Agder

Informasjon Arbeidsgivernettverket i Agder nr 8 – september/oktober 2021

Agenda:

1) Inn i Jobb
    a. Informasjon om prosjektet - status på fremdriftsplan
    b. Webinarrekke Inn i jobb - KS
    c. Utenforregnskapet – benytter dere dette i saksfremstillingen?
        i. Lenken finner dere Utenfor-regnskapet - KS

2) Inntak av lærlinger
    a. Status på formidling og mulighet for ekstra midler ved inntak av flere lærlinger/lærekandidater via Agder FK (egen mail)

3) Kronikk
    a. https://www.fvn.no/mening/kronikk/i/nWGlXQ/er-det-mulig-aa-tenke-nytt-rundt-rekruttering-av-nyutdannede-sykepleiere

4) Arbeidsmiljøportalen – se presentasjon fra Arbeidstilsynet
    a. Arbeidsmiljøportalen (arbeidsmiljoportalen.no)

5) Rikslønnsnemndas kjennelse av 21. september 2021
    a. https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/tariff-2021/rikslonnsnemndas-kjennelse-kan-iverksettes/

6) Sykefravær pr 2. kvartal 2021 – egen presentasjon fra NAV

7) Webinar - Hvordan lykkes med teknologistøttet læring på arbeidsplassen?
    a. https://www.ks.no/fagomrader/forskning-og-utvikling-fou/forskning-og-utvikling/teknologistottet-laring-pa-arbeidsplassen2/

8) Høringsutkast til tilbudsstrukturen for videregående opplæring 2022-2023
    Høringsfrist: **15. oktober** 2021. Svar på høring
    sendes: mia.smordal.krokvik@agderfk.no

Odd Joar Svensson
Seniorrådgiver KS Agder Senior advisor
Epost Email: odd.joar.svensson@ks.no
Mobil Cellular: (+47) 47 45 36 14
http://www.ks.no

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

KONTORADRESSE
KS Agder
Postboks 788,Stoa
4809 Arendal

BESØKSADRESSE
Fylkeshuset
Tordenskjoldsgate 65
Kristiansand

TELEFON
+4747453614

E-POST
odd.joar.svensson@ks.no

NORCE Norwegian Research Centre AS
www.norceresearch.no

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

FOU RAPPORT 14 – 2021 NORCE Samfunn

Prosjekttittel:	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.
Prosjektnummer:	101894-2
Institusjon:	NORCE Norwegian Research Center AS
Oppdragsgiver(e):	KS Agder
Gradering:	Åpen
Rapportnr.:	14-2021 NORCE Samfunnsforskning
ISBN:	978-82-8408-160-1

Øyvind Hellang
Prosjektleder

Irina Erdvik
Kvalitetssikrer

Forord

NORCE Norwegian Research Centre har, i samarbeid med Universitetet i Agder, gjennomført denne kartleggingen av 3. års sykepleierstudenters holdninger til og ønsker om arbeidsgiver som ferdig utdannet sykepleier. Den demografiske utviklingen viser en økende andel eldre som har behov for kommunale tjenester. Som resten av landet vil Agderregionen stå overfor en stor utfordring med å rekruttere tilstrekkelig kvalifisert arbeidskraft til offentlig sektor i årene fremover. En av de største yrkesgruppene i offentlig helse- og omsorgssektor består av sykepleiere. Formålet med dette studiet er å kartlegge hva som kan være avgjørende faktorer for sykepleierstudenters valg av arbeidsgiver ved fullført grunnutdanning. I kartleggingen vil vi avdekke hvilke faktorer som kjennetegner mindre attraktive arbeidsplasser. Dette er viktig kunnskap for kommuner og andre arbeidsgivere som skal rekruttere sykepleiere i fremtiden.

Studiet er utført på oppdrag fra Kommunesektorens organisasjon i Agder (KS Agder). Det ble gjennomført som et FoU-samarbeid mellom NORCE, Lillesand kommune, Kvinesdal kommune og KS Agder, hvor også førstelektor ved Universitetet i Agder, Ellen Dahl Gundersen, er engasjert inn. De som har deltatt fra kommunal sektor er Ingvill Ohr fra Lillesand kommune, Rune Grimsby fra Kvinesdal kommune samt Odd Joar Svensson og Christiane Marie Ødegård fra KS Agder. Førstelektor Ellen Dahl Gundersen har sammen med seniorforsker Øyvind Hellang og seniorforsker Nina Jentoft fra NORCE utgjort forskerteamet. Prosjektet er finansiert med midler fra Sørlandet kompetansefond, Aust-Agder utviklings- og kompetansefond og Sparebankstiftelsen Sparebank Sør.

Denne rapporten redegjør for studiets bakgrunn, tidligere litteratur, metodiske tilnærming, forskningsaktiviteter, funn og anbefalinger. Rapporten er forsøkt utformet slik at innholdet, inkludert funn og anbefalinger, skal være lett tilgjengelig og et bidrag til kommunenes grunnlag for videre arbeid med rekruttering av sykepleiere.

Vi takker for et godt samarbeid om kartleggingen. Det har vært en spennende tematikk å belyse. Videre vil vi også uttrykke vår takknemlighet overfor studentene som har bidratt som respondenter i spørreundersøkelsen og deltakere i individuelle intervju. Tusen takk!

Prosjektleder,
Øyvind Hellang, august 2021

Innhold

Ingress 1

Sammendrag og anbefalinger 2

1. Innledning 7

2. Tidligere forskning 10

3. Metode og design 13

4. Spørreundersøkelsen 16

5. Intervjustudie 21

Innledning 21
Praksiserfaringer 22
Arbeidsmiljø 24
Oppfatninger av sykepleierollen 26
Holdninger til kommunene 27
Arbeidsvilkår 30
Noen avsluttende kommentarer 31

6. Diskusjon og anbefalinger 32

Gode praksiserfaringer 32
Tydelig sykepleierolle 33
Attraktive arbeidsforhold 35
Anbefalinger 37

Referanser 39

Vedlegg 41

Ingress

Denne rapporten presenterer en kartlegging av 3. års sykepleierstudenters holdninger til og ønske om arbeidsgiver som ferdig utdannet sykepleier. Rapporten presenterer funn og anbefalinger basert på en spørreundersøkelse formidlet alle 3. års sykepleierstudenter ved Universitetet i Agder (2018-kullet) og 15 individuelle intervju med respondenter fra denne gruppen. Samlet sett viser funnene at sykepleierstudentene særlig vektlegger arbeidsfellesskap og muligheter for faglig videreutvikling i jobb som nyutdannet sykepleier. De fleste mener sykehuset best tilrettelegger for dette og ønsker å starte i sin første jobb der. Kommunen er et sted mange ser som aktuelt å komme til når de har fått arbeidserfaring. Den viktigste påvirkningsfaktoren for hvor studentene velger å jobbe er praksiserfaringene de får i løpet av utdanningen.

Studentene er ingen homogen gruppe og bør heller ikke behandles som det i en rekrutteringssammenheng. Basert på våre kvalitative data foretar vi en grovinndeling av studentene i fire kategorier: (1) ung og hypermobil, (2) ung og stedbunden, (3) litt eldre og omskolert og (4) orientert mot spesialiseringsløp. Hvilken kategori studenten hører til og deres forventning til sykepleierrollen er førende for valg av arbeidsgiver. Selv om et klart flertall ønsker sykehuset som første arbeidsgiver, har kommunene fordeler de kan spille på. Studenter som fokuserer mer på samhandlingen med pasienten og å skape en terapeutisk relasjon til pasientene, heller enn å ha en mer klinisk tilnærming, og sykepleieren som liker å ha ansvar og variert arbeid, møtes best i kommunene. Også dem som vil arbeide i nærheten av der de bor. Basert på kartleggingens funn er det i denne rapporten gitt anbefalinger som kan gjøre kommunene enda mer attraktive for de yngste studentene, dem i spesialiseringsløp, og de omskolerte, som i dag ofte velger sykehuset som sin første arbeidsplass.

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 utdannelse. 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 spesialiseringsløp. 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 fornøyde 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 alene-ansvar 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 #drømmejobben[1]
- 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 Agder[2]
- 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

[1] Drømmejobben.com
[2] Gundersen (2021)

- Utvikle onboardings-/overgangsprogrammer for nyutdannede, med gradert ansvar og læringskurve

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 spesialiseringsløp

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

1. Innledning

Utfordringsbildet er at det trengs flere sykepleiere til kommunene. Bakgrunnen for prosjektet er at en for lav andel (ca. 20 prosent) av nyutdannede sykepleiere ønsker å arbeide i kommunene. Dette er en utvikling som det er ønskelig å snu da behovet for arbeidskraft til kommunene vil øke sterkt fremover. Statistisk sentralbyrå (SSB) har siden 1990-tallet gjort framskrivninger av tilbud og etterspørsel etter ulike typer helse- og sosialpersonell[3]. Det er i første rekke utviklingen i tallet på eldre som er av betydning for etterspørselen etter helse- og omsorgstjenester. Siden det er de demografiske endringene som er viktigste forklaringsfaktor for utviklingen frem til 2035, har SSBs prognoser vært relativt stabile siden 2010. Veksten i etterspørselen etter helse- og omsorgstjenester forventes å ta seg opp en gang mellom 2020 og 2025 når de store kullene født fra 1946 og fremover når en alder hvor de har stort tjenestebehov. Dette leder til en klar økning i etterspørsel etter ulike grupper av helsepersonell, blant annet sykepleiere (Hjemås 2019B).

Hjemås mfl. (2019A) har anslått hvor mye arbeidsinnsats som vil kreves for å imøtekomme etterspørselen etter helse- og omsorgstjenestene frem til 2060. I SSBs «referansebane» kombinerer de hovedalternativet i befolkningsframskrivingene med 1 prosent årlig forbedring av tjenestestandardene, 0,5 prosent årlig arbeidsbesparende produktivitetsvekst, konstant familieomsorg tilsvarende 90 000 årsverk, og et gradvis fall i brukerfrekvensene for personer eldre enn 55 år som følge av antatt forbedring av helsetilstand. I referansebanen vokser behovet for antall årsverk i helse- og omsorgstjenestene fra 2017-nivået på vel 310 000 til 415 000 i 2035, og videre til 618 000 i 2060 – altså en dobling av dagens nivå.

Til tross for at den kommende aldringen av befolkningen etter 2020 har vært kjent lenge, har det ikke vært mulig å få til en vesentlig økning i utdanningen av sykepleiere. Det er derfor allerede registrert en mangel på arbeidskraft innenfor disse utdanningsgruppene, og dette underskuddet vil med stor sannsynlighet forverre seg merkbart i løpet av de nærmeste årene. Situasjonen blir ikke bedre av at det samtidig ser ut til å bli en voksende mangel på for eksempel helsefagarbeidere (Hjemås mfl. 2019B).

NAVs bedriftsundersøkelser viser at helse- og sosialnæringen er en av de 23 undersøkte næringene som har størst mangel på arbeidskraft. Antall ubesatte stillinger i helse- og sosialtjenesten har nesten doblet seg i perioden 2014-2019. Sykepleiere er identifisert som yrkesgruppen som er vanskeligst å rekruttere, og som det over tid er blitt stadig

[3] Framskrivningene bygger på visse forutsetninger (se Hjemås mfl. 2019B, s. 7) og tallene må derfor ikke tolkes som nøyaktige prognoser for utviklingen i arbeidsmarkedet for helsepersonell.

vanskeligere å rekruttere. Antall ubesatte sykepleierstillinger har mer enn doblet seg fra 2014 til 2019. Det samme gjelder for helsefagarbeidere (Gautun 2020). KS gjennomfører regelmessige kartlegginger gjennom kommunenes arbeidsgivermonitor. Disse kartleggingene viser at det er ganske eller meget utfordrende å rekruttere sykepleiere i om lag 3 av 4 kommuner (KS1990b). Vanskeligst synes det å være å rekruttere sykepleiere til sykehjem og hjemmesykepleie. Det pekes i flere studier på mulige forklaringsfaktorer som stor arbeidsbelastning, dårlig kvalitet, lite fagmiljø, begrenset mulighet for kompetanseheving, videreutdanning og spesialisering, dårlig ledelse samt lønnsforhold, for å nevne noen av de hyppigst nevnte (Gautun mfl. 2016, Bratt og Gautun 2018, NFS Student 2014, 2017, 2018). Mange deltidsstillinger og dårlige praksiserfaringer kan også gjøre det vanskelig for kommunene å rekruttere sykepleiere (Gautun 2020). Norsk sykepleierforbunds studentorganisasjon (NFS Student) undersøker årlig hvilken tjeneste studentene ønsker å jobbe i, og hvor de faktiske 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.

Som resten av landet vil Agderregionen fremover stå overfor en stor utfordring i å rekruttere tilstrekkelig kvalifisert arbeidskraft til kommunene. Eksempelvis må kommunene på Agder i løpet av de nærmeste år ansette 3 - 4 000 nye kvalifiserte personer årlig. I dag arbeider cirka 23 000 personer i kommunene (https://www.ssb.no/offentlig-sektor/kommunetall). Arbeidskraftsbehovet er aller størst i helse og omsorgssektoren, forutsatt at vi løser oppgavene på samme måte som i dag. (https://www.ssb.no/befolkning). Agder har imidlertid en større uforløst arbeidskraftreserve, for eksempel knyttet til mange deltidsarbeidende kvinner i helse- og omsorgssektoren i kommunen. Klarer vi å mobilisere disse ansatte mot større stillingsandeler i løpet av sin yrkeskarriere i kommunene vil det bidra i positiv retning. Spørsmålet videre blir likevel hva kommunene kan gjøre for at flere sykepleierstudenter og helsefagarbeidere vil sette kommunal helse- og omsorgstjeneste øverst på sin prioriteringsliste ved valg av arbeid, og hva kommunene kan gjøre for å beholde denne arbeidskraften i et langsiktig perspektiv.

Kartleggingens mål og problemstilling

Denne studien har som mål å kartlegge 3. års sykepleiestudenters holdninger til og ønske om arbeidsgiver som ferdig utdannet sykepleier. Det er interessant fordi sykepleierne er en av de største yrkesgruppene i offentlig helse- og omsorgssektor, og en knapp ressurs, særlig sett i lys av forventet vekst i behovet for arbeidskraft som omtalt over. Formålet med studien er derfor å kartlegge hva som kan være avgjørende faktorer for studentenes valg av arbeidsgiver ved fullført studie.

Dette er kunnskap som er viktig for alle arbeidsgivere som skal rekruttere sykepleiere i fremtiden. Selv om denne rapporten setter søkelyset på Agder-kommunene, vil funnene fra denne kartleggingen også være viktige innspill til en nasjonal debatt om temaet, og supplere funn fra tidligere studier.

Denne rapporten tar utgangspunkt i følgende forskningsspørsmål:

- Hva legger sykepleierstudenter til grunn for sitt ønske om arbeidsplass etter endt utdanning?

I vår tilnærming vil vi blant annet fokusere på betydningen av stillingsstørrelse og fast ansettelse, holdninger til kommunen som arbeidsplass, oppfatninger av sykepleierrollen og det ansvar som er knyttet til den på ulike arbeidsplasser, og ikke minst, til betydningen av tidligere praksiserfaringer. Forståelsen bak at disse fokusområdene er utpekt, allerede før kartleggingen er utført, er erfaring med og kjennskap til at studenter heller velger vikariat og redusert stilling i sykehus enn 100 prosent fast stilling i kommunen. Det er også studenters uttrykte oppfatninger om at det er mer faglig spennende og utfordrende sykepleieroppgaver i sykehus enn i kommunene samt at teamarbeid i sykehus er tryggere enn å skulle ha ansvarsvakter alene i kommunen. Videre vet vi at studenters holdninger til kommunesektoren preges av erfaringer fra praksisperioder i utdanningen. Disse og flere interessante temaer vil vi innlemme i denne kartleggingen.

Rapporten er disponert som følger: Kapittel 2 vies til omtale av tidligere forskning, og kapittel 3 omhandler metode og design. I kapittel 4 presenteres resultatene fra en spørreundersøkelse som ble sendt ut til alle 3. års sykepleierstudenter ved Universitetet i Agder, mens kapittel 5 presenterer funn fra en intervjustudie som går mer i dybden på de viktigste faktorene som styrer studentenes valg av arbeidsgiver. I kapittel 6 følger drøfting og anbefalinger.

2. Tidligere forskning

Sykepleierstudenters og nyutdannede sykepleieres karrierepreferanser har blitt undersøkt tidligere, både i internasjonal og nasjonal forskning. Gjennomgående er sykehus mest populært som første arbeidssted, mens arbeidsplasser tilknyttet kronisk syke, og da særlig eldreomsorgen, har størst utfordringer med å rekruttere og beholde sykepleiere (Bloomfield et al., 2015; Calma et al., 2021; Hayes et al., 2006; Kloster et al., 2007; Oster et al., 2019). Faktorer som anses å ligge til grunn for karrierepreferansene er ofte påvirkbare. I denne FoU-rapporten har vi valgt å avgrense litteraturgjennomgangen til nasjonale forhold. Videre i kapittelet vil vi presentere de norske studiene vi har funnet som omhandler sykepleierstudenters og nyutdannede sykepleieres karrierepreferanser og hvilke identifiserte faktorer som har betydning når de vurderer ulike jobber.

I overgangen til 2000-tallet ble det gjennomført en kartleggingsundersøkelse av 300 norske sykepleierstudenters karrierepreferanser ved henholdsvis starten og slutten av utdanningen (Rognstad et al., 2004). Studentene besvarte et spørreskjema, og 18 studenter deltok også i individuelle intervju. Funnene viste at menneskelig kontakt, ønsket om å hjelpe andre og jobbsikkerhet var viktige faktorer når studentene vurderte ulike arbeidsplasser. Over 70 prosent av studentene så grunnutdanningen som et utgangspunkt for videre utdanning. Ingen av studentene som ønsket å videreutdanne seg hadde planer om å jobbe på sykehus i mer enn to år. Karriereplaner var oftest relatert til jordmor, folkehelsearbeid og høyteknologiske områder som anestesi, mens kronisk syke og eldreomsorg ikke var del av studentenes karrierepreferanser.

Kloster et al. gjennomførte i (2007) en kartleggingsundersøkelse av karrierepreferanser hos 620 norske sykepleierstudenter ved fem ulike utdanningssteder. Også i denne studien besvarte sykepleierstudentene et spørreskjema både ved starten og slutten av utdanningen. De ble bedt om å rangere hvilke områder de ønsket å jobbe innenfor og samtidig indikere hvor de ikke ønsket å jobbe. Basert på svarene fra første kartleggingsrunde samt det store behovet for sykepleiere innen kommunale helse- og omsorgstjenester og psykisk helse, ble avgangsstudentene i tillegg spurt konkret om hvorfor de ønsket eller ikke ønsket å jobbe på de arenaene. Studien inneholdt også spørsmål om betydningen av geografi, arbeidstid, sykepleiefaglige utfordringer, praksiserfaringer og lønn, og hvilke innspill studentene hadde til forbedring av sykepleierutdanningen. Resultatene til Kloster et al. (2007) viste at førsteårsstudentene rangerte jordmor og barnesykepleie høyest, mens det var minst populært å jobbe på omsorgssenter. I tredje studieår var medisinske og kirurgiske avdelinger, sammen med jordmor, de mest populære arbeidsplassene. I tillegg var det blitt en markant økning i popularitet for psykiatrisk sykepleie og samtidig en kraftig nedgang for ønsket om barnesykepleie. Rangeringen av omsorgssentre økte noe, men forble det minst ønskelige arbeidsstedet for studentene. Studenter som ønsket å jobbe på omsorgssenter begrunnet

dette med at det var meningsfullt arbeid som inneholdt sykepleiefaglige utfordringer og ansvar for en kompleks pasientgruppe. Hovedgrunnen for å ikke ønske å jobbe på omsorgssenter var at dette ble sett på som lite utfordrende og kjedelig, med stor fysisk og psykisk arbeidsbelastning og for lite tilgjengelige ressurser. Hjemmesykepleien ble mer populær i løpet av sykepleierutdanningen. Studentene begrunnet dette med at arbeidet var faglig utfordrende, selvstendig og meningsfylt. De som var tilbakeholdne med å ville jobbe i hjemmesykepleien koblet dette til tidspress og hvordan arbeidet var organisert. Studenters ønske om å jobbe innen psykisk helse ble relatert til at arbeidet var spennende og utfordrende, med rom for å få brukt egen kompetanse og erfaring, samt at det ikke var fysisk belastende. De som ikke ønsket å jobbe innen psykisk helse relaterte dette til mangelfull egen kompetanse, mye stillesitting og lite bedring hos pasientene. Studentenes preferanser for arbeidssted var mest knyttet til praksiserfaringer og et ønske om faglige utfordringer, mens geografi, arbeidstid og lønn ble oppgitt som mindre viktige faktorer for valget av arbeidsplass. Som innspill til forbedring av sykepleierutdanningen ønsket studentene mer praksis i sykehusavdelinger for å få mer trening i praktiske ferdigheter.

Abrahamsen (2015) har gjennomført en longitudinell studie med innsamling av data fra 290 norske sykepleierstudenter. Formålet var å undersøke hvordan studentenes oppfatninger av egne faglige kvalifikasjoner (teoretisk kunnskap og praktiske ferdigheter) og jobbverdier ble relatert til ønsket om arbeidsfelt etter endt utdanning, med særlig vekt på arbeid innen eldreomsorg og psykisk helsearbeid. Studenter besvarte et spørreskjema i siste semester av utdannelsen (2001), og i perioden 2002-2006 ble det innhentet registerdata fra hvor sykepleiere jobbet de fem første årene etter utdannelsen, fordelt på fire arbeidsfelt; sykehus, omsorg for eldre og funksjonshemmede (institusjon og hjemmetjeneste), psykiatri og rus, og andre (inkludert arbeid som ikke var sykepleierelatert). Resultatene viste at studenter som valgte å arbeide med omsorg for eldre og funksjonshemmede (heretter kalt kommunale helse- og omsorgstjenester) skåret lavere på altruisme (ønske om å hjelpe andre), sammenliknet med de som ønsket å jobbe på sykehus. Oppfatningen av egen fagkunnskap fikk høye skår for både sykehus og kommunale helse- og omsorgstjenester, men lavere for psykisk helsearbeid. Det var ingen forskjell på oppfatningen av egne praktiske ferdigheter mellom de tre arbeidsfeltene. Tendensen til å velge arbeid innen kommunale helse- og omsorgstjenester økte med høyere skår på jobbverdiene jobbsikkerhet, autonomi og kreativitet, og den økte med stigende alder. Resultatene fra registerdata viste at det første året som nyutdannet valgte nær 60 prosent å jobbe i sykehus, 26 prosent innen kommunale helse- og omsorgstjenester, 7 prosent i psykiatrien og 8 prosent på andre områder. Fem år etter var situasjonen i stort sett uforandret. Rundt 85 prosent av sykepleierne var ansatt innen samme arbeidsfelt i perioden 2002-2006, mens 15 prosent hadde endret til annet arbeidsfelt.

Abrahamsen (2019) har også gjennomført en nyere longitudinell studie hvor hun undersøkte sykepleierstudenters forventninger relatert til karrierevalg de ti første årene i

arbeidet som sykepleier, med hovedfokus på eldreomsorgen. Man bruker her de samme fire kategoriene for arbeidsfelt som nevnt i foregående studie (Abrahamsen, 2015). Totalt 445 studenter fra fire universiteter i Norge besvarte et spørreskjema i siste semester i studiet (2001-2003), og det ble inkludert registerdata fra hvor sykepleierne jobbet de ti første årene i arbeidslivet. Studien viste at hvert år skiftet rundt 10 prosent av sykepleierne arbeidsfelt. Blant sykepleiere som forlot omsorg for eldre og funksjonshemmede (kommunale helse- og omsorgstjenester) var det vanligste å gå over til sykehus. Med unntak av det første året som ferdigutdannet, var det imidlertid størst overgang motsatt vei, fra sykehus til kommunale helse- og omsorgstjenester. Hos nyutdannede sykepleiere korrelerte valget om å jobbe i kommunale helse- og omsorgstjenester med ønsket om å få lederstilling, mens etter ti år etter var det koblet til forventninger om deltidsarbeid. Abrahamsen (2019) viser til behovet for mer kunnskap om sykepleieres karrierevalg, for utvikling av rekrutteringsstrategier og styrking av fagmiljøet på de mindre populære sykepleieområdene.

3. Metode og design

For å kunne få gode data som grunnlag for å besvare forskningsspørsmålet i denne kartleggingen har vi valgt en todelt tilnærming, bestående av en spørreundersøkelse, supplert med individuelle intervjuer. Prosjektperioden for denne kartleggingen har vært seks måneder. Datainnsamlingen ble sluttført i mai 2021 og sluttrapporten foreligger i august 2021. Prosjektet er meldt til og godkjent av personombudet ved Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) og av etisk komite ved Fakultet for helse- og idrettsvitenskap (FEK), Universitetet i Agder (UiA).

Spørreundersøkelsen ble sendt ut til alle 3. års sykepleierstudenter ved UiA (2018-kullet). Studentgruppen representerte et bredt utvalg av snart ferdig utdannede sykepleiere som er på vei inn i arbeidslivet. Kullet var fordelt på tre studiesteder; campus Grimstad, campus Kristiansand og et distriktskull. Noen av studentene deltok i første studieår i det regionale KS-prosjektet «Jobbvinner» (Gundersen, 2021), og som en del av undersøkelsen har det vært ønskelig å se disse erfaringene i forhold til vurdering av arbeidsgivere ved endt utdanning.

Den nettbaserte spørreundersøkelsen (se vedlegg 1) ble distribuert via SurveyXact og formidlet til studentene gjennom Institutt for helse- og sykepleievitenskap ved UiA og den digitale læringsportal (LMS) Canvas. Antall respondenter var 121, hvorav 101 hadde gitt meningsfylte/fullstendige svar. 101 respondenter utgjorde 40,4 prosent av totalt 250 studenter i dette kullet. Spørreundersøkelsen hadde, i tillegg til noen personaliaopplysninger, kun ett hovedspørsmål: «Hva betyr mest for deg når du velger arbeidssted som ferdig utdannet sykepleier?». Her ble studentene oppfordret til å beskrive flere faktorer som var viktige for dem i form av fritekstbesvarelser. Dette ga hver respondent anledning til å fritt formulere faktorer som var viktige for dem, i den formen de selv ønsket og i den rekkefølgen det falt dem selv inn. I skjemaet som ble sendt studentene ble de også spurt om de kunne tenke seg å delta i et individuelt intervju over videokonferanse (Teams), og studentene som samtykket til dette dannet grunnlaget for rekrutteringen av deltakere til individuelle intervju. Analysen av data fra spørreundersøkelsen ble gjennomført ved at to forskere hver for seg kategoriserte faktorene som studentene ga og summerte antallet respondenter som fremmet hver faktor. På denne måten ble det tydelig hvilke faktorer som ble fremhevet av respondentene totalt, eller av forskjellige aldersgrupper, kjønn og studiested. Analysene ble delt og samordnet mellom forskerne, med få avvik i forhold til hvordan faktorene ble samlet.

Individuelle intervjuer ble inkludert i studien fordi denne datainnsamlingsmetoden gir mulighet til å gå mer i dybden på en problemstilling (Kvale 2001, Ryen 2012, Thagaard

2013). Intervjuguiden ble utarbeidet på bakgrunn av en gjennomgang av sentral litteratur samt erfaringsbasert kunnskap i forskerteamet om tematikken. Det ble benyttet en semistrukturert intervjuguide (se vedlegg 2), som gir rom for at også andre tema som intervjupersonene selv tar opp kan utdypes (Kvale 2001, Ryen 2012, Thagaard 2013). Fire hovedtemaer ble forsøkt belyst. Det første omhandlet motivasjon og andre påvirkningsfaktorer for valg av sykepleiestudiet. Her kom vi blant annet inn på om de hadde et klart ønske for hvor de ville jobbe som sykepleier før de begynte på utdannelsen. Vi ønsket også å undersøke nærmere hva som betyr mest for sykepleierstudentene ved valg av arbeidsgiver etter avsluttet studie, som en utdyping av spørreundersøkelsen. Det andre temaet var relatert til selve utdanningen. Her ble studentene bedt om å fortelle om erfaringer fra de ulike praksisperiodene i utdannelsen, blant annet hvor de trivdes best og hva som var bakgrunn for dette. Det tredje temaet omhandlet spørsmål rundt profesjon og kompetanse, eksempelvis hvor studentene tenkte at de kunne få brukt mest mulig av sykepleierkompetansen sin og hvor i helsesektoren de så for seg at sykepleiere har mest ansvar og selvstendighet i arbeidet. Til sist kom vi inn på spørsmål rundt arbeidsmarkedet og betydningen av full og fast stilling samt betydningen av geografi ved valg av arbeidssted. Studentene ble også bedt om å reflektere over hvilke grep kommunesektoren kan gjøre for å få flere nyutdannede sykepleiere til å søke jobb der.

Datainnsamlingen foregikk i april og mai 2021. Totalt ble det gjennomført 15 intervjuer av sykepleierstudenter. Det ble tatt notater for hånd, i tillegg til båndopptak. Et intervju tok ca. en time.

Rekrutteringen av informantene til intervjuene ble gjennomført som selvseleksjon ved at de som ville delta kunne krysse av for dette i spørreundersøkelsen. Ved å benytte denne metoden er det viktig å være bevisst på muligheten for en seleksjonsskjevhet ut fra hvem som melder seg frivillig til intervju. Det kan derfor ikke utelukkes at de studentene som takket ja til å intervjues i forbindelse med denne studien kan være målbærere av andre verdier eller synspunkter enn dem som ikke deltok. Formålet med de kvalitative intervjuene er imidlertid ikke å generalisere, men å gi økt innsikt i ulike faktorer som kan ligge til grunn for valget av arbeidsgiver som nyutdannet sykepleier.

En svakhet ved studien er at det ble kort tid til gjennomføring av datainnsamlingen. En årsak til dette er at rekruttering ble vurdert som mest hensiktsmessig i starten av studentenes siste praksisperiode, Samhandlingspraksis[4], etter innlevert bacheloroppgave. På grunn av behovet for gjentatte oppfordringer om å besvare spørreundersøkelsen, måtte de individuelle intervjuene gjennomføres før analysen av resultatene fra

[4] Samhandlingspraksis er et seks ukers praksisemne ved UiA der studentene skal tilegne seg klinisk og organisatorisk kompetanse, med vekt på koordinering av pasientforløp.

spørreundersøkelsen forelå. Det betyr at vi ikke fikk justert intervjuguiden etter det som kom frem i spørreundersøkelsen. Et punkt hvor dette opplagt ville vært formålstjenlig er mer utforsking i hva studentene legger i arbeidsmiljø.

Spørsmålene i intervjuguidene var ganske åpne, og stort sett gikk intervjuet over i en god dialog om de sentrale temaene. Alle intervjupersonene var svært meddelsomme, og de siste intervjuene ble ledsaget av en opplevelse av god metning i datamaterialet der informantene ikke bidro til ytterligere kunnskap om tematikken. Vi vurderer at det er summen av intervjudataene som er det viktigste. Dataene fra spørreundersøkelsen og de påfølgende individuelle intervjuene gir ulike nyanser som til sammen gir et helhetlig bilde. Samlet sett opplever vi derfor at studien gir en god forståelse for hvilke faktorer det er som driver studentens valg av første arbeidsgiver.

4. Spørreundersøkelsen

En spørreundersøkelse ble sendt ut til alle 3. års studenter ved sykepleierstudiet ved UiA våren 2021 (hele 2018-kullet). Spørreundersøkelsen ga 101 respondenter av 250 studenter i dette kullet, som tilsvarer en svarprosent på 40,4 (se kapittel 3 for detaljer om metode og gjennomføring). Hovedformålet med spørreundersøkelsen var å få deskriptiv statistikk og et kvalitativt perspektiv på hvilke faktorer som er viktig i valget av arbeidsgivere blant snart ferdigutdannede sykepleierstudenter.

Analysen av besvarelsene viser en god fordeling av de 101 respondentene representativt i forhold til total populasjon på 250 studenter i kullet fordelt på kjønn og studiested. Tabellen under viser antall respondenter per kjønn, alder, studiested og eventuell deltakelse i «Jobbvinner» prosjektet 1. studieår.

Respondenter (% av pop.)	Totalt	Kristiansand	Grimstad	Distriktskull	<=21 år	22-24 år	>=25 år	Jobbvinnerdeltakere
Kvinner	81 (40,7%)	35 (44,9%)	37 (40,7%)	9 (30,0%)	10	41	30	16
Menn	20 (39,2%)	8 (34,8%)	9 (37,5%)	3 (75,0%)	0	5	15	0
Totalt	101 (40,4%)	43 (42,6%)	46 (40,0%)	12 (35,3%)	10	46	45	16

Hovedspørsmålet i undersøkelsen var: «Hva betyr mest for deg når du velger arbeidssted som ferdig utdannet sykepleier?». Vi ba studentene gjerne beskrive flere faktorer som var viktige for dem. Svarene hadde stor variasjon i lengde, form og rekkefølge på faktorer. De fleste svarene var i form av oppramsing, eller punktlister, med faktorer som respondenten vektla. Noen få var lengre beskrivelser og refleksjoner med begrunnelser for deres valg. Faktorene ble kategorisert etter tema. Dette ga mulighet til å samordne svar selv om forskjellige begrep ble brukt, for eksempel ble følgende svar (utdrag) kategorisert sammen i Arbeidsmiljø: «En arbeidsplass der jeg kan trives», «Arbeidsmiljø.», «Godt arbeidsmiljø», «Gode kollegaer» med flere.

Vanskeligere var vurderinger om hvorvidt noen kategorier burde skilles ut, slik som hvorvidt en egen kategori «Ledelse» burde skilles ut fra Arbeidsmiljø. I slike tilfeller brukte vi respondentenes egne beskrivelser for å få rett kontekst. På denne måten ble noen faktorer om ledelse kategorisert under Arbeidsmiljø og andre under eksempelvis Kompensasjon / lønn eller Turnus / arbeidstid, da ledelse dekker svært mange faktorer som spiller inn i valg av arbeidsgiver. Analysen ga følgende kategorier:

- Kompensasjon/lønn: Lønn og andre goder (busskort mm).
- Stillingsprosent (høy): Arbeidsgiver tilbyr høy stillingsprosent (her 80-100%).
- Fast stilling: Arbeidsgiver tilbyr fast stilling.

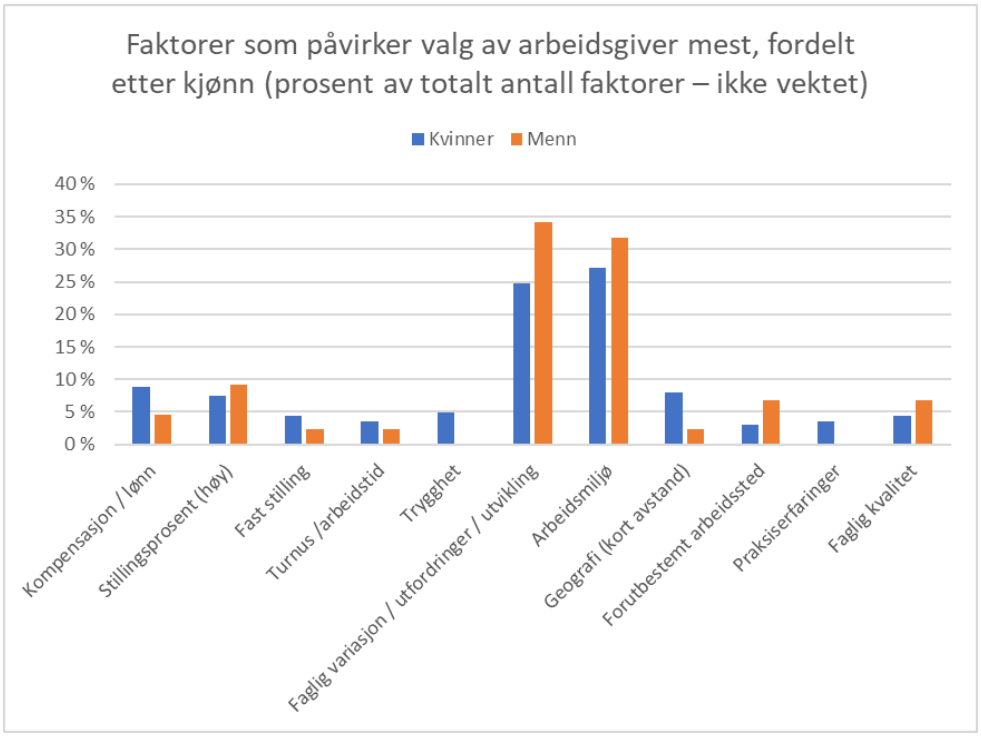
- Turnus/arbeidstid: Ønsker om å kunne påvirke egen turnus/arbeidstid.
- Trygghet: Uttrykk for behov for støtte i overgangen til første arbeidsplass.
- Faglig variasjon/utfordringer/utvikling: Variasjon i arbeidsoppgaver eller høy. turnover med hensyn til pasienter («spennende arbeidshverdag»), ønske om arbeidsplass/kolleger som setter faglig utvikling høyt, mulighet for spesialisering eller fokus på prosedyrer.
- Arbeidsmiljø: I hovedsak trivsel, relasjoner til og omgang med kolleger, og hvilke forventninger som stilles til respondenten (forhåndsdømming, få lov å være «ny» med mer).
- Geografi (kort avstand): Konkrete begrensinger til avstand for arbeidsplass fra nåværende bosted.
- Forutbestemt arbeidssted: Respondenter som nevner spesifikke arbeidsplasser som faktor for å søke arbeid, eller de som ønsker/ikke ønsker spesifikt arbeidsfelt.
- Praksiserfaringer: Respondenter som angir konkrete praksiserfaringer som viktig faktor, eller peker på konkret på selve praksisen som faktor.
- Faglig kvalitet: I all hovedsak faktorer som knytter seg til en faglig etisk arbeidsplass, inkludert pasientsyn, prosedyrer, dokumentasjon, pårørende, holdninger med mer.

Analysen av svarene i undersøkelsen viser en tydelig vektlegging av Arbeidsmiljø som viktig for valg av arbeidsgiver for disse nye sykepleierne (se figur 1 under, som prosent av alle telte faktorer, uten vekting av faktorene i forhold til hvilken rekkefølge de ble fremmet). Svært mange har arbeidsmiljø generelt som en viktig faktor, mens andre spesifiserer dette som trivsel, kollegiale relasjoner, omgang på arbeidsplassen og hvordan man blir møtt som ny arbeidstaker. Sistnevnte spesielt i forhold til holdninger, forventninger og eventuell forhåndsdømming.

Samtidig utpeker Faglig variasjon / utvikling / utfordring seg også som en sentral faktor i valg av arbeidsgiver. Også her har svært mange angitt de generelle mulighetene for variasjon i arbeidsoppgaver, faglig utvikling eller faglige utfordringer ved arbeidsplassen, mens andre har spesifisert arbeidsplassens bruk av forskjellige prosedyrer, mulighet for spesialisering, dyktige og erfarne kolleger og hvorvidt arbeidsplassen har faglig utvikling som prioritet.

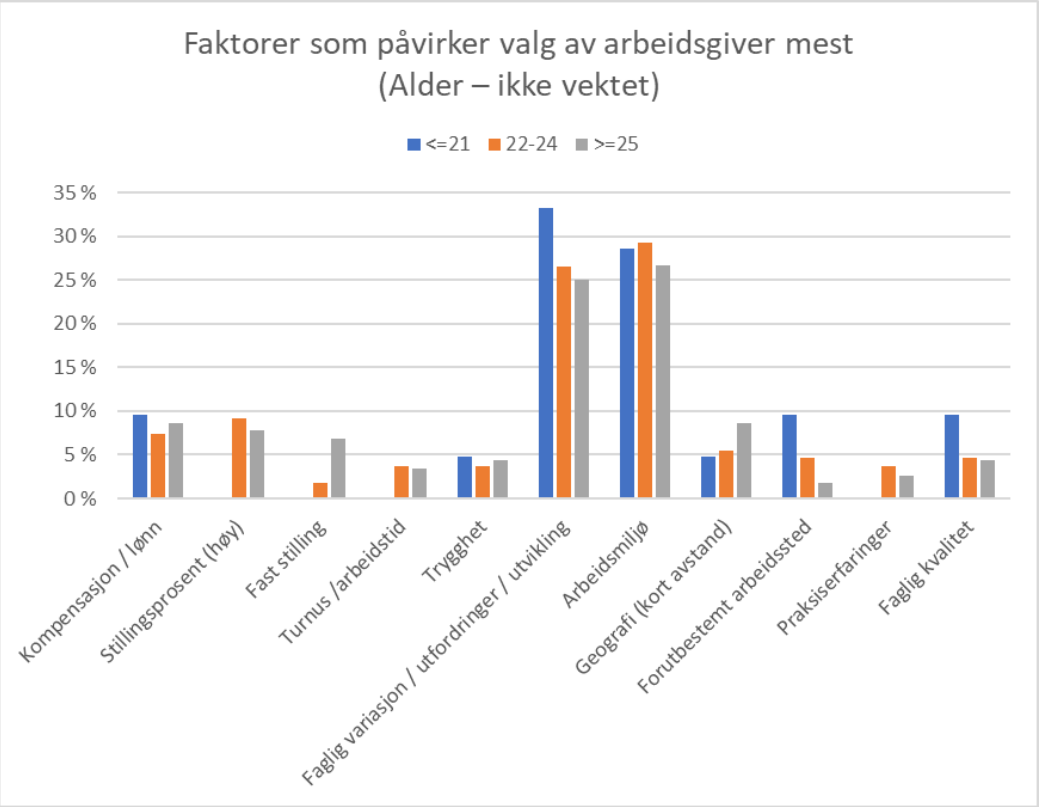
Figur 1: Faktorer som påvirker valg av arbeidsgiver mest (prosent av total antall faktorer – ikke vektet)

Ser vi på fordeling mellom kjønn (se figur 2 under) så er kjønnsforskjellene knyttet til de fleste faktorene ikke spesielt store. Det er allikevel noe høyere andel menn som ønsker faglige utfordringer og varierte arbeidsoppgaver, mens kvinner i større grad enn menn ønsker kortere avstand til arbeidssted, en mindre brå overgang fra studiene i forhold til støtte første arbeidssted og noe mer fokus på kompensasjon og fast stilling enn menn.



Figur 2: Faktorer som påvirker valg av arbeidsgiver mest, fordelt etter kjønn (prosent av total antall faktorer – ikke vektet)

Fordelingen av antall faktorer i hver kategori per alder (se figur 3 under) viser at de yngste nyutdannede sykepleierne ikke virker opptatt av hverken stillingsprosent eller fast stilling ved valg av arbeidsgiver. Heller ikke turnus eller arbeidstid virker å være i fokus. Dette kan ha sammenheng med livssituasjon, eller aldersgruppens kortere arbeidserfaring. Det må påpekes at det er ingen menn i denne aldersgruppen blant respondentene. Det som likevel peker seg ut blant de yngste nyutdannede er faglig variasjon og utfordrende oppgaver som kan gi mulighet for faglig utvikling. De yngste har også oftere klare meninger om hvor de vil jobbe, og setter en faglig etisk arbeidsplass eller etiske vurderinger høyt (Faglig kvalitet).

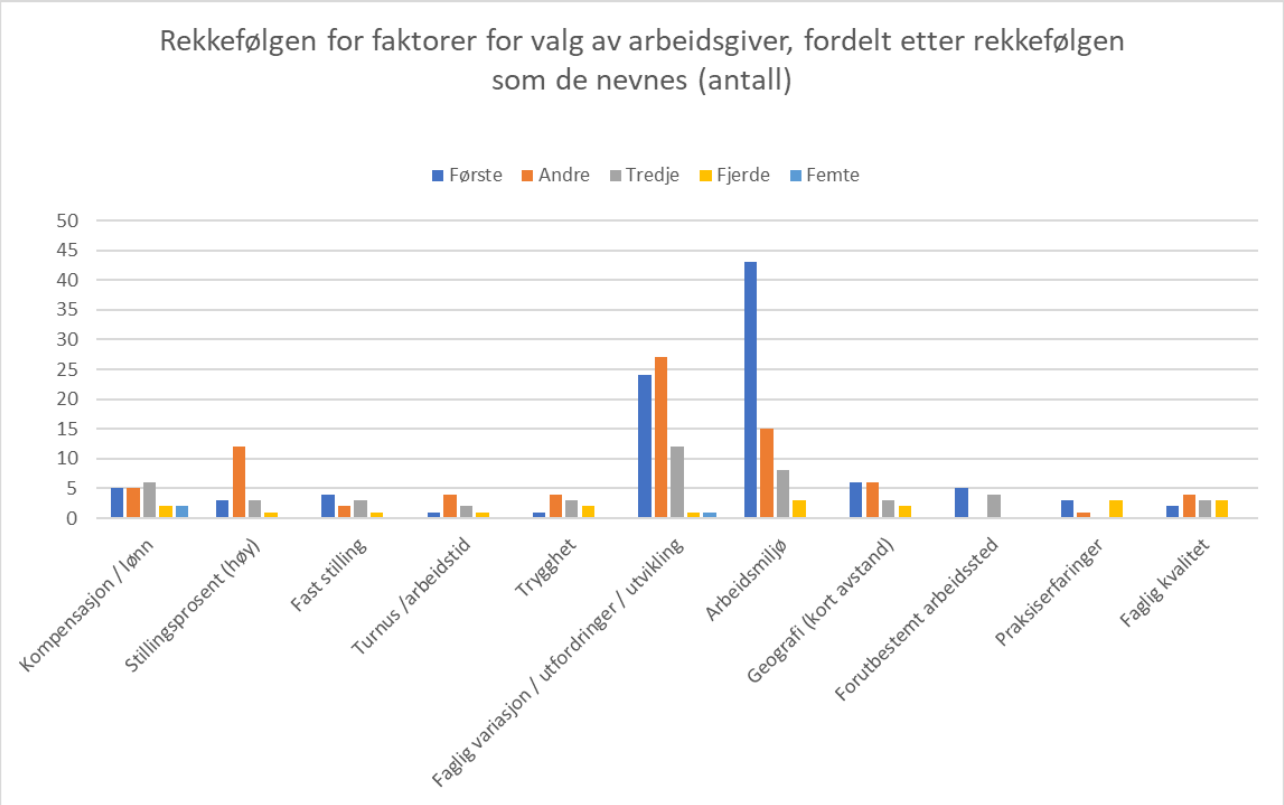


Figur 3: Faktorer som påvirker valg av arbeidsgiver mest, fordelt etter alder (prosent av total antall faktorer – ikke vektet)

Nyutdannede sykepleiere i alderen 22-24 år skiller seg mest ut ved at få respondenter prioriterer fast stilling og at flere fremmer høy stillingsprosent. Denne aldersgruppen skiller seg også litt fra de eldste i ønske om faglig variasjon og utfordringer og konkrete erfaringer fra arbeidsplasser i praksisperiodene. Både denne gruppen og den eldste gruppen nyutdannede sykepleiere er de som angir praksiserfaringer som utslagsgivende for valg av arbeidsgiver. Ingen av de yngste trekker slike erfaringer fra praksis frem spesifikt, noe som igjen kan ha sammenheng med livssituasjon, eller mengde tidligere arbeidserfaring. Den eldste gruppen respondenter peker seg ut i ønske om fast stilling og geografisk kort avstand til nåværende bosted.

Respondentene har i de fleste tilfeller angitt flere faktorer som er viktige i valg av arbeidsgiver. Rekkefølgen på faktorer sier ikke nødvendigvis noe om prioritering av faktorer, men kan indikere hvilke faktorer som respondenten først tenker på, eller hva som ligger fremst i tankene ved valg av arbeidsgiver. Figur 4 under presenterer en oversikt over hvilke faktorer som er nevnt først flest ganger, hvilke som er nevnt som nummer to flest ganger osv.

Det er helt tydelig at de faktorene som flest respondenter oppgir er også de som i stor grad blir nevnt først. Faglige variasjon / utfordringer / utvikling og Arbeidsmiljø er de faktorene som blir nevnt først. Faglige variasjon / utfordringer / utvikling og Arbeidsmiljø er naturlig nok også ofte nevnt som nummer to, men her nevnes også ofte Stillingsprosent (høy). Data om rekkefølge av faktorer gir ikke grunnlag for konklusjoner, men det gir et overblikk over hvordan respondentene presenterte faktorene.



Figur 4: Rekkefølgen for faktorer for valg av arbeidsgiver, fordelt etter rekkefølgen som de nevnes (antall)

Spørreundersøkelsen gir tydelige indikasjoner på hvilke faktorer som er viktigst i valg av arbeidsgivere for nyutdannede sykepleiere i Agder. Likevel ga svarene ikke utfyllende informasjon om hvorfor disse faktorene er viktige, eller konteksten og prosessen som har ledet til at studentene opplever faktorene som viktige. Noen svar har vært mer utdypende enn andre, og har gitt et grunnlag for videre forståelse av bakgrunnen for tallene sammen med individuelle intervju med et utvalg av respondentene.

5. Intervjustudie

Innledning

Dette kapitlet skal vi vie tilbakemeldingene vi har fått fra 15 sykepleiestudenter som har latt seg intervjue knyttet til utvalgte tematikker vi mener er sentrale for å belyse hovedproblemstillingen i denne studien. Den videre gjennomgangen er strukturert omkring (1) praksiserfaringer, (2) arbeidsmiljø, (3) oppfatninger av sykepleierrollen ved ulike arbeidssteder, (4) holdninger til kommunene, og (5) arbeidsvilkår, og disse faktorenes betydning for studentens tanker om valg av arbeidsplass etter studiene.

Kort om intervjupersonene og ulike studentkategorier/typer

Som nevnt er det foretatt 15 intervjuer, og kvinnene er sterkt representert i denne intervjustudien som i yrket for øvrig (kun tre av intervjupersonene er menn). Seks av intervjupersonene er over 25 år, og to av disse er over 30 år. Det vil si at rapporten også inkluderer stemmene til noen av dem som har arbeidserfaring fra andre yrker tidligere og har omskolert seg. Videre representerer intervjupersonene tre ulike studiesteder: Sju har hatt studiested i Kristiansand, seks i Grimstad og to har vært tilknyttet et distriktskull. En tredjedel av dem deltok i «Jobbvinnerprosjektet» (Gundersen, 2021) i første studieår. Utvalget har med andre ord en variert sammensetning hva gjelder, kjønn, alder og studiested. Det synes også som det er god spredning mellom dem i hvilke preferanser de har når det kommer til type arbeidssted. Blant annet ut fra studentenes uttalelser i intervjuene og hvor de skulle ha sommerjobb er det grunn til å anta at seks av dem valgte kommunen som første arbeidsplass. Vi legger imidlertid merke til at det er flere blant dem med sykehus som førstevalg som utrykker at kommunen vil være mer aktuelt senere, enn vice versa.

I samtalene med studentene erfarer vi at de beskriver seg selv med svært ulike personlige egenskaper og behov, og at de har ulike målsettinger med sin utdannelse. De befinner seg også i ulike faser av livet. Noen tema tilnærmer de seg gjennomgående ganske likt, som viktigheten av godt arbeidsmiljø og muligheten for faglig utvikling, mens tilnærmingen til for eksempel arbeidsvilkår, som er ett av temaene vi skal bruke en del plass på i dette kapitlet, tilnærmer de seg ganske ulikt. Basert på våre kvalitative data gjør vi en grovinndeling av studentene i fire kategorier: (1) de unge og hypermobile, (2) de unge og stedbundne, (3) de litt eldre og omskolerte, og (4) studenter i spesialiseringsløp. (For en enkel oversikt over kategoriene vi finner og hvor mange i utvalget vi mener tilhører disse, se tabell 5.1). Selv om inndelingen er grovmasket og enkelte av intervjupersonene kan ligge litt mellom to av kategoriene, så illustrerer denne oppdelingen at studentene ikke er en homogen gruppe og derfor heller ikke bør behandles som en når vi skal forstå hvilke faktorer som er viktig for deres valg av arbeidsgivere, og når kommunene skal henvende seg til dem som en attraktiv arbeidsgiver.

Tabell 5.1: Fire kategorier/typer sykepleiestudenter

Kategori/Type	*Kort beskrivelse* (antall i utvalget)
Ung, hypermobil	Ung, vet ikke helt hva man vil, og tar det man får. Sykehus først så eventuelt kommunen. Verdsetter sykehus hvor man kan lære mer prosedyrer etc. Hypermobil (8)
Ung, stedbunden	Ung, vet ikke helt hva man vil, og tar det man får. Sykehus først så eventuelt kommunen. Verdsetter sykehus hvor man kan lære mer prosedyrer etc. Stedbunden (2)
Litt eldre, omskolering/ diverse annen arbeidserfaring	Litt eldre, med annen arbeidserfaring. Arbeidsvilkår viktig (fast arbeid, lønn, tellende ansiennitet, plassering av arbeidssted). Har ikke tenkt å flytte på seg. (3)
Orientert mot spesialiseringsløp	Opptatt av spesialiseringsmuligheter. Kriterier: full jobb, sykehus. (Ofte deltidsstillinger sykehus, lete etter ekstravakter). (2)

I avsnittene som følger skal vi gjøre rede for de viktigste faktorene som styrer hvilke arbeidsgivere studentene velger. Som nevnt har vi valgt å dele opp gjennomgangen i fem deler: (1) Praksiserfaringer, (2) Arbeidsmiljø, (3) Oppfatninger av sykepleierollen, (4) Holdninger til kommunene, og (5) Arbeidsvilkår. Disse temaene ble ansett for å være de meste sentrale for å besvare studiens hovedspørsmål.[5] Selv om temaene er til dels overlappende i studentenes utsagn, med praksiserfaringer som sterkt innvirkende faktor også for de andre temaene, så bidrar oppdelingen i flere temaer til mer nyanserte svar på studiens hovedspørsmål.

Praksiserfaringer

Sykepleierutdanningen består av 50 prosent teoretiske studier og 50 prosent praktiske studier. Ved UiA er den praktiske delen fordelt på seks praksisperioder. Studentene skal få praksis ved (1) et omsorgssenter (sykehjem), (2) hjemmesykepleie, (3) en psykiatrisk avdeling/enhet, (4) medisinsk- og (5) kirurgisk praksis på sykehus og (6) Samhandlingspraksis. Studentene vi intervjuet vektla at sykepleie er en praktisk utøvende utdanning. Siden det stort sett er tilfeldig hvilke praksisplasser studentene blir tildelt, mener flere av dem at de kan stå ganske ulikt rustet etter studiet, og at de har mye mer å lære gjennom utøvelsen av yrket som ferdig utdannet sykepleier. Ett av hovedfunnene i studien er at det er praksiserfaringene som ruster dem til sykepleieryrket og at praksiserfaringene derfor styrer svært mye av arbeidsgivervalget etter fullført studium. For noen har det betydning å jobbe med og å bygge videre på noe de kan. Det par sitater

[5] Det er spørsmål i intervjuguiden som vi ikke anser som like relevante for denne rapporteringen til KS Agder, men som kan brukes i andre sammenhenger. Det er også spørsmål som har fått så sprikende tilbakemeldinger at det er vanskelig å trekke endelige konklusjoner ut av disse. Dette er spørsmål som kan egne seg for videre forskning. For eksempel gjelder dette utdanningsrelaterte forhold, hvor studentene svarer svært ulikt og hvor vi ikke får tydelige funn.

som illustrerer påvirkningen fra praksiserfaringer er: «*Det er praksis som påvirker valget vårt mest. Hadde vi fått prøve alt, ville bakgrunnen for våre valg være bedre. En velger gjerne en plass der en har vært og hvor en trivdes»* og *«Det blir likevel litt der du har vært i praksis, der du likte deg best. Det er der du tar ut mest læring»*. Et annet illustrerende poeng i dataene er studenten som sier: *«Praksis har påvirket meg. Jeg vet nå hvor jeg ikke vil».* Et forhold som er verd å merke seg, er at de litt eldre, de omskolerte, i større grad synes å velge sykehus på grunn av lønn. Dette skyldes ifølge disse studentene at staten medregner annen ikke relevant ansiennitet i lønnsutmålingen, noe kommunal sektor, ifølge disse intervjupersonene, ikke gjør. Det indikerer at praksiserfaringene ikke får samme betydning for dem.

Noe som får mye plass i studentenes formidling av praksiserfaringer er hvordan de ble tatt imot på praksisstedet og oppfølgingen de fikk av veileder. Med noen få unntak, får veilederne mye positive tilbakemeldinger: *«Jeg ble veldig inspirert av veileder. Hun var fantastisk»* (sykehjem), *«Veileder var glad for å ha studenter. Da ble perioden veldig fin og åpen for spørsmål»* (sykehjem) og *«Veileder på psykiatrisk var fantastisk».* Det synes som at mange veiledere tar rollen svært ansvarsfullt og gjør en god jobb i møte med studentene.

Studentenes oppfatninger av omsorgssentre relatert til deres første praksisperiode 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. Enkelte fikk kjent på arbeidspresset: *«… Ansvar for to avdelinger, 16 pasienter over to etasjer. Det å organisere arbeidet og passe på hva som ble gjort, og samtidig passe på seg selv»,* mens andre forteller om et tøft mentalt arbeid på skjermet dement avdeling, med mye ensformighet og håpløshet. Praksiserfaringene fra omsorgssentrene har påvirket studentene i ulike retninger, som disse sitatene illustrerer: *«Jeg fikk se at omsorgssentre er mye mer enn stell av pasienter. Det gjør at jeg i dag har valgt å jobbe i kommunen. Det er mer avansert behandling i kommunene. Sykepleierne får veldig syke pasienter fra sykehuset. Da må en bare fikse det»* og *«De har påvirket meg en stor del. Jeg vil ikke jobbe på omsorgssenter, boliger. Det er så mange damer der, «dronning-sykepleiere» som går rundt der. Det er ikke så attraktivt. Ei i hjemmesykepleien sa: «Du må passe deg for dronningsykepleierne»».*

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. En uttrykker det slik: *«Jeg likte meg veldig godt. Fantastisk veileder, arbeidsplass og god bemanning. Mye bedre enn andre steder.»* Ulike praksiserfaringer fra psykisk helsearbeid virker å henge sammen med studentenes preferanser for henholdsvis høy aktivitet og kontinuitet/relasjonsbygging. Disse sitatene illustrerer dette godt: *«Jeg er ikke vant med å sitte stille. Det gjør en mye her» og «Det*

eneste negative var kanskje det med utvikling og læring. Jeg synes kanskje jeg ikke lærte så mye praktisk sykepleie og at en kan stagnere noe». Videre et sitat vedrørende relasjonsbygging: *«Jeg trivdes godt, vi driver med miljøterapi og man blir kjent med menneskene»*.

Hjemmesykepleien var den praksisperioden som gjennomgående fikk mest positiv omtale av studentene. Omtrent alle våre intervjupersoner hadde mer lyst å arbeide der nå enn det de hadde før praksisen, uavhengig av hvilket valg av arbeidssted de ville ta som nyutdannet. De skryter av praksisen i hjemmesykepleien og forteller om spennende og varierte oppgaver og gode og inspirerende veiledere. Studentene opplevde at de lærte mye, også om medisiner, ulike behandlinger og akutte situasjoner. Noen likte også å være ute i felten, kjørepausene mellom besøkene, og å ha styringen, som de uttalte det. Dette sitatet er veldig dekkende for de samlede tilbakemeldingene: *«Hjemmesykepleien var det beste av alle verdener*. *Jeg likte variasjonen, at det skjer noe, men at en har tid».*

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 oppfatninger av ulike praksissteder, aller mest for Samhandlingspraksisen, som ble gjennomført i perioden studentene ble intervjuet. Tilbakemeldingene om Samhandlingspraksisen spriker derfor ganske mye, fra dem som er svært misfornøyde til dem som fikk mange gode erfaringer. En sier: *«Det var en håpløs praksis. Veileder visste knapt hva vi skulle. Aldri lært så lite i hele mitt liv. … På grunn av Corona så fikk vi ikke lov til å krysse avdelinger. Det har nok vært et bra opplegg, men ikke nå».* Mens en annen uttrykker at praksisen var veldig gøy, og forteller om hva hun fikk gjøre: *«Jeg fikk følge med på gruppelederoppgaver, sørge for at en fikk gjort legemiddelgjennomgang, følge opp og lage tiltaksplaner. Bare det å ha disse møtene og etiske refleksjoner. …*». Generelt sett synes de som fikk administrative og ledelsesrelaterte utfordringer i praksisen å være godt fornøyde med læringsutbyttet, mens de som ble plassert på langtidsavdelinger hvor det var strenge Corona-tiltak fikk lavere utbytte av praksisen.

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 i studentenes praksiserfaringer som innvirker på deres valg av arbeidssted. Analysen av dataene viser at mye av studentenes argumentasjon knyttes opp til faktorene som presenteres videre i kapittelet: arbeidsmiljø, oppfatninger av sykepleierollen, holdninger til kommunene og arbeidsvilkår.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø blir av de fleste studentene vektlagt høyt når de blir utfordret på hva som er de viktigste faktorene for hvor de vil jobbe etter studiet. Dette samsvarer med funnene i

spørreundersøkelsen. Med unntak av tre studenter, nevner resten det som den viktigste eller blant de aller viktigste faktorene. Studentene beskriver ikke så mye om hva de legger i begrepet, og som nevnt er det en svakhet i studien vår at vi måtte komprimere gjennomføringen på tid og ikke fikk justert intervjuguiden etter spørreundersøkelsen slik at vi hadde flere spørsmål omkring arbeidsmiljø. Studentene beskriver imidlertid noe av hva de legger i arbeidsmiljø, og det som fremheves sterkest, er viktigheten av kollegastøtte og å arbeide i team. I dette trekkes inn både det å bli sett og hørt, og at arbeidsbelastningen og ansvaret samlet sett ikke blir for stort på hver enkelt. Følgende ble sagt i intervjuene: «*Ikke greit å være alene på en avdeling og passe på alt, men ha god samhandling med legene. Rom for å diskutere. Det er viktig for å gjøre en god jobb»* og «*Har tenkt på dette med trygghet. Man føler seg kanskje tryggere på et sykehus hvor en arbeider i team sammen».* Videre, et sitat om det å bli sett og hørt: *«Det må være lov å stille spørsmål uten å bli snakket ned eller stemplet som dum. … at en blir inkludert og kan delta»*. Andre legger mer vekt på det sosiale, som enkelte uttrykker slik: *«Arbeidsmiljø blir viktig når jeg er langt vekk fra familie og venner»* og *«Det var et veldig ungt arbeidsmiljø, tenkte det var gøy. Så tenkte jeg – hvorfor er det så ungt arbeidsmiljø? Er det fordi ingen andre orker?».*

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: opplevelse av for lav grunnbemanning med større og mer alene-ansvar i kommunen, spesielt på omsorgssentrene, og større nærhet til kollegaer, ikke minst legene, på sykehus. Basert på det faktum at den høyeste andelen av studentene velger sykehus som første arbeidsplass, skulle en anta at vi fant store forskjeller mellom kommunene og sykehus hva gjelder faktoren arbeidsmiljø og trivsel. En skulle anta at studentene har hatt dårligere opplevelser eller en dårligere praksis i kommunene enn på sykehus. Men de kvalitative dataene viser at studentene, med noen få unntak, synes veldig godt fornøyde med praksisen både i kommunene (omsorgssenter, hjemmesykepleie, psykiatrisk enhet) og i sykehus. En praksis som skiller seg ut er imidlertid Samhandlingspraksisen, som for dette kullet ble sterkt påvirket av utfordringer knyttet til smittesituasjonen som følge av Covid-pandemien. Det ble erfart som utfordrende å arbeide koordinert og på tvers av enheter og avdelinger når skott ble etablert for å hindre smitte, og hjemmekontor og teams-møter ble benyttet for administrativt ansatte. Denne helt spesielle situasjonen gjør at vi ikke kan tematisere Samhandlingspraksisen i særlig grad her, men anbefaler at disse studenterfaringene tas med videre i utviklingen av utdanningen. Også flere andre praksisperioder, både i kommunene og sykehus, ble preget av Corona, men ikke like sterkt som for Samhandlingspraksisen.

Oppfatninger av sykepleierollen

Studentene er ganske klare på at det først er etter utdanningen de starter å lære arbeidet en sykepleier skal gjøre. En av de aller viktigste faktorene som oppgis som grunnlag for valg av fremtidig arbeidsgiver var daglige utfordringer, variasjon og faglig utvikling. En av studentene uttrykte det ganske dekkende: *«Jeg føler at sykepleieryrket for meg er variasjon og utfordringer i ulike aspekter. Jeg har lyst til å lære mer, det er det jeg er på jakt etter».* Vi har få menn i utvalget, men i kanskje enda større grad enn hos kvinnene synes disse faktorene vesentlig for dem. Disse faktorene er også i større grad fremhevet som viktig hos de unge og hypermobile kvinnene enn hos de mer stedbundne unge kvinnene. Oppfatningen hos flertallet av studentene er også, som tidligere nevnt, at muligheten for faglig utvikling er størst i sykehusene. Disse to sitatene illustrerer dette: *«Akkurat nå tror jeg det som betyr mest er å få et grunnlag for å lære mer. … Det er kanskje et minus for kommunen»* og *«Klinisk erfaring er viktig for meg. Det er teknisk, ikke bare pleie og stell».*

Hva er så studentene opptatt av å lære mer om? I intervjuene er det mye fokus på prosedyrer. En student sier: «*Mye handler om prosedyrer, vi er så prosedyre-kåte, unnskyld utrykket».* Den mest utbredte oppfatningen er at det får du best læring i på sykehus. En student som nå starter i en kommunal jobb, forteller: *«Jeg ville egentlig på sykehus, alle sier jo at det er det de vil.* Intervjuer: *Du vil til sykehus?* Student: *Ja, det er jo prosedyrene. Jeg føler jeg trenger mer av det. Jeg vil ha prosedyrene. Du lærer mer, fordi det er mer som skjer. Mer utskifting av pasientene».* En annen fremhevet fagligheten i sykepleierollen i kommunen, ut fra praksiserfaringer under studiet: «*Fikk se at det å jobbe på omsorgssenter er mye mer enn stell av pasienter. Det gjør at jeg i dag har valgt å jobbe i kommunen. Mer avansert behandling i kommunen. Sykepleiere får veldig syke pasienter fra sykehuset. Da må man bare fikse det»*.

For et flertall i utvalget vårt knyttes forståelsen av sykepleierrollen til klinisk behandling, prosedyrer og klare linjer til sykdomslære (sykepleierrolle 1). Et mindretall er mer opptatt av den helhetlige kompetansen hvor også kommunikasjon, livsglede og det faglige blikket på hele mennesket er mer framtredende (sykepleierrolle 2). Disse to oppfatningene av sykepleierrollen, og, for enkelte, forståelsen av sykepleierrollen som en «potet» som kan brukes til alt (sykepleierrolle 3), går studentene ut i jobb med. Litt kategorisk kan en si at studentene ifølge våre data har en oppfatning av at sykepleierrolle 1 møtes sterkest på sykehus. Utsagn fra praksis på sykehus som illustrerer dette er: *«På sykehuset gikk jeg mitt første møte med spesialisthelsetjenesten. God samhandling med legene. Var rom for å diskutere, viktig for å lære og gjøre en god jobb», «Sterkest læringskurve. Knyttet teori til praksis»* og *«Drar linjene til sykdomslære bedre»*. Sykepleierrolle 2 beskrives av studentene hyppigst i forbindelse med praksis på kommunale omsorgssentre og psykiatriske enheter/avdelinger. Utsagn i forbindelse med praksis på omsorgssenter var: *«Fikk prøve ulike ting, var en medarbeider. Mest ansvar her», «Fin praksis, fikk*

basisferdighetene inn» og *«Ikke så teknisk, lite utvikling».* Fra psykiatrisk er følgende utsagn illustrerende: *«Spennende, psykiatrien er bredt», «Annen måte å jobbe på*. *Få pasienter, mange ansatte, miljøterapi*», «*Det faglige blikket også her».* Men hjemmesykepleien fremstår som det beste av alle verdener, som en av studentene uttalte det. Disse sitatene illustrerer godt sykepleierrolle 3 i hjemmesykepleien: *«I hjemmesykepleien får vi utrettet mye, ikke bare prosedyrer og faglig, men i kommunikasjon og omsorg», «Jeg lærte å være selvstendig, om å ha ansvar. Ute i felten er det sykepleieren som styrer»* og *«På hjemmesykepleien lærte jeg mest. Det var bare der det virkelig var behov for studenter og jeg fikk prøvd mange prosedyrer. …»*.

Studentenes forforståelse av sykepleierrollen og deres erfaringer med sykepleierrollen fra praksis, vurdert opp mot mulighetene for daglige utfordringer, variasjon og faglig utvikling og basert på den kunnskapen de besitter om kommunene i dag, bidrar til at flere av de vi intervjuet velger sykehus. Studentene formidler en gjennomgående oppfatning om at det er mest ansvar, selvstendig arbeid og størst arbeidsbelastning i kommunen, både på omsorgssentrene og i hjemmesykepleien. Dette opplever de ikke at de blir forberedt på i utdanningen, illustrert ved utsagnet til denne studenten: *«Vi blir ikke trent på tidspresset. Kanskje viktigere å jobbe effektivt og strukturere, mens utdanningen legger mer opp til vurderinger og refleksjon»*. Dataene våre indikerer at de unge søker trygghet og faglig utvikling på sykehus, gjennom delt ansvar og teamarbeid, og vegrer seg for eksempel for ansvarsvakter på omsorgssenter. Flere studenter sier de liker ansvar, men ikke som en følge av at en er alene på jobb. En student sier: *«Tenker kommunen er for folk med mer erfaring. Må ha nok kunnskap og erfaring for å kunne ta jobb hvor en står alene. Dette er det mange som sier»*. Sykepleierstudentene ønsker å få brukt og videreutviklet sykepleiekompetansen de har opparbeidet seg gjennom studiet under trygge rammer, og dette fremheves som en viktig faktor for hvor de ønsker å jobbe som nyutdannet.

Holdninger til kommunene

I intervjuene har vi også vært ute etter å avdekke holdninger til kommunen som arbeidsgiver. Basert på intervjudataene kan vi si at kommunene fort assosieres med omsorgssentre og geriatri. En student sier: *«Det er viktig å gjøre det attraktivt, få frem at kommunen er mer enn geriatrisk. Det forstår en liksom ikke før en har arbeidet der».* Studentene vektlegger at det er spesielt arbeidskrevende og at en både gjennom ansvarsvakter og lavere tilgjengelighet til for eksempel leger, har et større alene-ansvar i kommunen enn på sykehus. Vi minner om at kollegastøtte og teamarbeid ble fremhevet som viktigste faktor bak valg av arbeidsgiver. Studentene peker på behov for større grunnbemanning, basert på sine erfaringer. En sier: *«Kommunen burde brukt penger på mer bemanning i utgangspunktet. Da hadde muligheten for å bygge god arbeidskultur vært lettere».* Det synes videre som kommunene sliter med omdømme eller status versus sykehuset, og at det blant studentene er en slags felles forståelse av denne rangeringen.

Dette sitatet illustrerer det godt: *«Var på nippet til å velge hjemmesykepleie. Vet ikke om det var statusen som avgjorde. Det er kanskje mer utfordringer på sykehuset. Vet ikke».* Eller kanskje er det ikke omdømme og status det handler om egentlig, men mer en konsekvens av at i kommunene kan en alltid få arbeid fordi behovet for arbeidskraft er så stort. En student, som har arbeidet i en kommune under studiene og har trivdes veldig godt der, forteller: *«Jeg har fått sommerjobb på barneposten (sykehus), følte det var en mulighet jeg burde ta. En har egentlig litt den mentaliteten at en alltid kan komme tilbake til kommunen. Blir liksom slik – «et safe-card»».*

Hvor oppstår disse holdningene til kommunen som arbeidsgiver? Er det utelukkende gjennom erfaringer i praksis, eller er det også relatert til andre forhold? Noen av studentene mener at sykepleierutdanningen sikter studentene inn på sykehussektoren. En student sier: *«Jeg føler at de prøver å sikte oss inn mot sykehus for eksempel ved praktiske prosedyrer. De kunne kanskje trekke mer på prosedyrer fra sykehjem»,* og en annen: *«På studiet sier de: «Det er mange av dere som ønsker å jobbe på sykehuset». Det er en gjennomgående holdning».* En annen student er inne på selve sykepleiestudiets innretning, og at det i seg selv, leder mot sykehus som sektor. Denne studenten synes at utdanningen har for stort fokus på det syke menneske, og spør hvorfor det er så lite om livsglede og friske mennesker, om rehabilitering og å gi økt livskvalitet, noe som er oppgaver kommunene sysler med. Flere studenter er også inne på rollen sykehuset har fått som stedet for videreutdanning. En sier: *«Man føler kanskje at en er mer egnet for videre utdanning hvis en søker sykehus. Jeg har hørt at sykehusene stimulerer, legger til rette for det. Det får en ikke like sterke signaler om fra kommunene. Jeg vet ikke om det stemmer, men det er en oppfatning».* Mulig at sykehus som plassen for spesialisering ubevisst gjenspeiles i undervisningen.

I intervjudataene vises det til to «snakkiser» mellom studentene. Den ene går på en negativ innstilling til omsorgssentrene som felt, at det bare er mye stell og mat, og lite spennende. Den andre «snakkisen» som nevnes, er at studentene får høre at det ikke anbefales at nyutdannede starter på omsorgssenter (sykehjem). På vårt spørsmål om hvem som sier det, svarer disse at det er folk som arbeider på omsorgssenter, eller som tidligere har arbeidet på omsorgssenter. Det viser at nedsnakking av deler av kommunal sektor forekommer blant (tidligere) kommunalt ansatte, og at en av konsekvensene kan bli at nyutdannede studenter velger bort kommunene som sin første arbeidsgiver.

Studentene kommer med ulike innspill når vi spør hva kommunesektoren kan gjøre for å få flere nyutdannede til å søke jobb der. Vi kan dele innspillene i fire bolker: omdømmebygging, tidligere og mer profesjonaliserte rekrutteringsprosesser, styrket fagfokus og arbeidsvilkår. Vedrørende omdømmebygging nevner flere at kommunen må være flinkere til å vise hva de faktisk har å tilby, og spennet i rollene en sykepleier faktisk kan ha i kommunene. En student sier:

> *Jeg tror at mange har en negativ innstilling til sykehjem. Det er bare stell, mat etc. Ikke alle ser at kommunen er spennende. Jeg erfarte at kommunen var spennende. Hadde et eget sykepleierteam. Vi snakket på samme nivå, samhandler litt med de andre, harmoni og læring. Mer ansvar og spennende. Kommunen må litt mer ut på markedet. Vi ser mange sykehusserier, og reklame for sykehusene. Men mange mener at sykehus er for stress og at sykehjem er passe rolig*.

En idé som spilles inn er å videreutvikle Samhandlingspraksis så studentene får sett en større bredde av kommunal virkelighet. Veilederrollen nevnes også som en viktig døråpner for praksisstedene som fremtidige arbeidsgivere, og noen av studentene peker på at det kan være behov for å profesjonalisere disse rollene enda mer. En uttrykker det slik: *«Veilederne i kommunene må bli coachet og vise høyt nivå på faglighet og spennende oppgaver. Det skinner igjennom om de liker det de gjør. Veilederne har mye makt».* Enkelte nevner at selve rekrutteringsprosessene bør starte tidligere, for eksempel etter første praksisperiode. Det pekes på digitale metoder og fagdager, eksemplifisert ved en fagdag arrangert av Kristiansand kommune som introduksjon til Samhandlingspraksis. Her ble det satt fokus på sykepleierteam og sykepleier på hjul, og det vekket stor interesse hos studentene, satsingen på «Distriktskull» og Jobbvinner-prosjektet nevnes også som gode initiativ, som studentene mener gir gode effekter. Studentene peker på at kommunene må være mer på, med pakke-opplegg og trainéestillinger, fordi sykehuset er veldig frempå. En sier det slik:

> *«Det å synliggjøre alle de stedene en kan jobbe i en kommune. Ikke bare institusjon eller hjemmesykepleien. Litt akutt, og annet som de har av arbeidsoppgaver. … Mer variert enn det en tror. Kunne solgt seg mer inn til studentene. Mange av oss som er i den digitale verdenen. Hvis du får varsel om stilling fra kommunen via UiA, så hadde det vært interessant. … Sykehusene har vært på i forhold til tilkallingsvikar på slutten av praksis, bare si ifra. … Det å være på og rekruttere studenter».*

Faglig sett er studentene opptatt av at det må være kontinuerlig fokus på læring og muligheter for utvikling på arbeidsplassen. De mener også det bør gjøres et større skille på sykepleieren og helsefagarbeideren for at det skal bli attraktivt for nyutdannede å jobbe i kommunen. En av studentene formidler i intervjuet: *«Det må bli et større skille mellom sykepleier og helsefagarbeider i praksis. Tror det er det en assosierer med kommunen, at en er en bedre betalt assistent».*

Under arbeidsvilkår er det spilt inn at kommunen bør være lønnsledende, tilby heltidsstillinger, bruke stipend- og bonusordninger og tilby tilsvarende tellende ansiennitet som staten å bli mer attraktive for personer med tidligere yrkeserfaring fra andre bransjer/yrker. Disse forholdene utdypes nærmere i neste avsnitt.

Arbeidsvilkår

Ut fra gjennomgangen av hva kommunene kunne gjort for å gjøre seg mer attraktive for sykepleierstudentene, forstår vi at arbeidsvilkår er viktig. Disse uttalelsene underbygger dette: *«100 prosent stilling har nesten alt å si. Fast, full stilling»* og *«Har alt å si. Hadde takket nei til en mindre stilling».* Spesielt for gruppen som tenker videre spesialisering er full stilling viktig: *«Full stilling er veldig viktig. For å få videre utdanning, så må jeg jobbe minst ett år i 100 prosent stilling».* Enkelte lurer på om de kan klare full stilling på grunn av helsen: *«Litt usikker på grunn av helsen. På sykehjem synes mange fornøyd med 80 prosent».* Andre er mer opptatt av likestilling og at sykepleien tross alt er et kvinnedominert yrke. En sier: *«Full stilling betyr mye. Jeg er ung, men har aldri tenkt at jeg ikke skulle ha full stilling. Alle menn jobber 100 prosent, hvorfor skulle min stilling bli delt?».* Når det gjelder fast stilling, så virker det å være mindre viktig for studentene. Noen sier også at fast stilling ikke er så realistisk i oppstarten fordi midlertidighet er så mye brukt, spesielt i sykehussektoren.

Det er en tendens i våre data til at de helt unge og hypermobile, uten andre forpliktelser enn seg selv, ikke ser arbeidsvilkårene som det aller viktigste i den første jobben, men også de påpeker at arbeidsvilkårene blir viktigere etter hvert. Her er noen sitater fra de unge og hypermobile studentene: *«For meg betyr det stabilitet og at jeg ikke trenger ekstravakter. Den stabiliteten trenger jeg ikke nå. Vil ta ting som det kommer», «For meg er stabilitet og forutsigbarhet viktig på mange vis, men kan godt tenke meg flere stillinger for å få input fra forskjellige steder»* og «*Hvis spennende jobb 50 prosent kontra 100 prosent i en kjedelig jobb, så hadde jeg valgt 50 prosent».* Men for de unge, noe mer stedbundne, de som skal spesialisere seg, og ikke minst de litt eldre omskolerte, synes det viktig med fulle stillinger.

Lønn er en vesentlig faktor for å rekruttere sykepleiere. Kun få av intervjupersonene sier at lønn ikke er så vesentlig. Kanskje gjelder dette spesielt de yngste som ikke er etablert med egen familie. Selv om lønn kun av et lite mindretall nevnes som den aller viktigste faktoren, er det likevel en gjennomgangstone at lønnsnivået må være akseptabelt, og at det er noe 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 at reglene for medregning av tidligere ansiennitet som ikke er relatert til helse og offentlig sektor er forskjellig mellom stat og kommune. I staten, her sykehusene, medregnes dette, mens det ikke gjøres i kommunal sektor. Et eksempel fra intervjuene: En godt voksen mann med nesten 20 års ansiennitet fra et ikke relevant yrke, er omskolert til sykepleier. Han viser til en forskjell i topplønn i sin første jobb som sykepleier på hele 70 000 kroner i favør staten. I slike tilfeller vil kommunene fort tape kampen om disse veldig ettertraktede arbeidstakerne. Gjennom satsinger som for eksempel KS sitt prosjekt Menn i helse, har en klart å få flere menn til å vurdere sykepleien som sin (nye) karrierevei. Slike ulike regler for medregning av ansiennitet synes å være med på å redusere kommunens utbytte av satsingen.

Studentene er også tydelige på viktigheten av en tilstrekkelig grunnbemanning og at dette er noe som bør prioriteres i kampen om arbeidskraft. En student har disse refleksjonene:

> *Tenker at hvis en hadde prioritert å bruke mer penger på mer bemanning i utgangspunktet. Da hadde muligheten for å bygge god arbeidskultur vært lettere. Egentlig nok personell, men mye vikarer, så det er ikke nok personell på jobb samtidig. Bedre grunnbemanning ville kunne gitt lavere sykefravær. Da ville en fått mer tid til å se alt det spennende en kan gjøre i kommunen som sykepleier, men bemanningen er for lav. Med økt bemanning ville sykepleierne kunne bygd arbeidsplassen på en annen måte for faget, og selvfølgelig beboerne.*

Da er vi langt inn i diskusjonen om finansieringen av kommunal sektor og ikke minst satsingen på økt andel heltidsansatte som mange kommuner arbeider målrettet med i dag.

Noen avsluttende kommentarer

Hvor står studentene nå? De fleste har hatt en sommerjobb på en plass de ønsket å være. For flere vil veien til første jobb være via denne sommerjobben, men ikke for alle. Studentene vet i hvert fall hva de ikke vil, basert på erfaringene gjennom praksis. Det minst attraktive er kommunale jobber med ansvarsvakter, og arbeidsplasser med lav grunnbemanning. Imidlertid, de kan tenke seg mye, og har med seg mange positive erfaringer fra praksis i kommunene. Men selv de som i utgangspunktet ønsket seg kommunen som arbeidsplass, har blitt litt mer usikre på dette valget, i lys av erfaringer fra kommunal praksis. Det er her snakk om erfaringer relatert til grunnbemanning, arbeidsmiljø, sykepleierrollen og en mangelfull Samhandlingspraksis. Men hjemmesykepleien får særdeles gode tilbakemeldinger og anses som meget aktuell for mange i dette kullet; for noen som første arbeidsplass og for andre, senere i karrieren.

Oppsummert kan vi si at de omskolerte går til sykehus, de som ønsker spesialisering går til sykehus, sammen med et flertall av de unge og hypermobile. De mer stedbundne, fra by og distrikt, og de som ønsker mye variasjon og bredde, ansvar og selvstendighet og å være ute i felten går til kommunene. Enkelte velger også kommunen på grunn av hele stillinger og bedre betaling. Omtrent samtlige av de som velger sykehus i sin første jobb, har kommunen som meget aktuell senere i sin karriere. Ikke like mange som velger kommunen i sin først jobb sier det samme motsatt vei. For dem representerer sykehus mye stress, og pasienter inn og ut. Disse studentene verdsetter relasjonsbygging og stor variasjon i stillingen. Dette finner de mest i kommunen.

6. Diskusjon og anbefalinger

Samlet sett viser funnene fra spørreundersøkelsen og intervjuene at sykepleierstudentene særlig vektlegger arbeidsfellesskap og muligheter for faglig videreutvikling i valg av arbeidsgiver som ferdig utdannet sykepleier. De fleste mener sykehuset best tilrettelegger for dette og vil starte å jobbe der. De ønsker gjerne full stilling, men er villige til å ta mindre vikariater dersom det faglige er på plass. De fleste anser kommunen som en aktuell arbeidsplass på et senere tidspunkt når de har fått arbeidserfaring og er klare for mer selvstendighet og variasjon i arbeidet. Den viktigste påvirkningsfaktoren for hvor studentene velger å jobbe er praksiserfaringene de får i løpet av utdanningen. Videre i kapittelet vil hovedfunnene bli nærmere diskutert, og vi vil komme med noen anbefalinger til hva kommuner og utdanningsinstitusjoner kan gjøre for å få flere sykepleierstudenter/nyutdannede sykepleiere til å ønske å jobbe i kommunen.

Gode praksiserfaringer

Funnene i denne studien viser at erfaringer fra praksisperiodene i utdanningen innvirker på studentens holdninger til ulike deler av helsetjenesten. At praksiserfaringer har stor innvirkning på studenters valg av fremtidig arbeidssted er også tidligere dokumentert (Gautun, 2020; Hegerstrøm, 2018; Kloster et al., 2007). Studentene som deltok i vår studie knytter beskrivelser av ulike praksissteder i stor grad opp mot hvordan de ble tatt imot og fulgt opp i løpet av praksisperioden. De er også tydelige på behovet for å få prøvd seg i sykepleierollen i praksisstudiene, med eksponering for faglige utfordringer under oppfølging og muligheten til å kjenne på mestring. Tilsvarende har kommet frem i tidligere studier. I en litteraturgjennomgang av sykepleierstudenters læringserfaringer i klinisk praksis fant forskerne (Kaphagawani & Useh, 2013) at læring skjer når studentene blir gitt muligheter til å praktisere det de har lært på studiet.

Flere av studentene hadde ønsket mer prosedyrer i praksisperiodene for å bli bedre rustet til sykepleieryrket, og behovet for å få mer prosedyretrening var en viktig grunn til at mange ville begynne å jobbe på sykehus. Ønsket om mer trening i praktiske ferdigheter i løpet av studiet kom også frem i studien til Kloster m.fl. (2007). Noen av studentene vi intervjuet bemerket at utdannelsen legger mest vekt på vurderinger og refleksjon og ikke forbereder dem godt nok på strukturert og effektiv jobbing under tidspress. I forbindelse med Samhandlingspraksis hadde studentene også ønsket mer trening i administrative oppgaver, og for flere av studentene forsterket mangelfullt utbytte av denne siste praksisperioden negative holdninger til arbeid i kommunesektoren. Tidligere forskning har belyst viktigheten av at siste praksisperiode er preget av kvalitet, tilgjengelig støtte og rom for å forberede seg til yrkesrollen (Kaihlanen et al., 2019). Det synes å være både et potensial og et behov for å gi økt prioritet til innhold og gjennomføring av siste

praksisperiode i utdanningen, for å ruste studenter til overgangen til arbeidslivet. Særlig viktig tror vi dette er for omsorgssentrene i kommunen, hvor studenter har minst lyst til å jobbe. Dersom avgangsstudentene får gode praksiserfaringer i å fylle en sykepleierolle med vekt på faglige og administrative oppgaver, vil dette kunne bidra til mer positive holdninger og tro på egen mestring av sykepleieansvaret i kommunen også som nyansatt.

Tydelig sykepleierolle

I intervjuene kommer det frem flere ulike perspektiver på hva en sykepleiejobb i kommunen innebærer. Hjemmesykepleien, som får positiv omtale av samtlige studenter som ble intervjuet, er forbundet med sykepleiefaglige utfordringer og variert arbeid. Det samme kommer frem i en tidligere norsk studie (Kloster et al., 2007). Studentenes oppfatninger av omsorgssentre relatert til deres første praksisperiode 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.

Tidligere norske studier har vist at studenter som ønsket å jobbe på omsorgssenter så arbeidet som meningsfylt, med sykepleiefaglige utfordringer og ansvar for en kompleks pasientgruppe, mens de som ikke ønsket å jobbe der opplevde det som lite utfordrende og kjedelig, med for få ressurser til å håndtere en stor arbeidsbelastning (Kloster et al., 2007). De sprikende oppfatningene om samme arbeidsfelt kan handle om ulike praksiserfaringer, men det kan også handle om ulike kategorier av studenter. Som beskrevet i kapittel fem (tabell 5.1), hadde de identifiserte studenttypene ulike preferanser for jobb.

Vi knytter det i denne studien til tre forståelser av sykepleierrollen: Sykepleierrolle 1 som knyttes til klinisk behandling og prosedyrer; sykepleierolle 2 som vektlegger det relasjonelle og å etablere et terapeutisk forhold til pasienten, og til sist sykepleierrolle 3 som «poteten» som liker å arbeide med veldig mye forskjellig. Hoekstra m.fl. (2010) deler i sin studie sykepleiestudentene inn to grupper etter hvilken type sykepleier de ønsker å være. Noen ønsker å arbeide effektivt og løse problemer, og de relaterer seg til de tekniske aspektene ved profesjonen.

Den andre gruppen av studenter fokuserer mer på samhandlingen med pasienten og å skape en terapeutisk relasjon til pasientene. Denne studien trekker mange av de samme konklusjoner som vi gjør i vår studie. Hvilken type sykepleierrolle du identifiserer deg mest med, vil være førende for valget av arbeid etter studiet. Hoekstra m.fl. (2010) viser for eksempel til at kun den siste gruppen identifisert i deres studie vil finne en arbeidsplass innen psykiatrien interessant. Sykepleierolle 1 i vår studie møtes sterkest på sykehus, og

denne rollen kjennetegnes ved en høy andel av de yngste studentene og de som går for et spesialiseringsløp. Sykepleierolle 2 og 3 møtes best i kommunene.

I studien til Rognstad m.fl. (2004) kom det frem at ønsket om å hjelpe andre var en viktig faktor når studentene vurderte jobber. Abrahamsen (2015) fant at de studentene som ville jobbe på sykehus skåret høyere på ønsket om å hjelpe andre (altruisme) enn de som valgte kommunale helse- og omsorgssentre. Sett opp mot studentenes vektlegging av faglig variasjon/utfordringer/utvikling i vår studie, kan en stille spørsmål om hvordan de definerer det å hjelpe. Handler det for dem primært om at egen innsats skal føre til bedring av helsetilstanden til pasientene? I så fall kan dette gi en forståelsesramme til hvorfor ikke flere sykepleierstudenter ønsker å jobbe med eldre og andre grupper med kronisk syke.

I studien til Abrahamsen (2015) ble betydningen av fagkunnskap vektlagt like sterkt hos studenter som valgte kommunale helse- og omsorgstjenester og sykehus. Det er altså lite som tyder på at sykepleiere som ønsker jobb i kommunen er mindre opptatt av fag. Skal kommunene, og da særlig omsorgssentrene, klare å rekruttere flere nyutdannede sykepleiere, virker det avgjørende å vektlegge det faglige innholdet i sykepleierrollen. Flere av studentene viser interesse for andre måter å organisere tjenestene på, som egne sykepleieteam. Funnene i denne undersøkelsen viser at slik satsing på sykepleiestillinger med mer spissede sykepleiefaglige oppgaver med fordel kan styrkes og videreutvikles. Dette vil også imøtekomme studentenes innspill om å tydeliggjøre forskjellen mellom helsefagarbeider og sykepleierfunksjonen.

Nasjonale kartlegginger peker som nevnt på at kun en av fem ferdig utdannede sykepleiestudenter velger kommunene som sin første arbeidsplass (Gautun, 2020; Hjemås et al., 2019). I vårt utvalg kan vi anta at denne andelen er dobbelt så høy, dersom vi legger til grunn deres uttalelser og valg av sommerjobb. En mulig sammenheng kan være at rundt halvparten av intervjupersonene deltok i Jobbvinnerprosjektet (Gundersen, 2021) i første studieår og derigjennom kan ha blitt mer positive til å arbeide i kommunene. Samtidig er det flere av studentene som hadde gode praksiserfaringer i omsorgssentre i første studieår men som likevel ønsker å starte å jobbe på sykehus. Flere av dem uttrykker at de heller vil arbeide i kommunen etter hvert, når de har fått erfaring som sykepleiere. En av studentene reflekterte over hvorfor det var så ungt miljø i sykehusavdelingen og om dette hang sammen med at andre ikke orker.

Et viktig spørsmål kommunene bør stille seg i forhold til rekrutteringsstrategi er hvor viktig det er å få nyutdannede til å ønske å jobbe i sektoren, kontra det å få nok arbeidskraft gjennom å tilrettelegge for at kommunen er et attraktivt sted å komme til etter hvert. Kloster m.fl. (2007) stiller spørsmålet om det kan være for vanskelig for nyutdannede sykepleiere å starte å arbeide på en arena hvor det er mangel på sykepleiere og dermed

også egnede rollemodeller. Studien vår støtter opp om denne refleksjonen. I studien hvor Abrahamsen (2019) fulgte sykepleiere i en tiårs periode, fant hun at hvert år skiftet rundt 10 prosent arbeidsfelt. Med unntak av det første året som nyutdannet var det størst overgang fra sykehus til kommunale helse- og omsorgstjenester. Uavhengig av om kommuner velger å satse på rekruttering av nyutdannede og/eller mer erfarne sykepleiere, så fremstår en fagliggjøring av sykepleierollen å være avgjørende. En del av studentene vi intervjuet ønsket å ta videreutdanning, og tilsvarende kommer også frem i tidligere studier (Kloster et al., 2007). Behovet for faglig styrking av sykepleierollen i kommunen henger også sammen endringer i pasientgruppen som følge av Samhandlingsreformen (Meld.st. 47, 2008-2009) og det økte behovet for kompleks sykepleiefaglig pasientoppfølging i kommunen grunnet raskere utskriving fra sykehus. Bing-Jonsson m.fl. (2015) har sammenliknet føringer i offentlige, politiske dokumenter med reell kompetanse hos sykepleiere i kommunale helse- og omsorgstjenester. Der fant de et underdekket behov for mer spesialkompetanse blant sykepleierne i kommunene. Ifølge Abrahamsen (2015) burde praksisrettet utdannelse vurderes på kliniske områder hvor rekruttering av skolerte nyutdannede er vanskelig. Dette understøtter kommunenes viktige rolle og ansvar i faglig kompetanseutvikling hos ansatte, med prioritering av de som kommer ut i sin første jobb som sykepleiere.

I intervjuene kommer det frem at studentene også ansvarliggjør utdanningen i å definere sykepleierollen knyttet til ulike arbeidsfelt. Flere mente grunnutdanningen var for sykehusrettet og hadde ønsket mer fokus på ulike prosedyrer, arbeidsoppgaver og pasientgrupper som er sentrale for kommunesektoren. Dette støttes av Abrahamsen (2015, 2019). Resultatene fra hennes studier indikerer at grunnutdanningen i sykepleie ikke lykkes i å vise studentene de positive aspektene og faglige utfordringene som ligger i eldreomsorgen, og hun mener utdanningen bør eksponere sykepleierstudenter for karrieremuligheter innen dette arbeidsfeltet. Ved UiA pågår en styrket satsing på etter- og videreutdanningskurs samt masterutdanninger med kommunale nedslagsfelt. Det startes også opp nytt distriktskull høsten 2021, med utdanningsløp tilrettelagt for studenter som bor og jobber i ulike distrikter i Agder. For ordinær grunnutdanning i sykepleie kan det imidlertid være interessant å utforske i hvilken grad tilsvarende funn som hos Abrahamsen (2015, 2019) gjør seg gjeldende. Med rundt 300 studenter i hvert årskull utgjør dette hovedgruppen av potensielle arbeidstakere for kommunene. Den kompetansen (kunnskaper, ferdigheter og holdninger) som studentene tilegner seg i løpet av grunnutdanningen vil kunne ha stor betydning for hvor de velger å jobbe som ferdig utdannet. Utdanningssystemet utgjør dermed en betydningsfull aktør i rekrutteringsstrategier med formål om å imøtekomme samfunnets behov for sykepleiere.

Attraktive arbeidsforhold

Både i spørreundersøkelsen og i intervjuene ble arbeidsmiljø fremhevet som en av de aller viktigste faktorene for studentenes vurderes av arbeidsgiver. Som nevnt skulle vi gjerne fått utforsket enda mer hva de legger i et godt arbeidsmiljø. I henhold til Statens

arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er arbeidsmiljø knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet, og en deler gjerne opp i det psykososiale og det fysiske arbeidsmiljøet. En spørreundersøkelse som ble gjennomført blant sykepleiere i 2016 viste sterk sammenheng mellom rekrutteringsutfordringer og arbeidsmiljøet i sykehjem og hjemmesykepleie (Gautun et al., 2016). STAMI fremhever noen forhold som er viktig for opplevelse av et godt arbeidsmiljø, som også studentene er innom, blant annet balanse mellom krav i jobben og mulighet for kontroll over egen arbeidssituasjon, annerkjennelse for den jobben en gjør og et rettferdig og støttende lederskap (https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljø/). Studentenes beskrivelser knytter seg i hovedsak til det psykososiale arbeidsmiljøet, hvor organiseringen av arbeidet, kollegastøtte og inkludering er viktige signaler til lederskapet som skal ta imot studenter, enten i praksis eller i sin første jobb. Erfaringene er i stor grad relatert til praksisperioder i utdanningen. De formidler viktigheten av å bli godt tatt imot på praksisstedet, inkludert i arbeidsmiljøet og fulgt opp av veileder. I forskning på sykepleierstudenters opplevelse av læringsmiljø sammenfaller beskrivelser i stor grad med STAMIs definisjon på arbeidsmiljø, bestående av psykososiale, fysiske og organisatoriske faktorer (Andreasen et al., 2020; Skaalvik et al., 2011). Det kliniske læringsmiljøet har vist seg å ha direkte innvirkning på sykepleierstudenters oppfatning av yrket sitt, og en positiv velkomst på praksisstedet kan påvirke studenters vurderinger knyttet til karrierevei (McKenna et al., 2010). De signaliserer også et ønske om å arbeide i team, med god kollegial støtte, noe de opplever at skjer mest i sykehussektoren. Hvordan en tar imot studenter og organiserer arbeidet i praksisperioden spesielt i omsorgssentrene, bør være et tema som vurderes i kommunene.

Arbeidsvilkår inngår som faktor i attraktive arbeidsforhold. Som forventet kommer ikke arbeidsvilkår i spørreundersøkelsen ut som det aller viktigste for de yngste nyutdannede sykepleierne ved valg av arbeidsgiver. De unge er ofte uten forpliktelser og opplever at det å lære mer og trives på arbeidsplassen betyr mest ved valg av arbeidssted. Den eldste gruppen respondenter skiller seg som forventet ut i ønsket om hel fast stilling og geografisk kort avstand til nåværende bosted. Det er tidligere rapportert at valget om arbeid innen kommunale helse- og omsorgstjenester økte med stigende alder og ønsket om mindre ubekvem arbeidstid (Abrahamsen, 2015; Gautun et al., 2016). For denne studentgruppen kan altså kommunale arbeidsgivere ha flere fortrinn for fremheving i rekrutteringsstrategier. Hovedfunnet for den yngste og største gruppen av studenter stemmer godt med tidligere forskning som viser at geografi, arbeidstid og lønn ble oppgitt som mindre viktige faktorer for valgt av arbeidsplass (Kloster, 2007). Høy stillingsprosent er den faktoren som rangeres høyest blant alle respondentene. Men ved nærmere undersøkelse viser det seg i vår studie at lønn er betydningsfullt for rekruttering av sykepleiere. Gjennomgangstonen i intervjuene er at lønnsnivået må være akseptabelt og kan brukes som lokkemiddel for å tiltrekke seg flere sykepleiere, gjennom stipender, bonuser og ansiennitetsregler.

Anbefalinger

I dette avsnittet vil vi komme med noen anbefalinger til hva kommuner og utdanningsinstitusjoner kan gjøre for å få flere sykepleierstudenter/nyutdannede sykepleiere til å ville jobbe i kommunen. 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.

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 #drømmejobben [1]
- 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 Agder [2]
- 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

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

[1] Drømmejobben.com
[2] Gundersen (2021)

- 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 spesialiseringsløp

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. Bemanning 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]*. Rapporter 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.

Vedlegg

Vedlegg 1: Spørreundersøkelse

Hvor ønsker du å jobbe?

Delta på en 5 minutters spørreundersøkelse for å gi din tilbakemelding til universitetet og arbeidsgivere om hva som betyr mest for deg i valg av arbeidssted.

Ansvarlig:
Norwegian research centre AS (NORCE) er ansvarlig for prosjektet. Kontaktperson er seniorforsker Øyvind Hellang, epost: oyhe@norceresearch.no. Prosjektet gjennomføres som et FoU-samarbeid med kommuner i Agder og KS Agder, hvor også førstelektor ved UiA, Ellen Dahl Gundersen, er engasjert inn.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?
Alle tredjeårs sykepleierstudenter i ditt kull ved Universitetet i Agder (ca 270 studenter) er blitt bedt om å besvare denne korte anonyme undersøkelsen. Studentgruppen representerer et bredt utvalg av snart ferdig utdannede som er på vei inn i arbeidslivet. Kullet er fordelt på campus Grimstad, campus Kristiansand og et distriktskull. Noen av studentene deltok i prosjektet Jobbvinner i første studieår, og som en del av undersøkelsen er det er ønskelig å se disse erfaringene i forhold til nåværende vurdering av arbeidsgivere. Undersøkelsen er formidlet gjennom ditt institutt ved universitetet.

Hva innebærer det for deg å delta?
Spørreundersøkelsen har bare ett hovedspørsmål. Dine svar fra spørreskjemaet blir registrert anonymt og elektronisk. Undersøkelsen er meldt til NSD og fakultetets etiske komité.

Individuelt intervju = gavekort!
Du vil ha mulighet til å melde interesse for å delta i et individuelt intervju som belønnes med et gavekort på kr 500. Mer informasjon om dette blir gitt etter at spørreundersøkelsen er besvart.

Kjønn

- ☐ Kvinne
- ☐ Mann

Alder

- ☐ 21 år eller yngre
- ☐ 22-24 år
- ☐ 25 år eller eldre

Hvilket studiested har du?

- ☐ Kristiansand
- ☐ Grimstad
- ☐ Distriktskull

Deltok du i Jobbvinnerprosjektet i første studieår? (Praksis på Plankemyra eller Straitunet)

- ☐ Ja
- ☐ Nei

Hva betyr mest for deg når du velger arbeidssted som ferdigutdannet

sykepleier? Beskriv gjerne flere faktorer som er viktige for deg.

Takk for din tilbakemelding!

Dine svar blir behandlet anonymt.

Individuelt intervju = gavekort

Kan du tenke deg å dele flere erfaringer om samme tema? Meld din interesse for å delta i et individuelt intervju over videokonferanse (Teams). Intervjuet er på 14 spørsmål og vil vare rundt en time.

Alle gjennomførte intervjuer belønnes med gavekort på kr 500 som kan benyttes på lokale kjøpesentre. Det er begrenset antall plasser for intervju, så meld din interesse raskt! Send epost til kontaktperson i NORCE for å delta, seniorforsker Øyvind Hellang: oyhe@norceresearch.no

Vedlegg 2: Intervjuguide

Intervjuguide til individuelle intervjuer

Muntlig informasjon og samtykke i tillegg til skriftlig informasjon og samtykke.

Motivasjon og andre faktorer for valg

1. Hva var motivasjonen din for å velge sykepleierstudiet? Hadde du et klart ønske for hvor du ville jobbe som sykepleier før du begynte på utdannelsen? Har du det samme målet for arbeidssted i dag? Kan du fortelle noe om hva som har gjort at du har endret mening?
2. Du fikk tidligere et spørsmål i spørreundersøkelsen «Hva betyr mest for deg når du velger arbeidssted som ferdig utdannet sykepleier? Beskriv gjerne flere faktorer som er viktige for deg».
3. Kan du utdype hvilke faktorer som er viktige for deg i valget av arbeidsplass som ferdig utdannet sykepleier?

Utdanningsrelaterte spørsmål

4. Kan du fortelle om hvilke erfaringer du fikk med deg fra din første praksisperiode i utdannelsen, da du var på omsorgssenter eller liknende institusjon i første studieår?
5. Hvilke erfaringer har du med deg fra de andre praksisperiodene i utdannelsen?
    a. Hvor trivdes du best og hva var grunnene til det?
    b. Sikre kommentarer om alle praksisområdene (se over)
6. Hvordan har praksiserfaringene påvirket hvor du ønsker å jobbe som ferdig utdannet sykepleier?
7. Hva slags sykepleierarbeid mener du utdannelsen forbereder deg best til? Kan du utdype tankene dine?

Profesjon og kompetanse

8. Hvor tror du du kan få brukt mest mulig av sykepleierkompetansen din? Kan du utdype tankene dine?
9. Hvor, i helsesektoren, tenker du sykepleiere har mest ansvar og selvstendighet i arbeidet? På hvilken måte påvirker disse forholdene dine ønsker for fremtidig arbeidssted?

Arbeidsmarked

10. Hvilken betydning har det for deg å få full stilling, og hva er eventuelt viktigere?
11. Hvilken betydning har det for deg at din første jobb er en fast stilling?
12. Hvilken betydning har geografi for valg av arbeidssted?

13. Det er kjent at det er og vil bli et økende behov for sykepleiere i kommunesektoren. Hvilke grep tenker du kommunesektoren kan gjøre for å få flere nyutdannede sykepleiere til å søke jobb der?
14. Er det noe annet du vil tilføye?

Kronikk

Er det mulig å tenke nytt rundt rekruttering av nyutdannede sykepleiere?

Illustrasjon: Hermund Storsæter for KS Agder

Som resten av landet vil Agderregionen møte store utfordringer i rekruttering av arbeidskraft til offentlig sektor. I en framskrivning av arbeidskraftbehovet frem mot 2030, viser KS til rekruttering av sykepleiere til kommunale helse- og omsorgstjenester som en av hovedutfordringene.

På oppdrag fra KS Agder ble det våren 2021 gjennomført en kartlegging av 3. års sykepleierstudenters holdninger til og ønsker om arbeidssted som ferdig utdannet sykepleier. Kartleggingen ble utført i samarbeid med NORCE og Universitetet i Agder og besto av en spørreundersøkelse og individuelle intervjuer.

Kartleggingen viste at sykepleierstudentene særlig vektla arbeidsfellesskap og muligheter for faglig videreutvikling i jobb som nyutdannet. De fleste mente sykehuset best tilrettela for dette, mens kommunen var et aktuelt sted å komme til med arbeidserfaring. Praksiserfaringer i utdanningen var viktigste påvirkningsfaktor for hvor studentene ønsket å jobbe. Dette støttes av tidligere forskning og studentundersøkelser som viser at kun en av fem nyutdannede sykepleiere ønsker å jobbe i kommunen.

Med velkjent problematikk og etablert kunnskapsbase, kan det være utfordrende å tenke nytt rundt rekruttering av nyutdannede sykepleiere. Samtidig mener vi kartleggingen kan initiere nye innganger. Funnene viste at studentene ikke er en homogen gruppe og heller ikke bør behandles som det i rekrutteringssammenheng. Ut fra de kvalitative dataene gjorde vi en grovinndeling i fire studentkategorier: (1) ung og hypermobil, (2) ung og stedbunden, (3) litt eldre og omskolert og (4) orientert mot spesialiseringsløp. Vi identifiserte også ulike oppfatninger om og preferanser for sykepleierollen. Flertallet i utvalget knyttet sykepleierrollen til klinisk behandling (sykepleierrolle 1). Mindretallet knyttet sykepleierrollen til den terapeutiske relasjonen med pasienter (sykepleierrolle 2), eller til rollen som «potet» med bredde og variasjon i arbeidsoppgaver (sykepleierrolle 3). Sykepleierrolle 1 ble sterkest relatert til sykehus, sykepleierrolle 2 til psykiatriske enheter / avdelinger og kommunale omsorgssentre og sykepleierrolle 3 til hjemmesykepleien. Hvilken kategori studentene tilhørte og deres preferanser for sykepleierrollen var førende for valg av arbeidssted. Liknende funn er også omtalt i tidligere forskning. Vi mener disse forholdene bør utforskes nærmere av både arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner.

Kronikk

Til tross for nyanseringer av studentkategorier og sykepleieroller står det sterkt hos nyutdannede sykepleiere å starte å jobbe på sykehus. Hvor viktig er det for kommuner å få rekruttert nyutdannede til omsorgssentre og hjemmetjeneste, så lenge mange av sykepleierne havner i kommunen etter hvert? Hyppig turnover er antakeligvis krevende og uønsket for sykehuset. Kan en inngang være å knytte dette til sykehusets opplæringsrolle og kommunesektorens økende behov for spesialisert kompetanse som følge av Samhandlingsreformen? Vil det være mulig for kommunehelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten å sammen utarbeide et overgangsprogram for nyutdannede sykepleiere, med sykehuset som et godt sted å starte og kommunen som et attraktivt sted å lande?

Studentene vi intervjuet satt fagligheten høyt på tvers av ulike preferanser for sykepleierollen. Flere trakk frem viktigheten av at grunnutdanningen var orientert mot pasientgrupper og sykepleieoppgaver med arbeidsrelevans for både kommuner og sykehus.

Sykepleie er en generalistutdanning, hvor praksisperiodene gjenspeiler bredden i helse- og omsorgstjenestene. Like fullt kan det være stor variasjon i hva studentene møter av sykepleiefaglige utfordringer på ulike praksissteder tilknyttet samme praksisperiode. Som grunnregel administreres praksisplassering tilfeldig ut fra studentlister. Sett opp mot ulike studentkategorier og preferanser for sykepleierollen, kan dette slå heldig eller uheldig ut på studenters praksiserfaringer og i neste rekke også rekruttering.

Finnes det et faglig og organisatorisk mulighetsrom for økt valgfrihet i studentpraksis? Vil en slik differensiering utfordre generalistutdanningen og innsnevre studentenes læringsutbytte? Vil det forsterke en rangering av populære og upopulære praksissteder, eller kan det generere flere gode praksiserfaringer med dertil økt rekruttering av nyutdannede i alle deler av helse- og omsorgstjenestene?

Studentene vi intervjuet ønsket gradert ansvar og læringskurve i jobb som nyutdannet. De hadde hørt om sykepleieteam og trainéestillinger og formidlet stor interesse for dette. Hovedoppfordringen deres var å vektlegge faglige utviklingsmuligheter i et støttende arbeidsfellesskap.

I en tid hvor det vil være knapphet på kompetanse, utfordres arbeidsgivere på å utvikle og bearbeide spissede onboardingsprosesser, organisere arbeidet gjennom team og fagnettverk samt styrke mentorordninger og kvalifisert veiledning. De arbeidsgiverne som klarer dette og formidler det ut til kommende studenter og arbeidstakere, vinner kampen om kompetansen.

Ellen Dahl Gundersen, Universitetet i Agder

Nina Jentoft, NORCE

Øyvind Hellang, NORCE