



HÖGSKOLAN
DALARNA

Ett hållbart arbetsliv för hälso- och sjukvårdspersonal

(resultat från LUST Studien: Longitudinell
Undersökning av Sjuksköterskors tillvaro)

Nätverket hälsofrämjande hälso- och sjukvård

Ann Rudman, Leg SSK, Docent, Högskolan Dalarna & Karolinska Institutet. ard@du.se



Karolinska
Institutet

Organisationshälsa

Definition organisationshälsa:

”att organisationen och dess medarbetare mår bra och fungerar över tid – att det finns tillräckligt med resurser för att klara sitt uppdrag och de krav som ställs – och för att kunna förverkliga organisationens mål” s 20–21 (Larsson, 2023)

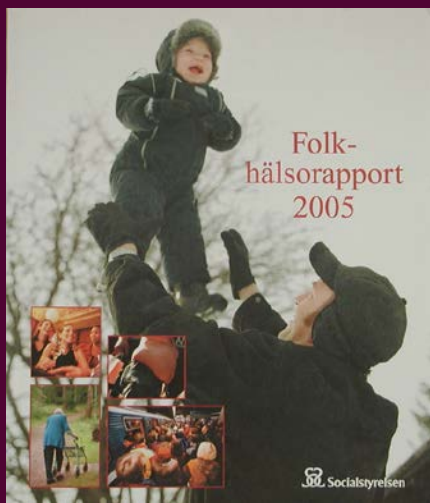
Larsson, R. (2023). Att utveckla hälsofrämjande organisationer – om konsten att gå från retorik till praktik. In H. Sandmark (Ed.), Ett hälsofrämjande arbetsliv? Utmaningar och möjligheter (pp. 185–223). Studentlitteratur.

Senaste trenderna i Sverige

- Sjukfrånvaron på grund av psykisk ohälsa har ökat de senaste åren och det är nu den vanligaste orsaken till längre sjukdomsfall.
- Inte bara har antalet episoder ökat utan även längden på episoderna
- Reaktioner på allvarlig stress

Förändringar i den psykosociala arbetsmiljön diskuteras ofta som orsaken till dessa trender.

Bakgrund till projektet

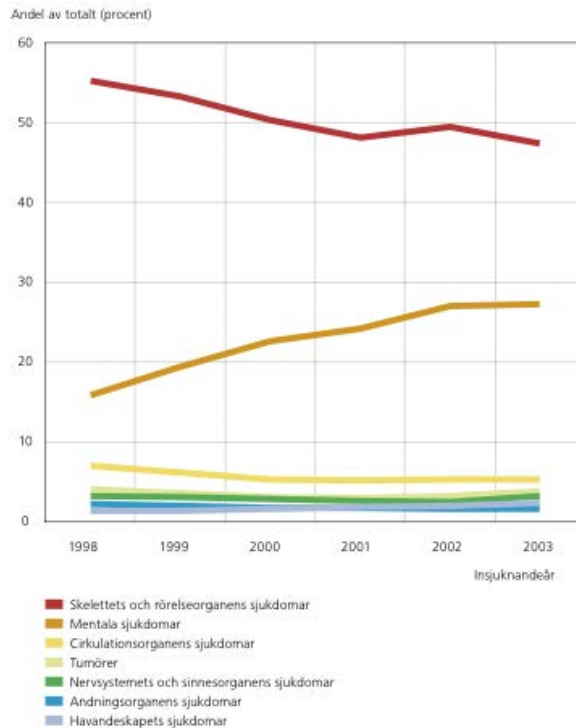


Socialstyrelsen, statens folkhälsoinstitut och AFA Försäkring noterade höga siffror gällande långtidssjukskrivningen bland sjuksköterskor på grund av psykisk ohälsa

Antal långtidssjukskrivna från år 1998 – 2003

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

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





LUST-studien

Longitudinell Undersökning av
Sjuksköterskors Tillvaro: LUST

The LANE study

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

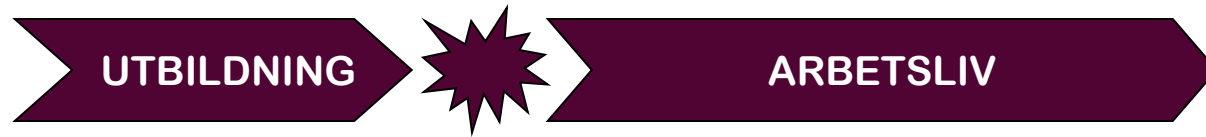


Sjuksköterskors tillvaro



Longitudinell Undersökning av Sjuksköterskors Tillvaro

- Prevalens och förlopp av psykisk ohälsa (andra hälsoproblem)

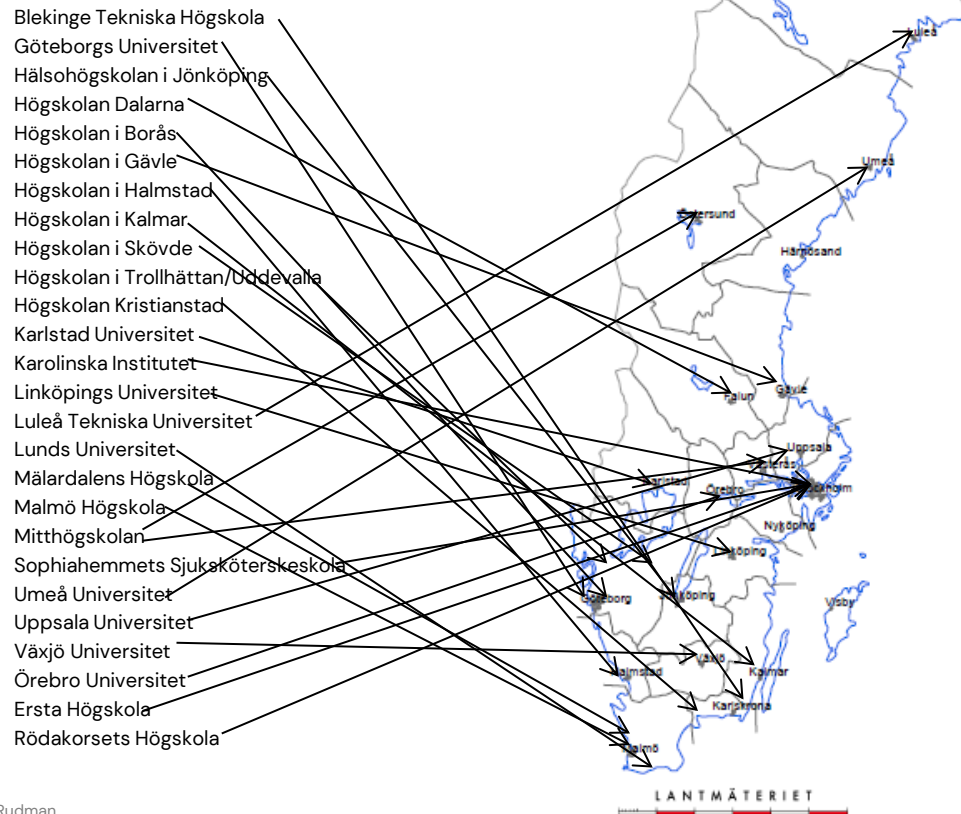


- Studievillkor
 - Studieengagemang
 - Yrkesförberedelse
 - Kompetens
- Arbetsvillkor
 - Arbetslivsintroduktion
 - Karriärvägar
 - Tillfredsställelse och välbefinnande


4316



Studenter från alla lärosäten i Sverige



Longitudinell Undersökning om Sjuksköterskestuderandes Tillvaro – LUST



Karolinska Institutet
 Institutionen för klinisk neurovetenskap, sektionen för personlighet, prevention och institutionen för omvårdnad

En Longitudinell Undersökning om Sjuksköterskestuderandes Tillvaro – LUST



KAROLINSKA INSTITUTET

Longitudinell Undersökning om Sjuksköterskestuderandes Tillvaro – LUST

LUST 2007
 En landsomfattande longitudinell studie av sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling




Karolinska Institutet
 Institutionen för klinisk neurovetenskap, sektionen för personlighet, prevention och institutionen för omvårdnad

LUST
 En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro



Statistiska centralbyrån
 Statistiska byråns utvärderingsenhet

LUST
 En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro

KR04_01 (18. 02/2006)

Statistiska centralbyrån
 Statistiska byråns utvärderingsenhet

LUST
 En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro

Statistiska centralbyrån
 Statistiska byråns utvärderingsenhet

LUST
 En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro

LUST 2007
 En landsomfattande longitudinell studie av sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling



Karolinska Institutet
 Institutionen för Neurologi, Värdvetenskap och Sjukvård, Sektionen för Omvårdnad

En Longitudinell Undersökning om Sjuksköterskestuderandes Tillvaro – LUST




LUST
 En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro





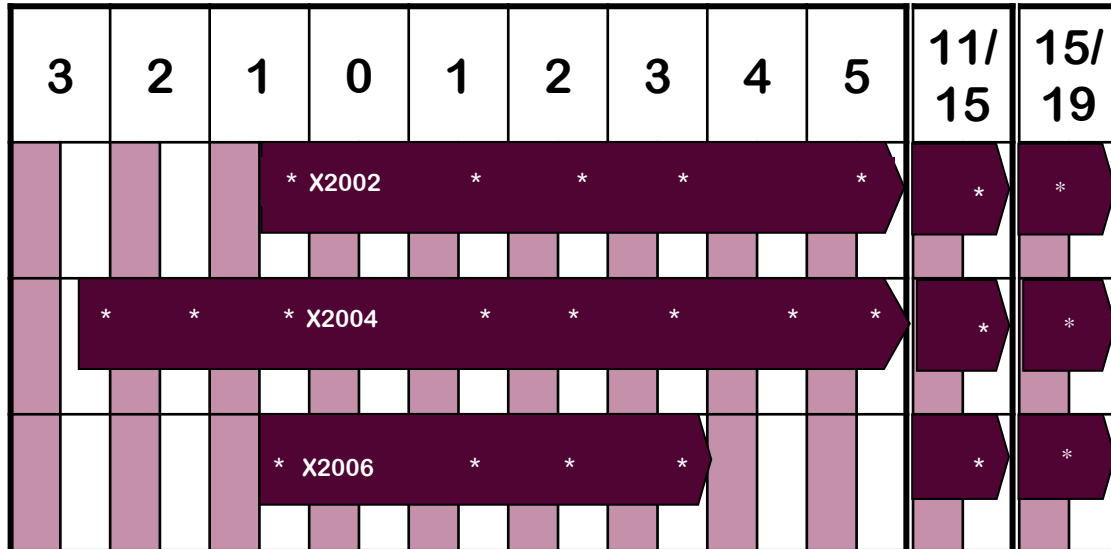
X2006
 En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro



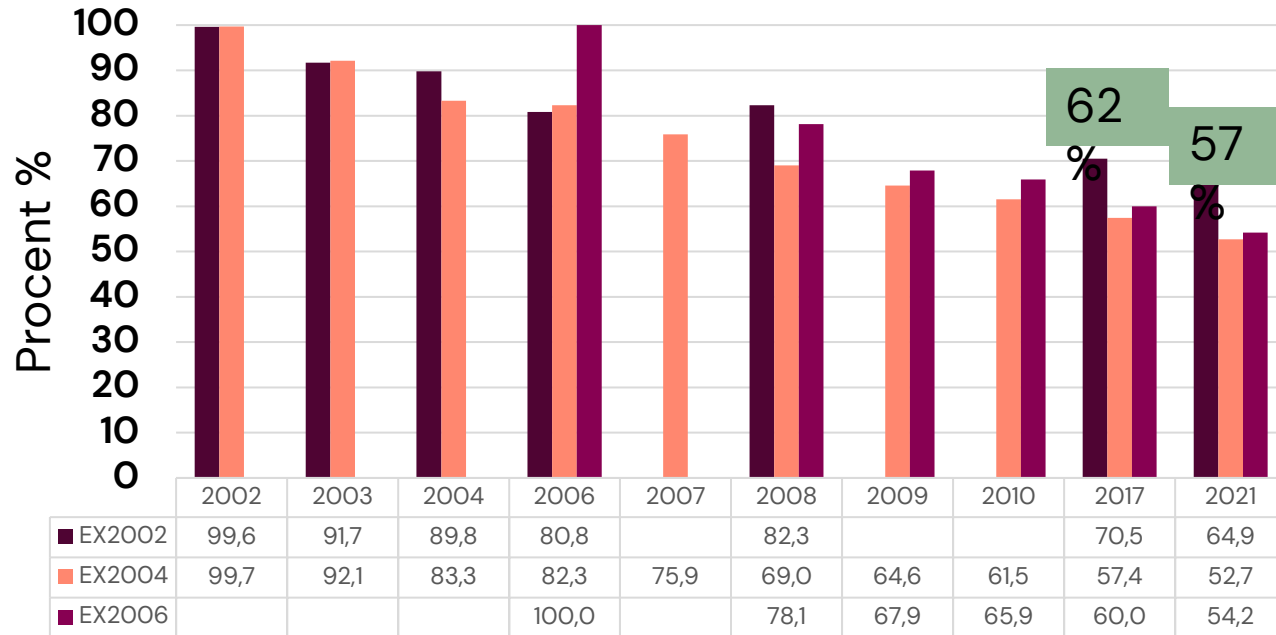
LUST
 En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro



Genomförda datainsamlingar



Svarsfrekvens per kohort och år





Början av yrkeslivet



**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

Engagerade studenter!

Andelen som är motiverade för yrket av eget intresse är högt

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

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

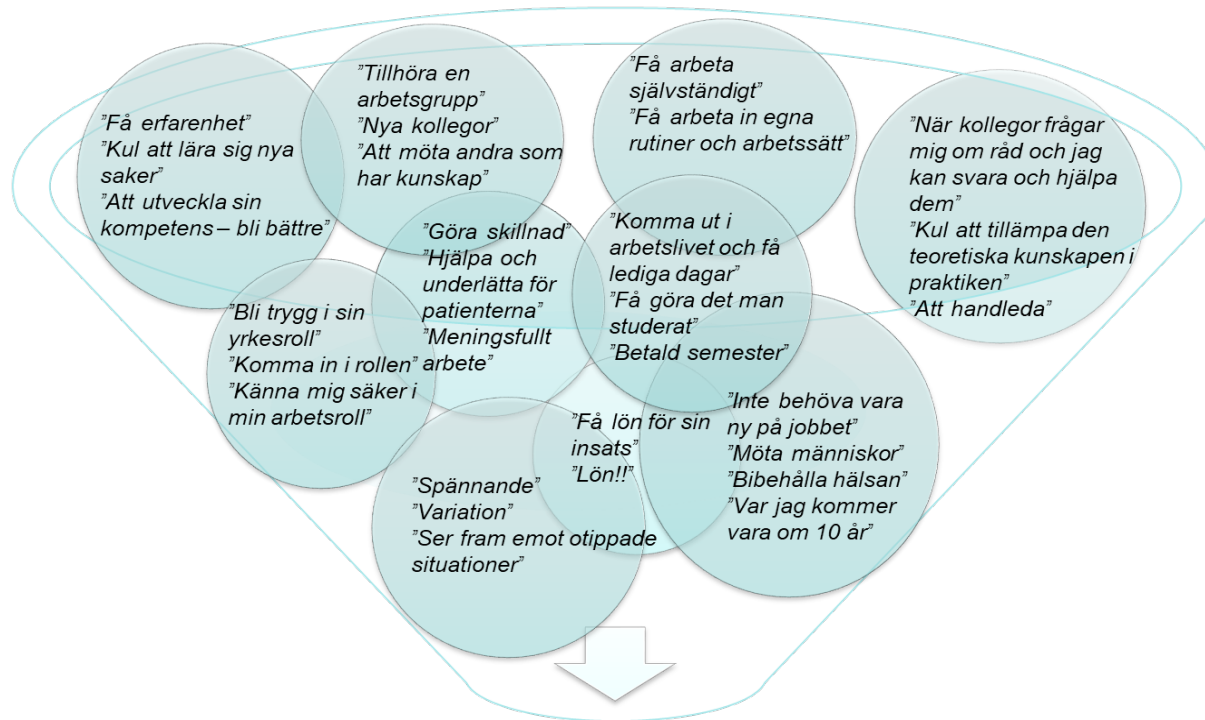


Sjuksköterskestudenter (n=267) som skulle ta sin examen under juni 2015 och januari 2016

“Vad ser du fram emot med att börja arbeta?”

- Viljan att få utveckla yrkesfärdigheter och förmågor
- Att ha ett meningsfullt arbete
- Att få en arbetsplats med stödjande chefer och kollegor
- Att få struktur i livet

"Vad ser du fram emot med att börja arbeta?"

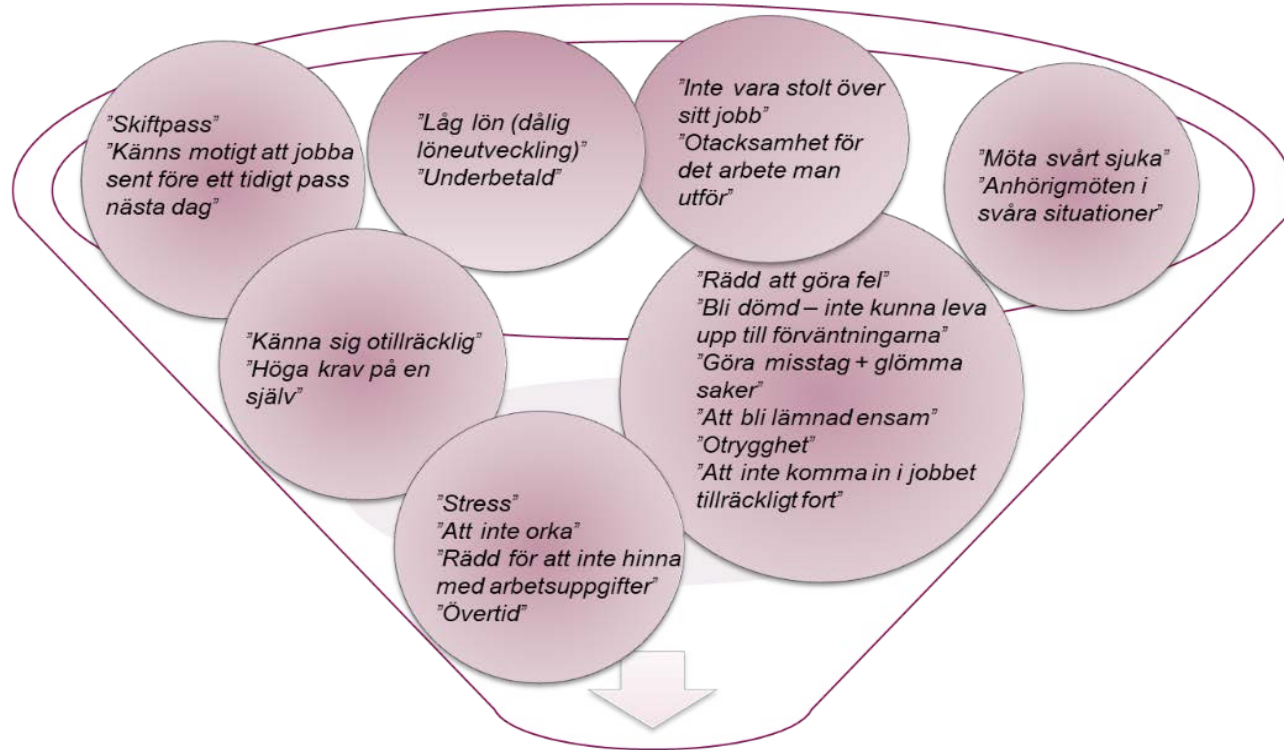


Positiva förväntningar

“Vad ser du inte fram emot med att börja arbeta?”

- Att bli psykiskt och fysiskt stressad
- Oro för skiftarbete
- Organisatoriska hinder med negativ påverkan på upplevelsen av arbetet
- Oro inför att vara okunnig, otillräcklig
- Att inte veta sin roll
- Oro för att inte bli respekterad och värdesatt av chefer och kollegor

"Vad ser du inte fram emot med att börja arbeta?"



Farhågor

Sammanfattning förväntningar



Efter tre månader i arbetslivet:

kompetensutveckling, socialt stöd och arbetsförhållanden

+

- Vikten av att ha haft betydande kompetensupplevelser
- Positiva arbetsrelationer

-

- Avsaknad av kompetensupplevelser
- Avsaknad av positiva arbetsrelationer
- Att inte känna rollklarhet

Förebyggande insatser

Mind the gap–
Förebygga stressrelaterad ohälsa
hos sjuksköterskestudenter



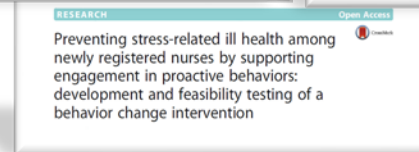
Förebygga självskattad
stress hos nyutbildade
sjuksköterskor under en
utmanande period



Higher education



Work life





Hur kan vi förstå stress och engagemang i arbetet?



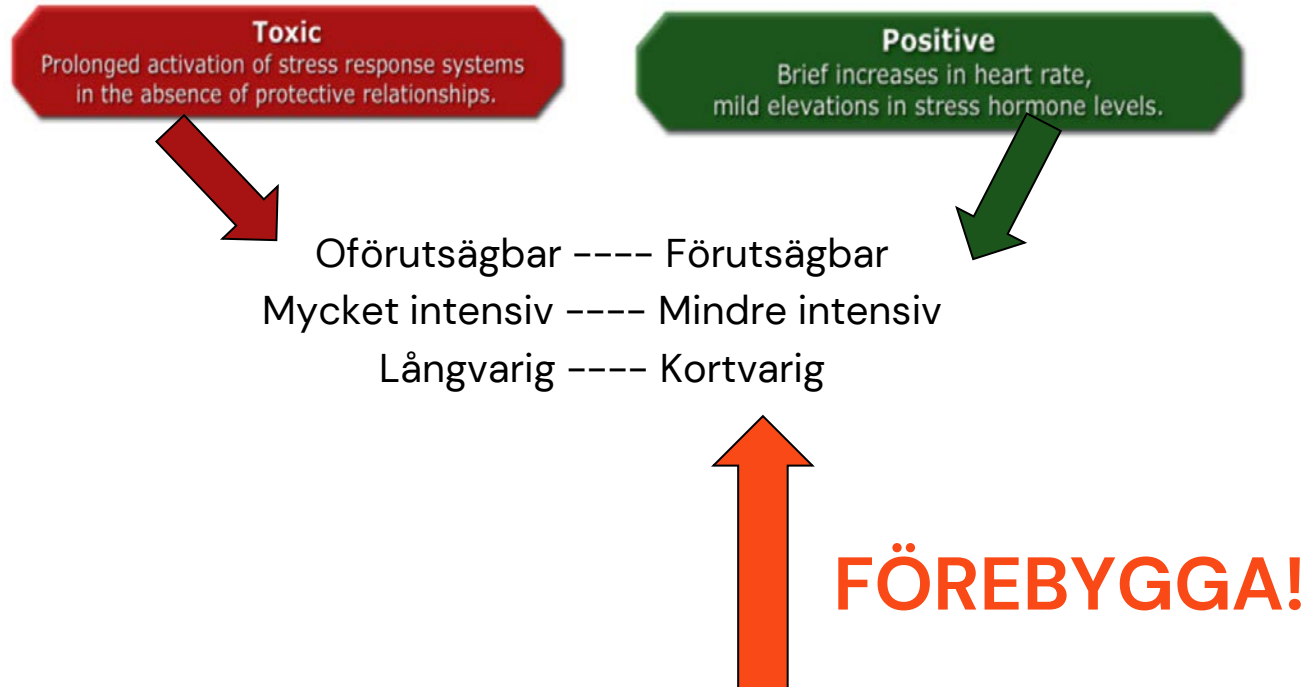
**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

Stress är inte farligt, stress är en del av livet

– Dr Hans Seyle 1936

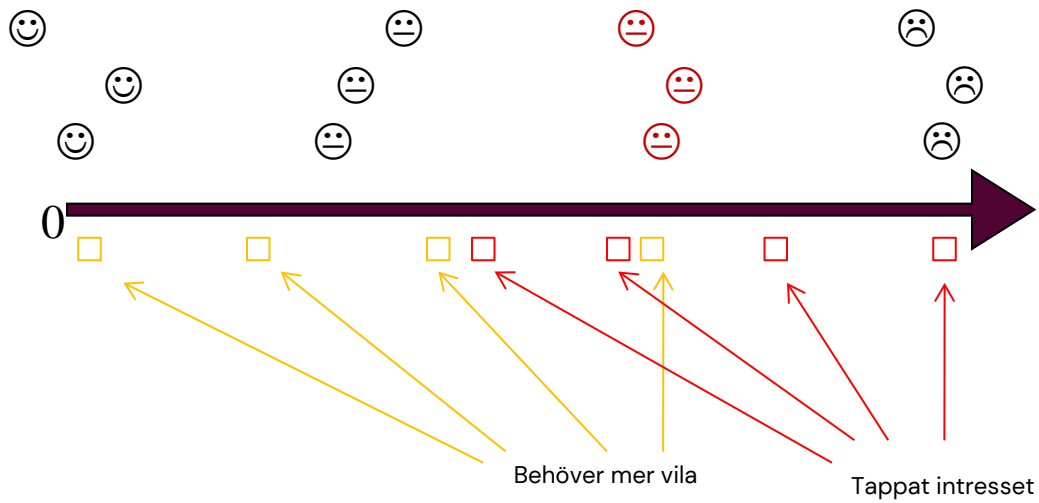


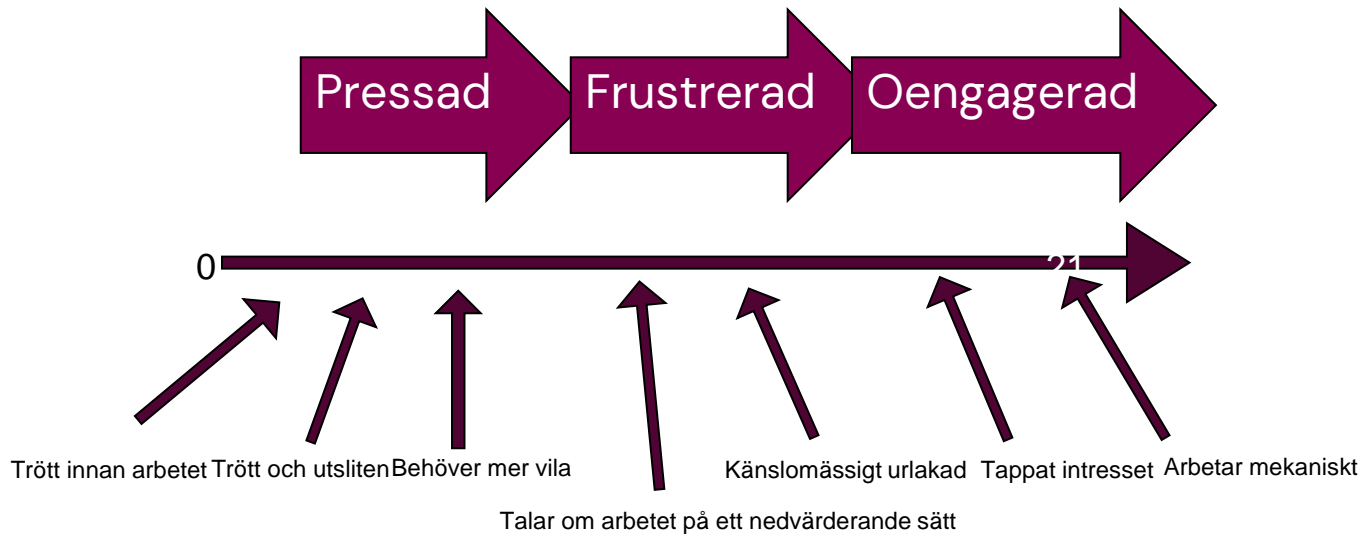
Hur hänger stress och arbetsmotivation ihop?

Symtom på "tidig" utbrändhet

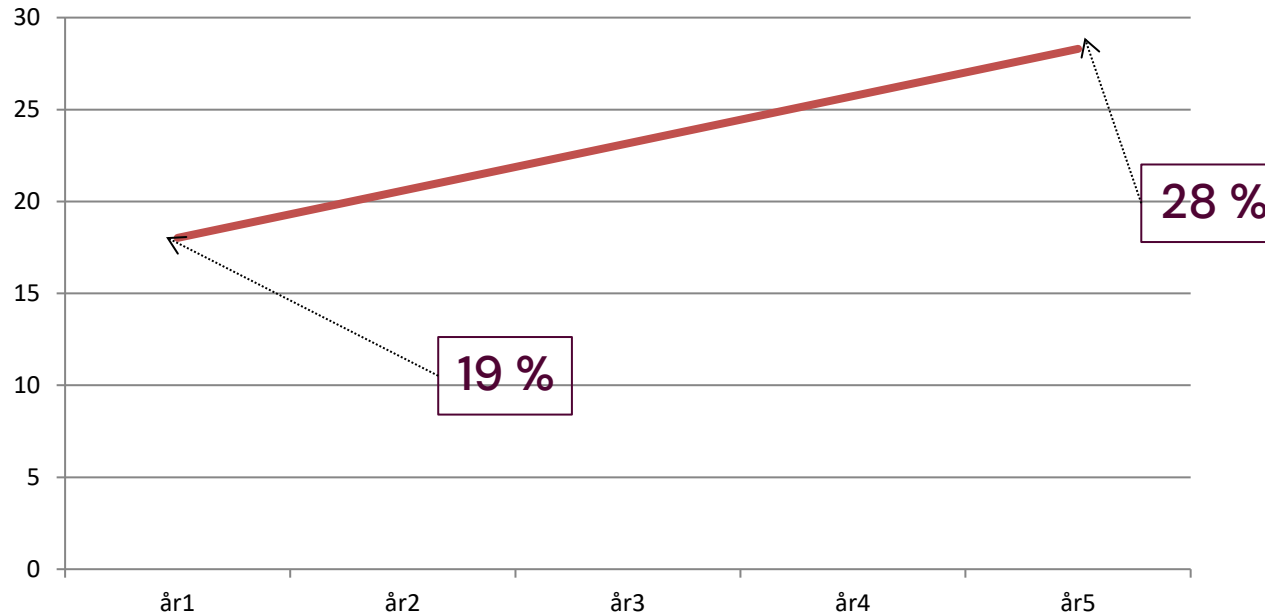
- Utmattning + avstängdhet = Utbrändhet
- Stress → Utmattning → avstängdhet



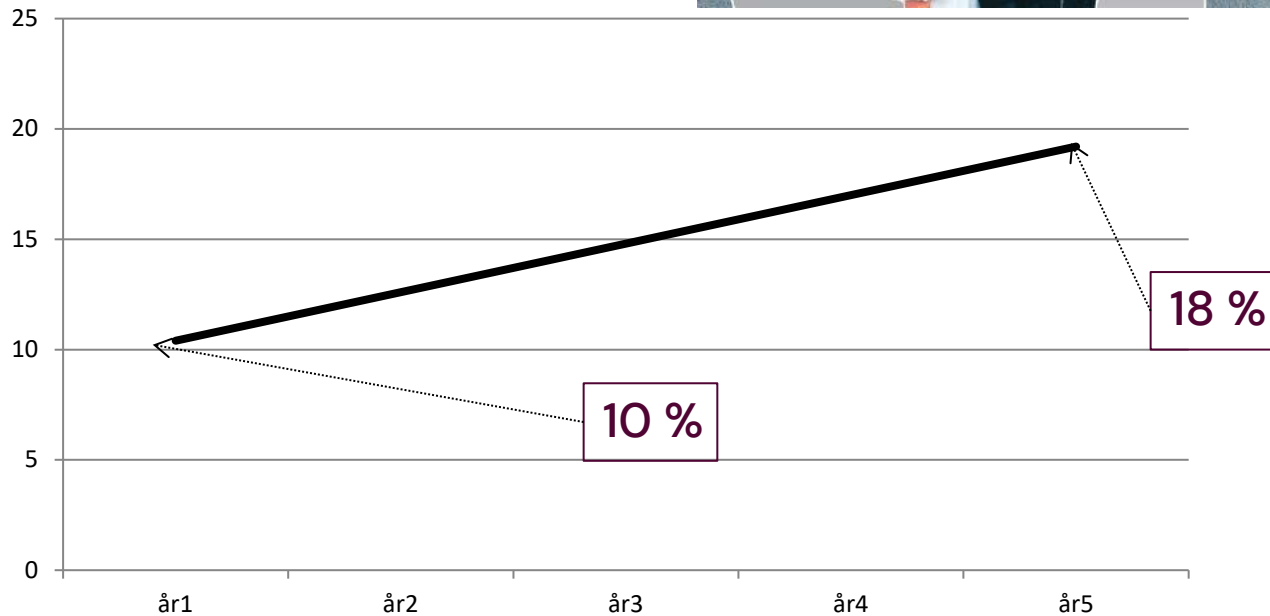




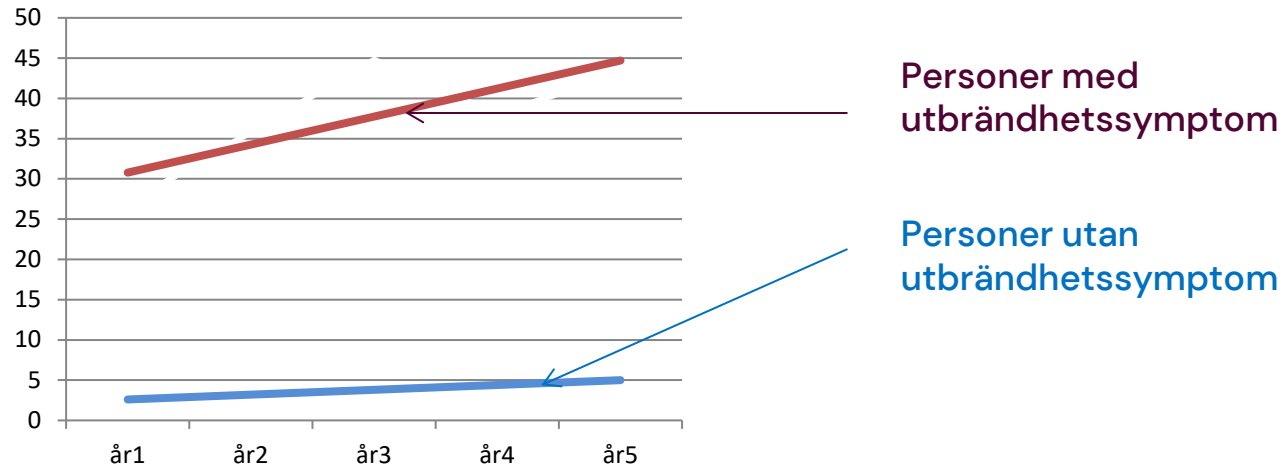
Andel med utbrändhetssymptom (tidiga symtom på stress) 5 första åren i yrket



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



Andel som ofta tänker på att lämna yrket (trend)





Spelar stress någon roll?



**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**



Contents lists available at [ScienceDirect](https://www.sciencedirect.com)

EClinicalMedicine

journal homepage: <https://www.journals.elsevier.com/eclinicalmedicine>



Research Paper

Consequences of early career nurse burnout: A prospective long-term follow-up on cognitive functions, depressive symptoms, and insomnia

Ann Rudman*, Lotta Arborelius, Anna Dahlgren, Anna Finnes, Petter Gustavsson

Division of Psychology, Department of Clinical Neuroscience, Karolinska Institutet, Nobels väg 9, Solna, Stockholm SE-171 65, Sweden

Titta närmare på dessa artiklar och rapport

Report 822/11

Sjuksköterskor 10 år efter examen. Karriär och hälsa. En uppföljning av LUST-undersökningen

Ann Rudman
Anna Dahlgren
Elin Frisgård
Maria Reinius
Maria Skyvet Nilsson
Katarina Göransson
Aleksandra Spödtörn-Bujacz
Petter Gustavsson



tema

Konsekvenser av utbrändhet i början av sjuksköterskors arbetsliv för karriärutvecklingen

Ann Rudman, Petter Gustavsson

Ann Rudman, leg sjuksköterska, docent, Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet, Stockholm. E-post: ann.rudman@ki.se
Petter Gustavsson, professor, Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet, Stockholm. E-post: petter.gustavsson@ki.se

Syftet var att studera om utbrändhet i början av arbetslivet får konsekvenser för yrkesdemografiska faktorer, attityder till arbetet, intentioner att lämna yrket och frågor från arbetet såsom att återvända hem. Studien utfördes från alla

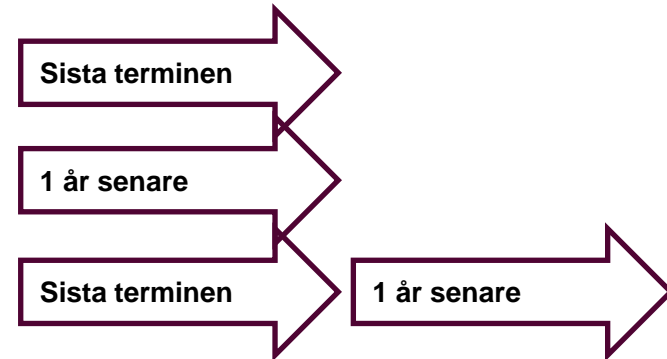
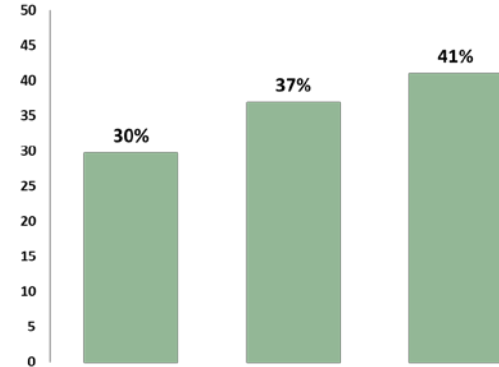
Sammanfattning resultat från utbildning

Symtom på stress/utbrändhet ökar redan under utbildningen

Tidiga symtom på stress/utbrändhet under utbildningen

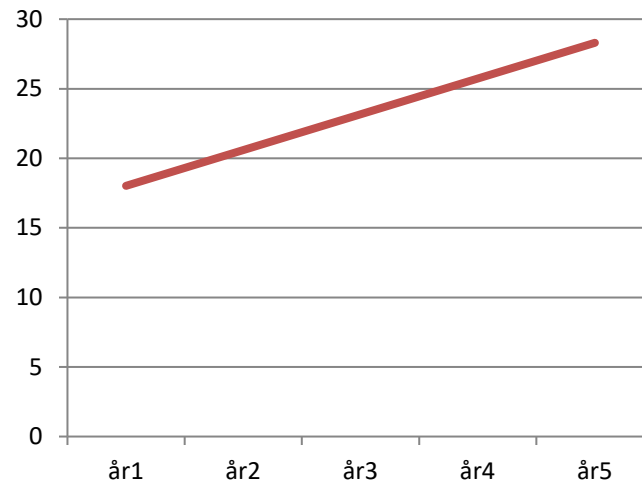
➤ får konsekvenser för

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



Sammanfattning resultat från arbetslivet

Symtom på stress/utbrändhet ökar över tid



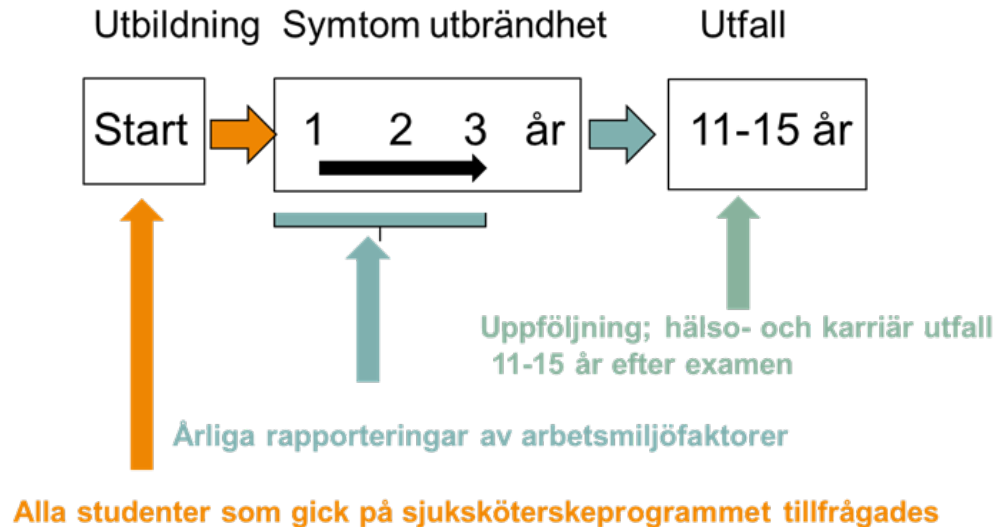
Rudman, A., & Gustavsson, J. P. (2020). Konsekvenser av utbrändhet i början av sjuksköterskors arbetsliv för karriärutveckling. *Socialmedicinsk tidskrift*, 97(1), 92-102. <https://socialmedicinsk.tidskrift.se/index.php/smt/article/view/2119/2047>

Rudman, A., Hörberg, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P. (2020). Hälsa ett decennium efter karriärstart: Långtidsuppföljning av LUST-studien. Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring (d nr 150284) Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.

Rudman, A., Arborelius, L., Dahlgren, A., Finnes, A., & Gustavsson, P. (2020). Consequences of early career nurse burnout: A prospective long-term follow-up on cognitive functions, depressive symptoms, and insomnia. *EclinicalMedicine*, 27, 100565. <https://doi.org/10.1016/j.eclim.2020.100565>

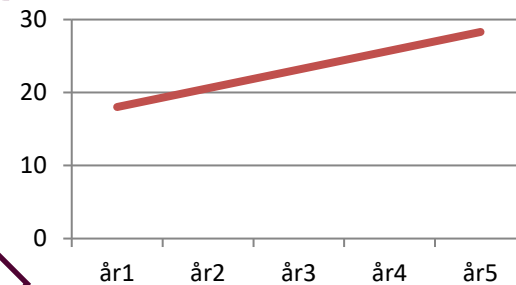
Tidiga symtom på stress/utbrändhet

Konsekvenser?



Sammanfattning resultat från arbetslivet

Symtom på stress/utbrändhet ökar över tid



Tidiga symtom på stress/utbrändhet

➤ får konsekvenser för

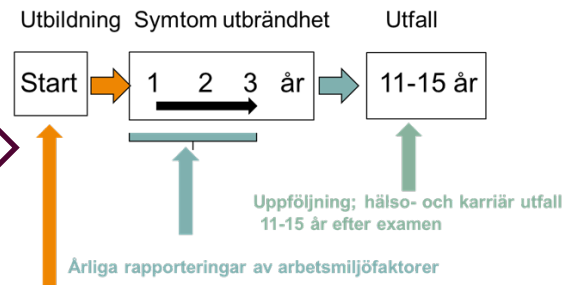
- minne,
- koncentration,
- sömn
- depressiva symtom

10 år senare

➤ får konsekvenser för

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

10 år senare



Alla studenter som gick på sjuksköterskeprogrammet tillfrågades

Abetsmiljö



**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

Resurser

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

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

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

Krav

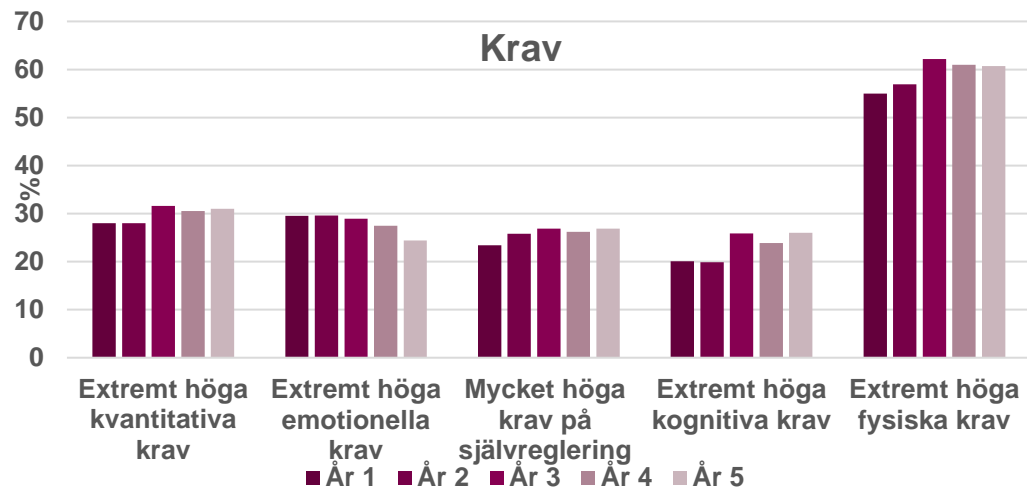
Kvantitativa krav är när arbetstempot är högt och det är för många arbetsuppgifter

Kognitiva krav är när arbetet kräver snabbt beslutsfattande utifrån komplex information

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

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

Fysiska krav är arbetet består av tunga lyft och krävande arbetsställningar



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

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

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

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

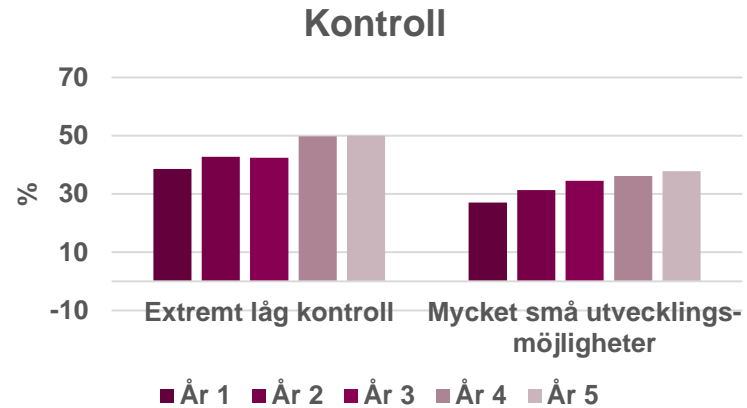
Kognitiva krav är när arbetstempot är högt och det är för många arbetsuppgifter

Kognitiva krav är när arbetet kräver snabbt beslutsfattande utifrån komplex information

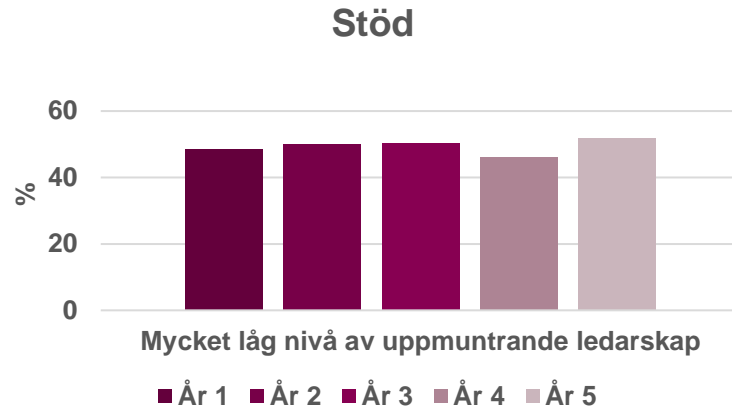
Krav på självreglering är när du behöver dölja känslomässiga reaktioner och hålla inne med tankar och åsikter

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

Fysiska krav är arbetet består av tunga lyft och krävande arbetsställningar

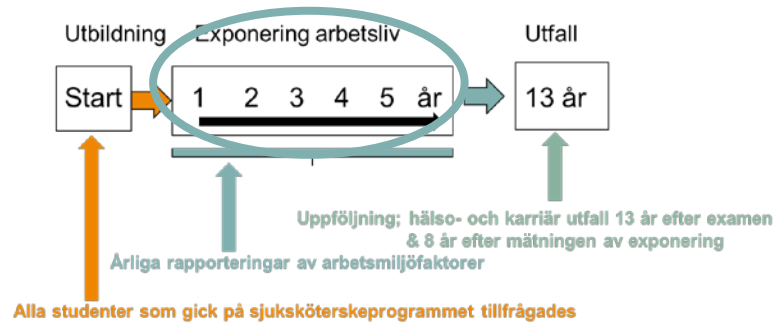


Figur. Prevalens av exponering (uttryckt i procent) för olika aspekter av kontroll i arbetet respektive år efter examen.



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

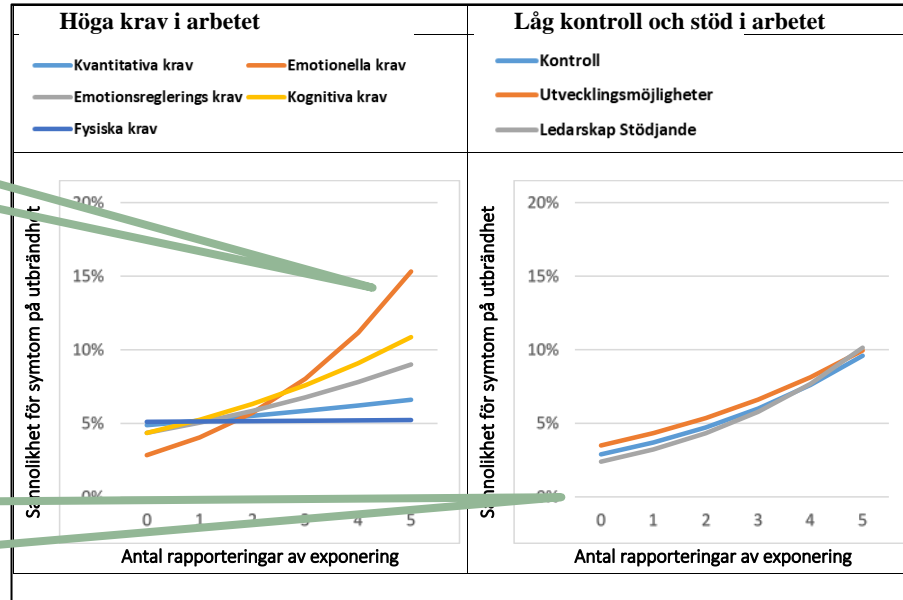
Gustavsson, P., Aurell, J., Jenner, B., Frögéli, E., Annas, P., & Rudman, A. (2018). Psykosociala arbetsmiljörisiker för sjuksköterskor under de fem första åren i yrket: Longitudinell utveckling och förekomst av upprepad samt långvarig exponering. Rapport B2018:1. Avdelningen för psykologi, Institutionen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



Arbetsmiljöstressorer (fem första åren i yrket) → Utbrändhetssymtom (13 år efter examen)

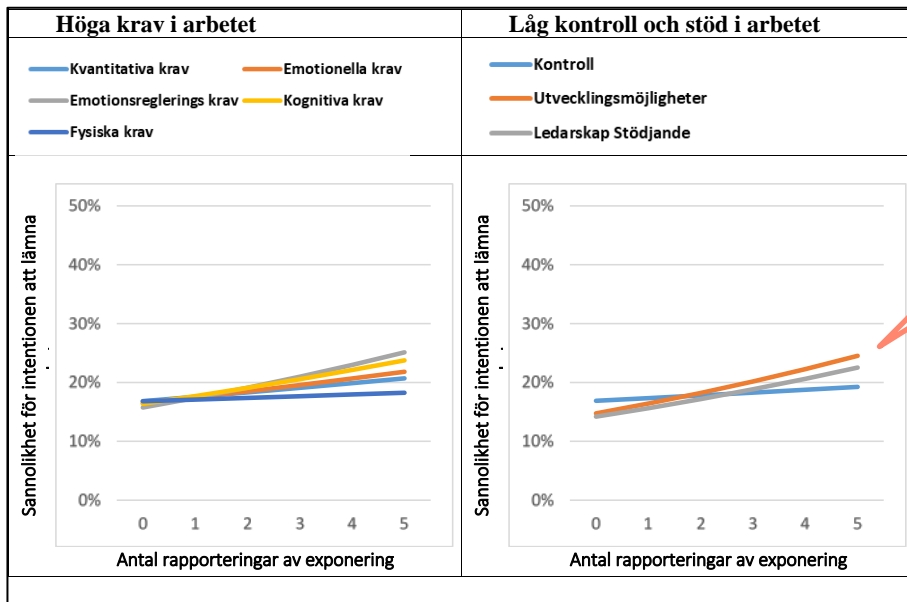
- Höga emotionella krav

- Låg kontroll
- Små utvecklingsmöjligheter
- Lågt stöd från närmaste chef



KRAV Kvantitativa krav =högt tempo och (för) många arbetsuppgifter, **Emotionella krav** =egna och andras känslomässiga reaktioner, **Krav på självreglering** =att behöva dölja sina känslomässiga reaktioner och hålla inne med sina tankar och åsikter, **Kognitiva krav** = arbete som kräver snabbt beslutsfattande utifrån komplex information, **Fysiska krav** =tungt lyft och krävande arbetsställningar
KONTROLL **Kontroll i arbetet** =i vilken utsträckning man har inflytande på arbetsmängden och hur (och när) arbetet kan genomföras, **Utvecklingsmöjligheter** =i vilken utsträckning det finns möjligheter till kompetensutveckling, specialisering och fördjupning
STÖD **Uppmuntrande ledarskap** =om den närmaste chefen är mån om att inkludera sina anställda i viktiga beslut och är aktiv i att stimulera de anställda att utveckla sina färdigheter

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



- Små utvecklingsmöjligheter
- lågt stöd från närmaste chef

KRAV Kvantitativa krav =høgt tempo och (för) många arbetsuppgifter, **Emotionella krav** =egna och andras känslomässiga reaktioner, **Krav på självreglering** =att behöva dölja sina känslomässiga reaktioner och hålla inne med sina tankar och åsikter, **Kognitiva krav** = arbete som kräver snabbt beslutsfattande utifrån komplex information, **Fysiska krav** =tungt lyft och krävande arbetsställningar

KONTROLL **Kontroll i arbetet** =i vilken utsträckning man har inflytande på arbetsmängden och hur (och när) arbetet kan genomföras, **Utvecklingsmöjligheter** =i vilken utsträckning det finns möjligheter till kompetensutveckling, specialisering och fördjupning

STÖD **Uppmuntrande ledarskap** =om den närmaste chefen är mån om att inkludera sina anställda i viktiga beslut och är aktiv i att stimulera de anställda att utveckla sina färdigheter



Erfarna sjuksköterskor








**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

Research Article

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

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

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

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

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

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

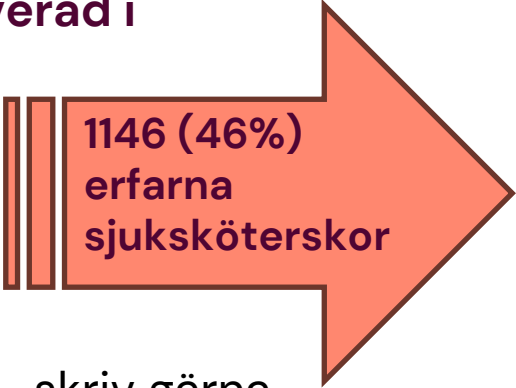
Correspondence should be addressed to Anna Hörberg; anho@du.se

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

Academic Editor: Malakeh Malak

Erfarna sjuksköterskor

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

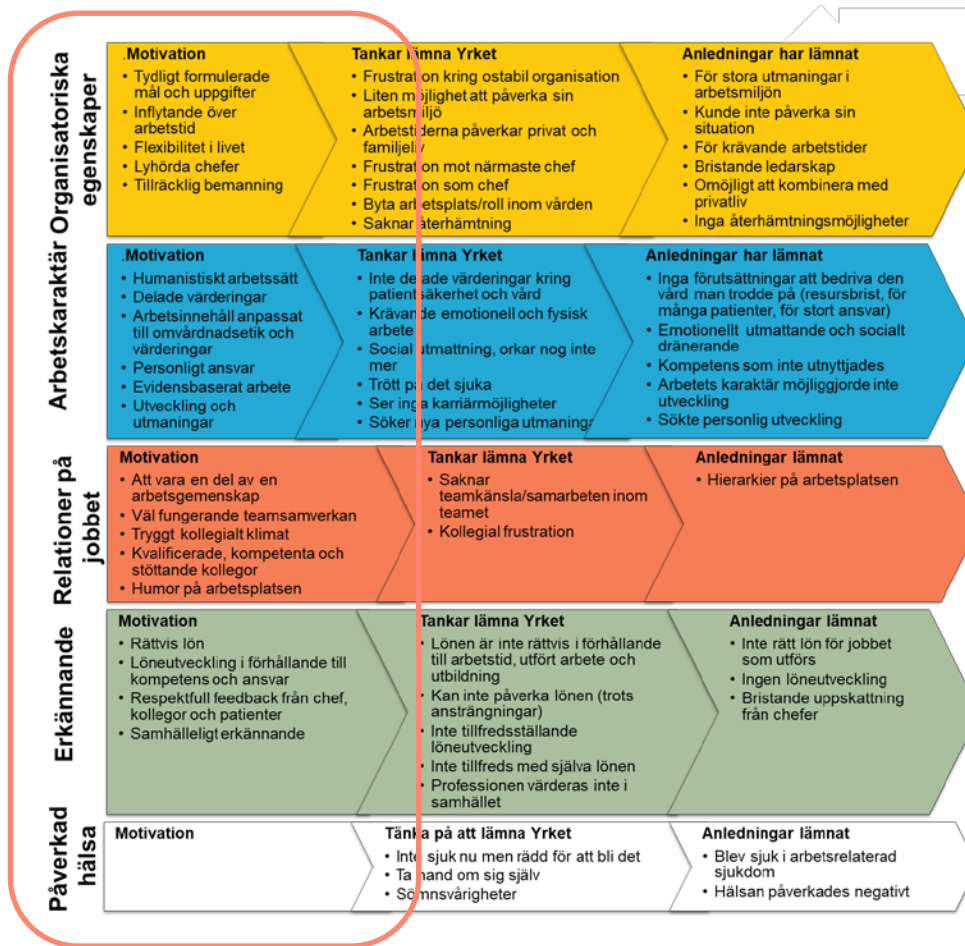


1146 (46%)
erfarna
sjuksköterskor

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

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

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



Motivation

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

Tankar lämna Yrket

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

Anledningar har lämnat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Motivation

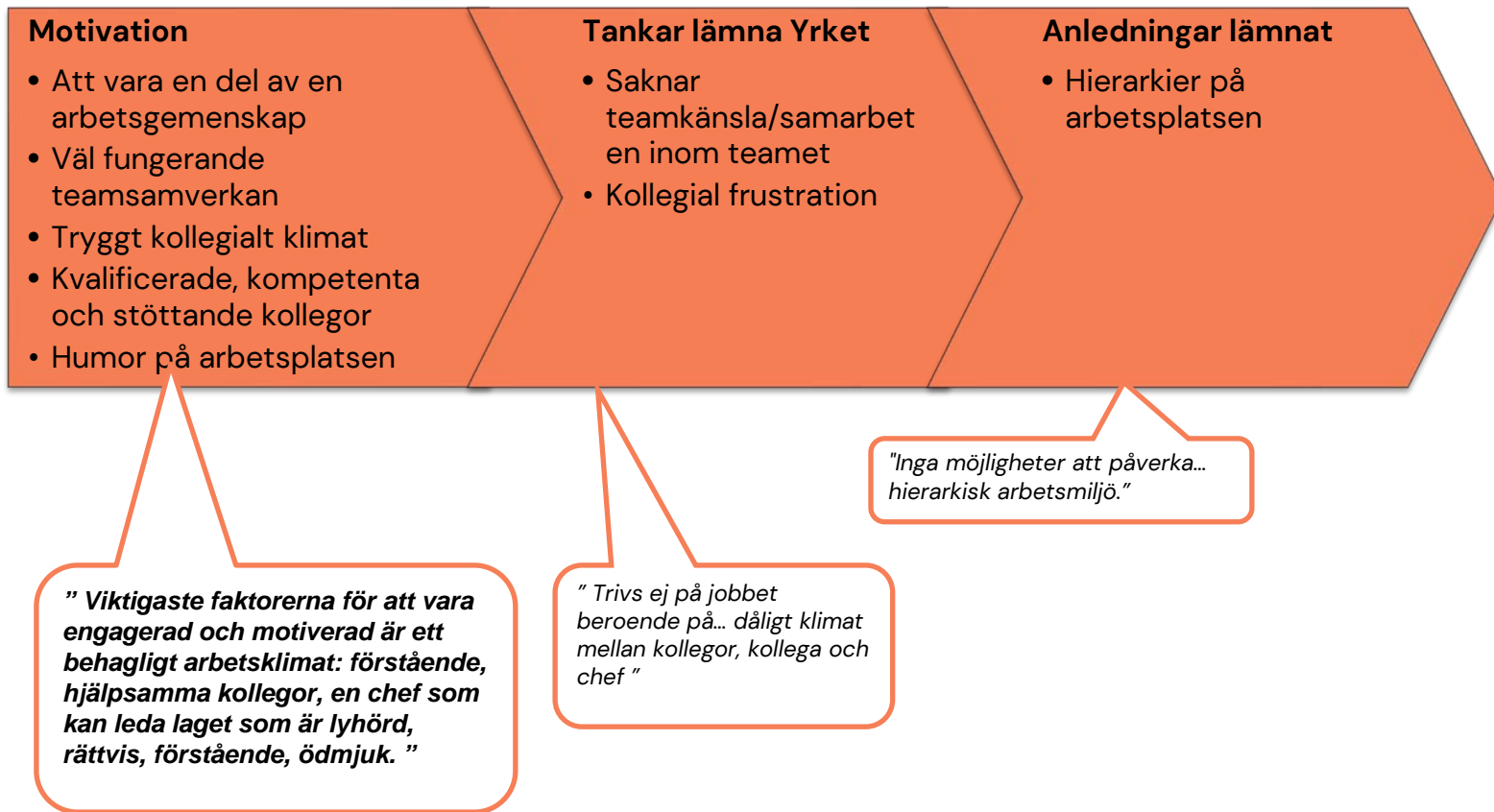
- Humanistiskt arbetssätt
- Delade värderingar
- Arbetsinnehåll anpassat till omvårdnadsetik och värderingar
- Personligt ansvar
- Evidensbaserat arbete
- Utveckling och utmaningar

Tankar lämna Yrket

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

Anledningar har lämnat

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



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

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

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

Motivation

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

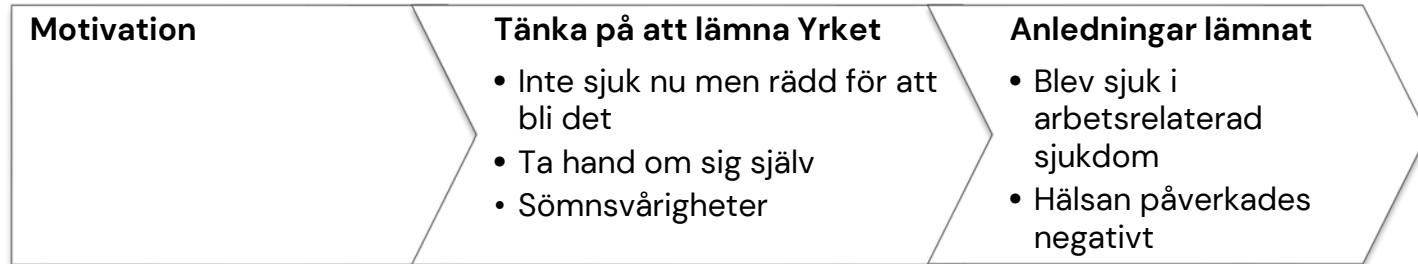
Tankar lämna Yrket

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

Anledningar lämnat

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

Påverkad hälsa



” Stressen på mitt arbete påverkar min kropp. Vill ej bli sjuk av stressen. Skulle vilja arbeta med något utan ansvar för andra människors hälsa. Ansvaret är för tungt.”

*”Arbetstider och arbetsbelastning gjorde att jag blev sjuk.”
” Stressen och de usla arbetsförhållandena med svagt ledarskap gjorde att jag blev sjuk i utmattningssyndrom och ångestsyndrom, Jag såg inte att jag kunde bli frisk om jag stannade i yrket ”*



Karolinska
Institutet



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

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



Karolinska
Institutet

Hållbara arbetsplatser: Organisatoriska friskfaktorers roll i engagerade, tillfredsställda och friska sjuksköterskor genom hela yrkeslivet.



HÖGSKOLAN
DALARNA

Ann Rudman, Oili Dahl, Petter Gustavsson & Julia Cederlund



Syfte

- Att genom en nationell kartläggning undersöka hur friskfaktorer påverkar sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang och hälsa över yrkeslivet.
- Att öka fokuset på möjligheter som verksamheterna besitter när det gäller att skapa förutsättningar för välmående och engagerade medarbetare och välfungerande arbetsplatser över hela karriären.

LUST studien med flera!



Karolinska
Institutet



Petter Gustavsson



Oili Dahl



Julia Cederlund



Ann Rudman



Erik Andersson



Isabelle Hernandez



HÖGSKOLAN
DALARNA



Elin Frögeli



Anna Ehrenberg



Lars Wallin



Maria Skyvell-Nilsson



Ann-Charlotte Falk



Veronica Lindström



Dara Rasoal



Anna Dahlgren



Anne-Marie Boström



Lotta Arborelius



Phil Tucker

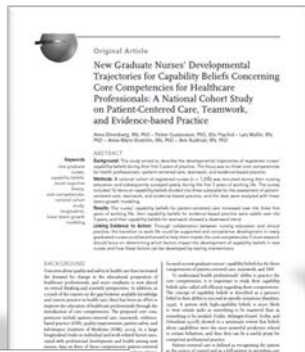


Mervi Flinkman



Christoffer Ericsson

MER INFO



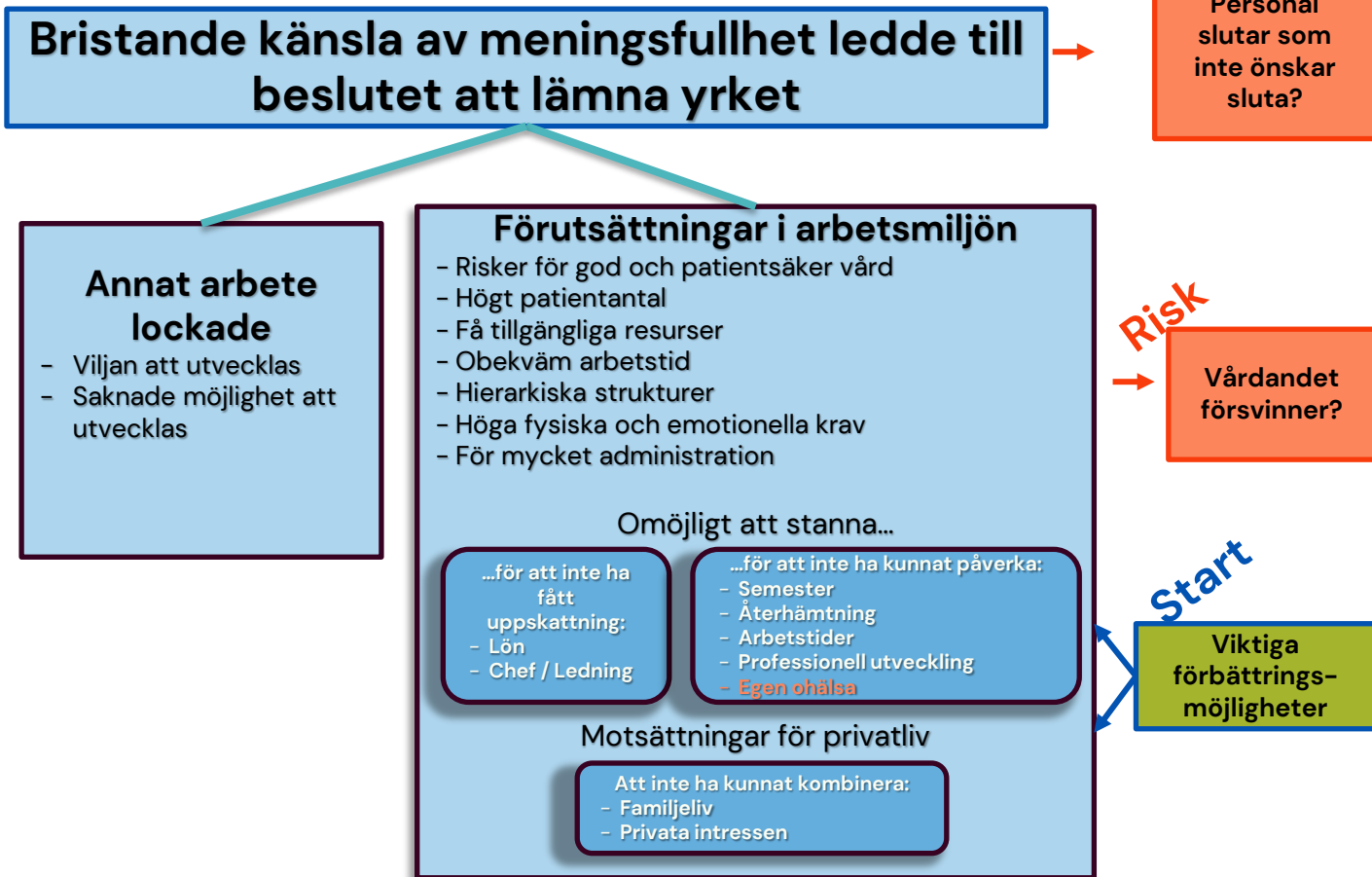
<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>

EXTRA BILDER



**Karolinska
Institutet**

Varför erfarna sjuksköterskor lämnat yrket?





**Karolinska
Institutet**