

Millaiset tekijät vahvistavat tai heikentävät sairaanhoitajien motivaatiota jatkaa ammatissaan?



TULOKSET

Sairaanhoitajien motivaatiota jatkaa ammatissaan vahvistaa^{1,2}:

Työtyytyväisyys ja organisaatioon sitoutuminen, joihin linkittyy

- *Tyytyväisyys organisaatiokulttuuriin*, kuten työoloihin, turvallisuusilmapiiriin, työpaikkakulttuuriin, organisaation tukeen, työjärjestelyiden joustavuuteen ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksiin. Lisäksi on tärkeää, että sairaanhoitajilla on mahdollisuus olla mukana organisaation päätöksenteossa.
- *Tyytyväisyys ammatillisiin suhteisiin ja dynamiikkaan*, kuten johtajuuteen ja tiimityöhön. Tyytyväisyys lisää esimerkiksi luottamusta, työhön kiinnittyneisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.
- *Tyytyväisyys psykososiaaliseen, emotionaaliseen ja ammatilliseen kulttuuriin*.
 - Sairaanhoitajilla tulee olla mahdollisuus autonomiaan työssään sekä rakentamaan yhteistyöhön muiden ammattilaisten kanssa.
 - Haluun jatkaa ammatissa liittyy henkilökohtainen resilienssi* ja tunneäly sekä kyky kohdata työn psykososiaalisia ja emotionaalisia ulottuvuuksia, kuten stressiä, työn ja perheen välisiä ristiriitoja tai työuupumukselle altistavia tekijöitä.

Organisaation ja esihenkilöiden tuki on keskeistä työtyytyväisyyden ja organisaatioon sitoutumisen edistämisessä¹. On viitteitä siitä, että esihenkilöiden ja hoitotyöntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen ja suhteisiin perustuvat eli relationaaliset johtamistyylit (kuten valmentava, osallistava tai transformatiivinen johtaminen) ovat yhteydessä parempaan hoitohenkilöstön työhön sitoutumiseen. Johtamistyyli ei kuitenkaan yksin selitä hoitajien motivaatiota jatkaa ammatissa, vaan siihen vaikuttavat edellä kuvatut tekijät sekä luottamus esihenkilöön ja rakenteelliset tekijät, esimerkiksi viestintä ja resurssit.⁴

**Resilienssi eli kriisinkestävyys on yksilön tai yhteisön henkistä kapasiteettia ja kykyä selvitä toimintakykyisenä läpi kriiseistä ja kuormittavista tilanteista⁵.*

Tulokset jatkuvat seuraavalla sivulla.

TAUSTA

Suomessa on yli 70 000 sairaanhoitajaa, joista valtaosa on alle 55-vuotiaita naisia⁶. Sairaanhoitajat muodostavat merkittävän osan terveydenhuollon työvoimasta^{6,7}, mutta samaan aikaan kunnissa ja hyvinvointialueilla on pulaa hakijoista sairaanhoitajan tehtäviin⁸. Kansainvälisesti hoitajien työkuorman on todettu kasvavan ja työssä jaksamisen heikentyvän. Nämä tekijät vahvistavat sairaanhoitajien alalta poistumista, jolla puolestaan on vaikutusta terveydenhuollon kustannuksiin, tehokkuuteen ja potilaiden hoidon laatuun. Sairaanhoitajien alalta poistuminen johtaa noidankehään, jossa työssä olevat sairaanhoitajat kohtaavat yhä suurempaa työkuormaa ja toisaalta kokevat velvollisuutenaan pysyä alalla.⁹

Kokeneiden alalta poistuvien sairaanhoitajien myötä terveydenhuollossa menetetään merkittävää osaamista¹⁰. Samaan aikaan esimerkiksi kliinisesti erikoistuneiden sairaanhoitajien tarpeen on todettu entisestään kasvavan lähivuosina¹¹. Eettisen rekrytoinnin näkökulmasta on tärkeää, että korkean tulotason maissa hoitotyön pito- ja vetovoimaa vahvistetaan. Tällä vähennetään tarvetta rekrytoida hoitajia tarpeettomasti matalamman tulotason maista, joissa pula terveydenhuollon ammattilaisista on vielä suurempi⁶. Sairaanhoitajan työn veto- ja pitovoiman lisäämiseksi on tärkeää tarkastella motivaatiotekijöitä ammatissa jatkamisen tai lähtemisen taustalla.



Millaiset tekijät vahvistavat tai heikentävät sairaanhoitajien motivaatiota jatkaa ammatissaan?



TULOKSET

Sairaanhoitajien motivaatiota jatkaa ammatissaan heikentää^{2,3}:

Haasteellinen työympäristö

- Huonot työolosuhteet, kuten raskas työtaakka, henkilöstövaje, epäsuotuisa hoitajamitoitus, vaativat työtehtävät, joustamaton työvuorosunnittelu ja ylityöt.
- Riittämätön palkka ja määräaikaiset työsuhteet.
- Huonot mahdollisuudet edetä uralla.
- Tuen puute esihenkilöiltä sekä kollegoilta.

Psyykkinen kuormitus

- Työhön liittyvä kuormitus ja siihen liittyvät tunteet, kuten turhautuminen, itseluottamuksen puute, hoitotyöhön liittyvän ilon kadottaminen, stressi ja loppuun palaminen.
- Suuri vastuu työssä ja epäonnistumisen pelko.

Pettymys hoitotyön todellisuuteen

- Erityisesti jos sairaanhoitajan ammatti ei ole ollut ensisijainen toive, vaan siihen on esimerkiksi päätyntä sattumien kautta.
- Ristiriita koulutuksen luoman mielikuvan ja käytännön työn välillä.
- Julkisuudessa esitetyt mielikuvat sairaanhoitajista vain hoivaavina ja palvelualttiina, ilman ymmärrystä työn todellisesta luonteesta ja ammattitaitovaatimuksista.

Hierarkkinen ja syrjivä työkuultuuri

- Erityisesti yhteistyön puute ja alisteiseksi koettu asema suhteessa lääkäreihin.

Työpaikkakiusaaminen

- Kiusaamista voi esiintyä kollegoiden, potilaiden ja heidän perheenjäsentensä taholta.
- Korostuu erityisesti vastavalmistuneiden hoitajien kohdalla.

Nuoremmat sairaanhoitajat tyytymättömiä

Kansainvälisissä tutkimuksissa havaittiin, että nuoremmilla sairaanhoitajan työssä työskennelleillä oli vähäisempi aikomus jatkaa ammatissaan verrattuna vanhempiin sairaanhoitajiin.¹ Vastaavasti Suomessa sairaanhoitajien työolobarametrissä kaikkein kriittisimpiä arvioita antoivat 26–35-vuotiaat sairaanhoitajat. Heidän mielestään heikoiden työelämässä toteutuivat palkkakehitys, urakehitysmahdollisuudet, työhyvinvoinnin tukeminen, henkilöstömäärän ja ammattirakenteen vastaavuus työn vaativuuteen nähden ja hyvinvointialueiden tuomat uudet ammatilliset mahdollisuudet.¹²

KÄYTTÖKELPOISUUS SUOMESSA

Tulokset soveltuvat hyödynnettäväksi suomalaiseen sosiaali- ja terveydenhuoltoon vahvistamaan työn ja organisaatioiden veto- ja pitovoimaa sekä edistämään sairaanhoitajien motivaatiota jatkaa ammatissaan.

LISÄTIETOA

Työyhteisössä esiintyvällä kiusaamisella on merkittäviä vaikutuksia sekä työyhteisön jäseniin että alalle opiskeleviin. Opiskelijoiden kokemuksista voit lukea lisää:

NV 9/2025 Millaisia kokemuksia hoitotyön opiskelijoilla on kiusaamisesta kliinisessä harjoittelussa ja miten sitä voidaan ehkäistä?

Saatavilla: <https://hotus.fi/nayttovinkit/> - Katgoria: Terveystalon koulutus ja opiskelijaohjaus.

Millaiset tekijät vahvistavat tai heikentävät sairaanhoitajien motivaatiota jatkaa ammatissaan?



AINEISTO JA MENETELMÄT

Näyttövinkki perustuu kahteen tasokkaaseen järjestelmälliseen katsaukseen^{1,2} ja yhteen sateenvarjokatsaukseen³, jotka on julkaistu vuosina 2023 ja 2026. Katsauksissa tarkasteltiin sairaanhoitajien ammatissa pysymiseen^{1,2} tai siitä lähtemiseen^{2,3} liittyviä tekijöitä. Katsauksiin oli valittu yhteensä 36 laadullista ja määrällistä tutkimusta sekä 16 järjestelmällistä katsausta (yhteensä 408 alkuperäistutkimusta). Määrälliset tutkimukset oli toteutettu poikkileikkaus- tai koe-kontrolli-asetelmalla. Tutkimukset oli julkaistu Aasiassa (n = 137), Pohjois-Amerikassa (n = 163), Euroopassa (n = 117, Suomessa n = 3), Australiassa/Oseaniassa (n = 28), Afrikassa (n = 4), Etelä-Amerikassa (n = 1). Neljä tutkimusta oli useaan maanosaan sijoittuvia. Tutkimusten laatu oli arvioitu pääosin korkeatasoiseksi tai kohtalaiseksi. Katsausten menetelmällinen toteutus on kuvattu yksityiskohtaisemmin alkuperäisissä julkaisuissa^{1,2,3}. Katsausten laatu arvioitiin JBI:n järjestelmällisen katsauksen arviointikriteeristöillä**.

Tämä Näyttövinkki korvaa Näyttövinkin 3/2020 "Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen?"

YHTEENVETO

Sairaanhoitajien motivaatiota jatkaa ammatissaan edistää työtyytyväisyys ja organisaatioon sitoutuminen. Motivaatiota lähteä ammatista puolestaan lisäävät haastava ja psyykkisesti kuormittava työyhteisö, hierarkisuus ja kiusaaminen sekä käytännön todellisuus, joka ei vastaa omia, koulutuksen lomia tai julkisuudessa esitettyjä mielikuvia ammatista. Ammatissa jatkamista voidaan edistää kehittämällä organisaation rakenteita ja johtamista siten, että ne tukevat työtyytyväisyyttä psykologisesta, emotionaalaisesta ja ammatillisesta näkökulmasta.

ALKUPERÄISET JULKAISUT

1. **Pressley C, Garside J.** Safeguarding the retention of nurses: A systematic review on determinants of nurse's intentions to stay. *Nursing Open* 2023; 10(5): 2842–2858. <https://doi.org/10.1002/nop2.1588>.
2. **Figueiredo AR, Baixinho C, Lucas P.** Nursing practice environment influences on retention and turnover intention: An umbrella review. *Collegian* 2026; 33(1), 8–17. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2025.09.008>.
3. **Bahlman-van Ooijen W, Malfait S, Huisman-de Waal G, Hafsteinsdóttir TB.** Nurses' motivations to leave the nursing profession: A qualitative meta-aggregation. *Journal of Advanced Nursing* 2023;79(12): 4455–4471. <https://doi.org/10.1111/jan.15696>.

Katsausten laatu: 10/10¹, 8/10^{*2}, 10/10³

JBI: Checklist for Systematic Reviews and Research Syntheses

***Alkuperäistutkimusten laadunarviointi on tehty NICE-työkalulla, mutta ei ole eksplisiittisesti sanottu onko sen toteuttanut kaksi tutkijaa itsenäisesti.

ASIAANTUNTIJAT

1 Kitala Tiia-Maria¹, TtM, hankinta-asiantuntija
2 Pursio Katja², TtT, tutkijatohtori

Editointi: Silja-Elisa Eskolin³, tutkija, Johanna Nyman³, vanhempi tutkija ja Mira Palonen³, erikoistutkija

¹Päijät-Hämeen hyvinvointialue, ²Itä-Suomen yliopisto, hoitotieteen laitos,
³Hoitotyön tutkimussäätiö sr

MUUT KÄYTETYT LÄHDEVIITTEET

4. **Hult M, Terkamo-Moisio A, Kaakinen P, Karki S, Nurmekkala A, Palonen M, Peltonen LM, Häggman-Laitila A.** Relationships between nursing leadership and organizational, staff and patient outcomes: A systematic review of reviews. *Nursing Open* 2023; 10(9): 5920–5936. <https://doi.org/10.1002/nop2.1876>.
5. **Kotimaisten kielten keskus.** Resilienssi eli kriisinkestävyys. *Kielikello-lehti* 1/2021. Saatavilla: <https://kielikello.fi/resilienssi-eli-kriisinkestävyys/>. Viitattu 2/2026.
6. **World Health Organisation (WHO).** State of the world's nursing report 2025. Saatavilla: <https://www.who.int/publications/item/9789240110236/>, 2025.
7. **Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (STM).** Selvitys keinoista kannustaa alalta poistuneita, työttömiä ja eläkkeellä olevia lähi- ja sairaanhoitajia sekä alan opiskelijoita sosiaali- ja terveysalan työhön. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisu 2025:8. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4432-9>, 2025.
8. **Keva.** Kunta- ja hyvinvointialuepäättäjäbarometrin tulospöytäkirja. Saatavilla: https://www.keva.fi/globalassets/uuuutishuone/uuuutisten-tiedostoliitteet/2026/keva_kunta-ja-hva-paattajabarometrin-tulospöytäkirja.pdf, 2026.
9. **International Council of Nurses (ICN).** Our nurses. Our future: IND2025 report. International Council of Nurses. Saatavilla: https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-04/ICN_IND2025_report_EN_A4_FINAL_0.pdf, 2025.
10. **Goodare P.** Literature review: Why do we continue to lose our nurses? *Australian Journal of Advanced Nursing* 2017, 34(4), 50–56. <https://doi.org/10.37464/2017.344.1531>
11. **Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (STM).** Kliinisesti erikoistuneiden sairaanhoitajien ennakoitu tarve vuosille 2024–2028: Selvitystyö. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5600-1>, 2024.
12. **Hahtela N.** Työolobarometri 2023: Suomen Sairaanhoitajien selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Suomen Sairaanhoitajat. Saatavilla: <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2023/05/Tyo%CC%88olobarometri-2023-1.pdf>, 2023.