



# Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen julkaisun rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original publication. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Pietikäinen, H., Uosukainen, J., Hyvämäki, P. & Rantala, A. 2023. Nyt olisi korkea aika keskittyä sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Oamk Journal 100/2023.

<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2023052648831>

# Nyt olisi korkea aika keskittyä sairaanhoitajien työhyvinvointiin

26.6.2023 - Pietikäinen Hanne, Uosukainen Johanna, Hyvämäki Piia, Rantala Arja

**Sairaanhoitajat kokevat lisääntyneen työmäärän, työpaineen, puutteellisen henkilöstöjohtamisen sekä riittämättömien resurssien vaikuttavan uupuneisuuteen. Sairaanhoitajien työtyytyväisyys heikkenee ja poistuvuus alalla kasvaa.**

Hoitajat ovat suurin henkilöstöryhmä terveydenhuollossa [1]. Maailmanlaajuisesti osaavan hoitohenkilöstön puutteesta tulee yhä isompi ongelma. Hoitohenkilöstön alalta poistumiseen vaikuttavat erityisesti kaksi asiaa: se, ettei henkilöstön työhyvinvointiin panosteta sekä yleinen välinpitämättömyys alaa kohtaan [2]. Vuoteen 2035 mennessä arvioidaan olevan maailmanlaajuisesti pulaa 12,9 miljoonasta terveydenhuollon työntekijästä [3]. Rekrytointiin keskittyvien strategioiden kehittäminen on turhaa, mikäli sairaanhoitajien työssä pysymiseen vaikuttaviin tekijöihin ei puututa [4].



Vuoteen 2035 mennessä arvioidaan olevan maailmanlaajuisesti pulaa 12,9 miljoonasta terveydenhuollon työntekijästä [3] (kuva: Anna Shvets/pexels.com).

# Työolojen heikkeneminen lisää poistuvuutta alalta

Monet sairaanhoitajat harkitsevat ammatistaan luopumista, koska he ovat fyysisesti ja emotionaalisesti uupuneita. Työmäärän lisääntyminen, paine työssä, riittämättömät henkilöstöresurssit sekä työskentely tilapäisten hoitajien kanssa johtavat kierteeseen, jossa työtyytyväisyys alenee ja henkilöstön poistuvuus alalla kasvaa [4]. Yhä suurempi osa hoitajista eläköityy lähivuosina, mutta alalle ei hakeuduta enää samoissa määrin.

Maa- ja taloutta ravistelleiden kriisien vuoksi monet Euroopan valtiot ovat pienentäneet terveydenhuollon henkilöstöä koskevia budjettejaan, jolloin uuden henkilöstön houkuttelu on käynyt entistä hankalammaksi [2].



Monet sairaanhoitajat harkitsevat ammatista luopumista, koska he ovat fyysisesti ja emotionaalisesti uupuneita (kuva: Cedric Fauntleroy/pexels.com).

Erityisesti Suomessa on tällä hetkellä nähtävissä suuntaus, jossa nuoret juuri alalle valmistuneet sairaanhoitajat lähtevät paremman palkkauksen sekä työolojen perässä muille aloille. Koronapandemian jälkimainingeissa useat sairaanhoitajat poistivat ammatinharjoittamisoikeutensa, jotta heitä ei voida kutsua töihin edes poikkeustilanteissa.

Työtyytyväisyyttä on pidetty ennustavana tekijänä työntekijöiden työhön jäämiseen tai työstä eroamiseen jo 1930-luvulta lähtien. On olemassa paljon näyttöä useista tekijöistä, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen, mutta myös monista epäsuorista vaikutuksista työtyytyväisyyteen, joita ei tunnisteta [5]. Huolena terveydenhuoltoalalla on, että sairaanhoitajat jättävät työnsä tai ammattinsa kokonaan. Tähän vaikuttavia tekijöitä on ovat sairaanhoitajien kokema stressi, yksilötason tyytymättömyys sekä puutteet esimiesten osaamisen johtamisessa. Henkilöstön poistuvuus vaikuttaa hoidon laatuun ja tuloksiin niitä heikentävästi sekä on organisaatioille kallista, sillä rekrytointi ei ole halpaa ja henkilöstön poistuman myötä menetetään paljon yksikön toimintaan liittyvää hiljaista tietoa. Suurella poistuvuudella on myös vaikutusta työoloihin [6], sillä työyhteisöt eivät pääse muodostumaan yhtenäisiksi yksiköiksi.

## Mahdollisuus uralla etenemiseen lisää työmotivaatiota

Tutkimuksissa on löydetty useita sairaanhoitajien motivaation edistämisen tekijöitä työssä. Motivaatitekijöinä nuorille alle 10 vuotta alalla olleille sairaanhoitajille ovat työstatus, mahdollisuudet edetä uralla, valta, mentorointi sekä itsenäinen ja fyysinen työskentelyympäristö. Vanhempia sairaanhoitajia motivoivat potilaiden ja heidän läheistensä sosiaaliset kanssakäymiset [7].

Suorittavaa työtä tekevillä sairaanhoitajilla ei tällä hetkellä vaikuttaisi olevan muuta mahdollisuutta edetä urallaan, kuin siirtymällä työtehtävästä toiseen. Hoitajille lisäksi jaetaan vastuuta ja lisätehtäviä perustyön lisäksi, mutta palkkaus ei nouse tehtävien lisääntyessä. Motivaatiota alentavia tekijöitä ovat arvostuksen puute, johdon epäoikeudenmukaiseksi koettu käytös, kiire ja muutokset työssä sekä toimimaton työympäristö [8].

## Johtamisen merkitys työhyvinvoinnissa

Hoitotyön johtajien johtamistyyliellä on vaikutusta sairaanhoitajien työssäjaksamiseen. Organisaatioissa tulisi kehittää johtajien tyyliä johtaa ja keskittyä luomaan voimaannuttavia ja positiivisia työympäristöjä sekä luottamuksellisia ihmissuhteita [8]. Tulevaisuudessa johtamisen osaamisen aukkoja on tunnistettava ja korjattava, jotta työtyytyväisyyttä ja laatuindikaattoreita terveydenhuollossa voitaisiin parantaa [9].

Hoitotyön johtamisessa olisi parempi keskittyä rakentamaan terveellistä työympäristöä kuin ratkaisemaan yksilötason stressin vaikutuksia ja hallintaa [10]. Hoitotyön johtajien koulutuksen tuloksia ja vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin tulisi myös seurata säännöllisesti.

## Alalle jäämiseen vaikuttavien tekijöiden huomiointi on ensiarvoisen tärkeää

Vaikka työtyytyväisyyden merkitystä hoitohenkilöstön alalle jäämiseen on tutkittu jo lähes sadan vuoden ajan, ovat yhteiskunta sekä terveydenhuollon organisaatiot heräämässä vasta nyt maailmanlaajuisesti paisuneeseen ongelmaan. Hoitohenkilöstön poistuvuus vaikuttaa negatiivisesti hoidon tasoon ja on organisaatioille kallista.

Henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi organisaatioiden tulisi tunnistaa ja kehittää esihenkilöiden johtamistyytlejä sekä tukea sairaanhoitajien alalla pysymiseen vaikuttavia motivaatiotekijöitä. Mikäli sairaanhoitajien alalla pysymiseen vaikuttaviin tekijöihin sekä työhyvinvointiin ei puututa, päädytään tilanteeseen, jossa ammattitaitoista terveydenhuollon henkilöstöä ei ole riittävästi. Tämä tulee vaikuttamaan suoraan hoidon saatavuuteen, laatuun ja tuloksiin.

### **Hanne Pietikäinen**

sairaanhoitaja

Pohjois-Savon hyvinvointialue

Valmistunut kliiniseksi asiantuntijaksi (YAMK) Oulun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan yksiköstä

### **Johanna Uosukainen**

sairaanhoitaja

Keski-Suomen hyvinvointialue

Valmistunut kliiniseksi asiantuntijaksi (YAMK) Oulun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan yksiköstä

## Piia Hyvämäki

lehtori, hoitoalat

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

## Arja Rantala

yliopettaja, sosiaali- ja terveysalat

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Blogiteksti perustuu opinnäytetyöhön:

Pietikäinen, H. & Uosukainen, J. 2023. Miten meillä jaksetaan? Kartoitus sairaanhoitajien vaihtuvuudesta ja työhyvinvoinnin tasosta. Oulun ammattikorkeakoulu. Laajavastuinen kliinisen hoitotyön asiantuntija (YAMK). Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202304215882>

## Lähteet

[1] Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattioikeudet 2010–2018. Terveydenhuollon ammattioikeuden haltijoiden ikääntyminen on pysähtynyt 2010-luvulla. Tilastoraportti 2/2022. Hakupäivä 3.5.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202001243380>

[2] Rangel de Oliveira, D., Härter Griep, R., Fernandes, Portela, L. & Rotenberg, L. 2017. Intention to leave profession, psychosocial environment and self-rated health among registered nurses from large hospitals in Brazil: a cross-sectional study. BMC Health Services Research 17, 21. Hakupäivä 17.1.2022. <https://doi.org/10.1186%2Fs12913-016-1949-6>

[3] Marć, M., Bartosiewicz, A., Burzynska, J., Chmiel, Z. & Januszewicz, P. 2019. A nursing shortage – a prospect of global and local policies. International Nursing Review 66 (1), 9–16. Hakupäivä 26.6.2023. <https://doi.org/10.1111/inr.12473>

[4] Adams, R., Ryan, T. & Wood, E. 2021. Understanding the factors that affect retention within the mental health nursing workforce: a systematic review and thematic synthesis. International Journal of Nursing 30 (6), 1476–1497. Hakupäivä 17.1.2022. <https://doi.org/10.1111/inm.12904>

- [5] Bell, M. & Sheridan, A. 2020. How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 100007. Hakupäivä 17.12.2022. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>
- [6] Bae, S-H. 2022. Noneconomic and economic impacts of nurse turnover in hospitals: A systematic review. *Wiley International Nursing Review* 69 (3), 392–404. Hakupäivä 15.12.2022. <https://doi.org/10.1111/inr.12769>
- [7] Adib-Hajbaghery, M., Bolandian-Bafghi, S. & Zandi, M. 2021. Nurses' Perceptions of the Factors Contributing to the Development of the Love of the Profession: A Qualitative Content Analysis. *Nursing Reports* 11 (3), 702–713. Hakupäivä 28.1.2022. <https://doi.org/10.3390/nursrep11030066>
- [8] Lahnalampi, K., Roos, M. & Suominen, T. 2020. Erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien työmotivaatio. *Tutkiva Hoitotyö* 18 (2), 23–36. Hakupäivä 27.1.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202009096930>
- [9] Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W. & Damiani, G. 2021. Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (4), 1552. Hakupäivä 26.6.2023. <https://doi.org/10.3390%2Fijerph18041552>
- [10] Masanotti, G. M., Paolucci, S., Abbafati, E., Serratore, C. & Caricato, M. 2020. Sense of coherence in nurses: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17 (6), 1861. Hakupäivä 15.12. 2022. <https://doi.org/10.3390%2Fijerph17061861>

## METATIEDOT

**Tyyppi:** Blogi

**Julkaisija:** Oulun ammattikorkeakoulu

**Julkaisunumero:** 100/2023

**Julkaisuvuosi:** 2023

**Tekijätiedot:** Pietikäinen Hanne, Uosukainen Johanna, Hyvämäki Piia, Rantala Arja

**Oikeudet:** [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

**Kieli:** suomi

**Pysyvä osoite:** <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2023052648831>

**Tiivistelmä:** Ammattitaitoisen hoitohenkilöstön väheneminen vaikuttaa hoidon saavutettavuuteen,

tasoon ja tuloksiin. Se on myös organisaatioille kallista. Tulevaisuudessa sairaanhoitajien alalta lähteminen näyttäisi kiihtyvän, ellei asialle tehdä mitään. Työtyytyväisyyden on todettu vaikuttavan sairaanhoitajien alalla pysymiseen. Aineistona blogitekstissä on käytetty kansallisia sekä kansainvälisiä artikkeleita sekä julkaisuja. Lisäksi aineistona käytettiin blogitekstin perustana olevan opinnäytetyön tuloksia. Blogitekstillä on tarkoituksena herättää huomiota meihin kaikkiin vaikuttavaan ilmiöön.