

Forventninger til de nyuddannede sygeplejersker i den kommunale sygepleje

Forfattere:

Sunniva Maria Jøker, Sygeplejerske, Klinisk vejleder og Mentor for nyansatte.

Karen Bro Aaen, lektor og konsulent, VIA Efter- og Videreuddannelse,

Cathrine Sand Nielsen, lektor ph.d., VIA Sygeplejerskeuddannelsen Aarhus og VIA Forskningsprogrammerne Vejledning og Mentorskab samt Sundhedsteknologi, Metodeudvikling og Etik.

Kontaktperson: Sunniva Maria Jøker jsum@aarhus.dk

Abstrakt:

Denne artikel præsenterer forventninger til nyuddannede sygeplejersker ved ansættelse i den kommunale sygepleje og hvilke bekymringer forventningerne kunne give anledning til.

Den overordnede metode er kvalitativ med et semistruktureret gruppeinterview og en hermeneutisk induktiv analysestrategi, med baggrund i læringsteorier.

Det konkluderes, at de nyuddannedes bekymringer handler om modsætning mellem intentioner om introduktion og den virkelighed der møder dem med produktionsfokus og mangel på refleksion. Artiklen afsluttes med idéer til introduktionen, hvor de forskellige uddannelsesmæssige baggrunde kan mødes.

Nøgleord:

Nyuddannede sygeplejersker, forskellige forventninger, bekymringer, introduktion af nyansatte

Baggrund

En del nyansatte sygeplejersker i den kommunale sygepleje søger efter kort tids ansættelse, til en anden arbejdsplads, læser videre eller sygemeldes med stress grundet arbejdspresset.

DSR foretog i 2017 en spørgeskemaundersøgelse, hvor 1.713 nyuddannede sygeplejersker deltog i undersøgelsen. 84% var ansat i regionen, 14% i kommunen og 2% i det private eller hos staten. 14% svarende til hver 7. nyuddannede med mindre end 3 års anciennitet havde været sygemeldt grundet det psykiske arbejdsmiljø eller stress (1). Denne tendens er de

seneste år yderligere intensivert til ikke kun de nyuddannede sygeplejersker men også de erfarne. En medlemsundersøgelse fra DSR i 2021 viser, at hver sjette sygeplejerske i kommunerne og regionerne ikke forventer at arbejde som sygeplejerske om tre år (2).

Det har store konsekvenser, for de nyuddannede, som ikke får en god start på arbejdsmarkedet, idet arbejdsforholdene er for pressede. Men også i et samfundsmæssigt perspektiv, hvor Kl's fremskrivningsrapport fra 2019 viser, at behovet for sygeplejersker i kommunerne vil stige med 35 pct frem mod 2030 (3). Behovet for sygeplejersker i kommunerne stemmer således ikke overens med den tendens, hvor flere forlader faget eller sygemeldes grundet stress.

Vinges rapport (2018) viser, at der i den kommunale sygepleje er tale om en høj grad af kompleksitet. Her er, ifølge Sissel Vinge, tale om tre former for kompleksitet: Medicinsk kompleksitet handler om, at borgere og patienter bliver mere syge og ikke er færdigbehandlet ved udskrivelse eller bliver indlagt i eget hjem. Social kompleksitet ses ofte i forhold til borgere, der eks. ikke er i stand til at følge en behandlingsplan eller har svært ved at have overblik over deres eget forløb. Dernæst handler den organisatorisk kompleksitet om den organisering sygeplejersker arbejder under i den kommunale sygepleje. Rapporten viser ifølge Vinge, at særligt den sociale og organisatoriske kompleksitet fylder meget i den kommunale sygepleje (4). Komplexiteten er altså høj, men tages der højde for det, når nyuddannede introduceres i deres første job i den kommunale sygepleje?

I den kommunale sygepleje forventes der gennem stillingsbeskrivelsen for sygeplejersker, at sygeplejersken er udførende, koordinerende, planlæggende, ledende, formidlende og udviklende (5). Der forventes en fælles tværprofessionel og tværsektoriel indsats således, at der skabes en sammenhæng i det enkelte borgerforløb. Sygeplejerskens selvstændige virke ses i rammen af et værdisæt med ledetråde samt rolle og ansvarsfordeling gennem organisering i forløbsmodellen (5). Til trods for, at dette stammer fra bekendtgørelsen om uddannelsen til professionsbachelor i sygepleje, og den nyuddannede således er uddannet til at kunne varetage dette (6), foregår dette i en kompleks kontekst, hvor den nyuddannede endnu ikke har kompetencer til håndteringen af hverken medicinsk, social, eller organisatorisk kompleksitet. Det vil ifølge P. Benner kræve flere års øvelse at blive erfaren og kunne håndtere denne kompleksitet (7).

Der ses i denne tid øget rekruttering af nyuddannede sygeplejersker i den kommunale sygepleje, hvor kompleksiteten er høj og med tegn på, at de nyuddannede har svært ved at modstå arbejdspresset. Her har artiklen således til hensigt at præsentere et perspektiv på, hvad der kan være årsag til at de nyuddannede kan have svært ved at modstå arbejdspresset. Fundene skal dermed bidrage til en diskussion om den fremtidige kommunale sygepleje i forhold til rekruttering og i særdeleshed fastholdelse og sikre, at de nyuddannede sygeplejersker kan blive i faget.

Undersøgelsesmetode

Undersøgelsens design var en kvalitativ metode med et semistruktureret gruppeinterview og en hermeneutisk induktiv analysestrategi (8).

Det semistrukturerede gruppeinterview blev foretaget af førsteforfatter med udgangspunkt i en interviewguide, med 4 informanter, fra sygeplejefprofessionen. Informanterne var valgt med forskelligt erfaringsniveau samt ansvarsområder. De repræsenterede en leder (L), en erfaren sygeplejerske (E), en nyuddannet sygeplejerske (N) og en sygeplejestuderende (S). Denne opdeling af informanter blev valgt for at kunne nuancere med forskellige meninger ud fra position og erfaring for på den måde at operationalisere undersøgelsesspørgsmålet. Det transskriberede interview blev kodet, og tre tematikker trådte frem (8). Informanterne gav tilsagn til fastholdelse af betydningsfulde temaer. I overensstemmende med gældende retningslinjer er informanter såvel som situationer anonymiseret (9).

Præsentation af fund

Undersøgelsens fund viser 3 temaer, disse temaer diskuteres og afslutningsvis perspektiveres i forhold til betydningen for modtagelsen af de nyuddannede i den kommunale sygepleje.

Forventninger til nyuddannet versus erfaren

Både informant L og E taler om at det vil tage tid for de nyuddannede at opbygge kompetencer og færdigheder til at kunne agere helt selvstændigt. Der opfordres til, at de nyuddannede fortsat skal spørge og sparre med de erfarne sygeplejersker, også selvom de erfarne kan virke optaget. Informant L siger:

“Forventningsniveauet bliver tilpasset det niveau, man er på, man er novice, man er ny. (...) At tilgive sig selv i at have lov at være ny, og at man bliver ved med at spørge, selv om man tænker, at nu har man være her i 6 mdr. Man er jo stadig nyuddannet, når man har 6 mdrs. erfaring”.

Den erfarne sygeplejerske og lederen forventer altså ikke, at de nyuddannede har alle de kompetencer der kræves i det brede speciale, som den kommunale sygepleje er.

Der tales yderligere om udviklingen af den uddannelsesmæssige baggrund over tid. Her forventer informant S og N at skulle benytte det, de har lært under uddannelsen om brug af evidensbaseret sygepleje i deres praksis. De forventer også at gøre dette, når de bliver erfarne. Men de udtrykker ikke forventning om at erfarne sygeplejersker i samme grad gør brug af instrukser. De erfarne har en ældre uddannelsesmæssig baggrund funderet i mesterlære frem for professionsbacheloruddannelsen og har ikke lært at benytte instrukser i samme grad. Der tales om at erfarne inddrager deres erfaring og helheden, og de nyuddannede og studerende benytter retningslinjer og instrukser som rettesnor, da de endnu ikke har samme grad af erfaring. Her ses altså forskellig uddannelsesmæssig baggrund og

forskellig erfaring og styrker. Informant L forventer, at den teoretiske stærke baggrund, de nyuddannede har, kan være en ressource i den kommunale sygepleje.

”Det er jo faktisk det, at de unge sygeplejersker tit er stærkere teoretiske, end de gamle sygeplejersker nogensinde har været. Det er ikke bare, fordi de har glemt det. De har aldrig været det”.

Men hun italesætter også, at de nyuddannede mangler praktisk erfaring.

”(..) altså det er korte praktikker og 3 mdr. mere praktik efter endt bachelor, det ville være så fint”.

Den store forskel på den uddannelsesmæssige baggrund ses og påtales, men betyder denne forskel mon mere i praksisfællesskabet end forventet? Kunne forskellen være med til at skabe en kløft mellem erfarne og nyuddannede og derfor give anledning til bekymringer?

Intention kontra virkelighed

Der ses forståelse for hos informant L og E, at det tager tid at opbygge kompetencer for de nyuddannede. Men samtidig erkendes også, at der indimellem forventes for meget af de nyuddannede, som for hurtigt medregnes som erfarene. Dette kan være et udtryk for, at arbejdsopgaverne er mange, og kollegerne er få, hvorfor hensynet til de nyuddannede reduceres. Informant L siger:

”Vi glemmer måske en gang imellem at give dem lov til at være nye”.

De nyuddannede får forståelse for at være nye og samtidig oplever et større arbejdspress, end de har kompetence til. Dette kan give en usikkerhed i forhold til arbejdsopgaver. Informant N:

”Jeg tænker, det er jo det, der bliver lagt vægt på i alle jobopslag, det er jo, hvor gode vilkår, der kan gives med oplæring og mentorordning og det hele for, at det lyder så attraktivt som muligt. Og så er det virkeligheden rammer, når man så kommer ud. Det lever måske ikke helt op til ens forventninger. Der havde man måske en forventning om, at jeg skal have en følgedag, og jeg skal have nogle samtaler og følge lidt op på, hvor langt man er, og det er der jo bare ikke ressourcer til. Så jeg tænker, der er mange gode intentioner, men det er svært at leve dem ud i virkeligheden, som måske er behovet for at kunne få nogle flere nyuddannede. Og at man faktisk også er nødt til at prioriterer det.”

Den nyuddannede giver udtryk for, at forholdet mellem de forventninger hun bliver givet og virkeligheden ikke stemmer overens i hverdagen. Hun siger ligeledes, at det vil være vigtigt, at intentioner og virkelighed stemmer overens, hvis man i den kommunale sygepleje vil rekruttere nyuddannede, da det modsatte kan give anledning til bekymring.

Informant N fortæller at sådanne situationer, hvor kompetencer ikke slår til, giver en følelse af usikkerhed. Den nyuddannede skal agere selvstændigt, dog med mulighed for at kontakte en erfaren kollega.

”Jeg kommer ud til en borger, der er virkelig dårlig (...) Hvor jeg kan stå og tænke, jeg ved ikke lige helt, hvad årsagen er til det her. Jeg havde ikke lyst til at gå fra ham, jeg tænkte det kunne jeg faktisk ikke altså. Når man ikke helt kan holde kontakten med ham, så tænker jeg ikke, at det er helt godt (...) Men det kunne være jeg ikke havde haft den følelse, hvis jeg havde set det 30 gange før”.

Fundene viser, at der opstår modsatrettede situationer, hvor intentionen er én men der sker noget andet i praksis. Disse modsatrettede situationer kan have konsekvens for den nyuddannede og derfor kan give anledning til bekymring.

Tid til fordybelse

Informant L oplever, at de nyuddannede får et kulturchok, allerede når de starter, fordi deres forventninger fra studiet, om tid og plads til fordybelse, ikke opleves muligt.

”Der sker også et kulturchok egentlig allerede fra starten, og det tror jeg, at det er det, der gør det svært. Så har jeg hørt flere unge sygeplejersker sige, jeg mangler en studiedag. Altså den her fordybelsestid man er vant til at have, den er svær at finde i en hverdag i praksis”.

Der er ikke på samme måde tid til fordybelsen i praksis, hvor tempoet er højt og opgaverne mange. Nyuddannede kolleger kan blive presset og stresset, hvorfor dette må forebygges for at kunne fastholde dem. Her udtrykker informant E en forventning om, at det burde være muligt at forebygge, at de bliver for presset eller rejser igen.

” (...) Det handler jo om at forebygge, undgå, fastholde og passe på de nyuddannede”.

Videre forventer informant E, at behovet for en tilpas længde på introduktion er essentielt for at fastholde de nyuddannede.

”Jeg tror, at introperioden er altafgørende for at kunne holde på de nyuddannede, men også på nyt personale, det tror jeg”.

Begrundelsen ligger bl.a. i forventningen om, at den kommunale sygepleje er et komplekst og bredt speciale at starte i. Der skal opbygges erfaring og rutiner inden for alle specialer på en gang. Det tager tid for de nyuddannede at opbygge kompetencer, hvor de i længere tid vil møde hidtil ukendte situationer. Måske netop derfor giver de nyuddannede udtryk for behov for fordybelse. Dette gøres tydeligt, da informant N sætter ord på de mange samarbejdspartnere, der gør opgaverne komplekse.

”Det er noget af det jeg synes har været sværest i forhold til, at man måske ikke altid ved, hvem man skal tage fat i. Fordi man har måske fået at vide, at der er mange, f.eks. sårsygeplejersker, kontinents klynge, diætister. Så alle de her ressourcer og dokumentationsansvarlige og det her med at vide at de findes, tag fat i dem, altså, hvem skal man hive fat i og findes de overhovedet.”

Altså komplekse arbejdsgange og svært syge borgere, der kræver fordybelse. Der findes ikke et flowcharts for de nyuddannede, hvem de skal kontakte, og hvordan arbejdsgangene er i den givne situation.

Diskussion

Undersøgelsens fund svarer således på hvordan det kan forstås at nyuddannede har svært ved at leve op til arbejdspresset i den kommunale sygepleje. Tre temaer har indflydelse på den nyuddannedes udfordringer, som altså kan påvirke deres start på arbejdsmarkedet. Disse tre temaer diskuteres nedenfor med relevant teori.

Det første tema, *“Forventninger til nyuddannet versus erfaringen”* er, at forventningerne tilpasses det niveau, den nyuddannede befinder sig på. Det, der træder frem, er den uddannelsesmæssige baggrund, der er forskellig for den erfarne og den nyuddannede. Denne forskel kan være en ressource for praksisfællesskabet, da de repræsenterer forskellige ressourcer til fællesskabet, hvilket lederen også udtaler. Men forskellen kan også være med til at forårsage en kløft mellem erfarne og nyuddannede. Ifølge Wackerhausen kræver det at blive optaget og anerkendt som en del af professionen, at tilegne sig både eksplicit og implicit fælles elementer gennem professionsidentiteten. Det forventes, at den nyuddannede bliver *“en del af os”* for at blive accepteret i sædvanen (10). Når den nyuddannede kommer med en anden uddannelsesmæssig baggrund, forventes det således, at de tilpasser deres professionsidentitet til sædvanen for at blive accepteret. De giver afkald på nogle af de værdier tilegnet under uddannelsen (10). Dette læringsorienterede samspil med kollegaer, er ifølge Illeris, en særdeles vigtig forudsætning for, at den nyuddannede bevarer sin motivation og trives i kulturen (11). Hvis den nyuddannede dog forventes at tilpasse sig sædvanen, kan det betyde, at der skal tillæres handlestrategier, der går ud over den nyuddannedes uddannelsesmæssige baggrund, hvilket kan skabe usikkerhed og bekymring.

Et andet fund er *“intension kontra virkelighed”*, som viser, at der tages hensyn til manglende erfaring. At den nyuddannede har mulighed for følgeskab i situationer, hvor kompetencerne endnu mangler. Men når hverdagen er i gang, og opgaverne er mange, rammer virkeligheden, hvor den nyuddannede alligevel kommer i situationer hvor kompetencen mangler. Ifølge Vyogtsky er den nyuddannedes udviklingszone, der hvor opgaven vil kunne løses helt selvstændigt. Nærmeste udviklingszone er der, hvor den nyuddannede vil kunne løse en opgave med hjælp fra en erfarne (12). Intentionen er at følge nærmeste udviklingszone, og den nyuddannede har mulighed for følgeskab og sparring på mere komplekse opgaver. Men når travlheden melder sig, bliver den nyuddannede sendt ud til opgaver selvstændigt uden for aktuelle udviklingszone, hvor opgaveløsningen kræver hjælp og ikke er mulig for den

nyuddannede at løse selvstændigt. Det kan give en usikkerhed, bekymring og opleves som et pres.

Det tredje fund tyder på et behov for tid *til fordybelse og refleksion* for at fremme de nyuddannedes faglige udvikling samt at kunne drage gavn af deres kompetencer fra uddannelsen. Denne fordybelse kunne ifølge Wackerhausen ske, ved hhv 1. og 2. ordens refleksion. 1. ordens refleksion, hvor der reflekteres under handlingerne og i hverdagens i sædvanen. De nyuddannede kan have behov for sparring fra erfarne kolleger til denne type refleksion.

Der kan ligeledes være behov for at udfordre sædvanen og inddrage ny og evidensbaseret viden ved ifølge Wackerhausen refleksion af 2. orden. Her er der som Wackerhausen beskriver det behov for, gennem refleksionen "*at træde ud af sædvanen*". For at forholde sig til sin egen praksis og udfordre det handlingsbårne erfaringsrum. Altså udfordres den sædvanlige praksis, som nuanceres med ny viden (13). Her kan den nyuddannede være med til at nuancere og udfordre sædvanen hos de erfarne, gennem inddragelse af deres viden fra uddannelsen. Det vil dog kræve, at der afsættes en ramme og en facilitator til at fremme denne refleksion af 2. orden.

Altså kan det der gør det vanskeligt for de nyuddannede i den kommunale sygepleje, være bekymringerne der opstår, idet intentioner fra den kommunale sygepleje og virkelighed de nyuddannede møder ikke stemmer overens, hvilket kan skabe en usikkerhed hos den nyuddannede. Dernæst er samspillet med de erfarne sygeplejersker vigtigt. Men da dette samspil kan være udfordret af en forskellig uddannelsesmæssig baggrund hos hhv den erfarne og den nyuddannede, hvilket kan vanskeliggøre den nyuddannedes behov for sparring.

Altså kan tid til fordybelse og refleksion afhjælpe oplevelsen af at stå alene med læring, støtte opbygning af kompetencer, samt mindske utryghed og usikkerhed for de nyuddannede. Arbejdspreset forventes således reduceret, idet usikkerheden vil blive mindre.

Perspektivering

Der er i denne tid øget fokus på rekruttering. For at kunne tiltrække og fastholde de nyuddannede sygeplejersker, kunne det med ovenstående viden være en fordel at tilpasse introduktionen til de nyuddannede, for at imødekomme den usikkerhed og utryghed ved at stå alene i opbygningen af kompetencer.

Her kunne tages højde for behovet for fordybelse, hvor der blev etableret tid til refleksion, faciliterede refleksionsgrupper. En måde kunne være at de nyuddannede samles hver 2. uge for at reflektere over den praksis, de møder og derved gennem den faciliterede refleksion af 2. orden, have mulighed for at udvikle deres faglige kompetencer. En sidegevinst ville være, at de nyuddannede vil få et øget netværk af andre nyuddannede i samme situation og dermed et forum, hvor læring er fokus, og spørgsmål og erfaringer kan deles.

Ligeledes er der behov for mulighed for følgeskab ved behov i en længere periode, så de nyuddannede i mindre grad oplever situationer uden for deres nærmeste læringszone.

Grundet den forskellige uddannelsesmæssige baggrund kunne der formidles, hvilke ressourcer de nyuddannede har at bidrage med, og hvad de endnu har behov for hjælp og sparring til. Det vil være med til at styrke den nyuddannedes vej ind i sædvanen samt give en forståelse for hinandens ressourcer i praksisfællesskabet. I et større perspektiv kunne dette øge kvalitet og borgertilfredshed, idet enheden får en bredere sammensætning af kompetencer, samt bedre baggrund for at rekruttere og fastholdelse.

Referencer:

1. Witthofft, Anne. (2018, marts 1). Nyuddannede bliver syge af at gå på arbejde | Sygeplejersken, DSR. DSR. <https://dsr.dk/sygeplejersken/arkiv/sy-nr-2018-3/nyuddannede-bliver-syge-af-at-gaa-paa-arbejde>
2. Sygeplejersker forlader faget <https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/sygeplejersker-forlader-faget>
3. Fremskrivning af behov for sygeplejersker i kommunerne <https://www.kl.dk/media/20086/fremskrivning-af-behov-for-sygeplejersker-i-kommunerne.pdf>
4. Vinge, S. (2018). *Kompleksitet i den kommunale sygepleje*. VIVE. <https://www.vive.dk/da/udgivelser/kompleksitet-i-den-kommunale-sygepleje-10847/>
5. Vejledning om hjemmesygepleje <https://www.retsinformation.dk/eli/mt/2006/102>
6. Bekendtgørelsen om uddannelsen til professionsbachelor i sygepleje <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2016/804>
7. Benner, P (2004) Fra novice til ekspert: Mesterlighed og styrke i klinisk sygeplejepraksis
8. Astrup Nielsen, D., Hjørnholm, T. Q., & Stray Jørgensen, P. (2019). Det gode bachelorprojekt i sundhedsuddannelserne: Håndbog i opgaveskrivning og metode. Samfundslitteratur
9. Ministry of Higher Education and Science Danish Code of Conduct for Research integrity (2014). Retrieved from <http://ufm.dk/publikationer/2014/filer-2014/the-danish-code-of-conduct-for-research-integrity.pdf>. Hentet 14. april 2021.
10. Buur Hansen, N og Gleerup, J. (2004) Videnteori, professionsuddannelse og professionsforskning.
11. Illeris, K. (2013). Transformativ læring og identitet. Samfundslitteratur.
12. Aagen, V. (2018) Teori og læring - anvendt i erhvervsuddannelsernes didaktik
13. Wackerhausen, S. (2008) Erfaringsrum, handlingsbåren kundskab og refleksion. Refleksion i praksis, nr 1.