

Vilka faktorer stärker eller försvagar sjukskötarens motivation att fortsätta i sitt yrke?



RESULTAT

Sjukskötarens motivation att fortsätta i sitt yrke stärks av^{1,2}:

Arbetsstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang, som är kopplade till

- *Tillfredsställelse med organisationskulturen*, till exempel arbetsmiljö, säkerhetsklimat, arbetsplatskultur, organisatoriskt stöd, flexibilitet i arbetsarrangemang och möjligheter till professionell utveckling. Dessutom är det viktigt att sjukskötarna har möjlighet att delta i organisationens beslutsfattande.
- *Tillfredsställelse med professionella relationer och dynamik*, såsom ledarskap och teamarbete. Denna tillfredsställelse ökar till exempel tilliten, arbetsengagemanget och känslan av samhörighet.
- *Tillfredsställelse med den psykosociala, emotionella och professionella kulturen*.
 - Sjukskötarna ska ha möjlighet till autonomi i sitt arbete samt till konstruktivt samarbete med annan hälso- och sjukvårdspersonal.
 - Viljan att fortsätta i yrket är förknippad med personens personliga resiliens*, emotionella intelligens och förmåga att möta arbetets psykosociala och emotionella dimensioner, såsom stress, konflikter mellan arbete och familj eller faktorer som ökar risken för utbrändhet.

Stöd från organisationen och cheferna är centralt för att främja arbetsstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang¹. Det finns indikationer på att ledarskapsstilar som bygger på interaktion och relationer mellan chefer och vårdpersonal, det vill säga relationella ledarskapsstilar (såsom coachande, inkluderande eller transformativt ledarskap) har en koppling till ett starkare arbetsengagemang hos vårdpersonal. Ledarskapsstilen förklarar dock inte ensam sjukskötarens motivation att fortsätta i yrket, utan den påverkas även av de faktorer som beskrivs ovan samt av deras tillit till chefen och olika strukturella faktorer, såsom kommunikation och resurser.⁴

**Resiliens, eller motståndskraft i kriser, avser individens eller gemenskapens mentala kapacitet och förmåga att bevara sin funktionsförmåga i kriser och belastande situationer⁵.*

Resultaten fortsätter på nästa sida.

BAKGRUND

I Finland finns det över 70 000 sjukskötare varav merparten är kvinnor under 55 år⁶. Sjukskötare utgör en betydande del av arbetskraften inom hälso- och sjukvården^{6,7}, men samtidigt råder det brist på sökande till sjukskötarbefattningar i kommunerna och välfärdsområdena⁸. Internationellt har man sett att sjukskötarens arbetsbörda ökar, och allt fler har svårt att orka med sitt arbete. Dessa faktorer påskyndar sjukskötarens avhopp från yrket, vilket i sin tur påverkar kostnaderna, effektiviteten och vårdkvaliteten inom hälso- och sjukvården. Sjukskötarens avhopp från yrket leder till en ond cirkel där de sjukskötare som är kvar i arbetet möter en allt större arbetsbörda och samtidigt upplever det som en skyldighet att stanna kvar i yrket.⁹

När erfarna sjukskötare lämnar yrket förlorar hälso- och sjukvården betydande kompetens¹⁰. Samtidigt har det konstaterats att behovet av till exempel kliniskt specialiserade sjukskötare kommer att öka ytterligare under de närmaste åren¹¹. Med tanke på etisk rekrytering är det viktigt att höginkomstländer stärker vårdarbetets attraktionskraft. På så sätt minskar behovet av att i onödan rekrytera sjukskötare från låginkomstländer där bristen på hälso- och sjukvårdspersonal är ännu större⁶. För att öka sjukskötarens attraktionskraft är det viktigt att granska de motivationsfaktorer som ligger bakom beslutet att fortsätta i eller lämna yrket.



Vilka faktorer stärker eller försvagar sjukskötarens motivation att fortsätta i sitt yrke?



RESULTAT

Sjukskötarens motivation att fortsätta i yrket försvagas av^{2,3}:

Utmanande arbetsmiljö

- Dåliga arbetsförhållanden, såsom tung arbetsbörda, personalbrist, ogynnsam personaldimensionering, krävande arbetsuppgifter, oflexibel schemaläggning och övertidsarbete.
- Otillräcklig lön och visstidsanställningar.
- Dåliga möjligheter till karriärutveckling.
- Brist på stöd från chefer och kollegor.

Psykisk belastning

- Arbetsrelaterad belastning och tillhörande känslor, såsom frustration, bristande självförtroende, tappad glädje i vårdarbetet, stress och utbrändhet.
- Stort ansvar i arbetet och rädsla för att misslyckas.

Besvikelse över vårdarbetets verklighet

- Särskilt om sjukskötaryrket inte har varit förstavalet, utan man har hamnat i yrket till exempel av en slump.
- Konflikten mellan den bild som utbildningen skapar och det praktiska arbetet.
- Den offentliga bilden av sjukskötare som enbart vårdande och serviceinriktade, utan förståelse för arbetets verkliga natur och kompetenskrav.

Hierarkisk och diskriminerande arbetskultur

- Särskilt brist på samarbete och en upplevd underordnad ställning i förhållande till läkare.

Mobbning på arbetsplatsen

- Mobbing kan förekomma från kollegors, patienters och deras anhörigas sida.
- Framträder särskilt bland nyutexaminerade sjukskötare.

Yngre sjukskötare mest missnöjda

Internationella studier har visat att yngre personer som arbetar som sjukskötare i lägre grad har för avsikt att fortsätta i sitt yrke än äldre sjukskötare.¹ På motsvarande sätt visade den finländska arbetsmiljöbarometern för sjukskötare att de mest kritiska bedömningarna gjordes av sjukskötare i åldern 26–35 år. Det som enligt dem fungerade sämst i arbetslivet var löneutvecklingen, möjligheterna till karriärutveckling, stödet för arbetshälsan, hur väl personalmängden och yrkesstrukturen svarade mot arbetets krav samt de nya professionella möjligheter som välfärdsområdena medfört.¹²

ANVÄNDBARHET I FINLAND

Resultaten kan tillämpas inom social- och hälsovården i Finland för att stärka arbetets och organisationernas attraktionskraft och för att främja sjukskötarens motivation att fortsätta i sitt yrke.

LÄS MER

Mobbning på arbetsplatsen har betydande konsekvenser både för arbetsgemenskapen och för de studerande inom branschen. Du kan läsa mer om de studerandes erfarenheter här:

ET 9/2025 Hurdana erfarenheter har vårdstuderande av mobbing under klinisk praktik, och hur kan mobbing förebyggas?

Tillgänglig: <https://hotus.fi/sv/evidenstips/>

TEMA	Vilka faktorer stärker eller försvagar sjukskötarens motivation att fortsätta i sitt yrke?	Hotus EVIDENSTIPS® 2/2026	 ISSN 2489-9577 Elektronisk publikation på finska 4.3.2026 Hotus.fi
MATERIAL OCH METODER	Evidenstipset bygger på två högkvalitativa systematiska översikter^{1,2} och en paraplyöversikt³ som publicerades 2023 och 2026. I översikterna granskades faktorer som är kopplade till att sjukskötare fortsätter i sitt yrke^{1,2} eller lämnar det^{2,3}. Totalt ingick 36 kvalitativa och kvantitativa studier samt 16 systematiska översikter i översikterna (sammanlagt 408 originalstudier). De kvantitativa studierna hade genomförts som tvärsnitt- eller fall-kontrollstudier. Studierna hade publicerats i Asien (n = 137), Nordamerika (n = 163), Europa (n = 117, i Finland n = 3), Australien/Oceanien (n = 28), Afrika (n = 4) och Sydamerika (n = 1). Fyra studier omfattade flera kontinenter. Studiernas kvalitet bedömdes huvudsakligen som hög eller måttlig. Översikternas metodologiska genomförande beskrivs mer ingående i originalpublikationerna^{1,2,3}. Översikternas kvalitet bedömdes med JBI:s bedömningskriterier för systematiska översikter**. <i>Detta Evidenstips ersätter Evidenstipset 3/2020 "Vilka faktorer är kopplade till sjukskötarens arbetstillfredsställelse och till att de stannar i sitt yrke?"</i>	EXPERTER 1 Kitala Tiia-Maria¹, HVM, upphandlingsexpert 2 Pursio Katja², HVD, forskardoktor Redigering: Silja-Elisa Eskolin³, forskare, Johanna Nyman³, seniorforskare och Mira Palonen³, specialforskare ¹Päijänne-Tavastlands välfärdsområde, ²Östra Finlands universitet, Institutionen för vårdvetenskap ³Stiftelsen för vårdforskning sr	
SAMMANFATTNING	Sjukskötarens motivation att fortsätta i sitt yrke främjas av arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang. Det som ökar motivationen att lämna yrket är en utmanande och psykiskt belastande arbetsgemenskap, hierarkier, mobbning och en verklighet som inte motsvarar ens föreställningar eller den bild man fått av yrket genom utbildningen eller offentligheten. Sjukskötarens vilja att fortsätta i sitt yrke kan främjas genom att utveckla organisationens strukturer och ledarskap så att de stöder arbetstillfredsställelse ur ett psykologiskt, emotionellt och professionellt perspektiv.	ÖVRIGA KÄLLOR 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. Kotimaisten kielten keskus. Resilienssi eli kriisinkestävyys. Kielikello-lehti 1/2021. Saatavilla: https://kielikello.fi/resilienssi-eli-kriisinkestaavyys/. Viitattu 2/2026. World Health Organisation (WHO). State of the world's nursing report 2025.Saatavilla: https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236/, 2025. 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 julkaisuja 2025:8. Saatavilla: https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4432-9, 2025. Keva. Kunta- ja hyvinvointialuepäättäjäbarometrin tuloraportti. Saatavilla: https://www.keva.fi/globalassets/uuishuone/uuisten-tiedostoliitteet/2026/keva_kunta-ja-hva-paattajabarometrin-tuloraportti.pdf, 2026. 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. 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 Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (STM). Kliinisesti erikoistuneiden sairaanhoitajien ennakkoitu tarve vuosille 2024–2028: Selvitystyö. Saatavilla: https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5600-1, 2024. 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.	
URSPRUNGLIGA PUBLIKATIONER	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. 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.collegn.2025.09.008. 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. **Översikternas kvalitet: 10/10¹, 8/10², 10/10³ JBI: Checklist for Systematic Reviews and Research Syntheses ***Kvalitetsbedömningen av de ursprungliga studierna har genomförts med NICE-verktyget, men det framgår inte explicit om den har utförts av två forskare oberoende av varandra.		