

Sammendrag og anbefalinger fra rapport: Hvordan rekruttere nyutdannede sykepleiere? - praksis i studiet viser vei

En kartlegging av 3. års sykepleierstudenters holdninger til og ønsker om arbeidsgiver som ferdig utdannet sykepleier

Forfattere:

Nina Jentoft, Ellen Dahl Gundersen og Øyvind Hellang



SAMMENDRAG FRA FOU RAPPORT 14 – 2021 NORCE Samfunn
Full rapport finnes på KS.no eller Norceresearch.no

Sammendrag og anbefalinger

KS Agder har bedt om en kartlegging av 3. års sykepleierstudenters holdninger til og ønske om arbeidsgiver som ferdig utdannet sykepleier. Forskningsspørsmålet i studien er hva sykepleierstudenter legger til grunn for valget/ønsket om arbeidsplass etter endt utdanning. Denne rapporten dokumenterer kartleggingens funn og fremmer noen anbefalinger til veien videre. For å besvare forskningsspørsmålet ble alle 3. års sykepleierstudenter ved Universitetet i Agder (2018-kullet) invitert til å besvare en spørreundersøkelse og 15 av studentene deltok også i individuelle intervju. Utover dette bygger også rapporten på nasjonal litteratur på dette feltet, som er nærmere omtalt i kapittel 2.

Bakgrunnen for prosjektet er at kommunene fremover er ventet å oppleve en sterk økning i behovet for arbeidskraft, samtidig som en for lav andel (ca. 20 prosent) av nyutdannede sykepleiere ønsker kommunen som arbeidsplass. NAVs bedriftsundersøkelser viser at helse- og sosialnæringen er en av de næringene som har størst mangel på arbeidskraft, og sykepleiere er identifisert som yrkesgruppen som er vanskeligst å rekruttere. Antall ubesatte sykepleierstillinger har mer enn doblet seg fra 2014 til 2019. Det samme gjelder for helsefagarbeidere (Gautun 2020). Dette er en utvikling som må snus. Norsk Sykepleierforbunds studentorganisasjon (NFS Student) undersøker årlig hvilken tjeneste studentene ønsker å jobbe i, og hvor de faktisk jobber ett år etter endt utdanning. De finner at 20 prosent oppgir sykehjem og hjemmesykepleie, men at faktisk 34 prosent havner der etter ett år.

På spørreundersøkelsen fikk vi en svarprosent på 40,4. Hovedformålet med spørreundersøkelsen var å få svar på hvilke faktorer som er viktig i valget av arbeidsgivere blant disse studentene. Svarene viser en tydelig vektlegging av arbeidsmiljø og ledelse. Svært mange har det generelle arbeidsmiljøet som en viktig faktor, mens andre spesifiserer dette som trivsel, kollegiale relasjoner, ledelse, omgang på arbeidsplassen og hvordan man blir møtt som ny arbeidstaker. Samtidig fremheves også faglig variasjon/utvikling/utfordring som en sentral faktor ved valg av arbeidsgiver. I denne sammenheng har svært mange angitt de generelle mulighetene for faglig utvikling eller faglige utfordringer ved arbeidsplassen, mens noen har spesifisert arbeidsplassens bruk av forskjellige prosedyrer, mulighet for spesialisering, dyktige og erfarne kolleger og hvorvidt arbeidsplassen har faglig utvikling som prioritet. Et annet hovedfunn er at de yngste nyutdannede sykepleierne i mindre grad er opptatt av arbeidsvilkårene, som for eksempel stillingsprosent og fast stilling ved valg av arbeidsgiver i sin første jobb. Heller ikke turnus eller arbeidstid virker å være i fokus tidlig i karriereløpet.

Spørreundersøkelsen kan ikke gi utfyllende informasjon om hvorfor noen faktorer trekkes frem som spesielt viktige, og viktigere enn andre, eller konteksten og prosessen som har ledet til at studentene opplever faktorene som viktige. Her har intervjuene gitt oss en mulighet til å gå mer i dybden. Vi erfarte at studentene beskriver seg selv med ulike personlige egenskaper og behov, og at de har ulike målsettinger med sin utdanning. De befinner seg også i ulike faser i livet. Basert på våre kvalitative data kan vi dele studentene inn i fire kategorier: ung og hypermobil, ung og stedbunden, litt eldre og omskolert og orientert mot spesialisingsløp. Kategoriene illustrerer at studentene ikke er en homogen gruppe og derfor heller ikke bør behandles som en som en når vi skal forstå hvilke faktorer som er viktig for deres valg av arbeidsgivere.

Basert på dataene fra intervjuene synes gode praksiserfaringer å ha svært stor innvirkning på studentenes valg av arbeidssted. Det blir derfor sentralt å få tak i hva studentene formidler av praksiserfaringer. Hvordan studentene har blitt tatt imot på praksisstedet og oppfølgingen de har fått av veileder synes å være av stor betydning. Studentenes oppfatninger av omsorgssentre er at det er et fint sted å få erfaring med grunnleggende sykepleie, med god tid til å bli kjent med pasientene. Samtidig beskriver de det som ensformig, lite faglig utfordrende og litt trist å se så mye lidelse det ikke er ressurser til å få gjort noe med. Tilbakemeldingene fra praksis i psykiatriske avdelinger eller botilbud i kommunene er varierende i forhold til faglige utfordringer og opplevd læringsutbytte, men svært gode i forhold til trivsel og oppfølging. Ulike praksiserfaringer fra psykisk helsearbeid virker å henge sammen med studentenes preferanser for henholdsvis høy aktivitet og kontinuitet/relasjonsbygging. Hjemmesykepleien var den praksisperioden som gjennomgående fikk mest positiv omtale av studentene. Nesten alle våre intervjupersoner hadde mer lyst til å arbeide der etter at de hadde gjennomført praksisen. Fire av de seks praksisperiodene i studiet har for dette kullet blitt gjennomført under Corona-pandemien. Det kommer frem i intervjuene at dette har påvirket både læringsmuligheter og studentenes oppfatning av ulike praksissteder. Dette gjelder særlig Samhandlingspraksisen, der datamaterialet viser stor variasjon i studentenes tilbakemeldinger. Generelt sett synes de som fikk administrative og ledelsesrelaterte utfordringer i praksisen å være godt fornøyd med læringsutbyttet, mens de som ble plassert på langtidsavdelinger på omsorgssentrene hvor det var strenge corona-tiltak fikk redusert utbytte av praksisen.

Arbeidsmiljø blir av de fleste studentene sterkt vektlagt når de blir utfordret på hva som er de viktigste faktorene for valg av arbeidsplass etter studiet. Dette samsvarer med funnene i spørreundersøkelsen. Her fremheves særlig viktigheten av kollegastøtte og arbeid i team. Selv om mange av studentene har hatt gode opplevelser i kommunal praksis, formidler de at innslaget av kollegastøtte og teamarbeid oppleves sterkest på sykehus. Det synes å handle om to ting: (1) Opplevelse av for lav grunnbemanning og større og mer aleneansvar i kommunen, spesielt på omsorgssentrene, og (2) større nærhet til kollegaer, ikke minst legene, på sykehus. *Oppfatning av sykepleierrollen ved ulike arbeidssteder* er en annen viktig inngang. Grunnlag for valg av fremtidig arbeidsgiver var daglige utfordringer,

variasjon og faglig utvikling. Dette ble imidlertid oftere fremhevet av de unge og hypermobile kvinnene enn hos de unge og mer stedbundne. Flertallet av studentene oppfatter at muligheten for faglig utvikling er størst i sykehusene. Dette synes å henge sammen med studentenes ønske om mer prosedyre-lære og oppfatningen av at de lærer dette best på sykehuset. Flertallet i utvalget knytter forståelsen av sykepleierrollen til nettopp klinisk behandling (sykepleierrolle 1), mens mindretallet knytter sykepleierrollen til relasjonsbygging og bygging av et terapeutisk forhold til pasienten (sykepleierrolle 2) eller forståelsen av sykepleierrollen som en «potet» som kan brukes til alt (sykepleierrolle 3). Litt satt på spissen kan en si at studentene ifølge våre data har en oppfatning av at sykepleierrolle 1 møtes sterkest på sykehus. Studentene beskriver oftest sykepleierrolle 2 i forbindelse med praksis på kommunale omsorgssentre og psykiatriske enheter/avdelinger, mens sykepleierrolle 3 relateres til hjemmesykepleien. Det finnes også *holdninger til kommunen* som arbeidsgiver som kan bidra til svekket rekruttering. Kommunene assosieres blant studentene ofte med omsorgssentre og geriatri, og lav grunnbemanning. Flere av studentene forteller at de etter å ha arbeidet i kommunene forstår at dette er et for snevert syn på en kommunal sektor med svært mange ulike tjenester/arbeidssteder, faglige utfordringer og bemanningsnormer. Videre peker flere av studentene på at kommunene sliter mer med status og omdømme sammenliknet med sykehuset. Studentene spekulerer i om dette er en konsekvens av at man alltid kan få arbeid i kommunene fordi behovet for arbeidskraft er så stort. Disse holdningene oppstår både gjennom praksiserfaringer, men også i dialog med (tidligere) ansatte i kommunene. Noen mener dessuten at sykepleierutdanningen sikter studentene inn på sykehussektoren. *Arbeidsvilkår* er en annen faktor som fremheves som viktig av studentene. Arbeidsvilkårene oppleves kanskje ikke som det viktigste blant de helt unge som ikke har andre forpliktelser enn seg selv. For de mer stedbundne som gjerne har egen familie, for de som skal spesialisere seg, og ikke minst for de litt eldre og omskolerte synes det imidlertid å være viktig med hele stillinger. Lønn fremheves også som en vesentlig faktor for å rekruttere sykepleiere. Gjennomgangstonen i intervjuene er at kommunen er og bør være lønnsledende, men at det er mer å hente for kommunene i å benytte både stipend og bonusordninger. En faktor som nevnes av flere av studentene, og da spesielt de som har tatt omskolering, er ulikheter mellom stat og kommune i reglene for medregning av tidligere ansiennitet som ikke er relatert til helse og offentlig sektor. I staten medregnes dette, mens det ikke gjøres i kommunal sektor. Det trekker mange av de omskolerte til sykehus.

At praksiserfaringer har stor innvirkning på studenters valg av fremtidig arbeidssted er også tidligere dokumentert (Gautun, 2020; Hegerstrøm, 2018; Kloster et al., 2007). Det sentrale spørsmålet for denne rapporten er hvilke kloke grep knyttet til sykepleierstudenters praksisstudier som kan bidra til et ønske om å komme tilbake til arbeidsstedet som ferdig utdannet sykepleier. Stikkord synes her å være opplevd mestring, kvalitet, tilgjengelig støtte og faglig utvikling. Blant annet ønsker studentene mer prosedyretrening i studiet og mer fokus på det tidspresset som vil møte dem i tjenestene. En tydeliggjøring av sykepleierrollen blir også viktig. Det faglige innholdet i

kommunehelsetjenestene bør vektlegges, og det synes klokt å se nærmere på studentenes innspill om å tydeliggjøre forskjellen mellom helsefagarbeider- og sykepleierrollen.

Et sentralt spørsmål kommunene bør stille seg i forhold til rekrutteringsstrategi er hvor viktig det er å få nyutdannede til å ville jobbe i sektoren, kontra det å få nok arbeidskraft gjennom å tilrettelegge for at kommunen er et attraktivt sted å komme til etter hvert og bli værende. Kloster m.fl. (2007) stiller spørsmålet om det kan være for vanskelig for nyutdannede sykepleiere å ha sin første jobb på en arena hvor det er mangel på sykepleiere og dermed også egnede rollemodeller. Studien vår støtter opp om denne refleksjonen.

Anbefalinger

Basert på funnene i denne studien og tidligere litteratur, fremmes følgende anbefalinger:

Omdømmebygging

- Fortelle historier om kommunens helse- og omsorgstjenester, bruke gode ambassadører - hente erfaringer fra prosjektet #drømmejobben¹
- Vise frem variasjon i oppgaver i institusjon og hjemmebaserte tjenester
- Fremheve fordeler knyttet til arbeidstid/turnus (todelt – egne nattevakter), full stilling og geografisk nærhet

Tidligere og mer profesjonaliserte rekrutteringsprosesser

- Ha strategisk gjennomgang av arbeidsplassens/kommunens praksisopplegg for sykepleierstudenter og videreutvikle samhandlingen med utdanningsinstitusjonen - hente erfaringer fra Jobbvinnerprosjektet i Agder²
- Være synlig på utdanningsinstitusjoner for å promotere kommunale arbeidsplasser for sykepleiere (karrieredager, digitale plattformer)
- Etablere trainéestillinger som gir bred innsikt i det kommunale tjenesteapparatet - vurdere egne stillinger for studenter under utdanning
- Etablere/utvide mentorordning, med avsatte ressurser til veiledningspedagogikk og oppfølging av nyutdannede/studenter
- Utvikle onboardings-/overgangsprogrammer for nyutdannede, med gradert ansvar og læringskurve

¹ Drømmejobben.com

² Gundersen (2021)

Styrket fagfokus

- Styrke/videreutvikle sykepleierstillinger med mer spissede sykepleiefaglige oppgaver (fagliggjøring av sykepleierrollen)
- Vurdere bemanningsnormen og knytte bemanning opp mot oppgavefordeling mellom sykepleiere og helsefagarbeidere
- Sikre uttalt oppmerksomhet fra ledelsen på faglig utvikling og etiske føringer for arbeidet
- Sikre en inkluderende kultur blant personalet, med støttende miljø for studenters og nyutdannedes faglige utviklingsprosesser
- Styrke/videreutvikle sykepleieteam-organisering/team-mentalitet
- Tilrettelegge for ulike kliniske spesialiseringssløp

Arbeidsvilkår

- Tilby full stilling
- Være lønnsledende
- Bruke stipend/bonusordninger
- Gi tellende ansiennitet som i stat
- Gi mulighet for innspill til turnus/fleksibilitet i arbeidstid

Utdanningsrelaterte innspill

- Styrke fokuset i siste praksisperiode på administrative oppgaver og trening på effektivt arbeid under tidspress
- Sikre innlemming av prosedyrer, arbeidsoppgaver og pasientgrupper som er sentrale for kommunesektoren i undervisning og ferdighetstrening i grunnutdanningen
- Vurdere muligheter for økt grad av studentmedvirkning/valgalternativer i praksisutplassering, for bedre tilpasning til ulike studentkategorier

Referanser

- Abrahamsen, B. (2015, Feb). Nurses' choice of clinical field in early career. *Journal of Advanced Nursing*, 71(2), 304-314. <https://doi.org/10.1111/jan.12512>
- Abrahamsen, B. (2019, Feb). A longitudinal study of nurses' career choices: The importance of career expectations on employment in care of older people. *Journal of Advanced Nursing*, 75(2), 348-356. <https://doi.org/10.1111/jan.13847>
- Andreasen, E. M., Høigaard, R., & Haraldstad, K. (2020). Sykepleiestudentenes kliniske praksis – om klinisk læringsmiljø og studenttilfredshet. *Nordisk tidsskrift for helseforskning*, 16(2). <https://doi.org/10.7557/14.5414>
- Bing-Jonsson, P. C., Foss, C., & Bjørk, I. T. (2015). The competence gap in community care: Imbalance between expected and actual nursing staff competence. *Nordic Journal of Nursing Research*, 36(1), 27-37. <https://doi.org/10.1177/0107408315601814>
- Bloomfield, J. G., Gordon, C. J., Williams, A. M., & Aggar, C. (2015). Nursing students' intentions to enter primary health care as a career option: Findings from a national survey. *Collegian*, 22(2), 161-167. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2015.02.001>
- Bratt, C. & Gautun, H. (2018). Should I stay or should I go? Nurses' wishes to leave nursing homes and home nursing. *Journal of Nursing Management*, 26.
- Calma, K. R. B., Williams, A., McInnes, S., & Halcomb, E. (2021, Jun 8). New graduate employment in general practice: Perceptions of final-year nursing students. *Nurse Education in Practice*, 54, 103115. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103115>
- Gautun, H. (2020). En utvikling som må snus. Bemannings og kompetanse i sykehjem og hjemmesykepleien Oslo: NOVA. Rapport nr. 14. <http://hdl.handle.net/20.500.12199/6417>
- Gautun, H., Øien, H. & Bratt, C. (2016). Underbemanning er selvforsterkende . Konsekvenser av mangel på sykepleiere i hjemmesykepleien og sykehjem. Oslo: NOVA. Rapport nr. 6. ISBN:978-82-7894-588-9.
- Gundersen, E. D. (2021). Sluttrapport JOBBVINNER AGDER. Tilrettelegge for gode praksiserfaringer i kommunehelsetjenesten for første års sykepleierstudenter <https://jobbvinner.no/wp-content/uploads/2018/11/Sluttrapport-Jobbvinner-Agder-2017-2020.pdf>
- Hayes, L. J., Orchard, C. A., McGillis Hall, L., Nincic, V., O'Brien-Pallas, L., & Andrews, G. (2006). Career intentions of nursing students and new nurse graduates: a review of the literature. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 3, Article26. <https://doi.org/10.2202/1548-923X.1281>
- Hegerstrøm, T. (2018). *Til glede og besvær – praksis i høyere utdanning [For joy and difficulty - practice in higher education; Not available in English]* (3). https://www.nokut.no/globalassets/nokut/rapporter/ua/2018/hegerstrom_turid_til_glede_og_besvar_praksis_i_hoyere_utdanning_3-2018.pdf
- Hjemås, G., Zhiyang, J., Kornstad, T., & Stølen, N. M. (2019B). *Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2035 [The labor market for health professionals until 2035; English abstract]*. Rapport 2019/11. Oslo: Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/385822?_ts=16c855ce368

- Hjemås, G., Holmøy, E., & Haugstveit, F. (2019A). Fremskrivninger av etterspørselen etter arbeidskraft i helse og omsorg mot 2060. Rapporter 2019/20. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Hoekstra, H. J., van Meijel, B. B. & van der Hooft-Leemans, T. G. (2010). A nursing career in mental health care: choices and motives of nursing students. *Nurse Education Today*, 30(1), 4-8.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.05.018>
- Kaihlanen, A.-M., Salminen, L., Flinkman, M., & Haavisto, E. (2019). Newly graduated nurses' perceptions of a final clinical practicum facilitating transition: A qualitative descriptive study. *Collegian*, 26(1), 55-61. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2018.03.003>
- Kaphagawani, N. C., & Useh, U. (2013). Analysis of Nursing Students Learning Experiences in Clinical Practice: Literature Review. *Studies on Ethno-Medicine*, 7(3), 181-185.
<https://doi.org/10.1080/09735070.2013.11886459>
- Kloster, T., Hoie, M., & Skar, R. (2007, Jul). Nursing students' career preferences: a Norwegian study. *Journal of Advanced Nursing*, 59(2), 155-162. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04276.x>
- KS (2019b). Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2019.
- Kvale, S. (2001). Det kvalitative forskningsintervju. Oslo: Gyldendal akademisk.
- McKenna, L., McCall, L., & Wray, N. (2010, Apr). Clinical placements and nursing students' career planning: a qualitative exploration. *International Journal of Nursing Practice*, 16(2), 176-182.
<https://doi.org/10.1111/j.1440-172X.2010.01827.x>
- NSF Student (2018). Avgangsundersøkelse 2018
- NSF Student (2017). Avgangsundersøkelsen 2017
- NSF Student (2014). Avgangsundersøkelse 2014
- Oster, I., Munk, K. P., & Henriksen, J. (2019, Jul-Sep). Career dreams among health care students: I want to make a difference. *Gerontology and Geriatrics Education*, 40(3), 357-370.
<https://doi.org/10.1080/02701960.2017.1311881>
- Rognstad, M. K., Aasland, O., & Granum, V. (2004, Oct). How do nursing students regard their future career? Career preferences in the post-modern society. *Nurse Education Today*, 24(7), 493-500.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2004.07.015>
- Ryen, A. (2012). Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid. Bergen: Fagbokforlaget.
- Skaalvik, M. W., Normann, H. K., & Henriksen, N. (2011, Aug). Clinical learning environment and supervision: experiences of Norwegian nursing students - a questionnaire survey. *Journal of Clinical Nursing*, 20(15-16), 2294-2304. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03727.x>
- Thagaard, T. (2013). Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode. Bergen: Fagbokforlaget.