



Examensarbete i omvårdnad, 15 hp, Grundnivå (G2E)
Sjuksköterskeprogrammet 180 hp
Examinerat och godkänt: 2023-06-02

Vad påverkar sjuksköterskors intention att stanna på sin arbetsplats?

En litteraturstudie

What affect nurses' intention to stay in their workplace?

A literature review

Författare: Olivia Hammar
Gunnar Kollstedt
Handledare: Cecilia Moberg, PhD, lektor
Examinator: Margret Nisell, Med. dr

Røda Korsets Högskola

Besöksadress: Hålsövågen 11C, 141 57 Huddinge | Postadress: Røda Korsets Högskola, Box 1059, 141 21 Huddinge
Telefon: 08 – 587 516 00 | E-post: info@rkh.se | www.rkh.se

SAMMANFATTNING

Bakgrund: Idag beräknas bristen på sjuksköterskor uppgå till 5,9 miljoner sjuksköterskor globalt, en siffra som väntas stiga. Att sjuksköterskor lämnar sina arbetsplatser beror på flera faktorer. Hög arbetsbelastning, etisk stress och bristande ledarskap är några exempel. Detta leder till brist på god omvårdnad och bristande patientsäkerhet.

Syfte: Syftet med studien var att undersöka vad som påverkar sjuksköterskors intention att stanna på sin arbetsplats.

Metod: En kvalitativ litteraturstudie baserad på data från 10 originalartiklar genomfördes, och analyserades med en tematisk innehållsanalys.

Resultat: Tre teman och åtta subteman identifierades. *Individuella faktorer* innehöll subteman: *Privatliv, Klinisk erfarenhet* och *Ekonomiska faktorer*. Det andra temat, *Tillfredsställelse i arbetet* med subteman *Professionsstolthet, omvårdnadsfokus* och *utmanande utveckling*. Slutligen *Mellanmänskliga relationer*, vilken beskrev vikten av *Omsorgsfullt ledarskap* och *Kollegial sammanhållning*.

Slutsats: Sjuksköterskor behöver en stabil organisation och en miljö där de tillåts arbeta efter deras professionella autonomi, möjlighet till utveckling, ett gott ledarskap och goda relationer med kollegor. Vidare finns det likheter mellan sjuksköterskors intention att stanna och intentionen att lämna, men även viktiga skillnader. Ytterligare forskning kring detta samband förelås. Detta för att bidra till god omvårdnad och en säker vård för patienterna.

Nyckelord: Arbetsmiljö, omvårdnad, intention att stanna, sjuksköterskebrist

ABSTRACT

Background: The global nursing shortage is estimated to 5,9 million nurses. Nurses are leaving their workplaces and the profession. This relates to several factors, for example, high workload, moral distress, and lack of good leadership which contributes to lack of proper nursing care and poor patient safety.

Aim: The aim of this study was to examine what affect nurses' intention to stay in their workplace.

Method: A literature review of qualitative data was conducted from ten original articles, and was analysed using a qualitative thematic analysis approach.

Results: Three themes and eight subthemes were identified. *Individual factors* containing subthemes: *personal life, clinical experience and financial factors*. The second theme was *Work satisfaction* including subthemes *professional pride, nursing care and challenging growth*. The last theme was *Interpersonal relationships* describing the importance of *caring leadership and collegial support*.

Conclusion: Nurses' need stable organisations, good leadership, collegial support and being allowed to use their expertise and professional autonomy. There are many similarities between nurses' intention to stay and intention to leave, but also important differences. Further research investigating these differences are recommended to improve nurses' work environment.

Keywords: Intention to stay, intent to stay, nursing care, work environment, nursing shortage

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INTRODUKTION	2
BAKGRUND.....	3
Bristen på sjuksköterskor.....	3
Konsekvenser av sjuksköterskebristen	4
Sjuksköterskans ansvarsområde	4
Bärande begrepp.....	5
Miljö.....	5
Säker vård	6
Problemformulering	6
SYFTE.....	7
METOD.....	8
Design.....	8
Urval.....	8
Datainsamling	9
Dataanalys.....	10
Etiska aspekter	12
RESULTAT	12
Individuella faktorer.....	13
Privatliv	13
Klinisk erfarenhet	13
Ekonomiska faktorer	13
Tillfredsställelse i arbetet	14
Professionsstolthet	14
Omvårdnadsfokus.....	14
Utmanande utveckling.....	14
Mellanmänskliga relationer	15
Omsorgsfullt ledarskap	15
Kollegial sammanhållning.....	16
DISKUSSION	17
Metoddiskussion	17
Resultatdiskussion	19
SLUTSATSER	22
REFERENSER.....	23
BILAGOR.....	1
BILAGA I. Artikelmatris	1

INTRODUKTION

Under sjuksköterskeutbildningens kliniska moment och utifrån egna vårderfarenheter har vi fått ta del av sjuksköterskors vardag i det svenska sjukvårdssystemet. En vardag som ofta präglas av brist på tid, erfaren personal och resurser. Strömmen av personer som är i behov av vård ökar, men inte antalet sjuksköterskor - tvärtom. Vi har upplevt skillnader i omvårdnaden på de arbetsplatser där tempot är högre respektive lägre. När stressen ökar minskar omvårdningsfokuset och det medicinska får ta större plats. Sjuksköterskor släcker bränder istället för att fokusera på det de är bäst på, nämligen omvårdnad. Genom att undersöka vad som får sjuksköterskor att stanna på sin arbetsplats kan vi öka kunskapen kring hur arbetsgivare ska få sjuksköterskor att stanna och därmed bidra till bättre en omvårdnad för patienterna och arbetsmiljö.

BAKGRUND

Bristen på sjuksköterskor

Enligt Buchan et al. (2022, s. 4) består världens sammanlagda sjuksköterskekår av 27,9 miljoner sjuksköterskor, vilket innebär att sjuksköterskor därmed är den enskilt största professionen inom hälso- och sjukvården. Nästan 50 % av den globala arbetsstyrkan består av sjuksköterskor och barnmorskor (WHO, 2022). Fördelningen av världens sjuksköterskor varierar dock, där 81 % av alla världens sjuksköterskor arbetar i regionerna Amerika/Nordamerika, Europa och Västra stillahavsområdet. En grupp regioner som tillsammans utgör 51 % av världens befolkning. Minst antal sjuksköterskor per invånare finns i den afrikanska regionen, som har 8,7 sjuksköterskor per 10 000 invånare. I Europa är motsvarande siffra 79,3 sjuksköterskor (WHO, 2020, s. 37–39).

Bristen på sjuksköterskor inom den kliniska vården och det faktum att sjuksköterskor lämnar yrket är ett globalt problem orsakat av en mängd olika faktorer som varierar beroende på kontext (Buchan et al., 2022, s. 4). I rapporten beskrivs det hur det idag finns ett underskott på 5,9 miljoner sjuksköterskor, en siffra som förväntas stiga i takt med ett ökat behov av sjuksköterskor och stundande pensionsavgångar (Buchan et al., 2022, s. 31). I likhet med föregående stycke framgår det även i denna rapport att behovet av sjuksköterskor och graden av brist varierar globalt där låg- och medelinkomstländer står för 89 % av sjuksköterskebehovet (Buchan et al., 2022, s.4). Bristen på sjuksköterskor drabbar alltså främst de som redan har störst behov av vård.

Även den globala coronapandemin beskrivs som en anledning till att behovet av sjuksköterskor kommer att öka under de närmsta åren. En rapport av Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) och Europeiska unionen (2020, s. 218) visar att den redan existerande sjuksköterskebristen förvärrades under pandemin. Dels på grund av att många sjuksköterskor själva blev smittade, dels till följd av utbrändhet och stress hos sjuksköterskor som tvingades dra en enorm börda (OECD/Europeiska unionen, 2020, s. 218).

Hayward et al. (2016) lyfter särskilt arbetsbördan som en orsak till att sjuksköterskor lämnar yrket. Hög arbetsbörda i kombination med kroniskt underbemannade avdelningar, överbeläggningar med patienter i korridorerna och en ständig press att jobba mer effektivt bidrar till att sjuksköterskor säger upp sig. Flera av deltagarna i studien uttryckte en stark känsla av otillräcklighet när de inte kunde erbjuda patienter en god omvårdnad i enlighet med deras professionella och personliga standard (Hayward et al., 2016). Sasso et al. (2019) beskriver också att sjuksköterskor känner sig tvingade att sluta när de inte längre kan bedriva omvårdnad i enlighet med professionens etiska kod. När sjuksköterskor upplever att omvårdnaden de utför inte längre leder till positiva resultat ökar risken för utbrändhet och likaså en vilja att byta arbete. Sjuksköterskor är även mer benägna att lämna sitt arbete när de känner att patientsäkerheten är hotad (Sasso et al., 2019). Dessa faktorer konfirmeras även av en systematisk litteraturöversikt som undersökt sjuksköterskors intention att lämna yrket i flertalet länder över hela världen (Chan et al., 2013). Chan et al. delar in orsakerna i två övergripande teman, organisatoriska och individuella faktorer. De organisatoriska faktorerna innefattar delar som arbetsmiljö, kultur, engagemang i arbetet, arbetskrav och socialt stöd på arbetsplatsen. De individuella faktorerna innefattar tillfredsställelse i arbetet, utbrändhet och demografi. Vissa faktorer spelade en större roll i vissa kontexter och kulturer men många var universella och beskrevs oavsett kontext eller vilket land, en bristande arbetsmiljö med kraftig arbetsbörda och bristande socialt stöd på arbetsplatsen sågs till exempel i flera av studierna (Chan et al., 2013).

Konsekvenser av sjuksköterskebristen

Färre sjuksköterskor och fler patienter per sjuksköterska får flertalet konsekvenser för patienterna och den vård som bedrivs. Aiken et al. (2017) skriver hur färre andel sjuksköterskor i förhållande till patienter leder till ökad mortalitet, sämre kvalitet och försämrad patientsäkerhet. Patienter som vårdas på avdelningar där en högre andel av omvårdnadspersonalen består av legitimerade sjuksköterskor skattar kvaliteten på vården som högre och likaså visar även studien att risken för att drabbas av komplikationer som tex trycksår, urinvägsinfektion och fallskador är lägre. Patientsäkerhetskulturen och den faktiska patientsäkerheten ökar även den med högre andel legitimerade sjuksköterskor i personalgruppen (Aiken et al., 2017). Bristen på sjuksköterskor leder till att omvårdnadsaktiviteter skjuts upp och patientsäkerheten äventyras (Ball et al., 2014). I studien framkom det att omvårdnadsaktiviteter i form av till exempel stödjande samtal, patientundervisning och uppdatering av vårdplaner prioriterades bort. Åtgärder som prioriterades högst var medicinska interventioner och procedurer samt smärtbehandling. Sjuksköterskor skattade även kvaliteten på omvårdanden som lägre och patientsäkerheten likaså när omvårdnaden prioriterades ned. I tillägg till detta beskrevs även uppsikten över patienten och möjligheten att snabbt upptäcka försämring av patientens tillstånd som en effekt av tidsbrist. Vilket skulle kunna vara en av anledningarna till kopplingen mellan ökad mortalitet och färre antal sjuksköterskor per patient (Ball et al., 2014). Detta bekräftas även i en avhandling från Karolinska Institutet där det fastslås att det finns ett kausalt samband mellan bristen på sjuksköterskor på avdelningarna och högre mortalitet bland patienterna (Ball, 2017). Vidare bekräftas även att så kallade "adverse events", alltså oönskade händelser, inte enbart sker på grund av misstag från sjuksköterskor utan även på grund av att omvårdnadsaktiviteter tvingas skjutas upp och prioriteras bort.

Bristen på sjuksköterskor får konsekvenser för patienters upplevelser av vården och påverkar möjligheten för sjuksköterskor att arbeta personcentrerat. Kwame et al. (2021) skriver att bristen på sjuksköterskor, en hög arbetsbörda och utbrändhet är organisatoriska faktorer som påverkar sjuksköterskors möjlighet att bedriva en personcentrerad vård. Mindre tid spenderas med patienterna, vården som bedrivs blir uppgiftsorienterad och relationsbyggandet mellan sjuksköterska och patient blir bristfällig. Detta kan kontrasteras mot Edvardsson et al. (2016) som skriver att personcentrerad vård är viktigt för patienters upplevelser av vårdkvalitet. I studien framkom det att patienters upplevelser av god omvårdnad hade ett tydligt samband med personcentrerad vård och att patienten kände att sjuksköterskan tog sig tid att lyssna till dennes behov. Upplevelsen av att bli omhändertagen av sjuksköterskor som var tillgängliga, kunniga och empatiska var viktig för att patienternas upplevelse av vårdkvalitet och tillfredsställelse (Edvardsson et al., 2016).

Sjuksköterskans ansvarsområde

Sjuksköterskans profession beskrivs av International Council of Nurses (ICN, 2021) som fyra grundläggande ansvarsområden vilka är att främja hälsa, att förebygga sjukdom, att återställa hälsa samt att lindra lidande och främja en värdig död. En av sjuksköterskans mest centrala uppgifter är att bedriva omvårdnad. Omvårdnaden ska utgå från respekt för mänskliga rättigheter, individens rätt till liv och egna val samt rätten till värdighet och att bli bemött med respekt. Faktorer som exempelvis etnicitet, ålder, sexuell läggning eller religion ska inte påverka kvalitén på omvårdnaden (ICN, 2021, s. 5).

En annan studie beskriver sjuksköterskans ansvarsområde utifrån sju olika domäner (Oldland et al 2019, s. 153–157). Hantering av den vårdande miljön, vilket bland annat innebär att skapa en vårdande miljö för patienter och anhöriga. Främjande av säkerhet, vilket innefattar bland annat riskidentifiering, säker läkemedelshantering och infektionsprevention. Evidensbaserad vård, sjuksköterskan ansvarar för att omvårdnaden ska vara evidensbaserad. Medicinsk och teknisk kompetens, personcentrerad vård, god kommunikativ förmåga samt ledarskap och styrning.

God omvårdnad innebär att varje person erbjuds en god och säker vård anpassad efter individens behov (Svensk sjuksköterskeförening, 2014). I och med sjuksköterskans ansvar för omvårdanden är det även sjuksköterskans ansvar att uppmärksamma missförhållanden som går ut över patienten. Förutom sjuksköterskans enskilda ansvar att bedriva en god och patientsäker vård, har även organisationen ett ansvar att skapa förutsättningar för att bedriva god omvårdnad (Svensk sjuksköterskeförening, 2014). Hälso- och sjukvård ska planeras och kontrolleras på ett systematiskt sätt och interventioner ska även ledas och utföras utefter evidens, vetenskap och beprövad erfarenhet (ICN, 2021, s.10). Det är vårdgivarens ansvar att vidta adekvata åtgärder för att förebygga och förhindra vårdskador och en skyldighet att utreda händelser som lett eller hade kunnat leda till vårdskada (Socialstyrelsen, 2020).

Bärande begrepp

Miljö

Ylikangas (2019, s. 269) skriver hur patienten påverkas av miljön hon befinner sig i. Patientens känslor påverkas av stämningen och atmosfären i rummet, något som i sin tur påverkar om miljön uppfattas som vårdande eller icke-vårdande. Även Nightingale (1898) lyfte bland annat fram miljöns betydelse för patientens välbefinnande, tillfrisknande och för vårdandet i sin helhet. Miljöbegreppet är således centralt inom vårdvetenskapen och är även ett av de fyra konsensusbegreppen. Miljön kan beskrivas som antingen hälsofrämjande eller sjukdomsbevarande (Ylikangas, 2019, s. 270). Vidare skriver Ylikangas (2019, s. 271) att miljön kan delas in i den fysiska, psykosociala, sociala, symboliska och andliga miljön. Den fysiska miljön innefattar det som är runt omkring oss. Hur miljön ser ut, låter och vad som finns i rummet. Den fysiska miljön är viktig för att stödja kroppens läkande kraft och optimera patientens möjlighet att bli så bra som möjligt. En välutformad miljö ska präglas av avkoppling, harmoni, trivsel och trygghet. Den psykosociala miljön beskrivs som den emotionella atmosfären, hur vi upplever att vara i miljön. Goda relationer, tillgång till information, god kommunikation, attityder och en möjlighet till privatliv ingår i detta. I den sociala miljön ligger fokuset på en god relation mellan vårdare och patient och slutligen består den symboliska och andliga miljön av våra värderingar, vår tro och kunskap. Men också av oskrivna regler, lagar och förväntningar (Ylikangas 2019, s. 271).

Sjukhuset ska tillgodose en miljö som är hälsofrämjande och helande. Det är viktigt att vårdarna ser och lyssnar till patienterna och att erbjuda "det lilla extra" är enligt Ylikangas (2019, s. 271) viktigt för att miljön ska uppfattas som vårdande. Arbetsmiljön och förekomsten av arbetsglädje påverkar även det vårdandet. Det är viktigt att vårdarna känner kontroll över sin arbetsmiljö och har kunskap om helheten. Genom att ha kontroll över sitt arbete minskar stressen och tillfredsställelsen i arbetet ökar. Detta i sin tur leder till en högre kvalitet i omvårdanden och ett bättre möte med patienten. Arbetsmiljön för vårdarna sammanfaller med patienternas och de anhörigas miljö, något som är viktigt att tänka på vid utformningen. För att vårdandet ska bli så bra som möjligt och för att miljön ska vara vårdande för patienten är det viktigt att vårdarna känner tillfredsställelse och har en god arbetsmiljö (Ylikangas, 2019, s. 277–278).

Säker vård

En av sjuksköterskans kärnkompetenser är säker vård (Svensk sjuksköterskeförening, 2017). Detta beskrivs som att sjuksköterskan ständigt ska ha en handlingsberedskap, riskmedvetenhet och aktivt förebygga vårdskador. Genom att arbeta med standardiserade bedömningsverktyg och klinisk kompetens kan sjuksköterskan proaktivt arbeta för att minska risken för skador. Exempel på områden där riskbedömningar ofta utförs är trycksårskadorna, nutritionsbedömningar och vårdrelaterade infektioner. Säker vård innefattar även säker läkemedelshantering, vilket förutsätter gedigna kunskaper inom farmakologi, läkemedelshantering och administrering. Även säker informationsöverföring är en viktig del i säker vård. Detta kan uppnås genom att arbeta med standardiserade metoder för informationsöverföring mellan vårdgivare (Svensk sjuksköterskeförening, 2017).

Säker vård konkretiseras ännu mer i beskrivningen av sjuksköterskans ansvar för och upprätthållande av patientsäkerheten. Patientsäkerhet kan beskrivas som de processer, kulturer och beteenden som ständigt ämnar minska risken för och prevalensen av skador som uppstår till följd av vård. Begreppet innefattar även att minska risken för att fel begås och att när det väl händer begränsas effekten av det (WHO, u.å.). Att sjuksköterskan följer de riktlinjer som finns, aktivt arbetar med säker läkemedelshantering, informationsöverföring och har ett patientsäkerhetsmässigt tänk är grundläggande för upprätthållande av patientsäkerheten inom sjukvården (Vaismoradi et al., 2020). Författarna till studien skriver att en stor del av sjuksköterskors efterlevnad av patientsäkerhetsrutiner beror på sjuksköterskans egna personliga och professionella värderingar och attityder till patientsäkerhet. Men förutom det personliga ansvaret som åligger den enskilda sjuksköterskan så skriver författarna av artikeln att organisatoriska faktorer är avgörande för sjuksköterskors efterlevnad av och engagemang i patientsäkerhetsrutiner och frågor. Patientsäkerhetskulturen på arbetsplatsen, arbetsbelastning, tidspress, tillgång till lokala riktlinjer och engagemang i frågorna från ledningen är exempel på faktorer som ligger utanför sjuksköterskans autonoma ansvar. Sjuksköterskor som ständigt blev avbrutna i sina uppgifter, utsattes för hög arbetsbelastning och hög psykisk stress arbetade mindre patientsäkert och det uppstod fler misstag och fel (Vaismoradi et al., 2020).

Problemformulering

Bristen på sjuksköterskor är global och anledningen till att sjuksköterskor lämnar sina arbetsplatser beror på flera samverkande faktorer. Hög arbetsbelastning som leder till svårigheter att utföra sitt arbete enligt professionens etiska kod och hälsorelaterade problem som stress är två exempel på faktorer som får sjuksköterskor att överväga att lämna sin arbetsplats. Bristen på sjuksköterskor i den kliniska vården leder till högre mortalitet för patienter och längre sjukvårdsvistelser. Sjuksköterskan har ansvar för patientsäkerheten och omvårdnaden. Genom att beskriva vad som får sjuksköterskor att stanna på sin arbetsplats kan beslutsfattare och chefer få underlag för vilka åtgärder som krävs för att behålla sjuksköterskor och därmed öka patientsäkerheten, tillgången till god vård och högkvalitativ omvårdnad.

SYFTE

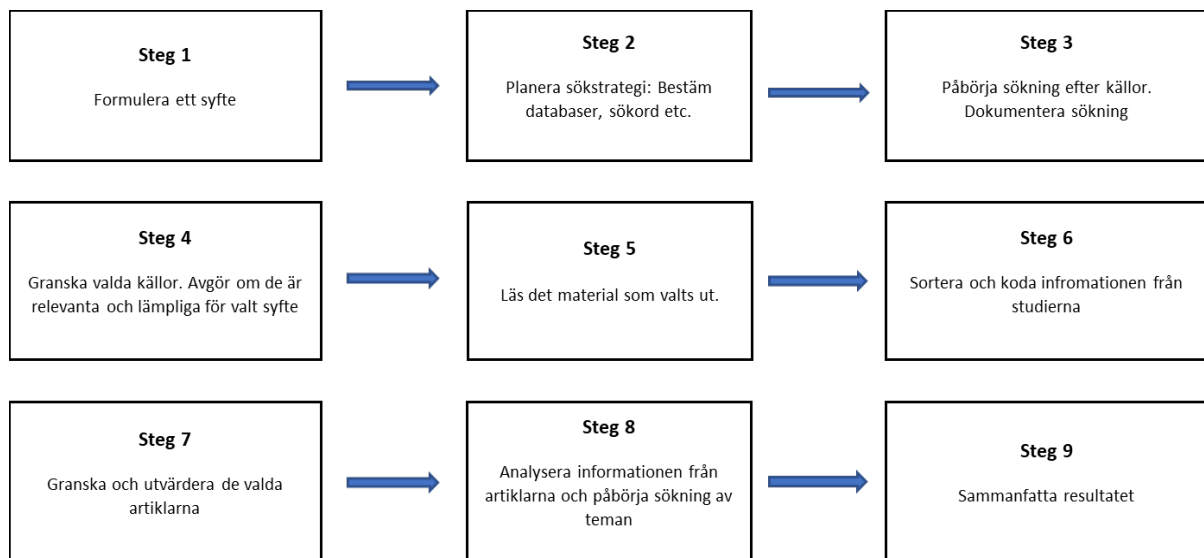
Syftet med studien är att undersöka vad som påverkar sjuksköterskors intention att stanna på sin arbetsplats.

METOD

Design

Vald studiedesign är en kvalitativ litteraturstudie, vilket är en sammanställning av vetenskaplig litteratur eller studier som tidigare utförts inom ett specifikt område. Litteraturstudiens avsikt är att ge en översikt av det aktuella kunskapsläget inom det valda området (Kristensson, 2014, s.19). För att ge en nyanserad bild av varför sjuksköterskor väljer att stanna på sin arbetsplats består underlaget av kvalitativa studier, samt den kvalitativa delen av en mixed-method studie. Kvalitativa studier beskrivs av Polit och Beck (2017, s.35) som lämpliga för att få inblick i människors upplevelser och erfarenheter, då dessa utreder fenomen på djupet.

Vetenskapliga artiklar som primärkällor har systematiskt sökts upp i databaser för att sedan kritiskt värderas och granskas för att slutligen sammanställas. Studiens uppbyggnad utgår från Polit och Becks niostegsmodell som presenteras nedan (2017, s. 143).



Figur 1. Niostegsmodellen av Polit och Beck (2017, s.144), fritt översatt från engelska till svenska.

Urval

Under steg ett formulerades syftet med studien och dess frågeställning. För att bedöma relevansen av valda artiklar har inklusions- och exklusionskriter använts. Inklusionskriterierna som använts för denna studie är att artiklarna är av kvalitativ ansats, skrivna på svenska eller engelska, är peer reviewed och originalartiklar, skrivna mellan 2013–2023, beskriver sjuksköterskors erfarenheter samt att sjuksköterskorna arbetar kliniskt. Exklusionskriterier som använts för att begränsa antalet artiklar innefattar artiklar som ej haft tillgängligt abstrakt eller inte varit tillgängliga via biblioteket, avsaknad av etiskt ställningstagande, fokuserat specifikt på coronapandemin samt artiklar som bedömts ha stora brister i kvaliteten.

Datainsamling

I steg två skapades en sökstrategi där databaser valdes och sökord formulerades. Sökning av vetenskapliga studier har skett i databaserna Cumulative Index of Nursing and Allied Health Literature (CINAHL) och Public Medline (PubMed). Sökord togs fram i både fritext, subject headings (för CINAHL) och Medical Subject Headings (MeSH) som används i PubMed för att optimera resultatet (Polit & Beck, 2017, s.94–95). En av artiklarna hittades även via fritextsökning i databasen Google Scholar (GS). Valda sökord och fraser blev "nursing care", "nurses" och "nursing" som MeSH-termer eller CINAHL subject headings samt "nurs*" i sökblock ett. "Personnel turnover" som MeSH-term/CINAHL subject headings, "intention to stay" och "intent to stay" i sökblock två. De sista sökorden blev "focus groups" och "qualitative research" som MeSH-termer/CINAHL subject headings samt "interview*" i det sista sökblocket.

Trunkering med asterisk har använts vid sökningen "nurs*" samt "interview*" för att möjliggöra träffar med olika ändelser på ordet (Polit & Beck, 2017, s. 91–92). Frassökning som "intention to stay" och "intent to stay" har skett inom citationstecken för att förebygga att varje ord i frasen utgör en separat sökning (Polit & Beck, 2017, s.92). De begränsningar som använts vid sökningen är inom inklusions- och exklusionskriterier som tidigare nämnts under rubriken "Urval".

I steg tre påbörjades sökningen där Booleska operatorerna "AND" och "OR" har använts för att kombinera de olika sökblocken och därmed optimera resultatet (Polit & Beck, 2017, s.148). Sökningarna registrerades i en sökmatris och anteckningar fördes för möjlighet att göra om sökningen vid behov, samt för dokumentation. Sökningen som legat till grund för resultatet presenteras i tabell 1.

Efter avslutad sökning sållades artiklarna enligt steg fyra i niostegsmodellen. Titlar och abstrakt granskades för att göra en avvägning angående artiklarnas relevans för studien. Under steg fem lästes artiklarna i sin helhet för att sedan presenteras i en artikelmatris (bilaga I) där övergripande information dokumenterades, enligt steg sex. Detta för att skapa en generell överblick över vilka artiklar som ingår, samt deras innehåll och relevans för studien. I steg sju utfördes en granskning och utvärdering av valda artiklar. Artiklarna granskades med hjälp av Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU) (2022a) granskningsmall för kvalitativa studier med tillhörande vägledningsstöd för att fastställa studiens kvalitet (SBU, 2022b).

Tabell 1. Sökmatrix

Sökning	Databas, datum	Söktermer, filter	Antal träffar	Antal lästa abstrakt	Antal lästa i sin helhet	Antal valda
1	PubMed, 230419	S1 nurs* OR Nurses (Mesh) OR "Nursing Care"(Mesh) OR Nursing (Mesh) S2 "Personnel Turnover" (Mesh) OR "intent to stay" OR "intention to stay" S3 interview* OR "Focus Groups"(Mesh) OR "Qualitative Research" (Mesh) S1 AND S2 AND S3 Svenska, engelska, 2013– 2023	161 (3)*	102	15	5
2	CINAHL, 230419	S1 MH Nurses OR MH Nursing care OR Nurs* S2 "intent to stay" OR "Intention to stay" OR "Personnel turnover" S3 MH Focus groups OR MH Qualitative studies OR Interview* S1 AND S2 AND S3 Engelska, 2013–2023	254 (3)*	143	11	4
Fritext 1	Google Scholar 230420	Nurses intention to stay qualitative	150 000	x	1	1

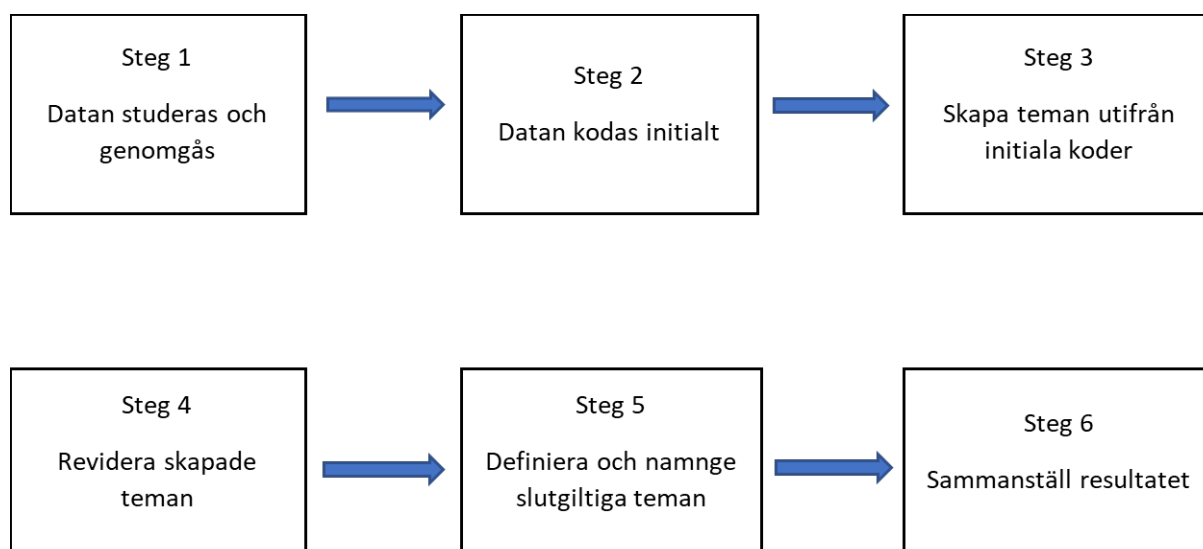
*6 dubletter

Dataanalys

Enligt steg åtta i niostegsmodellen initierades analysdelen av insamlade data. Analysen har genomförts i form av en induktiv tematisk analys med fokus på det manifesta innehållet. Tematisk analys är enligt Braun och Clarke (2006, s.79) en metod för att identifiera, analysera och rapportera mönster i insamlade data men även tolka olika aspekter och rikligt beskriva den. En av styrkorna med tematisk analys är att den inte är bunden till en specifik teoretisk referensram utan kan användas inom flera olika områden (Braun & Clarke, 2006, s. 81).

Braun och Clarke (2006, s. 83) beskriver induktiv eller "botten upp" tematisk analys som att de teman som identifieras är starkt kopplade till insamlade data. Vidare innebär den induktiva ansatsen att kodningen av data inte ämnar passa in i en redan existerande mall utan den tematiska analysen är utgående från datan.

Analysen utfördes med Braun och Clarkes (2006, s. 87) modell för tematisk analys. Modellen består av sex steg och beskrivs översiktligt nedan:



Figur 2. Braun och Clarkes (2006, s. 87) modell för tematisk analys, fritt översatt till svenska.

Steg ett innefattar att grundligt gå igenom data (Braun & Clark, 2006). I detta steg lästes artiklarnas resultatdel flertal gånger, enskilt och sedan tillsammans. Dataextrakt togs enskilt ut av båda författarna för att sedan stämma av tillsammans. Eventuella frågor diskuterades sinsemellan för att försäkra att resultatet uppfattades enhetligt. Sedan sammanställdes dataextrakten i en matris. Fortsatt till steg två där den initiala kodningen påbörjades. Koder som ansågs vara relevanta för studiens syfte och passade med dataextrakten valdes och antecknades i matrisen. I steg tre kategoriserades och sorterades koderna för att abstraheras till subteman och teman. Under steg fyra har subteman och teman diskuterats och reviderats. Subteman slogs ihop eller försvann och teman abstraherades till högre nivåer för att bättre representera innehållet. Steg fem innebar att definiera och namnge de slutgiltiga teman som skapats under analysen, en process där ordens innebörd diskuterades och definierades gemensamt. Slutligen sammanställdes och presenterades den framarbetade datan systematiskt enligt steg sex (tabell 3.) (Braun & Clarke, 2006). Den slutgiltiga sammanfattningen av resultatet återspeglar även steg nio i niostegsmodellen av Polit och Beck (2017). Exempel på analysprocessen finns i tabell 2.

Tabell 2. Exempel på analysprocessen

Dataextrakt	Kondensering	Kod	Subtema	Tema
Coworkers who helped and saw each other, and who had total respect for each other's work tasks and professions, contributed to stability and homelikeness, and had an impact on the nurses' willingness to stay at their current workplace	Coworkers who helped, had total respect for work tasks and professions, contributed to stability and homelikeness. Impact in willingness to stay	Samarbete mellan kollegor	Kollegial sammanhållning	Mellanmännsliga relationer

The learning opportunities offered by LTC facilities represented another motivation for remaining in LTC	Learning opportunities motivation for remaining	Erbjuden möjligheter för utveckling	Utmanande utveckling	Tillfredställelse i arbetet
Overall, a participant's personal lifestyle/job fit was described as influencing nurses' intent to stay	Personal lifestyle/fit described influencing nurses' intent to stay	Livsstilsfaktorer	Privatliv	Individuella faktorer

Etiska aspekter

Följande etiska överväganden har tagits i beaktning vid genomförandet av denna litteraturstudie. De artiklar och studier som ingår i examensarbetet har ett etiskt godkännande presenterat. Frånvaro av etiskt godkännande har utgjort grund för exklusion. Vi har varit väl medvetna att vi präglas av vår förförståelse av ämnet och att det är svårt att bortse från egna erfarenheter och upplevelser. Vi har dock strävat efter och arbetat aktivt med att ha ett opartiskt förhållningssätt. Detta genom att under hela arbetsprocessen haft ett reflexivt arbetssätt, arbetat systematiskt under sök- och analysfasen samt hela tiden arbetat induktivt och låtit datan styra resultatet. Likaså har vi även strävat efter att översätta begrepp och text så korrekt som möjligt. Detta kan genom bland annat hjälp av lexikon och översättningstjänster som google översätt. Men även genom att tillsammans ha diskuterat innehållet genomgående. Allt innehåll i artiklarna, av relevans till ämnet, har redovisats och behandlats likvärdigt samt refererats korrekt.

RESULTAT

Syftet med studien var att undersöka vad som påverkar sjuksköterskors intention att stanna på sin arbetsplats. I resultatet presenteras datan från 10 vetenskapliga originalartiklar. Studierna har utförts i Sverige (3), Danmark (2), Kanada (2), USA (1), Japan (1) och Korea (1). Under analysfasen identifierades tre teman samt åtta subteman. Individuella faktorer med subteman: privatliv, erfarenhet och ekonomiska faktorer. Tillfredställelse i arbetet med subteman professionsstolthet, omvårdnadsfokus och utmanande utveckling. Mellanmänskliga relationer med subteman omsorgsfullt ledarskap och kollegial sammanhållning. Alla teman med tillhörande subteman presenteras översiktligt i tabell 3.

Tabell 3. Resultattabell

Tema	Subtema
Individuella faktorer	<ul style="list-style-type: none"> • Privatliv • Klinisk erfarenhet • Ekonomiska faktorer
Tillfredsställelse i arbetet	<ul style="list-style-type: none"> • Professionsstolthet • Omvårdnadsfokus • Utmanande utveckling
Mellanmänskliga relationer	<ul style="list-style-type: none"> • Omsorgsfullt ledarskap • Kollegial sammanhållning

Individuella faktorer

Ett flertal av artiklarna belyste vikten av individuella faktorer när det kommer till sjuksköterskans val att stanna kvar på sin arbetsplats. Dessa kan beskrivas som inre faktorer där personliga preferenser, mål, förutsättningar och erfarenheter är exempel. De individuella faktorerna kunde arbetsgivaren inte påverka utan dessa var under den enskilda sjuksköterskans kontroll. Under analysen framkom tre subteman: privatliv, erfarenhet och ekonomiska faktorer.

Privatliv

Val av arbetsplats och intention att stanna på sin arbetsplats påverkades av flera faktorer kopplade till sjuksköterskornas privatliv. Sjuksköterskorna beskrev närhet till arbetsplatsen som en viktig faktor till att stanna kvar (Loft et al., 2020; van Osch et al., 2017; McGilton et al., 2014). Något som enligt Sellgren et al. (2009) var viktigare för de äldre sjuksköterskorna än de yngre. Likaså var möjligheten att kombinera arbetet med familjelivet och tryggheten av att ha ett fast schema så att det blev lättare att planera sitt liv en viktig faktor. Detta beskrivs väl i ett citat från en av sjuksköterskorna:

Stabilitet är ytterligare en sak. Eftersom jag jobbar heltid så vet jag vilka timmar jag jobbar och vilka helger och liknande. Jag har en ung son så det är värdefullt att ha det så (McGilton et al., 2014).

Att uppnå en balans mellan arbete och privatliv beskrevs även av Loft et al. (2020) som en viktig retentionsfaktor ofta kopplad till familjelivet och att ha tid för sina barn. Sjuksköterskorna beskrev även hur personliga mål kopplade till arbetet och professionen var en bidragande faktor till att de ville stanna på sin arbetsplats, något som ofta kopplades till professionell utveckling och utbildningsmöjligheter (McGilton et al., 2014).

Klinisk erfarenhet

Klinisk erfarenhet och att ha arbetat som sjuksköterska i många år kunde kopplas till en högre intention att stanna på sin arbetsplats. Att känna en trygghet i sig själv, veta sina gränser, känna kontroll över sin arbetssituation och ha en inarbetad rutin beskrevs som faktorer som var viktiga för sjuksköterskornas vilja att stanna kvar i yrket (Arakelian et al., 2019). Att vara erfaren beskrevs av några sjuksköterskor som en förutsättning för att känna sig trygg i arbetet och att kunna ha en överblick kring vad som sker på hela avdelningen (Loft et al., 2020). Med erfarenhet kom även en uppskattning till omvårdandens komplexitet och variationen av att hantera olika situationer som kan uppstå runt en patient. Att ha självförtroende, känna sig trygg, lugn och säker, en effekt av erfarenhet, hade en positiv effekt och bidrog till erfarna sjuksköterskors vilja att stanna i arbetet (Loft et al., 2020).

Ekonomiska faktorer

Ekonomiska faktorer innefattade delar som lön och olika typer av förmåner. I en studie från USA beskrev Owens et al. (2021) hur sjuksköterskors intention att stanna på arbetsplatsen påverkades av lön och förmåner. Sjuksköterskorna uppgav att en konkurrenskraftig lön påverkade deras intention att stanna på arbetsplatsen och likaså andra förmåner som sjuksköterskorna fick del utav. Exempel på förmåner var ersättning för ens studielån, sjukvårdsförsäkringar, barnomsorg och betald vidareutbildning. Även McGilton et al. (2014) beskrev hur sjuksköterskorna i flera fokusgrupper beskrev lön som en viktig faktor och för de yngre sjuksköterskorna var även sjukvårdsförsäkring och barnomsorg viktiga faktorer. I en svensk studie beskrev Sellgren et al. (2009) hur vikten av de ekonomiska faktorerna varierade bland sjuksköterskorna. Vissa hävdade att lönen var mer viktig idag än för 10 år sedan medan andra att lönen inte hade någon särskilt stor betydelse. En av

sjuksköterskorna beskrev även hur lojaliteten till arbetsgivaren var viktigare än lönen, vilket var anledningen att hen stannade trots en låg lön.

Tillfredställelse i arbetet

Tillfredställelse i arbetet beskrevs som viktig faktor som påverkar intentionen att stanna kvar på sin arbetsplats. I studierna framkom det tydligt att sjuksköterskor vill arbeta enligt professionens riktlinjer och få möjlighet att utveckla och bedriva omvårdnad på en hög nivå och utefter sina egna och professionens värderingar. Möjlighet att få utnyttja sin omvårdnadskompetens var viktigt för sjuksköterskors motivation att stanna på arbetsplatsen och bidrog till upplevelsen av tillfredställelse i arbetet.

Professionsstolthet

Sjuksköterskor beskrev stolthet i professionen och skillnaden de gjorde för patienterna som en viktig orsak till varför de ville stanna på sin arbetsplats (Arakelian et al., 2019). Flera sjuksköterskor beskrev en känsla av att kunna göra skillnad och vara till nytta varje dag och samtalade om sin profession med stolthet. Att få utnyttja sin kompetens till fullo och kunna känna sig stolt över omvårdnaden bidrog till att sjuksköterskorna ville stanna på arbetsplatsen. I en dansk studie beskriver Hølge-Hazelton et al. (2021) hur professionsstolthet var en viktig faktor till att sjuksköterskorna stannade på sina arbetsplatser. Sjuksköterskorna i studien beskrev deras omvårdnadsarbete med stolthet och hur arbetet bedrevs med en hög nivå av professionalism. Med stöd av kunniga och hjälpfulla kollegor ansåg sjuksköterskorna att de bedrev en omvårdnad av högsta kvalitet, något som motiverade sjuksköterskorna att stanna.

Omvårdningsfokus

Under analysen framkom det i flertalet av artiklarna att sjuksköterskorna ville arbeta med omvårdnad och bedriva vård utifrån professionens autonoma ansvarsområde (Arakelian et al., 2019; Karlsson et al., 2019; Min et al., 2022; Noguchi-Watanabe et al., 2016; Owens et al., 2021; van Osch et al., 2017). Sjuksköterskorna uppgav att en viktig faktor till varför de stannar på sin arbetsplats är för att de får använda all sin professionella kunskap och kompetens. Likaså beskrev sjuksköterskorna vikten av att få arbeta autonomt utifrån deras egen profession. Sjuksköterskornas möjligheter att fokusera på omvårdnad beskrevs även i förhållande till deras tillfredställelse i arbetet (Karlsson et al., 2019). Sjuksköterskorna beskrev en tillfredsställande dag som när vården kunde bedrivas holistiskt och personcentrerat istället för sjukdomscentrerat och uppgiftsorienterat. Sjuksköterskorna ansåg att det var viktigt att få fokusera på varje enskild individ och spendera så mycket tid med patienterna som möjligt. Detta bekräftar av McGilton et al. (2014) som beskriver hur sjuksköterskornas vårdande relation till patienterna var en viktig faktor i motivationen att stanna på arbetsplatsen. Även Loft et al. (2020) beskrev hur möjligheten att fördjupa sig i omvårdnad, fokusera på patientnära vård och möjligheten att bedriva god omvårdnad påverkade sjuksköterskornas intention att stanna på arbetsplatsen.

Utmanande utveckling

Utveckling, utbildning och utmaning. I samtliga inkluderade resultatartiklar beskrevs möjligheten till professionell utveckling, vidareutbildning och utmaningar i arbetet som essentiella faktorer för sjuksköterskornas motivation att stanna på sin arbetsplats (McGilton et al., 2014; Min et al., 2021; Hølge-Hazelton et al., 2021; Arakelian et al., 2019; Karlsson et al., 2018; Noguchi-Watanabe et al., 2016; van Osch et al., 2017; Loft et al., 2020; Owens et al., 2021; Sellgren et al., 2009).

Sjuksköterskorna från studien av McGilton et al., (2014) beskrev hur patienternas olika medicinska tillstånd krävde att sjuksköterskorna ständigt uppdaterade sig inom området. Likaså beskrevs upplevelsen av en rik lärandemiljö som en viktig faktor i viljan att stanna på sin arbetsplats. Sjuksköterskorna uppskattade både formell utbildning såväl som mer informella utbildningstillfällen kopplade till verksamheten. Subtemat kan beskrivas både utifrån sjuksköterskornas vilja och behov av professionell utveckling såväl som arbetsplatsens möjlighet att erbjuda utbildning och kompetensutveckling samt ge sjuksköterskorna möjlighet att bedriva förbättringsarbeten och utveckla omvårdnaden. Karlsson et al. (2019) skriver att möjlighet att arbeta med patientsäkerhet och delta i förbättringsarbeten bidrog till sjuksköterskors intention att stanna på arbetsplatsen. En sjuksköterska från studien av McGilton et al. (2014) citeras ur en intervju:

Det är viktigt att arbetsplatsen prioriterar och erbjuder möjligheter till professionell utveckling. Vi behöver ju trots allt ett livslångt lärande (McGilton et al., 2014).

Att utvecklas och utmanas i arbetet innefattade dock ej enbart möjligheterna till formell vidareutbildning och verksamhetsspecifika kurser (Karlsson et al., 2018; van Osch et al., 2017; Arakelian et al., 2019). Att utmanas i det vardagliga arbetet och känna stimulans i arbetet var även det en viktig retentionsfaktor. Att ständigt få förnyas, utmanas och överraskas i sitt arbete bidrog till en god arbetsmiljö och vilja att stanna på arbetsplatsen. Detta tydliggjordes särskilt bland specialistsjuksköterskorna i studien av Loft et al. (2020) där sjuksköterskorna lyfte fram hur deras specialiteter aldrig gjorde dem uttråkade. Sjuksköterskorna beskrev hur variationen och det oförutsägbara inom specialiteten bidrog till motivationen att fortsätta på arbetsplatsen.

Mellanmänskliga relationer

Under detta tema synliggörs arbetsplatsens dynamik och de mellanmänskliga relationernas inverkan på sjuksköterskornas motivation att stanna på sin arbetsplats. I samtliga studier beskrevs vikten av ledarskap, kollegor och relationen till varandra. Analysen resulterade i två subteman: Omsorgsfullt ledarskap och Kollegial sammanhållning. Dessa två subteman utgjorde tillsammans en majoritet av den data som framkom under analysen och var därmed signifikanta i relation till sjuksköterskornas intention att stanna på sin arbetsplats.

Omsorgsfullt ledarskap

Ett tydligt samband kunde ses mellan ledarskap och sjuksköterskornas intention att stanna. Flertalet av artiklarna presenterade ledarskapets förhållande till motivationen att stanna på arbetsplatsen som centralt (Hølge-Hazelton et al., 2021; Arakelian et al., 2019; Karlsson et al., 2018; van Osch et al., 2017; Loft et al., 2020; Owens et al., 2021; Sellgren et al., 2009). Enligt sjuksköterskorna karaktäriserades ett omsorgsfullt ledarskap av omvårdnadschefer som var bekräftande, tillgängliga, flexibla och involverade i arbetet på golvet. Van Osch et al. (2017) skriver hur ledarskapet på arbetsplatsen var direkt relaterat till sjuksköterskornas motivation att stanna på arbetsplatsen. Sjuksköterskorna uppskattade att ledaren var tillgänglig och kände sin personalgrupp, att tröskeln för att be om hjälp var låg och att sjuksköterskorna ständigt fick återkoppling och bekräftelse. Tydlig kommunikation, tillgänglighet och engagemang i arbetet på avdelningen fick sjuksköterskorna att känna sig uppskattade och respekterade. Alla dessa faktorer beskrevs som en viktig incitament för sjuksköterskornas vilja att stanna på arbetsplatsen. Detta bekräftas av Hølge-Hazelton et al. (2021) som i sin studie presenterar att omvårdnadschefernas konstanta tillgänglighet och synlighet samt involvering i det dagliga arbetet på kliniken gjorde att sjuksköterskorna kände sig sedda och

uppskattade. Chefernas närhet till personalen gjorde även att de snabbt upptäckte om någon mådde dåligt. Detta hanterades genom att erbjuda kramar, komplimanger och stöd. Omvårdnadsledarnas bekräftelse och uppskattning för sjuksköterskorna gav de styrka att klara av ytterligare en dag. Loft et al. (2020) skriver att omvårdnadsledarna hade en djupgående inverkan på sjuksköterskornas tillfredsställelse i arbetet och arbetsmiljön. Detta genom att vara engagerade i konflikthantering, hantering av hög arbetsbelastning och personalbrist.

Förutom omsorg, bekräftelse och uppskattning var flexibilitet ytterligare en ledaregenskap som bidrog till sjuksköterskornas välmående och motivation att stanna på arbetsplatsen (Arakelian et al., 2019; van Osch et al., 2017). Omvårdnadschefens flexibilitet gällande schemaläggning och möjlighet att anpassa sjuksköterskornas schema och arbetstider efter deras livssituation var en viktig faktor. Genom att vara flexibel och försöka hjälpa sjuksköterskorna att få ihop både arbets- och privatliv kunde cheferna bidra till sjuksköterskornas vilja att stanna kvar på arbetsplatsen och tillfredsställelse i arbetet.

Kollegial sammanhållning

Den kollegiala sammanhållningen på arbetsplatsen beskrevs som viktig för sjuksköterskornas välbefinnande och motivation att stanna på sin arbetsplats. Kollegerna beskrevs dels som ett stöd med vilka sjuksköterskorna kunde bolla idéer med, och finna professionell inspiration ifrån, men även som nära vänner där styrka och kraft kunde hämtas (Noguchi-Watanabe et al., 2016; Min et al., 2022; Loft et al., 2020). McGilton et al. (2014) skriver hur stöttande och meningsfulla förhållanden mellan kollegor var väsentligt för sjuksköterskornas vilja att stanna på sin arbetsplats. Sjuksköterskorna beskrev vikten av att bygga en samhörighet och gemenskap som karaktäriserades av ömsesidig förståelse, vilja att hjälpa till och samarbete för att få arbetsdagen att gå ihop. Sjuksköterskorna stöttade varandra genom att se till att alla fick lunchraster, fråga om kollegorna var i behov av hjälp och visa omtanke och bry sig om varandra under arbetspasset. Allt detta bidrog till sjuksköterskornas motivation att fortsätta på sitt nuvarande arbete. Denna typ av kollegiala sammanhållning och vilja att hjälpa varandra illustreras väl i ett citat från studien av Hølge-Hazelton et al. (2021) där starka kollegiala band beskrevs som viktiga retentionsfaktorer.

Jag menar, varför våra sjuksköterskor stannar? Det är helt klar vår kollegialitet. Det skulle jag våga påstå. Vi är, om du frågar mig, riktigt bra på att hjälpa varandra. Ingen här känner sig förbisedd (Hølge-Hazelton et al., 2021).

Sjuksköterskorna beskrev sin arbetsplats som inkluderande, icke-dömande och en plats som genomsyrades av tillit till varandras förmågor. Även van Osch et al. (2017) beskriver sjuksköterskornas behov av att känna sig värdefull, respekterad och sedd av sina kollegor. Sjuksköterskorna ville stanna på sin arbetsplats när de kände sig respekterade och litade på, särskilt av seniora sjuksköterskor och läkare. I tillägg till detta ansågs även vänskap, humor och skratt vara en viktig del i arbetet och möjligheten att ha relationer med kollegor utanför arbetet var även det värdefullt. Detta bekräftas av ytterligare en studie där sjuksköterskorna såg fram emot att gå till jobbet just på grund av deras kollegor (Loft et al., 2020). I studien framkom det att när sjuksköterskorna hörde om andra avdelningar där sammanhållningen var dålig och tonen hård, reflekterade sjuksköterskorna kring att aldrig vilja lämna sin anställning. För de flesta av sjuksköterskorna var goda relationer mellan kollegor en viktig anledning till varför de stannade på sin arbetsplats. Samtidigt reflekterade deltagarna kring en förändring att yngre sjuksköterskor var mindre lojala sina kollegor och investerade mindre tid att bygga relationer på arbetsplatsen.

I studien av Sellgren et al. (2009) förtydligas även att relationen till kollegor inom andra professioner på arbetsplatsen anses som viktiga för sjuksköterskornas tillfredsställelse i arbetet och intention att stanna på arbetsplatsen.

DISKUSSION

Metoddiskussion

För att besvara valt syfte valdes en litteraturöversikt med kvalitativ ansats som studiedesign. Kristensson (2014, s.19) beskriver en litteraturstudie som lämplig för att få en inblick i det valda problemområdet, detta genom grundlig granskning av evidensbaserad tidigare forskning. Ett potentiellt alternativ hade möjligtvis varit att utföra en egen empirisk studie med kvalitativ ansats, vilket hade gett möjlighet till ny forskning med helt nya resultat. En egen empirisk studie hade dock omöjligt uppnått samma storlek på urval eller geografisk omfattning och därmed inte gett samma bredd på data och resultat. För att säkerställa och stärka att datan håller god kvalitet har det kvalitativa ramverket av Lincoln och Guba (1985, refererad i Polit och Beck, 2017, s. 786–787) använts. Ramverket innefattar fem kriterier – *Trovärdighet, tillförlitlighet, validitet, överförbarhet och autenticitet*.

Trovärdighet innefattar två aspekter- först att utföra studien på ett sätt som framhäver trovärdigheten av resultatet, sedan att demonstrera/visa på trovärdigheten i sin studie (Polit & Beck, 2017, s.786–787). *Tillförlitlighet* hänvisar till valda datas förmåga att vara relevant under tid och andra omständigheter eller situationer - resultatet av studien bör vara liknande om den genomförs på annan tid eller plats, med andra deltagare men i liknande sammanhang. *Validitet* kan påvisas genom att två eller flera personer uppfattar den data som presenteras som relevant, trovärdig eller av mening. Vidare är det även viktigt att originalartiklarnas data speglas och presenteras utifrån vad som framkommit i studien. Resultaten ska spegla deltagarnas röster, inte författarnas åsikter eller perspektiv. *Överförbarhet* syftar på studiens förmåga att appliceras i andra sammanhang eller andra grupper. *Autenticitet* bygger på författarnas förmåga att rättvist och sanningsenligt visa olika perspektiv av verkligheten samt förmågan att förmedla känslor, upplevelser och djup av det som deltagarna i originalstudien uttryckt (Polit & Beck, 2017, s. 786–787). Dessa kriterier kommer att diskuteras vidare i följande metoddiskussion.

Sökord utformades utifrån valt syfte och användes som underlag för sökningarna. Syftet lyder; *Syftet med studien är att undersöka vad som påverkar sjuksköterskors intention att stanna på sin arbetsplats*. Det svenska ordet *intention* översätts enligt lexikon till det engelska ordet *intention/intent*. Alternativ till det svenska ordet *intention* hade kunnat vara exempelvis motivation, mål eller avsikt, definitionen av dessa passar däremot inte lika bra in med det vi vill undersöka utifrån vårt syfte. Vårt syfte var att undersöka vad som får att sjuksköterskor att stanna, inte vad deras avsikt eller mål är med att stanna. Det engelska ordet *intent* kan översättas till svenskans *avsikt* men valdes som sökord då det genererade det mer träffar i vår sökning som var relevanta för syftet. *Intention/intent to stay* är även ett vedertaget begrepp och mätinstrument inom omvårdnadsforskning vilket definieras av McCloskey et al. (1985) som sjuksköterskors sannolikhet att stanna på sin arbetsplats. Detta ansågs därför som det mest relevanta sökalternativet för att ge ett så kärnfullt sökresultat som möjligt. Engelska alternativ hade möjligtvis varit *motivation to stay* eller *objective to stay*. Engelskans *motivation* översätts till svenska *motivering* och det engelska *objective* översätts till svenska ordet *mål*. Dessa termer genererade en sökning som inte var hanterbar eller relevant för syftet.

Polit och Beck (2017, s.151) beskriver databaserna CINAHL och PubMed som relevanta och tillförlitliga vid omvårdnadsforskning. Fritextsökning i Google Scholar (GS) har även utförts motiverat med att resultaten anses som relevanta om sökning skett i kombination med andra sökmotorer (Polit & Beck, 2017, s.155). Resultat från samtliga tre sökmotorer bedöms trovärdiga och relevanta, då vi endast fann en artikel genom fritextsökning i GS ansågs det inte inverka negativt på resultatets trovärdighet. Vid framställandet av exklusions- och inklusionskriterier valde författarna att exkludera artiklar som publicerats innan 2013 vid sökning i PubMed och CINAHL. Genom en senare fritextsökning i GS återfanns artikeln "*Nursing staff turnover at a Swedish university hospital: an exploratory study*" av Sellgren, et al. från 2009 som inkluderades i resultatet trots att den låg utanför det valda års-spannet. Resultatet i artikeln bidrog med ytterligare perspektiv som inte tidigare framkommit men stämde även väl överens med resultaten i de andra artiklarna. Studien granskades precis som de andra artiklarna med SBU:s (2022) granskningsmall för kvalitativa studier samt genom gick samma tematiska analysprocess, den ansågs mycket relevant och inkluderades därför. Ytterligare ett kriterium var att valda studier ska vara av kvalitativ ansats. Trots detta innefattar litteraturöversikten artikeln "*Factors associated with retention of Registered Nurses in Korean nursing homes*" av Duelle, et al. (2022) där författarna använder sig av en mixed method design, detta innefattar en kvalitativ del men även en kvantitativ. I artikelns resultatdel var det möjligt att skilja resultaten från de två olika studiedesignerna. Ett avvägande gjordes att det kvantitativa resultatet inte hade någon inverkan på det kvalitativa resultatet. Vi valde därför att bara använda den kvalitativa delen av resultatet då datan ansågs relevant för att besvara syftet.

I den valda artikeln "*Graduating Nursing Student and Practicing Nurse Perceptions on Promoting Recruitment, Work Satisfaction, and Intent to Stay: A Qualitative Study*" av Owens et al. (2021) består urvalet av både sjuksköterskor och sjuksköterskestudenter som går sista terminen på sin utbildning. Inklusionskriteriet för denna litteraturöversikt innefattade specifikt sjuksköterskor som jobbar kliniskt. Studien redovisar olika fokusgrupper, en med studenter och en med sjuksköterskor. Meningsbärande enheter har endast utvunnits ur fokusgruppen med sjuksköterskor och har därför inkluderats som underlag i resultatet.

För att säkerställa ytterligare trovärdighet har resultatartiklarna granskats enligt Polit och Becks (2017) niostegsmodell (figur 1.). Detta innebär att litteraturstudien genomfördes strukturerat och systematiskt för att undvika eventuellt bias (Polit & Beck, 2017, s. 241). För att sedan visa på trovärdighet men även validitet i resultatet har en grundlig tematisk analys genomförts enligt Braun och Clarke (2006). Analysen är uppdelad i sex olika steg och består av meningsenheter från valda artiklar som sedan kondenserats i flera led för att skapa ett resultat (Figur 2). För ytterligare stöd under analysmetoden och för att säkerställa att teman framställdes på ett korrekt sätt användes "*A practical guide to data analysis in general literature reviews*" av Popenoe et al. (2021) som stöd. Under analysprocessen bör validitet ha uppnåtts genom att materialet granskats både individuellt och gemensamt. Data har diskuterats och uppfattas likadant vid sammanställning av resultatet.

Tillförlitlighet har säkerställts genom att skapa ett urval av artiklar utifrån intentionen att svara på vårt valda syfte. Möjligheten att plocka ut meningsbärande enheter från tio oberoende artiklar som sedan tillsammans kan skapa sammanhängande teman visar tillförlitlighet men även överförbarhet vårdverksamheter och länder emellan.

Citat har använts under resultatdelen för möjlighet att redovisa exakt vad som sagts av deltagare och därmed säkerställa transparens. Vi har även redovisat exempel på analysprocessen (tabell 2.) för möjlighet att granska hur vi tolkat vår data som samlats från originalartiklar (Polit & Beck, 2017,

s.176–178). Detta för att ge en god redovisning av processen, uppmärksamma för att eventuell bias skulle haft inverkan på analys eller resultat. Ett försök att ge god trovärdighet, validitet och förmedla autencitet.

Resultatdiskussion

Syftet med litteraturstudien var att beskriva faktorer som påverkar sjuksköterskors intention att stanna på arbetsplatsen. Detta resulterade i tre teman: Individuella faktorer, Tillfredsställelse i arbetet och Mellanmänskliga relationer. Under dessa teman skapades även relaterade subteman. Dessa beskrivs översiktligt i tabell 3. Resultatet kommer här att diskuteras utifrån studiens bärande begrepp, miljö och säker vård, samt i relation till ytterligare forskning inom området.

Sjuksköterskornas upplevelse av ledarskapet på arbetsplatsen och den kollegiala sammanhållningen kan tydligt speglas och diskuteras i förhållande till det bärande begreppet *Miljö* (Ylikangas, 2019). Miljöbegreppet är inte endast relaterbart till patientperspektivet utan kan tydligt kopplas till sjuksköterskornas miljö, i detta fall arbetsmiljön. Sjuksköterskornas arbetsmiljö är viktig för sjuksköterskornas tillfredsställelse i arbetet och påverkar deras förmåga att bedriva en god vård, vilket framkommer i denna litteraturstudies resultat. Detta synliggörs väl genom temat mellanmänskliga relationer där de psykosociala och sociala miljöaspekterna lyfts fram som essentiella för sjuksköterskornas vilja att stanna på arbetsplatsen. Den psykosociala miljön, alltså upplevelsen av atmosfären och stämningen i rummet, kan diskuteras utifrån det omsorgsfulla ledarskapet och sjuksköterskans relation till ledaren. I resultatet framkommer det att *omsorgsfulla ledare som bryr sig om sina anställda*, är tillgängliga och bekräftande bidrar till sjuksköterskors vilja att stanna på arbetsplatsen. Denna litteraturstudies resultat visar att en god psykosocial miljö som karaktäriseras av respekt och omtanke är av stor vikt för att behålla sjuksköterskor. Vidare kan även vikten av den sociala miljön härledas till sjuksköterskornas inställning till sina kollegor och den kollegiala sammanhållningen. Sociala relationer, möjligheten att finna stöd hos sina kollegor och känslan av att vara ett lag bidrog till sjuksköterskornas motivation att stanna på sin arbetsplats. För många av sjuksköterskorna var den kollegiala sammanhållningen, där den sociala miljön innefattas, en av de viktigaste faktorerna i vissa studier. I slutändan får detta även påverkan på omvårdnadens kvalitet och patienternas vård, vilket beskrivs både av Ylikangas (2019) men även av ytterligare forskning som bekräftar sambandet mellan sjuksköterskors tillfredsställelse i arbetet och patienters upplevelser av vårdkvaliteten (Kvist et al., 2014). Sjuksköterskor som känner tillfredsställelse i arbetet bedriver en bättre vård, detta presenteras i en studie från Finland som undersökt patienters upplevelse av vårdkvaliteten och sedan jämfört detta med sjuksköterskornas arbetssituation och känsla av tillfredsställelse i arbetet. Artikeln tar även upp andelen sjuksköterskor som en viktig faktor (Kvist et al., 2014).

Denna studies resultat, där ledaregenskaper och kollegor lyfts upp som viktiga för intentionen att stanna på arbetsplatsen, kan även diskuteras i förhållande till forskning kring arbetsmiljöns inverkan på anställdas välbefinnande och upplevelse av en god arbetsmiljö. Cowden et al. (2011) skriver i en systematisk litteraturöversikt att ledaregenskaper och ledarstil påverkar sjuksköterskors intention att stanna på arbetsplatsen. Ledare som arbetade med transformativt ledarskap och fokuserade på relationen till sina anställda korrelerade med högre intention att stanna på arbetsplatsen. I motsats till detta kunde paralleller ses mellan ett mer uppgifts-orienterat ledarskap och lägre intention att stanna. Med uppgifts-orienterat ledarskap menas ett ledarskap som inte fokuserar på individerna och relationerna till de anställda utan mer på uppgifterna som ska utföras (Cowden et al. 2011). Thapa et al. (2021) beskriver hur ledarskap även påverkar sjuksköterskor och barnmorskors välmående. Thapa

et al. (2021) beskriver vikten av ett närvarande, bekräftande och stödjande ledarskap för sjuksköterskor och barnmorskers välmående i arbetet. Även möjlighet till utveckling och kompetenshöjning ansågs vara viktig för tillfredsställelsen i arbetet, något som även beskrevs som ett signifikant resultat i denna studie, under subtemat *utmanande utveckling*. I tillägg till detta beskriver samma studie hur positiva relationer mellan kollegor och kollegialt stöd bidrog till känslor som inspiration och glädje hos deltagarna. Sjuksköterskorna och barnmorskorna i studien beskrev även hur kollegorna stärkte deras hälsa och kvaliteten på omvårdnaden. Kollegorna bidrog till en känsla av trygghet och därmed även till en mer harmonisk arbetsmiljö. Detta visar på sambandet mellan den psykosociala/sociala arbetsmiljön och sjuksköterskers välmående/intention att stanna på arbetsplatsen.

Resultatet av denna studie visar att sjuksköterskor väljer att stanna på arbetsplatser där miljön är *utvecklande, stimulerande och trygg*. Sjuksköterskorna beskriver hur kollegor är viktiga för deras välmående och en källa till stöd och professionellt bollplank där erfarenheter och råd kan utbytas. Vidare beskrevs även erfarenhet och känslan att ha kontroll över sin arbetsituation som viktiga. Dessa faktorer skulle även kunna beskriva viktiga förutsättningar för ett fungerande patientsäkerhetsarbete och en kultur som främjar säker vård. Enligt Vaismoradi et al. (2020) påverkas patientsäkerheten av kulturen på arbetsplatsen och sjuksköterskornas förutsättningar i arbetsmiljön. Hög arbetsbelastning och en miljö där sjuksköterskorna ständigt avbryts påverkar patientsäkerheten negativt. Kirwan et al. (2013) skriver att god arbetsmiljö är en förutsättning för ett väl fungerande patientsäkerhetsarbete. Sjuksköterskers upplevelser av en stödjande arbetsmiljö är viktig för patientsäkerheten och minskar risken för så kallade "adverse events". Likaså är arbetsmiljön också viktig för rapporteringen av patientsäkerhetsrelaterade incidenter. Studien visade att en positiv arbetsmiljö ledde till att fler incidenter rapporterades, något som är avgörande för att en säker vård ska kunna bedrivas (Kirwan et al., 2013). Även Sammer et al. (2010) beskriver egenskaper på arbetsplatsen som bidrar till säker vård. Samarbete, teamkänsla och sammanhållning bland personalen kombinerat med relationer karaktäriserade av öppenhet, respektfullhet och flexibilitet bidrar till en patientsäkerhetskultur på arbetsplatsen. Detta i kombination med ett starkt och närvarande ledarskap. I tillägg till detta beskrivs även vikten av patientcentrerad vård i säkerhetsarbetet. Detta då patienternas egna tankar och erfarenheter av vården utgör en viktig grund för förbättringsområden och gör diskussionen mer konkret. Tydliga paralleller kan dras mellan resultatet i denna studie och Sammer et al. (2010) beskrivning av vikten av samarbete och goda relationer. De ovan beskrivna faktorerna som påverkar patientsäkerheten positivt presenteras i denna studies resultat som viktiga retentionsfaktorer och beskrivs som viktiga för sjuksköterskers intention att stanna på arbetsplatsen.

Denna studie har undersökt vad som får sjuksköterskor att stanna på sin arbetsplats. En närliggande forskningsfråga är varför sjuksköterskor faktiskt lämnar sina arbetsplatser. Studier som undersöker sjuksköterskers intention att lämna sin arbetsplats beskriver, i likhet med denna studie, arbetsmiljöfaktorer som den största orsaken (Heinen et al., 2013; Chan et al., 2013; Khan et al., 2019). Dessa studier beskriver hur hög arbetsbelastning och moralisk stress som uppstår när sjuksköterskor inte får möjlighet att bedriva en god omvårdnad leder till att sjuksköterskor lämnar sina arbetsplatser och ibland även professionen helt. Detta beror på såväl organisatoriska faktorer som bristande ledarskap och en hög andel patienter per sjuksköterska. Khan et al. (2019) beskriver även hur relationen mellan läkare och sjuksköterskor påverkar intentionen att lämna sin arbetsplats. Studien beskriver hur bristen på respekt för sjuksköterskeprofessionen och sjuksköterskers autonoma ansvarsområde genom att inte involvera sjuksköterskor i de medicinska beslut som fattas leder till en moralisk stress och känsla av maktlöshet. Även bristande flexibilitet i schemaläggning, få möjligheter till återhämtning mellan arbetspass och brist på socialt stöd leder till att sjuksköterskor lämnar sin arbetsplats (Khan et al, 2019). Brister i till exempel ledarskapet ökar intentionen att lämna medan ett

omsorgsfullt ledarskap ökar viljan att stanna. I denna litteraturstudie har dock låg arbetsbelastning ej förekommit som en faktor som påverkar sjuksköterskors vilja att stanna, samtidigt pekar flera studier på att en hög arbetsbelastning och utbrändhet tydligt är kopplat till intentionen att lämna (Heinen et al., 2013; Chan et al., 2013; Khan et al., 2019).

SLUTSATSER

Sjuksköterskor behöver stabila organisationer, en arbetsmiljö där omvårdnaden får möjlighet att prioriteras och sjuksköterskornas kompetens värderas. Sjuksköterskor har ett behov av att utmanas och utvecklas i sitt arbete. Likaså behövs goda relationer, ett gott ledarskap och kollegial sammanhållning. För att sjuksköterskor ska stanna på sin arbetsplats och i professionen bör arbetsvillkoren förbättras, vilka är en förutsättning för sjuksköterskors möjlighet att bedriva en högkvalitativ omvårdnad. Ovanstående faktorer öppnar upp för sjuksköterskors möjlighet att använda sin fulla kompetens och därmed även till ökad vårdkvalitet och patientsäkerhet. I många hänseenden finns det stora likheter mellan sjuksköterskors intention att stanna på arbetsplatsen och intentionen att lämna. Detta visar på vikten av att fokus inte enbart bör ligga på varför sjuksköterskor lämnar arbetsplatsen utan även varför de väljer att stanna. Vidare forskning kring sambandet mellan intentionen att stanna och intentionen att lämna behövs för att nå en ökad kunskap kring hur dessa hör ihop och skiljer sig mellan varandra. Vilket i sin tur kan ge evidens till beslutsfattare som har makten att påverka sjuksköterskors arbetsmiljö. Detta dels för att sjuksköterskor har rätt att få må bra i arbetet men framförallt för att alla patienter har rätt till en god omvårdnad och säker vård.

REFERENSER

Resultatartiklar är markerade med *

Aiken, L.H., Sloane, D., Griffiths, P., Rafferty, A-M., Bruyneel, M., Mchugh, M., Maier, C.B., Moreno-Casbas, T., Ball, JE., Ausserhoder, D., Sermeus, W. (2017). Nursing skill mix in European hospitals: cross-sectional study of the association with mortality, patient ratings, and quality of care. *BMJ Quality and Safety*, 26, 559-568. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjqs-2016-005567>

*Arakelian, E., Rudolfsson, G., Rask-Andersen, A., Runeson-Broberg, R. & Wålinder, R. (2019). I stay: Swedish specialist nurses in the perioperative context and their reasons to stay at their workplace. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 34(3), 533-644. [10.1016/j.jopan.2018.06.095](https://doi.org/10.1016/j.jopan.2018.06.095)

Arbetsmiljöverket (2022). *Om arbetsmiljölagen*. Hämtad 13 april 2023 från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/om-arbetsmiljölagen/>

Ball, JE. (2017). *NURSE STAFFING LEVELS, CARE LEFT UNDONE, & PATIENT MORTALITY IN ACUTE HOSPITALS* (Doktorsavhandling, Karolinska Institutet, Inst för lärande, informatik, management och etik). https://openarchive.ki.se/xmlui/bitstream/handle/10616/45563/Thesis_Jane_Ball.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Ball, JE., Murrells, T., Rafferty, AM., Morrow, E., Griffiths, P. (2014). 'Care left undone' during nursing shifts: associations with workload and perceived quality of care. *BMJ Qual Saf*, 23(2), 116–125. [10.1136/bmjqs-2012-001767](https://doi.org/10.1136/bmjqs-2012-001767)

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Buchan, J., Catton, H., A. Shaffer, F. (2022). *Sustain and retain in 2022 and beyond: The global nursing workforce and the covid-19 pandemic*. International centre of nurse migration. <https://www.icn.ch/system/files/2022-01/Sustain%20and%20Retain%20in%202022%20and%20Beyond-%20The%20global%20nursing%20workforce%20and%20the%20COVID-19%20pandemic.pdf>

Chan, Z.C.Y., Tam, W.S., Lung, M.K.Y., Wong, W.Y. & Chau C.W. (2013). A systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave. *Journal of Nursing Management*, 21(4), 605-613. [10.1111/j.1365-2834.2012.01437.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01437.x)

Cowden, T., Cummings, G. & Profetto-McGrath, J. (2011). Leadership practices and staff nurses' intent to stay: a systematic review. *Journal of Nursing Management*, 19(4), 461-477. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01209.x>

Drennan, V.M & Ross, F. (2019). Global nurse shortages: the facts, the impact and action for change. *British Medical Bulletin*, 130(1), 25-37. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldz014>

Edvardsson, D., Watt, E. & Pearce, F. (2016). Patient experiences of caring and person-centeredness are associated with perceived nursing care quality. *Journal of Advanced Nursing*, 73(1), 217–227. <https://doi.org/10.1111/jan.13105>

Hayward, D., Bungay, V., Wolff, A.C. & MacDonald, V. (2016). A qualitative study of experienced nurses' voluntary turnover: learning from their perspectives. *Journal of Clinical Nursing*, 25(9-10), 1336-1345. <https://doi.org/10.1111/jocn.13210>

Heinen, M.M., van Achterberg, T., Schwendimann, R., Zander, B., Matthews, A., Kózka, M., Ensio, A., Strømseng Sjetne, I., Moreno Casbas, T., Ball, J. & Schoonhoven, L. (2013). Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing studies*, 50(2), 174-184. [10.1016/j.ijnurstu.2012.09.019](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.09.019)

*Hølge-Hazelton, B. & Berthelsen, C.B. (2021). Why nurses stay in departments with low turnover: A constructivist approach. *Nordic journal of Nursing Research*, 41(3), 158-165. <https://doi-org.till.biblextern.sh.se/10.1177/2057158521991434>

International council of nurses [ICN]. (2021). *ICN:s etiska kod för sjuksköterskor* [Broschyr]. Svensk sjuksköterskeförening. <https://www.swenurse.se/download/18.7104a0bd1817fce0092f0132/1656659417909/A4%20ICN%20Etiska%20kod%20enkelsidor.pdf>

*Karlsson, A.-C., Gunningberg, L., Bäckström, J. & Pöder, U. (2018). Registered nurses' perspectives of work satisfaction, patient safety and intention to stay: A double-edged sword. *Journal of nursing management*, 27(7), 1359-1365. <https://doi.org/10.1111/jonm.12816>

Khan, N., Jackson, D., Stayt, L. & Walthall, H. (2019). Factors influencing nurses' intentions to leave adult critical care settings. *Nursing in critical care*, 24(1), 24–32. [10.1111/nicc.12348](https://doi.org/10.1111/nicc.12348)

Kirwan, M., Matthews, A. & Scott, A.P. (2013). The impact of the work environment of nurses on patient safety outcomes: A multi-level modelling approach. *International journal of nursing studies*, 50(2), 253-263. [http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.08.020](https://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.08.020)

Kristensson, J. (2014). *Handbok i uppsatsskrivande och forskningsmetodik: för studenter inom hälso- och sjukvård*. Natur & Kultur.

Kvist, T., Voutilainen, A., Mäntynen, R. & Vehviläinen-Julkunen (2014). The relationship between patients' perceptions of care quality and three factors: nursing staff job satisfaction, organizational characteristics and patient age. *BMC Health Services Research*, 14. [10.1186/1472-6963-14-466](https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-466)

Kwame, A. & Petrucka, P.M. (2021). A literature-based study of patient-centered care and communication in nurse-patient interactions: barriers, facilitators, and the way forward. *BMC Nursing*, 20. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00684-2>

*Loft, M.I. & Jensen, C.S. (2020). What makes experienced nurses stay in their position?: A qualitative interview study. *Journal of nursing management*, 28(6), 1305-1316. [10.1111/jonm.13082](https://doi.org/10.1111/jonm.13082)

McCloskey, J. & McCain, B. (1987). Satisfaction, commitment, and professionalism of newly employed nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 19(1), 20-24. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1987.tb00581.x>

*McGilton, K.S., Boscart, V.M., Brown, M. & Bowers, B. (2014). Making tradeoffs between the reason to leave and reasons to stay employed in long-term care homes: perspectives of licensed nursing staff. *International journal of nursing studies*, 51(6), 917-926. [10.1016/j.ijnurstu.2013.10.015](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.10.015)

*Min, D., Cho, E., Kim, G.S., Lee, K.H., Yoon, J.Y., Kim, H.J. & Choi, M.H. (2022). Factors associated with retention of registered nurses in Korean nursing homes. *International Nursing Review*, 69(4), 459-469. <https://doi.org/10.1111/inr.12754>

Nightingale, F. (1898). *Notes on nursing: what it is, and what it is not*. D Appelton and company.

*Noguchi-Watanabe, M., Yamamoto-Mitani, N. & Takai, Y. (2016). How does collegial support increase retention of registered nurses in homecare nursing agencies?: a qualitative study. *BMC Nursing*, 15. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0157-3>

OECD/Europeiska unionen (2020). *Health at a Glance: Europe 2020: State of Health in the EU Cycle*. OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2020_82129230-en

Oldland, E., Botti, M., Hutchinson, A.M. & Redly, B. (2019). Framework of nurses' responsibilities for quality healthcare: Exploration of content validity. *Collegian*, 27(2), 150-163. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2019.07.007>

*Owens, R.A., Burwell, P.M., Deese, S. & Petros, T. (2021). Graduating nursing student and practicing nurse perceptions on promoting recruitment, work satisfaction and intent to stay: a qualitative study. *Journal of nursing regulation*, 11(4), 41-50. [https://doi.org/10.1016/S2155-8256\(20\)30177-0](https://doi.org/10.1016/S2155-8256(20)30177-0)

Polit, D. & Beck, C. T. (2017). *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice* (Tenth edition). Wolters Kluwer.

Popenoe, R., Langius-Eklöf, A., Stenwall, E. & Jervaeus, A. (2021). A practical guide to data analysis in general literature reviews. *Nordic Journal of Nursing Research*, 41(4), 175-186. <https://doi.org/10.1177/2057158521991949>

Sammer, C.E., Lykens, K., Singh, K.P., Mains, D.A. & Lackan, N.A. (2010). What is patient safety culture?: A review of the literature. *Journal of nursing scholarship*, 42(2), 156-165. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2009.01330.x>

Sasso, L., Bagnasco, A., Catania, G., Zanini, M., Aleo, G. & Watson, R. (2019). Push and pull factors of nurses intention to leave. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 946-954. <https://doi.org/10.1111/jonm.12745>

*Sellgren, S.F., Kajermo, K.N., Ekvall, G. & Tomson, G. (2009). Nursing staff turnover at a Swedish university hospital: an exploratory study. *Journal of clinical nursing*, 18(22), 3181-3189. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02770.x>

Socialstyrelsen (2020). *Patientsäkerhetslagen: Vårdgivarens skyldighet att bedriva ett systematiskt patientsäkerhetsarbete*. Hämtad 14 april 2023 från <https://patientsakerhet.socialstyrelsen.se/lagar-och-foreskrifter/centrala-lagar/patientsakerhetslagen/>

Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. (2022a). *Bedömning av studier med kvalitativ metodik* [Broschyr]. https://www.sbu.se/globalassets/ebm/bedomning_studier_kvalitativ_metodik.pdf

Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. (2022b). *Vägledning för granskning av studier med kvalitativ metodik* [Broschyr]. https://www.sbu.se/globalassets/ebm/vagledning_granskning_studier_kvalitativ_metodik.pdf

Svensk sjuksköterskeförening (2014). *Omvårdnad och god vård* [Broschyr]. Svensk sjuksköterskeförening. <https://www.swenurse.se/download/18.5c16b8c4176843245032c40c/1609769547454/Omvardnad%20och%20god%20vard.pdf>

Svensk sjuksköterskeförening (2017). *Kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska* [Broschyr]. Svensk sjuksköterskeförening. <https://www.swenurse.se/download/18.9f73344170c003062317be/1584025404390/kompe%20tensbeskrivning%20legitimerad%20sjukskoterska%202017.pdf>

Thapa, D.R., Ekström-Bergström, A., Krettek, A. & Areskoug-Josefsson, K. (2021). Support and resources to promote and sustain health among nurses and midwives in the workplace: A qualitative study. *Nordic Journal of Nursing*, 41(3), 166–174. <https://doi-org.till.biblextern.sh.se/10.1177/2057158520988452>

Vaismoradi, M., Tella, S., Logan, P.A., Khakurel, J., Vizcaya-Moreno, F. (2020). Nurses' Adherence to Patient Safety Principles: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*. 17(6). [10.3390/ijerph17062028](https://doi.org/10.3390/ijerph17062028)

*van Osch, M., Scarborough, K., Crowe, S., Wolff, A.C. & Reimer-Kirkham, S. (2017). Understanding the factors which promote registered nurses' intent to stay in emergency and critical care areas. *Journal of Clinical Nursing*, 27(5-6), 1209-1215. [10.1111/jocn.14167](https://doi.org/10.1111/jocn.14167)

World Health Organisation (u.å.). *About us: What is patient safety?*. Hämtad 23 april 2023 från <https://www.who.int/teams/integrated-health-services/patient-safety/about>

World Health Organization (2020). *Investing in education, jobs, and leadership* (World Health Organization), ISBN 978-92-4-000327-9. World Health Organization.

World Health Organization (2022). *Nursing and Midwifery*. Hämtad 21 april 2023 från <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>

Ylikangas, C. (2019). Miljö- ett vårdvetenskapligt begrepp: Patienten som medelpunkt. I L. Wiklund Gustin & I. Bergbom (red.), *Vårdvetenskapliga begrepp i teori och praktik* (2. uppl., s. 269–280). Studentlitteratur.

BILAGOR

BILAGA I. Artikelmatris

Författare, årtal, tidskrift, land	Titel	Syfte	Metod (Design, urval, datainsamling, analys)	Resultat	Kvalitet
Duelle, M. et al. 2022 International Nursing Review Korea	Factors associated with retention of Registered Nurses in Korean nursing homes	Att identifiera faktorer som inverkar på sjuksköterskans beslut att stanna på sin arbetsplats på koreanska äldreboenden	<i>Design: Mixed Method.</i> <i>Urval: Kvantitativ – 155 sjuksköterskor</i> <i>Kvalitativ – 10 sjuksköterskor från 6 olika boenden</i> <i>Datainsamling: Kvantitativ - Frågeformulär</i> <i>Kvalitativ - Individuella intervjuer</i> <i>Dataanalys: Tematisk analys.</i>	Meningsfulla relationer med patienter och kollegor hade stor inverkan på sjuksköterskors intention att stanna. Även professionell utveckling och känsla av att bedriva ett meningsfullt arbete var ett viktigt tema.	Hög
Hølge-Hazelton, B. et al. 2021 Nordic journal of nursing research Danmark	Why nurses stay in departments with low turnover: A constructivist approach	Att undersöka sjuksköterskors erfarenheter av att arbeta på avdelningar med låg personalomsättning i relation till kultur, arbetsmiljö, omvårdnadskompetens och sjuksköterskeledningen.	<i>Design: Kvalitativ</i> <i>Urval: 13 sjuksköterskor på olika avdelningar, samma sjukhus.</i> <i>Datainsamling: Fokusgruppsintervjuer</i> <i>Analys: Kvalitativ innehållsanalys.</i>	Sammanhållning och goda kollegor var en viktig del i varför sjuksköterskorna stannade kvar på sin arbetsplats, likaså chefer som lyssnar och bryr sig om sina anställda, får sjuksköterskorna att känna sig sedda. Stolthet i yrket. Möjlighet till professionell utveckling och utbildning	Hög
Karlsson, A.-C. et al. 2019	Registered nurse's perspectives of work satisfaction,	Att beskriva sjuksköterskors tillfredsställelse i arbetet, deras intention att stanna på arbetsplatsen och	<i>Design: Kvalitativa intervjuer</i> <i>Urval: Strategiskt urval. 25 leg sjuksköterskor</i>	Sjuksköterskorna beskrev vikten av att ha chefer som lyssnar, möjlighet till utveckling i arbetet, en positiv arbetsmiljö och löneökning som viktiga	Hög

Journal of nursing management Sverige	patient safety and intention to stay: A double-edged sword.	professionen samt att utforska patientsäkerhet i samband med detta.	<i>Datainsamling: semistrukturerade intervjuer</i> <i>Analys: Systematisk textkondensation baserad på Giorgis psykologiska fenomenologi.</i>	faktorer för deras ITS. De beskrev vikten av att få feedback och att inte känna sig utbytbar. Även ett ökat förstående för allt sjuksköterskorna gör. De upplevde frustration när de ej hade tid till att erbjuda personcentrerad vård och när omvårdnadsaktiviteter var tvungna att prioriteras bort för medicinska åtgärder.	
Loft, M.I. et al. 2020 Journal of Nursing Management Danmark	What makes experienced nurses stay in their position? A qualitative interview study	Att utforska vilka faktorer som är viktiga för erfarna sjuksköterskors avsikt att stanna i den kliniska miljön, samt att undersöka vilka faktorer som påverkar deras tillfredsställelse i arbetet.	<i>Design: Kvalitativ</i> <i>Urval: 28 sjuksköterskor</i> <i>Datainsamling: Intervjuer</i> <i>Analys: Induktiv innehållsanalys</i>	Många olika faktorer påverkar den erfarna sjuksköterskans tillfredsställelse i arbetet och deras intention att stanna på deras arbetsplats eller i professionen. Viktiga faktorer var bland annat möjlighet att balansera jobb och familjeliv, samt god arbetsledning och en bra chef.	Hög
McGilton, K. S. et al. 2013 International journal of nursing studies	Making tradeoffs between the reasons to leave and reasons to stay: Perspectives of	Att förstå faktorerna som får sjuksköterskor att stanna på sin arbetsplats.	<i>Design: Kvalitativa fokusgruppsintervjuer</i> <i>Urval: Strategiskt urval. 17 RN, 24 LPN</i> <i>Datainsamling: Semi-strukturerade fokusgruppsintervjuer.</i> <i>Analys: Kvalitativ innehållsanalys</i>	Arbetsförhållanden påverkade sjuksköterskornas ITS. Professionell utveckling, meningsfulla relationer och var positiva för ITS. Negativ korrelation mellan ITS och bristande ledarskap och resursbrist.	Hög

Kanada	licensed nursing staff			Även personliga förhållanden påverkade ITS, tex ålder och civilstånd.	
Noguchi-Watanabe, M. et al. 2016 BMC Nursing Japan	How does collegial support increase retention of registered nurses in homecare nursing agencies? a qualitative study	Syftet var att utveckla en begreppsram för att beskriva hur upplevt stöd från kollegor får sjuksköterskor att stanna på sin arbetsplats.	<i>Design: Kvalitativ studie</i> <i>Urval: Strategiskt urval, 26 sjuksköterskor i hemsjukvården</i> <i>Datinsamling: Semi-strukturerade intervjuer</i> <i>Dataanalys: Grounded theory</i>	Vikten av autonomi och samtidigt känna att man blir stöttad av sina chefer. Kollegial empati och bekräftelse, Få hjälp vid behov. Alla dessa faktorer bidrog till att sjuksköterskorna ville stanna på sina arbetsplatser.	Hög
Owens, R.A. et al. 2021 Journal of nursing regulation USA	Graduating Nursing Student and Practicing Nurse Perceptions on Promoting Recruitment, Work Satisfaction, and Intent to Stay: A Qualitative Study	Syftet var att undersöka vilka faktorer som får sjuksköterskestudenter som tar examen och sjuksköterskor att stanna i North Dakota och på deras arbetsplatser.	<i>Design: Kvalitativ studie</i> <i>Urval: Strategiskt urval, 228 sjuksköterskestudenter och 48 sjuksköterskors.</i> <i>Datinsamling: Fokusgruppsintervjuer</i> <i>Dataanalys: Tematisk analys</i>	Sjuksköterskestudenterna och sjuksköterskorna hade liknande faktorer som påverkade dem. En konkurrenskraftig lön och förmåner, positiv arbetsmiljö, möjlighet till professionell utveckling och utbildning samt personliga faktorer.	Hög

Rudolfsson, G. et al. 2019 Journal of PeriAnesthesia Nursing Sverige	I Stay – Swedish Specialist Nurses in the Perioperative Context and Their reason to Stay at their Workplace	Att undersöka varför narkos- och operationssjuksköterskor väljer att stanna på sin arbetsplats	<i>Design: Kvalitativ studie</i> <i>Urval: 15 Specialistsjuksköterskor (anestesi/operation), 4 sjukhus</i> <i>Datainsamling: Individuella intervjuer över telefon</i> <i>Dataanalys: Tematisk analys.</i>	Stabil organisation/arbetsplats med bra stämning mellan kollegor, känsla av familjaritet och känslan av att alla är lika värderade var hade stor inverkan på valet att stanna på arbetsplatsen. Även egen utveckling/karriärmöjligheter och god ledning hade stor inverkan.	Hög
Sellgren, S.F., et al. 2009 Journal of clinical nursing Sverige	Nursing staff turnover at a Swedish university hospital: an exploratory study	Att undersöka individuella åsikter kring vad som påverkar sjuksköterskors intention att stanna och lämna.	<i>Design: Kvalitativa fokusgruppsintervjuer</i> <i>Urval: 29 anställda på sjukhus varav 25 sjuksköterskor</i> <i>Datainsamling: Semistrukturerade fokusgruppsintervjuer</i> <i>Dataanalys: Kvalitativ innehållsanalys</i>	Vikten av ledarskap, Personliga faktorer, Storlek på avdelningen, Utbildning, professionell utveckling och relationen till kollegor	Hög
Van Osch, M., et al. 2017 Journal of clinical nursing Kanada	Understanding the factors which promote registered nurses' intent to stay in emergency and critical care areas	Att utforska de faktorer och strategier som främjar den erfarna sjuksköterskans ITS i akut/intensivvård	<i>Design: Deskriptiv kvalitativ studie</i> <i>Urval: 13 sjuksköterskor</i> <i>Datainsamling: Svara på frågor i fokusgrupp</i> <i>Dataanalys: Tematisk analys</i>	Ledarskap, interprofessionella arbetsrelationer, hur väl arbetsplatsen passar individen och arbetsmiljö hade stor inverkan på ITS. Känslan av att vara värderad var även direkt förknippat med ITS.	Hög

--	--	--	--	--	--



Box 1059 | 141 21 Huddinge
Besøksadress Hølsøvågen 11
Telefon 08 587 516 00 | www.rkh.se