



Vilka faktorer är kopplade till sjukskötarnas arbetstillfredsställelse och till att de stannar i sitt arbete?

RESULTAT

Faktorer som gäller arbetsmiljön, ledarskap och introduktionsprogram är kopplade till sjukskötarnas arbetstillfredsställelse och till att de stannar i sitt arbete. En kollektiv och öppen arbetsmiljö^a, en kommunikativ och öppen ledarstil^b samt planmässiga introduktionsprogram^{c,d} bidrar till sjukskötarnas arbetstillfredsställelse samt till att de stannar i sitt arbete.

Sjukskötarnas arbetstillfredsställelse och att de stannar i sitt arbete kan främjas av en **öppen arbetsmiljö med god gemenskap**, där

- man öppet kan diskutera vård av patienten och arbetskraftsfrågor.^a
- arbetstagarna har upplevelsen av ett lyckat och stärkande samarbete med patienter och anhöriga.^a
- personalen har goda ömsesidiga sociala förhållanden.^a
- ett bra teamarbete uppfylls.^a
- det finns möjligheter till en professionell och planmässig karriärutveckling.^a

Sjukskötarnas arbetstillfredsställelse och att de stannar i sitt arbete kan försämrans av en **arbetsmiljö**, där

- det inte är möjligt att dela med sig av oro som gäller arbetet och få socialt stöd till exempel för traumatiska eller stressande upplevelser, moraliska trångmål eller situationer som gäller konflikter.^a
- återhämtningstiden mellan arbetsskiften är otillräcklig.^a
- det inte finns flexibilitet mellan arbete och fritid.^a
- det inte visas uppskattning.^a
- omgivningen är trång, bullrig och hektisk.^a
- det förekommer brist på yrkesmässig autonomi och samarbete.^a
- arbetsbelastningen är för hög.^a
- personalen är inkompetent och otillräcklig.^a
- samarbetet med chefer och kollegor samt läkare är bristfälligt.^a
- man inte känner sig som en del av ett multiprofessionellt team.^a

En för låg lön försämrar sjukskötarnas arbetstillfredsställelse samt bidrar till att de lämnar branschen.^a

Sjukskötarnas arbetstillfredsställelse^b och att de stannar i sitt arbete^b kan främjas av en **ledarstil som utgår från interaktion**, där chefen

- motiverar individen till att göra mer än vad han eller hon ursprungligen hade som avsikt eller tänkte var möjligt.^b
- tar hänsyn till arbetstagaren som en individ och fokuserar på att förstå hans eller hennes behov.^b
- stöder arbetstagaren i att använda och utveckla sin potential.^b
- inspirerar, förbereder, utvecklar och hjälper att möta motgångar.^b
- uppmuntrar och motiverar också för att uppnå oöverbärliga resultat.^b
- använder emotionell intelligens i sitt ledarskap.^b

Sjukskötarnas arbetstillfredsställelse^b och att de stannar i sitt arbete^b kan försämrans av en uppgiftsorienterad ledarstil, där chefen

- fokuserar på uppföljning av genomförande av arbetsuppgifter och åtgärdande av utmaningar i dem.^b
- fokuserar på att belöna arbetstagare för deras prestationer.^b
- leder med en befällande och bestämmande ton.^b
- fokuserar på att uppnå en viss vision och ett visst mål.^b

BAKGRUND

Sjukskötarbristen har identifierats globalt som en central arbetskraftsfråga inom hälso- och sjukvården.^{1,2} Enligt WHO:s bedömning behövs i världen 9 miljoner nya sjukskötare och barnmorskor före 2030.² Sjukskötare utgör en betydande del av hälso- och sjukvårdens arbetskraft och bristen på arbetskraft påverkar kostnaderna, effektiviteten och kvaliteten på vården av patienter.³ Arbetstillfredsställelse är en betydande faktor för att sjukskötare stannar i sitt arbete och vid rekrytering^{4,5}, och en låg arbetstillfredsställelse har en anknytning till avsikten att byta bransch.^{6,7,8} Sjukskötarnas arbetsförhållandebarometer 2018 visade att sjukskötarnas arbetstillfredsställelse hade försämrats särskilt på grund av icke-fungerande praxis, svag verksamhet som stöder arbetstillfredsställelse samt lön.⁹ Av unga sjukskötare hade 26 procent funderat över branschbyte⁷ och enligt en utredning av sjuksköterskeförbundet hade 38,5 procent av sjukskötarna övervägt branschbyte.¹⁰

SAMMANFATTNING

Sjukskötarnas arbetstillfredsställelse är kopplat till att de stannar i sitt arbete. Man kan bidra till sjukskötarnas arbetstillfredsställelse samt till att de stannar i sitt arbete genom att fästa vikt vid sociala, organisatoriska och fysiska faktorer i vårdpersonalens arbetsmiljö. Ett kommunikativt och öppet ledarskap har en anknytning till sjukskötarnas bättre arbetstillfredsställelse och engagemang till organisationen. Man kan bidra till sjukskötarnas arbetstillfredsställelse samt att de stannar i sitt arbete till exempel med planmässiga introduktionsprogram som innehåller undervisning, handledning och stöd mellan en mentor och adept.

Deltagande i planmässiga introduktionsprogram kan bidra till att sjukskötare stannar i sitt arbete då^{c,d}

- en mer erfaren arbetstagare handleder, lär och stöder nyutexaminerade sjukskötare och nya arbetstagare i grupphandledning eller individuell handledning.^c
- man tar hänsyn till stärkande av färdigheter som gäller nyutexaminerade sjukskötares kliniska beslutsfattande och ledarskap.^c
- syftet är att stödja nyutexaminerade sjukskötares övergång till arbetslivet och utveckla den specialkompetens som behövs i arbetet.^c
- de innehåller ömsesidig undervisning, handledning, stöd eller att vara en rollmodell som mentor.^c
- de varar i 27–52 veckor.^c

Man har konstaterat att program som utvecklar yrkesidentiteten och mental utveckling har en positiv effekt på sjukskötarens arbetstillfredsställelse.^d

ANVÄNDBARHET I FINLAND

Resultaten lämpar sig för att utnyttjas i den finländska social- och hälsovården i utvecklingsarbete som gäller sjukskötarens arbetstillfredsställelse och att stanna i arbetet.



MATERIAL OCH METODER

Evidenstipset utgår från en systematisk s.k. mixed method-översikt^a som gavs ut 2018^a, samt tre systematiska översikter som gavs ut 2017–2020^{b,c,d} och av vilka två innehåller en narrativ analys^{b,c} och en översikt en meta-analys^d. I översikterna undersöktes faktorer som har en anknytning till sjukskötarens avsikt att lämna vårdarbete med kritiskt sjuka vuxna patienter (n = 15)^a, ledarstilar i vårdarbete som har en anknytning till vårdarbetets resultat, vårdarbetets omgivning och vårdpersonal (n = 129)^b samt interventioner som har en anknytning till att sjukskötare stannar i sitt arbete och personalomsättningen (n = 53)^c och (n = 2)^d. Det metodmässiga genomförandet av översikterna beskrivs mer detaljerat i de ursprungliga publikationerna.

SAMMANFATTNINGENS SKRIBENTER

HVM-studerande **Paula Ojala** (HVK), universitetslärare **Jonna Juntunen** (HVM), **Jenni Niskala** (HVM) och forskardoktor **Kristina Mikkonen** (HVD docent) kristina.mikkonen(at)oulu.fi, Uleåborgs universitet, enheten för vårdvetenskap och förvaltningsvetenskap för hälsovården
Forskare **Heidi Parisod** (HVD) heidi.parisod(at)hotus.fi, forskare **Kristiina Heikkilä** (HVM) kristiina.heikkila(at)hotus.fi, forskare **Jenni Konttila** (HVM) jenni.konttila(at)hotus.fi, Hoitotyön tutkimussäätiö
Överlärare, **Anna-Maria Tuomikoski** (HVD), annukka.tuomikoski(at)oamk.fi, Oulun ammattikorkeakoulu



Hoitotyön tutkimussäätiö

DEN URSPRUNGLIGA PUBLIKATIONEN

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

ANDRA ANVÄNDA KÄLLOR:

- 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.
- World Health Organization. *Global Strategic Directions for Strengthening Nursing and Midwifery 2016–2020*. Geneva: WHO, 2016. https://www.who.int/hrh/nursing_midwifery/global-strategic-midwifery2016-2020.pdf?ua=1
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Flinkman M** (2014) Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland. Väitöskirja. Turku. Turun yliopisto.
- 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>.
- Lyly-Yrjänäinen M.** (2019) Työolobarometri 2018.
- Sairaanhoitajaliitto 2020. Maailma ilman sairaanhoitajia. Ei kiitos. <https://sairaanhoitajat.fi/kadonnut/Luettu 14.1.2020>.