyutdannede sykepleiere som forlater yrket kun få år etter endt utdanning (2, 3). Det første året som nyutdannet sykepleier er mest kritisk (4, 5). Statistisk sentralbyrå (SSB) rapporterte i 2017 at en av fem nyutdannede sykepleiere ikke lenger jobber i helse- og omsorgstjenester ti år etter fullført utdanning (2).

Et uventet møte med yrkeslivet ligger bak

I vår kvalitative studie (1) intervjuet vi derfor ti nyutdannede sykepleiere. De hadde jobbet i to-tre år, hadde en snittalder på 26,5 år og var utdannet fra sju ulike utdanningsinstitusjoner i Norge.

Studien vår viser at de nyutdannede sykepleierne befinner seg i en dragkamp. Kun få år inn i arbeidslivet ønsker de både å forlate yrket og å bli i det. Dragkampen hos sykepleierne som er usikre på egen fremtid i yrket, synes å være utløst av et uventet møte med yrkeslivet.

Det underliggende premisset er en tautrekking mellom idealer og realiteter i yrket, som oppstår idet yrkets idealer blir vanskelig å realisere. Både de nyutdannede sykepleierne som var sikre i sitt studievalg, og de som mente valget var tilfeldig, befinner seg i en dragkamp.

Yrkesglød blir sammenliknet

De nyutdannede sykepleierne sammenlikner det de omtaler som sin yrkesglød, med andre sykepleieres glød for yrket. Yrkesglød knyttes til beskrivelsen av idealer om å hjelpe pasienter. Det sier sykepleierne at svarer til verdier som ble formidlet i sykepleierstudiet.

En sykepleier sa: «Jeg skulle ønske jeg kjente at sykepleieryrket var mitt kall, og at jeg var ment til å drive med det, men jeg føler ikke jeg har den gløden.» Sammenlikningen av yrkesglød gjør at de nyutdannede anser egen glød som mangelfull.

De kjenner seg ikke igjen i beskrivelsen av idealene og tenker de mangler tilstrekkelig glød for yrket. De vurderer ikke egen yrkesglød som så sterk at gløden svarer til et kall.

Når yrkesgløden anses å være for svak, tenker nyutdannede at de like gjerne kan forlate yrket.

At de nyutdannede sykepleierne sammenlikner yrkesglød og undrer seg over om deres glød for å utøve sykepleie er sterk nok til å bli i yrket, kan ses som et uttrykk for glorifisering av sykepleieryrkets idealer. Glorifiseringen gjør at yrket assosieres med en glød, noe som henger sammen med en bestemt forståelse av yrket som et kall i livet.

Kramer (6) omtaler kallet som det som en er ment å gjøre. Det er noe sykepleiere kan tenke og føle når de utøver sykepleie. Når yrkesgløden anses å være for svak, tenker nyutdannede at de like gjerne kan forlate yrket.

Sykepleierne som sammenlikner sin yrkesglød, blir usikre på hvor sterk yrkesglød som kreves for å bli værende i yrket. Når yrkesgløden oppfattes som svak, stiller de seg undrende til om kvaliteten på deres sykepleieutøvelse er tilstrekkelig høy.

Vakling er en del av dragkampen

Både de nyutdannede sykepleierne som var sikre i sitt studievalg, og de som mener valget var tilfeldig, vaklet om de kunne bli i yrket i fremtiden. Vaklingen inngår i dragkampen deres. Tankene om å bli værende knyttes til at stillingen som sykepleier i helsetjenesten gir jobbsikkerhet og et berikende arbeidsfellesskap.

I tillegg er arbeid med mennesker et inderlig ønske hos sykepleierne. En sykepleier sa: «Jeg er veldig glad i sykepleieryrket, og derfor er det vanskelig å kjenne på usikkerheten om jeg skal bli eller ikke. Det å være sykepleier er meg og en del av min identitet. Jeg klarer ikke se for meg å skulle jobbe med noe annet. Det er sykepleier jeg vil være.»

En skal ikke forvente å få noe tilbake, men jeg blir veldig sliten av å alltid være på tilbudssiden.

Sykepleier

Tanker om å forlate yrket er likevel til stede. Nyutdannede sykepleiere veier stadig yrkets positive og negative sider opp mot hverandre. En sykepleier sa: «I yrket må sykepleiere bare gi og gi, uten å få noe tilbake selv. En skal ikke forvente å få noe tilbake, men jeg blir veldig sliten av å alltid være på tilbudssiden. Så står en der og tenker at alt det jeg gjør nå, vil aldri gi meg en gevinst.»

At de nyutdannede vakler slik om yrkesframtiden, kan også henge sammen med sykepleierutdanningens framstilling av yrkets realiteter. Yrkesrealitetene beskrives ofte som samsvarende med idealene, men realitetene svarer ikke alltid til fremstillingen. Forskning støtter at yrkets idealer kan bli presentert for studenter på måter som gjør disse uoppnåelige i realiteten (7).

Nyutdannede kjenner på forvirring rundt kvalifikasjoner

Sykepleierrollens ansvarsområde er lite definert i arbeidshverdagen. De nyutdannede sier de utfører oppgaver de føler at de ikke er kvalifisert til. Dragkampen forsterkes når de i tillegg vurderer at arbeidsoppgavene ikke ligger under sykepleieres ansvarsområde. Nyutdannede sier at de i arbeidshverdagen ofte møter forventninger om mer teoretisk og praktisk kunnskap enn de hadde med seg fra studiet.

Nyutdannede beskriver at de mangler medisinsk kunnskap og praktiske ferdigheter til å utføre enkelte oppgaver som legges under deres ansvar. Store beslutninger må de ofte ta alene, uten å ha fått konferert med andre sykepleiere eller leger.

Jeg føler ingen har en klar definisjon på hva sykepleierens rolle skal innebære.

Sykepleier

Sykepleierne går ofte hjem med tanker om å ha gjort et dårlig arbeid, og de er redde for å ha gjort feil (1). En sykepleier sa: «Det er vanskelig å bli trygg i rollen som sykepleier. Det er mange forventninger, og jeg blir usikker på hva som egentlig forventes. Jeg føler ingen har en klar definisjon på hva sykepleierens rolle skal innebære.»

Samtidig utfører de nyutdannede oppgaver som de anser seg selv å være overkvalifisert for. Sykepleierne blir forvirret fordi de vurderer seg selv som bedre kvalifisert enn det som er nødvendig for å utføre enkelte oppgaver (1).

En sykepleier sa: «Jeg skal liksom være så mye mer enn en sykepleier. Jeg skifter lyspærer, vasker gardiner og nattbord, lager mat og pusser sko. Jeg gjør alt mulig som absolutt ikke er relevant for det jeg egentlig skal gjøre, og som er mine arbeidsoppgaver.»

Forvirringen forsterker dragkampen

Sykepleierne er overrasket over å ha et ansvarsområde der store deler av arbeidshverdagen brukes til husholdningsoppgaver, for eksempel matlaging, vaskehjelp og oppdrag som vaktmester og budbringer. Sykepleiernes forvirring rundt egne kvalifikasjoner forsterker dragkampen, selv om de er forberedt på sykepleierrollens mangfoldighet (1).

Annen forskning (4, 8, 9) støtter at sykepleiernes kvalifikasjoner er lite definert og inkluderer gjøremål som nyutdannede anser seg både under- og overkvalifisert til å utføre.

Forskningen viser at overgangen fra student til sykepleier er en individuell prosess, men et fellestrekk er likevel at sykepleiere distanserer seg fra arbeidsinnholdet dersom kvalifikasjonene deres ikke svarer helt til yrkets realiteter (8). Likedan hvis ansvarsområdet er stort (4, 8), og krav til medisinsk kunnskap og praktiske ferdigheter overstiger hva nyutdannede er forberedt på (9).

Arbeidshverdagen oppleves altoppslukende

De nyutdannede sykepleierne beskriver en altoppslukende arbeidshverdag. Den inngår i dragkampen fordi en utmattende hverdag står i motsetning til sykepleiestudiets fremstilling av et givende yrke, basert på yrkets idealer om å hjelpe pasienten.

Sykepleiernes arbeidshverdag gir i realiteten yrkets idealer lite spillerom i praksis. Begrensninger som travelhet og tidspress resulterer i nedprioritering av pasientenes behov, noe som harmonerer lite med ønsket om å utføre faglig forsvarlig sykepleie og være et medmenneske (1).

En sykepleier sa: «Det er alltid et fryktelig høyt tempo, uten tid til å sette seg ned og faktisk snakke med pasienten. Vi har ikke tid til å gjøre noe mer enn akkurat det vi må, så jeg føler ikke vi klarer å være et medmenneske og en god sykepleier. Det er ikke økonomi til at vi skal bry oss.»

Skillet mellom arbeid og fritid blir uklart

Annen forskning støtter at de byråkratiske omstendighetene sykepleiere må forholde seg til, som New Public Managements krav om produktivitet og økonomisk effektivitet, ofte gir arbeidsbetingelser med travelhet og lite spillerom for realisering av yrkets idealer (8–10).

Vår studie viser også at arbeidshverdagen blir altoppslukende fordi den medfører tanker om yrket som en livsstil. Yrket forutsetter at sykepleiere må være faglig oppdatert for å gjøre jobben som forventes. Det beskrives som «flotte ting, men krever mye også av fritiden.»

Videre gir det mindre tid til restitusjon mellom vaktene. I tillegg oppstår et uklart skille mellom arbeid og fritid hver gang sykepleierne blir oppringt på fritiden med spørsmål om å ta ekstravakter.

Slike spørsmål vekker deres tanker om å ville hjelpe. Som sykepleier kommer alltid arbeidet først, tenker de. Samtidig hindrer slike tanker ønsket om et sosialt liv og fritidsaktiviteter (1).

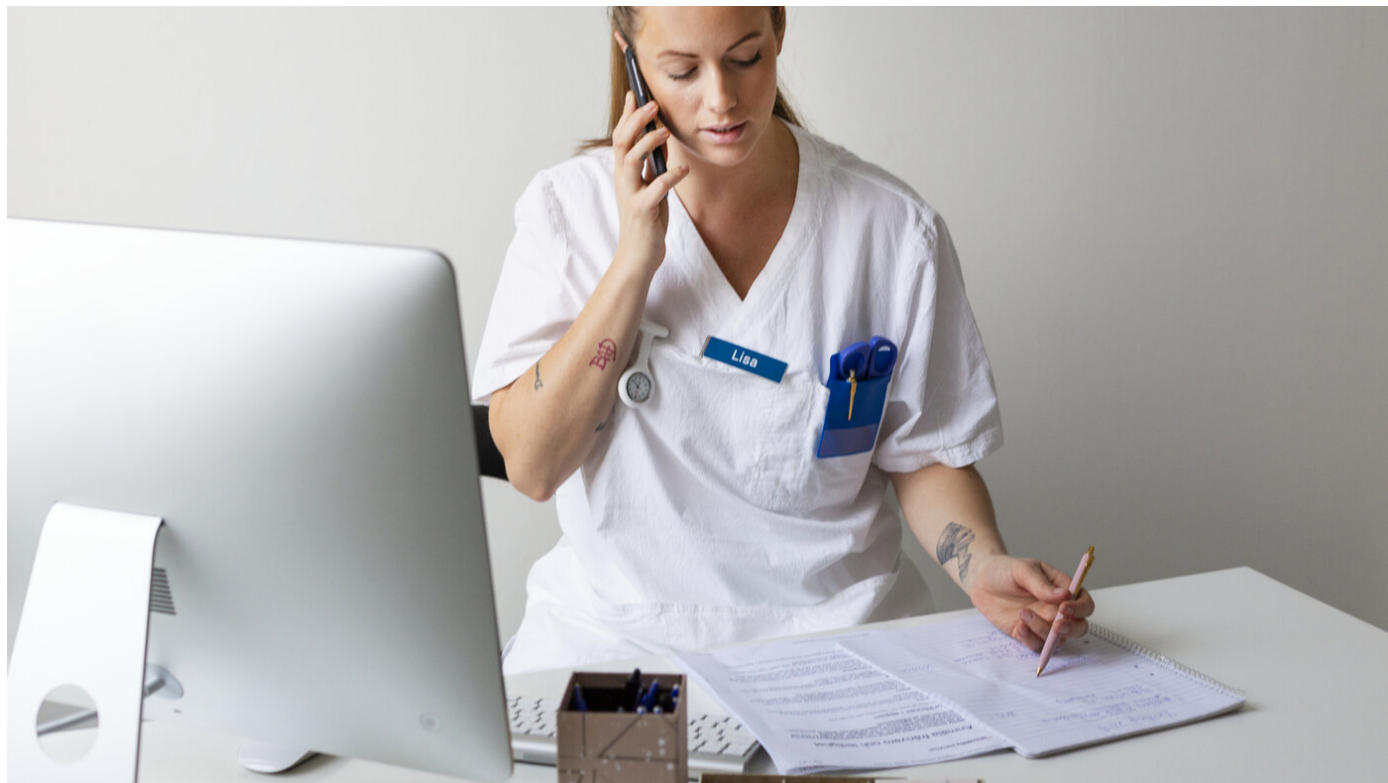
Usikre tanker kan avta med årene

Nyutdannede sykepleiere som er i dragkamp om yrkesframtiden – der de både ønsker å forlate yrket og å bli i det – vil kunne videreutvikle sine usikre tanker om egen fremtid i yrket. En dragkamp som ikke avtar, vil fremme mistriivsel og øke tendensen til å ville forlate stillingen sin. (6, 11).

Sykepleiere som fortsetter i yrket, realiserer seg selv og sitt ønske om å hjelpe. Samtidig viser forskning at denne tendensen avtar med økt alder og antall år i yrket. Sykepleiere som fortsetter i yrket, realiserer seg selv og sitt ønske om å hjelpe gjennom sykepleien de utøver til pasienten (7, 12, 13). Selv om økt erfaring ikke nødvendigvis gjør at sykepleiere til enhver tid oppnår arbeidstilfredshet (8), kan usikre tanker om egen fremtid i yrket likevel avta.

Nettopp derfor er tiden som nyutdannet sykepleier kritisk (4, 5, 14). For pasienter, for sykepleiere i yrket og for morgendagens helse- og omsorgstjenester (14, 15) er det viktig at sykepleiere som befinner seg i en dragkamp om yrkesframtiden, ikke anser kampen som så krevende at de orienterer seg mot andre jobbalternativer og slutter i yrket.

Forfatterne oppgir ingen interessekonflikter.



TIDSPRESS: Nyutdannede sykepleiere beskriver en altoppslukende arbeidshverdag. Hektiske dager fører til at pasientenes behov blir nedprioritert. *Illustrasjonsfoto: Johner/NTB*

1. Kyllingstad L, Kristoffersen M. Nyutdannede sykepleieres tanker om egen fremtid i sykepleieryrket. Nordisk sygeplejeforskning. 2022;14(4):1–14. DOI: [10.18261/nsf.12.4.5](https://doi.org/10.18261/nsf.12.4.5)
2. Skjøstad O, Hjemås G, Beyrer S. 1 av 5 nyutdanna sykepleiere jobber ikke i helsetjenesten. Oslo: Statistisk sentralbyrå; 25. august 2017. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/1-av-5-nyutdanna-sykepleiere-jobber-ikke-i-helsetjenesten> (nedlastet 14.april 2021).
3. Skjøstad O, Beyrer S, Hansen J, Hjemås G. Sykepleieres arbeidssted og nyutdannede sykepleieres tilknytning til arbeidslivet. Oslo: Statistisk sentralbyrå; 15. februar 2019. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/sykepleieres-arbeidssted-og-nyutdannede-sykepleieres-tilknytning-til-arbeidslivet> (nedlastet 14.april 2021).

4. Parker V, Giles M, Lantry G, McMillan M. New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurs Educ Today*. 2014;34(1):150–6. DOI: [10.1016/j.nedt.2012.07.003](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.07.003)
5. Pasila K, Elo S, Kääriäinen M. Newly graduated nurses' orientation experiences: a systematic review of qualitative studies. *Int J Nurs Stud*. 2017;71:17–27. DOI: [10.1016/j.ijnurstu.2017.02.021](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.02.021)
6. Kramer M. *Reality shock; why nurses leave nursing*. Saint Louis: C.V. Mosby; 1974.
7. Kantek F, Kava A, Gezer N. The effects of nursing education on professional values: a longitudinal study. *Nurs Educ Today*. 2017;58:43–6. DOI: [10.1016/j.nedt.2017.08.004](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.08.004)
8. Chan ZCY, Tam WS, Lung MKY, Wong WY, Chau CW. A systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave. *J Nurs Manag*. 2013;21(4):605–13. DOI: [10.1111/j.1365-2834.2012.01437.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01437.x).
9. Bjerknes MS, Bjørk, IT. Entry into nursing: an ethnographic study of newly qualified nurses taking on the nursing role in a hospital setting. *Nurs Res Pract*. 2012;1–7. DOI: [10.1155/2012/690348](https://doi.org/10.1155/2012/690348)
10. Maben J, Latter S, Clark JM. The theory-practice gap: impact of professional-bureaucratic work conflict on newly-qualified nurses. *J Adv Nurs*. 2006;55(4):465–77. DOI: [10.1111/j.1365-2648.2006.03939.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03939.x)
11. 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)
12. Cope V, Jones B, Hendricks J. Why nurses chose to remain in the workforce: portraits of resilience. *Collegian*. 2016;23(1):87–95. DOI: [10.1016/j.colegn.2014.12.001](https://doi.org/10.1016/j.colegn.2014.12.001)
13. Loft MI, Jensen CS. What makes experienced nurses stay in their position? A qualitative interview study. *J Nurs Manag*. 2020;28(6):1305–16. DOI: [10.1111/jonm.13082](https://doi.org/10.1111/jonm.13082)
14. Slater P, Roos M, Eskola S, McCormack B, Hahtela N, Kurjenluoma K, et al. Challenging and redesigning a new model to explain intention to leave nursing. *Scand J Caring Sci*. 2020;35(2):626–35. DOI: [10.1111/scs.12884](https://doi.org/10.1111/scs.12884)
15. Van der Heed K, Aiken LH. Nursing workforce a global priority area for health policy and health services research: a special issue. *Int J Nurs Stud*. 2013;50(2):141–2. DOI: [10.1016/j.ijnurstu.2012.04.015](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.04.015)