

Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen?



Hotus

Hoitotyön tutkimussäätiö

NÄYTTÖVINKKI 3/2020

TULOKSET

Sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen ovat yhteydessä työympäristöön, johtamiseen ja perehdytysohjelmiin liittyvät tekijät. Sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja työssä pysymistä edistävät yhteisöllinen ja avoin työympäristö^a, vuorovaikutuksellinen ja avoin johtamistyyli^b sekä suunnitelmalliset perehdytysohjelmat.^{c,d}

Sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja työssä pysymistä saattaa **edistää yhteisöllinen ja avoin työympäristö**, jossa

- voi avoimesti keskustella potilaiden hoidosta ja työvoimakysymyksistä.^a
- työntekijöillä on kokemus onnistuneesta ja voimaannuttavasta yhteistyöstä potilaiden ja omaisten kanssa.^a
- henkilökunnan kesken on hyvät sosiaaliset suhteet.^a
- toteutuu hyvä tiimityöskentely.^a
- on mahdollisuudet ammatilliseen- ja suunnitelmalliseen urakehitykseen.^a

Sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja työssä pysymistä saattaa **heikentää työympäristö**, jossa

- ei ole mahdollista jakaa työhön liittyä huolia ja saada sosiaalista tukea esimerkiksi traumaattisiin tai stressaaviin kokemuksiin, moraaliseen ahdistukseen tai ristiriitaihin liittyvissä tilanteissa.^a
- palautumisaika työvuorojen välillä jää riittämättömäksi.^a
- ei ole joustavuutta työn ja vapaa-ajan välillä.^a
- ei osoiteta arvostusta.^a
- ympäristö on ahdas, meluisa ja hektinen.^a
- ilmenee ammatillisen autonomian ja yhteistyön puutetta.^a
- työmäärä on liiallinen.^a
- henkilöstö on epäpätevää ja riittämätöntä.^a
- yhteistyö esimiesten ja kollegoiden sekä lääkäreiden kanssa on puutteellista.^a
- ei koe olevansa osa moniammatillista tiimiä.^a

Lisäksi alhainen palkka heikentää sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja alalla pysymistä.^a

Sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä^b ja työssä pysymistä^b saattaa **edistää vuorovaikutukseen pohjautuva johtamistyyli**, jossa esimies

- motivoi yksilöä tekemään enemmän kuin alun perin tarkoitti tai ajatteli mahdolliseksi.^b
- huomioi työntekijän yksilönä ja keskittyy hänen tarpeidensa ymmärtämiseen.^b
- tukee työntekijää käyttämään ja kehittämään omaa potentiaaliaan.^b
- inspiroi, valmentaa, kehittää ja auttaa kohtaamaan vastoinkäymisiä.^b
- innostaa ja motivoi ylivoimaistenkin tulosten saavuttamiseksi.^b
- käyttää johtamisessaan emotionaalista älykkyyttä.^b

Sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä^b ja työssä pysymistä^b saattaa **heikentää tehtävääorientoitunut johtamistyyli**, jossa esimies

- keskittyy työtehtävien suorittamisen seurantaan ja siinä ilmaantuvien haasteiden korjaamiseen.^b
- keskittyy työntekijöiden suorituksista palkitsemiseen.^b
- johtaa komentavaan ja määräävään sävyyn.^b
- keskittyy tietyn vision ja tavoitteen saavuttamiseen.^b

TAUSTA

Sairaanhoitajapula on tunnustettu keskeisenä työvoimakysymyksenä terveydenhuollossa maailmanlaajuisesti^{1,2} WHO:n arvion mukaan maailmassa tarvitaan 9 miljoonaa uutta sairaanhoitajaa ja kättilöä vuoteen 2030 mennessä.² Sairaanhoitajat muodostavat merkittävän osan terveydenhuollon työvoimasta ja työvoiman menetys vaikuttaa kustannuksiin, tehokkuuteen ja potilaiden hoidon laatuun³. Työtyytyväisyys on merkittävä tekijä sairaanhoitajien työssä pysymisessä ja rekrytoinnissa^{4,5} ja alhainen työtyytyväisyys on yhteydessä aikomukseen vaihtaa alaa^{6,7,8}. Sairaanhoitajien työolobarometri 2018 osoitti sairaanhoitajien työtyytyväisyyden heikentyneen erityisesti toimimattomien käytäntöjen, heikon työhyvinvointia tukevan toiminnan sekä palkkauksen vuoksi⁹. Nuorista sairaanhoitajista 26 % on ajatellut alanvaihtoa⁷ ja sairaanhoitajaliiton selvityksen mukaan sairaanhoitajista 38.5 % on harkinnut alanvaihtoa¹⁰.

YHTEENVETO

Sairaanhoitajien työtyytyväisyys on yhteydessä työssä pysymiseen. Sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja työhön jäämistä voidaan edistää kiinnittämällä huomiota hoitotyöntekijöiden työympäristön sosiaalisiin, organisaattoriin ja fyysisiin tekijöihin. Vuorovaikutuksellinen ja avoin johtaminen on yhteydessä sairaanhoitajien parempaan työtyytyväisyyteen ja organisaattioon sitoutumiseen. Sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja työssä pysymistä voidaan edistää esimerkiksi suunnitelmallisilla mentorin ja mentoroitavan välistä opetusta, ohjausta ja tukea sisältävillä perehdytysohjelmilla.

Sairaanhoitajien työssä pysymistä saattaa **edistää osallistuminen suunnitelmallisiin perehdytysohjelmiin**^{c,d}

- joissa kokeneempi työntekijä ohjaa, opettaa ja tukee vastavalmistuneita sairaanhoitajia ja uusia työntekijöitä ryhmä- tai yksilöohjauksessa.^c
- joissa huomioidaan vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kliiniseen päätöksentekoon ja johtamiseen liittyvien taitojen vahvistaminen.^c
- joissa pyritään tukemaan vastavalmistuneiden sairaanhoitajien siirtymistä työelämään ja kehittämään työssä tarvittavaa erityisosaamista.^c
- jotka sisältävät mentorin ja mentoroitavan välistä vastavuoroista opetusta, ohjausta, tukea tai mentorin toimimisen roolimallina.^c
- jotka ovat kestoltaan 27–52 viikon mittaisia.^c

Ammatti-identiteetin ja henkisen kasvun kehittämisen ohjelmilla on todettu olevan positiivinen vaikutus sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen.^d

KÄYTTÖKELPOISUUS SUOMESSA

Tulokset soveltuvat hyödynnettäväksi suomalaiseen sosiaali- ja terveydenhuoltoon sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja työssä pysymistä koskevaan kehittämistyöhön.



AINEISTO JA MENETELMÄT

Näyttövinkki perustuu vuonna 2018^a julkaistuun järjestelmälliseen ns. mixed method katsaukseen^a, sekä kolmeen vuosina 2017–2020^{b,c,d} julkaistuun järjestelmälliseen katsaukseen, joista kahdessa oli tehty narratiivinen analyysi^{b,c} ja yhdessä meta-analyysi^d. Katsauksissa tutkittiin tekijöitä, jotka ovat yhteydessä sairaanhoitajien aikomukseen lähteä kriittisesti sairaan aikuisen potilaan hoitotyöstä (n = 15)^a, hoitotyön johtamistapoja, jotka ovat yhteydessä hoitotyön tuloksiin, hoitotyön ympäristöihin ja hoitotyöntekijöihin (n = 129)^b sekä interventioihin, jotka ovat yhteydessä sairaanhoitajien työssä pysymiseen ja vaihtuvuuteen (n = 53)^c ja (n = 2)^d. Katsausten menetelmällinen toteutus on kuvattu yksityiskohtaisemmin alkuperäisissä julkaisuissa*.

TIIVISTELMÄN TEKIJÄT

TtM-opiskelija **Paula Ojala** (TtK), yliopisto-opettaja **Jonna Juntunen** (TtM), sh **Jenni Niskala** (TtM) ja tutkijatohtori **Kristina Mikkonen** (TtT dosentti) kristina.mikkonen(at)oulu.fi, Oulun yliopisto, Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen tutkimusyksikkö Tutkija **Heidi Parisod** (TtT) heidi.parisod(at)hotus.fi, tutkija **Kristiina Heikkilä** (TtM) kristiina.heikkila(at)hotus.fi, tutkija **Jenni Konttila** (TtM) jenni.konttila(at)hotus.fi, Hoitotyön tutkimussäätiö
Yliopettaja, **Anna-Maria Tuomikoski** (TtT), annukka.tuomikoski(at)oamk.fi, Oulun ammattikorkeakoulu

ALKUPERÄISET JULKAISUT

- a. **Khan N, Jackson D, Stayt L & Walthall H.** (2019) Factors influencing nurses' intentions to leave adult critical care settings. *Nursing in Critical Care* 24(1): 24–32.
- b. **Cummings GG, Tate K, Lee S, Wong CA, Paananen T, Micaroni SPM & Chatterjee GE.** (2018) Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies* 85: 19–60.
- c. **Brook J, Aitken L, Webb R, MacLaren J & Salmon D.** (2019) Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies* 91: 47–59.
- d. **Niskala J, Kanste O, Tomietto M, Miettunen J, Tuomikoski A-M, Kyngäs H & Mikkonen K.** 2020. Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*. Article accepted.

MUUT KÄYTETYT LÄHDEVIITTEET:

1. **Van der Heed, K, Aiken LH.** (2013). Nursing workforce a global priority area for health policy and health services research: a special issue. *Int. J. Nurs. Stud.* 50, 141–142.
2. World Health Organization. *Global Strategic Directions for Strengthening Nursing and Midwifery 2016–2020*. Geneva: WHO, 2016. Saataavilla https://www.who.int/hrh/nursing_midwifery/global-strategic-midwifery2016-2020.pdf?ua=1
3. **Duffield CM, Roche MA, Homer C, Buchan J, Dimitrelis S** (2014) A comparative review of nurse turnover rates and costs across countries. *Journal of Advanced Nursing*; 70:2703–2712.
4. **Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, North N.** (2012) Nurse turnover: A literature review an update. *International Journal of Nursing Studies*, 49, 887–905.
5. **Lu H, Barriball KL, Zhang X & While AE.** (2012) Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49, 1017–1038.
6. **Lo W, Chien L, Hwang F, Huang N & Chiou S** (2017) From job stress to intention to leave among hospital nurses A structural equation modelling approach. *Journal of Nursing Administration*: 1-12.
7. **Flinkman M** (2014) Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland. Väitöskirja. Turku. Turun yliopisto.
8. **Gillet N, Fouquereau E, Coillot H, Cougot B, Moret L, Dupont S, Bonnetain F & Colombat P.** (2018) The Effects of Work Factors on Nurses' Job Satisfaction, Quality of Care, and Turnover Intentions in Oncology. *Journal of Advanced Nursing*. http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.13524/pdf_
9. **Lyly-Yrjänäinen M.** (2019) Työolobarometri 2018.
10. Sairaanhoitajaliitto 2020. Maailma ilman sairaanhoitajia. Ei kiitos. https://sairaanhoitajat.fi/kadonnut/Luettu_14.1.2020.