



SAHLGRENSKA AKADEMIN

INSTITUTIONEN FÖR VÅRDVETENSKAP OCH HÄLSA

UTMATTNINGSSYNDROM BLAND SJUKSKÖTERS KOR

En litteraturstudie

Aiah Abbas & Annie Sharif

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Sjuksköterskeprogrammet
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT/2023
Handledare:	Mathilda Cederberg
Examinator:	Linda Åhlström

Institutionen för Vårdvetenskap och hälsa

Sammanfattning

Bakgrund: Sjuksköterskeyrket är ett krävande yrke, både mentalt och fysiskt. Sjuksköterskor tenderar att löpa en risk att utveckla utmattningssyndrom till följd av långvarig arbetsrelaterad stress. Arbetsrelaterad stress uppstår när orimliga förväntningar från arbetsplatsen överstiger sjuksköterskans kunskaper och förmåga att uppfylla dessa krav, vilket kan påverka patienternas tillfredsställelse, säkerhet och sjuksköterskans känsla av sammanhang, detta kan vidare leda till utmattningssyndrom. **Syfte:** Syftet med uppsatsen är att undersöka faktorer som bidrar till utveckling av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor. **Metod:** En litteraturbaserad studie genomfördes genom att granska och analysera resultaten från tio vårdvetenskapliga artiklar. En systematisk sökning av artiklarna genomfördes i två olika databaser: PubMed och Scopus. Inklusionskriterier var att artiklarna kunde vara kvalitativa, kvantitativa och mixed-methods, peer-reviewed och publicerade mellan åren 2013–2023. **Resultat:** Resultaten visade att långvarig arbetsrelaterad stress kan riskera att vidare leda till utmattningssyndrom. Faktorer som bidrar till utmattningssyndrom har visat sig vara relaterade till sjuksköterskans egenskaper, organisatoriska faktorer, utmaningar på arbetsplatsen och den sociala arbetsmiljön. Bristande stöd, konflikter och hög arbetsbelastning är några av de många attribut till utveckling av utmattningssyndrom som konstaterats i denna uppsats. **Slutsats:** Sjuksköterskor upplever utmattningssyndrom på grund av olika faktorer på arbetsplatsen så som begränsat stöd och respekt från kollegor samt relationen till ledningen. Dessa faktorer har varit återkommande teman i den vetenskapliga litteraturen. För att minska problemen med sjuksköterskebrist och öka sjuksköterskans känsla av sammanhang måste förändringar i arbetsmiljön ske, t.ex. utveckling av stödsystem, förändring av ledarstilen och säkerställande av att kraven inte överstiger resurserna.

Nyckelord: Känsla av sammanhang, Patientsäkerhet och Patienttillfredsställelse, Riskfaktorer, Sjuksköterska, Utmattningssyndrom.

Abstract

Background: The nursing profession is a demanding occupation, both mentally and physically. Nurses tend to be at risk of developing burnout related to occupational stress. Work-related stress occurs when unreasonable expectations from the workplace exceed the nurse's knowledge and ability to meet these requirements, which can affect patient satisfaction, safety and nurses sense of coherence, which can cause burnout. **Aim:** The aim of this study was to identify risk factors for developing burnout among nurses. **Method:** A literature-based study was conducted by reviewing and analysing the results of ten healthcare science articles. A systematic search for the articles took place in two databases: PubMed and Scopus. Inclusion criteria was that the articles could be qualitative, quantitative and mixed-method, peer-reviewed and published between 2013- 2023. **Results:** The results showed that long-lasting work-related stress could originate further to burnout. The causes of burnout have been found to be related to nurse characteristics, organizational factors, workplace challenges and relationships between colleagues. Lack of support, conflicts and high workload are some of the many attributes to work-related stress and burnout found in this study. **Conclusion:** Nurses experience burnout due to various factors in the workplace, limited support and respect from colleagues and management have been found to be recurring themes in the scientific literature. To reduce problems with nurse shortages, changes to the work environment must take place. For example, developing support systems, changing management style and making sure that demands don't exceed resources.

Keywords: Burnout, Nurse, Patient safety and satisfaction, Sense of coherence, Risk Factors

Innehållsförteckning

Innehåll

Sammanfattning	2
Abstract	3
Innehåll	4
1. Inledning	6
2. Bakgrund	7
2.1 Stress	7
2.2 Arbetsrelaterad stress	8
2.3 Utmattningssyndrom	8
2.4 Arbetsmiljö.....	9
2.5 Sjuksköterskans kärnkompetenser och ICN:s etiska kod.....	10
3. Teoretisk referensram	10
3.1 Det salutogena perspektivet och KASAM	10
4. Problemformulering.....	12
5. Syfte.....	13
6. Metod.....	13
6.1 Datainsamling.....	13
6.2 Inklusions- och exklusionkriterier.....	14
6.3 Urval av artiklar	15
6.4 Dataanalys	15
6.5 Forskningsetik	16
7. Resultat	16

7.1 Sjuksköterskans egenskaper	17
7.1.1 Civiltillstånd	17
7.1.2 Yrkeserfarenhet	17
7.2 Organisatoriska faktorer	18
7.2.1 Ledarskap och stöd	18
7.2.2 Beslutsutrymme	19
7.2.3 Underbemanning	19
7.3 Utmaningar på arbetsplatsen	19
7.3.1 Arbetsbörda och tidsbrist.....	19
7.3.2 Hot och Våld.....	20
7.4 Social arbetsmiljö.....	21
7.4.1 Relation till medarbetare, kommunikation och teamarbete.....	21
8. Diskussion.....	22
8.1 Metoddiskussion.....	22
8.2 Resultatdiskussion.....	25
8.2.1 Sjuksköterskans egenskaper	25
8.2.2 Organisatoriska faktorer	26
8.2.3 Utmaningar på arbetsplatsen	28
8.2.4 Social arbetsmiljö	29
9. Slutsatser	30
10. Kliniska implikationer	31
11. Referenser	33
12. Bilagor.....	42

1. Inledning

Det finns många arbetsmiljörisker inom hälso- och sjukvården, de vanligaste är långvarig arbetsrelaterad stress som ger upphov till utmattningssyndrom som beror bland annat på en hög arbetsbelastning och för lite återhämtningstid. Sjuksköterskeprofessionen är ett krävande arbete både mentalt och fysiskt. Yrket är påfrestande och sjuksköterskor exponeras för arbetsrelaterad stress, ångest, depression och kan även utveckla utmattningssyndrom under sin karriärgång. De senaste åren har vårdbehovet och patientflödet ökat och detta har medfört en ökad arbetsbelastning för sjuksköterskor. Sjuksköterskor löper därför en stor risk för att utveckla utmattningssyndrom relaterat till arbetsrelaterad stress.

Intresse för att undersöka sjuksköterskans utmattningssyndrom har växt hos författarna genom den verksamhetsförlagda utbildningen under programmet (VFU), där författarna har varit ute i olika verksamheter och uppmärksammat sjuksköterskornas mående och exponering för utmattningssyndrom. Vi som författare är medvetna om att sjuksköterskebristen är ett påtagligt problem och allt fler sjuksköterskor lämnar professionen helt, vilket till stor del beror på sjuksköterskornas arbetsmiljö och arbetsförhållande som kan ge upphov till arbetsrelaterad stress och utmattningssyndrom som påverkar sjuksköterskans hälsa, känsla av sammanhang och hennes förmåga att vårda. Därför anser vi som författare att det är viktigt att undersöka och kartlägga faktorerna som bidrar till att sjuksköterskor drabbas av utmattningssyndrom för att kunna förbättra arbetsmiljön för de nästkommande sjuksköterskorna och främja alla sjuksköterskors hälsa och känsla av sammanhang.

2. Bakgrund

Psykisk ohälsa ligger bakom ungefär 46 procent av alla sjukskrivningar i Sverige där kvinnor som arbetar inom människonära yrken och inom den offentliga sektorn, däribland sjuksköterskor, är överrepresenterade (Försäkringskassan, 2022; Gustafsson 2016). Under 2020 visade statistik från SCB (2022) att 128 600 personer med sjuksköterskelegitimation var yrkesverksamma i Sverige. År 2021 framkom det att sjuksköterskor hade 152 sjukfall per 1000 arbetande. Många sjukskrivningar är baserade på psykisk ohälsa med stressrelaterade diagnoser såsom utmattningssyndrom (Folkhälsomyndigheten, 2021).

2.1 Stress

Stress är ett tillstånd där individen upplever en oro eller mental spänning som kan vara kopplad till en svår eller obehaglig situation. Det är även kroppens naturliga försvarsmekanism med syfte för överlevnad vid exponering av olika faror och hot. En minimal exponering av stress anses vara normalt i måttliga mängder, det kan öka prestationsförmågan hos individen och koncentrationen optimeras. Stress är ofarligt så länge individen inte utsätts för en för hög belastning under en längre period. När stressen övergår till ett kroniskt stadie utan tid för återhämtning kan stressen däremot bli skadlig för individen (Han m.fl., 2016; Gustafsson, 2016; Skärsäter & Ali, 2019).

Gustafsson (2016) menar att hur en individ reagerar på stress har en stor betydelse för det allmänna välbefinnandet där individer som utsätts för långvarig stress kan uppleva olika typer av psykiska eller fysiska komplikationer till följd av stressen. Dessa komplikationer kan vara ångest, irritabilitet, sömn- och koncentrationssvårigheter och andra psykosomatiska symtom som ökat hjärtfrekvens, muskelaturspänningar och kroniska kroppsmärtor (Gustafsson, 2016; Währborg, 2009; Åsberg & Nygren, 2009). Dessa symtom kan vidare leda till utmattningssyndrom. Stress kan härstamma från individens privatliv eller från arbete, till exempel i form av att arbetsplatsen ställer höga krav och förväntningar på individen som överstiger individens förmågor och kompetenser. Denna typ av stress kallas för arbetsrelaterad stress (Gustafsson, 2016).

2.2 Arbetsrelaterad stress

Arbetsrelaterad stress kan uppstå som en följd av dålig arbetsorganisation, som innefattar arbetssystem och arbetsdesign. En av de vanligaste orsakerna till arbetsrelaterad stress är arbetsplatsens orimliga förväntningar som överstiger individens kunskaper och förmågor att uppfylla dessa krav (Skärsäter & Ali, 2019). När höga krav överstiger de tillgängliga resurserna i arbetet under en längre period leder det till en ökad arbetsbelastning och högre risk för utveckling av utmattningssyndrom (Gustafsson, 2016; Skärsäter & Ali, 2019; Han m.fl., 2016).

Arbetsrelaterad stress kan vara vanligt förekommande i början av en anställning och förväntas sänkas när individen bekantat sig med arbetsmiljön och arbetsuppgifter. Stressnivån påverkas också av faktorer på arbetsplatsen, där fungerande stöd från ledning och kollegor är viktigt för att minska stress hos anställda. Det är även viktigt att individen kan känna trygghet och kontroll över sin arbetssituation, genom att känna meningsfullhet och hanterbarhet över sin yrkesroll kan det vidare leda till att individen handskas bättre med stressande faktorer (Gustafsson, 2016 & Antonovsky, 2018). Viss press från arbetsplatsen kan få individen att utmärka sig och ha en positiv effekt på prestationen, däremot behöver det vara en accepterad nivå av press. När stressen på arbetsplatsen överstiger individens kompetens och förmåga löper individen en större risk för att drabbas av utmattningssyndrom, som kan påverka såväl individens prestation som mående, och verksamheten (Sharma m.fl., 2014).

Folkhälsomyndigheten (2021) menar att utmattningssyndrom är en direkt konsekvens av långvarig arbetsrelaterad stress.

2.3 Utmattningssyndrom

Utmattningssyndrom är ett fenomen som förklarar utmattning och trötthet till följd av långvarig arbetsrelaterad stress (Glise, 2013; ISM, 2022; Gustafsson, 2016). 2005 accepterades utmattningssyndrom av Socialstyrelsen som en medicinsk diagnos (ISM, 2022 & Gustafsson, 2016). Utanför Sverige saknas en motsvarande diagnos, och internationellt används oftast termen "burnout" eller utbrändhet. Utbrändhet är en term som ursprungligen användes för att beskriva en psykologisk reaktion på händelser av negativ natur i arbetslivet.

Utbrändhet fokuserar på stress till följd av arbetet och är därför ingen diagnos som kan fastställas i Sverige. Åsberg & Nygren (2009) menar att begreppet utbrändhet är oftast förknippat med utmattningssyndrom. Begreppen är överlappande men långt ifrån synonyma. Utmattningssyndrom orsakas av psykosociala stressorer från arbetet eller privatlivet, oftast är det en kombination av båda. Den arbetsrelaterade utlösande faktorn för utmattningssyndrom kan bero på ogynnsamma arbetsmiljöer som en för stor arbetsbörda, dålig ledning och ledarskap samt höga känslomässiga krav i yrket. För att få diagnosen utmattningssyndrom behöver individen ha blivit utsatt för höga nivåer av stress utan återhämtning i minst 6 månader (ISM, 2022; Glise, 2013; Maslach, 2003; Gustafsson, 2016). Exempel på stressorer kan bland annat vara hög arbetsbelastning utan tillräcklig tid för återhämtning. Ett viktigt symptom av utmattningssyndrom är kognitiv nedsättning som syftar på en nedsatt förmåga till planering, koncentrationsproblem och uppmärksamhetsstörningar (Glise, 2013 & Gustafsson, 2016). Utmattningssyndrom kan orsaka känslor av hopplöshet, maktlöshet, hälsoproblem och missnöje med yrket (ISM, 2022; Billeter-Koponen & Fredén, 2005; Maslach, 2003).

2.4 Arbetsmiljö

Begreppet arbetsmiljö har oftast uppmärksammats i samband med risker för livet och hälsan som drabbar en individ under arbetet. På senare tid har begreppet utvecklats och kom att omfatta organisatoriska och psykiska faktorer som en individ utsätts för under arbete, vilket betyder att en arbetsplats består av både en fysisk och en psykisk arbetsmiljö (Nationalencyklopedin, 2023). Stor vikt läggs på att arbetsmiljön ska vara säker, trygg och utformad på så sätt att den anpassas till människan och inte tvärtom.

Den psykosociala arbetsmiljön omfattar relationer till sina medarbetare och trygghet i sin yrkesroll. Adib-Hajbaghery m.fl. (2012) och Santiago m.fl. (2021) menar att sociala arbetsrelationer inom arbetsmiljön är viktiga aspekter som har en stor effekt på sjuksköterskans välmående och upplevelser av stressande situationer som kan inträffa under ett arbetspass. Sjuksköterskans arbetsmiljö beskrivs av Kotzer & Arellana (2008) som ett multidimensionellt fenomen som innehåller många faktorer som ska ge sjuksköterskan möjligheten att utöva sitt arbete med känsla av tillfredsställelse. Arbetsmiljöfaktorer kan enligt Socialstyrelsen (2023) påverka patientsäkerheten och menar att det inte är ovanligt att

avvikelser inom hälso- och sjukvården beror på arbetsmiljön där en hög arbetsbelastning är orsaken. Faktorer på arbetsplatsen som sjuksköterskan utsätts för kan leda till känslor av kontrollförlust och minskat arbetsengagemang hos sjuksköterskan (Mark & Smith, 2011; EU-OSHA, 2023). Det finns sedan tidigare ett samband mellan utmattningssyndrom och en dålig arbetsmiljö för sjuksköterskor. Senaste tiden har allt flera sjuksköterskor rapporterat den dåliga arbetsmiljön inom sjukvården som vidare medför till dålig kvalitet av vård och att sjuksköterskebristen ökar globalt till följd av psykisk ohälsa. Hur arbetsmiljön utformas har därför en stor betydelse för sjuksköterskans utveckling av utmattningssyndrom, och för att uppnå goda arbetsförhållanden behöver det finnas en balans mellan arbetskraven och resurserna som finns tillgängliga hos sjuksköterskan (Maslach, 2003; Coetzee m.fl., 2013).

2.5 Sjuksköterskans kärnkompetenser och ICN:s etiska kod

Sjuksköterskor har ett personligt ansvar för sin yrkesutövning och för att yrkesutövningen sker på ett säkert sätt. Det är av ytterst nödvändighet att vården ska erbjudas med respekt för patienten som person, deras autonomi och värdighet. Det är även sjuksköterskans egna personliga ansvar att se till att tillämpa ett etiskt förhållningssätt i omvårdnaden (Svensk sjuksköterskeförening, 2017 & ICN, 2021). Sjuksköterskan ansvarar för bemötande, bedömning, diagnostik, planering, genomförandet samt utvärderingen av omvårdnaden (Svensk sjuksköterskeförening, 2017). Alla dessa moment är energikrävande för en sjuksköterska. Stress och utmattningssyndrom försämrar sjuksköterskans förmåga att utföra sitt jobb korrekt och detta påverkar sjuksköterskan, patienterna och organisationen negativt (Maslach., 2003 & Hetzel-Rigginn m.fl., 2020). ICN (2021) hänvisar i sina etiska koder att en sjuksköterska ska utöver vårdandet av patienter värdera sin hälsa, egen integritet och sitt välbefinnande. En sjuksköterska behöver ha god hälsa för att kunna erbjuda vård av bra kvalitet till befolkningen (ICN, 2021).

3. Teoretisk referensram

3.1 Det salutogena perspektivet och KASAM

KASAM är ett kognitivt begrepp som definierar känslan av sammanhang, vilket har grund i ett salutogent perspektiv. Det salutogena perspektivet fokuserar på hälsans ursprung och

människors olika förutsättningar att klara av påfrestningar i livet (Langius-Eklöf & Sundberg, 2019). Känslan av sammanhang, KASAM, är relaterat till hur påfrestande situationer hanteras i en individs liv och att ha hög KASAM anses vara en väsentlig grund till att upprätthålla ett kontinuerligt fysiskt och psykisk hälsa samt välbefinnande (Antonovsky, 2018). I KASAM ingår tre olika dimensioner som tillsammans bidrar till känsla av sammanhang för individen, nämligen begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Antonovsky, 2018; Langius-Eklöf & Sundberg, 2019).

Begriplighet innebär i vilken utsträckning en individ kan uppfatta och förstå vissa händelser som drabbar personen själv eller drabbar omgivningen personen befinner sig i. Det innefattar att individen behöver kunna förstå olika händelser i livet på ett reflekterande och förnuftsmässigt sätt. Begriplighet handlar om i vilken utsträckning en individ uppfattar sin inre och yttre stimuli, samt upplevelsen av livets negativa omständigheter som begripliga, förutsägbara och strukturerade för individen. En person med hög begriplighet behärskar en bättre förmåga att förstå verkligheten som den är (Antonovsky, 2018 & Langius-Eklöf & Sundberg, 2019).

Begreppet hanterbarhet innefattar individens förmåga att kunna hantera olika händelser i livet, exempelvis genom stöd från en make, maka eller gud för att underlätta en påfrestande situation. (Antonovsky, 2018 & Langius-Eklöf & Sundberg, 2019). Individer med stark hanterbarhetsförmåga känner att de kan påverka förloppet av en händelse. Dessa individer är medvetna om vilka resurser och strategier de har vid förfogande för att möta olika situationer på ett konstruktivt sätt (Antonovsky, 2018).

Meningsfullhet beskrivs som den viktigaste dimensionen till känslan av sammanhang. Meningsfullhet avspeglar individen engagemang och motivation i livet. Det handlar om att individen känner mening med livet och har någon händelse i vardagen som är engagerande. Meningsfullhetens viktiga aspekt är även motivationskomponenten, som innebär att hitta delar i livet som har stora känslomässiga betydelse för individen. Detta betyder inte att individen blir glad över livets negativa händelser, utan hittar meningsfullhet och försöker ta sig genom dessa påfrestande händelser (Antonovsky, 2018 & Langius-Eklöf & Sundberg, 2019).

Dessa tre komponenter är sammanflätade med varandra och uppnås i samspel med varandra. Ju mer hanterbart, begripligt och meningsfullt en individ upplever livet desto bättre förutsättningar har personen för att behålla sin hälsa och känna kontroll över sitt liv (Langius-Eklöf & Sundberg, 2019). Langius-Eklöf & Sundberg (2019) menar att en person med hög KASAM har förmågan att identifiera omfattningen av en påfrestande situation och förstå dess dimensioner. Dessutom har individen förmågan att välja ut de resurser som individen behärskar för att känna meningsfullhet och kunna klara av dessa händelser.

Visa människor har bättre förutsättningar att klara av påfrestande händelser i livet jämfört med andra och detta enligt Antonovsky (2018) beror på att de har tillgång till friskfaktorer som en individ har från födseln och utvecklar genom livet. Dessa friskfaktorer kan vara på individnivå och familjenivå. På individnivå innebär det god social kapacitet, positiv självförtroende, självständighet, intelligens och kreativitet, samt optimism och framtidstro. Familjenivå innebär att ha individer i omgivningen som man har betydelsefulla, positiva och friska relationer med, där relationerna ska ha klart definierade gränser, samt delade värderingar (Antonovsky, 2018).

4. Problemformulering

Sjuksköterskebristen ökar i Sverige och runt om i världen, och en av orsakerna till att sjuksköterskor väljer att sluta i yrket beror på arbetsförhållanden och arbetsmiljö, som riskerar att påverka sjuksköterskans känsla av sammanhang och kan vidare leda till psykisk ohälsa såsom arbetsrelaterad stress och utmattningssyndrom (Maslach, 2003; Försäkringskassan 2022; Antonovsky, 2018). Utmattningssyndrom har blivit allt för vanligt förekommande i hälso-och sjukvården och innebär en omständlig form av psykisk ohälsa som orsakar lidande och försämrade funktioner i sjuksköterskans sociala-och arbetsliv. Patientsäkerheten äventyras också när sjuksköterskan jobbar under symtom på utmattningssyndrom. Därav är det viktigt att belysa faktorer som leder till utmattningssyndrom bland sjuksköterskor för att främja sjuksköterskans hälsa, minska sjuksköterskebristen och främja patientsäkerheten. Genom att identifiera riskfaktorer kan man få ökad kännedom om vilka faktorer som bidrar till ohälsa bland sjuksköterskor, och i

förlängningen förbättra arbetsförhållanden och miljön sjuksköterskor arbetar i samt främja sjuksköterskornas hälsa.

5. Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka faktorer som bidrar till utveckling av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor.

6. Metod

Metoden som tillämpades i denna uppsats är en strukturerad litteraturöversikt. Syftet med litteraturöversikten var att strukturerat söka fram och granska samt analysera tidigare forskning för det valda problemområdet (Rosen, 2020).

6.1 Datainsamling

För att kunna möjliggöra en strukturerad informationssökning påbörjades uppsatsen genom att en precis och aktuell frågeställning formulerades, detta gav möjlighet till att hitta och lyfta fram relevant vetenskaplig litteratur (Karlsson, 2020 & Rosen, 2020). Problemformuleringen identifierades och avgränsades med hjälp av SBU:s metodbok (2020) där verktyget PEO användes med handledning av bibliotekarie. PEO bryts ner till tre komponenter: population, exposure och outcome. PEO är lämpligt att använda för att undersöka samband vilket passade väl med uppsatsens avsikt att undersöka faktorer som bidrar till utveckling av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor (SBU, 2020).

Tabell 1. Problemformulering enligt PEO

Population	Exposure	Outcome
P	E	O
Sjuksköterskor	Faktorer som bidrar till utveckling av utmattningssyndrom	Utmattningssyndrom

Efter att problemformuleringen hade konstaterats och sökord identifierats med hjälp av PEO (Tabell 1) översättas sökorden till engelska med hjälp av svenska Mesh-termer för att även finna lämpliga ämnesord. Olika sökord som "nurse, risk factors och burnout," användes för att söka på PubMed, och Scopus för att få övergripande information kring valda ämnet innan den egentliga informationssökningen ägde rum. För att vara systematisk behövde sökorden vara specifika och täcka problemområdet (Friberg, 2017 & Henricson, 2020). Sökningen strukturerades vidare med hjälp av de booleska termerna "AND" och "OR" för att få en hög sensitivitet och en bred sökning samt öka träffsäkerheten (Karlsson, 2020 & Friberg, 2017). Ordet sjuksköterska, "nurse" söktes med trunkering (*) för att få alla böjningar av ordet vilket ökade sökningen och gav större möjlighet att hitta relevant litteratur (Friberg, 2017 & Karlsson, 2020).

Sökningarna utfördes i databaserna PubMed och Scopus. Dessa databaser omfattar information kring ämnesområdena omvårdnad, medicin och hälsa, vilka var relevanta för uppsatsen. Scopus är en av världens största databaser och innehåller artiklar av många olika domäner, bland annat omvårdnad. PubMed användes eftersom PubMed är den största medicinska databasen och innehåller tidskriftsartiklar inom medicin, omvårdnad och odontologi (Karlsson, 2020; Friberg, 2017).

6.2 Inklusions- och exklusionkriterier

För att en artikel skulle inkluderas i uppsatsen var inklusionskriterierna att artikeln var en Peer-Reviewed, kvalitativ eller kvantitativ originalartikel, det vill säga inga översiktsartiklar

fick vara inkluderade. Artikeln skulle vara skriven på svenska eller engelska och inte äldre än 10 år gammal (2013–2023). Ingen geografisk avgränsning tillämpades i denna uppsats.

6.3 Urval av artiklar

Efter att sökningarna på de olika databaserna genomförts, med tillämpade begränsningar, granskades artiklarna först genom titeln och abstrakten och ifall artikeln bedömdes vara relevant till syftet sparades den och lästes sedan i fulltext (Karlsson, 2020; Rosen, 2020). Artiklarna lästes och bedömdes utifrån inklusions- och exklusionskriterierna av uppsatsens författare. Artiklarna diskuterades och beslut om att inkludera eller exkludera fattades gemensamt. De artiklar som inkluderades granskades vidare i fulltext av båda författarna var och en för sig för att bedöma ifall artikeln i fulltext svarade mot syftet.

Det genomfördes även en kvalitetsgranskning av artiklarna för att bedöma deras vetenskapliga kvalitet. Då både kvalitativa som kvantitativa artiklar inkluderades i uppsatsen bedömdes de utifrån respektive avsedda mallar. Därför användes SBU:s (2020) och Fribergs (2017) granskningsmall för att konstatera kvalitén av artiklarna. Granskningen gjordes av båda studiens författare individuellt, vid skilda åsikter diskuterades kvalitén igen mellan författarna tills konsensus uppnåddes.

6.4 Dataanalys

Att analysera en studie kan beskrivas som att dela helheten till delar och sedan sammanställa delarna till en ny helhet (Friberg, 2017). Analysen av data skedde i enlighet med Fribergs (2017) beskrivning av femstegsmodellen. Först lästes artiklarnas resultat flera gånger för att förstå helheten och kunna identifiera de teman som artiklarna fokuserar på och presenterar. Artiklarna lästes med öppenhet, följsamhet och helhet. I nästa steg lästes artiklarnas resultat med fokus på att hitta meningsbärande nyckelord. Därav gjordes en sammanställning av varje artikels resultat. En schematisk tabell gjordes och färgkoder användes för att understryka likheter och skillnader i de olika artiklarnas resultat, alltså identifierades teman och subteman. Likheter och skillnader i samtliga artiklars resultat jämfördes, och därigenom skapades övergripande teman och subteman (Friberg, 2017).

6.5 Forskningsetik

Enligt Kjellström (2017) behöver inte en universitetsstudie på grundnivå erhålla ett etiskt godkännande eftersom personuppgifter inte uppges. I Sverige ska lagen om etikprövning som avser människor (2003:460) följas vid forskning kring människor. Lagen talar om att människan ska respekteras och skyddas vid forskning och att forskningen får endast godkännas om den kan utföras med respekt för människovärde. Information och samtycke är dessutom viktiga aspekter inom forskningsetik, forskningspersonen bör informeras och samtycke samlas innan forskningen påbörjas (2003:460).

Trots att en litteraturöversikt inte kräver etiskt godkännande har författarna övervägt etiska godkännanden för de inkluderade artiklarna. Nio av de inkluderade artiklarna hade etiska godkännanden tydligt presenterat och diskuterat i artiklarna. Hänsyn togs till att samla samtycke från deltagarna samt att bevara deras anonymitet (Kjellström, 2017). En artikel presenterade inte deras etiska övervägande tydligt i studien men förklarade att ett samtycksbrev skickades med i enkäterna som skickades ut till deltagarna.

7. Resultat

Efter analysering av artiklarna framkom det fyra olika teman som förklarade faktorer som bidrar till utvecklingen av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor. De fyra teman som har konstaterats är ”sjuksköterskans egenskaper”, ”organisatoriska faktorer”, ”utmaningar på arbetsplatsen” och ”social arbetsmiljö”. Teman delades vidare till varsin subtema (Tabell 2).

Tabell 2. Resultats teman och subteman

Teman	Subteman
<i>Sjuksköterskans egenskaper</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Civiltillstånd</i>• <i>Yrkeserfarenhet</i>

<i>Organisatoriska faktorer</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ledarskap</i> • <i>Beslutsutrymme</i> • <i>Underbemanning</i>
<i>Utmaningar på arbetsplatsen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Tidsbrist och arbetsbörda</i> • <i>Hot och våld</i>
<i>Social arbetsmiljö</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kommunikation och teamarbete</i>

7.1 Sjuksköterskans egenskaper

I artiklarna framkommer ett samband mellan sjuksköterskans ålder och antal år en sjuksköterska har varit yrkesverksamma samt utveckling av utmattningssyndrom (Hunsaker m.fl., 2015; Mudallal m.fl., 2017).

7.1.1 Civiltillstånd

I artikeln av Hunsaker m.fl. (2015) genomförde en studie för att undersöka prevalensen av utmattningssyndrom samt vilka faktorer som orsakar utmattningssyndrom bland sjuksköterskor, resultatet visade att 54.1% av sjuksköterskorna som undersöktes upplevde symtom på utmattningssyndrom. Majoriteten av de inkluderade sjuksköterskorna var kvinnor som lever i äktenskap där prevalensen av utmattningssyndrom var mer förekommande hos yngre sjuksköterskor som lever i äktenskap än hos äldre sjuksköterskor. Dessutom framkom det att sjuksköterskor som lever i äktenskap upplevde högre grad av utmattningssyndrom än sjuksköterskor som inte levde i äktenskap (Hunsaker m.fl., 2015; Mudallal m.fl., 2017).

7.1.2 Yrkeserfarenhet

Både studierna av Mudallal m.fl. (2017) och Hunsaker m.fl. (2015) visade att äldre sjuksköterskor med många yrkesverksamma år skattade mindre symtom på utmattningssyndrom på arbetet, medan yngre sjuksköterskor med lite erfarenhet och yrkesverksamma år upplevde högre nivåer av utmattningssyndrom.

7.2 Organisatoriska faktorer

De organisatoriska orsakerna till att sjuksköterskor utvecklar utmattningssyndrom är brist på stöd från ledningen, brist på eget utrymme för beslutsfattande inom yrkesrollen samt underbemanning.

7.2.1 Ledarskap och stöd

Sjuksköterskor som upplever dålig relation till och stöd från ledningen både på avdelningsnivå samt organisatorisk nivå skattar högre arbetsbelastning och känslor av utmattningssyndrom (McCormick m.fl., 2022; Nantsupawat m.fl., 2017; Hunsaker m.fl., 2015; Mudallal m.fl., 2017; Van Bogaert m.fl., 2017, 2013; Geuens m.fl., 2021).

Nantsupawat m.fl. (2017) utförde en tvärsnittsstudie på sjukhus i Thailand som undersökte sjuksköterskans upplevelse av utmattningssyndrom samt intention att lämna yrket. Deras resultat visade att över hälften av (51%) de deltagande sjuksköterskorna skattade högre grad av utmattningssyndrom och hade intentionen att lämna yrket inom ett år. Dåligt ledarskap och bristande kommunikation mellan sjuksköterskan och ledningen var anledningar till att många sjuksköterskor kände sig utmattade (Nantsupawat m.fl., 2017). Liknande resultat framkom i flera andra studier. Kommunikationen med ledningen upplevdes som svår med många hinder enligt Guenes m.fl. (2021). Sjuksköterskorna upplevde att ledningen inte alltid svarar på sjuksköterskornas problem och kan därmed skapa ytterligare svårigheter för sjuksköterskorna (Guenes m.fl., 2021). McCormick m.fl. (2022) påvisar att stöd från ledningen skiljdes emellan bland sjuksköterskor och läkare, studien jämförde sjuksköterskor och läkarens erfarenheten av utmattningssyndrom, det visade sig att sjuksköterskor upplever mindre stöd från ledningen och det sammankopplas till känslor av utmattningssyndrom. Även Hunsaker m.fl. (2015) fann i sin studie att relationen mellan sjuksköterskan och ledningen påverkar utvecklingen av utmattningssyndrom, resultat från studien visade att sjuksköterskor som upplever stöd från ledningen skattar mindre symptom på utmattningssyndrom och bättre arbetsorganisation. I studien av Mudallal m.fl. (2017) framkom att avdelningar med ledarskap som inte ökade meningsfullheten eller begripligheten av arbetet och inte visade förtroende för sjuksköterskornas prestation hade fler sjuksköterskor med känslor av utmattningssyndrom.

7.2.2 Beslutsutrymme

Studier har visat att sjuksköterskor som upplever begränsad beslutsfattande gällande organisationen och sjukhuspolicy upplever känslor av maktlöshet och att deras arbetssituation var ohanterbar, detta förstärkte känslorna av utmattningssyndrom och intentionen att lämna yrket (Nantsupawat m.fl., 2017; Van Bogaert m.fl., 2017, 2013; Mudallal m.fl., 2017). Mudallal m.fl. (2017) beskriver att beslutsfattande och delaktighet i förändring av organisatoriska policy är en viktig komponent för att sjuksköterskor ska trivas i sitt yrke och känna hanterbarhet. Studien visade att ledarskap som inte främjar möjligheten för sjuksköterskorna att delta i beslutsfattande hade en större andel sjuksköterskor som drabbas av känslor av utmattningssyndrom och maktlöshet i arbetet.

7.2.3 Underbemanning

Underbemanning på avdelningar förekommer just på grund av utmattningssyndrom som får sjuksköterskor att inte vilja eller ha kraft till att komma in för sina arbetspass. Underbemanningen leder till en ökad arbetsbelastning för sjuksköterskan som befinner sig på arbetspasset och den ökade arbetsbelastningen kräver mer beredskap från sjuksköterskan än vad hon kan erbjuda, detta bidrar till minskad kvalitet av vård som erbjuds till patienten. Att inte kunna erbjuda god vård till patienter är ytterligare en orsak till känslor av omeningsfullhet bland sjuksköterskor kring sitt yrke (Nantsupawat m.fl., 2017; McCormick m.fl., 2022).

7.3 Utmaningar på arbetsplatsen

Artiklarna har redovisat att utmaningar på arbetsplatsen som leder till utveckling av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor är arbetsbördan, tidsbrist samt hot och våld på arbetsplatsen.

7.3.1 Arbetsbörda och tidsbrist

De mest förekommande orsakerna till utveckling av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor som identifierades i artiklarna var arbetsbörda samt tidsbrist (McCormick m.fl., 2022; Simonetti m.fl. 2021; Natsupawat m.fl., 2017; Van Bogaert m.fl., 2017, 2013). Van Bogaert m.fl. (2017) menar att sjuksköterskans upplevelse av arbetsbelastning inte beror

på bara en faktor utan flera, bland annat ingår sjuksköterskans dagliga arbete och vårdkomplexiteten som sjuksköterskorna inte har kunskapen eller beredskapen att handskas med. Van Bogaert m.fl. (2017) lyfte upp att avbrott förekom ofta under sjuksköterskans yrkesutövningen, till exempel genom telefonsamtal, brist på material samt patientinläggning på avdelningar som inte tillgodoser patientens vårdbehov. Detta medverkade till att sjuksköterskor fick avbryta sina pågående moment och ägna sig till de påkommande ärenden, vilket tog tid från själva vårdandet av patienterna och arbetet gjordes aldrig klart.

Ytterligare en faktor som förstärker förekomsten av utmattningssyndrom är att sjuksköterskan inte hinner föra patientjournaler under sitt arbetspass, vilket medgav en känsla av att alltid ha något att göra. Känslor av att vara uppjagad och aldrig kunna göra klart ett ärende bidrog till känslor av att sjuksköterskan erbjuder dålig kvalitet av vård till sina patienter (Nantsupawat m.fl., 2017; McCormick m.fl., 2022).

7.3.2 Hot och Våld

En orsak till utveckling av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor som inte är lika vanligt förekommande är sjuksköterskor som utsätts för hot och våld på arbetsplatsen. Ett samband mellan hot och våld bland sjuksköterskor och utmattningssyndrom indikerar att hot och våld på arbetsplatsen är en orsak till att sjuksköterskor utvecklar utmattningssyndrom (Vitale m.fl., 2021; Kobayashi m.fl., 2020; McCormick m.fl., 2022).

Vitale m.fl. (2021) undersökte 222 vårdpersonal på en akutmottagning i Italien, varav 175 var sjuksköterskor. Deras studie visade att mer än hälften av sjuksköterskor som utsätt för hot och våld upplever större grad av utmattningssyndrom än sjuksköterskor som inte utsätts för en hotfull arbetsplats. Det framkom att hot och våld på arbetsplatsen var förekommande och drabbade sjuksköterskor mer än annan vårdpersonal. Studien visade även att en stor andel av vårdpersonalen skattade sin arbetsplats som osäker. Kobayashi m.fl. (2020) påvisades att många sjuksköterskor upplevt hot och våld på arbetsplatsen där 11% av sjuksköterskorna i studien som utsattes för hot och våld på arbetsplatsen hade symtom på utmattningssyndrom. Hotet och våldet är sällan fysiskt men oftast verbalt av patienter, deras anhöriga och verbal hot kan även förekomma bland kollegor (Kobayashi m.fl., 2020 & Vitale m.fl., 2021). Kobayashi m.fl. (2020) påvisade att över hälften av sjuksköterskorna som hade utsatts för hot

och våld på arbetsplatsen blev utsatta för verbala hot och att det sammankopplas till känslor av utmattningssyndrom.

7.4 Social arbetsmiljö

Artiklarna har presenterat att sjuksköterskans sociala arbetsmiljö är bidragande faktorer till utveckling av utmattningssyndrom.

7.4.1 Relation till medarbetare, kommunikation och teamarbete

Ett förekommande tema i artiklarna var att teamarbete var en viktig komponent för att sjuksköterskan ska känna tillfredsställelse och meningsfullhet i sitt arbete och uppleva mindre stress och utmattningssyndrom (Van Bogaert m.fl., 2017, 2013; Nantsupawat m.fl., 2017; Geuens m.fl., 2021). Geuens m.fl. (2021) menar att konflikter mellan medarbetare påvisade ett samband med höga nivåer av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor. Känslor av frustration kring kollegor var vanligt förekommande i samband med att kollegor arbetar långsammare eller inte utför sitt arbete med tillräcklig hög kvalitet enligt sjuksköterskorna i undersökningen. Stöd från kollegor upplevdes viktigt för att trivas på arbetsplatsen, men när sjuksköterskorna inte känner stöd från varandra medför det känslor av stress och frustration bland kollegorna som vidare härstammar till en negativt laddad arbetssituation där sjuksköterskor känner att arbetssituationen blir ohanterbar (Geuens m.fl, 2021).

Geuens m.fl. (2021) menar vidare att sjuksköterskor känner stress när ett samarbete behöver ske med ett multidisciplinärt team, känslor av att behöva tillgodose alla medarbetares behov och samtidigt erbjuda god vård till patienterna orsakade sjuksköterskor enorma känslor av stress och press att utföra ett bra jobb. Nantsupawat m.fl. (2017) och Geuens m.fl. (2021) belyser i deras artiklar sjuksköterskans relation till läkare och menar att när kommunikationen mellan sjuksköterskan och läkaren är bristande upplever sjuksköterskor större grad utmattningssyndrom till följd av den uteblivna informationen. Geuens m.fl. (2021) framhäver att sjuksköterskor upplever kommunikationen med läkare som en stresskälla, där läkare upplevs som respektlösa och tålmodslösa. Van Bogaert m.fl. (2017) presenterade att misskommunikation och utebliven kommunikation bland kollegor orsakar dubbel arbete bland personalen och detta medverkar till ökad arbetsbelastning och känslor av frustration.

8. Diskussion

8.1 Metoddiskussion

Styrkorna med uppsatsen enligt författarna är utförandet av processen för en strukturerad informationssökning i enighet med Rosen (2020). Studiedesign för denna uppsats har varit väl anpassad för att kartlägga relevant information gällande faktorer som bidrar till utvecklingen av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor för att få en övergripande bild kring evidensen samt att analysera och sammanställa förekommande tema i litteratur. Studiens design var anpassad utifrån tidsbegränsningar och resurstillgång samt en snabb och lämplig tillgång till olika varierande vetenskapliga artiklar som gav ett bra resultat som besvarade uppsatsens syfte, som var att undersöka vilka faktorer inom sjuksköterskeprofessionen som bidrar till utveckling av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor. Sökorden som användes i sökningarna anses vara relevanta till problemformuleringen eftersom sökorden identifierades och översattes utifrån problemformuleringen som konstaterades med hjälp av PEO. Sökorden sattes ihop med hjälp av booleska operatörer som t.ex. AND och OR. "AND" fungerar som avgränsade och ger en mer specifik sökning (Karlsson, 2020). Booleska operatören "OR" användes också för att göra sökningen mer expanderad samt öka sensitiviteten (Henricson, 2020). Trunkering användes när ordet "nurse" skulle sökas i PubMed och Scopus, trunkeringen användes för att fånga in alla böjningar av "nurse", vilket ökade sökningen och gav större möjlighet att hitta relevant litteratur vilket åter är en styrka i uppsatsen (Henricson, 2020).

Studien följde Fribergs (2017) två faser, den inledande samt den egentliga informationssökningen för att säkerställa att relevanta artiklar hittades. Den inledande sökningen gav en övergripande bild av den tillgängliga litteratur som underlättade för den egentliga sökningen. Vid konstaterandes av problemformuleringen och vid första initiala sökningen användes universitetens bibliotekarie till hjälp och handledning i formuleringen av söksträngen. Henricson (2020) uppmuntrar att litteratursökning ska ske tillsammans med informations specialist eller bibliotekarie. Valet av databaser är ytterligare en styrka för studien, eftersom informationssökningen för artiklar skedde på två olika databaser ökar resultatets sensitivitet och stärker uppsatsen trovärdighet (Henricson, 2020). Däremot kunde

valet av att begränsa till endast två olika databaser medverkat till att andra relevanta artiklar missades. PubMed och Scopus ringade in ett brett antal relevanta artiklar vilket innebär att sökområdet ringde in övergripande det författarna var intresserad av. Valda artiklar har skapat en bra grund för resultat men den begränsade tiden bidrog till att flera söksträngar inte kunde användas, detta är en svaghet då flera relevanta artiklar kan ha missats (Henricson, 2020).

Valet av att inkludera både kvalitativa och kvantativa artiklar till resultat beror på att studiens författare ville belysa faktorerna som bidrog till utveckling av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor men även inkludera data som beskriver förekomsten av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor. Kvantativa artiklar är de mest förekommande typ av artiklar i denna uppsats, eftersom majoriteten av den tillgängliga forskningen är kvantativa med enstaka kvalitativa metoder. Inklusionskriterier för artiklarna var att de skulle vara skrivna på engelska eller svenska eftersom dessa språk är det författarna behärskar, samt att artiklarna skulle vara från 2013–2023, alltså inte äldre än 10 år. Författarna ansåg att det var en rimlig gräns eftersom studierna ska vara relevanta till dagens vetenskap och forskning men även ge en inblick i hur de organisatoriska faktorerna har utvecklats genom åren. Ingen begränsning kring ålder och kön gjordes eftersom uppsatsen skulle inkludera alla sjuksköterskor i alla åldrar. Ingen avgränsning kring artiklarnas geografiska placering ägde heller rum. Avsikten med uppsatsen var att belysa faktorer inom sjuksköterskeprofessionen som bidrar till utvecklingen av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor för att få ett brett perspektiv som täcker sjuksköterskor från länder runt om i världen, detta för att öka generaliserbarheten av uppsatsen (Henricson, 2020). En studie gjordes i USA, en studie i Chile, en annan i Thailand, tre i Belgien, en i Italien, Japan, Australien samt Jordanien. De flesta studierna utfördes i västvärlden vilket innebär att en överförbarhet av dess resultat kan passa i europeiska sammanhang och vårdssystem. Studiens problematik anses vara relevant i hela världen och genom inkludering av studier från allt flera länder kan det göra studiens resultat mer generaliserbar och öka förståelsen för sjuksköterskans utveckling av utmattningssyndrom globalt. En möjlig svaghet kan vara att arbetsförhållanden mellan länder skiljer sig och att arbetsförhållanden inte ser likadant ut som i Sverige eller länderna emellan. Men eftersom det fanns en betydande överensstämmelse i vad artiklarna kom fram till, oavsett ursprung kan resultatet ändå anses vara generaliserbart även till svenska förhållande. Samma

förekommande teman identifierades i samtliga artiklar som fanns vilket talar för denna uppsats trovärdighet (Henricson, 2020). Ett intressant fynd som gjordes under litteratursökningen är att författarna inte kunde hitta artiklar som undersökte faktorer till utmattningssyndrom bland svenska sjuksköterskor trots att utmattningssyndrom är ett vanligt problem i Sverige.

Artiklar som inte uppfyllde inklusionskriterier valdes bort i omgångar, först efter genomläsning av abstract, sedan genom läsning av fulltext som beskrivs av Henricson (2020). 17 artiklar valdes från alla databaser efter första granskningen av abstracten, därav valdes 7 bort efter läsning i fulltext, där artikelns resultat inte svarade mot uppsatsens syfte. Vissa artiklar uteslöts efter kvalitetsgranskning när kvaliteten ansågs vara för låg enligt SBU:s (2020) och Friberg (2017) granskningsmall. Litteraturgranskningen gjordes separat och på individuell nivå av båda uppsatsens författare, något som anses en styrka eftersom det stärker reliabiliteten. Artiklar som inkluderades till uppsatsen bedömdes vara av medelhög och hög kvalitet enligt SBU:s granskningsmallar (2020) och Friberg (2017). Mallen användes som stöd för att granska styrkor och svagheter i artiklarnas syfte, metod, urval och resultat. Sju av artiklarna som uppsatsens resultat bygger på är tvärsnittsstudier, två kvalitativa och en mixad metod.

Uppsatsens etiska aspekter har också beaktats genom att undersöka ifall valda artiklar har etiskt godkännande (Henricson, 2020). Nio av de inkluderade artiklar hade ett etiskt godkännande tydligt presenterat och diskuterat i artiklarna. Hänsyn togs till att samla samtycke från deltagarna samt att bevara deras anonymitet. Hunsaker m.fl. (2015) presenterade inte tydligt deras etiska övervägande i studien men förklarade att ett samtyckebrev skickades med i enkäterna som skickades ut till deltagarna, samtycke godtogs ifall enkäten skickades tillbaka ifylld. Genom att klargöra hur deltagarnas samtycke samlades och hur deras känsliga personuppgifter hanterades ökar tillförlitligheten i artikeln (2003:460). Metodprocessen och sökningsprocessen har redovisats så transparent och tydligt som möjligt för att öka uppsatsens repeterbarhet (Henricson, 2020 & Friberg, 2017).

8.2 Resultatdiskussion

Syftet med denna litteraturstudie var att undersöka faktorer som bidrog till utveckling av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor. Litteraturgenomgången har presenterat fyra olika övergripande faktorer som kan bidra till att sjuksköterskor utvecklar utmattningssyndrom, nämligen egenskaper hos sjuksköterskan, organisatoriska faktorer, utmaning på arbetsplatsen och social arbetsmiljö.

8.2.1 Sjuksköterskans egenskaper

Andriaenssens m.fl. (2015) menar att sjuksköterskor som upplever symtom på utmattningssyndrom oftast är sammankopplade till det individuella livstillståndet, ålder och yrkeserfarenhet. Dessa påståenden stärks även i avsnittet sjuksköterskans egenskaper i resultatet. Resultatet visade att äldre sjuksköterskor skattar mindre symtom på utmattningssyndrom i jämförelse med yngre sjuksköterskor som inte har varit yrkesverksamma i lika många år. Den flesta forskningen som har skett kring utmattningssyndrom har undersökt kvinnliga sjuksköterskor som oftast är gifta, där menar folkhälsomyndigheten (2021) att dubbelarbetet hemma och på arbetsplatsen ökar chansen för utvecklingen av utmattningssyndrom.

Wei m.fl. (2022) belyser att sjuksköterskor under 60 år påvisar högre nivåer av utmattningssyndrom, där en möjlig anledning till att yngre sjuksköterskor upplever mindre stresstålighet och ökad risk för utveckling av utmattningssyndrom är otillräcklig erfarenhet i arbetslivet samt osäkerhet och press att utföra ett bra och självständigt arbete som kan bidra med känslor av stress. Resultatet kan förmodligen kopplas till att äldre mer erfarna sjuksköterskor har varit utsatta för stress i en större utsträckning än de nya oerfarna sjuksköterskor, där en "copingstrategi" eller ett slags immun har byggts upp mot stressfulla och kritiska situationer som skulle påverka en oerfaren sjuksköterska i högre grad än den erfarna. Försäkringskassan (2022) visar även att risken för att drabbas av en psykisk ohälsa såsom utmattningssyndrom är tio till femton procent högre vid 25 - 39 årsåldern vilket kan tolkas som att yngre individer löper större risk för utmattningssyndrom, vilket redovisas i litteraturen. Antonovskys (2018) KASAM är även ett begrepp som bör diskuteras i förhållande till fynden att äldre sjuksköterskor har mindre risk för utveckling av utmattningssyndrom.

Personer med högre KASAM skattar mindre känslor av stress och utmattningssyndrom och enligt Antonovsky (2018) utvecklas och förstärks känslan av sammanhang med åldern, där tidigare studier har även visat en korrelation mellan hög KASAM och hög ålder, detta betyder att äldre individer har bättre förutsättningar att hantera påfrestande situationer än yngre individer (Nygren m.fl., 2005; Drageset m.fl., 2014; Silverstein & Heap, 2015). Där resultatet att äldre sjuksköterskor upplever mindre symtom på utmattningssyndrom än yngre sjuksköterskor kan förklaras med hjälp av KASAM och antalet år en sjuksköterska ha varit yrkesverksam. Wei m.fl. (2022) menar att för att minska prevalensen av utmattningssyndrom bland nya sjuksköterskor är det viktigt att en trygg arbetsmiljö upprätthålls där möjligheten för handledning och stöd för de nya sjuksköterskorna är förekommande och att arbetsplatsen ska försöka främja sjuksköterskans känsla av sammanhang.

8.2.2 Organisatoriska faktorer

Tidigare forskning av Kaburi m.fl. (2019) beskriver att organisatoriskt stöd har en direkt koppling till känslor av utmattningssyndrom och missnöje med professionen. Lågt stöd och osäkerhet kring sin yrkesroll har ett samband med utveckling av utmattningssyndrom hos sjuksköterskor, detta förstärks i tema organisatoriska faktorer i resultat. Höga och orealistiska arbetskrav kan leda till kontrollförlust och minskat arbetsengagemang samt meningsfullhet hos sjuksköterskor (Folkhälsomyndigheten, 2021).

Kaburi m.fl. (2019) och Dall'Ora m.fl. (2020) har visat att en stor andel av sjuksköterskor endast får återkoppling från ledningen kring otillfredsställande prestationer, detta medger till negativa känslor hos sjuksköterskor som att inte känna sig uppskattad, otillräckliga och att inte finna meningsfullhet i sitt arbete, vilka är förekommande känslor vid utmattningssyndrom. Dall'Ora m.fl. (2020) stödjer därför att stöd från ledningen bidrar till mindre känslomässig utmattning och ökad prestation från sjuksköterskorna. För att stärka sjuksköterskornas känsla av sammanhang på arbetsplatsen och minska de negativa känslorna som uppkommer hos sjuksköterskorna behöver ett hälsofrämjande ledarskap tillämpas (ISM, 2017). Det är väldigt viktigt att arbetsplatsen har tydliga utformade arbetsinsatser för att stärka sjuksköterskans känsla av meningsfullhet i sitt arbete. Att få beröm och återkoppling som sjuksköterska är viktigt för att känna motivation och glädje. Beröm från ledarskap kan få sjuksköterskan att utmärka sig, engagera sig mer i arbete och främja sjuksköterskans känsla

av sammanhang för att vidare kunna främja patientsäkerheten och förbättra vårdkvalitén, beröm och återkoppling från ledningen kan även påverka och stärka sjuksköterskans begriplighet kring arbetsplatsen som vidare ökar sjuksköterskans känsla av sammanhang. Biggs m.fl. (2014) lyfter fram att stärkande ledarskap kan förbättra arbetstillfredsställelsen och organisationskulturen som förbättrar de anställdas produktivitet, prestation och välbefinnande som minskar avsikterna att lämna yrket.

Att känna delaktighet och möjlighet att medverka i förändring är viktigt för sjuksköterskornas känsla av kontroll över sin yrkesroll och känsla av hanterbarhet och begriplighet kring sitt yrke (Antonovsky, 2018). Kaburi m.fl. (2019) menar därav att begränsad beslutsutrymme för sjuksköterskor kring policy och arbetsutövning orsakar frustration mot ledningen och känslor av att inte bli hörd eller uppskattad, vilket ökar känslan av missnöje kring sjuksköterskeyrket och intentionen att lämna professionen då sjuksköterskorna inte känner någon meningsfullhet i arbetet. Detta påverkar sjuksköterskornas känsla av sammanhang och försämrar sjuksköterskans hanterbarhet av påfrestande situationer som riskerar att vidare bidrar till att allt flera sjuksköterskor lämnar professionen och sjuksköterskebristen ökar (ISM, 2017).

Sjuksköterskor som upplever långvarig arbetsrelaterad stress tenderar att drabbas av känslomässig utmaning och bli apatisk i sitt bemötande och utövandet av omvårdad. Ett apatiskt bemötande påverkar patienten och även anhöriga till patienten på ett negativt sätt. En sjuksköterska ska enligt kärnkompetenserna värna och skapa en trygg relation till sin patient och vårda utifrån ett personcentrerat förhållningsätt. Detta innebär att omvårdnaden ska genomföras på så sätt att patienten och anhöriga känner sig förstadda och hörda av sjuksköterskan. Ett oprofessionellt och apatiskt bemötande kommer orsaka patienten lidande och gå emot sjuksköterskans förväntade kompetens (Svensk sjuksköterskeförening, 2017). Det är därför viktigt att en sjuksköterska ska se till sin egen hälsa, det vill säga den mentala och fysiska välbefinnande men även sjuksköterskans känsla av sammanhang. Detta för att sjuksköterskan ska kunna utföra ett adekvat arbete och för att sjuksköterskans förmåga och vilja att vårda inte ska äventyras (Svensk sjuksköterskeförening, 2017). Antonovsky (2018) menar att KASAM hos en individ inte är helt oföränderlig, trots att KASAM till en stor del utformas av individens egna livserfarenheter kan organisationer som arbetsplatsen främja en miljö där medarbetarnas KASAM förstärks. Det är därför viktigt att arbetsplatsen ansvar för

att sjuksköterskornas arbete ska kunna vara meningsfullt, begripligt och hanterbart. Genom att främja sjuksköterskans hälsa ökar man chansen för bättre omvårdnad (ISM, 2017).

8.2.3 Utmaningar på arbetsplatsen

I temat utmaningar på arbetsplatsen i resultatet lyfts det att en hög arbetsbelastning under en längre period utan någon chans för återhämtning kan öka risken för utveckling av utmattningssyndrom, detta nämns även av Folkhälsomyndigheten (2021). När sjuksköterskor är underbemannade krävs det att sjuksköterskorna som är på arbetsplatsen tar på sig flera patienter och mer arbetsuppgifter som ökar arbetsbelastningen för sjuksköterskorna och leder tillbaka till känslor av utmattningssyndrom. Personal och tidsbrist tvingar sjuksköterskorna att utföra administrativa uppgifter som att föra patientjournaler samtidigt som patientflödet är stort på avdelningen. Detta menar Van Bogaert m.fl. (2017) är en orsak till att vårdkvalitén försämras och patientsäkerheten äventyras. I temat utmaningar på arbetsplatsen i resultatet förekom det att sjuksköterskors bemötande och vårdkvalité som patienten erbjuds försämras när sjuksköterskan utsätts för stor belastning av stress, detta stärkt även av Sarafis m.fl. (2016) som belyser att stressfaktorer som sjuksköterskorna utsätts för leder till ett dåligt bemötande och beteende mot patienterna. Vid hög arbetsbelastning minskar sjuksköterskans kontakt med patienten och har därför inte möjligheten att erbjuda god vård eller använda sina vårdande kunskaper, vilket påverkar patientsäkerheten negativt och sjuksköterskans känsla av sammanhang (Antonovsky, 2018). Piergiorgio m.fl. (2008) visar ett samband mellan sjuksköterskornas utmattningssyndrom och patienternas tillfredsställelse, författarna belyser att patienter skattar högre tillfredsställelse och vårdkvalité när sjuksköterskorna upplevs som trevliga, vänliga och lyssnar aktivt på patienten, vilket enligt kärnkompetenserna är kompetenser en sjuksköterska ska behärska och erbjuda vid varje vårdmöte (Svensk sjuksköterskeförening, 2017).

En av de viktigaste kärnkompetenser en sjuksköterska bör behärska är att jobba patientsäkert, detta innebär att sjuksköterskan ska skydda patienterna från skada genom att följa regelverk. En väsentlig lag som sjuksköterskor ska jobba utifrån är patientsäkerhetslagen (SFS, 2010:659) som talar för att vårdpersonalen som i detta fall är sjuksköterska ska vidta de åtgärderna som behövs för att förebygga att patienten drabbas av en vårdskada. Sjuksköterskan ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att

kraven enligt Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30) upprätthålls. Utmattningssyndrom påverkar inte bara sjuksköterskan utan även patientens mående och säkerhet. Stress och utmattningssyndrom försämrar förmågan att planera och utföra sitt yrke korrekt, stresståligheten minskar och medför en ökad risk att begå misstag i klinisk praxis vilket påverkar patientsäkerheten negativt och medför till en följd olika negativa konsekvenser för Hälso- och sjukvården (Maslach., 2003; Hetzel-Riggin m.fl., 2020).

När sjuksköterskan jobbar under enorm tidspress kan misstag lättare förekomma, Elfering m.fl. (2006) skriver att när sjuksköterskor jobbar under personalbrist kan inte sjuksköterskan ge adekvat vård till patienten men suboptimal vård, detta innebär även att frekvensen av vårdmisstag ökar och patientsäkerheten äventyras. Stress får sjuksköterskans koncentration att minska vilket leder till att flera misstag sker i vården och påverkar patientsäkerheten (Han m.fl., 2016). Elfering m.fl. (2006) resultat visar att säkerheten brister när sjuksköterskor har hög arbetsbelastning t.ex. att dokumentationen uteblir, misstag med medicinering är mer vanligt förekommande samt att patienten får otillräcklig eller helt utebliven information. En sjuksköterska ska enligt kärnkompetenser vara pedagogisk och kunna planera, genomföra och utvärdera information till patienten och deras anhöriga i syfte att främja hälsa och förebygga ohälsa (Svensk sjuksköterskeförening, 2017). Piergiorgio m.fl. (2008) observerade att patienterna inte var tillfredsställda när sjuksköterskorna inte gav fullständig information vilket orsakade känslor av stress hos patienterna. Därav påvisas att sjuksköterskans arbetssituation och belastning leder till försämrad vårdkvalité och patientsäkerhet.

8.2.4 Social arbetsmiljö

Garrosa m.fl. (2008) belyser att konflikter på arbetsplatsen är bidragande faktorer till utveckling av utmattningssyndrom. Konflikter förgiftar arbetsplatsen med ilska, frustration och brist på respekt menar Maslach & Leiter (2001). När kommunikationen mellan sjuksköterskorna brister kan det leda till känslor av frustration kring medarbetarna och att inte få stöd från kollegor fick sjuksköterskorna att känna sig ensamma i arbetet. Stöd och hjälp från kollegor är viktigt för att sjuksköterskorna ska förebygga risk för utmattningssyndrom (Kupcewicz & Józwik, 2019). Ett intressant fynd som Geuens m.fl. (2017) presenterade var att sjuksköterskor upplever stress av sin relation till läkare. Sjuksköterskorna har en uppfattning om att läkare är respektlösa och saknar tålmod. O'connor m.fl. (2016) menar att

den dåliga relationen mellan sjuksköterskor och läkare härstammar från normer där läkare är högre i hierarkin än sjuksköterskor. O'connor m.fl. (2016) beskriver att underminerade beteende mellan sjuksköterskor och läkare är vanligt förekommande på arbetsplatsen, där sjuksköterskor upplevde att läkaren inte uppskattade eller tog hänsyn till sjuksköterskans kompetens och kliniska bedömning vilket resulterade i konflikter bland teamet.

Sjuksköterskornas känsla av meningsfullhet i arbetet kan äventyras när kollegor och medarbetare hamnar i konflikt med varandra, samhörighet behöver skapas i meningsfulla relationer som kännetecknas av bra teamarbete och förtroende för varandras kompetenser, när kommunikationen med övriga vårdprofessioner upplevs som krävande påverkar det sjuksköterskans känsla av sammanhang och vidare sjuksköterskans förmåga att vårda (ISM, 2017; Antonovsky, 2018). I kompetensbeskrivningen för sjuksköterskor hänvisas det till att sjuksköterskor ska kunna samverka i team, detta innefattar att komplettera varandras kompetenser, främja kontinuitet samt skapa synergier och dialog för gemensamt lärande och beslutsfattande för att uppnå en god och säker hälso- och sjukvård. Sjuksköterskan behöver säkerställa informationsöverföringen mellan teamets medlemmar, artiklarna har belyst brister i informationsöverföring. Brist i informationsöverföring riskerar patientens säkerhet och vårdkvalité (Svensk sjuksköterskeförening, 2017). O'connor m.fl. (2016) menar att sjuksköterskor och läkare inte delade nödvändig och viktig information mellan sig, såsom information om patientens tillstånd, ifall en behandling hade påbörjats eller avslutats. Det är viktigt för patientsäkerheten att informationen mellan det multidisciplinära teamet fungerar för att skydda patienten från skada och lidande.

9. Slutsatser

Sjuksköterskeprofessionen är krävande och psykisk ohälsa bland sjuksköterskor är vanligt förekommande. Detta examensarbete ger en överblick över olika faktorer som bidrar till utveckling av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor. Dessa faktorer kan vara egenskaper hos sjuksköterskan, organisatoriska faktorer, utmaningar på arbetsplatsen samt social arbetsmiljö som leder till en psykisk påfrestande arbetsmiljö och ohälsa bland sjuksköterskor. Uppsatsens resultat visade att faktorer som bidrar till utveckling av utmattningssyndrom bland sjuksköterskor är yrkesverksamma år som sjuksköterska, brist på stöd från ledarskap,

brist på beslutsutrymme, underbemanning och hög arbetsbörda, hot och våld på arbetsplatsen, brist på teamarbete och kommunikation bland kollegor.

Sjuksköterskor som utsätts för hög arbetsbelastning och utmattningssyndrom drabbas av såväl psykiska och fysiska besvär som förhindrar de ifrån att utföra sitt yrke korrekt, samt sänker utmattningssyndrom sjuksköterskans känsla av sammanhang och påverkar sjuksköterskan förutsättningar att bibehålla god hälsa och välbefinnande.

Utmattningssyndrom påverkar inte bara sjuksköterskan men patienter och verksamheten också, många sjuksköterskor väljer att avsluta sin karriär och förlorar meningsfullheten i vårdandet och verksamheten drabbas till följd av underbemanning. Patientsäkerheten äventyras också när sjuksköterskor arbetar under långvarig stress och symtom på utmattningssyndrom. Genom att förbättra och eliminera dessa riskfaktorer ger man möjlighet för arbetsmiljöförbättring och minska sjuksköterskebristen.

10. Kliniska implikationer

Genom att framhäva komponenterna inom sjuksköterskeprofessionen som medverkar till psykisk ohälsa såsom utmattningssyndrom bland sjuksköterskor kan man arbeta för att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållanden som sjuksköterskorna jobbar i.

Sjuksköterskebristen ökar ständigt runt om i världen, därför är det viktigt att arbeta för att behålla sjuksköterskor och locka till nya. ICN (2021) hänvisar i sina etiska koder att en sjuksköterska ska värdera sin hälsa och egna integritet och sitt välbefinnande, för att detta ska kunna vara möjligt krävs det en arbetsplatskultur som erbjuder yrkesmässig bekräftelse, reflektion, stöd från ledningen och kollegor samt en säker arbetsmiljö som främjar sjuksköterskornas känsla av sammanhang.

En möjlig praktisk insats är att minska sjuksköterskans arbetsbelastning genom att minska de administrativa insatserna och öka sjuksköterskans möjlighet att vårda och ägna tid åt sina patienter, eller genom att ha tid avsedd för bara administrativt arbete under dagen. Genom att ha kunskap och kännedom kring ledningens stora påverkan på sjuksköterskor kan man arbeta för att förbättra ledarskapet och utgöra en miljö där sjuksköterskorna känner frihet att medverka i beslutsfattande kring yrkesutövningen. Genom att hjälpa de olika yrkesrollerna förstå varandras kompetensområden kan man medverka till en trevligare arbetsmiljö och

främja kommunikationen.Handledningstillfälle för mindre erfarna sjuksköterskor och en arbetsmiljö som ger möjligheten att be om hjälp är ytterligare en viktig insats för att förbättra sjuksköterskornas välbefinnande och känsla av sammanhang på arbetet.

Det finns mycket litteratur som beskriver sjuksköterskans utmattningssyndrom men inte tillräckligt mycket litteratur som forskar kring vilka interventioner som behöver vidtas av arbetsplatsen och sjuksköterskan själv för att minska risken för utveckling av utmattningssyndrom, därför bör forskning rikta sig mot att undersöka interventioner på arbetsplatsen som minskar risken för utmattningssyndrom. Mer forskning kring vad sjuksköterskan kan göra själv för att minska chansen för utveckling av utmattningssyndrom bör också ta plats, t.ex. att forska kring vilka copingstrategier som sjuksköterskorna kan använda sig av för att minska chansen av att drabbas av ett utmattningssyndrom.

11. Referenser

Adib-Hajbaghery, M., Khamechian, M., & Alavi, N.M. (2012). Nurses' perception of occupational stress and its influencing factors: A qualitative study. *Iran Nurse Midwifery Res*, 17(5), 352–359.

PMCID: [PMC3703075](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3703075/)

Andriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Causes and consequences of occupational stress in emergency nurses, a longitudinal study. *Journal of Nursing Management*, 23(3), 346-358.

DOI: [10.1111/jonm.12138](https://doi.org/10.1111/jonm.12138)

Antonovsky, A. (2018). *Hälsans mysterium. (s. 42–62)*. Natur Kultur Akademisk.

Biggs, A., Brough, P., & Barbour, J. P. (2014). Enhancing work-related attitudes and work engagement: A quasi-experimental study of the impact of an organizational intervention. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 43–68.

DOI: [10.1037/a0034508](https://doi.org/10.1037/a0034508)

Billeter-Koponen, S., & Fredén, L. (2005). Long-term stress, burnout and patient-nurse relations: qualitative interview study about nurses' experiences. *Scandinavian Journal Of Caring Sciences*, 19(1), 20-27.

DOI: [10.1111/j.1471-6712.2005.00318x](https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2005.00318x)

Coetzee, S.K., Klopper, H.C., Ellis, S.M., & Aiken, L.H. (2013). A tale of two systems—nurses practice environment, well being, perceived quality of care and patient safety in private and public hospitals in South Africa: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 162-173.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.11.002>

Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources For Health, 18*(1), 41.
<https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>

Drageset, J., Espehaug, B., Hallberg, I.R., & Nativif, G.K. (2014). Sense of coherence among cognitively intact nursing home residents- a five-year longitudinal study. *Aging & Mental health, 18*(7), 889-896.
<https://doi.org/10.1080/13607863.2014.896866>

Elfering, A., Semmer, N.K., & Grebner, S. (2006). Work stress and patient safety: observer-rated work stressors: predictors of characteristics of safety-related events reported by young nurses. *Ergonomics, 49*(5–6), 457–69.
DOI: 10.1080/00140130600568451

EU-OSHA. (2023). *European agency for safety and health at work. Psychosocial risks and stress at work | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu)*

Folkhälsomyndigheten. (2021). *Att förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet. (21140)*.
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/decaa61b169e4d5689acf11662abce5b/fo-rebygga-psykisk-ohalsa-arbetslivet.pdf>

Friberg, F. (2017). Dags för uppsats: *Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten. (3 uppl.) Studentlitteratur.*

Försäkringskassan. (2022). *Fortfarande störst antal sjukfall inom vård- och omsorg.*
<https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2022-06-21-fortfarande-storst-antal-sjukfall-inom-vard--och-omsorg>

Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Liang, Y., & González, J. L. (2008). The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: An exploratory study. *International Journal of Nursing Studies, 45*(3), 418-427.
DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2006.09.003

Geuens, N., Franck, E., Verheyen, H., Schepper, S. D., Roes, L., Vandevijvere, H., Geurden, B., & Bogaert, P. V. (2021). Vulnerability and stressors for burnout within a populations of hospital nurses: A qualitativ descriptive study. *Canadian Journal of Nursing Research*, 53(1), 16–26.

DOI: [10.1177/0844562119876777](https://doi.org/10.1177/0844562119876777)

Glise, K. (2013). Utmattningssyndrom. *Västragötalandsregionen: Hälsan och stressmedicin*
[Utmattningssyndrom \(vgregion.se\)](http://vgregion.se)

Gustafsson, G. (2016). Stress, utbrändhet och utmattningssyndrom. I I. Skärsäter (Red.)
Omvårdnad vid psykisk ohälsa på grundläggande nivå. (2 upplg., s.55 - 69). Studentlitteratur.

Han, Y., Yuan, Y., Zhang, L., & Fu, Y. (2016). Sleep disorder status of nurses in general hospitals and its influencing factors. *Psychiatria Danubina*, 28(2), 176-183
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27287793/>

Henricson, M. (2020). Diskussion. I M. Henricson (Red), *Vetenskaplig teori och metod.* (2 uppl., s. 411–419). Studentlitteratur.

Hetzel-Riggin, M.D., Swords, B.A., Tuang, H.L., Deck, J.M., & Spurgeon, N.S. (2020). Work Engagement and Resiliency Impact the Relationship Between Nursing Stress and Burnout. *Psychol Rep*, 123(5), 1835–1853.

DOI: [10.1177/0033294119876076](https://doi.org/10.1177/0033294119876076)

Hunsaker, S., Chen, H. C., Maughan, D., & Heaston, S. (2015). Factors that influence the development of compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction in emergency department nurses. *Journal of Nursing Scholarship: an official publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 47(2), 186–194.

<https://doi.org/10.1111/jnu.12122>

ICN:s etiska kod för sjuksköterskor. (2021).

<https://swenurse.se/download/18.7104a0bd1817fce0092f0132/1656659417909/A4%20ICN%20Etiska%20kod%20enkelsidor.pdf>

Institutet för stressmedicin. (2022). *Utmattningssyndrom*. Hämtad 2023-04-5 från <https://www.vgregion.se/ov/ism/stress--rad-och-behandling/utmattningssyndrom/>

Institutet för stressmedicin. (2017). *Känsla av sammanhang (KASAM)*. Hämtad 2023-04-24 <https://www.vgregion.se/ov/ism/arbetsliv/halsoframjande-arbetsplats/kansla-av-sammanhang/>

Kaburi, B.B., Bio, F.Y., Kubio, C., Ameme, D.K., Kenu, E., Sackey, S.O., & Afari, E.A. (2019). Psychological working conditions and predictors of occupational stress among nurses, Salaga Government Hospital, Ghana, *Pan African Medical Journal*, 33(320). DOI: 10.11604/pamj.2019.33.320.16147

Karlsson, E.K. (2020). Informationssökning. I M. Henricson (Red), *Vetenskaplig teori och metod*. (2 uppl., s 81–96). Studentlitteratur.

Kjellström, S. (2017). Forskningsetik. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod: Från idé till examination inom omvårdnad*. (2 uppl., s. 57–77). Studentlitteratur.

Kobayashi ,Y., Oe, M., Ishida,T,, Matsuoka, M., Chiba, H., & Uchimura, N. (2020). Workplace Violence and Its Effects on Burnout and Secondary Traumatic Stress among Mental Healthcare Nurses in Japan. *Int J Environ Res Public Health*, 17(8), 2747. DOI: 10.3390/ijerph17082747

Kotzer, A., & Arellana, K. (2008). Defining an evidence-based work environment for nursing in the USA. *Journal Of Clinical Nursing*, 17(12), 1652-1659. DOI: 10.1111/j.1365-2702.2007.02148.x

Kupcewicz, E., & Józwick, M. (2019). Positive orientation and strategies for coping with stress as predictors of professional burnout among polish nurses. *International Journal of*

Environmental Research and Public Health, 16(21), 4264.

<https://doi.org/10.3390/ijerph16214264>

Langius-Eklöf, A., & Sundberg, K. (2019). Känsla av sammanhang. I Edberg, A-K., & Wijk, H. (Red.) *Omvårdnads grunder hälsa och ohälsa*. (3:2 uppl. S.49–63). Studentlitteratur.

Mark, G., & Smith, A.P. (2011). Occupational stress, Job characteristics, coping, and the mental health of nurses. *British Journal of Health Psychology*, 16(17), 505–521.

<https://doi.org/10.1111/j.2044-8287.2011.02051.x>

Maslach, C., & Leiter, P. M. (2001). Sanningen om utbrändhet: Hur jobbet förorsakar personlig stress och vad man kan göra åt det. Stockholm: Natur och Kultur.

Maslach, C. (2003). Burnout: The cost of Caring. Institute for the Study of Human Knowledge.

McCormick, E., Devine, S., Crilly, J., Brough, P., & Greenslade, J. (2022). Measuring occupational stress in emergency departments. *Emerg Med Australas*, 35(2), 234-241.

DOI: 10.1111/1742-6723.14101

Mudallal, R. H., Othman, W. A. M., & Al Hassan, N. F. (2017). Nurses' burnout: the influence of leader empowering behaviors, work conditions, and demographic traits. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 54, 0046958017724944.

Nationalencyklopedin. (u.å). Arbetsmiljö. I *Nationalencyklopedin*. (Hämtad 2023-04-26)

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/arbetsmiljö>.

Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O. A., Thienthong, H., & Poghosyan, L. (2017). Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *International Nursing Review*, 64(1), 91–98.

<https://doi.org/10.1111/inr.12342>

Nygren, B., Alex, L., Jonsen, E., Gustafson, Y., Norberg, A. & Lundman, B. (2005). Resilience, sense of coherence, purpose in life and self-transcendence in relation to perceived physical and mental health among the oldest old. *Aging & Mental health*, 9(4), 354-362.
<https://doi.org/10.1080/1360500114415>

O'connor, P., O'dea, A., Sydon, L., Offiah, G., Scott, J., Flannery, A., Lang, B., Hoban, A., Armstrong, C., & Byrne, D. (2016). A mixed-methods study of the causes and impact of poor teamwork between junior doctors and nurses, *International Journal for Quality in Health Care*, 28(3), 339–345.
<https://doi.org/10.1093/intqhc/mzw036>

Piergiorgio, A., Dell'Olivo, B., & Santa Ferretti, M., (2008). Staff Burnout and Patient Satisfaction with the Quality of Dialysis Care, *American Journal of Kidney Diseases*, 51(1), 80-92.
<https://doi.org/10.1053/j.ajkd.2007.09.011>

Rosen, M. (2020). Systematisk Litteraturoversikt. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod*. (2 uppl., s. 375–387). Studentlitteratur.

Santiago, R-E., Jesè, L, R-B., Nora, S-M., Josè, L, G-U., Carolina, M-R., Guillermo, A, C-D., & Luis, A-G. (2021). Prevalence, Risk factors and burnout levels in intensive care unit nurses: A systematic review and meta-analysis. *Occupational mental health and burnout*, 18(21), 11432.
<https://doi.org/10.3390/ijerph182111432>

Sarafis, P., Rousaki, E., Tsounis, A. Malliarou, M., Lahana, L., Bamidis, P., Niakas, D., & Papastavrou, E. (2016). The impact of occupational stress on nurses' caring behaviours and their health-related quality of life. *BMC Nurse*, 15(56).
<https://doi.org/10.1186/s12912-016-0178-y>

SBU (2020). *SBU:s metodbok*. Stockholm: statens beredning för medicinsk utvärdering.
<https://www.sbu.se/sv/metod/sbus-metodbok/#heading-3>

SFS 2023:37. *Hälso- och sjukvårdslagen*. Hälso- och sjukvårdslag (2017:30) Svensk författningssamling

SFS 2010:659. *Patientsäkerhetslagen*. Socialdepartementen.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/patientsakerhetslag-2010659_sfs-2010-6590

SFS 2003:460. *Lag om etikprovning av forskning som avser människor*. Riksdagen
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som_sfs-2003-460

Sharma, P., Davey, A., Davey, S., Shukla, A., Shrivastava, K., & Bansal, R. (2014). Occupational stress among staff nurses: Controlling the risk to health. *Indian J Occup Environ Med*, 18(2), 52-56.
DOI: 10.4103/0019-5278.146890.

Skärsäter, I., & Ali, L. (2019). Psykisk ohälsa. I Edberg, A-K & Wijk, H (Red.) *Omvårdnads grunder hälsa och ohälsa*. (3:2 upplg. S. 639- 666). Studentlitteratur.

Silverstein, M., & Heap, J. (2015) Sense of coherence changes with aging over the second half of life. *Advances in Life Course Research*, 23, 98-107.
<https://doi.org/10.1016/j.alcr.2014.12.002>

Simonetti, M., Aqueveque, A. M. V., & Alejandra Galiano, M. (2021). Environment, workload, and nurse burnout in public hospitals in Chile. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 55.
<https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-0521>

Socialstyrelsen. (2023-01-09). *Arbetsmiljö*. Hämtad 2023-04-20 från
<https://patientsakerhet.socialstyrelsen.se/risker-och-varriskador/riskomraden/arbetsmiljo/>

Statistikmyndigheten. (2022). *En av åtta sjuksköterskor har återvänt*.
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/analyser-och-statistik-om-befolkningens-utbildning/pong/statistiknyhet/uppfoljning-av-sjukskoterskor-utanfor-yrket/>

Svensk sjuksköterskeförening. (2017). *Kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska*.
[kompetensbeskrivning legitimerad sjuksköterska 2017.pdf \(swenurse.se\)](https://www.swenurse.se/kompetensbeskrivning-legitimerad-sjukskoterska-2017.pdf)

Van Bogaert, P., Peremans, L., Van Heusden, D., Verspuy, M., Kureckova, V., Van de Cruys, Z., & Franck, E. (2017). Predictors of burnout, work engagement and nurse reported job outcomes and quality of care: a mixed method study. *BMC Nursing*, 18, 1–14.
<https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1186/s12912-016-0200-4>

Van Bogaert, P., Kowalski, C., Weeks, S. M., Van Heusden, D., & Clarke, S. P. (2013). The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: a cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(12), 1667–1677.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.05.010>

Vitale, E., Lupo, R., Clabrò, A., Carvello, M., & Carriero, M.C. (2021). Mapping potential risk factors in developing burnout syndrome between physicians and registered nurses suffering from an aggression in Italian emergency departments. *Journal of Psychopathology* 27(3), 148-155.
DOI:10.36148/2284-0249-425

Wei, H., Aucoin, J., Kuntapay, G.R., Justice, A., Jones, A., Zhang, C., Santos-Jr, H.P., & Hall, L.A. (2022). The prevalence of nurse burnout and its association with telomere length pre and during the COVID-19 pandemic. *PloS one*, 17(3).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263603>

Währborg, P. (2009). *Stress och den nya ohälsan*. Stockholm: Natur och kultur.

Åsberg, M., & Nygren, Å. (2009). Utmattningsyndrom. I: J. Herlofson, L. Ekselius, L-G. Lundh, A. Lundin, B. Mårtensson & M Åsberg (Red.), *Psykiatri*. Lund: Studentlitteratur.

12. Bilagor

Bilaga 1 Översikt över litteratursökning

Datum	Databas	Sökning	Begränsningar	Antal träffar	Granskade artiklar på titel	Granskade artiklar på abstract	Valda artiklar
2023.04.26	Scopus	(TITLE-ABS-KEY (nurs*)) AND (TITLE-ABS-KEY ("risk factors OR Stressor")) AND (TITLE-ABS-KEY ("compassion fatigue" OR burnout OR "burn out"))	Svenska, engelska, 2013.01.01- 2023-12-31, Peer Review, originalartiklar	385	385	24	Nantsupawat, A. m.fl (2017) Simonetti, M. m.fl (2021) Vitale, E. m.fl (2021)
2023.04.26	PubMed	Search: ("nurs*") AND ("risk factors")AND ("burnout" OR "burn out") Filters: Abstract, English, from 2013 - 2023	Svenska, engelska, 2013.01.01- 2023-12-31, Peer Review, original artiklar	288	288	30	Guenes, N m.fl. (2021) Hunsaker, S m.fl (2015) Kobayashi, Y. m.fl (2020) McCormick, E. m.fl (2022) Mudallal, R. m.fl (2017) Van Bogaert, P. m.fl (2013) Van Bogaert, P. m.fl (2017)

Bilaga 2. Förteckning över valda artiklar

Författare	Titel	Syfte	Metod	Urval	Resultat	Kvalitet
<p>Guenes N. m.fl</p> <p>2021</p> <p>Belgien</p>	<p><i>Vulnerability and Stressors for Burnout Within a Population of Hospital Nurses: A Qualitative Descriptive Study</i></p>	<p>Syftet med studien är att kartlägga sjuksköterskors upplevelse av utmattning i samband till att ta hänsyn till sårbarhet och stressfaktorer enligt sårbarhet och stress modellen.</p>	<p>Metoden är en kvalitativ studie med en deskriptiv ansats.</p>	<p>tio legitimerade sjuksköterskor rekryterades för semistrukturerade intervjuer genom ett målinriktat urval. Alla utvalda sjuksköterskor led för närvarande av utmattning, uppvisade en risk för utmattning eller hade upplevt utmattning tidigare</p>	<p>Fyra huvudteman framkom</p> <p>att brinna för att göra bra saker eller vara bra, teamarbete, ledarskap.</p> <p>Samt arbete och personliga omständigheter</p>	<p>Hög</p>

Hunsaker, S. m. fl 2015 USA	<i>Factors that influence the development of compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction in emergency department nurses</i>	syftet är att fastställa prevalensen av utmattning, Compassion fatigue och compassion satisfaction bland sjuksköterskor på akutmottagning i USA samt undersöka vilka arbetsrelaterade komponenter som påverkar utvecklingen av utmattning.	en tvärsnittsstudie, icke-experimentell, deskriptiv och prediktiv design	Inklusionskriterierna för deltagande var 1. Arbeta minst 8 h/vecka på akutmottagning, 2. Ha kontakt med patienter på akuten i minst 8h/vecka samt 3. Ha minst 1 års erfarenhet på akuten. Ett målinriktat urval av sjuksköterskor som jobbar på akuten vars postadresser tillhandhölls via Emergency nurses association.	Resultatet visade att ju äldre sjuksköterskorna var desto mer kände de compassion satisfaction och att yngre sjuksköterskor skattade högre utmattning. Sjuksköterskor som kände att de inte fick stöd från ledningen skattade högre nivåer av utmattning samt Compassion Fatigue.	Medel
Kobayashi, Y. m. fl 2020 japan	<i>Workplace Violence and Its Effects on Burnout and Secondary Traumatic Stress among Mental Healthca</i>	Syftet med denna studie var att undersöka förekomsten av WPV (workplace violence) samt att undersöka effekten den har på utmattning bland psykiatrisjuks	Metoden var en enkätbaserad tvärsnittsstudie.	Sjuksköterskor och undersköterskor inom psykiatri som arbetar på på ett universitetssjukhus eller på ett av sju psykiatriverksheter (dvs. psykiatriska sjukhus, öppenvårds-	Resultatet visade att 44,7% av deltagande sjuksköterskor hade upplevt hot och våld på arbetsplatsen senaste året, våldet bestod av verbal och fysiskvåld. Studien visade att	Hög

	<i>re Nurses in Japan</i>	köterskor i japan		och dagbehandling scenter) på ön Kyushu i Japan rekryterades med hjälp av en bekvämlighets metod (dvs. inte slumpmässigt urval). Inklusionskriteriet var ålder 20-79 år. Kandidater som inte kunde förstå frågeformulären på japanska uteslöts.	sjuusköterskorna upplevde verbal hot från patienter, anhöriga till patienter men även kollegor. Studien visade även att sjuusköterskorna som upplevde våldet skattade högre ohälsa som utmattning.	
McCor mick, E. m. fl 2022 Australien	<i>Measuring occupational stress in emergency departments</i>	Syftet är att beskriva hur sjuusköterskor och läkare på akutmottagningen upplever arbetsrelaterad stress samt vilka copingstrategier de två grupperna har.	En tvärsnittsstudie som utfördes på offentliga sjukhus i Australien där läkare och sjuusköterskor bjöds in för att fylla i en elektronisk enkät som innehöll 13 enkätmått samt en	Inbjudan till studien skickades via e-post till sjuusköterskor och läkare under en period på två veckor av huvudforskaren eller chefen på den medicinska avdelningen. E-posten innehöll en länk där deltagarna	Resultat visade att en stor arbetsbörda, för många patienter per sjuusköterska samt oförmågan att erbjuda god vård samt hot och våld på arbetsplatsen var orsaker för stress. Sjuusköterskor skattade mindre stöd	Hög

			kvalitativ fråga gällande arbetsrelaterad stress.	kunde mata in sina svar via telefon eller dator. QR-koder placerades ut på gemensamma utrymmen samt att enkäten uppmuntrades under t.ex. utbildningstid.	från ledning samt beslutsutrymme än läkare.	
Mudall al, R. m. fl 2017 Jordani en	<i>Nurses' Burnout: The Influence of Leadership Behaviors, Work Conditions, and Demographic Traits</i>	Syftet med studien är att kartlägga graden av utmattning bland jordanska sjuksköterskor och för att undersöka hur ledarens stärkande beteende påverkar sjuksköterskornas känsla av utmattning samt hur det påverkar sjuksköterskans arbete.	Metoden är en tvärsnittsstudie som är deskriptiv	Uppgifterna för denna studie samlades in från sjuksköterskor anställda på olika undervisande, privata och offentliga sjukhus i Jordanien som tillhör hälsovårdsministeriet. Sjukhusen med den största kapaciteten (mer än 150 bäddar) valdes ut från varje sektor eftersom dessa sjukhus berör det största antalet	Resultatet visade att en hög andel av sjuksköterskorna skattade höga känslor av utmattning. Utmattningen var högre bland sjuksköterskor som arbetade inom högbelastade avdelningar som intensivvårdsavdelning. Det visade sig också att beslutsfattande var en orsak till utmattning.	Hög

				<p>vårdgivare och konsumenter av hälso- och sjukvårdstjänster. Ett bekvämlighetsurval bestående av 407 registrerade sjuksköterskor från 11 sjukhus rekryterades. Inklusionskriterierna var följande: legitimerade sjuksköterskor som hade minst sex månaders erfarenhet inom det undersökta området och som kunde läsa och förstå engelska.</p>		
<p>Nantsu pawat, A. m. fl 2017 Thailand</p>	<p><i>Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave</i></p>	<p>Syftet är att undersöka hur arbetsmiljön påverkat utmattning, missnöje på yrket samt intentionen att lämna bland</p>	<p>En tvärsnittsstudie som användes för att samla in data med hjälp av frågeformulär</p>	<p>Urvalet för sjukhusen som skulle inkluderas till studien skedde med ett stratifierat urval, sedan användes ett målinriktat urval för att välja ut avdelningar på</p>	<p>Resultatet visade att sjuksköterskor som jobbar i en dålig arbetsmiljö skattar högre utmattning än sjuksköterskor som skattar deras arbetsmiljö som bra.</p>	<p>Hög</p>

		sjuuskötersko r i Thailand.		de deltagande sjukhusen. Sjuusköterskor na på de valda enheterna fick förfrågan att delta i studien, dessa sjuusköterskor behövde ha minst 2 år erfarenhet av sjukhusvård.	Dålig arbetsmiljö i dessa studie omfattade sjuuskötersko rs förmåga att ta beslut gällande sjukhuspolicy , relation till ledningen samt relationen till läkarna, brist på resurser samt underbemann ing är komponenter för arbetsrelatera d stress och utmattning bland sjuuskötersko r.	
Simone tti, M. m. fl 2021 chile	<i>Environ ment, workloa d, and nurse burnout in public hospitals in Chile</i>	Syftet är att kartlägga ur ett organisatoris kt perspektiv problemet med sjuuskötersko r och utmattning	En tvärsnittsstu die med observation.	En samling av sjukhus definierades utifrån följande inklusionskrite rier: de skulle vara mycket komplexa allmänna offentliga sjukhus, betjäna den vuxna befolkningen, ha mer än 100	Resultat visar att sjuuskötersko r som utsätt för underbemann ing och får en större arbetsbörda upplever utmattning, den större arbetsbördan innebär att det är flera patienter per	Hög

				<p>bäddar och ha ett system för rapportering av sjukhusutskrivningar. På varje sjukhus genomfördes en inventering av sjuksköterskor från medicinska, kirurgiska eller medicinsk-kirurgiska avdelningar och alla som uppfyllde kriterierna för att ge direkt vård till patienter inbjöds att delta.</p>	<p>sjuksköterska än vad sjuksköterskorna kan hantera. Många sjuksköterskor upplever tidsbrist och det uppger känslor av stress. Arbetsmiljön bidrar även till känslor av utmattning och stress.</p>	
<p>Van Bogaert, P. m. fl 2013 Belgien</p>	<p><i>The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and</i></p>	<p>Syftet är att utforska hur sjuksköterskans arbetsmiljö är sammankopplad med vårdkvaliteten som sjuksköterskorna erbjuder samt att testa sjuksköterskans arbetsbelastning,</p>	<p>Metoden är en tvärsnittsstudie med enkäter som omfattade demografiska egenskaper som ålder, kön, antal år på enhet samt kvalifikationer och</p>	<p>Studien utfördes på 8 sjukhus i Belgien där urvalet bestod av sjukhus som hade planerade strukturella samt organisatoriska förändringar inom den närmaste tiden. Alla deltagare var</p>	<p>Resultat visade att 34% av deltagande visade hög nivåer av utmattning. De komponenterna som bidrog till sjuksköterskors utmattning var relationen till ledningen, stöd från</p>	<p>Medel</p>

	<i>quality of nursing care: a cross-sectional survey</i>	beslutsutrymme samt utmattning.	arbetschema.	sjuusköterskor inom medicinsk, kirurgisk, intensivvårdsvdelningar samt operations-salar . Sjuusköterskor från vuxen eller barnavdelning kunde även inkluderas.	ledningen, relationen mellan sjuusköterska och läkare, arbetsbörda samt beslutsutrymme.	
Van Bogaert, P. m. fl 2017 Belgien	<i>Predictors of burnout, work engagement and nurse reported job outcomes and quality of care: a mixed method study</i>	Syftet med studien är att 1. att testa och bekräfta två strukturella ekvationsmodeller som utforskar sambanden mellan arbetsmiljö och arbetsegenskaper som prediktorer för utbrändhet och engagemang samt sjuusköterskans självskattad vårdkvalitet; 2. att studera sjuuskötersko	Metoden för studien är en mixed-method. Studien inleddes i en första fas med en kvantitativ metod för insamling och analys av kvantitativa uppgifter i syfte att ompröva och bekräfta två tidigare utvecklade modeller. Den andra fasen, en kvalitativ studie, bestod av insamling	Alla deltagare var sjuusköterskor som arbetar med direkt vård på antingen medicinska, kirurgiska, obstetriska, geriatriska eller intensivvårdsvdelningar och operations-salar , inklusive vuxen- och barnvårdsavdelningar. Deltagarna uppmanades av en av utredarna att frivilligt delta i studien. Databesamlingen ägde rum	Resultatet visade att relationen mellan sjuusköterskan och ledningen samt relationen mellan sjuusköterskan och läkaren har en inverkan på hur sjuusköterskor skattar sin hälsa och utmattning. Stöd från ledningen är också presenterad. Kommunikation samt teamarbete är också orsaker	Hög

		<p>rs och sjuksköterske ledares uppfattningar om upplevelser av sjuksköterskors arbetsbelastning och 3. att förklara och tolka de två modellerna med hjälp av de kvalitativa studieresultaten.</p>	<p>och analys av kvalitativa uppgifter som baserades på semistrukturerade intervjuer. Båda undersökningssfaserna genomfördes oberoende av varandra. Slutligen, i en tredje fas, bidrog resultaten av den kvalitativa studien till att förklara och tolka resultaten av de två modellerna.</p>	<p>mellan september 2014 och maj 2015. Respondenterna kunde fylla i självskattningsformuläret elektroniskt antingen hemma och/eller på sjukhuset.</p>	<p>till utmattning hos sjuksköterskor.</p>	
<p>Vitale, E m.fl 2021 Italien</p>	<p><i>Mapping potential risk factors in development burnout syndrome between physicians and registered nurses</i></p>	<p>Syftet är att utvärdera riskfaktorer för utmattning hos läkare och sjuksköterskor på italienska akutmedicinska avdelningar</p>	<p>Metoden är att en enkät lades upp via "italien triage training group" som godkände enkäten och hjälpte sprida den genom distributions</p>	<p>222 vårdpersonal rekryterades bland läkare och sjuksköterskor som arbetade på italiska akutmottagningar.</p>	<p>Resultatet visade att 86% av vårdpersonalen utsattes för hot och våld på arbetsplatsen som bidrog till känslor av stress och utmattning. Samt att sjuksköterskor skattade</p>	<p>Medel</p>

	<i>suffering from an aggression in Italian emergency departments</i>		kanaler på nätet		högre missnöje med ledningen och stöd från ledning och att det bidrog med stress och utmattning.	
--	--	--	------------------	--	--	--

Bilaga 3. Granskningsmall för kvalitativa studier

	Ja	Nej	Oklart
1. Hänger syfte och fråga ihop med teori/filosofisk hållning?			
2. Är urvalet lämpligt för att besvara frågan?			
3. Är rekryteringsmetoden lämpligt vald och genomförd?			
4. Finns det allvarliga brister som kan påverka tillförlitligheten?			
5. Finns det allvarliga brister i datainsamlingen som kan påverka tillförlitligheten?			
6. Är vald analysmetod lämplig och genomförd på ett lämpligt sätt?			
7. Var forskarna reflexiva vid tolkning av data?			
8. Validerades tolkningarna?			
9. Finns det allvarliga brister i analysen som kan påverka tillförlitligheten?			
10. Har forskarna någon relation till studiedeltagarna som kan påverka datainsamlingen?			
11. Har forskarna hanterat sin förförståelse på ett acceptabelt sätt?			
12. Var forskarna oberoende av finansiella eller andra förutsättningar som kunde påverka analysen?			
13. Finns det allvarliga brister som kan påverka tillförlitligheten?			

Bilaga 4. Granskningsmall för kvantativ studier

	ja	nej	Oklart
1. Finns det ett tydligt problem formulerat? Hur är den avgränsad?			
2. Finns det teoretiska utgångspunkter beskrivna?			
3. Är syftet klart formulerat?			
4. Är metoden beskriven?			
5. Hur har urvalet gjorts och är det lämpligt för att besvara frågan?			
6. Är rekryteringsmetoden lämplig vald och genomförd?			
7. Hur har data analyserats?			
8. Vad visar resultatet?			
9. Finns det etiska resonemang?			

10. Hur diskuteras metod och resultat?			
11. Finns det en återkoppling till teoretiska antaganden?			