

# Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä

## MARIANNE HELANDER

TtM, sairaanhoitaja  
Pirkanmaan sairaanhoitopiiri

## MERVI ROOS

TtM, väitöskirjatutkija, yliopisto-opettaja  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Terveystieteet, Hoitotiede

## TARJA SUOMINEN

THT, professori  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Terveystieteet, Hoitotiede

## TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata 29-vuotiaiden ja sitä nuorempien sairaanhoitajien aikoimuksia lähteä ammatistaan. Aineisto kerättiin sähköisenä kyselynä e-lomakkeella tammikuussa 2018 vapaaehtoisilta nuorilta sairaanhoitajilta erilaisten interaktiivisten sivustojen välityksellä. Tutkimusaineisto (n=166) muodostui yhden avoimen kysymyksen vastauksista. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, ja kvantifioitiin.

Nuorten sairaanhoitajien aikomukseen lähteä ammatistaan vaikuttavia tekijöitä olivat palkkatyytymättömyys, kohtuuttomat työn vaatimukset, puutteellinen perusta omalle työlle hoitoalalla, oman jaksamattomuuden uhka sekä huonot työskentelyolosuhteet. Palkkatyytymättömyys ja kohtuuttomat työn vaatimukset olivat suurimmat ammatista lähtöaikomukseen vaikuttavat tekijät.

Tutkimus tuo nuorten sairaanhoitajien äänen kuuluville ammatista lähtemisen aikomusten osalta. Tutkimustietoa voidaan hyödyntää hoitotyön organisaatioissa ja sen avulla on mahdollista tunnistaa sellaisia työyhteisössä tai organisaatioissa olevia tekijöitä, joihin puuttamalla saatetaan estää nuorten sairaanhoitajien päätös jättää ammattinsa.

Avainsanat: sairaanhoitaja, aikomus lähteä ammatista, nuori, vaihtuvuus

## ABSTRACT

### Young registered nurses' views on leaving the profession

*Marianne Helander, MNSc, Registered nurse  
Mervi Roos, MNSc, PhD-candidate,  
University Instructor  
Tarja Suominen, PhD, Professor*

This study examines the intention to leave the profession of those nurses who are 29-years old or younger. The data was collected by way of an electronic questionnaire in January 2018 from young nurses, using various interactive websites. In total, 166 nurses responded to a single open-ended question. The data was analyzed using inductive content analysis and quantification.

Factors impacting young nurses' intentions to leave the profession were salary dissatisfaction, unreasonable job demands, insufficient base for own work, physical demands of the job, and poor working conditions. The impacts of salary dissatisfaction and unreasonable job demands were the main factors affecting their intention to leave the profession.

The study raises young nurses' voices regarding issues that influence their intention to leave the profession. These study results may be used in health-care organizations to identify factors in the work community or organization that may reduce professional turnover among young registered nurses.

Keywords: nurse, intention to leave the profession, young, turnover

**Mitä tutkimusaiheesta jo tiedetään?**

- Nuorten sairaanhoitajien sitoutuminen työhön ja organisaatioon ei ole yhtä vahvaa kuin vanhemmilla kollegoilla ja he lähtevät ammatistaan vanhempia kollegoitaan herkemmin.
- Työhyvinvoinnilla ja työtyytyväisyydellä on merkittävä rooli, kun toivotaan nuorten sairaanhoitajien jäävän ammattiin.

**Mitä uutta tietoa artikkeli tuo?**

- Tutkimuksen tulokset vahvistavat aikaisempien tutkimusten tulosta siitä, että palkkatyytymättömyys, kohtuuttomat työn vaatimukset, puutteellinen perusta omalle työlle hoitoalalla, oman jaksamattomuuden uhka sekä huonot työskentelyolosuhteet ovat syinä nuorten sairaanhoitajien aikomuksiin lähteä nykyisestä ammatista.

**Mikä merkitys tutkimuksella on hoitotyölle, hoitotyön koulutukselle ja johtamiselle?**

- Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää hoitotyön koulutuksessa viemällä opetuksen tietoa, jonka avulla valmistuvat sairaanhoitajat ymmärtävät paremmin hoitotyötä, palkkausta sekä työhön liittyvää vastuuta.
- Hoitotyön johtamisen näkökulmasta on tärkeää ymmärtää nuorten sairaanhoitajien arvomaailmaa sekä tekijöitä, joiden avulla nuori sairaanhoitaja saadaan paremmin sitoutumaan ammattiinsa.

**Tutkimuksen lähtökohdat**

Nuorten sairaanhoitajien työoloja ja työhyvinvointia on syytä tarkastella entistä tarkemmin, jotta heidät saadaan pysymään alalla mahdollisimman pitkään. Nuorten sairaanhoitajien työpaikkaan vastaanottaminen ja perehdyttäminen näyttäytyvät isossa roolissa, kun he pohtivat aikovatko he jäädä organisaatioon töihin (Lavoie-Tremblay ym. 2010, Flinkman 2014). Nuorten tiedetään suhtautuvan vapaa-aikaan ja harrastuksiin intohimoisesti, arvostaen joustavia työaikoja ja -vuoroja. He eivät ole yhtä sitoutuneita työnantajansa ja heidän arvonsa ovat erilaiset kuin edeltäjiensä aikaisemmissa sukupolvissa. (Lavoie-Tremblay ym. 2010, Flinkman 2014.) Tässä tutkimuksessa nuori määritellään nuorisolain mukaisesti alle 29-vuotiaaksi (Nuorisolaki 1285/2016), lisäksi tutkimukseen otettiin mukaan 29-vuotta täytäneet sairaanhoitajat. Aikomus lähteä am-

matista ilmaisulla tarkoitetaan vapaaehtoisista lähtemistä sairaanhoitajan ammatista.

Nuorten sairaanhoitajien aikomuksiin lähteä ammatistaan on yhteydessä työperäinen uupumus (Flinkman 2014, Boamah & Laschinger 2016), työtytymättömyys (Laschinger 2012, Flinkman 2014), työstressi (Lee ym. 2012, Flinkman 2014), arvostavan johtajuuden puute (Hyytiäinen ym. 2015), johtaminen (Lavoie-Tremblay ym. 2011, Lavoie-Tremblay ym. 2016), huono toimintaympäristö (Lavoie-Tremblay ym. 2011, Lee ym. 2012, Flinkman 2014, Numminen ym. 2016) sekä huonot mahdollisuudet kehittyä ammatissa (Flinkman 2014, Yu & Kang 2016). Aikaisempien tutkimusten mukaan enemmistöllä nuorista sairaanhoitajista oli aikomuksia lähteä ammatista seuraavan viiden vuoden aikana (Flinkman 2014, Hyytiäinen ym. 2015).

Ammatista lähtemisen aikomuksia voidaan vähentää esimerkiksi motivoivalla palkalla (Lavoie-Tremblay ym. 2010, Guerrero

ym. 2017), joustavilla työajoilla ja -vuoroilla (Lavoie-Tremblay ym. 2010, Yu & Kang 2016), miellyttävillä työoloilla, erilaisilla tunnustuksilla ja kiitoksella (Lavoie-Tremblay ym. 2010). Useat aikaisemmat tutkimukset vahvistavat työhyvinvoinnin sekä työtyytyväisyyden tärkeää roolia nuorten sairaanhoidajien ammatista lähtemisen aikomuksissa (Unruh & Zhang 2013, Flinkman 2014, Brewer ym. 2015). Myönteiset ja positiiviset työhön liittyvät tekijät lisäävät työhyvinvointia hilliten ammatista lähtemisen aikomuksia (Unruh & Zhang 2013, Guerrero ym. 2017) sekä houkuttelevat uusia nuoria työntekijöitä tulemaan töihin ja jäämään alalle.

## Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymys

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata nuorten sairaanhoidajien aikomusta lähteä ammatistaan. Tutkimuskysymyksenä oli: Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet nuorten sairaanhoidajien aikomukseen lähteä ammatistaan?

*Taulukko 1. Vastaajien taustatiedot.*

Taustatiedot	n	%
<b>Sukupuoli</b>		
Nainen	155	93,4
Mies	11	6,6
<b>Ikä</b>		
22–23 vuotta	14	8,4
24–25 vuotta	50	30,2
26–27 vuotta	59	35,6
28–29 vuotta	43	25,9
<b>Työkokemus</b>		
alle 1-vuosi	12	7,2
1–5 vuotta	143	86,2
yli 5 vuotta	11	6,6

## Aineisto ja menetelmät

### *Aineistonkeruu ja kohderyhmä*

Aineisto kerättiin e-kyselyllä tammikuussa 2018. Kohderymänä olivat nuoret, iältään 29-vuotiaat tai nuoremmat sairaanhoitajat. Heitä lähestyttiin interaktiivisilla sivustoilla, kuten Facebook ja Hoitajat.net. Näillä sivustoilla olevaa tutkimuksen mainosta oli käyty katsomassa 2941 kertaa. Kyselyyn johtava linkki löytyi mainoksesta. Linkki oli avoinna yhden kuukauden ajan. Nuoria sairaanhoitajia pyydettiin vastaamaan yhteen avoimeen kysymykseen: Kerro ja kuvaile omin sanoin asioita ja tunteita, jotka ovat vaikuttaneet päätökseesi lähteä sairaanhoitajan ammatista? Kyselyyn vastasi 173 nuorta sairaanhoitajaa. Seitsemän vastausta hylättiin, koska vastaajat eivät kuuluneet kohderyhmään. Aineistona oli 166 eri vastausta, joiden pituus vaihteli muutamasta sanasta noin 200 sanaan. Taustamuuttujina kysyttiin sukupuolta, ikää ja työkokemusta (Taulukko 1).

## Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, edeten aineiston ehdoilla. Aineisto luettiin useaan kertaan läpi, jonka jälkeen alkuperäisilmauksista etsittiin samaa tarkoittavia sanoja tai lausumia värikoodaamalla ja alleviivaamalla tutkimuskysymyksen kannalta relevantit asiat. Nämä samaa tarkoittavat asiat irrotettiin erilleen ja koottiin taulukoihin. Sisällöltään samankaltaiset pelkistykset (665) ryhmiteltiin alaluokiksi (94), joista käsitteellistämisen kautta syntyi 16 yläluokkaa ja edelleen viisi pääluokkaa (Kylmä & Juvakka 2012). Lisäksi aineisto kvantifioitiin eli aineistosta laskettiin, kuinka monta kertaa yhden käsitteen sisältö ilmeni aineistossa (Kyngäs ym. 2011). Kvantifioinnin tulokset ovat frekvensseinä taulukossa 2.

## Tutkimustulokset

Nuorten sairaanhoitajien aikomukseen lähteä ammatistaan vaikuttavia tekijöitä olivat **palkkatyytymättömyys, kohtuuttomat työn vaatimukset, puutteellinen perusta omalle työlle hoitoalalla, oman jaksamattomuuden uhka** sekä **huonot työskentelyolosuhteet** (Taulukko 2).

**Palkkatyytymättömyys** sisälsi sairaanhoitajalle työstä maksettavan vähäisen palkan sekä ajatuksen siitä, että työstä maksettava rahallinen korvaus ei vastaa työn vaadetta, millä tarkoitettiin työhön liittyvää liian suurta tai jopa kohtuutonta vastuun kantamista. Nuoret sairaanhoitajat kokivat, että fyysisesti raskaasta ja kuormittavasta työstä maksettava palkka on matala ja että eriarvoinen palkkapolitiikka on kaikkien tiedossa, mutta siitä vaetaan. He kokivat myös, että palkkaan liittyi erilaisia kannustinloukkuja, kuten esimerkiksi lomarahojen piennyksiä sekä olemattomia etuja.

*”Työn kannustavuuden puuttuminen (työssä kummitelee kuitenkin aina takana ns. ”keppi” esim. lääkärit ja valvira, mutta ei mitään ”porkkanaa” esim. bonuksia, lounas- tai liikuntaseteleitä tai jotain vastaavaa...” (V48)*

Nuorten sairaanhoitajien mielestä sairaanhoitajan työhön liittyi **kohtuuttomia työn vaatimuksia**, jotka ilmenivät työkuormituksen hoitoalalla. Työkuormitus ilmeni esimerkiksi erittäin kiireisenä, fyysisesti raskaana ja ylikuormittavana työnä, jossa ei aina ehdi pitämään edes ruokataukoja. He kokivat, että työssä on liiallista, ahdistavaa sekä musertavaa vastuuta ihmisen hengestä ja terveydestä. Sairaanhoitajat joutuvat työssään potilaitten haukkumisen kohteeksi, mutta harvoin saavat työstään kiitosta. Työn kiireestä johtuva korkea stressitaso, loppuun palaminen, merkityksettömyyden tunne, fyysinen sekä henkinen uupumus ja ammattiin väsyminen koettiin työlle uhrautumisena.

*”Monet kokemukset ovat tuoneet fiiliksen, että jaksanko tätä loppuelämäni.” (V84)*

**Puutteellinen perusta omalle työlle hoitoalalla** näyttäytyi sairaanhoitajuuden puutteellisena arvostuksena kollegoiden, lääkäreiden ja muiden terveydenhuollon ammattiryhmien taholta sekä yhteiskunnallisena arvostuksen puuttumisena. Koettiin, että hoitoalalla oli heikotasoista ja epätydyttävää johtamista, johon liittyi ala-arvoista, huonoin perustein sekä vanhanaikaista ylhäältä alaspäin olevaa käskyttämiskulttuuria. Lähiesimies ei tuntenut kenttätyötä, oli joustamaton, kohteli epäreilusti ja oli kyvytön tukemaan työntekijää tarvittaessa. Hän ei puuttunut työpaikkakiusaamiseen, ei ollut kiinnostunut työssä olevista epäkohdista ja oli välinpitämätön. Lisäksi koulutuksen antamiin valmiuksiin petyttiin, perehdytyksen laatu koettiin huonoksi, vakituisen työsuhteen

teen saaminen oli vaikeaa ja etenemismahdollisuuksien koettiin olevan heikot.

*”Myös yhteiskunnallisesti ammattiamme arvostetaan mielestäni melko vähän. Ja jos arvostetaan, niin arvostetaan pu-beessa ”teette tosi tärkeää työtä”” (V76)*

**Oman jaksamattomuuden uhka** sisälsi sopeutumattomuuden vuorotyöhön, johon liittyi raskas, hankala tai epäsäännöllinen vuoro- tai kolmivuorotyö. Vuorotyö heikensi jaksamista, ilmeni väsymisenä, vuorokausirytmien sekoittumisena, uupumuksena ja univaivoina. Nuoret sairaanhoitajat kokivat vuorotyön aiheuttavan sosiaalisen elämän vaikeutumista, harrastamiseen jäävän ajan puuttumista, terveydellisiä ongelmia sekä perhe-elämän vaikeutumista. He kokivat myös riittämättömyyden tunnetta hoitotyössä. Työtä oli mahdollonta tehdä haluamallaan tasolla, laadukkaasti ja oman etiikan mukaisesti. Syynä oli kiire, tiukat hoitajamitoitukset sekä niukat ajalliset resurssit.

*”Kolmivuorotyö on sosiaalisesti todella suuri ubraus (kymmenet jublat, tapaukset, keikat, matkat, joulut ja jubanukset ovat menneet obi joko osittain tai kokonaan)” (V67)*

**Huonoihin työskentelyolosuhteisiin** nuoret sairaanhoitajat liittivät voimavaroja kuluttavan työilmapiirin, joka huonona tai kireänä ruokki pahaa oloa. Työssä ei puhallettu yhteen hiileen vaan kilpailtiin paremmuudesta. Hoitotyössä oli myös sairaanhoitajiin kohdistuvaa sopimatonta kohtelua, joka näyttäytyi ilkeilynä, epäasiallisena käyttäytymisenä sekä vastavalmistuneen hoitajan taitojen vähättelynä. Kiusaamista tapahtui joko työkavereiden, vanhempien hoitajien tai lääkäreiden taholta.

*”Monessa työyhteisössä on tiedossa joku työpaikkakiusaaja, jonka tekemisiin ei kuitenkaan puututa/pystytä puuttumaan mitenkään, vaikka esimiehetkin ovat näistä tietoisia” (V149)*

Nuoret sairaanhoitajat kokivat hoitoalalla olevan puutteita henkilöstöresursoinnissa. Tämä ilmeni vajaamiehityksellä tai pienellä miehityksellä tehtävinä työvuoroina. Pahimmillaan työvuorosta puuttui jopa kolmasosa henkilöstöä tai henkilö joutui tekemään yksin monen ihmisen työt. Hoitajat kokivat, että hoitajamitoituksia tiukennetaan ja supistetaan jatkuvasti. Lisäksi hoitoalaan liitettiin heikko työturvallisuus, joka sisälsi työhön liittyvän fyysisen tai henkisen väkivallan, uhkauksia, jopa tappouhkauksia sekä työpaikan ongelmia.

*”Olen saanut lyhyen urani aikana muun muassa tappouhkauksen, uhkauksen tuihota urani sekä saanut kokea lukuisia kertoja myös fyysisistä väkivaltaa” (V121)*

Nuoret sairaanhoitajat kokivat ainaista veynymistä työssä, joka tarkoitti jatkuvaa työskentelyä ääriarajoilla sekä jaksamisen yläräjällä. Toistuvia ylitöitä oli lähes päivittäin tai jatkuvasti.

## Pohdinta

### *Tulosten tarkastelua*

Tuloksissa merkittävän huomion sai sairaanhoitajan työstä maksettava vähäinen palkka. Nuoret sairaanhoitajat kokivat, että työstä maksettava palkka oli minimaalista, eikä se riittänyt elämiseen. Palkka koettiin vaatimattomaksi, kun sitä verrattiin sairaanhoitajan työnkuvaan, työaikaan ja sairaanhoitajan pitkään AMK-tasoiseen koulutukseen. Työstä maksettava palkka ei ollut oikeassa suhteessa sairaanhoitajan vaatimaan

Taulukko 2. Nuorten sairaanhoitajien (n=166) aikomukset lähteä ammatistaan: pää- ja yläluokat sekä frekvenssit (f).

<b>Pääloukka</b>	<b>Yläluokka</b>
<b>Palkkatyytymättömyys</b> (f=163)	Sairaanhoitajan työstä maksettava vähäinen palkka (f=53) Työstä maksettava rahallinen korvaus ei vastaa työn vaadetta (f=50) Kuormittavasta työstä maksettava matala palkka (f=26) Eriarvoinen palkkapolitiikka (f=20) Palkkaan liittyvät kannustinloukut (f=14)
<b>Kohtuuttomat työn vaatimukset</b> (f=160)	Työkuormitus hoitoalalla (f=87) Sairaanhoitajan työn vaatimukset (f=40) Työlle uhrautuminen (f=33)
<b>Puutteellinen perusta omalle työlle hoitoalalla</b> (f=133)	Sairaanhoitajuuden puutteellinen arvostus (f=46) Hoitoalan heikkotasoinen johtaminen (f=29) Ongelmat saada työtä hoitoalalta (f=17) Hoitoalaa ravistelevat uudistukset (f=15) Etenemismahdollisuuksien puuttuminen (f=10) Pettymykset koulutuksen antamiin valmiuksiin käytännön työelämässä (f=10) Perehdytyksen huono laatu hoitolalla (f=6)
<b>Oman jaksamattomuuden uhka</b> (f=106)	Sopeutumattomuus vuorotyöhön (f=45) Riittämättömyyden tunne hoitotyössä (f=29) Mielekkyyden katoaminen työhön liittyvien epäkohtien vuoksi (f=20) Oman terveyden ylläpito (f=12)
<b>Huonot työskentelyolosuhteet</b> (f=103)	Voimavaroja kuluttava työilmapiiri (f=28) Sairaanhoitajaan kohdistuva sopimaton kohtelu hoitotyössä (f=25) Puutteet henkilöstöresursoinnissa (f=23) Hoitoalan heikko työturvallisuus (f=20) Ainainen venyminen työssä (f=7)

\*sama vastaaja saattoi tuoda esille useita tekijöitä, siksi frekvenssit isompia kuin vastaajamäärä

ja kuormittavaan työhön, eikä työn suuren ja lisääntyvän vastuun kanssa. Palkkatyytyväisyys ei yllättänyt. Myös aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että palkalla on suuri merkitys nuorten sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen sekä aikomukseen jäädä ammattiin (Flinkman 2014, Khan ym. 2018). Epätasa-arvoinen palkkapolitiikka, toisten alojen tiedossa olevat paremmat palkat, puutteellinen palkka-kehitys, työsuhte-etujen ja kannustimien puuttuminen hoitoalalla ilmenivät selkeinä syinä lähteä ammatista paremmin palkattuun muun alan ammattiin.

Sairaanhoitajan työ koettiin hektiseksi ja fyysisesti niin raskaaksi, ettei nuorten sairaanhoitajien keho välttämättä kestänyt tätä kuormitusta. Varsinkin vuodeosastolla tehtävä työ koettiin äärimmäisen vaativaksi. Hoitotyössä oleva kiire ja kiireen myötä työssä tapahtuvien virheiden mahdollisuus koettiin kasvavaksi uhaksi. Hoitoalan työvuorot saattoivat muodostua niin kiireisiksi, ettei sopimusperusteisia ruoka- tai muita taukoja ehditty pitämään. Aikaisemmat tutkimukset tukevat saatuja tuloksia, sillä työkuormitukseen liittyvillä tekijöillä, kuten kiireellä (Flinkman 2014, Brewer ym. 2015) ja työvuoroista toipumiseen liittyvän ajan vähyydellä (Khan ym. 2018) on yhteys nuorten sairaanhoitajien aikomuksiin lähteä ammatistaan. Työhön liittyviä vaatimuksia esitettiin niin työnantajan kuin potilaitten taholta. Työnantaja edellyttää työt aloittavalta nuorelta sairaanhoitajalta laaja-alaista osaamista ja kokemusta. Potilaat esittävät heille vaatimuksia hoitamisen ja palvelun suhteen, mutta samanaikaisesti saattavat käyttäytyä epäasiallisesti. Vaatimuksia oli tullut myös työn määrässä ja vastuussa siinä määrin, että nuoret sairaanhoitajat kokivat näistä suurta ahdistusta. Työn määrällä (Chachula ym. 2015) ja liiallisilla työn vaatimuksilla (Lee ym. 2012, Ishihara ym. 2014) on todettu olevan vaikutuksia nuorten sairaanhoitajien ammatista lähtemisen aikomuksiin.

Nuorten sairaanhoitajien työtä leimasi työstä aiheutuva korkea stressitaso ja pahimmillaan stressi muuttui niin voimakkaaksi, että se aiheutti loppuun palamisen. He pohdivat, jaksavatko he tehdä sairaanhoitajan työtä eläkkeelle tai ylipäättään työelämän loppuun asti. Työpäivien jälkeen heitä väsytti ja he tunsivat fyysistä uupumusta. Lisäksi he kokivat henkistä uupumusta, joka kärjistyessään tarkoitti sitä, että töihin meneminen ahdisti ja itketti. Joissakin tapauksissa työhön meneminen jopa pelotti. Nuorilla sairaanhoitajilla oli myös ”nöyryytetyn” ja ”matalaksi poljetun” tuntemuksia. Aikaisemmissa tutkimuksissa työstressi (Lee ym. 2012, Flinkman 2014, Brewer ym. 2015, Khan ym. 2018), loppuun palamisen pelko tai loppuun palaminen (Ishihara ym. 2014), uupumus (Laschinger 2012, Boamah & Laschinger 2016), heikko ammatillinen minäkuva (Chênevert ym. 2016) sekä syrjintä (Valizadeh ym. 2018) olivat tekijöitä, jotka vaikuttavat nuorten sairaanhoitajien aikomuksiin lähteä ammatistaan. Nuoret sairaanhoitajat olivat huolestuneita myös omasta terveydestään ja sen säilymisestä ennen kuin työ polttaa heidät loppuun. Työstä aiheutui paljon erilaisia terveydellisiä ongelmia, kuten kiputiloja ja mielen-terveyden tuhoutumista.

Nuoret sairaanhoitajat kokivat, että heidän ammattiaan ja heidän työtään ei arvosteta konkreettisesti. Se ilmeni palkkauksessa, kollegoiden, muiden terveydenhuollon ammattiryhmien sekä terveydenhuollon ulkopuolisten tahojen aliarvostuksena. He kokivat myös, että hoitoalan johtaminen oli heikkotasoista. Tämä ilmeni epätyytyväisenä, ala-arvoisena ja huonoin perustein toteutettuna johtamisena sekä vanhanaikaisena hierarkkisena käskyttämiskulttuurina. Ammattitaidoton esimies koettiin ongelmalliseksi, koska huonosti johdettu työ alensi nuorten sairaanhoitajien työmotivaatiota. Ongelmana oli esimiesten kyvyttömyys tarttua epäkohtiin. He saattoivat olla tukemat- ta hoitajia näiden työssä tai antamatta kii-



tosta tehdystä työstään. Samanaikaisesti hoitajat toivat esille, että työssä tukeminen olisi auttanut jaksamaan työssä paremmin. Hyvä esimiestyö (Flinkman 2014), esimiehen tuki (Lavoie-Tremblay ym. 2011, Rhéaume ym. 2011, Lavoie-Tremblay ym. 2016), esimieheltä saatu kiitos (Lavoie-Tremblay 2011) ja erilaiset tunnustukset hyvin tehdystä työstä (Ishihara ym. 2014) sekä kollegoilta saatu tuki (Khan ym. 2018) lisäävät työtyytyväisyyttä ja vaikuttavat positiivisesti nuorten sairaanhoitajien päätöksiin jäädä ammattiin.

Tutkimus toi esille, että nuorilla sairaanhoitajilla oli vaikeuksia saada vakituista työsuhdetta ja sen saamiseen kului aivan liian paljon aikaa. Toisaalta koettiin, että alalla oli puute mielenkiintoisista työpaikoista ja toiselta paikkakunnalta tulevalle ei välttämättä tarjottu töitä lainkaan. Hoitoalalla koettiin tarjottavan pääsääntöisesti määräaikaista työsuopimuksia ja lyhyitä sijaisuuksia. Työsuhteen laadulla, esimerkiksi määräaikaisella työsuhteella (Hyytiäinen ym. 2015) ja hoitoalan uudistuksilla, kuten sosiaali- ja terveydenhuoltoalan uudistuksella tai organisaatiomuutoksilla, saattaa olla vaikutusta nuorten aikomukseen lähteä ammatista. Alati tuleviin uusiin asioihin ja uusiin hoitokäytäntöihin ei välttämättä ole aikaa perehtyä.

Jatkokouluttautumisen mahdollisuus koettiin riittämättömäksi. Samalla kritisoitiin sairaanhoitajakoulutuksen puutteellista tasoa. Nuoret sairaanhoitajat kokivat, ettei koulutus antanut riittäviä valmiuksia sairaanhoitajan ammattiin. He kritisoivat opetuksen olleen liian teoreettista ja hoitotiedepainotteista. Ammatillisen kehittymisen mahdollistuminen kuitenkin lisää työtyytyväisyyttä ja vaikuttaa positiivisesti nuorten sairaanhoitajien päätöksiin jäädä ammattiin (Lavoie-Tremblay ym. 2010, Ishihara ym. 2014, Khan ym. 2018), mutta puutteellisena aiheuttaa lähtöajatuksia (Flinkman 2014, Yu & Kang 2016). Ilman jatkokoulutusta ammatissa eteneminen nähtiin mahdottomaksi ja etenemisen mahdollisuuksia pidettiin yle-

sesti olemattomina sairaanhoitajan ammatissa. Etenemisen mahdollisuutta kuitenkin toivottiin, jotta sitä haluavien ei tarvitsisi lähteä terveydenhuollon ammatistaan muualle. Puutteellista perustaa omalle työlle hoitolalla aiheutti myös perehdytyksen huono laatu, joka oli riittämätöntä, eikä antanut valmiuksia työelämän tapoihin. Tämä teki vaikeaksi työhön asemoitumisen.

Sairaanhoitajien pääsääntöisesti tekemä vuorotyö aiheutti omaan jaksamiseen ja terveyteen ongelmia, kuten väsymistä, vuorokausirytmien sekoittumista, uupumusta sekä vatsavaivoja. Vuorotyö koettiin kuormittavaksi ja rasittavaksi työmuodoksi säännöllisesti tehtynä. Sosiaaliseen elämään ja perhe-elämään ei jäänyt aikaa. Vuorotyöstä aiheutuvien ongelmien lisäksi (Ma ym. 2009, Lavoie-Tremblay ym. 2010, Flinkman 2014, Chachula ym. 2015) nuoret sairaanhoitajat kokivat riittämättömyyden tunnetta tekemättä jääneen, huonosti tehdyn sekä huonolaatuisen työn vuoksi, joka pääsääntöisesti johtui hoitotyöhön suunnatun ajan riittämättömyydestä. Riittämättömyyden tuntemukset, etenkin tyytymättömyys omaan hoitamisen laatuun (Lavoie-Tremblay ym. 2011, Rhéaume ym. 2011, Unruh & Zhang 2013, Numminen ym. 2016), työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeuksien (Flinkman 2014) ja työn sisältöön vaikuttamismahdollisuuden puuttumisen (Lavoie-Tremblay ym. 2011) on osoitettu olevan yhteydessä ammatista lähtemisen aikomuksiin.

Useissa työpaikoissa vallitseva heikko tai kireä ilmapiiri ruokki työntekijöiden pahaa oloa. Näissä työyhteisöissä oli kateutta ja vihamielisyyttä. Lisäksi sairaanhoitajien keskuudesta puuttui kollegiaalisuus, eikä aina jaksettu pyrkiä parhaaseen lopputulokseen työyhteisönä. Joissakin tapauksissa koettiin, että työyhteisössä vallitsi keskinäinen kilpailu paremmuudesta. Kilpailun lisäksi hoitotyöhön liittyi epäasiallista ja nöyryyttävää käyttäytymistä niin lääkäreiden kuin työtovereiden taholta. Pahimmillaan sopimaton



kohtelu ilmeni työpaikkakiusaamisena, joka kohdistui vastavalmistuneisiin tai nuoriin hoitajiin. Tällöin pääsääntöisesti kiusaajina olivat oman yksikön vanhemmat hoitajat, jotka vähätelivät nuorten taitoja tai ilkkuivat heitä. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että huonolla työpaikan ilmapiirillä sekä työyhteisöllä (Flinkman 2014, Yu & Kang 2016), puutteellisella kollegiaalisuudella (Lavoie-Tremblay ym. 2016), kilpailulla (Lee ym. 2012, Chachula ym. 2015) sekä työpaikkakiusaamisella (Laschinger 2012) on vaikutuksia nuorten sairaanhoitajien ammatista lähtemisen aikomuksiin.

Nuoret sairaanhoitajat kokivat hoitoalalla olevan riittämättömät henkilöstöresurssit, jolloin töitä tehdään vajaamiehityksellä tai joissain tapauksissa yksin. Henkilöstömitoitusten niukentuminen potilasmäärien lisääntyessä liitettiin hoitoalan nykyiseen tiukkaan resursointiin. Puutteellinen henkilöstömitoitus aiheuttaa nuorille sairaanhoitajille lähtöajatuksia (Flinkman 2014, Numminen ym. 2016, Guerrero 2017).

Nuoret sairaanhoitajat kertoivat kokeensa potilaitten taholta henkistä- ja fyysisistä väkivaltaa sekä uhkauksia aina ”tap-pouhkauksista” lähtien. Uhkaavien tilanteiden läheisyys koettiin olevan jatkuvasti läsnä sairaanhoitajien työssä ja koettu väkivalta vaikutti osaltaan ammatista lähtemisen aikomuksiin (Chachula ym. 2015). Lisäksi hoitoalan heikkoon työturvallisuuteen liittyivät työpaikan sisäilmaongelmat sekä työympäristössä olevat puutteet. Sisäilmaongelmat ovat olleet viime aikoina kouluja ja päiväkotia, mutta myös hoitolaitoksia ja sairaaloita (Putus & Vilén 2017) koskien tieteellisessä keskustelussa, median otsikoissa ja poliittisten päättäjien puheissa.

Sairanhoitajan työssä joutuu venymään usein tai jopa päivittäin aivan jaksamisen ylärajalle. Jaksaminen on koetuksella myös jatkuvien ja toistuvien ylityöiden vuoksi. Pakolliset ylityöt (Brewer ym. 2015) ja liialliset työn vaatimukset ovat yhteydessä vastavalmistu-

neiden sairaanhoitajien aikomuksiin jättää ala (Ishihara ym. 2014). Aikaisemmat tutkimukset tukevat sitä, että työhön liittyvistä syistä osa nuorista sairaanhoitajista jättää työpaikkansa jo ensimmäisten vuosien aikana (Flinkman 2014, Hyytiäinen ym. 2015).

### *Tutkimuksen luotettavuus*

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan seuraavilla kriteereillä: uskottavuus, yhdenmukaisuus, vahvistettavuus, autenttisuus ja siirrettävyys (Elo ym. 2014). Tämän tutkimuksen *uskottavuutta* lisää aineistonkeruumenettelmäksi valittu sähköinen kysely, joka osoittautui tässä tutkimuksessa tarkoituksenmukaiseksi ja sen avulla saatiin rikas ja riittävä aineisto. Analyysin eri vaiheissa käyty keskustelut kirjoittajien kesken vahvistavat tulosten *yhdenmukaisuutta*. *Vahvistettavuuden* näkökulmasta luotettavuutta lisää tutkimuksen etenemisen kuvaaminen mahdollisimman tarkasti vaiheittain niin sanallisesti kuin taulukoiden avulla. Tulosten *autenttisuutta* lisää sairaanhoitajien esseistä poimitut suorat lainaukset. Tutkimukseen osallistujia on kuvattu *siirrettävyyden* vahvistamiseksi. Tutkimuksen luotettavuutta voi heikentää se, että aineisto kerättiin ainoastaan sähköisenä e-kyselynä, jolloin muutamat vastaukset jäivät lyhyiksi, ilman syvällistä pohdintaa oleviksi. Pääsääntöisesti vastaukset olivat kuitenkin hyvin kuvaavia ja rikkaalla tavalla kirjoitettuja esseevastauksia. Tutkimuksen tulosten luotettavuutta voi heikentää myös se, että aineiston keruun aikana tammikuussa 2018 oli käynnissä kunta-alan sekä yksityissektorin työehtosopimusneuvottelut, jolloin palkoista keskusteltiin laajasti eri medioissa.

### *Eettiset näkökohdat*

Tutkimuksen toteutusta, sen eri vaiheissa, ohjasivat tiedeyhteisön tunnustamat toimintatavat sekä tutkimusetiikka (TENK

2012). Tutkimuksen aihe oli hyvin sensitiivinen (Aho & Kylmä 2012), mutta vastaamalla sähköiseen e-lomakkeeseen anonyymisti madallettiin kynnystä vastata arkaluontoisen aiheen kysymykseen. Kyselyn linkki oli tehty sellaiseksi, ettei tutkijalle välittynyt tietoa siitä, kuka yksittäinen vastaaja oli. Vastaaminen kyselyyn tulkittiin suostumukseksi. Aineisto säilytetään tutkijan tietokoneella salasanojen takana tutkimuksen tulosten raportointiin saakka.

## Johtopäätökset

Nuoret sairaanhoitajat kokevat heille maksettavan palkan olevan minimaalista ja huonoa sairaanhoitajan koulutukseen, työaikaan, vastuulliseen ja kuormittavaan työhön nähden. Eriarvoinen palkkapolitiikka sekä puutteellinen palkkakehitys vastuun lisääntyessä koetaan myös sairaanhoitajan työn vetovoimaisuutta vähentäväksi tekijäksi. Terveydenhuollon organisaatioissa tulisi korjata sairaanhoitajan palkkausta sekä kehittää sairaanhoitajille urakehitysmalleja, jotka ottavat myös palkkakehityksen huomioon. Terveydenhuollon organisaatioissa on tarpeen pohtia toimenpiteitä, joilla työn vaatimukset saadaan realistisiksi ja tasapainoisiksi.

Nuoret sairaanhoitajat kokevat sairaanhoitajuuden arvostuksessa, johtamisessa, koulutuksessa, etenemismahdollisuuksissa

sekä hoitoalan työssä olevan paljon puutteita, jotka aiheuttavat tyytymättömyyttä ja altistavat ammatista lähtemisen ajatuksille. Näiden altistavien tekijöiden poistamiseksi on tarpeen löytää keinoja, joilla nuorten sairaanhoitajien tyytyväisyys niin omaa ammattia kuin työtä kohtaan saadaan lisääntymään ja ammatista lähtemisen ajatukset torjuttua.

Kolmivuorotyö, riittämättömyyden tunne hoitotyössä sekä mielekkyyden katoaminen työstä olivat tekijöitä, jotka uhkasivat nuorten sairaanhoitajien jaksamista ja vaikuttivat ammatista lähtemisen aikomuksiin. Sairaanhoitajan jaksamiseen panostamisella, työvuorojen ergonomisella suunnittelulla, ajallisten resurssien riittävyydellä sekä sairaanhoitajan terveyden ylläpidolla, voitaisiin lisätä nuorten sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja vähentää ammatista lähtemisen aikomuksia. Tarjoamalla hyvät työskentelyolosuhteet, kuten voimavaroja lisäävä työilmapiiri, asiallinen käyttäytyminen eri ammattiryhmien välillä, riittävä henkilöstömitoitus ja hyvä työturvallisuus, edistetään työhyvinvointia ja vähennetään nuorten sairaanhoitajien aikomuksia lähteä ammatistaan.

## VASTUUALUEET

Tutkimuksen suunnittelu: MH, MR, TS, aineistonkeruu: MH, aineiston analysointi: MH, MR, TS, käsikirjoituksen kirjoittaminen: MH, käsikirjoituksen kommentointi: MR, TS

## LÄHTEET

- Aho A.L. & Kylmä J. (2012) Sensitiivinen tutkimus hoitotieteessä: näkökohtia tutkimusprosessin eri vaiheissa. *Hoitotiede* **24**(4), 271–280.
- Boamah S.A. & Laschinger H. (2016) The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management* **24**(2), E164–E17.
- Brewer C.S., Chao Y.-Y., Colder C.R., Kovner C.T. & Chacko T.P. (2015) A structural equation model of turnover for longitudinal survey among early career registered nurses. *International Journal of Nursing Studies* **52**(11), 1735–1745.
- Chachula K.M., Myrick F. & Yonge O. (2015) Letting go: How newly graduated registered nurses in Western Canada decide to exit the nursing profession. *Nurse Education Today* **35**(7), 912–918.
- Chênevert D., Jourdain G. & Vandenberghe C. (2016) The role of high-involvement work practices and professional self-image in nursing recruits' turnover: A three-year prospective study. *International Journal of Nursing Studies* **53**, 73–84.
- Elo S., Kääriäinen M., Kanste O., Pölkki T., Utriainen K. & Kyngäs H. (2014) *Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness*. SAGE Open 2014, 1–10, DOI: 10.1177/2158244014522633.

- Flinkman M. (2014) *Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – a mixed-method study*. Diss.: Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Painosalama, Turku.
- Guerrero S., Che D. & Kilroy S. (2017) New Graduate Nurses' Professional Commitment: Antecedents and Outcomes. *Journal of Nursing Scholarship* **49**(5), 572–579.
- Hyytiäinen K., Roos M., Astala L., Harmoinen M. & Suominen T. (2015) Työhön sitoutuminen, ammattista lähteminen, urakehitys ja joustavuus kehitysvammahuollossa – Yhteys arvostavaan johtamiseen. *Hoitotiede* **27**(3), 213–224.
- Ishihara I., Ishibashi Y., Takahashi K. & Nakashima M. (2014) Effect of organizational factors and work environments on newly graduated nurses' intention to leave. *Japan Journal of Nursing Science* **11**, 200–210.
- Khan N., Jackson D., Stayt L. & Walthall H. (2018) Factors influencing nurses' intentions to leave adult care settings. *British Association of Critical Care Nurses* **24**(1), 24–32.
- Kylmä J. & Juvakka T. (2012) *Laadullinen terveystutkimus*. Edita Prime Oy, Helsinki.
- Kyngäs H., Elo S., Pölkki T., Kääriäinen M. & Kanste O. (2011) Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* **23**(2), 138–148.
- Laschinger H.K.S. (2012) Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management* **20**, 472–484.
- Lavoie-Tremblay M., LeClerc E., Marchionni C. & Drevniok U. (2010) The needs and expectations of generation Y nurses in the workplace. *Journal for Nurses in Staff Development* **26**(1), 2–10.
- Lavoie-Tremblay M., Paquet M., Marchionni C. & Drevniok U. (2011) Turnover intention among new nurses: a generational perspective. *Journal for Nurses in Staff Development* **27**(1), 39–45.
- Lavoie-Tremblay M., Fernet C., Lavigne G.L. & Austin S. (2016) Transformational and abusive leadership practices: impacts on novice nurses, quality of care and intention to leave. *Journal of Advanced Nursing* **72**(3), 582–592.
- Lee H., Lim Y., Jung Y. & Shin Y-W. (2012) Turnover intention of graduate nurses in South Korea. *Japan Journal of Nursing Science* **9**(1), 63–75.
- Ma J-C., Lee P-H., Yang Y-C. & Chang W-Y. (2009) Predicting Factors Related to Nurses' Intention to Leave, Job Satisfaction, And Perception of Quality of Care In Acute Care Hospitals. *Nursing Economics* **27**(3), 178–202.
- Numminen O., Ruoppa E., Leino-Kilpi H., Isoaho H., Hupli M. & Meretoja R. (2016) Practice environment and its association with professional competence and work-related factors: perception of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management* **24**(1), E1–E11.
- Nuorisolaki 1285/2016. (2016) PDF-julkaisu. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>. (19.1.2019)
- Putus T. & Vilén L. (2017) *Sisäilman laatu, oireet ja sairaudet. Oirekysely Tehy ry:n jäsenille sisäilmamikrobian terveysbaitoista sairaaloissa, terveyskeskuksissa ja muissa hoitoloiteksissa*. Tehyn julkaisusarja Tutkimusraportteja A: 1/2017. [https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2017/2017\\_a1\\_sisailman\\_laatu\\_oireet\\_ja\\_sairaudet\\_id\\_8301.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2017/2017_a1_sisailman_laatu_oireet_ja_sairaudet_id_8301.pdf) (22.1.2019)
- Rhéaume A., Clément L. & LeBel N. (2011) Understanding intention to leave amongst new graduate Canadian nurses: A repeated cross sectional survey. *International Journal of Nursing Studies* **48**(4), 490–500.
- TENK. (2012) *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa*. PDF-julkaisu. <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje> (25.11.2017)
- Unruh L. & Zhang N.J. (2013) The role of work environment in keeping newly licensed RNs in nursing: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* **50**(12), 1678–1688.
- Valizadeh L., Zamanzadeh V., Habibzadeh H, Alilu L., Gillespie M. & Shakibi A. (2018) Threats to nurses' dignity and intent to leave the profession. *Nursing Ethics* **25**(4), 520–531.
- Yu M. & Kang K.J. (2016) Factors Affecting Turnover Intention for New Graduate Nurses in Three Transition Periods for Job and Work Environment Satisfaction. *The Journal of Continuing Education in Nursing* **47**(3), 120–131.

Marianne Helander, TtM, sairaanhoitaja, Pirkanmaan sairaanhoitopiiri, Teiskontie 35, 33521 Tampere, marianne.belander@psbp.fi

Mervi Roos, TtM, väitöskirjatutkija, yliopisto-opettaja, Tampereen yliopisto Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Terveystieteet, Hoitotiede, 33014 Tampereen yliopisto, mervi.roos@tuni.fi

Tarja Suominen, THT, professori, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Terveystieteet, Hoitotiede, 33014 Tampereen yliopisto, tarja.suominen@tuni.fi