



Sygeplejevidenskab.dk

Journal for Sygeplejevidenskab Fag | Disciplin | Fagkundskab

Tilgængelig online på Sygeplejevidenskab.dk



SPL Publishing

Mentor-ordning til introduktion af nyansatte Udskrivningssygeplejersker ved Sjællands Universitetshospital

Connie Berthelsen, cand. cur., ph.d., Professor i klinisk sygepleje¹ og forskningsleder for sygeplejen²
cobe@regionsjaelland.dk, Mia Stenberg Laursen, sygeplejerske*² Emilie Thorninger Nørregaard, sygeplejerske*³
 Tove Berthold, sygeplejerske*⁴ Ida Bille, sygeplejerske*² *Udskrivningskoordinator.

¹ Institut for Regional Sundhedsforskning, Syddansk Universitet. ² Medicinsk afdeling, Sjællands Universitetshospital, Køge.
³ Urologisk afdeling, Sjællands Universitetshospital, Roskilde. ⁴ Ortopædkirurgisk afdeling, Sjællands Universitetshospital, Køge.



Læs artiklen og få viden om:

- Hvilken funktion, ansvarsområde og nære arbejdsområder nyansatte Udskrivningssygeplejerskerne bliver introduceret til på Sjællands Universitetshospital.
- Hvordan den relationelle og sociale tilknytning til Mentor kan have betydning for den nyansattes Udskrivningskoordinator introduktion.
- Hvordan Mentor-ordning til introduktion nyansattes Udskrivningssygeplejersker kan anvendes.

Resume

Baggrund. I et specialiseret sundhedsvæsen bliver udskrivelserne af patienterne mere komplekse og kræver særlig koordinering og kommunikation med pårørende, kommunens ældrepleje og visitationsmyndigheden og derfor har Sjællands Universitetshospital ansat flere udskrivningssygeplejersker til at varetage specialistfunktionen. For at sikre en solid oplæring i de særlige opgaver i funktionen blev "Mentor ordningen – Et introduktionsprogram for nyansatte Udskrivningssygeplejersker på Sjællands Universitetshospital" udviklet og iværksat.

Formål. At præsentere processen for og resultatet af udviklingen af mentor ordningen og diskutere hvordan den relationelle og sociale tilknytning til mentor kan have betydning for den nyansattes introduktion og fastholdelse og til inspiration for andre.

Metode. Fire udskrivningssygeplejersker, ansat i både medicinske og kirurgiske specialer på Sjællands Universitetshospital, deltog i udviklingen af mentorordningen i samarbejde med det "Tværsektorielle netværk for Brobygger-sygeplejersker" og hospitalets' chefsygeplejersker.

Resultater. Introduktion af nyansatte udskrivningssygeplejersker og udvikling af mentorordningen giver et billede af udskrivningssygeplejerskernes overordnede funktionsområde og ansvar i forhold til at sikre kvalitet i udskrivelsen, skabe relationer og samarbejde på tværs og sikre kommunikation og dokumentation i udskrivelsen. Udskrivningssygeplejerskernes planlægning og overblik af arbejdsdagen, tidsforløb fra indlæggelse til udskrivelse, det relationelle samarbejde med patient, pårørende samt interne og eksterne samarbejdspartnere, og dokumentationen er blevet beskrevet.

Nøgleord. Udskrivningssygeplejerske, kompleks udskrivelse, introduktion, relation, arbejdsopgaver, funktion, samarbejde, dokumentation



Baggrund for projektet

Jo ældre mennesker bliver, kombineret med en stigning i kroniske sygdomme, des flere indlægges på hospitalet og skal have kontakt med kommunen samt pleje og behandlingstiltag, der skal koordineres med patienten på tværs af primær- og sekundær sektor (1). Udskrivelserne af den ældre patient til eget hjem kan derfor blive en omfattende proces, der indebærer koncentreret koordinering og kommunikation med pårørende og kommunens ældre pleje omkring den videre pleje og omsorg efter udskrivelsen. Det er derfor vigtigt at sygeplejerskerne har god tid til grundighed i processen samt specifik viden om de vigtigste tiltag under udskrivelsen.

På Sjællands Universitetshospital, Køge, blev den første Udskrivningssygeplejerske ansat på Medicinsk afdeling i februar 2020 til udelukkende at varetage udskrivelsen af ældre patienter med komplekse problemstillinger. Tanken bag funktionen var, at udskrivningssygeplejersken skulle varetage hospitalsafdelingens komplekse udskrivelser, herunder planlægning af udskrivelsen, koordinering med visitationen og pårørende, udfyldelse af pleje- og udskrivelsesdokumenter, samt inddragelse af patienten i forløbet.

På Sjællands Universitetshospital har vi for nuværende udskrivningssygeplejersker på 10 afdelinger og der bliver løbende oprettet stillinger på flere afdelinger. Sygeplejerskernes ansættelser i funktionen som udskrivningssygeplejerske varierer fra afdeling til afdeling ved eksempelvis at være ansat en procentdel som udskrivningssygeplejerske og samtidigt være en del af vagtrullet, ved at der er tre der skiftes per uge til funktionen med mere. Størstedelen er dog ansat 100% som udskrivningssygeplejersker.

Udfordringen for Udskrivningssygeplejerskerne viste sig fra starten at være manglende beskrivelser af deres funktion, ansvar og nære arbejdsopgaver.

Gennem forskning har vi forsøgt at undersøge udskrivningssygeplejerskernes praksis i forbindelse med udskrivelserne for at få et indblik i deres oplevelser af egen rolle og opgaver (2) samt beskrevet deres selv-rapporterede arbejdsområder, kompetencer, arbejdstilfredshed, og behov for videreudvikling (3).

Med dette arbejde nåede vi et skridt videre i beskrivelsen af udskrivningssygeplejerskernes arbejde på hospitalet. Den næste udfordring der dukkede op var, at ved en manglende beskrivelse af udskrivningssygeplejerskernes funktion, ansvar og nære arbejdsopgaver var det svært for nyansatte udskrivningssygeplejersker, at kende de opgaver de skulle udføre. De måtte derfor ofte finde vejen selv.

På Sjællands Universitetshospital ønskede vi derfor at iværksætte en bedre introduktion til nyansatte udskrivningssygeplejersker for at indføre dem i de specielle arbejdsopgaver der ligger i funktionen. Det blev derfor besluttet at udvikle "*Mentor ordningen – Et introduktionsprogram for nyansatte udskrivningssygeplejersker på Sjællands Universitetshospital*", der skulle sikre videndeling og oplæring i de nære arbejdsopgaver, som ligger i specialist funktionen, som et tillæg til hospitalets overordnede on-boarding-program.

Med denne artiklen ønsker vi at inspirere andre til, at anvende mentorordningen til introduktion af nyansatte udskrivningssygeplejersker samt til at ansætte udskrivningssygeplejersker på deres hospitalsafdelinger.

Formål

Formålet med artiklen er, at præsentere processen for og resultatet af udviklingen af "*Mentor ordningen – Et introduktionsprogram for nyansatte Udskrivningssygeplejersker på Sjællands Universitetshospital*" samt at diskutere hvordan den relationelle og sociale tilknytning til mentor kan have betydning for den nyansattes introduktion og fastholdelse.

Proces for udvikling af mentorordningen

Processen omkring udvikling af mentorordningen blev iværksat på baggrund af et ønske fra nyansatte udskrivningssygeplejersker, der deltog i *"Tværsektorielt netværk for Brobygger-sygeplejersker"*(4)(**Boks 1**).

BOKS 1: Hvad er en Brobygger-sygeplejerske

En brobygger-sygeplejerske i Region Sjælland er enten en udskrivningssygeplejerske ansat på Sjællands Universitetshospital eller en visitator ansat i en af seks samarbejdende kommuner (Køge, Roskilde, Faxe, Solrød, Stevn, Lejre), der deltager i det *"Tværsektorielle netværk for Brobygger-sygeplejersker"*. En Brobygger-sygeplejerske er derfor ikke en stillingsbetegnelse men en fællesnævner for de samarbejde visitatorer og udskrivningssygeplejersker i henholdsvis primær og sekundær sektor. I december 2024 blev netværket åbnet for hele regionen og danner nu ramme for fem hospitaler og 11 kommuner i Region Sjælland.

Det havde været problematisk for de nyansatte udskrivningssygeplejersker, at lære funktionen og de særlige arbejdsopgaver at kende – især hvis der ikke var ansat udskrivningssygeplejersker på afdelingen i forvejen.

Det blev derfor besluttet i fællesskab, at projektlederen for netværket (og førsteforfatter til denne artikel) i samarbejde med nuværende udskrivningssygeplejersker, skulle udvikle et specifikt introduktionsprogram – en mentorordning - for de nyansatte.

Deltagere i udviklingsgruppen

For at opnå en så bred beskrivelse af udskrivningssygeplejerskernes funktion, ansvar og nære arbejdsopgaver som muligt, blev udviklingsgruppen dannet med to erfarne og to nyansatte udskrivningssygeplejersker samt projektlederen. De fire udskrivningssygeplejersker var ansat på både medicinske og kirurgiske afdelinger på Sjællands Universitetshospital.

Udvikling af Mentor-ordning ved udviklingsgruppen

Det første møde med udviklingsgruppen blev afholdt i oktober 2022. For at få alle ideer og tanker i spil om hvad en mentorordning for nyansatte udskrivningssygeplejersker skulle indeholde, blev en brainstorm afholdt. Her blev følgende overvejet:

- At det var vigtigt at starte med at beskrive udskrivningssygeplejerskens overordnede funktion og ansvar og herfra beskrive hvilke nære arbejdsopgaver udskrivningssygeplejersken i den forbindelse skulle introduceres til.
- At introduktionen fra en mentor skulle forløbe over to til fem dage med efterfølgende supervision efter behov. Udviklingsgruppen mente, at der ville være forskel i behov for oplæring af den enkelte udskrivningssygeplejerske, da opgaver kan variere i forhold til ansættelsens procentvise tildeling af tid til funktionen, forskelle i de lægefaglige specialer og afdelingen og ledelsens forventninger til den nyansatte udskrivningssygeplejerskes funktion og opgaver.
- At mentor ville blive valgt i netværket, hvis der ikke er en udskrivningssygeplejersker tilstede på den nyansattes afdeling. Mentor skulle derved være en udskrivningssygeplejerske fra samme matrikel som nyansatte udskrivningssygeplejerske (Køge eller Roskilde).
- At der skulle vedlægges eksempler på dokumentation i Sundhedsplatformen for at visualisere nogle af funktionens opgaver.



På baggrund af brainstormen fra det første møde, udformede projektlederen et dokument, med alle overvejelser fra mødet. Ved næste møde med udviklingsgruppen, i oktober blev indholdet af dokumentet diskuteret og enkelte områder og uddybninger blev italesat og korrigeret i dokumentet.

Evaluering af Mentor-ordningen ved "Tværsektorielt netværk for Brobygger-sygeplejersker"

Dokumentet blev derefter sendt til medlemmer af det *"Tværsektorielle netværk for Brobyggersygeplejersker"* og diskuteret ved november mødet i 2022. Brobygger-sygeplejerskerne bestod på det tidspunkt af udskrivningssygeplejersker fra Sjællands Universitetshospital (n=15) og visitatorer fra de seks kommuner i Region Sjælland (n=8).

Brobyggersygeplejerskerne havde ønsker om uddybning af enkelte afsnit samt at den nyansatte udskrivningssygeplejerske fik viden om begreberne *"forventet udskrives dato"* og *"lægernes melding om færdigbehandling"* samt at tilføje at ordningen ikke er fuldstændig men et eksempel på hvilke opgaver der er vigtige at introducere til.

Mentorordningen blev herefter redigeret og færdigskrevet af projektlederen samt sendt til endelig godkendelse i det *"Tværsektorielle netværk for Brobyggersygeplejersker"*.

Evaluering af mentorordningen ved chefsygeplejerskerne

Ved mødet i det tværsektorielle netværk nævnte brobyggersygeplejerskerne, at mentorordningen skulle evalueres af chefsygeplejerskerne på Sjællands Universitetshospital, da de havde den endelige godkendelse af mentorordningens anvendelse i praksis. Derfor blev mentorordningen præsenteret ved et af chefsygeplejerskernes vanlige møder. Tilbage meldingen var, at mentorordningen var et godt initiativ samt et positivt og relevant supplement til det overordnede on-boarding program på hospitalet.

Resultatet af udviklingen af mentorordningen

Indholdet i *"Mentor-ordning for nyansatte Udskrivningssygeplejersker ved Sjællands Universitetshospital"* præsenteres i dette afsnit i forhold til valg af mentor, udskrivningssygeplejerskernes funktion og ansvar samt introduktionen til deres nære arbejdsopgaver.

Hvem skal være Mentor?

Gennem udviklingen af mentorordningen blev det besluttet, at introduktionen ved mentor bør foregå over to til fem dage med efterfølgende supervision, via telefon eller fysisk møde, efter behov (**Boks 2**).

BOKS 2: Hvad er en mentor

En mentor defineres i denne artikel som en professionel fagfælle, i dette tilfælde en fastansat udskrivningssygeplejerske, der er ansvarlig for at introducere den nyansatte udskrivningssygeplejerske til dennes funktion, ansvar og nære arbejdsopgaver. Mentor kan enten være ansat på den nyansattes afdeling eller på en anden afdeling på samme matrikel på hospitalet.

Brobyggersygeplejerskerne anbefalede, at når den nyansatte udskrivningssygeplejerske ansættes i en afdeling med en eksisterende udskrivningssygeplejerske skal denne være mentor og stå for introduktionen i forhold til mentorordningen. Sker ansættelsen i en afdeling uden udskrivningssygeplejersker, vil den nyansatte indgå i et mentor forløb med en udskrivningssygeplejerske fra en anden afdeling – men fra samme matrikel, og en mentor vil blive tildelt fra det *"Tværsektorielle netværket for Brobyggersygeplejersker"*.

Udskrivningssygeplejerskens funktion og ansvar

Udskrivningssygeplejerskens funktion og ansvar blev overordnet beskrevet i mentorordningen som, at skabe sammenhæng og kvalitet i komplicerede udskrivesforløb for patienter med flere sygdomsmæssige problemstillinger, i samarbejde med primær sektor og pårørende.

Tre hovedområder blev valgt som de vigtigste af udviklingsgruppen:

1. Kvalitet i udskrivelsen
2. Relation og samarbejde
3. Kommunikation og dokumentation.

Kvalitet i udskrivelsen

På Sjællands Universitetshospital er udskrivningssygeplejersken ansvarlig for at identificere de patienter, der grundet et komplekst indlæggelses- eller sygdomsforløb har et særligt behov for en sikker udskrivelse, samt kunne identificere og håndtere patienter i risiko for forværring af deres tilstand, der kan påvirke udskrivelsen.

Udskrivningssygeplejersken bør derfor påbegynde sine sygeplejefaglige vurderinger for udskrivelsen ved patientens indlæggelse på hospitalet samt føre løbende tilsyn med vurderingerne. Det er udskrivningssygeplejerskens opgave, at have det primære ansvar for kvaliteten i sygeplejen i overlevering af patient ved udskrivelsen til eget hjem, rehabiliteringsplads eller plejecenter.

Relation og samarbejde

Udskrivningssygeplejerskens funktion bør understøtte relations arbejdet i udskrivelsen. mentorordningen beskriver, at udskrivningssygeplejersken bør fremme og understøtte kommunikation, relation og samarbejde om pleje og behandling mellem patient, pårørende og tværfaglige samarbejdspartnere på hospitalet og i primær sektoren.

Derudover bør udskrivningssygeplejersken fremme patient og pårørendes deltagelse i beslutningstagen og med-bestemmelse omkring pleje og behandling baseret på deres præferencer, værdier og mål.

Derudover beskriver mentorordningen deltagelse i det *"Tværsektorielle netværk for Brobygger-sygeplejersker"* som en del af udskrivningssygeplejerskens understøttelse af relations- og samarbejde med visitatorerne i kommunerne.

Kommunikation og dokumentation

Mentorordningen har særligt fokus på, at udskrivningssygeplejersken er ansvarlig for læring om sikker udskrivelse til afdelingens personale, herunder sikre, at viden omkring Sundhedsaftalen i Region Sjælland (5) bliver formidlet til og lært af sundhedspersonalet på afdelingen. Udskrivningssygeplejersken har samtidigt ansvar for, at der foregår en positiv, fleksible og konstruktiv kommunikation med samarbejdspartnere omkring patientens udskrivelse samt at dokumentationen omkring patientens udskrivelse og videre pleje er af god kvalitet.

Introduktion til Udskrivningssygeplejerskens nære arbejdsopgaver

Mentoren vil få til opgave, at introducere den nyansatte udskrivningssygeplejersker til de nære arbejdsopgaver under områderne: Tidsforløb fra indlæggelse til udskrivelse, relationelt samarbejde, og dokumentation.

Tidsforløb fra indlæggelse til udskrivelse

At kunne skabe et overblik over sin arbejdsdag, at kunne prioritere dagens særlige opgaver samt at skabe et flow fra indlæggelse til udskrivelse hos hver enkelt patient i risiko for et komplekst udskrivningsforløb, blev beskrevet i mentorordningen som en af de vigtigste dele i den nyansatte udskrivningssygeplejerskes introduktion.

I introduktionsforløbet er det derfor vigtigt, at den nyansatte udskrivningssygeplejerske følger hele patientforløb med sin mentor og lærer at planlægge sin arbejdsdag.

Derudover beskrives det i mentorordningen, at der særligt om morgenen ligger et særligt opsporingsarbejde for udskrivningssygeplejersken, der skal undersøge hvilke patienter, med behov for særligt koordineret udskrivelse, der er i fokus denne dag. Opsporingen skabes ved at gennemgå afsnittets patienter der er blevet indlagt indenfor det seneste døgn, der i forvejen modtager hjemmehjælp, og der har planlagt udskrivelse den pågældende dag.

I den forbindelse skal mentor vise den nyansatte hvordan man koordinerer udskrivelsen tidligt i indlæggelsesforløbet og planlægger patientens forløb fra indlæggelse til udskrivelse, hvordan man modtager en ny patient i afdelingen, der skal have særligt fokus under udskrivelsen, hvordan man forholder sig til *"forventet udskrivnings dato"* samt hvordan processen på udskrivelsesdagen foregår.

Her er det særligt vigtigt at komme omkring alle praktiske, medicinske og sygeplejefaglige overvejelser ved planlægning af udskrivelsen.

Relationelt samarbejde

Udskrivningssygeplejersken er særdeles afhængig af relationen, samarbejdet og kommunikationen med patienten, pårørende og mange forskellige sundhedspersoner, for at kunne koordinere og planlægge den mest hensigtsmæssige udskrivelse for patienten. Derfor skal mentor have fokus på den nyansatte udskrivningssygeplejerskes introduktion til det relationelle samarbejde.

Det relationelle samarbejde med patient og pårørende er særligt vigtigt og her skal mentor introducere den nyansatte til, hvordan man løbende inddrager patient og pårørende i planlægning af udskrivesforløbet. Herunder er det vigtigt, at patient og pårørende bliver involverede i beslutninger omkring udskrivesen samt hvilken sygepleje og praktisk hjælp, der er vigtig, for at de kan klare hjemkomsten.

Den nyansatte udskrivningssygeplejerske skal introduceres til det tværfaglige samarbejde på sit hospitalsafsnit, der er afgørende for en god udskrivelse. Herunder skal den nyansatte deltage i de samtaler, der er planlagt under indlæggelsen, hvor både tværfaglige samarbejdspartnere, som læger, fysioterapeuter, ergoterapeuter samt patienter og pårørende deltager i. Dette kan være særlige samtaler om behandlingsplan, udskrivelse, stuegang, og andet der er relevant for patientens forløb. Samarbejdet med de kommunale instanser er utroligt vigtigt for, at patients udskrivelse bliver koordineret og udført så præcist som muligt.

Her er det vigtig at mentor introducerer den nyansatte til hvilke kommunale tværfaglige kolleger, såsom praktiserende læge, visitationen, genoptræning- og rehabiliteringscentre samt hjemme-sygeplejersker, man samarbejder med i forhold til den gode og sikre udskrivelse for patienten.

Den nyansatte skal her introduceres til de særlige muligheder der ligger i samarbejdet relateret til afholdelse af udvidede koordineringsmøder ved særligt komplekse udskrivesforløb samt til deltagelse i det *"Tværsektorielle netværk for Brobygger-sygeplejersker"*.

Dokumentation

Et af de vigtigste områder er introduktion til Sundhedsplatformen, hvor al dokumentation under indlæggelsen foregår. Her skal mentor vise den nyansatte udskrivningssygeplejerske hvordan man udfylder og afsender plejeforløbsplaner, udskrivningsrapporter og funktionsevnebeskrivelser, så visitatorer og hjemmesygeplejersker i kommunen er fuldt opdateret omkring videre pleje og behandling efter udskrivesen. Den nyansatte udskrivningssygeplejerske skal også lære Fælles Medicinkort at kende samt hvordan funktionen i SP om korrespondance meddelelser foregår.

Diskussion

Mentorordningen blev udviklet af og til udskrivningssygeplejerskerne på Sjællands Universitetshospital for at styrke introduktionen af nyansatte udskrivnings-sygeplejersker til deres specifikke funktion og nære arbejdsopgaver i relation til de særligt komplekse udskrives af patienter. I forhold til fastholdelse af sygeplejersker er introduktionen af nyansatte vigtig.

Forskningslitteraturen viser, at der er særlige elementer der har god effekt på fastholdelse af sygeplejersker ved anvendelse af et introduktionsprogram (6,7,8).

Afrunding

Flere ældre patienter med flere kroniske sygdomme, bliver i stigende grad indlagt på hospitalet, hvilket medfører flere hensyn og tiltag i de komplekse udskrivelser. For at sikre den gode udskrivelse, hvor planlægning og koordinering af pleje og behandlingstiltag efter udskrivelsen er i fokus og styrket gennem samarbejde og relationer på tværs af sektorerne, er udskrivningssygeplejerskens kendskab til sine nære arbejdsopgaver essentielt. *"Mentorordningen – Et introduktionsprogram for nyansatte Udskrivningssygeplejersker på Sjællands Universitetshospital"* blev derfor udviklet af og til udskrivningssygeplejerskerne på hospitalet. Dette var for at sikre en god introduktion til funktionen og arbejdsopgaverne men også for at indføre den nyansatte i kulturen på hospitalet, den uformelle viden, samt i det sociale fællesskab gennem relationen med mentor.

Implikationer for klinisk praksis

Mentorordningen kan få betydning for den fremtidige introduktion af nyansatte udskrivningssygeplejersker i klinisk praksis. Både fordi den kan styrke udskrivningssygeplejersken i at lære at udføre de arbejdsopgaver, der er relateret til udskrivelsen af patienter i særligt komplekse sygdomsforløb, gennem viden fra en god oplæring. Men også for fastholdelsen af udskrivningssygeplejerskerne. I stedet for at gennemgå ordningen alene og tillære sig arbejdsopgaverne selv, kan det have betydning at en mentor er tilknyttet til introduktionen, da den nyansatte gennem relationen og læring i et praksisfællesskab, kan styrke indførelsen i kulturen og den sociale kontekst samt både tillære sig formel og uformel viden.

Implikationer for fremtidig forskning

Mentorordningen har været i brug i lidt over et år på Sjællands Universitetshospital. Vi planlægger derfor et kvalitativt studie, der skal evaluere både mentorerne og de nyansatte udskrivningssygeplejerskes' anvendelse af ordningen samt introduktionen gennem denne. Mentorordningen gennemgår i øjeblikket en ekspert vurdering gennem et Delphi-survey, hvor vi vil undersøge om de nære arbejdsopgaver er tilstrækkelige eller om flere skal tillægges.

Hvad er et delphi-studie?

Et delphi-studie går ud på at samle og systematisere viden fra eksperter fra forskellige discipliner og arbejdsområder. Delphi-studier består generelt af flere spørgerunder, hvor deltagerne løbende får information om det samlede billede i den foregående runde.



Referencer

1. Hvidberg MF, Johnsen SP, Davidsen M, Ehlers L. A Nationwide Study of Prevalence Rates and Characteristics of 199 Chronic Conditions in Denmark. *Pharmac Open*. 2020; 4(2): 361-81. <https://doi.org/10.1007/s41669-019-0167-7>
2. Møller N, Lerbæk B, Kollerup MG, Berthelsen C. Building bridges from different settings to a common ground – Strengthening transitions for older patients with multiple chronic conditions: A qualitative descriptive design. *Nord J Nurs Res*. 2023; 43(1). <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20571585221114514>
3. Møller N, Kollerup MG, Lerbæk B, Berthelsen C. Transitional care nurses' self-reported characteristics of work areas, competencies, job satisfaction and need for further training: A cross-sectional study. *Integr J Med Sci*. 2022; 9, ID 593. <https://www.mbmjpress.com/index.php/ijms/article/view/593>
4. Berthelsen C. Brobygggersygeplejersker styrker tværsektorielle forløb. *Sygeplejersken*. 2022; 2: 63-68. <https://dsr.dk/sygeplejersken/arkiv/ff-nr-2022-2/brobygggersygeplejersker-styrker-tvaersektorielle-forloeb>
5. Region Sjælland. Sundhedsaftale I Region Sjælland 2024 – 2027. Fælles med borgeren om bedre sundhed. Sorø, 2024. Tilgængelig ved: <https://app-rsjdpx-cms-prod-001.azurewebsites.net/media/jyrhtjam/region-sjaelland-sundhedsaftale-2024-2027.pdf>
6. Edward KL, Ousey K, Playle J, Giandinoto JA. Are new nurses work ready – The impact of preceptorship. An integrative systematic review. *J Prof Nurs*. 2017; 33: 326–333. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.03.003>
7. Kenny A, Dickson-Swift V, McKenna L, Charette M, Rush KL, Stacey G, Darvill A, Leigh J, Burton B, Phillips C. Interventions to support graduate nurse transition to practice and associated outcomes: A systematic review. *Nurs Educ Today*. 2021;100: 104860. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104860>
8. Kakyo TA, Xiao LD, Chamberlain D. Benefits and challenges for hospital nurses engaged in formal mentoring programs: A systematic integrated review. *Int Nurs Rev*. 2022; 69(2): 229-238. <https://doi.org/10.1111/inr.12730>
9. Wenger E. *Praksisfællesskaber*. København: Hans Reitzels Forlag; 2019.
10. Pålsson Y, Engström M, Leo Swenne C, Mårtensson G. A peer learning intervention targeting newly graduated nurses: a feasibility study with a descriptive design based on the Medical Research Council framework. *J Adv Nurs*. 2018; 74(5): 1127–38. <https://doi.org/10.1111/jan.13513>
11. Lin PS, Viscardi MK, McHugh MD. Factors influencing job satisfaction of new graduate nurses participating in nurse residency programs: a systematic review. *J Contin Educ Nurs*. 2014; 45(10): 439–50. <https://doi.org/10.3928/00220124-20140925-15>
12. Brook J, Aitken L, Webb R, MacLaren J, Salmon D. Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review. *Int J Nurs Stud*. 2019; 91: 47–59. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.11.003>
13. Zhang Y, Qian Y, Wu J, Zhang Y. The effectiveness and implementation of mentoring program for newly graduated nurses: A systematic review. *Nurs Educ Today*. 2016; 37: 136–144. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.11.027>
14. Bell M, Sheridan A. How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *Int J Adv Nurs Stud*. 2020; Adv. 2: 100007. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>
15. Cosgrave C, Malatzky C, Gillespie. Social Determinants of Rural Health Workforce Retention: A Scoping Review. *Int J Environm Res Publ Health*. 2019; 16: 314. <https://doi.org/10.3390/ijerph16030314>
16. Berthelsen C, Kjærgaard KM, Hansen CA. Essential factors influencing registered nurses to stay in their position at a university hospital medical department: A rapid qualitative research study. *Nord J Nurs Res*. 2024; 44: 1–8. <https://doi.org/10.1177/20571585241246036>
17. Hølge-Hazelton B, Berthelsen C. Why nurses stay in departments with low turnover: A contructivist approach. *Nord J Nurs Res*. 2021; 41(3): 158-165. <https://doi.org/10.1111/ijn.12931>