

**(Resultat från LUST Studien: Longitudinell
Undersökning av Sjuksköterskors tillvaro)**

**Hållbart yrkesliv: Vad är det som
får sjuksköterskor att stanna ett
helt yrkesliv?**

Regional dag i Örebro 9 oktober 2025

Ann Rudman, Leg SSK, Docent

Högskolan Dalarna & Karolinska Institutet



**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

LUST studien med flera!



Karolinska
Institutet



Petter Gustavsson



Oili Dahl



Julia Cederlund



Ann Rudman



Erik Andersson



Isabelle Hernandez



HÖGSKOLAN
DALARNA



Elin Frögeli



Anna Ehrenberg



Lars Wallin



Maria Skyvell-Nilsson



Ann-Charlotte Falk



Veronica Lindström



Dara Rasoal



Anna Dahlgren



Anne-Marie Boström



Lotta Arborelius



Phil Tucker

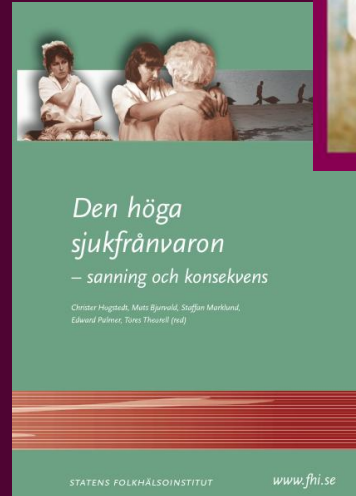
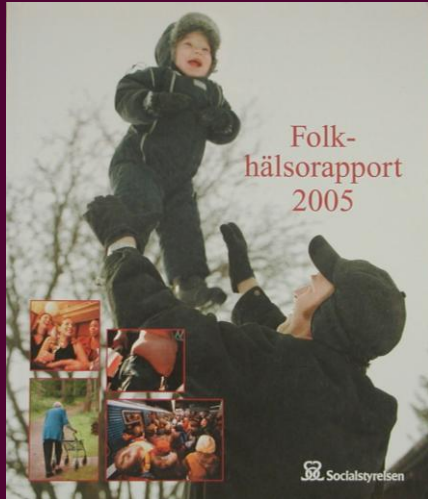


Mervi Flinkman



Christoffer Ericsson

Bakgrund till projektet

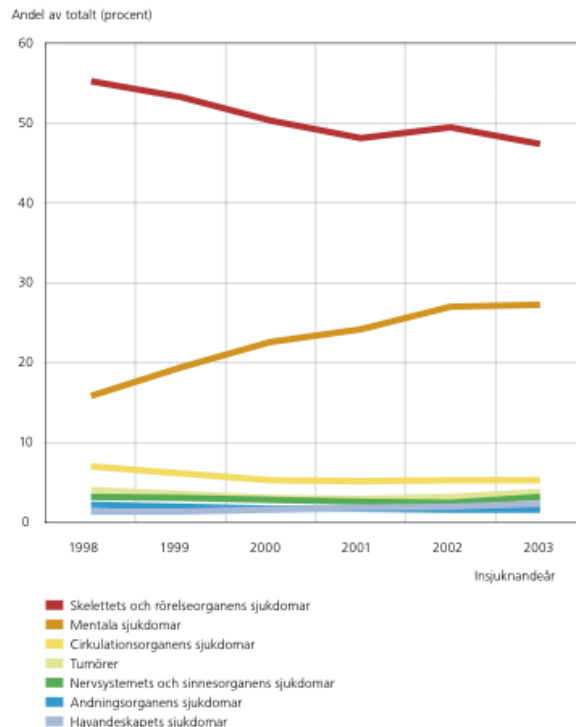


Socialstyrelsen, statens folkhälsoinstitut och AFA Försäkring noterade höga siffror gällande långtidssjukskrivningen bland sjuksköterskor på grund av psykisk ohälsa

Antal långtidssjukskrivna från år 1998 – 2003

Högsta ökningen för anställda inom den offentliga sektorn, dvs läkare, **sjuksköterskor**, lärare

Liknande trend av nedsatt arbetsförmåga p.g.a. mental ohälsa såsom stress, utbrändhet och depression finns i Europa och USA





LUST-studien

Longitudinell Undersökning av Sjuksköterskors Tillvaro: LUST

The LANE study

Longitudinal Analysis of Nursing Education/Entry in work life: LANE

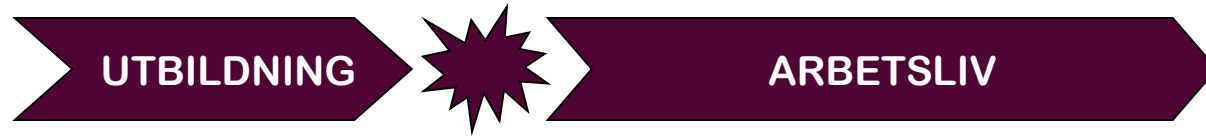


Sjuksköterskors tillvaro



Longitudinell Undersökning av Sjuksköterskors Tillvaro

- Prevalens och förlopp av psykisk ohälsa (andra hälsoproblem)

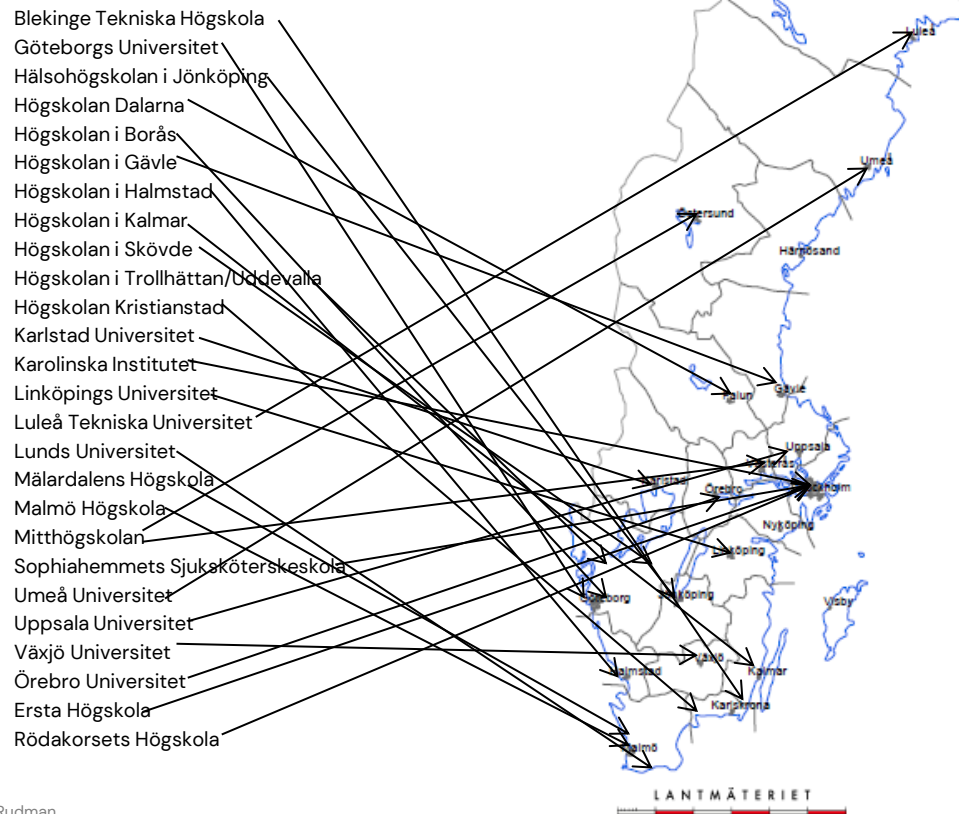


- Studievillkor
 - Studieengagemang
 - Yrkesförberedelse
 - Kompetens
- Arbetsvillkor
 - Arbetslivsintroduktion
 - Karriärvägar
 - Tillfredsställelse och välbefinnande

4316



Studenter från alla lärosäten i Sverige

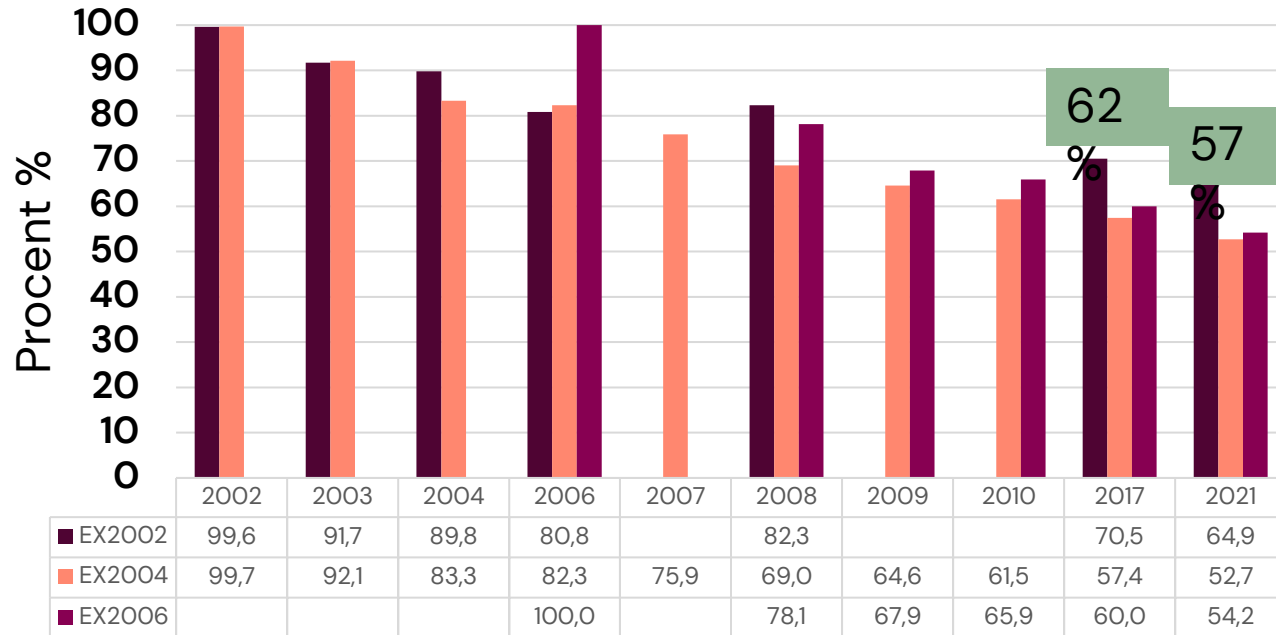




Genomförda datainsamlingar

3	2	1	0	1	2	3	4	5	11/ 15	15/ 19
			* X2002 * * *						*	*
	*	*	* X2004 * * *						*	*
			* X2006 * *						*	*

Svarsfrekvens per kohort och år





Början av yrkeslivet



**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

Engagerade studenter!

Andelen som är motiverade för yrket av eget intresse är högt

- 75% väljer utifrån ett genuint intresse för hälso- och sjukvård (mindre stressade i relation till yrkesval)

Att vilja att ta hand om och hjälpa andra
Vill utveckla kunskap inom vårdområdet



Sammanfattning förväntningar

Viljan att få utveckla yrkesfärdigheter och förmågor

Att ha ett meningsfullt arbete

Att få en arbetsplats med stödjande chefer och kollegor

Att få struktur i livet

Kompetens

Ansvar/självständighet

Lärande/utveckling

Meningsfullt arbete

Tillämpande av sina kunskaper

Känsla av kompetens

Socialt stöd

Kollegor

Struktur

Lön

Arbeta istället för att studera

Stressupplevelse

Stress

Organisation

Arbetstider

Hög arbetsbelastning

Övriga arbetsförhållanden

Kompetens

Oro kring kompetens

Känsla av otillräcklighet

Rollklarhet

Osäkerhet som ny i yrket/på arbetsplatsen

Socialt stöd

Kollegor

Negativa förväntningar

Sammanfattning förväntningar

Viljan att få utveckla yrkesfärdigheter och förmågor

Att ha ett meningsfullt arbete

Att få en arbetsplats med stödjande chefer och kollegor

Att få struktur i livet

Kompetens

Ansvar/självständighet

Lärande/utveckling

Meningsfullt arbete

Tillämpande av sina kunskaper

Känsla av kompetens

Socialt stöd

Kollegor

Struktur

Lön

Arbeta istället för att studera

Stressupplevelse

Stress

Organisation

Arbetstider

Hög arbetsbelastning

Övriga arbetsförhållanden

Kompetens

Oro kring kompetens

Känsla av otillräcklighet

Rollklarhet

Osäkerhet som ny i yrket/på arbetsplatsen

Socialt stöd

Kollegor

Att bli psykiskt och fysiskt stressad

Oro för skiftarbete

Organisatoriska hinder med negativ påverkan på upplevelsen av arbetet

Oro inför att vara okunnig, otillräcklig

Att inte veta sin roll

Oro för att inte bli respekterad och värdesatt av chefer och kollegor

Sammanfattning erfarenheter

Vikten av att ha haft betydande kompetensupplevelse

Positiva arbetsrelationer

Positiva erfarenheter

Kompetens

*Meningsfullt arbete
Lärande/utveckling
Känsla av kompetens*

Socialt stöd

Kollegor/Samarbete

Organisation

Arbetsförhållanden

Organisation

*Hög arbetsbelastning
Övriga arbetsförhållanden*

Kompetens

*Osäkerhet kring kompetens
Känsla av otillräcklighet
Ansvar*

Stressupplevelse

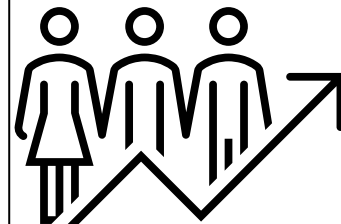
*Stress
Vara ny i yrket/på arbetsplatsen*

Socialt stöd

Brist på socialt stöd/samarbete

Avsaknad av kompetensupplevelser

Att inte känna rollklarhet



Det här är viktigt att göra på arbetsplatserna för att ssk ska trivas och stanna kvar

Negativa erfarenheter

Avsaknad av positiva arbetsrelationer

Förebyggande insatser

Mind the gap–
Förebygga stressrelaterad ohälsa
hos sjuksköterskestudenter



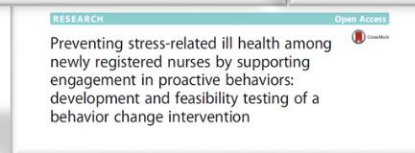
Higher education



Förebygga självskattad
stress hos nyutbildade
sjuksköterskor under en
utmanande period



Work life





**Hur kan vi förstå stress
och engagemang i
arbetet?**



**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

Stress är inte farligt, stress är en del av livet

– Dr Hans Seyle 1936

Toxic
Prolonged activation of stress response systems
in the absence of protective relationships.

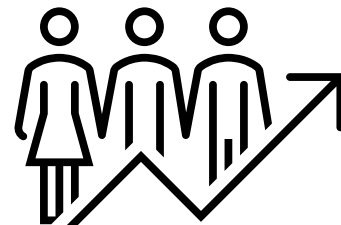
Positive
Brief increases in heart rate,
mild elevations in stress hormone levels.



Oförutsägbar ---- Förutsägbar
Mycket intensiv ---- Mindre intensiv
Långvarig ---- Kortvarig



FÖREBYGGA!



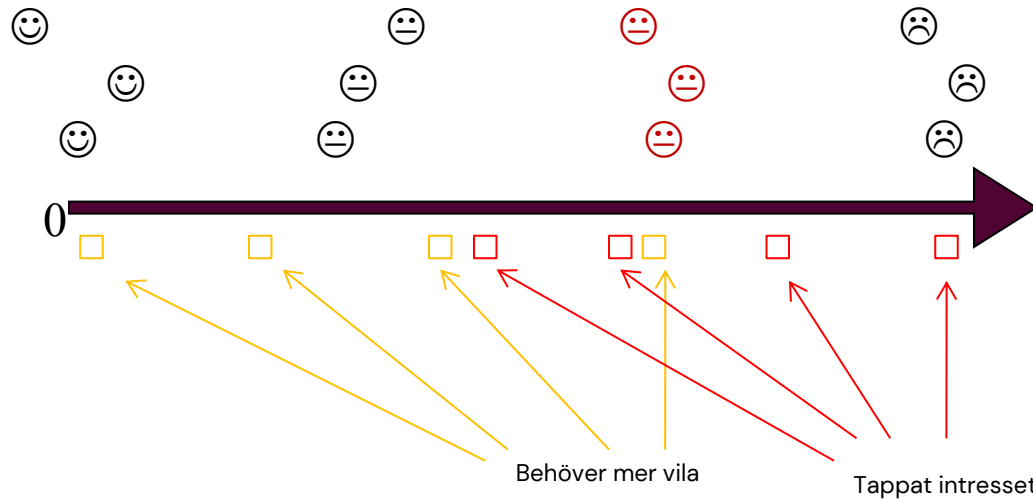
Det här är viktigt att göra på
arbetsplatserna för att ssk
ska trivas och stanna kvar

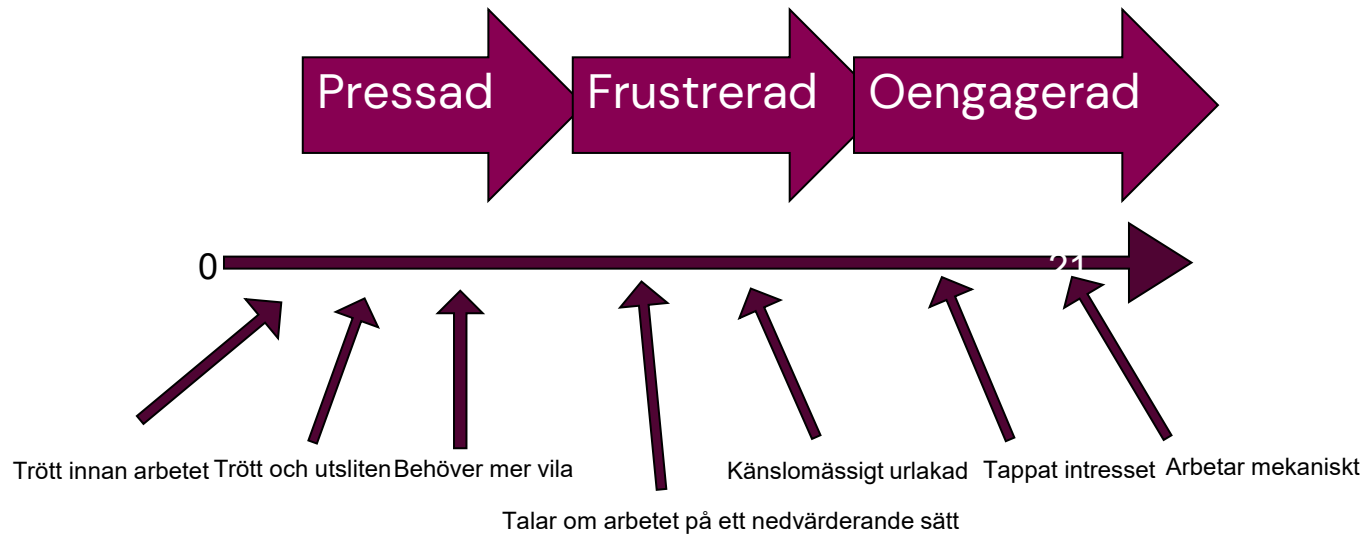
Hur hänger stress och arbetsmotivation ihop?

Symtom på "tidig" utbrändhet

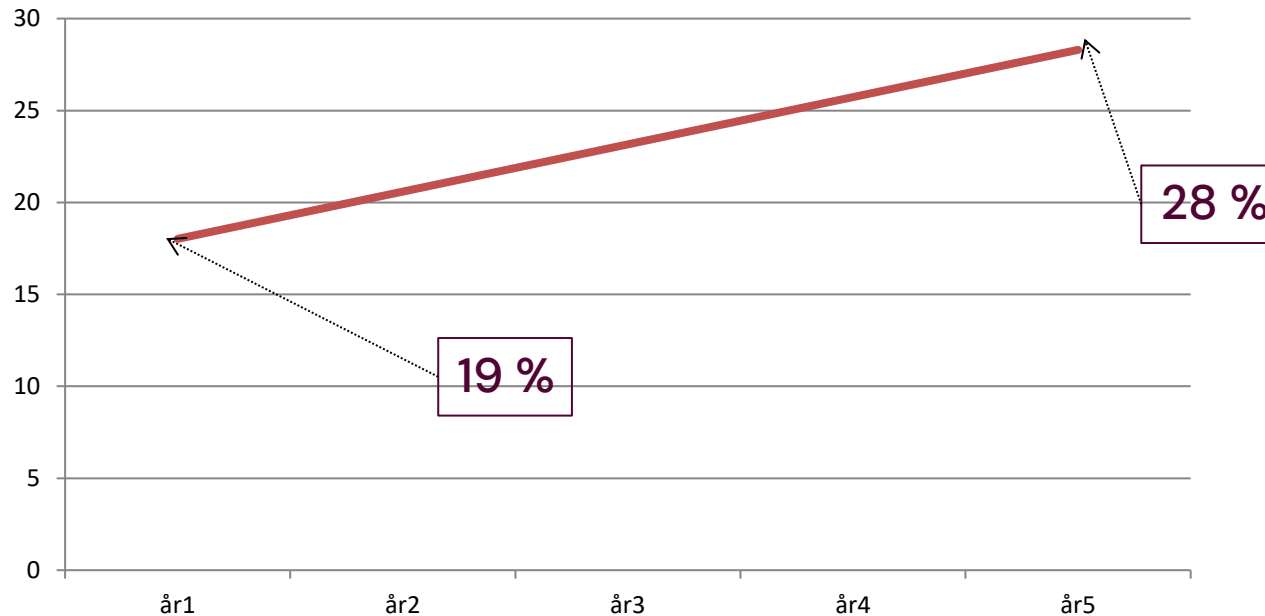
- Utmattning + Avstängdhet = Utbrändhet
- Stress → Utmattning → Avstängdhet



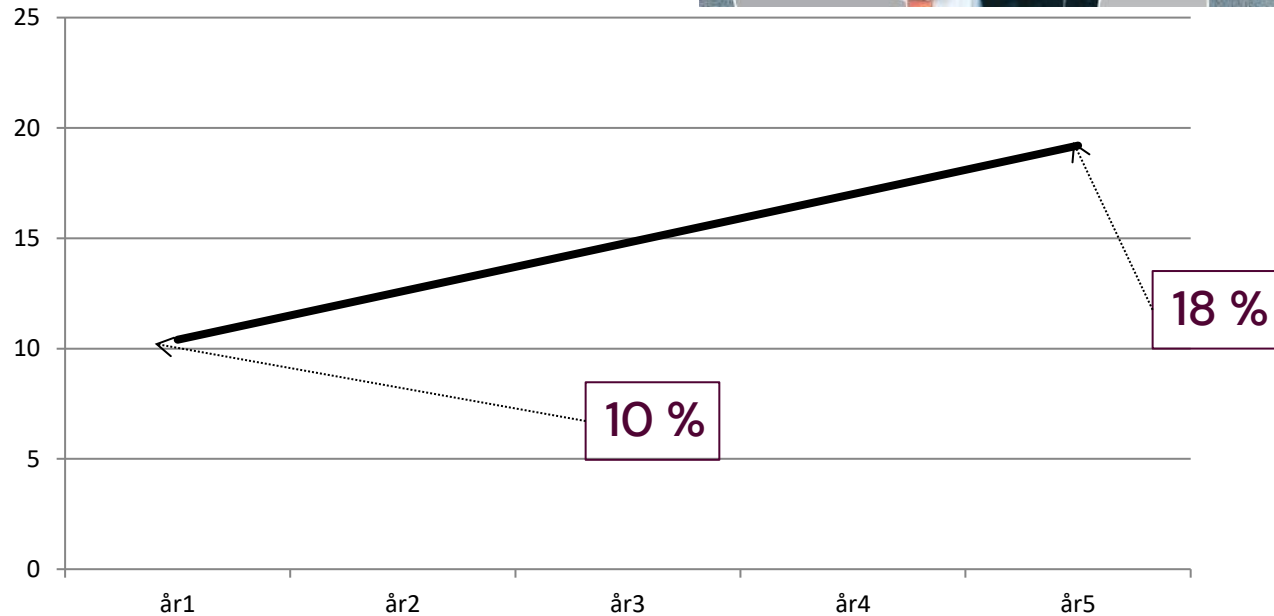




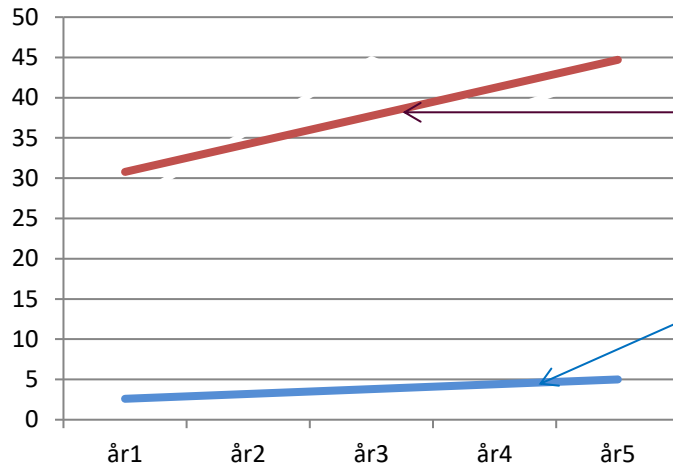
Andel med utbrändhetssymptom (trend) 5 första åren i yrket



Andel som ofta tänker på att lämna yrket (trend) 5 första åren i yrket

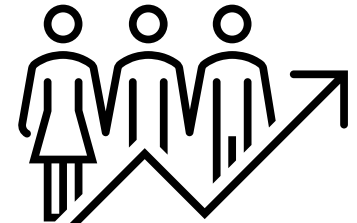


Andel som ofta tänker på att lämna yrket (trend)



Personer med
utbrändhetssymptom

Personer utan
utbrändhetssymptom



Det här är viktigt att göra på
arbetsplatserna för att ssk
ska trivas och stanna kvar

Introduktion



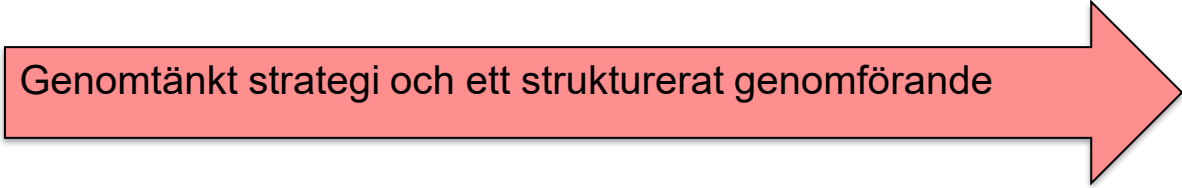
**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

Introduktion "on boarding"

- Organisationen
- Den nya professionella
- Lotsa en outsider till att bli en insider
 - Ta ansvar
 - Bidra till verksamhet
 - Agera kompetent
 - Vara effektiv
- Erövra en yrkes-
 - roll
 - kompetens
 - identitet
 - gemenskap



Genomtänkt strategi och ett strukturerat genomförande

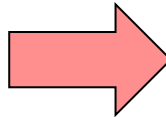
- Att skapa en genuin förståelse för uppdraget (rollklarhet)
- Att erövra nödvändiga färdigheter och bli handlingskraftig (kompetens)
- Att bli accepterad av och integrerad i arbetsgruppen (social integrering).

TAKTIK

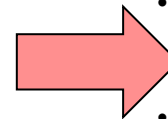
PROCESSER

MÅL

- Rekrytering
- Handledning
- Mentorträffar
- Utbildningsdagar
- Begränsat uppdrag
- Proaktivitet



- Rollklarhet
- Handlingskraft
- Social integrering

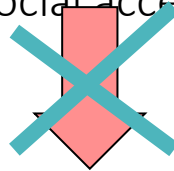


- Nöjd/trivs
- Ansvar/delaktig
- Vilja att stanna
- Tilltro till färdigheter
- Säker yrkestillhörighet
- Eget välbefinnande

LUST studien: Leder lyckad introduktion till mindre stress?

PROCESSER

- Rollklarhet
- Handlingskraft
- Social acceptans



STRESS

Former av introduktion

Kontext	Grupp av nya	Enskild individ
	Utanför produktionen	Integrerad
Struktur	Färdiga moduler	Moduler skapas efter behov
	En strukturerad plan följs	Genomförande som det passar
Socialt	Ansedda rollmodeller leder	Alla kan dela ansvaret
	Nyfiken, inbjudande	Analyserande, korrigerande

Former av introduktion: Bästa kombinationen!



Kontext	Grupp av nya	Enskild individ
	Utanför produktionen	Integrerad i vardaglig verksamhet
Struktur	Färdiga moduler	Moduler skapas efter behov
	En strukturerad plan följs	Genomförande som det passar
Socialt	Ansedda rollmodeller leder	Alla kan dela ansvaret
	Nyfiken, inbjudande	Analyserande, korrigerande

Former av introduktion: Viktigaste aspekterna



Kontext	Grupp av nya	Enskild individ
	Utanför produktionen	Integrerad i vardaglig verksamhet
Struktur	Färdiga moduler	Moduler skapas efter behov
	En strukturerad plan följs	Genomförande som det passar
Socialt	Ansedda rollmodeller leder	Alla kan dela ansvaret
	Nyfiken, inbjudande	Analyserande, korrigerande

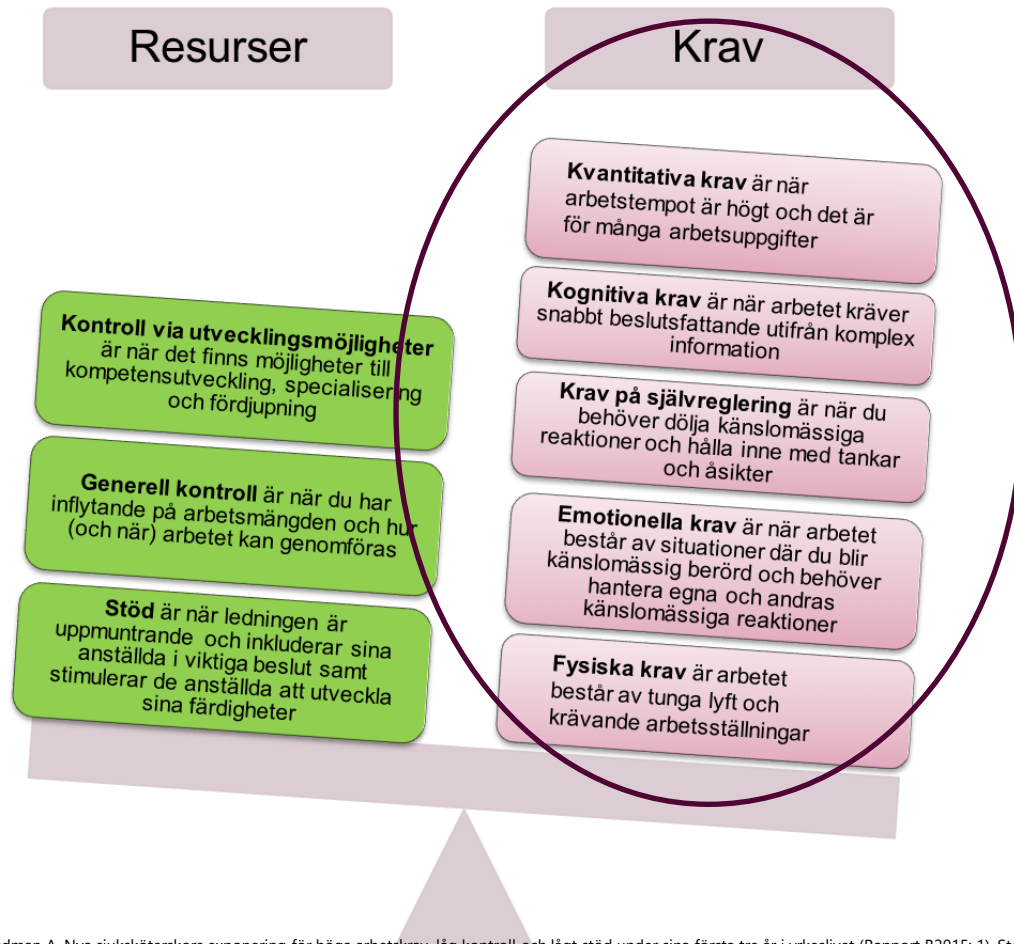
Abetsmiljö

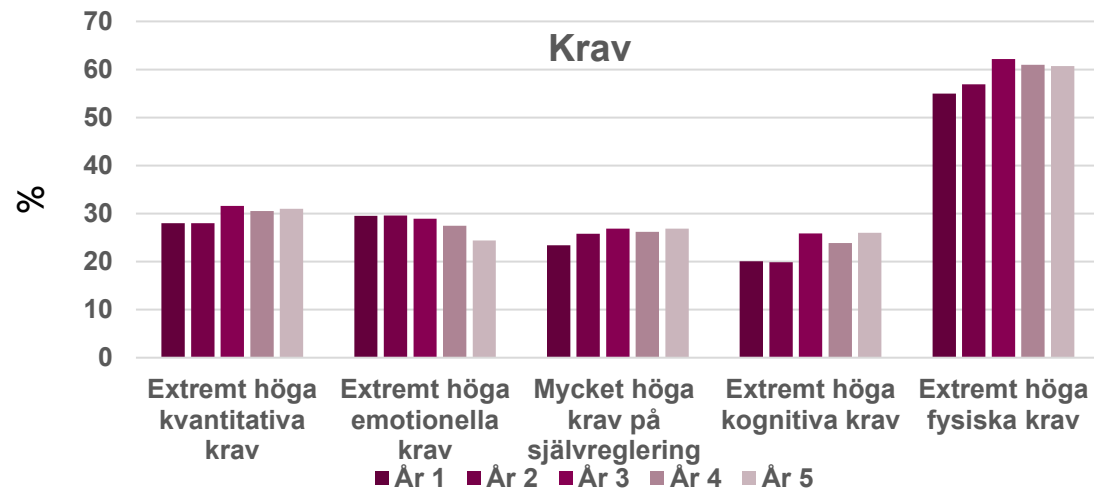


**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**





Figur. Prevalens av exponering (uttryckt i procent) för olika arbetskrav respektive år efter examen.

Kontroll via utvecklingsmöjligheter är när det finns möjligheter till kompetensutveckling, specialisering och fördjupning

Generell kontroll är när du har inflytande på arbetsmängden och hur (och när) arbetet kan genomföras

Stöd är när ledningen är uppmuntrande och inkluderar sina anställda i viktiga beslut samt stimulerar de anställda att utveckla sina färdigheter

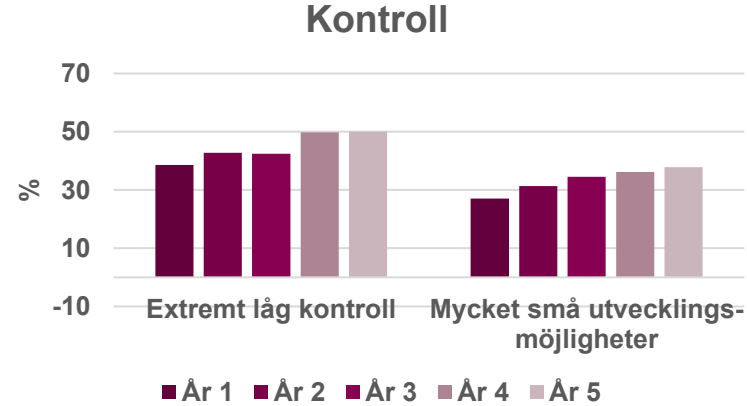
Kognitiva krav är när arbetstempot är högt och det är för många arbetsuppgifter

Kognitiva krav är när arbetet kräver snabbt beslutsfattande utifrån komplex information

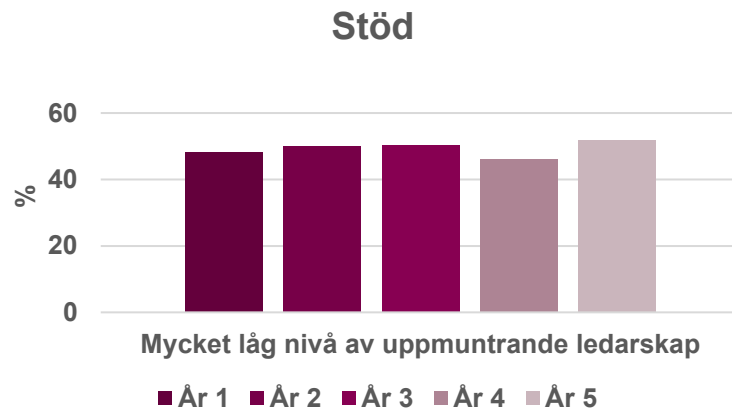
Krav på självreglering är när du behöver dölja känslomässiga reaktioner och hålla inne med tankar och åsikter

Emotionella krav är när arbetet består av situationer där du blir känslomässig berörd och behöver hantera egna och andras känslomässiga reaktioner

Fysiska krav är arbetet består av tunga lyft och krävande arbetsställningar

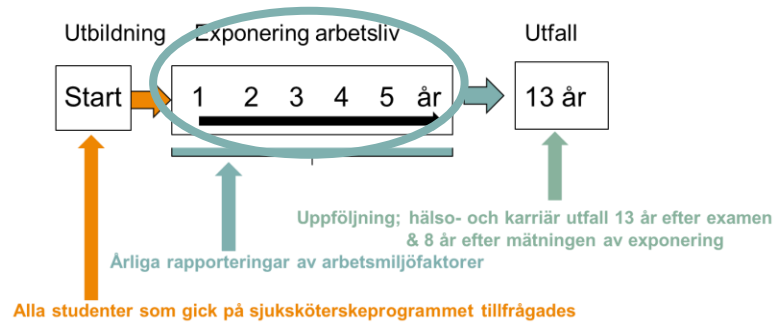


Figur. Prevalens av exponering (uttryckt i procent) för olika aspekter av kontroll i arbetet respektive år efter examen.

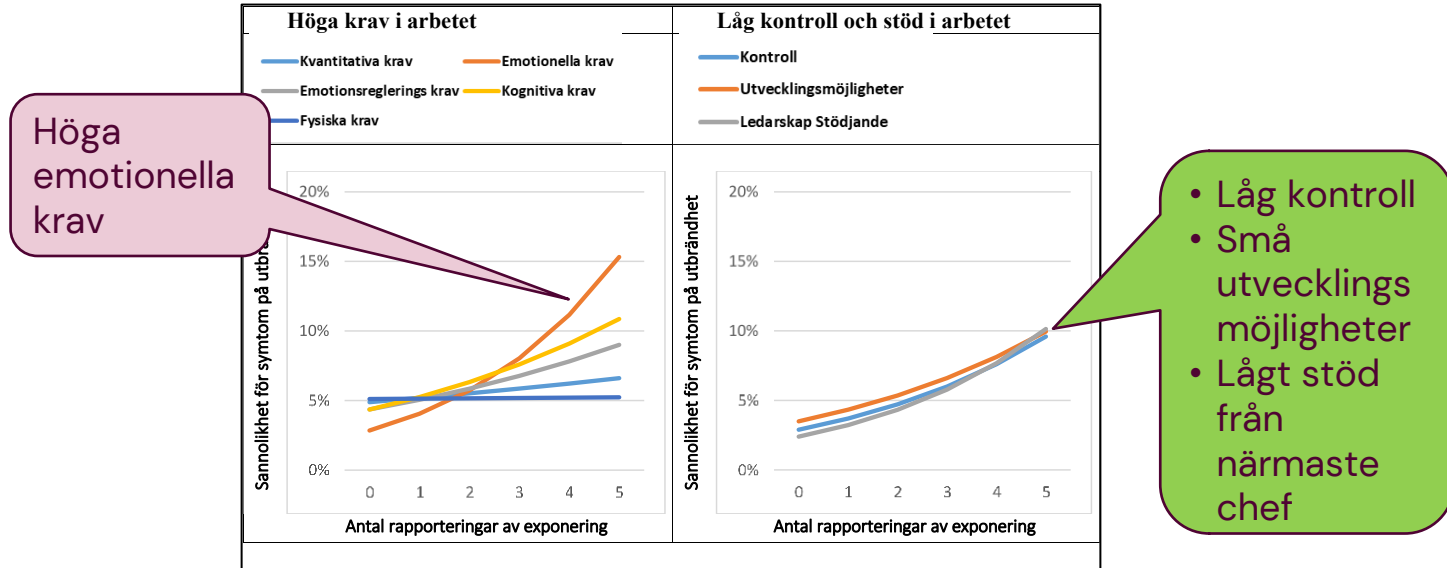


Figur. Prevalens av exponering (uttryckt i procent) för olika aspekter av (lågt) stöd från närmaste chef respektive år efter examen.

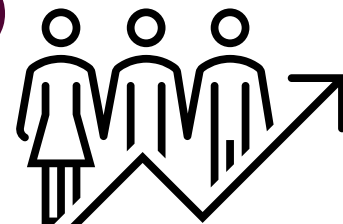
Gustavsson, P., Aurell, J., Jenner, B., Frögéli, E., Annas, P., & Rudman, A. (2018). Psykosociala arbetsmiljörisker för sjuksköterskor under de fem första åren i yrket: Longitudinell utveckling och förekomst av upprepad samt långvarig exponering. Rapport B2018:1. Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet. Rudman, A., Hörberg, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P. (2020). Hälsa ett decennium efter karriärstart: Långtidsuppföljning av LUST-studien. Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring (d nr 150284) Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.



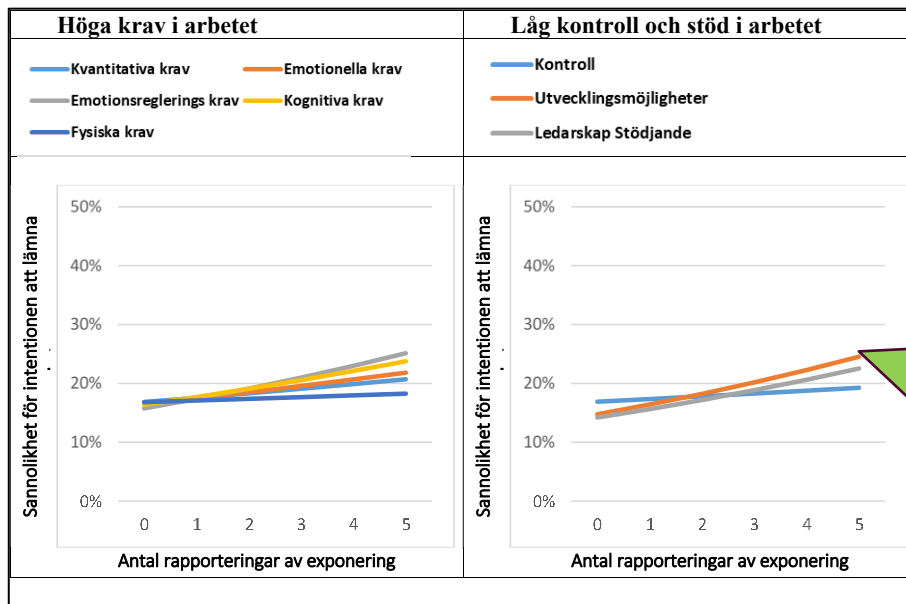
Arbetsmiljö stressorer (fem första åren i yrket) → **Utbrändhetssymtom** (13 år efter examen)



Arbetsmiljö stressorer (fem första åren i yrket) → Intentionen att lämna yrket (13 år efter examen)



Det här är viktigt att göra på arbetsplatserna för att ssk ska trivas och stanna kvar



- Små utvecklingsmöjligheter
- lågt stöd från närmaste chef

Erfarna sjuksköterskor



**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

Research Article

Experienced Nurses' Motivation, Intention to Leave, and Reasons for Turnover: A Qualitative Survey Study

**Anna Hörberg ¹, Christian Gadolin ², Maria Skyvell Nilsson ³, Petter Gustavsson ⁴,
and Ann Rudman ^{1,4}**

¹*School of Health and Welfare, Dalarna University, Falun, Sweden*

²*School of Business, Economics and IT, University West, Trollhättan, Sweden*

³*Department of Health Sciences, University West, Trollhättan, Sweden*

⁴*Department of Clinical Neuroscience, Karolinska Institute, Stockholm, Sweden*

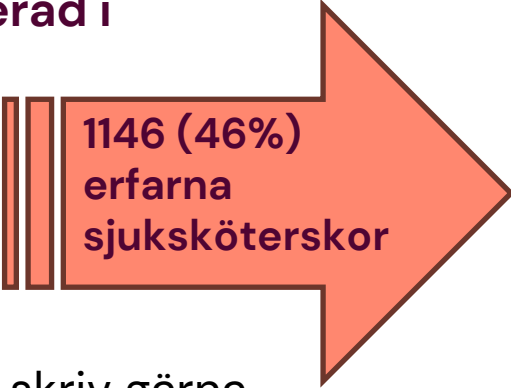
Correspondence should be addressed to Anna Hörberg; anho@du.se

Received 10 February 2023; Revised 15 June 2023; Accepted 9 September 2023; Published 16 September 2023

Academic Editor: Malakeh Malak

Erfarna sjuksköterskor

- Synpunkter och erfarenheter angående vilka **faktorer som du anser är avgörande för att vara engagerad och motiverad i arbetet på lång sikt?**
- **Om du funderar på att byta yrke – skriv gärna varför**
- Om du **valt att lämna yrket** som sjuksköterska/ specialistsjuksköterska/ barnmorska/ annan inriktning – skriv gärna **varför**

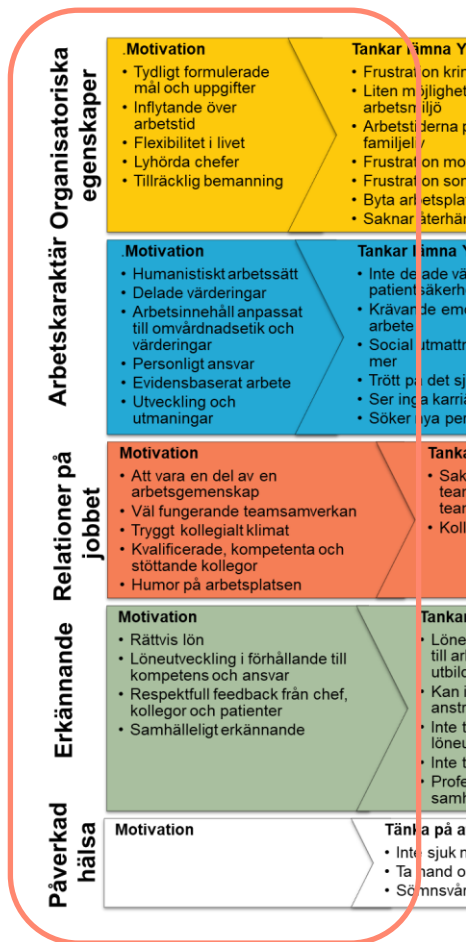


1146 (46%)
erfarna
sjuksköterskor

Faktorer som du anser är avgörande för att vara engagerad och motiverad i arbetet på lång sikt?

- Organisatoriska egenskaper
- Arbetets karaktär
- Relationer på jobbet
- Erkännande
- Hälsa

Beskrivningar från sjuksköterskor senare i karriären (>10 år efter examen)



Det här är viktigt att göra på arbetsplatserna för att ssk ska trivas och stanna kvar

Faktorer som du anser är avgörande för att vara engagerad och motiverad i arbetet på lång sikt?

- Organisatoriska egenskaper
- Arbetets karaktär
- Relationer på jobbet
- Erkännande
- Hälsa

Beskrivningar från sjuksköterskor senare i karriären (>10 år efter examen)

Arbetskaraktär Organisatoriska egenskaper

Motivation • Tydligt formulerade mål och uppgifter • Inflytande över arbetstid • Flexibilitet i livet • Lyhörda chefer • Tillräcklig bemanning	Tänkar lämna Yrket • Frustration kring ostabil organisation • Liten möjlighet att påverka sin arbetsmiljö • Arbetstiderna påverkar privat och familjeliv • Frustration mot närmaste chef • Frustration som chef • Byta arbetsplats/roll inom vården • Saknar återhämtning	Anledningar har lämnat • För stora utmaningar i arbetsmiljön • Kunde inte påverka sin situation • För krävande arbetstider • Bristande ledarskap • Omöjligt att kombinera med privatliv • Inga återhämtningsmöjligheter
---	--	---

Arbetskaraktär

Motivation • Humanistiskt arbetssätt • Delade värderingar • Arbetsinnehåll anpassat till omvårdnadsetik och värderingar • Personligt ansvar • Evidensbaserat arbete • Utveckling och utmaningar	Tänkar lämna Yrket • Inte delade värderingar kring patientssäkerhet och vård • Krävande emotionell och fysisk arbetsmiljö • Social utmattning, orkar nog inte mer • Trött på det sjuka • Ser inga karriärmöjligheter • Söker nya personliga utmaningar	Anledningar har lämnat • Inga förutsättningar att bedriva den vård man trodde på (resursbrist, för många patienter, för stort ansvar) • Emotionellt utmattande och socialt dränerande • Kompetens som inte utnyttjades • Arbetets karaktär möjliggjorde inte utveckling • Sökte personlig utveckling
---	--	---

Relationer på jobbet

Motivation • Att vara en del av en arbetsgemenskap • Väl fungerande teamsamverkan • Tryggt kollegialt klimat • Kvalificerade, kompetenta och stöttande kollegor • Humor på arbetsplatsen	Tänkar lämna Yrket • Saknar teamkänsla/samarbeten inom teamet • Kollegial frustration	Anledningar lämnat • Hierarkier på arbetsplatsen
---	---	---

Erkännande

Motivation • Rättvis lön • Löneutveckling i förhållande till kompetens och ansvar • Respektfull feedback från chef, kollegor och patienter • Samhälleligt erkännande	Tänkar lämna Yrket • Lönen är inte rättvis i förhållande till arbetstid, utfört arbete och utbildning • Kan inte påverka lönen (trots ansträngningar) • Inte tillfredsställande löneutveckling • Inte tillfreds med själva lönen • Professionen värderas inte i samhället	Anledningar lämnat • Inte rätt lön för jobbet som utförs • Ingen löneutveckling • Bristande uppskattning från chefer
--	--	---

Påverkad hälsa

Motivation	Tänka på att lämna Yrket • Inte sjuk nu men rädd för att bli det • Ta hand om sig själv • Sömnsvårigheter	Anledningar lämnat • Blev sjuk i arbetsrelaterad sjukdom • Hälsan påverkades negativt
-------------------	--	---

Organisatoriska egenskaper

Motivation

- Tydligt formulerade mål och uppgifter
- Inflytande över arbetstid
- Flexibilitet i livet
- Lyhörda chefer
- Tillräcklig bemanning

"Arbetsbelastningen får inte bli för betungande att raster uteblir eller för mycket övertid. Att personalen får möjlighet att vara delaktig i beslut och förändringar. Finns möjlighet till utveckling, utbildning, kurser."

"Att få bestämma över arbetstider och innehåll, upplägget dag för dag och över tid är viktigt för motivationen"

Tankar lämna Yrket

- Frustration kring ostabil organisation
- Liten möjlighet att påverka sin arbetsmiljö
- Arbetstiderna påverkar privat och familjeliv
- Frustration mot närmaste chef
- Frustration som chef
- Byta arbetsplats/roll inom vården
- Saknar återhämtning

"Skulle vilja ha ett arbete där inte i stort sätt all ledig tid behövs/går åt till återhämtning. Ett jobb utan helger och natt jobb, ett arbete som gav utrymme till att umgås med vänner och familj på helger och storhelger."

Anledningar har lämnat

- För stora utmaningar i arbetsmiljön
- Kunde inte påverka sin situation
- För krävande arbetstider
- Bristande ledarskap
- Omöjligt att kombinera med privatliv
- Inga återhämtnings möjligheter

"Jag orkade inte längre med arbetstiderna och schemat som ändrades ständigt, känslan av att inte hinna med det man skulle, det jobb jag skulle uträtta."

"En arbetsplats som värdesätter omvårdnadsarbetet och utvecklar det och inte enbart behandlar sjuksköterskor som någon som ska utföra order av läkare arbetsgivare, socionomer med flera"

"Att jag som sjuksköterska ges tid och tillfällen för kunskap och kompetensutveckling – Kompetensstege – vilken riktning kan jag ta? vilka möjligheter finns? En bra lön. Lyhörda chefer som tar saker på allvar."

"Yrket som sjuksköterska är krävande och ansvarsfullt som kan vara betungande emellanåt. Kan vara svårt att släppa tankarna på jobbet även hemma"

"Hinner inte vara den sjuksköterska jag vill vara p.g.a. tidsbrist, ibland är jag helt dränerad efter att ha allt ansvar för nästan 50 patienter"

Motivation

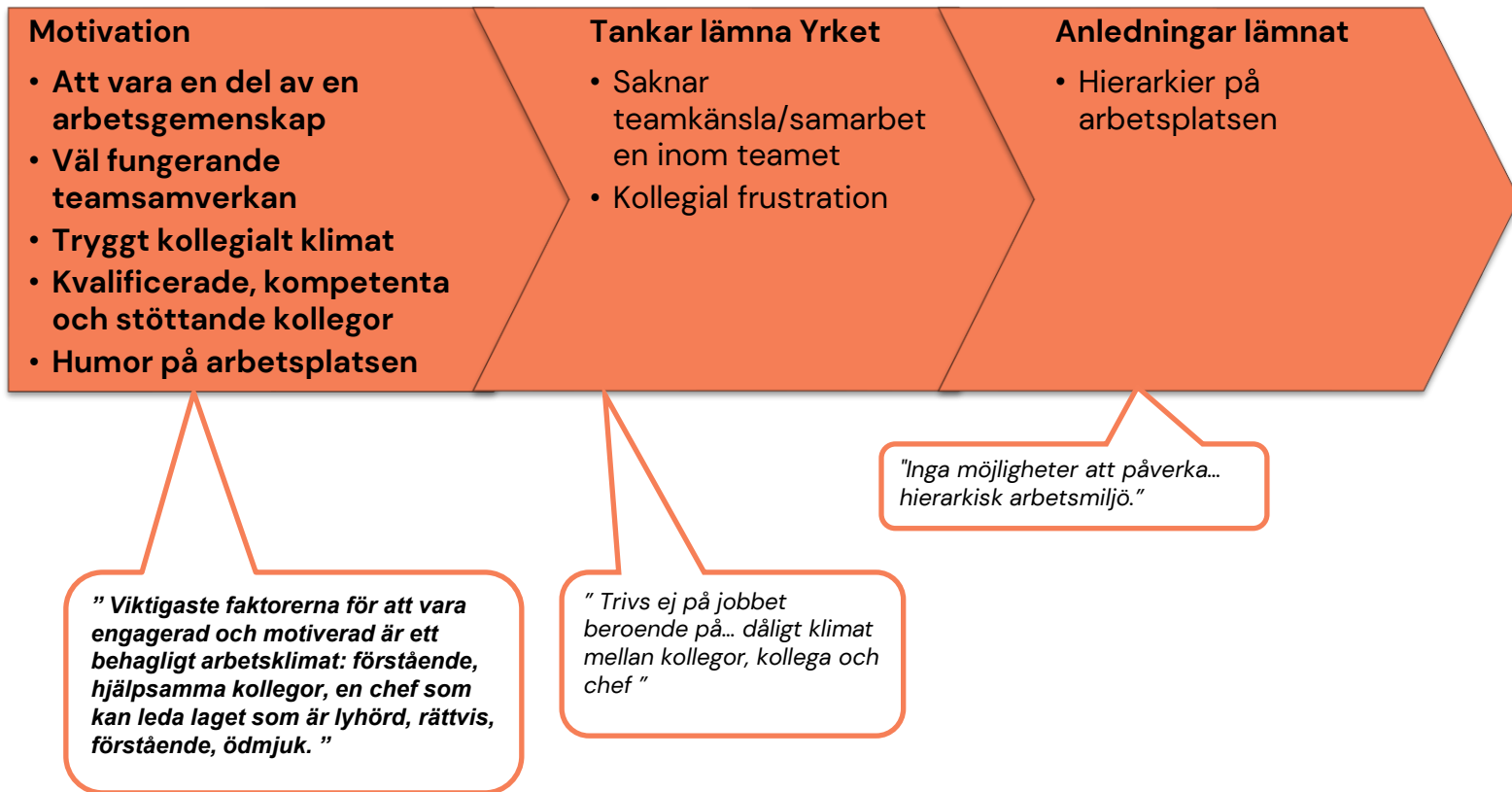
- Humanistiskt arbetssätt
- Delade värderingar
- Arbetsinnehåll anpassat till omvårdnadsetik och värderingar
- Personligt ansvar
- Evidensbaserat arbete
- Utveckling och utmaningar

Tankar lämna Yrket

- Inte delade värderingar kring patientsäkerhet och vård
- Krävande emotionell och fysisk arbete
- Social utmattning, orkar nog inte mer
- Trött på det sjuka
- Ser inga karriärmöjligheter
- Söker nya personliga utmaningar

Anledningar som lämnat

- Inga förutsättningar att bedriva den vård man trodde på (resursbrist, för många patienter, för stort ansvar)
- Emotionellt utmattande och socialt dränerande
- Kompetens som inte utnyttjades
- Arbetets karaktär möjliggjorde inte utveckling
- Sökte personlig utveckling



*"Att inte ses som utbytbar"
"Anser att uppskattning på jobbet
är mycket viktig för trivseln. Den
största faktorn är att få en adekvat
lön. Detta är anledningen till att jag
arbetat som stafettsjuksköterska
på heltid de senaste 2 1/2 åren. Som
sådan har jag en bra lön, kan
påverka mina arbetstider, och blir
uppskattad på jobbet varje dag."*

*"Finns på nuvarande
arbetsplats liten möjlighet
att påverka lönen även om
man ständigt utvecklar sin
kompetens och ta mer
ansvar."*

*"Dåliga löner och usel
löneutveckling gör att man inte
vill jobba kvar hos landstinget"*

Motivation

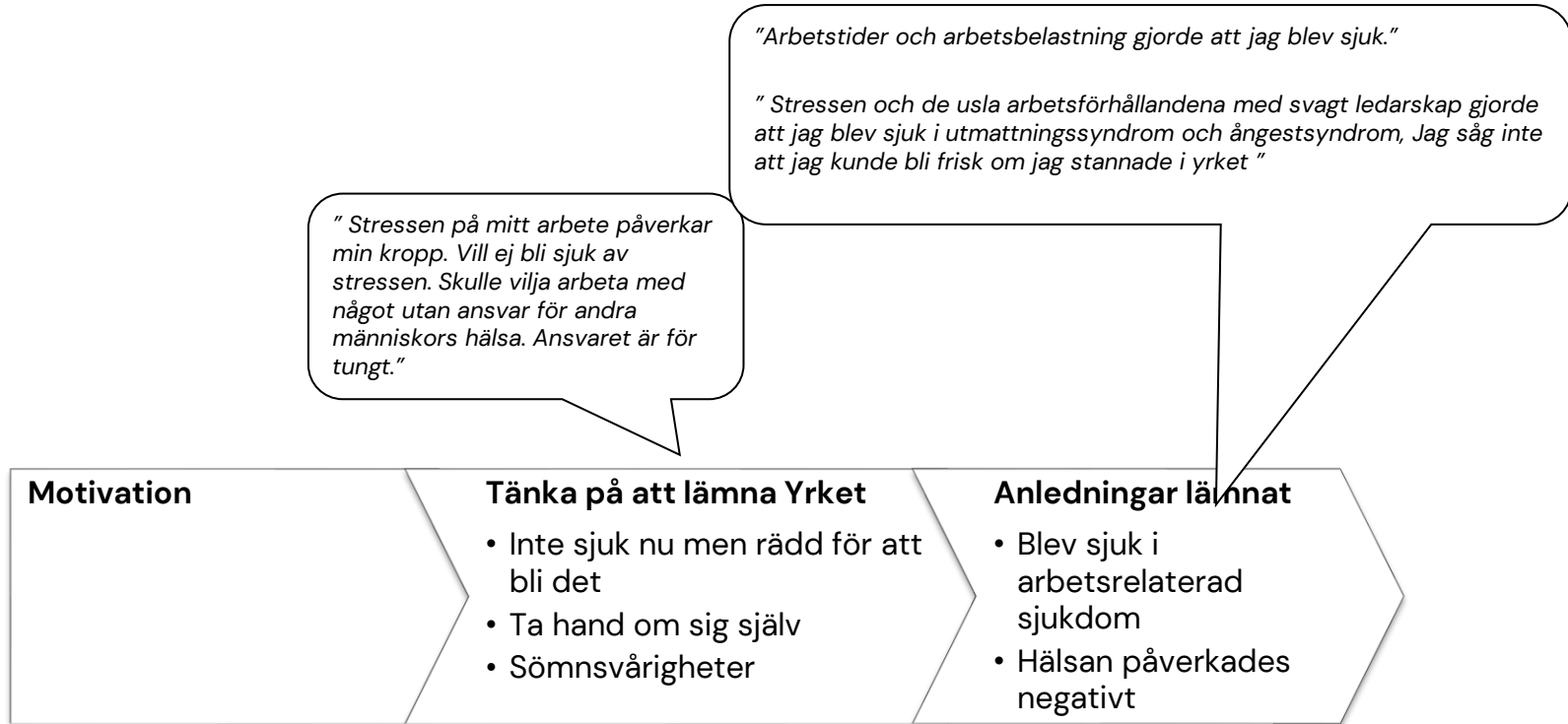
- Rättvis lön
- Löneutveckling i förhållande till kompetens och ansvar
- Respektfull feedback från chef, kollegor och patienter
- Samhälleligt erkännande

Tankar lämna Yrket

- Lönen är inte rättvis i förhållande till arbetstid, utfört arbete och utbildning
- Kan inte påverka lönen (trots ansträngningar)
- Inte tillfredsställande löneutveckling
- Inte tillfreds med själva lönen
- Professionen värderas inte i samhället

Anledningar lämnat

- Inte rätt lön för jobbet som utförs
- Ingen löneutveckling
- Bristande uppskattning från chefer



Slutsatser



Att det finns mycket positivt engagemang att ta vara på och som väldigt lätt går förlorat



Där det inte finns så mycket positivt engagemang behöver detta uppmärksammas, analyseras och hanteras



Att de förutsättningar som personalen har påverkar hur det blir för patienterna på ett förutsägbart sätt



Karolinska
Institutet



Stort tack till alla
studiedeltagare som både
tagit sig tid att svara på
enkäter och berättat om sin
situation.

Stort tack till AFA Försäkring för långsiktig satsning på projekten.
Tack till alla medarbetare som engagerat och generöst bidragit till
projekteten.

MER INFO



Grupperingen Motivation, Kompetens och Hälsa | Karolinska Institutet

<https://ki.se/cns/forskning/avdelningen-for-psykologi/ovriga-grupperingar-vid-avdelningen-for-psykologi/grupperingen-motivation-kompetens-och-halsa>

**Vilka tankar och idéer får ni kring resultaten?
Förslag på interventioner?**



**Karolinska
Institutet**



Spelar stress någon roll?



**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**



Titta närmare på dessa artiklar och rapport



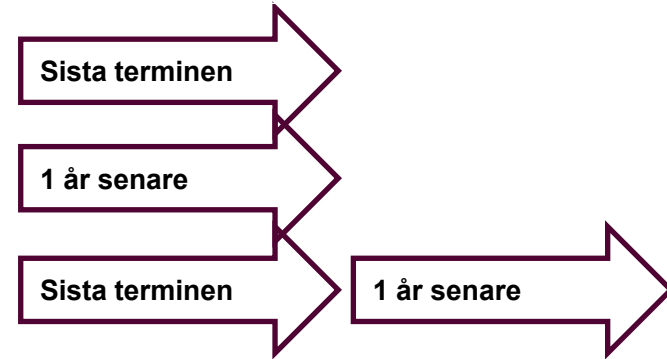
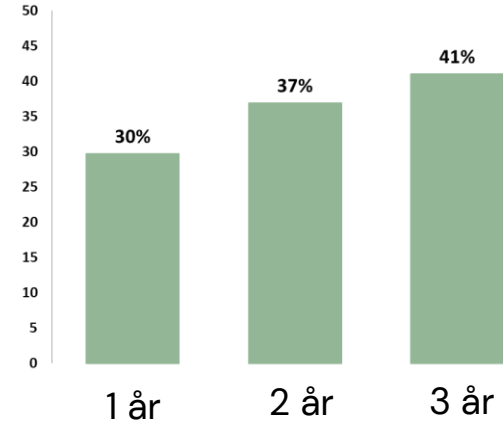
Sammanfattning resultat från utbildning

Symtom på stress/utbrändhet ökar redan under utbildningen

Tidiga symtom på stress/utbrändhet under utbildningen

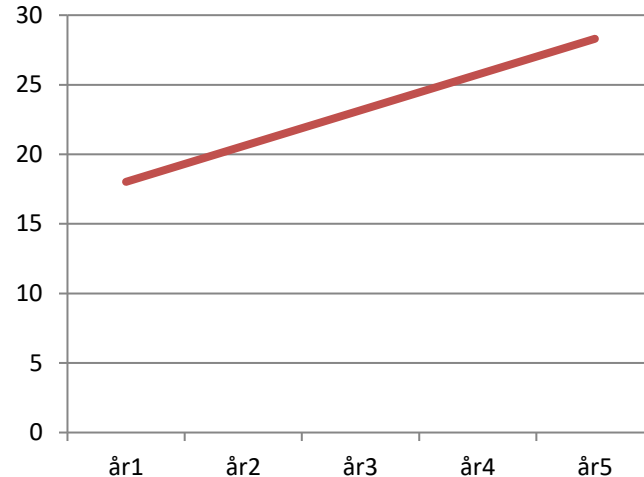
➤ får konsekvenser för

- inlärninng och professionell utveckling
- arbetsfärdigheter och avsikt att lämna yrket
- hälsoproblem och livstillfredsställelse



Sammanfattning resultat från arbetslivet

Symtom på stress/utbrändhet ökar över tid

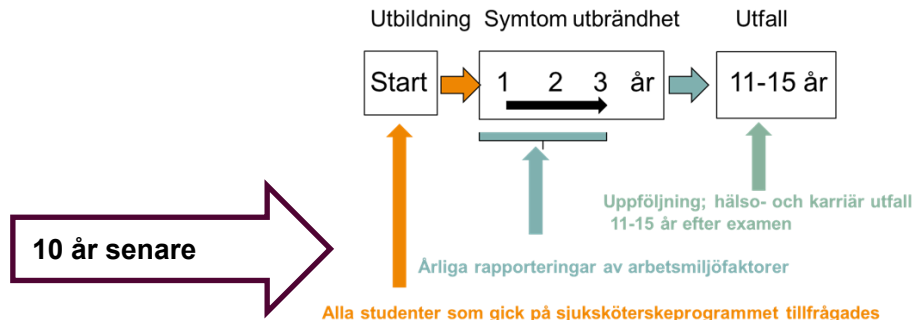


Rudman, A., Gustavsson, P., & Hultell, D. (2014). A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden. *International Journal of Nursing Studies*, 51(4), 612-624. doi:10.1016/j.ijnurstu.2013.09.012

Sammanfattning resultat från arbetslivet

Tidiga symtom på stress/utbrändhet

- får konsekvenser för
 - minne,
 - koncentration,
 - sömn
 - depressiva symtom
- får konsekvenser för
 - att inte arbeta inom sjuksköterskeyrket (inklusive som specialist eller barnmorska),
 - känna mindre arbetstillfredsställelse,
 - oftare ha tankar på att lämna yrket, 10 år senare
 - att oftare vara frånvarande från arbetet på grund av sjukdom
 - att vara mer sjuknärvarande på arbetet



Förebyggande insatser

Mind the gap–
Förebygga stressrelaterad ohälsa
hos sjuksköterskestudenter



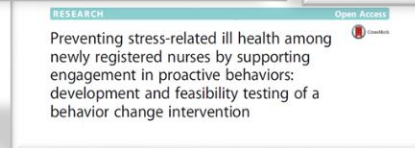
Higher education



Förebygga självskattad
stress hos nyutbildade
sjuksköterskor under en
utmanande period



Work life

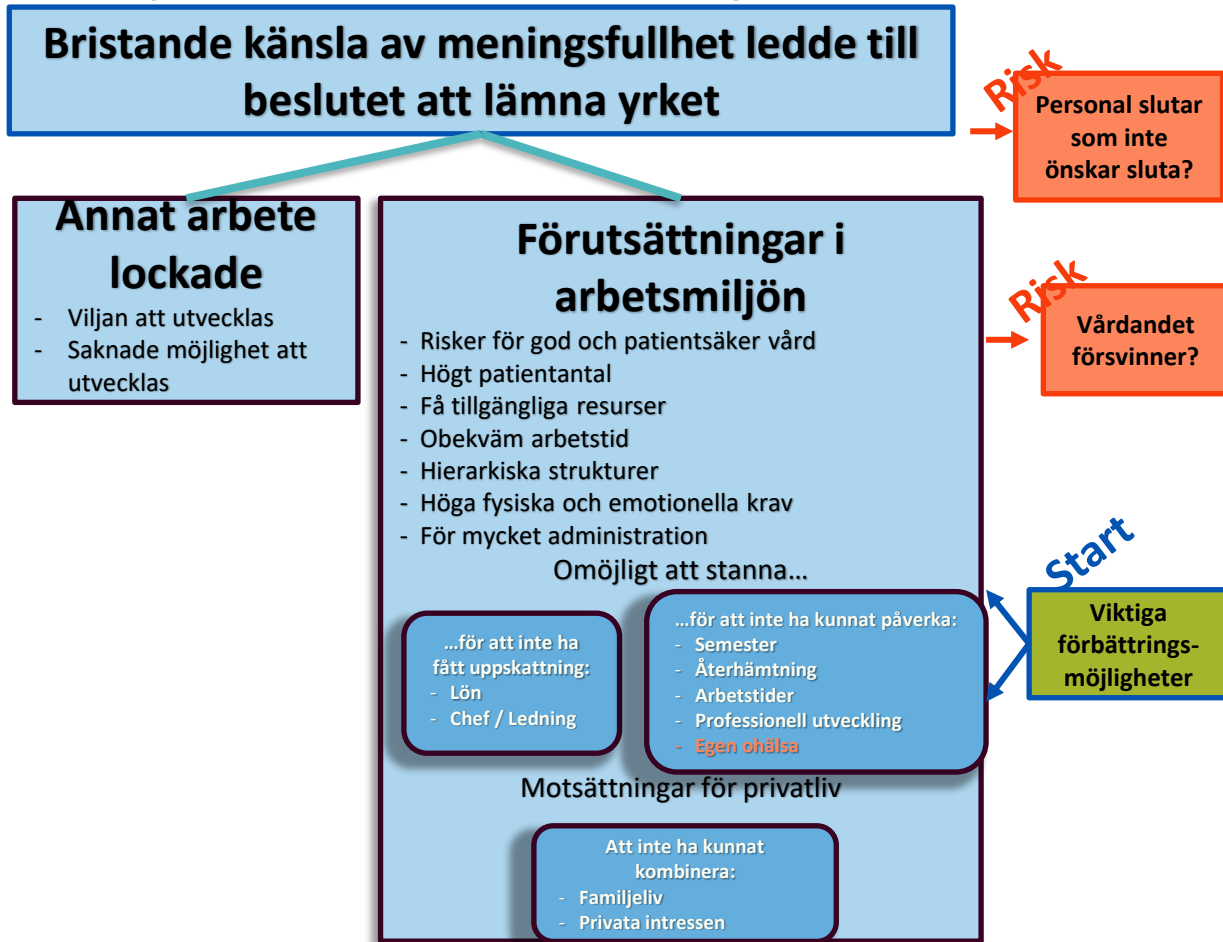


Slutsatser

- Uppmärksamma och maximera återhämtning
- Att få vara ny, att få fråga
- Uppmärksamma problemen med distansering och den potential det kan finnas i att stimulera motivationen
- Kan stress motverkas samt den fysiska och psykiska hälsan stärkas så får det sannolikt synergieffekter på flera områden



Varför sjuksköterskor lämnat yrket?



Varför tankar på att lämna yrket?

Arbetsförhållanden

Ledarskap, organisation

- Hög arbetsbelastning
- Otillräcklighet: Stress i samband med tidsbrist, personalbrist och överbeläggningar
- Bristande möjligheter till vila och återhämtning
- Oro för bristande patientsäkerhet
- Ointresse för kritik eller ny kunskap

"Arbetsförhållanden som tar all energi på bekostnad av fritiden"

"Därför att jag har svårt att klara mig på lönen"

"För stort ansvar, känslan av otillräcklighet"

Vad är viktigt för att personalen ska trivas och vara motiverade på lång sikt?

Organisatoriska egenskaper

Lyhörda chefer
Tillräcklig bemanning
Inflytande över arbetstid
Flexibilitet i livet (t.ex. familj)
Tydligt formulerade mål och arbetsuppgifter uppgifter

Arbetskaraktär

Arbetsinnehåll anpassat till
omvårdnadsetik och värderingar
Personligt ansvar
Evidensbaserat arbete
Humanistiskt arbetssätt
Delade värderingar
Utveckling och utmaningar

Relationer på jobbet

Kvalificerade, kompetenta och stöttande kollegor
tryggt kollegialt klimat
Väl fungerande teamsamverkan
Humor på arbetsplatsen
Att vara en del av en arbetsgemenskap

Erkännande

Rättvis lön
Löneutveckling i förhållande till kompetens och ansvar
Respektfull feedback från chef, kollegor och patienter
Samhälleligt erkännande
Att inte ses som utbytbar