



# Høgskulen på Vestlandet

## Sykepleie, forskning og fagutvikling (Bacheloroppgave)

SYKHB3001-PRO1-2022-VÅR-FLOWassign

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	28-02-2022 09:00	<b>Termin:</b>	2022 VÅR
<b>Sluttdato:</b>	28-04-2022 14:00	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F + Bestått)
<b>Eksamensform:</b>	Sykepleie, forskning og fagutvikling, Bacheloroppgave		
<b>Flowkode:</b>	203 SYKHB3001 1 PRO1 2022 VÅR		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Deltaker

<b>Kandidatnr.:</b>	440
---------------------	-----

### Informasjon fra deltaker

<b>Antall ord *:</b>	7172
----------------------	------

**Egenerklæring \*:** Ja  
**Jeg bekrefter at jeg har** Ja  
**registrert**  
**oppgavetittelen på**  
**norsk og engelsk i**  
**StudentWeb og vet at**  
**denne vil stå på**  
**vitnemålet mitt \*:**

### Gruppe

<b>Gruppenavn:</b>	(Anonymisert)
<b>Gruppenummer:</b>	66
<b>Andre medlemmer i gruppen:</b>	Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min \*

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? \*

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? \*

Nei



Høgskulen  
på Vestlandet

# BACHELOROPPGAVE

**Forebygging av utbrenthet blant sykepleiere**

Preventing nurse burnout

**Kandidatnummer: 440**

**Antall ord: 7172**

Bachelor i sykepleie

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Institutt for helse- og omsorgsvitenskap

**Innleveringsdato: 28.04.2022**

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle

kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1

## Sammendrag

**Tittel:** Forebygging av utbrenthet blant sykepleiere.

**Bakgrunn:** Den sykepleiermangelen vi observerer i Norge i dag er spådd å bli enorm i løpet av de neste tretten årene. Det er en kjensgjerning at lav bemanning øker presset og arbeidsbelastningen på de sykepleierne som velger å bli værende i yrket. Økt fokus på forebygging av utbrenthet blant sykepleiere kan bidra til at flere velger å bli værende i yrket, på tross av de utfordringene som nødvendigvis ledsager et helsevesen preget av sykepleiermangel.

**Problemstilling:** Hvordan kan utbrenthet blant sykepleiere forebygges?

**Formål:** Å systematisk innhente, analysere og diskutere kunnskap om hvordan utbrenthet blant sykepleiere kan forebygges.

**Metode:** Litteraturstudie basert på forskningsartikler funnet via systematiske litteratursøk i databasene CINAHL, MEDLINE, PsycINFO og Web of Science.

**Resultater:** Utbrenthet blant sykepleiere kan forebygges på både individ- og systemnivå. På individnivå kan sykepleieren praktisere yoga og meditasjon, samt tillære seg hensiktsmessige mestringsstrategier relatert til stress, fatigue og søvn. På systemnivå kan arbeidsgiver forebygge utbrenthet gjennom å skape gode arbeidsmiljø, ansette motiverende ledere, samt være pådrivere for kollegastøtte, mening, mestring, kompetanse og påvirkningskraft blant sine ansatte sykepleiere.

**Konklusjon:** Denne studien viser at selv om utbrenthet blant sykepleiere kan forebygges på både individ- og systemnivå, har arbeidsgiver et tungtveiende og lovfestet ansvar for å skape helsefremmende arbeidsplasser med forsvarlig arbeidsorganisering. Herunder gode arbeidsmiljø som fremmer medvirkning, motivasjon og personlig utvikling, gjennom å styrke de ansattes ressurser og mestringsfølelse. Resultatene fra denne litteraturstudien viser at det også er her nøkkelen til forebygging av utbrenthet blant sykepleiere ligger.

**Nøkkelord:** sykepleier, utbrenthet, forebygge

## Abstract

**Title:** Preventing nurse burnout.

**Background:** The current nurse shortage in Norway is predicted to significantly increase in the next thirteen years. It is well known that low staffing increases the burden of work on the nurses who choose to remain in the profession. An increased focus on preventing nurse burnout can contribute to nurses staying in their profession despite the challenges that necessarily accompanies a health service characterized by nurse shortage.

**Research question:** How can nurse burnout be prevented?

**Purpose:** To systematically collect, analyze and discuss knowledge on preventing nurse burnout.

**Method:** A literature review of research articles found by systematic literature search using the databases CINAHL, MEDLINE, PsycINFO and Web of Science.

**Results:** Burnout among nurses can be prevented at the individual and system level. On an individual level nurses can practice yoga and meditation in addition to learning coping strategies related to stress, fatigue and sleep. At the system level employers can prevent burnout by creating a good work environment, employing motivational leaders, as well as being the driving force for colleague support, meaningfulness, coping, competence and influence among the employees.

**Conclusion:** This study has shown that even though burnout among nurses can be prevented at both the individual and system level, the Norwegian employer has a legal responsibility to create work environments with appropriate work routines that promote health among the employees. A good work environment should encourage participation, motivation and personal development by strengthening the employees' resources and sense of proficiency. The results of this study show that it is also within this area that the key to preventing nurse burnout lies.

**Keywords:** nurse, burnout, occupational burnout, professional burnout, prevent, reduce

# Innhold

<b>1. Introduksjon</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1 Bakgrunn</b> .....	6
<b>1.2 Begrunnelse for valg av tema</b> .....	6
<b>1.3 Formål og problemstilling</b> .....	7
1.3.1 Avgrensning og presisering.....	7
1.3.2 Definisjon av utbredthet.....	7
<b>1.4 Aktuell teori</b> .....	8
1.4.1 Lazarus og Folkmans stressmestringsmodell.....	8
1.4.2 Antonovskys salutogenesemodell .....	8
<b>1.5 Oppgavens oppbygning</b> .....	9
<b>2. Metode</b> .....	<b>10</b>
2.1 Litteraturstudie som metode .....	10
2.2 Databaser og søkeord .....	10
2.3 Inklusjons- og eksklusjonskriterier .....	11
2.4 Søkestrategi .....	12
2.5 Utvelgelsesprosess, kvalitetsvurdering og innholdsforståelse .....	13
2.6 Kildekritikk .....	14
2.7 Metodekritikk.....	15
<b>3. Resultater</b> .....	<b>16</b>
<b>3.1 Forebygging av utbredthet på individnivå</b> .....	16
3.1.1 Yoga .....	16
3.1.2 Meditasjon.....	17
3.1.3 Mestringsstrategier .....	17
<b>3.2 Forebygging av utbredthet på systemnivå</b> .....	18
3.2.1 Opplevelse av å «bety noe».....	18
3.2.2 Transformasjonsledelse.....	19
3.2.3 Psykologisk myndiggjøring og kollegastøtte.....	19
<b>3.3 Hovedfunn</b> .....	20
<b>4. Diskusjon</b> .....	<b>21</b>
4.1 Individrettede tiltak .....	21

4.2 Forebygging av utbredthet på utdanningsnivå .....	23
4.3 Arbeidsgivers ansvar .....	23
4.4 Avrundende resonnement .....	26
4.5 Anbefalinger for praksis .....	27
4.6 Forslag til videre forskning .....	28
<b>5. Konklusjon .....</b>	<b>29</b>
<b>Referanser.....</b>	<b>30</b>
<b>Vedlegg 1: Søkehistorikk fra CINAHL.....</b>	<b>33</b>
<b>Vedlegg 2: Søkehistorikk fra MEDLINE .....</b>	<b>35</b>
<b>Vedlegg 3: Søkehistorikk fra PsycINFO .....</b>	<b>36</b>
<b>Vedlegg 4: Søkehistorikk fra Web of Science .....</b>	<b>37</b>
<b>Vedlegg 5: Litteratormatrise .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabell 1 Søkeord .....</b>	<b>10</b>
<b>Tabell 2 Inklusjons- og eksklusjonskriterier .....</b>	<b>11</b>
<b>Tabell 3 Utdrag fra søkehistorikk .....</b>	<b>13</b>

# 1. Introduksjon

## 1.1 Bakgrunn

Forskning har vist at Norge manglet omlag 7000 sykepleiere i 2021 og at dette tallet trolig kommer til å øke til 28 000 innen 2035 (Gjerde, 2021, s.21; Hjemås et al., 2019, s.57).

Parallelt med dette viser flere undersøkelser at mange sykepleiere allerede har forlatt eller vurderer å forlate jobben sin i helsevesenet. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at 1 av 5 sykepleiere forlater yrket i løpet av de ti første årene etter fullført utdanning (Skjøstad et al., 2017). Samtidig viser en stor spørreundersøkelse som ble gjennomført sommeren 2021, der 1188 kommuneansatte sykepleiere ble stilt spørsmål relatert til yrke og arbeidsplass, at 72 prosent av de spurte har vurdert å forlate yrket eller å bytte arbeidsgiver. På spørsmål om hvilke faktorer som har bidratt til at de ønsker å forlate sykepleieryrket oppgis blant annet utilstrekkelig bemanning, lav lønn og stor fysisk og psykisk arbeidsbelastning som hovedårsaker (Helmers & Johansen, 2021).

## 1.2 Begrunnelse for valg av tema

Temaet som jeg har valgt å fordype meg i er utbrenthet blant sykepleiere i et helsevesen utfordret av sykepleiermangel. Temaet er både faglig og personlig begrunnet.

Den sykepleiermangelen vi observerer i Norge i dag er spådd å bli enorm i løpet av de neste tretten årene. Det er en kjensgjerning at lav bemanning øker presset og arbeidsbelastningen på de sykepleierne som velger å bli værende i yrket. Samtidig er det liten tvil om at sykepleiermangel og stadig økende krav til den enkelte sykepleier, går på bekostning av faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp. Det er sannsynlig at økt fokus på forebygging av utbrenthet blant sykepleiere kan bidra til at flere velger å bli værende i yrket, på tross av de utfordringene som nødvendigvis ledsager et helsevesen preget av sykepleiermangel. Økt fokus på utbrenthet blant sykepleiere vil i så tilfelle være fordelaktig for både sykepleiere, pasienter og samfunnet for øvrig. Hvilket er min faglige begrunnelse for valg av tema.

Etter fem praksisperioder har jeg både observert og selv fått kjenne på hvordan den i utgangspunktet travle sykepleierhverdagen stadig utfordres av økte krav og dilemmaer relatert til blant annet arbeidsmengde, tidspress, prioriteringer, økonomisering og



effektivitet. Videre har jeg gjennom disse praksisperiodene også fått oppleve hvor overarbeidede og utslitte mange sykepleiere dessverre er. Gjennom samtaler med mine medstudenter er det heller ingen tvil om at også sykepleierstudenter er bekymret for å bli utbrente, samtidig som de er usikre på hvor lenge de kommer til å klare å bli værende i sykepleieryrket etter fullført utdanning. Den personlige begrunnelsen for at jeg har valgt dette temaet er at jeg for egen del håper å finne ut hvordan jeg kan unngå å bli utbrent som nyutdannet sykepleier.

### **1.3 Formål og problemstilling**

Formålet med denne oppgaven er å systematisk innhente, analysere og diskutere kunnskap om hvordan utbrenthet blant sykepleiere kan forebygges, og jeg har valgt følgende problemstilling for min oppgave: Hvordan kan utbrenthet blant sykepleiere forebygges?.

#### **1.3.1 Avgrensning og presisering**

Jeg ønsker at den kunnskapen jeg innhenter for å belyse problemstillingen skal være generaliserbar og jeg velger derfor å i størst mulig grad fokusere på forskning som kan la seg generalisere. Dette innebærer at jeg for eksempel velger å ekskludere studier som utelukkende omhandler utbrenthet i møte med spesifikke avdelinger eller videreutdanninger. Jeg kommer ellers til å søke bredt og fokusere på studier fra både primær- og sekundærtjenesten.

#### **1.3.2 Definisjon av utbrenthet**

Videre velger jeg å ta utgangspunkt i Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) sin definisjon av yrkesrelatert utbrenthet. Den norsoversatte definisjonen lyder som følger: «Yrkesmessig utbrenthet, eller arbeidsrelatert fysisk OG psykisk utmattelsestilstand hos en arbeidstaker, er en utmattelsestilstand som skyldes langvarig eksponering for arbeidsrelaterte problemer.» (Bugge, 2021). Dette er en definisjon som er oversatt fra den engelske versjonen, som er grundig utarbeidet og godkjent av 50 europeiske eksperter på området (Guseva et al., 2021).

## 1.4 Aktuell teori

### 1.4.1 Lazarus og Folkmans stressmestringsmodell

Psykologene Richard Lazarus og Susan Folkman definerer stress på følgende måte:

«Psychological stress is a particular relationship between the person and the environment that is appraised by the person as taxing or exceeding his or her resources and endangering his or her well-being.» (Lazarus & Folkman, 1984, s.19). Stress er med andre ord en tilstand som oppstår når individet opplever at det foreligger et misforhold mellom egne opplevde ressurser og omgivelsenes forventninger og krav. Dersom individet opplever å ha få tilgjengelige ressurser, vil selv en liten økning i belastning kunne resultere i vedvarende, negative stressreaksjoner som for eksempel utbrenthet (Samdal et al., 2017, s.11).

Fundamentet for Lazarus og Folkmans transaksjonelle stressteori er premisset om at det er i *samspillet* mellom individet og omgivelsene at stress oppstår (Lazarus og Folkman, 1984, s.293-294). Videre understrekes det at individets opplevelse av egne ressurser kan endres, og at dette kan gjøres både gjennom å justere opplevelsen av egne ressurser – for eksempel gjennom sosial støtte, og gjennom å justere omgivelsenes krav og forventninger på en slik måte at det er mulig for individet å innfri dem (Samdal et al., 2017, s.5). Desto bedre balanse det er mellom individets opplevde belastning og opplevde ressurser, desto større sannsynlighet er det for at individet også opplever mestring. Lazarus og Folkman skiller mellom to typer problemfokuserert mestring, herunder mestringsstrategier som er rettet «utad mot omgivelsene» og mestringsstrategier som er rettet «innover mot enn selv» (Lazarus & Folkman, 1984, s.152-153; Renolen, 2015, s.169-170). Mestringsstrategier som er rettet utad mot omgivelsene kan for eksempel innebære at man forsterker egne ressurser gjennom å søke støtte og hjelp, endrer rutiner eller reduserer andre ytre årsaker til stress. Mestringsstrategier som er rettet innover mot enn selv kan innebære at man for eksempel senker egne ambisjoner, lærer nye ferdigheter eller søker informasjon og kunnskap (Renolen, 2015, s.169-170).

### 1.4.2 Antonovskys salutogenesemodell

Sosiologen Aron Antonovsky har utviklet sin teori om helse og velvære med utgangspunkt i stressforskning. Antonovsky står bak begrepet salutogenese, som handler om hva vi mennesker kan gjøre for å holde oss friske (Renolen, 2015, s.172). Et annet sentralt begrep i

hans teori er «opplevelsen av sammenheng» (Antonovsky, 1987, s.16-18; Renolen, 2015, s.173). Dette begrepet består av følgende tre komponenter: begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet. Gjennom sin forskning har Antonovsky oppdaget en korrelasjon mellom disse tre komponentene og mennesker som klarer å ivareta egen helse på tross av økt belastning i hverdagen (Renolen, 2015, s.173). *Begripelighet* handler om at man forstår det som skjer, og *håndterbarhet* handler om at man opplever at de utfordringene som oppstår kan håndteres. *Meningsfullhet* fremmer lysten til å søke etter en dypere forståelse av verden og de ressursene en har til rådighet (Antonovsky, 1987, s.16-18; Renolen, 2015, s.173). Disse tre komponentene påvirker hverandre. For eksempel vil en person som opplever høy grad av meningsfullhet og begripelighet sannsynligvis også oppleve at motivasjonen for å finne ressurser er høy. Antonovsky peker i sin teori på konkrete ressurser som kan fremme mestring i ulike situasjoner. Disse mestringsressursene finner man både på individ-, gruppe- og samfunnsnivå. Antonovsky understreker at desto flere slike ressurser man innehar, desto bedre helse har man. Eksempler på ulike mestringsressurser er sosial støtte, oversikt og kontroll, materielle verdier, kultur og religion (Renolen, 2015, s.173).

## **1.5 Oppgavens oppbygning**

Denne oppgaven følger IMRaD-strukturen og er delt inn i følgende fem kapitler: introduksjon, metode, resultater, diskusjon og konklusjon. I neste kapittel kommer jeg til å redegjøre for litteraturstudie som metode, samt hvordan jeg har valgt å gå frem for å finne forskning som er relevant for min problemstilling. I tredje kapittel kommer jeg til å presentere de inkluderte forskningsartiklene, før jeg i fjerde kapittel diskuterer resultatene fra denne forskningen i lys av *Lazarus og Folkmans stressmestringsmodell*, *Antonovskys salutogenesemodell* og annen aktuell teori. I femte og siste kapittel presenteres konklusjonen.

## 2. Metode

### 2.1 Litteraturstudie som metode

Denne oppgaven er basert på en litteraturstudie. Litteraturstudien er en systematisering av allerede eksisterende kunnskap, som innhentes ved å søke i utvalgte databaser.

Litteraturstudien er en nyttig metode når man ønsker å skape oversikt over relevant forskning innenfor et bestemt område (Støren, 2013, s.17). Hensikten med en litteraturstudie er å gi leseren en oppdatert forståelse av den kunnskapen som problemstillingen etterspør og beskrive hvordan man har kommet frem til denne kunnskapen (Thidemann, 2019, s.78). En litteraturstudie kan fungere som et alternativ til egne empiriske undersøkelser og i denne oppgaven kommer jeg til å anvende andres empiriske forskning til å besvare egen problemstilling (Christoffersen et al., 2015, s.63).

### 2.2 Databaser og søkeord

Jeg har valgt å benytte meg av følgende fire databaser i mine litteratursøk: CINAHL, MEDLINE, PsycINFO og Web of Science. Disse har jeg valgt på bakgrunn av hvilken kunnskap jeg tenker at jeg trenger for å belyse problemstillingen. I startfasen av litteraturstudien brukte jeg bibliotekets nettsider til å orientere meg i forhold til hvilke databaser som er relevante for min problemstilling (HVL, u.å.).

Videre er de søkeordene jeg har valgt å anvende oppgitt i *Tabell 1*. Disse søkeordene har jeg funnet ved hjelp av MeSH og Thesaurus (National Library of Medicine, u.å.; Thesaurus, u.å.). Førstnevnte er et emneordsystem som jeg benyttet til å oversette problemstillingens tre nøkkelbegrep fra norsk til engelsk. Sistnevnte nettside er en online engelsk synonymordbok som jeg brukte for å finne aktuelle engelske synonymer til henholdsvis *burnout* og *prevent*.

Sykepleier	Utbrenthet	Forebygge
Nurse (Nurs*)	Burnout Burnout, Occupational Burnout, Professional Burnout, Psychological Exhaustion Fatigue	Avert Avoid Prevent Reduce

*Tabell 1* Søkeord

## 2.3 Inklusjons- og eksklusjonskriterier

For å tydeliggjøre litteratursøket, avgrense litteraturmengden og gjøre det enklere å velge ut relevante artikler, satte jeg opp en liste over inklusjons- og eksklusjonskriterier i forkant av litteratursøkene (Thidemann, 2019, s.83). Disse kriteriene er gjengitt i *Tabell 2*.

	Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
<b>Publiseringsår</b>	2012-2022	Artikler publisert før 2012
<b>Språk</b>	Norsk, svensk, dansk og engelsk	Andre språk
<b>Design</b>	Alle typer (Kvantitative-, kvalitative- og litteraturstudier)	Rapporter, fagartikler og kommentarer
<b>Informanter</b>	Sykepleiere som jobber i primær- eller sekundærhelsetjenesten	Andre yrkesgrupper
<b>Problem</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Omhandler <b>forebygging</b> av utbrenthet blant sykepleiere.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Utelukkende omhandler <b>risikofaktorer, årsaker til</b> eller <b>konsekvenser av</b> utbrenthet blant sykepleiere.</li><li>•Helsevesen som er svært ulike det norske.</li><li>•Utelukkende omhandler utbrenthet relatert til spesifikke avdelinger eller videreutdanninger.</li><li>•Omhandler utbrenthet spesifikt relatert til nattevakter eller langvakter.</li><li>•Omhandler utbrenthet relatert til covid-19-pandemien.</li></ul>
<b>Annet</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Fagfellevurderte artikler</li><li>•Tydelig IMRaD-struktur</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Artikler som ikke er fagfellevurderte</li><li>•Artikler uten tydelig IMRaD-struktur</li></ul>

*Tabell 2 Inklusjons- og eksklusjonskriterier*

Dersom en artikkel skulle bli inkludert i litteraturstudien måtte den være publisert i løpet av de siste ti årene og være skrevet på norsk, svensk, dansk eller engelsk. Videre valgte jeg å inkludere alle typer studiedesign – kvantitative-, kvalitative- og litteraturstudier.

Informantene i de inkluderte studiene måtte være sykepleiere og kunne være ansatt i både primær- og sekundærhelsetjenesten. De inkluderte artiklene måtte være fagfellevurderte og ha en tydelig IMRaD-struktur. Videre måtte de inkluderte studiene omhandle *forebygging* av

utbrenthet blant sykepleiere og ikke utelukkende omhandle risikofaktorer, årsaker til eller konsekvenser av utbrenthet blant sykepleiere.

Studier utført i helsevesen som er svært ulike det norske helsevesenet ble ekskludert, da det er sannsynlig at betydelige ulikheter i arbeidsforhold også medfører ulike utgangspunkt for forebygging av utbrenthet. Videre ble studier som utelukkende omhandler utbrenthet relatert til spesifikke avdelinger eller videreutdanninger ekskludert. Dette fordi det er sannsynlig at man i enkelte sykepleierstillinger, f.eks. ved lindrende- pедиатriske-, onkologiske-, psykiatriske- og intensivavdelinger, er særlig disponert for å bli utbrent. Resultatene fra en studie som omhandler forebygging av utbrenthet blant et utvalg sykepleiere der alle f.eks. arbeider ved en lindrende avdeling vil kanskje derfor ikke være representative for forebygging av utbrenthet blant sykepleiere generelt. Videre ble studier som omhandler utbrenthet spesifikt relatert til nattevakter eller langvakter ekskludert. Studier som omhandlet utbrenthet blant sykepleiere relatert til covid-19-pandemien ble også ekskludert på grunnlag av problemstillingens avgrensning og ønsket om å inkludere generaliserbar forskning.

## 2.4 Søkestrategi

Jeg startet de systematiske litteratursøkene i databasen CINAHL. Der søkte jeg på 24 mulige kombinasjoner av de søkeordene som er gjengitt i *Tabell 1*. Gjennom søkene i CINAHL erfarte jeg at søkeordene *Avert*, *Avoid*, *Fatigue* og *Exhaustion* resulterte i mange treff som ikke var relevante for min problemstilling. Samtidig observerte jeg at de artikkeltreffene som herunder var relevante, ble fanget opp av de øvrige søkeordene. Jeg valgte derfor å eliminere disse fire søkeordene fra de påfølgende litteratursøkene. Videre gjennomførte jeg søk i MEDLINE der jeg benyttet meg av ni ulike søkeordkombinasjoner. Litteratursøkene i MEDLINE resulterte i færre, men likevel flere relevante treff, enn i CINAHL. De påfølgende søkene i PsycINFO ga færrest treff og svært få relevante artikler. Søkene i Web of Science resulterte i flere artikkeltreff som er relevante for min problemstilling.

Generelt sett ga søkeordkombinasjonene som inneholdt ordene *Prevent* og *Reduce* flest relevante treff. Jeg fikk treff på mange av de samme artiklene i flere av databasene. Relevante artikler ble fortløpende plukket ut på bakgrunn av tittel og abstract, og totalt 15

artikler ble tatt med videre for grundig gjennomlesning og kvalitetsvurdering. I *Tabell 3* ser man et utdrag fra søkehistorikken min. Tabellen gjengir litteratursøkene der jeg fant de artiklene som, etter kvalitetsvurderingen, ble inkludert i oppgaven. Fullstendig søkehistorikk fra samtlige databaser er lagt ved bakerst i oppgaven (Se *Vedlegg 1* t.o.m. *Vedlegg 4*).

Database og dato for søk	Søkeord	Avgrensninger	Antall treff	Artikler inkludert
<b>CINAHL</b> 13.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	231	Haizlip et al., 2021.
<b>MEDLINE</b> 22.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	220	Kilroy et al., 2022.
<b>MEDLINE</b> 22.03.2022	nurse <b>AND</b> professional <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	169	Alexander et al., 2015.
<b>MEDLINE</b> 22.03.2022	nurs* <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	280	Dahlgren et al., 2022.
<b>Web of Science</b> 23.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type dokument:</b> Artikler <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Fagområde:</b> Nursing <b>Språk:</b> Engelsk	223	Lewis & Cunningham, 2016.
<b>Web of Science</b> 23.03.2022	nurse <b>AND</b> occupational <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type dokument:</b> Artikler <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Fagområde:</b> Nursing <b>Språk:</b> Engelsk	87	Green & Kinchen, 2021.

*Tabell 3* Utdrag fra søkehistorikk

## 2.5 Utvelgelsesprosess, kvalitetsvurdering og innholdsforståelse

Etter en grundig gjennomlesning av de 15 relevante studiene, ekskluderte jeg først fem av artiklene. Disse ble ekskludert på grunnlag av at de hovedsakelig omhandlet årsaker til eller konsekvenser av utbrenthet blant sykepleiere, og derav ikke var relevante for min avgrensede problemstilling. Videre brukte jeg aktuelle sjekklister fra Helsebiblioteket til å vurdere kvaliteten på de resterende ti artiklene (Helsebiblioteket, 2016). Etter dette arbeidet

valgte jeg å ekskludere ytterligere fire studier, da disse artiklene ikke tilfredstilte kvalitetskravene for anvendt studiedesign.

I det videre arbeidet utformet jeg en detaljert litteratormatrise for hver av de gjestående forskningsartiklene (Thidemann, 2019, s.95). Hovedtrekkene fra disse matrisene er oppsummert i en felles litteratormatrise som er vedlagt bakerst i oppgaven (Se *Vedlegg 5*). Gjennom arbeidet med innholdsforståelse av de seks studiene la jeg spesielt merke til to hovedtendenser. Halvparten av artiklene omhandler forebygging av utbrenthet blant sykepleiere på *individnivå*, mens den resterende halvparten omhandler forebygging av utbrenthet på *systemnivå*. Samtidig bemerket jeg meg at samtlige av de seks artiklene presenterer ulike alternativer til hvordan utbrenthet blant sykepleiere kan forebygges. På grunnlag av dette tenker jeg at det i denne litteraturstudien er hensiktsmessig å presentere resultatene fra hver studie individuelt, fremfor å foreta en metaanalyse. Jeg velger i tillegg å presentere resultatene fra den enkelte artikkel innunder en av følgende to kategorier: *Forebygging av utbrenthet på individnivå* og *Forebygging av utbrenthet på systemnivå*. Det velger jeg å gjøre da jeg tenker at dette er en velegnet inndeling og den mest oversiktlige måten å presentere resultatene fra min litteraturstudie på. Resultatene vil bli presentert i kapittel 3.

## **2.6 Kildekritikk**

Fire av de inkluderte forskningsartiklene tilfredstiller i høy grad kvalitetskravene for anvendt studiedesign. I de to resterende studiene identifiserte jeg enkelte mangler under kvalitetsvurderingen. I den ene tverrsnittstudien fremstår det som noe uklart hvordan forskerne har rekruttert deltakere til studien (Lewis & Cunningham, 2016). Mens det i en av de randomiserte kontrollerte studiene fremstår som uklart hvordan randomiseringen av deltakerne er gjennomført (Alexander et al., 2015). Jeg har likevel valgt å inkludere disse to forskningsartiklene i oppgaven min, da de øvrige kvalitetskravene er ivaretatt på en adekvat måte. Samtlige av de inkluderte artiklene er relevante for min problemstilling i kraft av at forskerne undersøker ulike måter utbrenthet blant sykepleiere kan forebygges på.



En av de inkluderte studiene omhandler utbredthet blant *nyutdannede* sykepleiere (Dahlgren et al., 2022). Ved å inkludere denne artikkelen er det sannsynlig at de samlede resultatene fra litteraturstudien ikke nødvendigvis vil være generaliserbare i møte med den øvrige populasjonen av sykepleiere. Jeg har likevel valgt å inkludere denne studien, både fordi den svarer på problemstillingen min og fordi forebygging av utbredthet blant nyutdannede sykepleiere er en helt sentral del av bakgrunnen for denne oppgaven.

Samtlige av de inkluderte artiklene tilfredsstiller de forhåndssette inklusjonskriteriene. Herunder kravene til IMRaD-struktur og fagfellevurdering. Fire av de inkluderte studiene er publisert i løpet av de siste to årene og ingen av artiklene er eldre en syv år. Alle de inkluderte studiene fremstår som oppdaterte, samtidig som etiske hensyn er redegjort for. I de studiene der det har vært aktuelt er samtykke fra deltakere innhentet og datamaterialet anonymisert.

## **2.7 Metodekritikk**

Selv om problemstillingen min er tydelig og avgrenset og de søkeordene som er anvendt i litteratursøkene er basert på problemstillingens tre nøkkelbegrep, kan jeg ikke utelukke at det finnes andre engelske synonymer som ville generert flere relevante artikkeltreff. Samtidig finnes det andre aktuelle databaser som jeg kunne ha valgt å anvende i mine litteratursøk. Når det er sagt, var det av hensyn til oppgavens tidsramme nødvendig å begrense litteratursøkene til det omfanget som er gjengitt i søkehistorikken (Se *Vedlegg 1* t.o.m. *Vedlegg 4*). Videre genererte flere av søkene over 200 artikkeltreff. Dette resulterte i at jeg måtte bruke mye tid og konsentrasjonsevne på å lese gjennom lange trefflister. Dette kan ha resultert i at relevante artikler har blitt oversett som følge av konsentrasjonssvikt. Samtlige av de artiklene som ble vurdert for inklusjon er skrevet på avansert engelsk. Dette kan ha medført feiltolkning og i verste fall ledet til eksklusjon av relevante artikler. Videre er samtlige av de inkluderte artiklene skrevet på engelsk, samtidig som halvparten av studiene er gjennomført i USA, noe som kan ha medført en skjevhet i litteraturstudiens utvalg. Til slutt kan jeg heller ikke utelukke at både enkelte av inklusjons- og eksklusjonskriteriene, samt ikke-anvendte søkeordkombinasjoner, kan ha medført at relevante artikler ikke ble fanget opp av litteratursøkene mine.

### 3. Resultater

Totalt seks forskningsartikler ble inkludert i denne litteraturstudien. Av disse er fem kvantitative studier, herunder tre tverrsnittstudier og to randomiserte kontrollerte studier (randomised controlled study, RCT). Den siste inkluderte artikkelen er en litteraturstudie basert på åtte kvantitative studier.

Alle artiklene er publisert i tidsrommet 2015-2022, og studien bygger på tilsammen 3155 sykepleieres erfaringer. I det følgende kommer jeg til å presentere resultatene fra hver forskningsartikkel individuelt. Samtlige av de inkluderte studiene belyser problemstillingen min ulikt og jeg har derfor valgt å navngi overskriftene i del 3.1 og 3.2 basert på den aktuelle studiens svar på hvordan utbrenthet blant sykepleiere kan forebygges. Valget om å sortere artiklene innunder to kategorier er begrunnet i del 2.5 i metodekapittelet.

#### 3.1 Forebygging av utbrenthet på individnivå

##### 3.1.1 Yoga

I RCT-studien «Yoga for Self-Care and Burnout Prevention Among Nurses» undersøkte forskerne hvorvidt det å praktisere yoga kan bidra til å redusere utbrenthet blant sykepleiere (Alexander et al., 2015). Studiens utvalg besto av 40 sykepleiere som er ansatt ved et amerikansk sykehus. Deltakerne ble fordelt i to grupper med 20 deltakere i hver. Halvparten av deltakerne ble fordelt i behandlingsgruppen og gjennomgikk et åtte uker langt yogakurs. Disse ble sammenlignet opp mot den resterende halvparten av deltakerne fra kontrollgruppen, som ikke gjennomgikk dette kurset. Sammenligningsgrunnlaget mellom de to gruppene ble basert på evalueringsskjemaer som samtlige deltakere fylte ut i forkant og etterkant av de åtte ukene. Skjemaene besto av lukkede spørsmål relatert til livsstil, fysisk og psykisk helse, samt spørsmål relatert til personlighetstrekk som f.eks. åpenhet og nysgjerrighet. Yrkesmessig utbrenthet ble målt utfra variabler relatert til deltakernes opplevelse av (1) emosjonell utmattelse relatert til arbeidsoppgaver og krav fra arbeidsgiver, (2) depersonalisering i møte med pasienter, og (3) oppnåelse av egne faglige mål. *Depersonalisering* blir av artikkelforfatterne definert som en følelse av distanse fra en selv. Resultatene fra studien viser at yoga kan ha en reduserende effekt på utbrenthet blant sykepleiere. Studien peker spesielt på at variablene *emosjonell utmattelse* og *depersonalisering* ble betydelig redusert blant de deltakerne som deltok på yogakurset.

Artikkelforfatterne vurderer studiens resultater som lovende, samtidig som de understreker at ytterligere forskning er nødvendig for å bekrefte deres funn. Avslutningsvis framhever forskerne den lave økonomiske risikoen forbundet med å tilby yogakurs og påpeker at de potensielle fordelene ved at arbeidsgiver tilbyr slike kurs for sine ansatte, nødvendigvis vil veie opp for de økonomiske utgiftene.

### **3.1.2 Meditasjon**

I litteraturstudien «The Effects of Mindfulness Meditation on Stress and Burnout in Nurses» undersøker forskerne foreliggende kunnskap om hvilken effekt meditasjon har på stress og utbrenthet blant sykepleiere (Green & Kinchen, 2021). Studiens utvalg består av åtte forskningsartikler og totalt 290 sykepleieres erfaringer. Artikkelforfatterne har gjennomført søk i følgende databaser: CINAHL, PsycINFO, MEDLINE og Web of Science, og anvendt disse søkeordene: mindfulness, meditation, mindfulness-based stress reduction, burnout, stress, occupational stress og nurs\*. Majoriteten av de inkluderte studiene er basert på gruppesesjoner der deltakerne praktiserte meditasjon daglig i en periode på mellom fire til åtte uker. Meditasjonen foregikk både i fellesskap under gruppesesjonene og individuelt hjemme. De inkluderte studienes deltakere rapporterte blant annet at meditasjonen medførte (1) lavere nivåer av stress, utbrenthet, angst og depressive symptomer, (2) økt selvfølelse, indre balanse, empati og sinnekontroll, (3) forbedret konsentrasjonsevne, relasjonelle forhold og livskvalitet. Studiens resultater viser at meditasjon kan bidra til å redusere utbrenthet blant sykepleiere. Avslutningsvis framhever forskerne hvordan arbeidsgivere i helsevesenet med stor fordel kan tilby sykepleiere introduksjonskurs i meditasjon. De peker herunder særlig på hvordan gruppesesjoner der flere ansatte praktiserer meditasjon i fellesskap kan bidra til å styrke kollegastøtte og samhold på arbeidsplassen.

### **3.1.3 Mestringsstrategier**

I RCT-studien «Randomised control trial of a proactive intervention supporting recovery in relation to stress and irregular work hours: effects on sleep, burn-out, fatigue and somatic symptoms» undersøker forskerne hvorvidt en proaktiv tilnærming til nyutdannede sykepleiere kan forebygge utviklingen av søvnproblemer, utbrenthet, fatigue og somatiske plager (Dahlgren et al., 2022). Artikkelforfatterne forklarer at de med begrepet *proaktiv*

*tilnærming* henviser til et gruppebasert mestringskurs som fokuserer på mestringsstrategier relatert til søvn og recovery. Studiens utvalg besto av 207 nyutdannede sykepleiere som er ansatt ved åtte ulike sykehus i Sverige. Deltakerne ble fordelt i to grupper. 99 av dem utgjorde behandlingsgruppen, mens de resterende 107 deltakerne utgjorde kontrollgruppen. Sykepleierne i behandlingsgruppen deltok på et mestringskurs fordelt over tre gruppesesjoner, med to uker mellom hver sesjon. Fokuset for kurset var mestringsstrategier i møte med yrkesrelatert stress og turnusarbeid. Den første sesjonen omhandlet stressmestring og deltakerne lærte strategier for å ikke ta med seg jobbrelaterte bekymringer hjem. Den andre gruppesesjonen omhandlet hensiktsmessige søvnrutiner i møte med turnusarbeid. Den tredje og siste sesjonen omhandlet strategier relatert til forebygging av fatigue. Samtlige 207 deltakere fylte ut spørreskjemaer relatert til variablene søvn, utbrenthet, fatigue og somatiske plager – både før, under, like etter og seks måneder etter at kurset ble avholdt. Resultatene fra undersøkelsen viser at deltakerne fra behandlingsgruppen rapporterte færre somatiske plager, samt lavere grad av utbrenthet og fatigue etter å ha deltatt på mestringskurset. Samtidig viser resultatene at disse effektene ikke vedvarte frem til det siste spørreskjemaet ble fylt ut, seks måneder etter at mestringskurset fant sted. Artikkelforfatterne oppsummerer eget studie ved å understreke at det kortvarige mestringskurset bidro til å redusere somatiske symptomer, utbrenthet og yrkesrelatert fatigue blant nyutdannede sykepleiere. De tilføyer også at en booster-sesjon for å opprettholde de positive effektene av mestringskurset vil bli vurdert anvendt i videre forskning.

## **3.2 Forebygging av utbrenthet på systemnivå**

### **3.2.1 Opplevelse av å «bety noe»**

I tverrsnittstudien «Mattering: How Organizations, Patients and Peers Can Affect Nurse Burnout and Engagement» undersøker forskerne om det foreligger en sammenheng mellom sykepleieres opplevelse av å «bety noe» på arbeidsplassen og utbrenthet (Haizlip et al., 2021). Å «bety noe» blir i artikkelen definert som å oppleve at man utgjør en forskjell i andres liv. Studiens utvalg besto av 324 sykepleiere som er ansatt ved ulike helseinstitusjoner i USA. Studien gikk ut på at deltakerne besvarte en spørreundersøkelse bestående av lukkede spørsmål relatert til sykepleiernes opplevelse av følgende variabler: å

«bety noe» på arbeidsplassen, sosial støtte fra ledere og kollegaer, utbrenthet og engasjement. Undersøkelsen inkluderte i tillegg to åpne spørsmål der respondentene ble bedt om å fortelle om hva som gjør at de opplever jobben sin som meningsfull, samt fortelle om en konkret situasjon der de opplevde at de betød noe for arbeidsplassen sin. Studiens resultater viser at opplevelsen av å «bety noe» på arbeidsplassen kan ha en forebyggende effekt mot utbrenthet blant sykepleiere. Studien peker spesielt på sykepleieres opplevelse av at jobben de utfører er meningsfull samt støtte fra kollegaer og ledere, som helt sentrale faktorer for at sykepleiere skal oppleve å «bety noe» i profesjonell sammenheng. Avslutningsvis presenterer forskerne resultatenes praktiske implikasjoner. Her understreker de spesielt viktigheten av at ledere i helsevesenet bidrar til å bygge opp gode arbeidsmiljø der kollegastøtte gis en sentral rolle, dette da slike arbeidsmiljø kan medføre økt motstandsdyktighet og engasjement blant sykepleiere.

### **3.2.2 Transformasjonsledelse**

I tverrsnittstudien «Linking Nurse Leadership and Work Characteristics to Nurse Burnout and Engagement» undersøker forskerne hvordan transformasjonsledelse og arbeidsmiljøtiltak påvirker utbrenthet og engasjement blant sykepleiere (Lewis & Cunningham, 2016). Artikkelforfatterne definerer *transformasjonsledelse* som lederskap der lederen motiverer og inspirerer den totale gruppen av medarbeidere til engasjement, samtidig som den ivaretar den enkelte medarbeideren gjennom individuelle tilbakemeldinger og omtanke. Studiens utvalg besto av 120 sykepleiere som er ansatt ved et amerikansk sykehus. Studien gikk ut på at deltakerne besvarte en spørreundersøkelse bestående av lukkede spørsmål relatert til transformasjonsledelse, arbeidsmiljø, utbrenthet og engasjement. Resultatene fra studien viser at transformasjonsledelse er forbundet med lavere grad av utbrenthet og høyere grad av engasjement blant sykepleiere. Studien peker spesielt på overkommelige arbeidsmengder og belønning som forebyggende arbeidsmiljøfaktorer i møte med utbrenthet blant sykepleiere.

### **3.2.3 Psykologisk myndiggjøring og kollegastøtte**

I tverrsnittstudien «Reducing burnout among nurses: The role of high-involvement work practices and colleague support» undersøker forskerne om psykologisk myndiggjøring og kollegastøtte kan bidra til redusere utbrenthet blant sykepleiere (Kilroy et al., 2022).

Artikkelforfatterne beskriver *psykologisk myndiggjøring* som økt indre motivasjon der medarbeideren opplever mening, mestring, kompetanse og påvirkningskraft. Studiens utvalg besto av 2174 sykepleiere som er ansatt i det offentlige helsevesenet i Canada. Deltakerne i studien gjennomførte en 12 siders spørreundersøkelse relatert til de ovenfornevnte variablene. Resultatene fra studien viser at psykologisk myndiggjøring kan bidra til å redusere utbrenthet blant sykepleiere. Studien trekker spesielt frem kollegastøtte som en viktig variabel for å redusere utbrenthet. Artikkelforfatterne vurderer at egne resultater i stor grad bekrefter at ledere kan bidra til å redusere utbrenthet blant sykepleiere gjennom å tilrettelegge for at de ansatte skal oppleve psykologisk myndiggjøring på arbeidsplassen. Forfatterne presenterer et konkret eksempel på hvordan sykepleielederne kan tilrettelegge for dette ved å organisere regelmessige sykepleiermøter, både med og uten tilstedeværelse av lederne selv. Disse møtene vil gi rom for at sykepleierne både kan gi og selv motta kollegastøtte og konstruktive tilbakemeldinger fra medarbeidere og ledere.

### **3.3 Hovedfunn**

Resultatene fra denne litteraturstudien viser at utbrenthet kan forebygges på både *individ- og systemnivå*. Resultatene fra de tre artiklene som omhandler forebygging på individnivå viser at *yoga, meditasjon og mestringsstrategier* alle er hensiktsmessige måter å forebygge utbrenthet blant sykepleiere på. Samlet sett opplevde deltakerne fra disse tre studiene at de ulike tiltakene resulterte i lavere nivåer av depersonalisering, emosjonell utmattelse, stress, utbrenthet og angst. Samtidig som de opplevde økt livskvalitet, forbedret konsentrasjonsevne, økt selvfølelse, indre balanse, styrket empati og bedre sinnekontroll. Resultatene fra de tre resterende studiene, som eksplisitt omhandler forebygging av utbrenthet på systemnivå, viser at *opplevelsen av å «bety noe», transformasjonsledelse, psykologisk myndiggjøring og kollegastøtte* har forebyggende effekt mot utbrenthet blant sykepleiere. Samlet sett peker disse studiene spesielt på sykepleieres opplevelse av at jobben de utfører er meningsfull, samt overkommelige arbeidsmengder, kollegastøtte og belønning som sentrale forebyggende faktorer i møte med utbrenthet. Forskerne i disse tre studiene understreker særlig sykepleiernes nærmeste leder sin sentrale rolle som pådriver for å skape og opprettholde meningsfulle arbeidsmiljø med overkommelige arbeidsmengder og høyt fokus på kollegastøtte.

## 4. Diskusjon

Lazarus og Folkmans stressmestringsmodell er basert på premisset om at det er i samspillet mellom individet og omgivelsene at stress og utbrenthet oppstår (Lazarus og Folkman, 1984, s.293-294). Resultatene fra denne studien tyder på at det er i nettopp dette samspillet at også hovednøkkelen til forebygging av utbrenthet blant sykepleiere ligger.

### 4.1 Individrettede tiltak

Funnene fra denne litteraturstudien viser at individrettede tiltak som yoga, meditasjon og mestringsstrategier har en forebyggende effekt mot utbrenthet blant sykepleiere (Alexander et al., 2015; Green & Kinchen, 2021; Dahlgren et al., 2022). Samtlige av disse tre tiltakene faller innunder det Lazarus og Folkman betegner som problemfokuserede mestringsstrategier rettet innover mot individet (Lazarus & Folkman, 1984, s.152-153). Dette innebærer i praksis at sykepleieren, gjennom å tilegne seg ferdigheter som for eksempel yoga og meditasjon, eller gjennom å lære seg hensiktsmessige mestringsstrategier i møte med yrkesrelatert stress, selvstendig kan mestre det aktuelle problemet - utbrenthet. Yoga og meditasjon som forebyggende tiltak mot utbrenthet bekreftes også av annen forskning på området (Hilcove et al., 2021; Ramachandran et al., 2022).

Studien til Dahlgren et al., (2022) er basert på et proaktivt mestringskurs som blant annet fokuserer på stressmestring, søvnrutiner og forebygging av fatigue. I Norge tilbyr de fleste kommuner *kurs i mestring av belastning* (KiB). Dette er et forskningsbasert kurs som baserer seg på kognitiv atferdsteori og stressteori. Kurset fokuserer på metoder og teknikker rettet mot å mestre belastning i både arbeidslivet og privatlivet (Helsedirektoratet, 2019). Dette er et godt eksempel på et mestringskurs som det kan være aktuelt å anvende i arbeidet med forebygging av utbrenthet blant sykepleiere i norsk sammenheng. Annen forskning bekrefter også at veiledningskurs for utbrente sykepleiere reduserer stress og øker mestringsfølelsen (Hoffart et al., 2014).

Resultatene fra de studiene som omhandler forebygging av utbrenthet ved hjelp av yoga, meditasjon og mestringsstrategier viser en rekke positive effekter blant deltakerne (Alexander et al., 2015; Green & Kinchen, 2021; Dahlgren et al., 2022). Studiene viser blant

annet at deltakerne opplevde lavere nivåer av henholdsvis depersonalisering, emosjonell utmattelse, angst, stress og utbrenthet. Samtidig opplevde de økt livsglede, forbedret konsentrasjonsevne, økt selvfølelse og indre balanse, styrket empati og bedre sinnekontroll. Flere av disse effektene faller innunder det Antonovsky omtaler som en «opplevelse av sammenheng» (Antonovsky, 1987, s.16-18; Renolen, 2015, s.173). Gjennom å for eksempel tillære seg mestringsstrategier relatert til stress, fatigue og søvn, slik som deltakerne på mestringskurset gjorde, er det ikke vanskelig å forestille seg at deltakerne opplevde hverdagen som både mer *begripelig* og *håndterbar* i etterkant. Det er heller ikke vanskelig å tenke seg at noen av de rapporterte effektene, som for eksempel økt livsglede, selvfølelse og indre balanse, er forenelig med det Antonovsky omtaler som *meningsfullhet*. Samlet sett, kan man altså argumentere for at man ved å praktisere yoga, meditasjon og mestringsstrategier vil oppfylle samtlige tre komponenter fra Antonovskys teori om helse og velvære (Antonovsky, 1987, s.16-18; Renolen, 2015, s.173). Når så alle disse komponentene er oppfylt er det ifølge Antonovsky stor sannsynlighet for at man klarer å ivareta egen helse på tross av økt belastning i hverdagen. Sykepleiere kan med andre ord bli bedre rustet til å takle den belastningen som nødvendigvis medfølger yrket sitt, dersom de implementerer de ovenfornevnte tiltakene i hverdagen sin.

Sykepleier og yogainstruktør Kine Fossum har laget et 13 trinns yogaprogram som sykepleiere kan anvende for å praktisere yoga alene eller i gruppe, for å forebygge fysisk og mentalt stress i hverdagen (Fossum, 2017). Yoga, meditasjon og mestringsstrategier er alle individrettede tiltak som på tilsynelatende enkelt vis kan gjennomføres både individuelt og i gruppe, men som uansett krever en viss egeninnsats fra den enkelte sykepleier. I denne forbindelse er det nærliggende å adressere det faktum at det kan være vanskelig å motivere seg selv til å for eksempel praktisere yoga på egenhånd, ved siden av en allerede travel hverdag i fulltidsstilling som sykepleier. Dette påpekes også i flere av de inkluderte studiene, som framhever arbeidsgivers særlige ansvar for å forebygge utbrenthet blant sine ansatte. Alexander et al., (2015) understreker blant annet hvordan arbeidsgiver bør tilrettelegge for at de ansatte får mulighet til å delta på yogakurs som en del av det forebyggende arbeidet mot utbrenthet. Samtidig argumenter Green & Kinchen (2021) tilsvarende for at arbeidsgiver med stor fordel kan tilby sine ansatte kurs i meditasjon. De vektlegger herunder at gruppetimer der flere sykepleiekollegaer praktiserer meditasjon sammen kan bidra til å



styrke kollegastøtte og samhold på arbeidsplassen. Sistnevnte er trolig et funn som også lar seg generalisere til å gjelde for yoga- og mestringskurs.

## **4.2 Forebygging av utbrenthet på utdanningsnivå**

Nyutdannede sykepleiere er spesielt utsatt for utbrenthet og særlig sårbare for stressreaksjoner i overgangen mellom studielivet og yrkeslivet (Kristoffersen, 2016, s.277). Selv om resultatene fra denne litteraturstudien i stor grad omhandler hva henholdsvis sykepleieren selv og arbeidsgiver kan gjøre for å forebygge utbrenthet. Tenker jeg at det også er høyst relevant å påpeke utdanningsinstitusjonenes viktige rolle i forebygging av utbrenthet blant nyutdannede sykepleiere. I lys av resultatene fra studien til Dahlgren et al., (2022) kan man for eksempel argumentere for at denne typen mestringskurs kan avholdes allerede på utdanningsnivå. Ved å lære hensiktsmessige mestringsstrategier, for eksempel i løpet av det siste semesteret av utdanningen, kan sykepleierstudenten bli bedre rustet for å møte den nye tilværelsen som nyutdannet sykepleier og sådan også være mindre sårbar for utbrenthet.

## **4.3 Arbeidsgivers ansvar**

Det er en kjent sak at sykepleieryrket er krevende og at stadig økende krav til blant annet arbeidsmengde, tidspress, prioriteringer, økonomisering og effektivitet kan oppleves som svært belastende for den enkelte sykepleier (Kristoffersen, 2016, s.277-278). De fleste sykepleierstudenter blir tidlig i utdanningen bevisst den mentale- og fysiske belastningen som ledsager sykepleieryrket. Man kan i så henseende argumentere for at den som velger å utdanne seg som sykepleier, vel vitende om denne belastningen, også har et implisitt ansvar for å ivareta egen helse – herunder å ta hensiktsmessige forhåndsregler for å unngå utbrenthet. Når det er sagt, kan ikke det fulle ansvaret for å forebygge utbrenthet foreskrives den enkelte sykepleier, og mange argumenterer derfor for at det eksplisitte ansvaret for forebygging av utbrenthet nødvendigvis må ligge hos arbeidsgiver.

De øvrige resultatene fra litteraturstudien peker mot at utbrenthet blant sykepleiere hovedsakelig bør forebygges på systemnivå. Herunder trekkes spesielt opplevelsen av å «bety noe», transformasjonsledelse, psykologisk myndiggjøring og kollegastøtte fram som

forebyggende faktorer (Haizlip et al., 2021; Kilroy et al., 2022; Lewis & Cunningham, 2016). Disse tiltakene faller innunder det Lazarus og Folkman betegner som problemfokuserede mestringsstrategier rettet utad mot omgivelsene (Lazarus & Folkman, 1984, s.152-153).

Studien til Haizlip et al., (2021) viser at sykepleiere som opplever jobben sin som meningsfull, samt opplever å få tilstrekkelig støtte fra kollegaer og ledere, har lavere risiko for å bli utbrente. Disse funnene underbygges også av Kilroy et al., (2022) som viser hvordan sykepleiere som opplever mening, mestring, kompetanse og påvirkningskraft i egen arbeidshverdag, har lavere sannsynlighet for å bli utbrent. I likhet med Haizlip et al., (2021) framhever også Kilroy et al., (2022) kollegastøtte som en helt sentral faktor i det forebyggende arbeidet. Sosial støtte er en av flere mestringsressurser som Antonovsky framhever i sin teori om helse og velvære (Renolen, 2015, s.173). Sosial støtte kan i dette tilfellet oversettes til kollegastøtte, og er ifølge Antonovsky en av de viktigste helsefremmende ressursene vi har. Dette poenget underbygges også av resultatene fra de ovenfornevnte studiene i den forstand at kollegastøtte bidrar til å fremme helse ved å forebygge utbrenthet.

Videre viser studien til Lewis & Cunningham (2016) at sykepleiere som har ledere som engasjerer den totale gruppen medarbeidere, samtidig som de ivaretar den enkelte sykepleier gjennom individuelle tilbakemeldinger og omtanke, sjeldnere opplever symptomer på utbrenthet. I denne studien fremheves spesielt overkommelige arbeidsmengder og belønning som forebyggende faktorer. Også Haizlip et al., (2021) understreker sykepleielederens spesifikke ansvar for å skape gode arbeidsmiljø der kollegastøtte gis en sentral rolle. Mens Kilroy et al., (2022) peker på hvordan ledere kan tilrettelegge for at de ansatte opplever mening, mestring, kompetanse og påvirkningskraft gjennom å organisere regelmessige sykepleiermøter, både med og uten tilstedeværelse av lederne selv. Disse møtene vil skape rom for at sykepleierne selv kan gi og motta kollegastøtte og konstruktive tilbakemeldinger fra sykepleierkollegaer og ledere. «Oversikt og kontroll» er en annen mestringsressurs som Antonovsky framhever i sin teori (Renolen, 2015, s.173). I denne sammenheng kan man argumentere for at overkommelige arbeidsmengder, hyppige tilbakemeldinger og opplevelse av påvirkningskraft bidrar til at sykepleieren opplever å ha oversikt og kontroll i egen arbeidshverdag.

Resultatene fra de studiene som omhandler forebygging av utbrenthet på systemnivå trekker særlig fram følgende faktorer: sykepleierens følelse av at jobben de utfører er meningsfull, overkommelige arbeidsmengder, kollegastøtte og belønning, som helt sentrale faktorer for forebygging av utbrenthet. Videre framhever disse studiene arbeidsgivers eksplisitte ansvar for å skape meningsfulle arbeidsmiljø, med fokus på overkommelige arbeidsmengder og kollegastøtte, i arbeidet med å forebygge utbrenthet blant sykepleiere (Haizlip et al., 2021; Kilroy et al., 2022; Lewis & Cunningham, 2016). Om vi ser på disse momentene i lys av Antonovskys teori kan vi argumentere for at dersom sykepleieren opplever jobben sin som meningsfull, vil også lysten til å søke etter flere mestringsressurser som for eksempel kollegastøtte og påvirkningskraft, øke. Desto flere slike ressurser individet, gruppen eller samfunnet innehar, desto bedre vil også helsen til de involverte være, ifølge Antonovsky (Antonovsky, 1987, s.16-18).

God ledelse trekkes også i faglitteraturen frem som et av de mest effektive tiltakene for å forebygge utbrenthet. Åse Renolen skriver følgende om emnet: «Det er ledelsen som har ansvaret for å legge forholdene til rette slik at arbeidstakerne opplever livsglede, motivasjon og trivsel.» (Renolen, 2015, s.163). Dette underbygges av Nina Jahren Kristoffersen, som fremhever hvor viktig det er at lederne gir de ansatte anerkjennelse, konstruktiv kritikk og god veiledning. Videre understreker også hun lederens spesifikke ansvar for å skape et arbeidsmiljø der de ansatte får mulighet til å gi tilbakemeldinger til hverandre (Kristoffersen, 2016, s.282).

I norsk sammenheng er det i denne forbindelse viktig å understreke at arbeidsgiver har en lovfestet plikt til å være pådriver for å skape en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon for sine ansatte. Arbeidsmiljøloven innledes som følgende: «Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon» (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1). Helsefremmende arbeidsplasser kjennetegnes av (1) en hensiktsmessig arbeidsorganisering som er tilpasset den enkelte ansattes forutsetninger, og (2) gode arbeidsmiljø som fremmer medvirkning, motivasjon og personlig utvikling gjennom å styrke de ansattes ressurser og mestringsfølelse, noe som igjen medfører at de ansatte opplever arbeidet de utfører som meningsfullt (Arbeidstilsynet, u.å.).

#### 4.4 Avrundende resonnement

Antonovsky framhever hvordan tilstedeværelsen av komponentene begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet er helt sentrale for at mennesker skal klare å ivareta egen helse når de utsettes for økt belastning i hverdagen (Antonovsky, 1987, s.16-18). Det er også dette resultatene fra de studiene som omhandler forebygging av utbrenthet på individnivå vitner om (Alexander et al., 2015; Green & Kinchen, 2021; Dahlgren et al., 2022). Individet kan gjennom å praktisere henholdsvis yoga, meditasjon og mestringsstrategier oppfylle Antonovskys tre komponenter for «opplevelse av sammenheng», og sådan både fremme egen helse og bygge motstand mot negative helsekonsekvenser som for eksempel utbrenthet.

Lazarus og Folkman understreker i sin teori at stress er en tilstand som oppstår når individet opplever at det er et stort gap mellom egne opplevde ressurser og omgivelsenes krav og forventninger. Samtidig framhever de at desto bedre balanse det er mellom individets opplevde belastning og opplevde ressurser, desto større sannsynlighet er det for at individet opplever mestring (Lazarus & Folkman, 1984, s.19). Det er også dette resultatene fra de studiene som omhandler forebygging av utbrenthet på systemnivå vitner om (Haizlip et al., 2021; Kilroy et al., 2022; Lewis & Cunningham, 2016). Gjennom støtte fra kollegaer og ledere, gode arbeidsmiljø og opplevelse av mening og påvirkningskraft i egen arbeidshverdag, opplever sykepleierne at det er god balanse mellom egne opplevde ressurser og omgivelsenes krav og forventninger.

Forebygging på henholdsvis individ- og systemnivå er ikke nødvendigvis to separate anliggende. Det er derfor også nærliggende å anta at forebygging av utbrenthet blant sykepleiere optimalt sett bør pågå parallelt på begge nivåene, for best mulig effekt.

Femti prosent av norske sykepleiere arbeider deltid (NSF, u.å.). Forskning har vist at mange sykepleiere oppgir at de velger å jobbe i deltidsstillinger fordi de ønsker å tilbringe mer tid sammen med familien sin (Haugland & Reime, 2019). Gjennom egne praksisperioder har jeg selv spurt deltidsansatte sykepleiere om hva som er grunnen til at de velger å arbeide deltid, og har stort sett fått til svar at de synes at det er for krevende å arbeide i fulltidsstilling. Dette er selvsagt kun en personlig erfaring og ikke forskning. Det er likevel fristende, å i lys av

resultatene fra denne litteraturstudien, spør seg selv hvorvidt de sykepleierne som arbeider i deltidstillinger hadde valgt å gjøre det samme i et annet yrke, og ikke minst om økt fokus på forebygging av utbrenthet blant sykepleiere kunne ha medført at de i stedet valgte å bli værende i en fulltidsstilling.

Når vi ser på de samlede resultatene fra denne litteraturstudien er det mye som peker mot at forebygging av utbrenthet ikke utelukkende kan være et individansvar. I Norge har arbeidsgiver et lovpålagt ansvar for å skape helsefremmende arbeidsplasser med hensiktsmessig arbeidsorganisering. Herunder et særlig ansvar for å skape gode arbeidsmiljø som fremmer medvirkning, motivasjon og personlig utvikling gjennom å styrke de ansattes ressurser og mestringsfølelse. Resultatene fra denne studien viser at nettopp disse momentene også har en forebyggende effekt mot utbrenthet blant sykepleiere, og at det trolig er her mye av løsningen på problemet ligger.

Det er god grunn til å tro at sykepleieryrket vil være både travelt og krevende i all overskuelig framtid, og det er derfor rimelig å forvente at de som velger å utdanne seg til sykepleier gjør det de kan for å opprettholde adekvat fysisk- og mental helse. Når det er sagt. Dersom et yrke er objektivt krevende og belastende for de som arbeider i det, kan det ikke utelukkende være opp til den enkelte arbeidstager å på fritiden gardere seg mot eventuelle helsetap som er forårsaket av arbeidets karakter. Ideelt sett, burde derfor all eksplisitt forebygging av utbrenthet blant sykepleiere foregå i arbeidstiden og i regi arbeidsgiver. I de tilfellene der dette ikke er mulig, kan arbeidsgiver likevel tilrettelegge for at sykepleiere har mulighet til å praktisere rimelige, helsefremmende og forebyggende tiltak utenom arbeidstiden.

#### **4.5 Anbefalinger for praksis**

Samtlige av funnene fra denne studien er overførbare til praksis. Selv om det kanskje ikke er realistisk at yoga og meditasjon gjennomføres i løpet av arbeidstiden i helsevesenet, kan arbeidsgiver likevel tilrettelegge for at de ansatte har mulighet til å praktisere disse aktivitetene sammen med kollegaer utenom arbeidstiden. Dette kan for eksempel gjøres gjennom å opprette en bedriftsavtale med et treningssenter som tilbyr disse aktivitetene. På

denne måten kan de ansatte delta på gratis eller rabatterte yoga- og meditasjonstimer sammen med sine medarbeidere. Arbeidsgiver kan herunder også leie inn en kursholder som for eksempel arrangerer introduksjonskurs i yoga, dersom det er interesse for dette blant de ansatte. Videre kan arbeidsgiver være pådriver for at det blir arrangert obligatoriske mestringskurs for sine ansatte, for eksempel *kurs i belastningsmestring*. Herunder kan også utdanningsinstitusjonene tilby kurs og bidra til forebygging av utbrenthet allerede på utdanningsnivå. Til slutt, og kanskje den viktigste praktiske anbefalingen: å rette mer fokus på arbeidsgivers etterlevelse av sitt lovfestede ansvar for å være pådrivere for helsefremmende arbeidsplasser med gode arbeidsmiljø.

#### **4.6 Forslag til videre forskning**

I forlengelsen av denne studien tenker jeg at det kan være interessant og relevant å undersøke hva henholdsvis sykepleiere og arbeidsgivere i det norske helsevesenet gjør for å forebygge utbrenthet blant sykepleiere. En slik kartlegging av forbedringspotensiale, vil forhåpentligvis lede til iverksetting av flere forebyggende tiltak, som igjen kan resultere i at færre sykepleiere velger å arbeide deltid eller å forlate sykepleieryrket.

## 5. Konklusjon

Økt fokus på forebygging av utbrenthet blant sykepleiere kan bidra til at flere velger å bli værende i sykepleieryrket, på tross av de utfordringene som nødvendigvis ledsager et helsevesen preget av sykepleiermangel.

Denne studien viser at utbrenthet blant sykepleiere kan forebygges på både individ- og systemnivå. På individnivå kan sykepleieren praktisere yoga og meditasjon, samt tillære seg hensiktsmessige mestringsstrategier relatert til stress, fatigue og søvn. På systemnivå kan arbeidsgiver forebygge utbrenthet gjennom å skape gode arbeidsmiljø, ansette motiverende ledere, samt være pådrivere for kollegastøtte, mening, mestring, kompetanse og påvirkningskraft blant sine ansatte sykepleiere. Denne studien viser også at selv om utbrenthet blant sykepleiere kan forebygges på både individ- og systemnivå, har arbeidsgiver et eksplisitt og lovfestet ansvar for å skape helsefremmende arbeidsplasser med forsvarlig arbeidsorganisering. Herunder gode arbeidsmiljø som fremmer medvirkning, motivasjon og personlig utvikling gjennom å styrke de ansattes ressurser og mestringsfølelse. Resultatene fra denne studien viser at det også er her nøkkelen til forebygging av utbrenthet blant sykepleiere ligger.

Sykepleiermangelen vi observerer i Norge i dag går ikke bare utover de sykepleierne som velger å bli værende i yrket. Lav bemanning og stadig økende krav til den enkelte sykepleier går også på bekostning av faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp. Et økt framtidig fokus på forebygging av utbrenthet blant sykepleiere vil i så henseende være fordelaktig for både sykepleiere, pasienter og samfunnet for øvrig.

## Referanser

- Alexander, G. K., Rollins, K. , Walker, D., Wong, L. & Pennings, J. (2015). Yoga for Self-Care and Burnout Prevention Among Nurses. *Workplace health & safety*, 63(10), 462-470.  
<https://doi.org/10.1177/2165079915596102>
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. Jossey-Bass.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arbeidstilsynet. (u.å.). *Helsefremmande arbeidsplassar*. Hentet 22. april 2022 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/helsefremmande-arbeidsplassar>
- Bugge, M. D. (2021, 8. november). *Ny europeisk definisjon: Yrkesmessig utbrenthet*. Statens arbeidsmiljøinstitutt. <https://stami.no/ny-europeisk-definisjon-yrkesmessig-utbrenthet>
- Christoffersen, L., Johannessen, A., Tufte, P. A. & Utne, I. (2015). *Forskningsmetode for sykepleierutdanningene*. Abstrakt forlag.
- Dahlgren, A., Tucker, P., Epstein, M., Gustavsson, P. & Söderström, M. (2022). Randomised control trial of a proactive intervention supporting recovery in relation to stress and irregular work hours: effects on sleep, burn-out, fatigue and somatic symptoms. *Occupational and environmental medicine (London, England)*.  
<https://doi.org/10.1136/oemed-2021-107789>
- Fossum, K. (2017, 19. desember). *Yoga for sykepleiere*. Sykepleien.  
<https://sykepleien.no/en/node/64570>
- Gjerde, A. (2021). *NAV's bedriftsundersøkelse 2021: Nedbemanning og lavere mangel på arbeidskraft under koronakrisen*. NAV. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nyheter/navs-bedriftsundersokelse-2021-fortsatt-hoy-mangel-pa-arbeidskraft>
- Green, A. A. & Kinchen, E. V. (2021). The Effects of Mindfulness Meditation on Stress and Burnout in Nurses. *Journal of Holistic Nursing*, 39(4), 356-368.  
<https://doi.org/10.1177/08980101211015818>



- Guseva, I. C., Marca, S. C., Dell'Oro, F., Balázs, A., Bergamaschi, E., Besse, C., Bianchi, R., Bislimovska, J., Bjelajac, A. K., Bugge, M., Busneag, C. I., Caglayan, C., Cernitanu, M., Pereira, C. C., Hafner, N. D., Z, N., Eglite, M., Godderis, L., Gündel, H., ... Wahlen, A. (2021). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 47(2), 95-107. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3935>
- Haizlip, J., McCluney, C. & Hernandez, M. (2021). Mattering: How Organizations, Patients and Peers Can Affect Nurse Burnout and Engagement. *The Journal of Nursing Administration*, 50(5), 267-273. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001076>
- Haugland, V. L. & Reime, M. H. (2019). Heltid eller deltid? Sykepleieres arbeidstidspreferanser. *Sykepleien forskning*, 2019(14), Artikkel e79832. <https://doi.org/10.4220/sykepleienf.2019.79832>
- Helmers, A-K. B. & Johansen, L. B. (2021). Grunner til å gå, grunner til å bli? *Sykepleien*, 04(21), 12-24.
- Helsebiblioteket. (2016, 25 mars). *Sjekklistet*. <https://www.helsebiblioteket.no/kunnskapsbasert-praksis/kritisk-vurdering/sjekklistet>
- Helsedirektoratet. (2019, 7. januar). *Tilbud ved frisklivssentraler og veilederkurs*. <https://www.helsedirektoratet.no/tema/frisklivssentraler/tilbud-ved-frisklivssentraler-og-veilederkurs>
- Hilcove, K., Marceau, C., Thekdi, P., Larkey, L., Brewer, M. A. & Jones, K. (2021). Holistic Nursing in Practice: Mindfulness-Based Yoga as an Intervention to Manage Stress and Burnout. *Journal of holistic nursing*, 39(1), 29-42. <https://doi.org/10.1177/0898010120921587>
- Hjemås, G., Zhiyang, J., Kornstad, T. & Stølen, N. M. (2019). *Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2035* (Rapport 2019/11). Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/385822?ts=16a9632c1f0>
- Hoffart, R-A. R., Larsen, S. H. & Rø, K. I. (2014). Hjelper mot utbrenthet. *Sykepleien*, 102(2), 46-48.
- HVL. (u.å.). *Søk etter fagressursar*. Hentet 12. mars 2022 fra <https://www.hvl.no/bibliotek/sok-etter-fagressursar/>

- Kilroy, S., Bosak, J., Chênevert, D., Flood, P. C. & Hill, K. (2022). Reducing burnout among nurses: The role of high-involvement work practices and colleague support. *Health care management review*, 47(2), 115-123.  
<https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000304>
- Kristoffersen, N. J. (2016). Stress og mestring. I N. J. Kristoffersen, F. Nortvedt, E-A. Skaug & G. H. Grimsbø (Red.), *Grunnleggende sykepleie 3: Pasientfenomener, samfunn og mestring* (3. utg., s.237-294).
- Lazarus & Folkman. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer.
- Lewis, H. S. & Cunningham, C. J. L. (2016). Linking Nurse Leadership and Work Characteristics to Nurse Burnout and Engagement. *Nursing research (New York)*, 65(1), 13-23.  
<https://doi.org/10.1097/NNR.0000000000000130>
- National Library of Medicine. (u.å.). *MeSH*. Hentet 12. mars 2022 fra  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/mesh/>
- NSF. (u. å.). *Statistikk*. Hentet 24. april 2022 fra <https://www.nsf.no/lonn-og-tariff/statistikk>
- Ramachandran, H. J., Mahmud, M. S. B., Rajendran, P., Jiang, Y., Cheng, L. & Wang, W. (2022). Effectiveness of mindfulness-based interventions on psychological well-being, burnout and post-traumatic stress disorder among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of clinical nursing*, 2022-02-20.  
<https://doi.org/10.1111/jocn.16265>
- Renolen, Å. (2015). *Forståelse av mennesker – innføring i psykologi for helsefag* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Samdal, O., Wold, B., Harris, A. & Torsheim, T. (2017). *Stress og mestring*. Helsedirektoratet.  
<https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/stress-og-mestring>
- Skjøstad, O., Hjemås, G. & Beyrer, S. (2017, 25. august). *1 av 5 nyutdannede sykepleiere jobber ikke i helsetjenesten*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/1-av-5-nyutdanna-sykepleiere-jobber-ikke-i-helsetjenesten>
- Støren, I. (2013). *Bare Søk!: Praktisk veiledning i å skrive litteraturstudier*. Cappelen Damm akademisk.
- Thesaurus. (u.å.). *Synonyms*. Hentet 12. mars 2022 fra <https://www.thesaurus.com/>
- Thidemann, I-J. (2019). *Bacheloroppgaven for sykepleierstudenter* (2. utg.). Universitetsforlaget.

## Vedlegg 1: Søkehistorikk fra CINAHL

Dato for søk	Søkeord	Avgrensninger	Antall treff	Artikler inkludert
13.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout <b>AND</b> avert	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk	33	0
13.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	231	Haizlip et al., 2020.
21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout <b>AND</b> avoid	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	224	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	253	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout, occupational <b>AND</b> avert	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk	44	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout, occupational <b>AND</b> prevent	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	332	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout, occupational <b>AND</b> avoid	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	336	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout, occupational <b>AND</b> reduce	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	353	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout, professional <b>AND</b> avert	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk	58	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout, professional <b>AND</b> prevent	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	471	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout, professional <b>AND</b> avoid	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	470	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout, professional <b>AND</b> reduce	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	469	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout, psychological <b>AND</b> avert	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk	67	0

21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout, psychological <b>AND</b> prevent	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	319	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout, psychological <b>AND</b> avoid	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	314	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout, psychological <b>AND</b> reduce	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	334	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> exhaustion <b>AND</b> avert	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk	31	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> exhaustion <b>AND</b> prevent	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	42	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> exhaustion <b>AND</b> avoid	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	39	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> exhaustion <b>AND</b> reduce	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	43	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> fatigue <b>AND</b> avert	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	36	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> fatigue <b>AND</b> prevent	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	112	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> fatigue <b>AND</b> avoid	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	104	0
21.03.2022	nurse <b>AND</b> fatigue <b>AND</b> reduce	<b>Haket av for:</b> Peer-reviewed <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Språk:</b> Engelsk <b>Subject:</b> Nurses	125	0

## Vedlegg 2: Søkehistorikk fra MEDLINE

Dato for søk	Søkeord	Avgrensninger	Antall treff	Artikler inkludert
22.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	89	0
22.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	220	Kilroy et al., 2022.
22.03.2022	nurse <b>AND</b> occupational <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	36	0
22.03.2022	nurse <b>AND</b> occupational <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	42	0
22.03.2022	nurse <b>AND</b> professional <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	75	0
22.03.2022	nurse <b>AND</b> professional <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	169	Alexander et al., 2015.
22.03.2022	nurse <b>AND</b> psychological <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	39	0
22.03.2022	nurse <b>AND</b> psychological <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	78	0
22.03.2022	Nurs* <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	280	Dahlgren et al., 2022.

### Vedlegg 3: Søkeshistorikk fra PsycINFO

Dato for søk	Søkeord	Avgrensninger	Antall treff	Artikler inkludert
22.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	35	0
22.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	93	0
23.03.2022	nurse <b>AND</b> occupational <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	23	0
23.03.2022	nurse <b>AND</b> occupational <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	62	0
23.03.2022	nurse <b>AND</b> professional <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	19	0
23.03.2022	nurse <b>AND</b> professional <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	61	0
23.03.2022	nurse <b>AND</b> psychological <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	12	0
23.03.2022	nurse <b>AND</b> psychological <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	29	0
23.03.2022	nurs* <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type søk:</b> Advanced <b>Publisert:</b> 2012-2022	112	0

## Vedlegg 4: Søkehistorikk fra *Web of Science*

Dato for søk	Søkeord	Avgrensninger	Antall treff	Artikler inkludert
23.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type dokument:</b> Artikler <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Fagområde:</b> Nursing <b>Språk:</b> Engelsk	223	Lewis & Cunningham, 2016.
23.03.2022	nurse <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type dokument:</b> Artikler <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Fagområde:</b> Nursing <b>Språk:</b> Engelsk	470	0
23.03.2022	nurse <b>AND</b> occupational <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type dokument:</b> Artikler <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Fagområde:</b> Nursing <b>Språk:</b> Engelsk	48	0
23.03.2022	nurse <b>AND</b> occupational <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type dokument:</b> Artikler <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Fagområde:</b> Nursing <b>Språk:</b> Engelsk	87	Green & Kinchen, 2021.
23.03.2022	nurse <b>AND</b> professional <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type dokument:</b> Artikler <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Fagområde:</b> Nursing <b>Språk:</b> Engelsk	80	0
23.03.2022	nurse <b>AND</b> professional <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type dokument:</b> Artikler <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Fagområde:</b> Nursing <b>Språk:</b> Engelsk	195	0
23.03.2022	nurse <b>AND</b> psychological <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type dokument:</b> Artikler <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Fagområde:</b> Nursing <b>Språk:</b> Engelsk	54	0
23.03.2022	nurse <b>AND</b> psychological <b>AND</b> burnout <b>AND</b> reduce	<b>Type dokument:</b> Artikler <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Fagområde:</b> Nursing <b>Språk:</b> Engelsk	97	0
23.03.2022	nurs* <b>AND</b> burnout <b>AND</b> prevent	<b>Type dokument:</b> Artikler <b>Publisert:</b> 2012-2022 <b>Fagområde:</b> Nursing <b>Språk:</b> Engelsk	267	0

## Vedlegg 5: Litteraturmatrise

Forfattere og årstall	Tittel	Hensikt	Metode	Utvalg	Resultater	Kvalitetsvurdering
Haizlip, J., McCluney, C. & Hernandez, M. (2021)	Mattering: How Organizations, Patients and Peers Can Affect Nurse Burnout and Engagement.	Å undersøke om det foreligger en sammenheng mellom sykepleieres opplevelse av å «bety noe» på arbeidsplassen og utbrenthet.	Tversnittstudie bestående av både åpne og lukkede spørsmål relatert til sykepleierens opplevelse av å «bety noe» på arbeidsplassen.	324 sykepleiere som er ansatt ved ulike helseinstitusjoner i USA.	Studien viser at opplevelsen av å «bety noe» på arbeidsplassen kan ha en forebyggende effekt mot utbrenthet blant sykepleiere.	Høy
Alexander, G. K., Rollins, K., Walker, D., Wong, L. & Pennings, J. (2015)	Yoga for Self-Care and Burnout Prevention Among Nurses.	Å undersøke om yoga kan bidra til å redusere utbrenthet blant sykepleiere.	Randomisert kontrollert studie der behandlingsgruppen gjennomgikk et åtte uker langt yogakurs.	40 sykepleiere som er ansatt ved et sykehus i USA.	Studien viser at yoga kan ha en reduserende effekt på utbrenthet blant sykepleiere.	Middels
Dahlgren, A., Tucker, P., Epstein, M., Gustavsson, P. & Söderström, M. (2022)	Randomised control trial of a proactive intervention supporting recovery in relation to stress and irregular work hours: effects on sleep, burn-out, fatigue and somatic symptoms.	Å undersøke om en proaktiv tilnærming til nyutdannede sykepleiere kan forebygge utvikling av søvnproblemer, utbrenthet, fatigue og somatiske plager.	Randomisert kontrollert studie der behandlingsgruppen deltok på et mestringskurs bestående av tre gruppesesjoner med to ukers mellomrom.	207 nyutdannede sykepleiere som er ansatt ved åtte ulike sykehus i Sverige.	Studien viser at ulike mestringsstrategier kan bidra til lavere grad av utbrenthet og fatigue, samt færre somatiske plager blant sykepleiere.	Høy
Lewis, H. S. & Cunningham, C. J. L. (2016)	Linking Nurse Leadership and Work Characteristics to Nurse Burnout and Engagement.	Å undersøke hvordan transformasjonsledelse og arbeidsmiljø påvirker utbrenthet og engasjement blant sykepleiere.	Tversnittundersøkelse bestående av lukkede spørsmål relatert til transformasjonsledelse, arbeidsmiljø, utbrenthet og engasjement.	120 sykepleiere som er ansatt ved et sykehus i USA.	Studien viser at transformasjonsledelse er forbundet med lavere grad av utbrenthet blant sykepleiere.	Middels
Green, A. A. & Kinchen, E. V. (2021)	The Effects of Mindfulness Meditation on Stress and Burnout in Nurses.	Å innhente, analysere og diskutere kunnskap om meditasjonens innvirkning på stress og utbrenthet blant sykepleiere.	Litteraturstudie basert på litteratursøk i henholdsvis fire databaser.	8 studier og totalt 290 sykepleieres erfaringer.	Studien viser at meditasjon kan bidra til å redusere utbrenthet blant sykepleiere.	Høy
Kilroy, S., Bosak, J., Chênevert, D., Flood, P. C. & Hill, K. (2022)	Reducing burnout among nurses: The role of high-involvement work practices and colleague support.	Å undersøke om psykologisk empowerment og kollegastøtte kan redusere utbrenthet blant sykepleiere.	Tversnittundersøkelse bestående av en 12 siders spørreundersøkelse.	2174 sykepleiere som er ansatt i det offentlige helsevesenet i Canada.	Studien viser at psykologisk empowerment, herunder spesielt kollegastøtte, kan bidra til å redusere utbrenthet blant sykepleiere.	Høy