

Sykepleien

FAGUTVIKLING

Stress og høy arbeidsbelastning kan føre til frafall blant sykepleiere

Sykepleiere opplever at tidspress, uforutsigbarhet og avbrudd gjør arbeidshverdagen krevende. Blir belastningen for høy, reduserer mange stillingen eller forlater yrket.

[Stine Dagsberg Rønning](#)

Sykepleier, master i helsevitenskap

[Anne-Kari M. Johannessen](#)

Førsteamanuensis/emeritus

Fakultet for Helsevitenskap, Oslomet – storbyuniversitetet

[Arbeidsbelastning](#)

[Stress](#)

[Mestring](#)

[Sykehus](#)

Sykepleien 2025;113(101574):e-101574

DOI: [10.4220/Sykepleiens.2025.101574](#)

Hovedbudskap

Stress blant sykepleiere kan true pasientsikkerheten og over tid bli en stor belastning for dem som jobber tett på pasienter. Resultater fra denne undersøkelsen viser at mange komplekse oppgaver, tidspress, uforutsigbarhet og samtidighetskonflikter utgjør sentrale utfordringer i sykepleieres arbeidshverdag. For helsetjenesten er det derfor avgjørende å sikre at sykepleiere har en håndterbar arbeidssituasjon, slik at de blir værende i pasientnære stillinger.

Denne fagartikkelen bygger på en kvalitativ intervjustudie gjennomført som en del av en masteroppgave våren 2024. Den undersøker hvordan sykepleiere på sengeposter ved sykehus opplever stress, og hvilke faktorer de selv mener bidrar til å håndtere stress i arbeidshverdagen. Innsikten kan være verdifull – både for å ivareta den enkelte sykepleier og for å sikre god pasientomsorg.

Sykepleiere slutter og helsevesenet svekkes

Stadig flere sykepleiere som arbeider pasientnært, slutter i jobben, ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) (1). Nav (2) rapporterer at mangelen på sykepleiere og spesialsykepleiere er betydelig

større enn mangelen i andre yrkesgrupper. Sykefraværet innen helse- og sosialtjenester topper fraværstatistikken i Norge med 7,1 prosent – det høyeste nivået på 15 år, ifølge SSB (3).

Konsekvensene kan bli alvorlige: for pasientomsorgen, for arbeidsbelastningen til den enkelte sykepleier som står i pasientnært arbeid, og for samfunnet som helhet når erfarne sykepleiere slutter. Dette bidrar til å redusere kvaliteten i helsetjenestene.

«Sykefraværet innen helse- og sosialtjenester topper fraværstatistikken i Norge med 7,1 prosent.»

Som sykepleier er man forpliktet til å handle i tråd med gjeldende forskrifter, lover og nasjonale retningslinjer, slik Norsk Sykepleierforbund (NSF) understreker (4, 5). Det er derfor svært viktig å ivareta sykepleiere, slik at de har overskudd til å stå i en krevende arbeidshverdag over tid og samtidig bevare sin yrkesstolthet.

Norsk Helseinformatikk (NHI) (6) beskriver stress som en emosjonell belastning, og kronisk stress kan utløse langvarige emosjonelle reaksjoner. Det kan oppstå når krav overstiger kapasitet, og dermed øke sårbarheten for sykdom. Nettopp dette knytter seg til stresstriggerne som de intervjuede sykepleierne i denne undersøkelsen ofte opplevde i sin arbeidshverdag.

Studien undersøker sykepleieres erfaringer

Undersøkelsen har en kvalitativ tilnærming, og seks individuelle dybdeintervjuer med sykepleiere ble gjennomført for å innhente data. Studien er godkjent av Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, og alle data er anonymisert i artikkelen. Prosjektet ble også godkjent av personvernombudet (PVO) ved det aktuelle sykehuset.

Sykepleiere fra ulike sengeposter på et lokalsykehus på Østlandet ble rekruttert for å belyse tematikken: to fra medisinsk avdeling og fire fra kirurgiske sengeposter. Både nyutdannede og erfarne sykepleiere deltok, noe som sikret bred variasjon i alder og erfaring – fra fem måneder og 17 år. Inklusjonskriteriet var fast stilling i minimum 75 prosent stillingsprosent.

En semistrukturert intervjuguide ble utarbeidet, og høsten 2023 ble intervjuene gjennomført med fem kvinner og én mann. Fem av intervjuene ble holdt fysisk, mens ett ble gjort via telefon. Datamaterialet ble transkribert og analysert ved hjelp av systematisk tekstkondensering i tråd med Malterud (7).

Sykepleiere opplever stress og utmattelse

Resultatene fra masterstudien viser at sykepleierne opplevde betydelig stress i arbeidshverdagen. Flere felles faktorer ble identifisert: høyt tempo, utfordringer knyttet til prioritering – ofte mellom syke pasienter eller oppgaver som opplevdes som like viktige – samt

mangel på tid til å fullføre alle arbeidsoppgaver. Avbrytelser og manglende kontroll over situasjonen ble også trukket frem som stresstriggere.

Stresset ble forsterket av uløste oppgaver fra tidligere vakter, hyppige pasienthenvendelser underveis – for eksempel når pasientene stadig dro i ringesnoren – eller en strøm av nye pasienter ved vaktskifte.

En sykepleier beskrev følelsen av stress som øyeblikket før man finner ut hvordan man skal prioritere: da man bare ser problemer og få løsninger.

Alle deltakerne var samstemte i at stress oppsto når de hadde flere oppgaver og pasienter enn de hadde kapasitet til å følge opp. De fortalte også at de følte seg fysisk og psykisk utmattet etter en stressende vakt eller perioder med høyt arbeidspress. Flere beskrev det som et nederlag at de i slike perioder manglet energi og overskudd til fritidsaktiviteter som ellers ga dem glede i hverdagen.

Arbeidsglede oppstår gjennom mening og variasjon

Flere sykepleiere fant det nyttig å anvende spesifikke mestringsstrategier i stressende arbeidssituasjoner. Eksempler som ble nevnt, var rolig pusting, å ta en matbit eller en pause på et stille sted for å samle tankene. Det gjorde det lettere å finne en rekkefølge for hvilke arbeidsoppgaver som burde prioriteres.

Det ble fremhevet at det er viktig å erkjenne stresset, forstå årsakene og konsekvensene og deretter handle. Flere trakk også frem betydningen av å starte arbeidsdagen med en plan eller sjekklister for å skape struktur, og å krysse av etter hvert som oppgavene ble utført.

«Deltakerne uttrykte at de opplevde sykepleieryrket som meningsfylt, og at det var givende å yte omsorg og se fremgang hos pasientene.»

Når sykepleierne følte seg trygge på de ulike pasientforløpene, var det lettere å stille de riktige spørsmålene til pasienten – noe som igjen bidro til struktur i en uforutsigbar hverdag. Enkelte nevnte også indre visualisering av utfordringer og løsninger som et nyttig verktøy.

Å oppleve mening i arbeidet og i arbeidsoppgavene kan forstås som en overordnet mestringsstrategi. Alle deltakerne uttrykte at de opplevde sykepleieryrket som meningsfylt, og at det var givende å yte omsorg og se fremgang hos pasientene.

Arbeidsgleden kom til uttrykk ved at de verdsatte variasjonen i arbeidsoppgavene, det brede spekteret av pasientgrupper, diagnoser og behandlingsopplegg – og det faktum at ingen dager var like. De fremhevet også verdien av stadig å lære noe nytt, samt opplevelsen av å utvikle seg faglig og bli dyktiggjort i yrket.

Teamarbeid fremmer læring og fellesskap

Alle sykepleierne fremhevet viktigheten av å ha gode kollegaer å samarbeide med, noe som bidro til et positivt arbeidsmiljø på avdelingen. De var opptatt av å være en del av et arbeidsfellesskap der kollegial støtte og godt humør hadde en positiv innvirkning. Å motta støtte i akutte situasjoner og ha kollegaer som forsto hvor utfordringene lå, ble ansett som essensielt for effektiv stresshåndtering.

Troen på teamarbeid ble sterkt vektlagt, særlig kombinasjonen av erfarne og mindre erfarne ansatte. Erfarne sykepleiere opplevde at nyutdannede var villige til å påta seg oppgaver og ansvar, noe som skapte unike læringsmuligheter og bidro til kunnskapsdeling. De erfarne satte pris på at yngre kolleger søkte råd og veiledning, og mente dette styrket fellesskapet.

Flere så fordeler med en ansvarsvakt som kunne bistå med logistikk, arbeidsfordeling og oversikt. Faste møtepunkter i løpet av vekten ble også ansett som verdifullt, da dette styrket samholdet i teamet og ga kollegial støtte i beslutninger, prioriteringer og løsning av oppgaver.

Hyppige lederskifter skaper uforutsigbarhet

Datamaterialet viser at sykepleierne har ulike erfaringer med ivaretagelse og støtte fra egen ledelse. Alle fortalte at de ofte var for få på jobb, noe som førte til at de måtte jobbe raskere og prioritere strengere.

Flere påpekte at sykepleiere gjerne startet i 100 prosent stilling, men på grunn av stress og høy arbeidsbelastning reduserte til 75 prosent for å klare å bli værende i yrket.

«Alle fortalte at de ofte var for få på jobb, noe som førte til at de måtte jobbe raskere og prioritere strengere.»

En sykepleier trakk frem at hyppige lederskifter skapte uforutsigbarhet og ustabilitet. Dette resulterte i at de ansatte i mindre grad følte seg hørt – særlig relatert til turnusønsker eller andre arbeidsrelaterte tilrettelegginger.

Samtidig opplevde enkelte å bli møtt med forståelse fra ledelsen når arbeidsbelastningen var stor. Flere fortalte også at lederen tidvis kom ut i avdelingen for å hjelpe til når «det kokte som verst», for å avlaste.

Helsepolitikken retter søkelyset mot bærekraftig bemanning

Det er viktig å rette søkelyset ikke bare mot hvordan organisasjonen skal ivareta pasientflyt og effektivitet, men også mot tiltak som fremmer helse, forebygger sykefravær og styrker et positivt arbeidsmiljø.

Verdens helseorganisasjon (WHO) (8) har pekt på tiltak for å møte den økende sykepleiemangelen internasjonalt, særlig med vekt på å styrke utdanningskapasiteten og forbedre arbeidsvilkårene for sykepleiere i klinisk praksis.

I Meld. St. 9 (2023–2024) «Vår felles helsetjeneste» (9) er ett av hovedgrepene å rekruttere og beholde personell. Blant de foreslåtte tiltakene er å sikre nok ansatte med riktig kompetanse, legge til rette for forsvarlig oppgaveglidning mellom helsepersonellgrupper, tilby gode arbeidsverktøy og gi muligheter for kompetanse- og karriereutvikling.

For å beskytte arbeidstakere mot emosjonelle belastninger, forebygge uhelse og redusere sykefravær foreslo Arbeidstilsynet høsten 2024 tydeligere reguleringer og konkrete krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, med sikte på å styrke dagens regelverk (10).

Sykepleiere må også ivareta seg selv

Denne undersøkelsen kan, slik vi vurderer det, bidra til å tydeliggjøre behovet for stressforebyggende tiltak som kan skape et godt arbeidsmiljø og i større grad ivareta det psykososiale aspektet, i tråd med Arbeidstilsynets anbefalinger. Dersom slike forhold ivaretas, tror vi at færre sykepleiere vil «flykte» fra pasientnært klinisk arbeid.

«Det er viktig at den enkelte sykepleier også ivaretar seg selv.»

Det er samtidig viktig at den enkelte sykepleier også ivaretar seg selv. Antonovsky (11) var opptatt av hva som skaper helse, og introduserte begrepet salutogenese. Han beskriver en salutogen tilnærming som å fremme individets evne til aktiv tilpasning for å øke mestring og helse.

Salutogenese betrakter kortvarig stress som potensielt helsefremmende, ved at det bidrar til å utvikle mestringsevne gjennom å ta i bruk egne ressurser i krevende situasjoner (11). Dette innebærer at sykepleierne kan bli mer motstandsdyktige ved å stå i utfordrende situasjoner og aktivt bruke tilgjengelige ressurser og strategier.

Mangel på sykepleiere skaper alvorlige konsekvenser

Konsekvenser som følge av sykepleiermangel og flukt fra pasientnære stillinger:

- Utfordringer knyttet til rekruttering av sykepleiere
- Redusert rekruttering til sykepleierutdanningen
- Økt arbeidsbelastning for gjenværende sykepleiere
- Redusert kapasitet og kvalitet i pasientomsorgen

Denne fagartikkelen løfter frem viktige faktorer for stresshåndtering blant sykepleiere på sengepost. Evnen til å tilpasse seg, prioritere oppgaver og anvende ulike mestringsstrategier er avgjørende for en god arbeidshverdag. Sosial støtte fra kollegaer og en forståelsesfull leder bidrar til trygghet og bedre håndtering av stress og arbeidsbelastning.

En bevisst og systematisk satsing på helsefremmende og forebyggende tiltak for å motvirke sykdomsfremkallende arbeidsbelastninger hos sykepleiere vil kunne gi store gevinster (12). Resultatene fra undersøkelsen kan være overførbare til sykepleieres erfaringer og mestring av

stress generelt og peker på betydningen av kollegialt samhold og god ledelse for å styrke sykepleiernes *empowerment* (13).

FAKTA

Hva er empowerment?

I Meld. St. 34 (2012–2013) defineres empowerment slik: «I helsefremmende arbeid brukes ofte begrepet 'empowerment' om individers og lokalmiljøers makt til å påvirke beslutninger. Begrepet kan oversettes med bemyndigelse, myndiggjøring, styrking eller mobilisering av egne krefter. Kjernen i begrepet er det motsatte av maktesløshet eller undertrykking.»

Kilde: Meld. St. 34 (2012–2013) (14, s. 16)

Videre viser resultatene viktigheten av å utvikle motstandsdyktighet i utfordrende og stressende situasjoner.

Undersøkelsen vår bygger på et begrenset utvalg sykepleiere, og tematikken bør utforskes videre. Pilotstudier som evaluerer ulike tiltak for å redusere stressbelastninger i sykepleieres arbeidshverdag, kan være et relevant neste steg.

Forfatterne oppgir ingen interessekonflikter.



STORE KONSEKVENSER: Stadig flere sykepleiere i pasientnært arbeid slutter, ifølge Statistisk

sentralbyrå. Sykepleierne i masterstudien beskriver hvordan uløste oppgaver, hyppige avbrytelser og stadige pasienthenvendelser gjør arbeidsdagen utmattende. Når tidspress, nye innleggelser og manglende kontroll kommer i tillegg, kan det føre til utmattelse, sykefravær og at flere trekker seg fra pasientarbeid. *Illustrasjonsfoto: Ground Picture / Shutterstock / NTB*

1. Statistisk sentralbyrå (SSB). Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2040 [internett]. Oslo: SSB; 12. januar 2023 [hentet 12. november 2024]. Tilgjengelig fra: https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/arbeidsmarkedet-for-helsepersonell-fram-mot-2040/_/attachment/inline/487396f0-0469-49de-8b79-092941ac346f:9861f0cf62d33b5643028f02e0e8f7c22f80a709/RAPP2023-02.pdf
2. Arbeids- og velferdsdirektoratet (Nav). NAVs Bedriftundersøking 2024: Redusert mangel på arbeidskraft [internett]. Mo i Rana: Nav; mai 2024 [hentet 1. september 2024]. Tilgjengelig fra: https://www.nav.no/_/attachment/download/466dae46-6a7a-445d-ad53-cbf58f0b0341:8988f8890bda1590aee7a2d755cd8aa51f57ad9f/NAV-rapport%20nr.%201%20NAVs%20bedriftsunders%C3%B8kelse2024_ny.pdf
3. Høydahl UH. Høyeste sykefravær på 15 år [internett]. Oslo: Statistisk sentralbyrå; 5. september 2024 [hentet 15. januar 2025]. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/sykefravaer/artikler/hoyeste-sykefravaer-pa-15-ar>
4. Norsk Sykepleierforbund (NSF). Forsvarlighet – Om faglig kompetent og omsorgsfull sykepleie [internett]. Oslo: NSF; 17. oktober 2022 [hentet 4. oktober 2024]. Tilgjengelig fra: https://www.nsf.no/sites/default/files/2022-11/Faglig_forsvarlighet_2022.pdf
5. Lov om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven). LOV-1999-07-02-64 [hentet 25. august 2025]. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-64>
6. Norsk Helseinformatikk (NHI). Psykologisk stress og sykdom [internett]. Oslo: NHI; 25. juli 2022 [hentet 20. september 2024]. Tilgjengelig fra: <https://nhi.no/psykisk-helse/psykiske-lidelser/stress-og-sykdom>
7. Malterud K. Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag. 4. utg. Oslo: Universitetsbokforlaget; 2021.
8. Verdens helseorganisasjon (WHO). State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership [internett]. Genève: WHO; 6. april 2020 [hentet 1. april 2024]. Tilgjengelig fra: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
9. Meld. St. 9 (2023–2024). Nasjonal helse- og samhandlingsplan 2024–2027 – Vår felles helsetjeneste [internett]. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet; 2024 [hentet 3. april 2024]. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-9-20232024/id3027594/https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-9-20232024/id3027594/>

10. Arbeidstilsynet. Høring: Arbeidstilsynet vil gjøre reglene for det psykososiale arbeidsmiljøet tydeligere [internett]. Oslo: Arbeidstilsynet; 2. oktober 2024 [hentet 3. november 2024]. Tilgjengelig fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/horing-arbeidstilsynet-vil-gjore-reglene-for-det-psykososiale-arbeidsmiljoet-tydeligere/https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/horing-arbeidstilsynet-vil-gjore-reglene-for-det-psykososiale-arbeidsmiljoet-tydeligere/>
11. Antonovsky A. Helsens mysterium – den salutogene modellen. Oslo: Gyldendal Akademisk; 2012.
12. Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami). Faktabok om arbeidsmiljø og helse. Status og utviklingstrekk [internett]. Oslo: Stami; 2021 [hentet 8. september 2025]. STAMI-rapport 2021:22. Tilgjengelig fra: <https://stami.no/publikasjon/faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2021/>
13. Risan H. Lederrelasjonens betydning for empowerment hos medarbeiderne. I: Tveiten S, Boge K, red. Empowerment i helse, ledelse og pedagogikk – Nye perspektiver. Oslo: Gyldendal Akademisk; 2014. s. 156–165.
14. Meld. St. 34 (2012–2013). Folkehelsemeldingen: God helse – felles ansvar [internett]. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet; 2013. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-34-20122013/id723818/?ch=1>