

**Kirsti Santamäki  
Terhi Kankaanranta  
Lea Henriksson  
Pekka Rissanen**

# **Sairaanhoitaja 2005**

**Perusraportti**



**Tampereen yliopisto**

Yhteiskuntatutkimuksen instituutti

**Työelämän tutkimuskeskus**

**Työraportteja 83/2009 Working Papers**

**Kirsti Santamäki  
Terhi Kankaanranta  
Lea Henriksson  
Pekka Rissanen**

**Sairaanhoitaja 2005**

**Perusraportti**

**Tampereen yliopisto**

Yhteiskuntatutkimuksen instituutti

**Työelämän tutkimuskeskus**

**© Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto**

**ISBN 978-951-44-7644-0**

**ISBN 978-951-44-7645-7 (pdf)**

**ISSN 0785-2657**

**Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print, Tampere 2009**

## Sisällysluettelo

Esipuhe

|  |    |
|--|----|
| 1. Johdanto.....   | 1  |
| 2. Työvoimapolitiittinen ja terveystaloustieteellinen näkökulma sairaanhoitajan ammattikuntaan.. | 3  |
| 3. Aineisto ja menetelmät .....  | 5  |
| 3.1 Kyselylomake .....   | 5  |
| 3.2 Aineiston keruu ja analysointi .....   | 10 |
| 3.3 Katoanalyysi .....   | 10 |
| 4. Tulokset .....  | 12 |
| 4.1 Vastaajien taustatiedot.....   | 12 |
| 4.2 Hakeutuminen sairaanhoitajan ammattiin ja koulutus.....                                      | 15 |
| 4.3 Työvoiman alueellinen liikkuvuus .....   | 21 |
| 4.4 Työmarkkina-asema, nykyinen työpaikka ja palkkaus.....                                       | 25 |
| 4.5 Työn arvostus ja tyytyväisyys .....  | 33 |
| 4.6 Urasuunnitelmat.....   | 41 |
| 5. Pohdinta ja johtopäätökset.....   | 43 |
| Lähteet .....  | 45 |
| Liitteet   |    |



## ESIPUHE

Tässä raportissa kartoitetaan sairaanhoitajien työvoimatilannetta, työpaikan valintaa, tyytyväisyyttä työhön ja ammattiin, sekä mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä.

Raportin aineisto kerättiin marraskuussa 2005. Tehyn jäsenrekisteristä poimittiin satunnaisotannalla 5000 sairaanhoitajaa, joille lähetettiin kyselylomake. Lomakkeessa oli kysymyksiä muun muassa sairaanhoitajien työtilanteesta, nykyisestä työpaikasta, tyytyväisyydestä ammattiin ja työhön sekä ammatti-identiteetistä ja koetusta arvostuksesta. Kyselyn vastausprosentti oli 68,14, joten vastaajat edustavat melko kattavasti suomalaisia sairaanhoitajia.

Raportti liittyy kahteen erilliseen tutkimushankkeeseen, jotka toteutettiin ammattijärjestön sekä kahden eri laitoksen ja tieteenalan yhteistyönä Tampereen yliopistossa. Tutkimus muodostaa osan Suomen Akatemian tutkimusprojekteja *Rekrytoinnin politiikka* (207402 ja 214430), joissa kiinnostuksen kohteina ovat hyvinvointityön ammattien muodonmuutos ja rekrytoinnin politiikka. Projekteihin liittyvässä Kirsti Santamäen meneillään olevassa väitöskirjatutkimuksessa tutkitaan sairaanhoitajatyöttömyyttä, työhön liittyviä sosiaalisia oikeuksia ja ammattikunnan lohkoutumista sosiaali- ja terveystalouden näkökulmasta. Tämän tutkimuksen rahoitukseen osallistuivat myös Suomen kulttuurirahaston Satakunnan rahasto sekä Jenny ja Antti Wihurin rahasto. Terhi Kankaanrannan (2008) väitöskirjatutkimus kohdistuu sairaanhoitajien työvoiman tarjontaan ja siihen liittyviin tekijöihin terveystaloustieteen näkökulmasta. Tämä tutkimus toteutettiin sosiaali- ja terveystalouden, hallinnon ja talouden valtakunnallisen tutkijakoulun, Yrjö Jahnssonin säätiön sekä Pirkanmaan sairaanhoitopiirin rahoituksella.

Kiitämme lämpimästi kaikkia kyselyyn vastanneita. Lisäksi kiitämme yhteistyöstä Tehyn tutkimusosastoa ja Tampereen yliopiston terveystieteen laitoksen tutkijoita ja henkilökuntaa, jotka osallistuivat hankkeen eri vaiheisiin. Kiitokset myös Tampereen yliopiston yhteiskuntatutkimuksen instituutille monitieteisen tutkimusyhteisön tuesta sekä projektiin liittyvien käytännön asioiden hoitamisesta. Toivomme raportin tuottavan uutta, terveydenhuollon työelämää koskevassa päätöksenteossa hyödynnettävää tietoa niin paikallistasoilla kuin laajemminkin.

Tekijät



# 1. Johdanto

Työttömyyteen ja työn epävarmuuteen liittyvät ilmiöt kohtasivat myös sairaanhoitajien ammattikuntaa 1990-luvulla. Julkisen sektorin kiristynyt talous johti työsuhteiden määräaikaistuksien lisääntymiseen ja niiden muuttumiseen entistä työnantajalähtöisemmiksi. Ammattikunta lohkoutui vakinaisiin, määräaikaisiin ja tilapäisesti työskenteleviin. Vakinaisissa työsuhteissa olleille lama ja sen jälkeinen aika ovat merkinneet työtahdin kiristymistä. Työttömiä on kohdannut ansiotulojen menetys ja pelko ammatillisuuden katoamisesta. Kaikilta työntekijöiltä on edellytetty lisääntyvää joustavuutta, epävarmuuden sietokykyä ja jaksamista. Henkilökohtaisen elämän suunnitteluun ja toteutumiseen vaikuttavat entistä enemmän sekä käytettävissä olevat tulot että asuinpaikka ja työpaikan läheisyys. Edellä kuvattu työn uusi järjestys (Sennett 2002) jäsentää myös suomalaista sosiaali- ja terveydenhuoltoa.

Tämä raportti perustuu vuoden 2005 lopussa tehtyyn kyselytutkimukseen, jonka yhtenä tavoitteena on osaltaan osallistua kansallisen terveysprojektin herättämään keskusteluun uhkaavasta työvoimapulasta ja sen merkityksestä sairaanhoitajan ammattikunnalle (ks. STM 2001a, b). Paljon julkista keskustelua ja kehittämishankkeita synnyttänyt kysymys on ollut sairaanhoitajien ja lääkäreiden välinen työnjako ja sen muutostarpeet julkisen terveydenhuollon toimintaan sekä sairaanhoitajien palkkaukseen ja työtyytyväisyyteen vaikuttaviin tekijöihin. Tämän kyselytutkimuksen avulla kartoitettiin sairaanhoitajatutkimuksen suorittaneiden työtilannetta ja siihen liittyviä muutostekijöitä, joiden avulla sairaanhoitajat jäsentävät suhdettaan ammattikuntaan ja koko sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Erityisen kiinnostuksen kohteena oli millaisia sisäisiä jakoja sairaanhoitajan ammattikuntaan syntyy esimerkiksi työsuhteen eroista tai alueellisista seikoista johtuen. Työvoiman riittävyyden kannalta on tärkeää, käytetäänkö ammattikuntia niihin tehtäviin, joihin heillä koulutuksensa perusteella on osaamista, vai voitaisiinko työvoiman riittävyyttä varmistaa ammattikuntien välistä tehtäväjako kehittämällä.

Huoli työvoiman saatavuudesta ja sen pysyvyydestä on noussut otsikoihin työvoimapulan koettelemassa Euroopassa laajemminkin. Esimerkiksi NEXT-Study -tutkimuksessa selvitettiin kymmenen Euroopan maan sairaanhoitajien työolosuhteita, työvoiman rakenteeseen liittyviä tekijöitä, kuten työvoiman riittävyyttä. Vaikka suomalaiset sairaanhoitajat eivät tässä tutkimuksessa selviytyneetkään erityisen huonosti, raportin mukaan on kuitenkin selvää, että



laajamittainen pula sairaanhoitajista on tulossa Suomeenkin (Hasselhorn ym. 2005). Vuonna 2005 Suomessa oli noin 62 000 työkäistä sairaanhoitajaa (Tilastokeskus 2007), mutta nykyisillä koulutusmäärillä heitä ei ennusteiden mukaan vuoden 2010 jälkeen ole riittävästi tarjolla. On tärkeää selvittää, miksi alalla toimivat sairaanhoitajat pysyvät työpaikassaan nykyisellä palkkatasolla ja työehdoilla, ketkä heistä pysyvät alalla ja ketkä alalta ovat mahdollisesti lähdössä. Raportin tulosten avulla voidaan löytää perusteluja suosituksille, joiden avulla terveydenhuolto voisi pysyä riittävän vetovoimaisena uravalintana sekä nykyisille että tuleville sairaanhoitajille.

## **2. Työvoimapolitiittinen ja terveystaloustieteellinen näkökulma sairaanhoitajan ammattikuntaan**

Sairaanhoitajien työtä ja ammattia tarkasteltiin tässä raportissa sekä työvoimapolitiikan että terveystaloustieteen näkökulmista. Suomalaisen hyvinvointivaltion suunnanmuutoksessa työvoimapolitiittisesti tärkeitä kysymyksiä ovat esimerkiksi työhön liittyvät sosiaaliset oikeudet, ammatin työmarkkina-aseman muutokset ja työn mielekkyys (Julkunen 2001). Työstä saatava ammattitaitovaatimukseen nähden suhteutettu palkka, työsuhdeturva, sekä etenemis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat tärkeitä työn mielekkyyteen liittyviä tekijöitä (Lehto 1996, Naumanen 2002). Työtyytyväisyyteen vaikuttavat työn itsenäisyys ja oman työn kontrolli, jotka tarkoittavat sekä osallistumista omaa työtä koskevaan päätöksentekoon että mahdollisuutta tehdä työ parhaalla mahdollisella tavalla. Terveystaloustiede on naisvaltainen ala, jolla perheen ja työn yhteensovittamisen kysymykset ovat työvoiman saatavuuden kannalta tärkeitä. Perheellistyminen, määräaikaisten työsuhteiden ja työttömyyden muokkaavat naisen koko elämäntilannetta (Santamäki 2004).

Ammatin yhteiskunnallinen arvostus on tärkeä alalle hakeutumiseen ja siellä pysymiseen liittyvä vetovoimatekijä. Ammattikuntien välisessä keskinäisessä työnjaossa ylikoulutus on perinteisesti merkinnyt ammatin yhteiskunnallisen arvon alenemista suhteessa muihin ammattikuntiin. Ylikoulutus vähentää ammattiryhmän työmarkkina-arvoa (esim. Naumanen 2002), mikä merkitsi esimerkiksi 1990-luvulla sairaanhoitajille työttömyyttä ja palkkatason pysymistä alhaisena. Varsinaisesta työvoimapolitiikasta voidaan puhua tilanteesta, jossa vakinaisiin toimiin ei löydy hakijoita. Terveystaloustieteen työvoimapolitiikan ennustetaan laajentuvan kasvukeskuksista koko maata koskevaksi.

Terveystaloustieteen näkökulmasta mielenkiintoisia kysymyksiä ovat esimerkiksi hyvinvointiammateissa työskentelyn pysyvyyden, työvoiman saatavuuden ja tehtyjen työtuntien määrään vaikuttavien tekijöiden tarkastelu. Työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä on kartoitettu muun muassa psykologisissa tutkimuksissa laajastikin, mutta niiden vaikutuksia työvoiman tarjontaan ei juurikaan ole selvitetty, ei Suomessa eikä kansainvälisestikään. Työhyvinvoinnin tarkastelussa voidaan soveltaa esimerkiksi yksilön hyötyteoriaa, jolloin työntekijän työn tarjontapäätöksiin vaikuttaa hänen työstä saamansa hyöty. Hyödyn voidaan puolestaan olettaa

riippuvan sekä rahallisista että ei-rahallisista, työtyytyväisyyteen ja -tyytymättömyyteen vaikuttavista tekijöistä (esim. Kankaanranta & Rissanen 2007).

Näiden kahden tutkimusnäkökulman yhdistäminen antaa mahdollisuuden tarkastella ammattikunnan rakenteita ja toimintaa erilaisissa toimintaympäristöissä ja saada ymmärrystä sille, mitkä tekijät yhdessä vaikuttavat sairaanhoitajien halukkuuteen ja mahdollisuuksiin toimia valitsemassaan ammatissa ja saada tyydytystä omasta työstään.

## **3. Aineisto ja menetelmät**

### **3.1 Kyselylomake**

Kyselylomakkeen kehittämisessä hyödynnettiin aikaisempia tutkimuksia, joiden pohjalta laadittiin varsin kattava, juuri tämän tutkimuksen tavoitteita palveleva kyselylomake. Ensiksikin lomakkeen kehittämisen pohjana olivat Kuopion ja Tampereen yliopistojen ja Lääkäriliiton tutkimusryhmän lääkäreille tekemät kyselyt. Tarkempi kuvaus Lääkärikyselyistä on löydettävissä esimerkiksi Harri Hyppölän (2001) väitöskirjassa. Toiseksi, kyselylomakkeen laadinnassa tehtiin yhteistyötä Tehyn tutkimusosaston kanssa ja hyödynnettiin Tehyn työoloja koskevaa jäsenkyselyä sekä Sairaanhoidajaliiton tilaamaa sairaanhoidajien työolobarometriä vuodelta 2004 (Partanen, Heikkinen & Vehviläinen-Julkunen 2005). Näiden lisäksi kyselylomakkeen laadinnassa hyödynnettiin tutkimuksia, jotka koskevat hyvinvointityön ammattien muodonmuutosta (Henriksson & Wrede 2004, Henriksson ym. 2006), työhön liittyviä sosiaalisia oikeuksia sekä naisten työmarkkinoiden erityispiirteitä, muun muassa Tilastokeskuksen ja Kelan julkaisuja (Savola 2000, Sutela ym. 2001, Kauhanen 2002) sekä terveystaloustieteellisiä tutkimuksia (esim. Askildsen ym. 2003, Holmås 2002).

Kyselylomake esitettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun kolmella erikoistumisopintoryhmällä. Keväällä 2005 kyselylomakkeen testasi kaksi ryhmää (17 mielenterveyskuntoutumisen ja 17 johtamisen erikoistumisopintojen opiskelijaa) ja syksyllä 2005 yksi erikoistumisryhmä (18 akuuttihoitotyön opiskelijaa). Kaikilla ryhmiin valituilla opiskelijoilla oli vähintään hoitotyön tai sosiaalialan opistotasoinen tutkinto. Esitestauksen vastaukset tallennettiin SPSS-ohjelmaan ja vastausvaihtoehdot täsmennettiin muutamien kysymysten osalta. Lomakkeessa oli kysymyksiä kahdeksasta sairaanhoidajan työn osa-alueesta: suoritettut tutkinnot, työtilanne, nykyinen työpaikka, tyytyväisyys ammattiin ja työhön, ammatti-identiteetti ja arvostus, urasuunnitelmat, sairaanhoidajakoulutus sekä taustatiedot (Liite 1. Kyselylomake).

### *Suoritettuja tutkintoja kuvaavat muuttujat*

Terveydenhuoltoalan ammattitutkinnot kartoitettiin kysymällä sairaanhoitajatutkinnon suoritusvuotta sekä oliko sairaanhoitaja mahdollisesti suorittanut myös muita terveydenhuoltoalan tutkintoja. Halusimme lisäksi selvittää, oliko vastaajalla muita ammatillisia tutkintoja kuin terveydenhuoltoalan tutkinto. Työkokemus sairaanhoitajana pyydettiin ilmoittamaan vuoden tarkkuudella.

### *Työtilannetta kuvaavat muuttujat*

Työtilanne -osiossa kysyttiin, toimiiko vastaaja tällä hetkellä sairaanhoitajan työssä ja jos toimii, millä tehtävänimikkeellä. Työsuhteen luonnetta tarkennettiin kysymyksellä siitä, onko virka/toimi vakituinen tai määräaikainen vai onko vastaaja palkattu työllisyysmäärärahoihin. Mikäli vastaaja ilmoitti olevansa poissa työstä, kysyttiin poissaolon syytä. Mahdollisia vastausvaihtoehtoja olivat esimerkiksi äitiys-, isyys- tai vanhempainloma, työttömyys, opiskelu- tai tutkimusvapaa sekä vuorotteluvapaa. Päätoimen luonnetta kartoitettiin usealla eri tavalla. Lomake sisälsi kysymyksiä muun muassa siitä, onko päätoimi koko- vai osa-aikainen sekä mikä on keskimääräinen viikkotyöaika, tuntien tarkkuudella. Lisäksi kysyttiin, työskentelikö vastaaja osa-aikaisesti vai määräaikaisesti ja miksi hän oli valinnut kyseisen työskentelymuodon. Mahdollisia syitä olivat oma valinta, perhetilanne, työtä tarjolla vain osa/määräaikaisesti sekä opiskelu. Määräaikaisten työsuhteiden osalta kysyttiin lisäksi niiden ajallista kestoa ja lukumäärää yhteensä. Vastaavasti kartoitettiin oliko sairaanhoitaja ollut työttömänä ja jos oli, kuinka kauan.

### *Nykyistä työpaikkaa kuvaavat muuttujat*

Nykyisen työpaikan sijainti selvitettiin sairaanhoitopiirin tarkkuudella. Jos henkilö ei ollut työssä vaan esimerkiksi perhevapaalla, hänet sijoitettiin maantieteellisesti asuinpaikan mukaan. Sairaanhoitajalta kysyttiin myös, missä organisaatiossa ja työyksikössä hän pääasiallisesti työskenteli. Mahdollisia organisaatioita olivat esimerkiksi terveyskeskus, vanhainkoti (kunnallinen tai yksityinen), mielenterveystoimisto, yliopistollinen sairaala, keskussairaala, aluesairaala, valtio tai muu yksityinen yritys. Pääasiallinen työyksikkö tarkoitti esimerkiksi poliklinikkaa, vuodeosastoa, teho-osastoa, leikkausosastoa tai kotisairaanhoitoa.

Päätoimen kokonaistyöajan keskimääräinen jakaantuminen viikossa pyydettiin ilmoittamaan prosentteina. Työajan oletettiin jakautuvan välittömään potilastyöhön, potilastyöhön liittyviin kirjallisiin töihin, esimiestehtäviin, muihin hallinnollisiin tehtäviin, opetukseen ja perehdytykseen sekä muuhun työhön. Nykyisen työpaikan valintaan vaikuttaneita tekijöitä kartoitettiin kysymyksellä: ”Missä määrin seuraavat tekijät vaikuttivat hakeutumiseesi nykyiseen työpaikkaasi?”. Mahdollisia tekijöitä olivat esimerkiksi ammatillinen kiinnostus, työpaikan läheisyys, työpaikka oli tuttu opiskeluajoilta, puolison työ, palkka, ainoa mahdollisuus saada työtä sillä hetkellä, läheisten mielipiteet sekä päivätyö. Kunkin vaihtoehdon tärkeyttä mitattiin asteikolla 1–5 (1 = ei lainkaan, 2 = hiukan, 3 = jonkin verran, 4 = melko paljon ja 5 = erittäin paljon).

#### *Tyytyväisyyttä ammattiin ja työhön kuvaavat muuttujat*

Sairaanhoidajilta tiedusteltiin, kuinka tyytyväisiä he olivat valitsemaansa ammattiin sekä nykyiseen työhönsä asteikolla 1 = erittäin tyytymätön, 2 = melko tyytymätön, 3 = vaikea sanoa, 4 = melko tyytyväinen ja 5 = erittäin tyytyväinen. Kysyttiin myös perusteluja sille, ryhtyisikö vastaaja sairaanhoidajaksi, jos nyt olisi aloittamassa opintojaan. Työtyytyväisyyttä ja työtyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä kartoitettiin laajasti. Vastaaja sai arvioida asteikolla 1–5 (luokittelu oli sama kuin työpaikan valintaan vaikuttaneilla tekijöillä), miten hyvin työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät toteutuivat nykyisessä työssä. Mahdollisia tekijöitä olivat esimerkiksi turvattu toimeentulo, ammatin yleinen arvostus, näkyvät työtulokset, etenemismahdollisuudet, mahdollisuus erikoistumiseen ja hyvä työyhteisö. Työtyytymättömyyttä mahdollisesti aiheuttavia tekijöitä olivat muun muassa työn yksitoikkoisuus, pakkotahtisuus, kohtuuton vuorotyörasitus, potilaiden tyytymättömyys, huonot työtilat ja lääkärien epätasa-arvoinen suhtautuminen sairaanhoidajiin.

Tutkimuksessa selvitettiin myös sitä, miten vastaajan sukupuoli mahdollisesti vaikuttaa sairaanhoidajan ammatissa toimimiseen. Merkitysulottuvuuksia olivat esimerkiksi sukupuolen vaikutus työpaikan saantiin, työaikajärjestelyihin, työtehtävien valintaan, esimiehen suhtautumiseen, asiakas- tai potilassuhteisiin tai palkan määräytymiseen. Merkitystä arvioitiin asteikolla 1–5 (1 = ei merkitystä, 2 = on ollut hyötyä, 3 = on ollut haittaa, 4 = on ollut sekä hyötyä että haittaa ja 5 = en osaa sanoa). Tämän lisäksi haluttiin selvittää, miten paljon

sairaanhoitaja voi itse vaikuttaa työhönsä. Vaikuttamisen oletettiin liittyvän muun muassa siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, missä järjestyksessä työ tehdään, miten ajankäyttö, työnjakokysymykset ja laitehankinnat organisoidaan. Arviointiasteikko oli jälleen viisiluokkainen: 1 = ei lainkaan, 2 = hiukan, 3 = jonkin verran, 4 = melko paljon ja 5 = erittäin paljon.

#### *Ammatti-identiteettiä ja arvostusta kuvaavat muuttujat*

Ammatti-identiteettiä selvitettiin kysymyksellä, jossa vastaajan piti määritellä, miten hyvin eri ilmaisut kuvaavat häntä sairaanhoitajana. Arviointi tapahtui asteikolla 1–5 (vaihtoehdot olivat samat kuin kysymyksessä mahdollisuuksista vaikuttaa työhönsä). Valittavia ilmaisuja olivat esimerkiksi teknikko, ohjaaja, kehittäjä, liukuhihnatyöntekijä, auttaja, lohduttaja, portinvartija ja potilaan asioiden ajaja. Kysyttiin myös tärkeintä syytä, jonka vuoksi sairaanhoitaja oli hakeutunut ammattiinsa. Vaihtoehtoina olivat: halusin ensisijaisesti sairaanhoitajaksi, en päässyt ensimmäiseksi haluamaani ammattiin, ohjauduin ammattiin sattumalta ja muu syy. Lisäksi kysyttiin, miten eri yksittäiset tekijät vaikuttivat sairaanhoitajaksi hakeutumiseen. Vastausvaihtoina olivat muun muassa kutsumusammatti, varma työpaikka, halu auttaa, monipuoliset työmahdollisuudet, alan tekninen haastavuus ja mahdollisuus päästä ulkomaille työhön. Arviointi tapahtui tässäkin viisiportaisella asteikolla (1 = ei lainkaan – 5 = erittäin paljon). Työstä saatavaa arvostusta selvitettiin kysymyksellä ”Miten seuraavat tahot mielestäsi arvostavat nykyistä työtäsi?”. Mahdollisia tahoja olivat lääkärit, oman yksikön hoitohenkilökunta ja muu henkilökunta, potilaat/asiakkaat, hoitotyön tutkijat, henkilö itse, perhe ja poliittiset päätöksentekijät. Arviointiasteikko (1–5) oli sama kuin sairaanhoitajaksi hakeutumisen syitä koskevassa kysymyksessä.

#### *Urasuunnitelmia kuvaavat muuttujat*

Urasuunnitelmia ja aikaisempaa työuraa kartoitettiin monella kysymyksellä. Tiedusteltiin, missä vastaaja työskenteli viisi vuotta sitten, ja mikäli hän oli vaihtanut työorganisaatiota, syytä vaihtoon. Mahdollisia syitä olivat oma valinta, perhetilanne, työn uudelleen organisointi sekä jokin muu syy. Myös ulkomaista työkokemusta sairaanhoitajana selvitettiin. Tiedusteltiin, onko vastaaja työskennellyt ulkomailla sairaanhoitajana ja kuinka kauan. Kysyttiin myös, aikooko vastaaja tulevaisuudessa työskennellä ulkomailla ja mahdollisesti missä maassa. Tulevaisuuden

työuraa selvitettiin kysymyksillä mieluisimmasta työorganisaatiosta sekä todennäköisimmästä työorganisaatiosta vuonna 2010. Vastausvaihtoehtoina olivat esimerkiksi terveyskeskus, vanhainkoti (kunnallinen tai yksityinen), mielenterveystoimisto, yliopistollinen sairaala, keskussairaala, aluesairaala, valtio, muu yksityinen yritys tai muu kuin sosiaali- ja terveydenhuolto.

#### *Sairaanhoitajakoulutusta kuvaavat muuttujat*

Sairaanhoitajakoulutuksen sisältöä selvitettiin kysymällä, missä määrin vastaaja oli saanut koulutusta eri tehtäviin. Mahdollisia vaihtoehtoja olivat esimerkiksi hoitotoimenpiteiden tekemiseen, opetukseen ja ohjaamiseen, moniammatilliseen yhteistyöhön tai esimiestyöhön. Arviointi tapahtui asteikolla 1–6 (1 = ei lainkaan – 5 = erittäin paljon, 6 = en osaa sanoa). Sairaanhoitajan tyytyväisyyttä saamaansa koulutukseen selvitettiin useilla kysymyksillä. Tiedusteltiin, miten sairaanhoitajakoulutus vastaa nykyistä työtä (1 = erittäin huonosti, 2 = melko huonosti, 3 = kohtalaisesti, 4 = melko hyvin, 5 = erittäin hyvin). Lisäksi kartoitettiin onko vastaaja tyytyväinen koulutuksen antamiin työelämän valmiuksiin tai koulutukseen kokonaisuudessaan. Arviointi tapahtui myös asteikolla 1–5 (1 = erittäin tyytymätön – 5 = erittäin tyytyväinen).

#### *Taustatiedot*

Lopuksi kartoitettiin vastaajaan liittyviä sosiodemografisia tekijöitä: syntymävuosi, sukupuoli, siviilisäätö ja perheeseen kuuluvien lasten syntymävuodet. Vastaajan taloudellista tilannetta kuvaavia muuttujia olivat bruttopalkkatulo keskimäärin kuukaudessa kaikkine lisineen (euroina), kuinka suuren osan bruttopalkasta muodostivat vuorotyölisät (prosentteina), puolison keskimääräiset bruttopalkkatulot kuukaudessa sekä puolison ammatti.

Lopullinen kyselylomake oli 15-sivuinen ja se sisälsi yhteensä 49 kysymystä. Lomakkeen rakenteessa on yhtäläisyyksiä Lääkärikyselyihin, mutta vastausvaihtoehtoja ja osaa kysymyksistä muokattiin aikaisempien tutkimusten ja esitestausten avulla, jotta ne vastasivat paremmin sairaanhoitajien ammattia ja työoloja.



### **3.2 Aineiston keruu ja analysointi**

Kyselyyn osallistujat poimittiin Tehy:n jäsenrekisteristä, ja marraskuussa 2005 kysely lähetettiin 5000:lle eli noin joka kahdeksannelle (Markkanen ym. 2007) Tehyyn kuuluvalla sairaanhoitajatutkinnon suorittaneelle. Mukaan otettiin Manner-Suomen alueella asuvat jäsenet siten, että nais- ja miessairaanhoitajien osuus vastasi heidän osuuttaan jäsenmäärästä. Ensimmäisen kierroksen jälkeen vastausprosentti oli 54,16 %. Muistutuskirjeen ja uuden lomakkeen lähettämisen helmikuussa 2006 jälkeen vastausprosentti oli 68,14 % (N=3407). Tyhjiä lomakkeita oli 11, ja 42 henkilöä ilmoitti, ettei halua vastata. Yksi lomake hylättiin puutteellisena. Yksi lomake oli lähetetty sairaanhoitajalle, jonka omaiset ilmoittivat kuolleen. Aineistoon hyväksyttiin kaikkiaan 3 352 lomaketta. Kysymyskohtainen vastaajamäärä kuitenkin vaihtelee, koska kaikki vastaajat eivät vastanneet koko lomakkeeseen.

Aineisto analysoitiin SPSS 15.0 -ohjelmiston avulla. Tulokset esitetään ristiintaulukointeina, frekvenssi- ja prosenttijakaumina, keskiarvoina sekä mediaaneina. Lisäksi osa tuloksista on esitetty histogrammeina ja grafiikkana. Ryhmien välisissä tilastollisissa vertailuissa käytettiin Khiin neliötestiä.

### **3.3 Katoanalyysi**

Aineisto koodattiin vuoden 2006 aikana. Kyselyyn jätti vastaamatta 1 593 sairaanhoitajaa. Koska osallistujien poiminnan toteutti tutkijoista erillinen taho, vastaamatta jättäneitä ei voida tarkastella suhteessa taustatekijöihin. Selkeä kadon aiheuttanut tekijä oli kyselylomakkeen kieli. Lomake oli suomenkielinen, eikä poiminnassa otettu huomioon vastaajan äidinkieltä. Kielen vaikutus katoon suhteutettuna muunkielisen väestön suhteen suomenkieliseen oli vähintään noin 100 vastaajaa. Tarkasteltaessa sairaanhoitopiireittäin vastaajien osuutta alueen työikäiseen sairaanhoitajaväestöön (Vaalgamaa 2004), Vaasan ja HUS:in sairaanhoitopiirin sairaanhoitajat olivat aliedustettuina. Tämä tukee olettamusta, että muut kuin suomenkieliset sairaanhoitajat jättivät vastaamatta. Muilta osin vastaajien lukumäärä oli samassa suhteessa kuin alueen sairaanhoitajien suhteellinen osuus työikäisistä sairaanhoitajista.

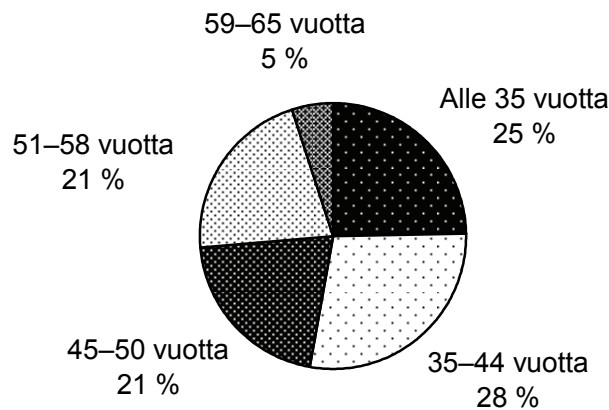
Kyselylomake oli suhteellisen pitkä. Osa vastanneista antoikin palautetta siitä, että vastaamiseen oli kulunut melko paljon aikaa. Tämä saattoi jonkin verran alentaa vastausprosenttia. Muut samanaikaiset kyselyt saattoivat vähentää motivaatiota vastata tähän kyselyyn. Vaikka lomaketta laadittaessa pyrittiin ottamaan huomioon sairaanhoitajien hyvinkin erilaiset työpaikat, muutamien vastanneiden mielestä osa kysymyksistä ei soveltunut heidän työtehtäviinsä. Tämä saattoi vähentää motivaatiota vastata, mikäli työpaikka oli esimerkiksi perinteisen terveydenhuollon ulkopuolella. Helsingin ja Uudenmaan alueen aliedustus vastaajista tukee myös tätä olettamusta, koska alue tarjoaa sairaanhoitajakoulutuksen suorittaneille myös muuta kuin perinteistä sairaanhoitajan työtä.

Koska poiminta tapahtui rekisteritiedoista, muutokset rekisterin päivittämisen ja poiminnan välillä ovat mahdollisia syitä siihen, että kyselylomake lähetettiin alalta jo poistuneelle, eläkkeelle lähteneelle tai esimerkiksi ulkomailla työssä olevalle. Ammattiyhdistyksen jäsenyyden voi säilyttää, vaikka työskentelisikin muulla alalla tai ulkomailla. Vastanneista 3 % työskenteli muussa kuin hoitotyössä. On oletettavaa, että vastaamatta jättäneiden ryhmässä osuus on vielä tätäkin suurempi.

Työttömänä tai hoitovapaalla olo saattoi myös vähentää vastausprosenttia, koska lomakkeen monet kysymykset koskivat tämänhetkistä työtä. Kyselyn toteuttamisajankohtana työttömänä oli noin 2 % Tehyn jäsenistä. Otokseen suhteutettuna työttömiä vastaajia olisi siten pitänyt olla noin 100. Otoksessa sadat vastaajat olivat erilaisilla perhevapailla, kun taas vastaajien joukossa he olivat aliedustettuina. Syy saattoi olla sama kuin työttömänä olleilla, eli välitön kokemus työolosuhteista puuttui. Myös määräaikaisten vastaajien osuus oli pienempi kuin määräaikaisten osuus Tehyn jäsenistöstä. Näin ollen aineisto on vinoutunut siten, että vakinaiset työntekijät ovat yliedustettuna.

## 4. Tulokset

### 4.1 Vastaajien taustatiedot



Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma (n=3336)

Vastaajat jakautuivat ikäryhmittäin siten, että nuorimpia, alle 35-vuotiaita sairaanhoitajia oli 829 (24,9 %), 35–44-vuotiaita 934 (28,0 %), 45–50-vuotiaita 696 (20,9 %), 51–58-vuotiaita 710 (21,3 %) ja 59–65-vuotiaita 167 (5,0 %) (kuvio 1). Vastaajista 16 ei ilmoittanut ikäänsä.

31.12.2003 työkäisistä sairaanhoitajista, kättilöistä ja terveydenhoitajista Suomessa miehiä oli 6,1 %. Tässä aineistossa miehiä oli 5,8 %, naisia 93,9 % ja sukupuoltaan ei ilmoittanut 0,3 % (taulukko 1). Naisten keski-ikä oli 43,12 vuotta (nuorin vastaaja 23 ja vanhin 65 vuotta) ja miesten 39,35 vuotta (nuorin 24, vanhin 58 vuotta).

Taulukko 1. Demografisten muuttujien jakaumat

| <b>Demografinen muuttuja</b> | <b>n</b> | <b>%</b> |
|------------------------------|----------|----------|
| Sukupuoli                    |          |          |
| nainen                       | 3 148    | 94,2     |
| mies                         | 195      | 5,8      |
| Siviilisääty                 |          |          |
| naimaton                     | 345      | 10,3     |
| avo/avioliitossa             | 2 610    | 78,1     |
| eronnut/leski                | 384      | 11,5     |
| Lasten lukumäärä             |          |          |
| 0                            | 871      | 26,7     |
| 1                            | 535      | 16,4     |
| 2                            | 1 083    | 33,2     |
| 3                            | 576      | 17,7     |
| 4 tai enemmän                | 194      | 6,0      |

Puolison ammatit luokiteltiin Tilastokeskuksen Ammattiluokitusta 2001 hyödyntäen (taulukko 2). Luokituksesta poiketen sekä ammattiasemasta riippumatta, sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä muodostettiin oma luokka.

Taulukko 2. Puolisoiden ammattinimikkeet (n=2519)

| <b>Ammattinimike</b>                                 | <b>n</b>     | <b>%</b>     |
|--|--------------|--------------|
| <b>1 Johtajat ja ylimmät virkamiehet</b>             | (420)        | (16,7)       |
| 1.1 johtajat   | 105          | 4,2          |
| 1.2 päälliköt  | 189          | 7,5          |
| 1.3 työnjohtajat                                     | 126          | 5,0          |
| <b>2 Erityisasiantuntijat</b>                        | (495)        | (19,7)       |
| 2.1 insinöörit                                       | 237          | 9,4          |
| 2.2 opettajat  | 81           | 3,2          |
| 2.3 asiantuntijat (esim. psykologit, lakimiehet)     | 177          | 7,1          |
| <b>3 Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö</b>    | (234)        | (9,3)        |
| 3.1 sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat             | 98           | 3,9          |
| 3.2 lähihoitajat ym.                                 | 50           | 2,0          |
| 3.3 lääkärit   | 45           | 1,8          |
| 3.4 muut (esim. optikko, farmaseutti)                | 41           | 1,6          |
| <b>4 Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät</b> | (558)        | (22,1)       |
| 4.1 kirvesmiehet ja rakennusmiehet                   | 115          | 4,5          |
| 4.2 asentajat, koneistajat, hitsaajat                | 191          | 7,6          |
| 4.3 auton- ja koneenkuljettajat                      | 97           | 3,8          |
| 4.4 teollisuustyöntekijät                            | 155          | 6,2          |
| <b>5 Palvelutyöntekijät</b>                          | (314)        | (12,5)       |
| 5.1 myyjät   | 88           | 3,5          |
| 5.2 toimistovirkailijat                              | 68           | 2,7          |
| 5.3 muut   | 80           | 3,2          |
| 5.4 suojele- ja vartiointityöntekijät                | 78           | 3,1          |
| <b>6 Yrittäjät</b>                                   | (263)        | (10,4)       |
| 6.1 maanviljelijät                                   | 59           | 2,3          |
| 6.2 muut yrittäjät                                   | 204          | 8,1          |
| <b>7 Ammatissa toimimattomat</b>                     | (235)        | (9,3)        |
| 7.1 työttömät  | 40           | 1,6          |
| 7.2 opiskelijat                                      | 44           | 1,7          |
| 7.3 eläkeläiset                                      | 151          | 6,0          |
| <b>Yhteensä</b>                                      | <b>2 519</b> | <b>100,0</b> |

Noin joka 10. sairaanhoitajan puoliso oli insinööri. Tyypillistä oli myös se, että puolisokin oli hoitoalalla. Tavallisimmin sairaanhoitaja oli naimisissa työntekijä-ryhmään kuuluvan kanssa: insinöörien jälkeen puolison tavallisimpia ammattinimikkeitä olivat asentajat, koneistajat, hitsaajat ja teollisuustyöntekijät. Yrittäjiä oli sairaanhoitajien puolisoina useammin kuin

insinöörejä. Miessairaanhoitajien puolisojen ammatteja (n=161) olivat sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat (n=48), opettajat (18), toimistovirkailijat (11), opiskelijat (9) ja lähihoitajat (8). Kuuden miessairaanhoitajan puoliso oli työttömänä.

## 4.2 Hakeutuminen sairaanhoitajan ammattiin ja koulutus

Taulukko 3. Vastaajien valmistumisvuosi, vuosikymmenittäin

| <b>Valmistumisvuosi</b> | <b>n</b>     | <b>%</b>     |
|-------------------------|--------------|--------------|
| ennen vuotta 1971       | 256          | 7,6          |
| 1972–1981               | 532          | 15,9         |
| 1982–1991               | 803          | 24,0         |
| 1992–2000               | 1 327        | 39,7         |
| 2001 jälkeen            | 430          | 12,8         |
| <b>Yhteensä</b>         | <b>3 348</b> | <b>100,0</b> |

Valmistumisvuosi jaoteltiin taulukon 3 mukaisesti, koska vanhin ryhmä eli ennen vuotta 1971 valmistuneet suorittivat tutkintonsa ennen kansanterveyslakia. Lain astuttua voimaan vuonna 1972 sairaanhoitajien työtehtävät lisääntyivät, ja terveyskeskus tuli aikaisempaa selkeämmäksi vaihtoehdoksi myös sairaanhoitajan työuralle. Huomattavaa on suuri valmistuneiden lukumäärä ryhmässä vuosina 1992–2000, jolloin koulutusta lisättiin merkittävästi samaan aikaan kun työttömyys lisääntyi laman myötä. Vuosina 1992–2001 jokaisena vuonna valmistui yli 2 500 uutta sairaanhoitajaa, mikä on merkittävästi enemmän kuin ennen kyseistä ajanjaksoa ja sen jälkeen (Stakes, Terhikki-tietokanta 2005). Näin ollen, vaikka sairaanhoitajiksi koulutettuja on sinänsä riittävästi, se ei vielä takaa, että heitä työskentelee riittävästi hoitoalalla. Sosiaali- ja terveysministeriön (2002) arvion mukaan työikäisistä koulutetuista sairaanhoitajista kuudesosa, eli noin 10 000 on koulutuksensa jälkeen siirtynyt kokonaan muihin tehtäviin.

Sairaanhoitajista 3 352 ilmoitti ammattiin hakeutumisensa syyn. Yli puolelle näistä vastaajista, 53,5 %:lle (n=1778), sairaanhoitajan ammattiin hakeutuminen oli ollut ensisijainen ammattitoive. Noin neljäsosa, 25,8 % (n=858), ohjautui ammattiin sattumalta. Sairaanhoitaja oli toiseksi paras ammattivaihtoehto 10,3 %:lle (n=343), ja täsmälleen yhtä monella oli jokin muu syy ammattiin hakeutumiseen. Tärkeimpiä muista syistä olivat kiinnostus lisäkoulutukseen (kouluasteen terveysalan tutkinnon suorittaneilla), alan monipuoliset työmahdollisuudet, ala tuntui omalta, perhesyyt sekä opiskelupaikan sijaitseminen lähellä kotia.

Kun tarkastellaan ammattiin hakeutumisen syitä suhteessa valmistumisvuoteen havaitaan, että hakeutumiseen ovat yhteydessä jonkin verran eri tekijät. Vaikka koulutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet, noin puolet sairaanhoitajista halusi koulutukseen ensisijaisesti. Osuus oli pienin 2000-luvulla valmistuneilla (48,8 %) ja suurimmillaan 1990-luvulla valmistuneilla (55,8 %). Sattumalta alalle ohjautuneiden määrä laski 30,2 %:sta (1960- ja 1970-luvut) 23,6 %:iin (2000-luvulla valmistuneet). Näin ollen voidaan todeta, että ensisijaisesti sairaanhoitajan ammattiin hakeutuivat yhä harvemmat, eikä alalle tulla enää yhtä usein paremman vaihtoehdon puuttuessa. Niillä, joille sairaanhoitajan ammatti oli toiseksi paras vaihtoehto, ensisijainen ammatti olisi useimmiten ollut opettaja, fysioterapeutti, lääkäri, psykologi tai lastentarhanopettaja. Myös muut yliopisto-opinnot olivat ensisijaisena toiveena.

Miessairaanhoitajista (n=195) vain runsaalle kolmannekselle (39 %) sairaanhoitajan ammatti oli ensisijainen vaihtoehto. Miehistä 40 % hakeutui alalle sattumalta, kun taas naisilla vastaava osuus oli 24,9 %. Toissijaisesti sairaanhoitajiksi halunneille miehille mieluisin vaihtoehto olisi useimmiten ollut fysioterapeutin ammatti, ja tärkeimmät muut syyt sairaanhoitaja-ammattiin hakeutumiseen olivat kiinnostus lisäkoulutukseen ja ”ammatin tuntuminen omalta”, mitä ilmaisua osa vastaajista käytti.

Vastaajilta kysyttiin myös, mitkä syyt vaikuttivat heidän hakeutumiseensa sairaanhoitajan ammattiin. Taulukossa 4 on esitetty kuusi tärkeintä hakeutumiseen vaikuttanutta syytä (melko paljon ja erittäin paljon vaikutusta yhteenlaskettuna) sekä koko aineiston tasolla että valmistumisvuosien mukaan eriteltynä.

Taulukko 4. Tärkeimmät syyt sairaanhoitajaksi hakeutumiselle.

|                                   | Koko aineisto |      | Valmistumisvuosi |       |       |       |       |
|-----------------------------------|---------------|------|------------------|-------|-------|-------|-------|
|                                   |               |      | 1962–            | 1972– | 1982– | 1992– | 2001– |
|                                   |               |      | 1971             | 1981  | 1991  | 2000  | 2005  |
|                                   | n             | %    | %                | %     | %     | %     | %     |
| Halu auttaa                       | 2 023         | 62,6 | 53,1             | 60,8  | 57,8  | 65,2  | 71,1  |
| Oma ammatti                       | 1 822         | 56,1 | 68,9             | 67,0  | 58,9  | 49,0  | 43,3  |
| Varma työpaikka                   | 1 528         | 46,1 | 54,1             | 61,1  | 60,4  | 34,1  | 33,7  |
| Monipuoliset<br>työmahdollisuudet | 1 198         | 37,1 | 33,7             | 33,4  | 37,5  | 37,2  | 42,3  |
| Kutsumus                          | 1 094         | 33,1 | 30,2             | 31,9  | 29,0  | 34,6  | 39,2  |
| Arvostus                          | 1 061         | 32,0 | 38,9             | 36,4  | 33,2  | 30,0  | 26,8  |

Mitä varhaisemmin vastaaja oli valmistunut sairaanhoitajaksi, sitä tärkeämpänä syynä ammatinvalinnalle oli oman ammatin hankkiminen. Varma työpaikka on merkinnyt eniten vuosina 1972–1991 valmistuneille. Kutsumus ja halu auttaa olivat yleisempiä syitä ammattiin hakeutumiseen viimeksi valmistuneilla (2001–2005) kuin muilla. Ammatin koettu arvostus oli laskussa, ja monipuolisista työmahdollisuuksista on tullut entistä tärkeämpi tekijä ammatin valinnalle.

Edeltävä terveystieteen koulun tutkinto oli 930 vastaajalla (27,8 %), joista 12:lla oli kaksi koulun tutkintoa (esim. apuhoitajan ja lähihoitajan tutkinto). Tämä vastaa olettamusta, että keskimäärin kolmasosa sairaanhoitajakoulutukseen tulevista on suorittanut terveystieteen koulun tutkinnon ja että hakijalla on joko alun perin tai koulutuksen käytyään tähtäimessään sairaanhoitajatutkinto. Aineiston sairaanhoitajista 1 502 vastaajaa oli valmistunut vuoden 1990 loppuun mennessä. Heistä 215:lla (14,3 %) oli koulun tutkinto ennen sairaanhoitajan tutkintoa. Tämän taustan omaavan vastaajajoukon osuus tässä ryhmässä oli pienempi kuin koko aineistossa. Keskiasteen koulu-uudistus ja ammattikorkeakoulu ovat lisänneet koulun käyttämistä väylänä sairaanhoitajan opintoihin.



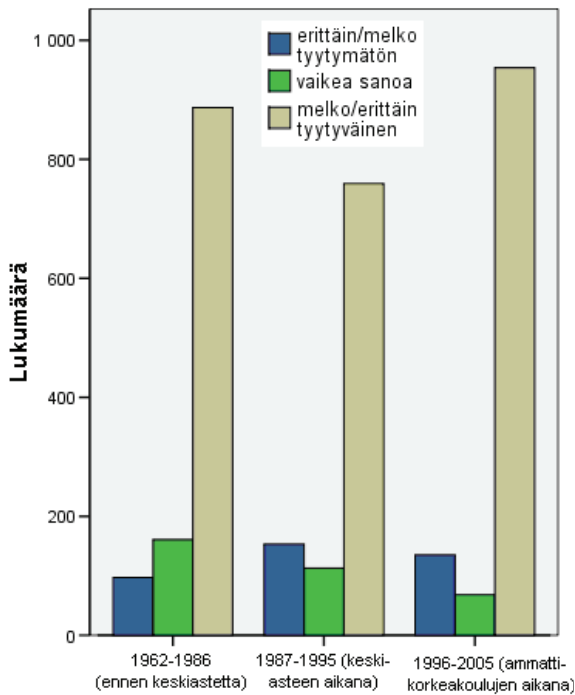
Taulukko 5. Vastaajien muut kuin terveystieteen tutkinnot

| <b>Tutkinto</b>                           | <b>n</b>   | <b>%</b>     |
|---|------------|--------------|
| Merkonomi/merkantti/tradenomi             | 176        | 24,4         |
| Ammattikoulututkinto (esim. ompelija)     | 158        | 21,9         |
| Muut                                      | 73         | 10,1         |
| Diakonissa (sairaanhoitaja-diakonissa)    | 57         | 7,9          |
| Ravitsemustyöntekijä                      | 55         | 7,6          |
| Päivähoitaja/kodinhoitaja                 | 46         | 6,4          |
| Sosionomi/sosiaalihoitaja/nuoriso-ohjaaja | 29         | 4,0          |
| Perhepäivähoitaja/kotiavustaja            | 26         | 3,6          |
| Maatalous- ja puutarha-ala                | 25         | 3,5          |
| Johtamisen tutkinto                       | 18         | 2,5          |
| Artesaani                                 | 17         | 2,4          |
| Laborantti/välinehuoltaja                 | 17         | 2,4          |
| Kosmetologi                               | 15         | 2,1          |
| ATK-ammattitutkinto                       | 11         | 1,5          |
| <b>Yhteensä</b>                           | <b>723</b> | <b>100,0</b> |

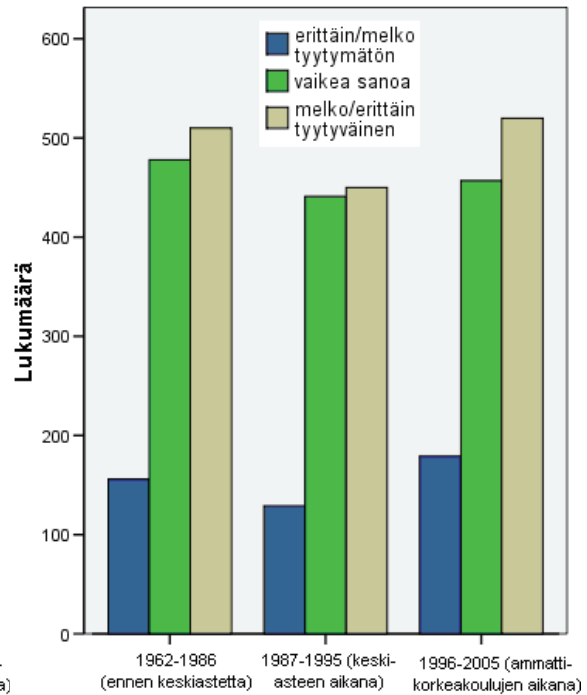
654 sairaanhoitajalla (19,5 %) oli jokin muu kuin terveystieteen tutkinto ja 69:llä (2,1 %) vähintään kaksi muuta tutkintoa (taulukko 5). Osa tutkinnoista oli suoritettu ennen sairaanhoitajaopintoja, osa sen jälkeen. Tavallisimpia sairaanhoitajatutkinnon jälkeen suoritetuista tutkinnoista olivat diakoniaopistoissa (nykyisessä Diakonia-ammattikorkeakoulussa) suoritettu sairaanhoitaja-diakonissa yhdistelmä tutkinto ja erilaiset sosiaalialan tutkinnot. Nämä tutkinnot ovat lisänneet ja laajentaneet sairaanhoitajien työmahdollisuuksia.

Ennen keskiasteen koulu-uudistusta (1987), sairaanhoitajakoulutus kesti 2,5 vuotta eikä siihen sisällynyt erikoistumista millekään hoitotyön osa-alueelle. Tavallinen urakehityksen muoto näillä sairaanhoitajilla olikin lähteä vuoden mittaiseen erikoistumiskoulutukseen (erikoissairaanhoitajaksi tai terveydenhoitajaksi), joka sisälsi myös pätevöitymisen osastonhoitajaksi. Tällainen erikoistumiskoulutus oli 1 239 vastaajalla, joista 71:llä oli vähintään kaksi alan jatkotutkintoa sairaanhoitajatutkinnon lisäksi. Tämä merkitsee sitä, että 2/3 ennen keskiastetta valmistuneista sairaanhoitajista oli suorittanut osastonhoitajan pätevyyden antavat erikoistumisopinnot ja omasivat näin lähijohtajan pätevyyden ilman muita lisäopintoja. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon oli suorittanut 8 vastaajaa ja terveystieteiden maisteritutkinnon 24 vastaajaa. Vastaajista 109:llä oli jokin ammatillinen lisäpätevyys sairaanhoitajakoulutuksen lisäksi. Näitä olivat esimerkiksi erilaiset terapiatutkinnot (psykoterapeutti, seksuaaliterapeutti, perheterapeutti), työnohjaajan tai ensiapukouluttajan pätevyys.

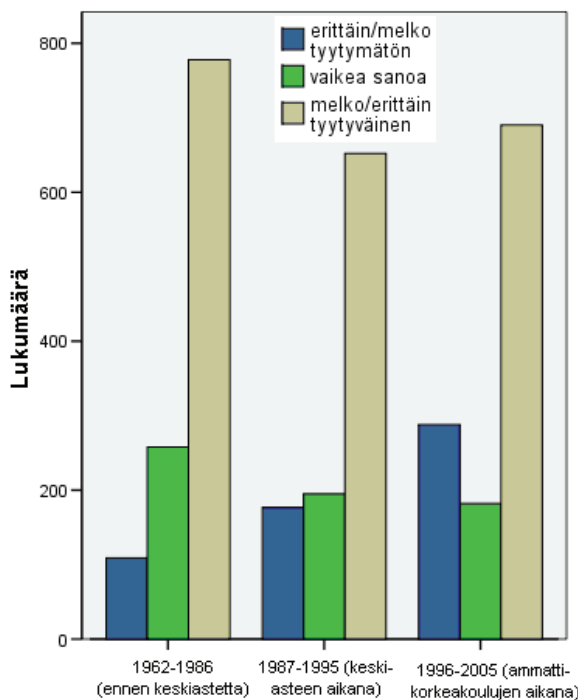
Sairaanhoitajakoulutuksella on ollut tärkeä merkitys ammattiin sitoutumisen kannalta (vrt. Laine 2005). Perinteisesti sairaanhoitajakoulutukseen on kuulunut sitoutuminen myös omaan opiskeluryhmään. Koulutusmuutos ammattiopistoasteisesta koulutuksesta ammattikorkeakouluun on merkinnyt opiskelun muuttumista teoreettisemmaksi ja vähemmän opiskelijaryhmäsidonnaiseksi. Tässä kyselytutkimuksessa selvitettiin vastaajien tyytyväisyyttä sairaanhoitajakoulutukseen kokonaisuutena, koulutukseen liittyvään käytännön harjoitteluun ja sen antamiin työelämävalmiuksiin sekä siihen, miten hyvin koulutus vastasi työn vaatimuksia. Kuvioissa 2–5 on esitetty vastaajien mielipiteiden jakaantuminen luokiteltuna koulutusajankohdan mukaan: ennen keskiastetta, keskiasteen aikana ja ammattikorkeakoulujen aikana.



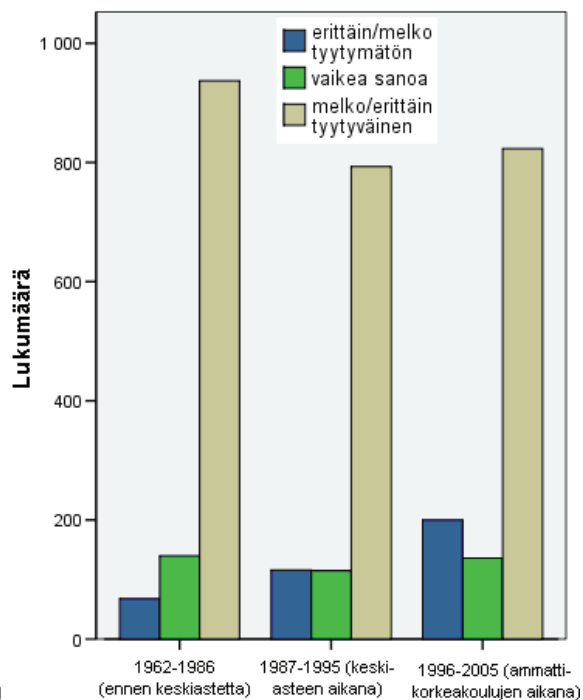
Kuvio 2. Tyytyväisyys koko koulutukseen valmistumisajan mukaan



Kuvio 3. Tyytyväisyys koulutuksen käytännön harjoitteluun valmistumisajan mukaan



Kuvio 4. Tyytyväisyys koulutuksen antamiin työelämävalmiuksiin



Kuvio 5. Kokemus koulutuksen työelämävastaavuudesta

Tyytymättömyys sairaanhoitajakoulutuksen eri osa-alueisiin oli suurinta keskiasteen aikana valmistuneiden joukossa. Tyytymättömiä työelämävalmiuksiin sekä koulutuksen ja työelämän vastaavuuteen olivat puolestaan ammattikorkeakoulusta valmistuneet. Vastaajien mukaan koulutuksen lisääntyneellä teoriapainotteisuudella ei näyttäisi olevan käyttöä nykypäivän sairaanhoitajan työssä. Erot eri ryhmien välillä eivät kuitenkaan olleet kovin suuria. Ammatillisesta koulutuksesta kulunut pitkä aika vaikutti todennäköisesti aikaisemmin valmistuneiden arvioihin koulutuksen merkitystä. Tällaisia lisäkommentteja osa vastaajista myös kirjasi lomakkeeseen.

## *Täydennyskoulutus*

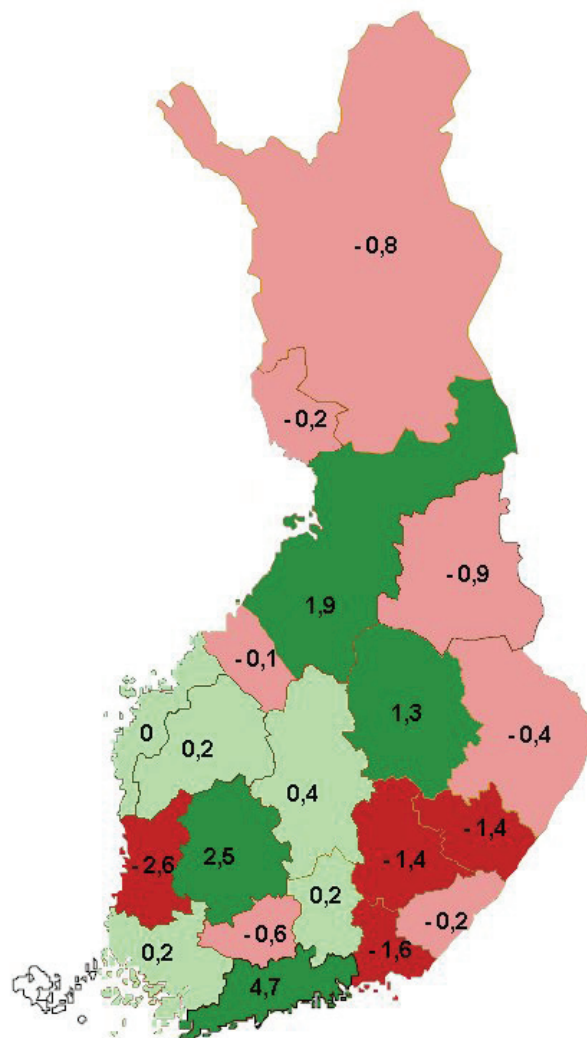
Ammatillisen täydennyskoulutuksen arvioimiseksi koko aineistosta poistettiin vuonna 2004 tai sen jälkeen valmistuneet sekä sairaanhoitajien alimman eläkeiän ylittäneet, eli yli 58-vuotiaat. Tämän osa-aineiston laajuus oli 3 011 vastaajaa.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus (1194/2003) terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta velvoittaa työnantajaa järjestämään määrältään ja laadultaan riittävää koulutusta työntekijöille peruskoulutuksen pituudesta ja työn vaativuudesta riippuen 3–10 päivää vuodessa. Tämä merkitsee sairaanhoitajatutkinnon suorittaneelle keskimäärin viiden päivän kalenterivuositista täydennyskoulutusta. (STM 2004). Koulutus voidaan järjestää joko organisaation sisäisenä toimintana tai hankkia ulkopuolisilta koulutuksen järjestäjiltä. Tämän arvioimiseksi eri koulutuspäivät laskettiin kyselylomakkeessa yhteen. Koulutuspäivien määrän ilmoitti 2 970 vastaajaa, ja heistä 51 % sai täydennyskoulutusta vähintään viisi päivää. Osa ei muistanut koulutuspäivien lukumäärää. Koulutukseen osallistumattomuutta perusteltiin esimerkiksi pitkällä sairaus- ja äitiyslomilla. Työtilanne vaikutti vastaajan mahdollisuuksiin osallistua täydennyskoulutukseen siten, että vain joka neljäs (24,3 %) määräaikaisena työskennellyt sai täydennyskoulutusta suosituksen mukaisesti, kun taas vakituisista yli puolet (55,6 %) osallistui koulutukseen viisi päivää tai enemmän. Määräaikaisista 45,9 % ja vakituisista 77,2 % oli saanut koulutusta kolme päivää tai enemmän. Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden koulutuspäivien lukumäärien erot olivat myös tilastollisesti merkitseviä ( $p < 0.001$ ). Kuten kunta-alan barometri vuodelta 2007 osoittaa, määräaikaisten ja tilapäisten työntekijöiden eriarvoinen kohtelu täydennyskoulutukseen pääsyssä suhteessa vakituiseen henkilökuntaan pitää edelleen paikkansa (Ylöstalo 2008).

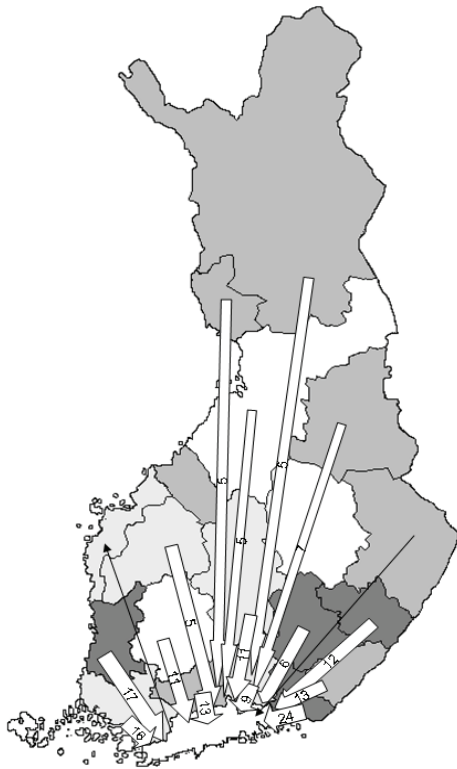
### **4.3 Työvoiman alueellinen liikkuvuus**

Kaikkien aineistossa mukana olevien valmistuneiden sairaanhoitajien määrä oli 3 352, joista 3 320 ilmoitti, minkä paikkakunnan oppilaitoksesta on valmistunut ammattiin, ja 3 333, missä nykyään työskentelee. Vain yksi vastaajista työskenteli ulkomailla. Sairaanhoitopiireistä Helsinki-Uusimaa, Pirkanmaa, Pohjois-Savo ja Pohjois-Pohjanmaa olivat saaneet nettomuuttajia (valmistuneiden määrä pienin suhteessa työskentelevien määrään). Nettohäviäjiä puolestaan

olivat Satakunnan, Kymenlaakson ja Etelä- ja Itä-Savon sairaanhoitopiirit. Yliopistolliset sairaanhoitopiirit, lukuun ottamatta Varsinais-Suomea, tarjosivat enemmän työpaikkoja kuin alueelta valmistui. Tämä tulos on hyvin yhteneväinen sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakoititoimikunnan mietinnön (STM 2001a) kanssa. Sairaanhoitajatyövoiman liikkuvuus on kasvukeskusten suuntaan, ja erityisesti niiden sairaanhoitopiirien, joiden alueella on yliopistollinen sairaala. Etuna on se, että ne saavat muuttajia kaikkialta. Kuviossa 6 ja liitetaulukossa 2 esitetään sairaanhoitajina työskentelevien ja alueelta valmistuneiden prosenttiosuuden erotus ja kuvioissa 7–10 HUS:n, Pirkanmaan, Satakunnan ja Etelä- ja Itä-Savon sairaanhoitopiirien nettomuutto.



Kuvio 6. Nettomuutto (sairaanhoitajina alueella työskentelevien ja alueelta valmistuneiden % -osuuden erotus)



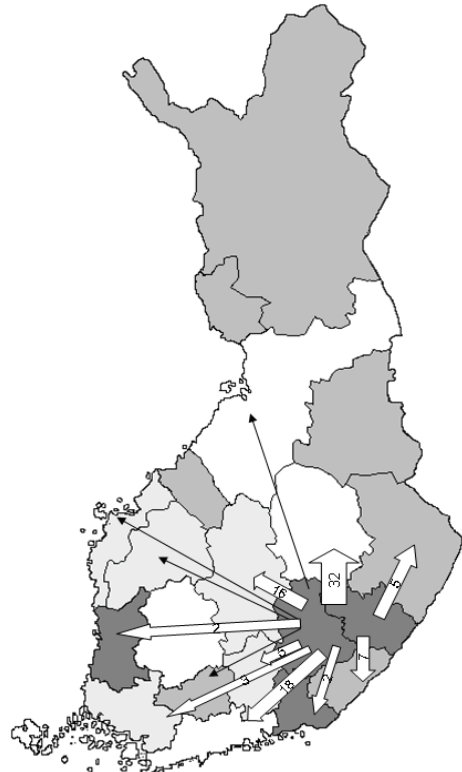
Kuvio 7. HUS:n nettomuutto



Kuvio 8. Pirkanmaan nettomuutto



Kuvio 9. Satakunnan nettomuutto



Kuvio 10. Etelä- ja Itä-Savon nettomuutto

Helsingin ja Uudenmaan alue (HUS) oli suurin nettomuuton kohde. Vain Vaasan sairaanhoitopiiriin siirtyi HUS:n alueelta enemmän sairaanhoitajia kuin sinne tuli. Toisaalta Pirkanmaan sairaanhoitopiiriin alue houkutteli sairaanhoitajia kaikista sitä ympäröivistä sairaanhoitopiireistä, kun taas muuttajat Pirkanmaalta siirtyivät lähes yksinomaan HUS:n alueelle. Eniten lähtijöitä oli Satakunnan ja Itä-Savon sairaanhoitopiirien alueelta, joten siellä koulutettiin sairaanhoitajia muiden sairaanhoitopiirien tarpeisiin.

Taulukko 6. Alueella työskentelevien ja alueelta valmistuneiden % -osuuden erotus, vuosina 1992–2000 ja koko aineistossa eri sairaanhoitopiirien alueilla.

|                   | <b>Vuosina<br/>1992–2000<br/>valmistuneet</b> | <b>koko aineisto</b> |
|-------------------|---|----------------------|
| HUS               | 4,7   | 4,7                  |
| Varsinais-Suomi   | 1,4   | 0,2                  |
| Satakunta         | -2,8  | -2,6                 |
| Kanta-Häme        | -1,9  | -0,6                 |
| Pirkanmaa         | 1,9   | 2,5                  |
| Päijät-Häme       | 0,9   | 0,2                  |
| Kymenlaakso       | -1,7  | -1,6                 |
| Etelä-Karjala     | 0,7   | -0,2                 |
| Etelä-Savo        | -1,1  | -1,4                 |
| Itä-Savo          | -0,8  | -1,4                 |
| Pohjois-Karjala   | -0,4  | -0,4                 |
| Pohjois-Savo      | 0,5   | 1,3                  |
| Keski-Suomi       | -0,2  | 0,4                  |
| Etelä-Pohjanmaa   | 0   | 0,2                  |
| Vaasa             | -0,4  | 0                    |
| Keski-Pohjanmaa   | -1,0  | -0,1                 |
| Pohjois-Pohjanmaa | 2,3   | 1,9                  |
| Kainuu            | -0,6  | -0,9                 |
| Länsi-Pohja       | 0,2   | -0,2                 |
| Lappi             | -0,7  | -0,8                 |

Kun verrataan lama-ajan muuttoliikettä normaaliin maan sisäiseen sairaanhoitajien liikkuvuuteen, voidaan todeta, että pääsääntöisesti liikkuvuus ja sen suunnat olivat samanlaisia (taulukko 6). Helsinkiin muuttoa lama-aika ei muuttanut mitenkään. Poikkeuksen tekivät Keski-Pohjanmaa ja Kanta-Häme, joista muutot lisääntyivät. Varsinais-Suomen ja Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirit saivat lama-aikana tavallista enemmän muuttajia, kun taas Pohjois-Savoon ja Pirkanmaalle siirtyneet vähenivät. Prosenttiosuuksien erotusten merkitsevyyttä ei tosin testattu tilastollisesti.

Tarkasteltaessa vastaajien työtilannetta kävi ilmi, että koko aineistossa määräaikaisten osuus oli 14,4 % ja vakinaisten osuus 77,4 %. Vastaajista 8,1% ilmoitti, että ei tee varsinaista sairaanhoitajan työtä. Useimmin mainittuja syitä sairaanhoitajan työstä poissaoloon olivat työskentely muussa kuin hoitotyössä, perhevapaat, eläkkeelle siirtyminen, opiskelu ja työttömänä olo. Työaikamuotona joka kolmannella (34,2 %) oli päivätyö, 1,6 %:lla yötyö ja 19 %:lla kaksivuorotyö. Tavallisin työaikamuoto oli keskeytymätön kolmivuorotyö, jota ilmoitti tekevänsä 42,3 % vastaajista. Jonkun muun työaikajärjestelmän piiriin kuului 2,9 %: näistä tavallisimpia olivat sairaankuljetuksessa ja leikkaussalitoiminnassa toteutettavat päivystysjärjestelmät.

#### **4.4 Työmarkkina-asema, nykyinen työpaikka ja palkkaus**

Työtilanteen (kokoaikainen/osa-aikainen) osalta raportti kattaa vain ne, jotka ilmoittivat tekevänsä sairaanhoitajan työtä (n=2735) (taulukko 7). Työssä olevista ja työaikansa ilmoittaneista osa-aikaisten osuus oli 8 %. Koko kuntasektorilla osa-aikaisten osuus vuonna 2005 oli 12% (Markkanen ym. 2008). Vaikka kertyneen työkokemuksen keskiarvo oli 13,9 vuotta, alle viisi vuotta työssä olleita oli 23,5 % ja yli 25 vuotta työssä olleita 15 %. Näin ollen voidaan sanoa, että neljäsosa aineistoon kuuluvista oli työuransa alkuvaiheessa. Huomattavaa kuitenkin on, että työkokemuksen pituus ja valmistumisesta kulunut aika eivät olleet samat. Alle viisi vuotta työkokemusta omaavia oli kaksinkertainen määrä alle viisi vuotta sitten valmistuneiden lukumäärästä. Vaikka sairaanhoitajavastaaja olisi valmistunut 10 vuotta sitten, hänellä saattoi olla vain lyhyt työura ja ammattihistoria sairaanhoitajana. Aineistossa näkyikin hyvin 1990-luvun laman merkitys sairaanhoitajien alentuneeseen työllisyyteen.



Taulukko 7. Vastaajien työtilanne ja työmarkkina-asema sukupuolittain jaoteltuna.

|   | <b>Naiset<br/>(n=3148)</b> | <b>Miehet<br/>(n=195)</b> |
|---|----------------------------|---------------------------|
| Työtilanne (%)                                    |                            |                           |
| ei hoitotyössä                                    | 8,1                        | 7,7                       |
| vakinainen  | 77,2                       | 80,5                      |
| määräaikainen                                     | 14,6                       | 10,8                      |
| kokoaikainen                                      | 91,7                       | 98,2                      |
| osa-aikainen                                      | 8,3                        | 1,8                       |
| Määräaikaisuuden mediaani, kk:na                  | 40,0                       | 33,5                      |
| Työttömyyden kesto, mediaani, kk:na               | 5,0                        | 4,0                       |
| Työttömänä olleiden %-osuus                       | 37,5                       | 29,2                      |
| Työkokemus sairaanhoitajana vuosina,<br>keskiarvo | 14,1                       | 10,1                      |
| minimi ja maksimi                                 | (0,41)                     | (0,36)                    |

Sekä nais- että miesvastaajista noin puolet oli työskennellyt määräaikaisissa työsuhteissa, mutta naisten määräaikaisuus oli keskimäärin kuusi kuukautta pidempi. Prosentuaalisesti miehet työskentelivät useammin vakinaisissa työsuhteissa ja olivat olleet harvemmin työttöminä. Eroa ei kuitenkaan testattu tilastollisesti. Määräaikaisuudet kasautuivat nuorempiin ja viimeksi valmistuneisiin ikäluokkiin. Ennen vuotta 1990 valmistuneista 88 % työskenteli vakituudessa työsuhteessa, ja sairaanhoitajan työstä poissa olevien osuus oli sama kuin koko aineistossa.

Osa-aikatyötä tämän aineiston sairaanhoitajista ilmoitti tekevänsä 1,8 %. Osa-aikaisten (alle 35 tuntia viikossa) suomalaisten sairaanhoitajien osuus on keskimäärin 15 % (Hasselhorn 2005). Osa-aikatyötä tekevien miessairaanhoitajien osuus oli tätäkin pienempi. Eurooppalaisessa vertailussa vain Itä-Euroopan maissa osa-aikaisten osuus on Suomen vastaavia lukuja pienempi. Esimerkiksi Belgiassa, Tanskassa, Norjassa ja Iso-Britanniassa osa-aikatyötä tekee noin 40 % sairaanhoitajista. (vrt. Hasselhorn 2005.) Näissä maissa sairaanhoitajan palkkataso on Suomea korkeampi.

Taulukossa 8 on raportoitu vastaajien työmarkkina-asema miljoonapiireittäin.

Taulukko 8. Työmarkkina-asema miljoonapiireittäin.

| Miljoona-<br>piiri | Työssä olevat |       | Työttömänä olleet |       | Työn tarjonnan vuoksi<br>määräaikaisena olleet |       |
|--------------------|---------------|-------|-------------------|-------|--|-------|
|                    | n             | %     | n                 | %     | n  | %     |
| <b>HUS</b>         | 925           | 27,8  | 284               | 23,2  | 63   | 16,9  |
| <b>TYKS</b>        | 454           | 13,6  | 180               | 14,7  | 71   | 19,1  |
| <b>TAYS</b>        | 773           | 23,2  | 294               | 24,0  | 83   | 22,3  |
| <b>KYS</b>         | 651           | 19,5  | 249               | 20,3  | 86   | 23,2  |
| <b>OYS</b>         | 529           | 15,9  | 218               | 17,8  | 69   | 18,5  |
| <b>Yhteensä</b>    | 3 352         | 100,0 | 1 225             | 100,0 | 372  | 100,0 |

Oulun alueella on suhteessa enemmän työttömänä olleita sairaanhoitajia kuin aineiston keruuhetkellä työssä olleita. Lievä enemmisyys oli myös TYKS:n, TAYS:n ja KYS:n alueilla. Sairaanhoitopiireittäin tarkasteltuna eniten työttömänä olleita suhteessa sairaanhoitajien kokonaismäärään oli kuitenkin Etelä-Pohjanmaan (52,0 %) ja Etelä-Karjalan (52,5 %) sairaanhoitopiireissä. HUS:n sairaanhoitopiiriin (25,7 %) lisäksi vähiten työttömänä olleita oli Pohjois-Savon (29,3 %) sairaanhoitopiirissä. Keskimäärin sairaanhoitopiireissä oli ollut työttömänä 37 % sairaanhoitajista. Pisimmät työttömyysajat olivat Kainuun (13,3 kk) ja Etelä-Pohjanmaan (12,9) sekä Länsi-Pohjan (11,7) ja Satakunnan (11,1) sairaanhoitopiirien sairaanhoitajilla.

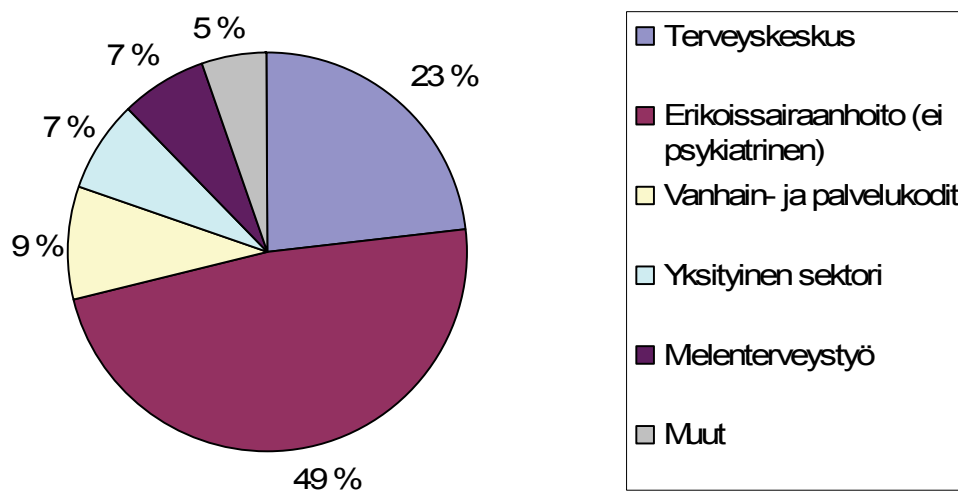
KYS:in ja TAYS:in alueella määräaikaisena työskenteleville määräaikaisuus oli useimmin työnantajan valinta kuin muissa miljoonapiireissä. Todennäköisesti määräaikaisuus tulee työntekijän näkökulmasta kiinnostavammaksi silloin, kun työtä on varmasti tarjolla silloin kun sitä haluaa. Näin on esimerkiksi lääkärin kohdalla; määräaikaiset työsuhteet ja niin sanotut keikkatyösuhteet kiinnostavat erityisesti nuoria lääkäreitä. Sairaanhoitajien halukkuus vakinaisiin työsuhteisiin heijastaa todennäköisesti 1990-luvun työvoimatilannetta, jolloin pitkien määräaikaisuuksien saaminen oli vaikeaa ja työnantajat pystyivät määrittelemään työsuhteen ehdot tämänhetkistä edullisemmin omilla ehdoillaan. Julkisella sektorilla työskentelevät naiset ovat työntekijäryhmistä kaikkein tyytymättömämpiä määräaikaisuksiinsa (Sutela 2006, 245). Tässä mielessä sairaanhoitajat eivät ole yksi yhtenäinen ryhmä, vaan ammattikunnan sisällä on myös niitä, jotka ovat pystyneet määrittelemään työmarkkina-arvonsa muita paremmin.

Taulukko 9. Määräaikaisten sairaanhoitajien lukumäärät ja työnantajälähtöiset määräaikaisuudet sairaanhoitopiireittäin

| Sairaanhoitopiiri   | Määräaikaisten | Työtä tarjolla vain |       |
|---------------------|----------------|---------------------|-------|
|                     | lukumäärä      | määräaikaisena      | %     |
|                     | n              | n                   | %     |
| Itä-Savo            | 8              | 4                   | 50,0  |
| Kymenlaakso         | 19             | 12                  | 63,2  |
| Helsinki ja Uusimaa | 63             | 42                  | 66,7  |
| Länsi-Pohja         | 9              | 6                   | 66,7  |
| Päijät-Häme         | 19             | 13                  | 68,4  |
| Kanta-Häme          | 14             | 10                  | 71,4  |
| Kainuu              | 11             | 8                   | 72,7  |
| Keski-Pohjanmaa     | 8              | 6                   | 75,0  |
| Pirkanmaa           | 45             | 34                  | 75,6  |
| Lappi               | 13             | 10                  | 76,9  |
| Varsinais-Suomi     | 56             | 44                  | 78,6  |
| Etelä-Pohjanmaa     | 15             | 12                  | 80,0  |
| Etelä-Karjala       | 11             | 9                   | 81,8  |
| Pohjois-Karjala     | 17             | 14                  | 82,4  |
| Pohjois-Savo        | 34             | 28                  | 82,4  |
| Pohjois-Pohjanmaa   | 47             | 39                  | 83,0  |
| Keski-Suomi         | 37             | 32                  | 86,5  |
| Satakunta           | 29             | 27                  | 93,1  |
| Etelä-Savo          | 8              | 8                   | 100,0 |
| Vaasa               | 14             | 14                  | 100,0 |
| Yhteensä            | 477            | 372                 |       |

Sairaanhoitopiireistä Vaasan ja Etelä-Savon alueella määräaikaisina työskentelevät olivat kaikki määräaikaisina siksi, että työtä oli tarjolla vain määräaikaisesti (taulukko 9). Keskimäärin määräaikaisena vastoin omaa haluaan työskentelevien sairaanhoitajien osuus oli 78 % kaikista määräaikaisista.

Työorganisaatiot, joissa vastaajat työskentelivät, on esitetty prosentiosuuksina kuviossa 11. Nykyisen työorganisaation ilmoitti 3 239 vastaajaa. Terveyskeskuksessa työskenteli 755, erikoissairanhoidossa 1 547 vastaajaa, kunnallisissa vanhain- ja palvelukodeissa 301 ja yksityissektorilla 241 vastaajaa. Mielenterveystyötä teki 227 henkilöä. Ryhmään ”muut” kuului 168 vastaajaa, joista osa työskenteli myös muualla kuin hoitotyössä.



Kuvio 11. Vastaajien työskentelyorganisaatio vuonna 2005

Miesvastaajista 188 ilmoitti työskentelyorganisaationsa. Pääasialliset organisaatiot, joissa miessairaanhoitajat työskentelivät olivat: mielenterveystyö 42, erikoissairaanhoito 68, terveyskeskustyö 25 ja yksityisen sektorin työ, esimerkiksi sairaankuljetus, jossa toimi 15 vastaajaa. Vähiten miessairaanhoitajia työskenteli vanhusten palvelutaloissa ja vanhainkodeissa. Oman hoivayrityksen oli perustanut yksi miesvastaaja.

Lähes puolet (47,5%) vastaajista työskenteli vuodeosastolla tai vastaavassa yksikössä. Poliklinikalla oli työssä joka viides (20,8%) vastaaja, ja noin joka kymmenes työskenteli leikkaus- tai toimenpideosastolla (8,9%). Vastaajista 6,7 % ilmoitti työskentelevänsä teho-osastolla tai 7,8 % kotihoidossa. Ryhmään ”muut” (8,3 %) kuuluvista useimmat työskentelivät erilaisissa tukipalveluissa, hallinnossa, kuntoutusyksiköissä tai ambulansseissa. Noin yksi prosentti vastaajista toimi projekti- tai tutkimustehtävissä.

Kolmivuorotyö oli vastaajien tavallisin työaikaamuoto (42,3 %). Vastaajista 34,2 % teki säännöllistä päivätyötä ja 19 % kaksivuorotyötä. Periodityötä (päivätyö + päivystykset) tekeviä oli 2,2 % ja pelkkää yötyötä teki 1,6 % vastaajista. Muut (0,7 %) eivät ilmoittaneet työaikaamuotoaan.

### Nykyiseen työpaikkaan hakeutumisen syyt

Vastaajilta kysyttiin, miksi he olivat hakeutuneet nykyiseen työpaikkaansa. Taulukossa 10 on esitetty ne tekijät, jotka vastaajista vähintään 30 % oli nimennyt vaikuttaneen paljon hakeutumiseensa. Kaikki hakeutumiseen vaikuttaneet tekijät on esitetty liitteessä 3.

Taulukko 10. Nykyiseen työpaikkaan hakeutumisen syyt sektoreittain

|                         | Koko aineisto<br>(n=3239) |       |        | Terveyskeskus<br>(n=755) |       |        | Erikoissairaanhoido<br>(n=1547) |       |        |
|-------------------------|---------------------------|-------|--------|--------------------------|-------|--------|---------------------------------|-------|--------|
|                         | Ei lainkaan               | Vähän | Paljon | Ei lainkaan              | Vähän | Paljon | Ei lainkaan                     | Vähän | Paljon |
|                         | %                         | %     | %      | %                        | %     | %      | %                               | %     | %      |
| Työpaikan läheisyys     | 30,3                      | 30,2  | 39,5   | 25,7                     | 28,1  | 46,2   | 31,7                            | 29,8  | 38,5   |
| Ammatillinen kiinnostus | 2,0                       | 13,3  | 84,7   | 3,5                      | 21,0  | 75,5   | 1,3                             | 8,3   | 90,4   |
| Muut perhesyyt          | 49,8                      | 23,4  | 26,8   | 43,2                     | 24,8  | 32,0   | 50,8                            | 25,1  | 24,1   |
| Palkka                  | 52,3                      | 36,7  | 11,0   | 52,7                     | 37,4  | 9,9    | 57,3                            | 35,0  | 7,7    |
| Vapaa-ajan vietto       | 54,9                      | 28,1  | 17,0   | 59,8                     | 24,8  | 15,4   | 54,8                            | 30,0  | 15,2   |
| Pyyntö                  | 45,3                      | 18,8  | 35,9   | 44,6                     | 18,9  | 36,5   | 45,9                            | 19,6  | 34,5   |
| Hyvä maine              | 38,3                      | 36,2  | 25,5   | 49,2                     | 34,2  | 16,6   | 31,2                            | 39,1  | 29,7   |
| Hyvä ilmapiiri          | 34,1                      | 30,6  | 35,3   | 36,9                     | 29,6  | 33,5   | 32,4                            | 32,0  | 35,6   |
| Työnohjaus              | 61,5                      | 27,0  | 11,5   | 72,7                     | 21,3  | 6,0    | 59,4                            | 30,0  | 10,6   |
| Lähiesimies             | 40,6                      | 34,6  | 24,8   | 42,9                     | 36,0  | 21,1   | 41,1                            | 34,9  | 24,0   |
| Tekninen haastavuus     | 40,6                      | 31,4  | 28,0   | 49,5                     | 31,9  | 18,6   | 28,5                            | 33,1  | 38,4   |
| Itsenäisyys             | 20,5                      | 31,1  | 48,4   | 26,6                     | 29,5  | 43,9   | 18,7                            | 35,3  | 46,0   |
| Päivätyö                | 57,3                      | 10,1  | 32,6   | 52,7                     | 11,6  | 35,7   | 64,5                            | 8,9   | 26,6   |

|                         | Vanhainkodit<br>(n=301) |       |        | Yksityissektori<br>(n=241) |       |        | Mielenterveyssektori<br>(n=227) |       |        |
|-------------------------|-------------------------|-------|--------|----------------------------|-------|--------|---------------------------------|-------|--------|
|                         | Ei lainkaan             | Vähän | Paljon | Ei lainkaan                | Vähän | Paljon | Ei lainkaan                     | Vähän | Paljon |
|                         | %                       | %     | %      | %                          | %     | %      | %                               | %     | %      |
| Työpaikan läheisyys     | 24,4                    | 30,9  | 44,7   | 39,9                       | 33,3  | 26,8   | 27,4                            | 38,0  | 34,6   |
| Ammatillinen kiinnostus | 2,4                     | 27,3  | 70,3   | 1,7                        | 11,9  | 86,4   | 1,3                             | 40,5  | 58,2   |
| Muut perhesyyt          | 50,0                    | 20,7  | 29,3   | 54,1                       | 15,6  | 30,3   | 58,9                            | 20,6  | 20,5   |
| Palkka                  | 44,8                    | 40,6  | 14,6   | 33,3                       | 33,8  | 32,9   | 52,9                            | 39,0  | 8,1    |
| Vapaa-ajan vietto       | 54,0                    | 30,2  | 15,8   | 43,7                       | 26,0  | 30,3   | 60,2                            | 23,0  | 16,8   |
| Pyyntö                  | 48,0                    | 15,5  | 36,5   | 46,7                       | 16,5  | 36,8   | 42,0                            | 19,9  | 38,1   |
| Hyvä maine              | 54,7                    | 29,1  | 16,2   | 26,8                       | 32,9  | 40,3   | 38,2                            | 34,7  | 27,1   |
| Hyvä ilmapiiri          | 45,6                    | 24,2  | 30,2   | 30,6                       | 29,7  | 39,7   | 26,3                            | 32,1  | 41,6   |
| Työnohjaus              | 72,8                    | 17,8  | 9,4    | 60,1                       | 22,4  | 17,5   | 32,3                            | 36,3  | 31,4   |
| Lähiesimies             | 44,0                    | 26,9  | 29,1   | 32,2                       | 37,4  | 30,4   | 33,0                            | 37,6  | 29,4   |
| Tekninen haastavuus     | 59,8                    | 29,7  | 10,5   | 41,5                       | 29,5  | 29,0   | 58,4                            | 26,4  | 15,2   |
| Itsenäisyys             | 22,6                    | 28,1  | 49,3   | 13,2                       | 21,4  | 65,4   | 19,8                            | 28,0  | 52,2   |
| Päivätyö                | 54,2                    | 11,4  | 34,4   | 42,3                       | 10,6  | 47,1   | 58,9                            | 7,9   | 33,2   |

Työskentelysektorista riippumatta ammatillinen kiinnostus hoitotyöhön vaikutti nykyiseen työpaikkaan hakeutumiseen eniten (melko tai erittäin paljon). Seuraavaksi tärkeimmät syyt olivat työn itsenäisyys ja työpaikan läheisyys, paitsi mielenterveystyössä ja yksityissektorilla. Mielenterveystyössä hyvä ilmapiiri ja työntäjän pyyntö kyseessä olevaan työhön olivat yleisempiä syitä nykyiseen työpaikkaan hakeutumiselle kuin työpaikan läheinen sijainti. Yksityissektorille hakeutumisen tärkeimpiä syitä olivat muun muassa päivätyö ja työpaikan hyvä maine. Ainoastaan erikoissairaanhoidossa työn tekninen haastavuus oli viiden tärkeimmän työpaikkaan hakeutumisen syyn joukossa.

Muut perhesyyt (ei puolison työ) olivat melko tärkeitä työpaikkaan hakeutumiseen vaikuttavia tekijöitä sekä terveyskeskustyössä että yksityissektorilla. Puolison työ ei vaikuttanut juuri lainkaan työpaikkaan hakeutumiseen työskentelysektorista riippumatta. Palkan merkitys työpaikkaan hakeutumisessa korostui ainoastaan yksityissektorilla.

### *Palkkaus*

Palkkatietonsa ilmoitti 3 223 vastaajaa. Palkat koodattiin siten, että palkkasumma pyöristettiin lähimpään 50 euroon. Vastaajien keskimääräinen bruttopalkka (tehtäväkohtainen palkka + palkanlisät) kuukaudessa oli 2 145 euroa, vaihteluväli 850–4050 euroa. Vastaajat luokiteltiin palkkasummien mukaan neljään tasakokoiseen (vastaajia kussakin luokassa noin 800) luokkaan siten, että alimpaan luokkaan kuuluivat alle 2 000 euroa ansaitsevat, seuraavaan 2 000–2 100 euroa, kolmanteen luokkaan kuuluivat 2 150–2 300 euroa, ja ylimpään yli 2 300 euroa kuukaudessa ansaitsevat. Palkkatiedot ilmoitettiin vuoden 2005 tasolla, eli niitä ei muunnettu vuoden 2008 tasolle. Mies- ja naissairaanhoidajien palkkausjakauma on esitetty taulukossa 11 ja miljoonapiireittäin taulukossa 12.

Taulukko 11. Palkkausjakauma sukupuolittain eroteltuna

|                    | <b>Miehet</b><br>% | <b>Naiset</b><br>% |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| <b>Alle 2000 €</b> | 14,4               | 25,3               |
| <b>2000–2100 €</b> | 18,6               | 25,8               |
| <b>2150–2300 €</b> | 28,9               | 24,0               |
| <b>yli 2350 €</b>  | 38,1               | 24,9               |
| <b>Yhteensä</b>    | 100,0              | 100,0              |

Tässä aineistossa yksityisellä sektorilla työskentelevien keskipalkka oli 2 183 euroa/kk (min. 1 500, maks. 3 300) ja julkisella 2 149 euroa/kk (min. 850, maks. 4000). Vuorotyötä tekevien keskipalkka oli 2 210 euroa ja päivätyössä olevien 2 162 euroa. Miesten keskipalkka oli 2 307 euroa/kk ja naisten 2 185 euroa/kk. Naisten ja miesten välinen palkkaero oli myös tilastollisesti merkitsevä ( $p < 0.001$ ). Tätä palkkaeroa saattavat selittää muun muassa miesten naisia pienempi osuus osa-aikaisista sairaanhoitajista ja erilaisten hoitovapaiden vaikutus naisten palkkaukseen myös perhevapaan jälkeen. Voi kuitenkin todeta, että naisten palkat jakaantuvat tasaisemmin ja että miesten osuus parhaiten palkatuissa on korkeampi kuin heidän määränsä edellyttäisi.

Taulukko 12. Palkkaus miljoonapiireittäin

|                    | <b>HUS</b><br>% | <b>TYKS</b><br>% | <b>TAYS</b><br>% | <b>KYS</b><br>% | <b>OYS</b><br>% |
|--------------------|-----------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|
| <b>Alle 2000 €</b> | 19,1            | 27,3             | 24,2             | 25,0            | 32,5            |
| <b>2000–2100 €</b> | 23,5            | 25,6             | 27,4             | 25,4            | 24,9            |
| <b>2150–2300 €</b> | 24,9            | 23,8             | 25,3             | 25,8            | 20,7            |
| <b>yli 2350 €</b>  | 32,5            | 23,3             | 23,1             | 23,8            | 21,9            |
| <b>Yhteensä</b>    | 100,0           | 100,0            | 100,0            | 100,0           | 100,0           |

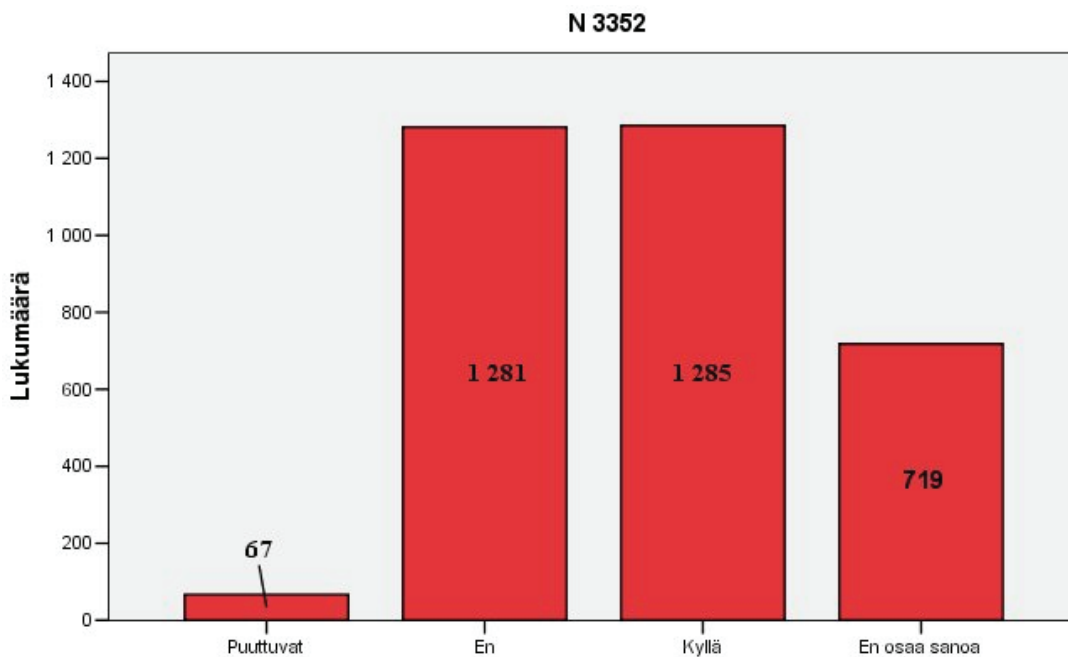
HUS:n sairaanhoitopiirin palkkataso oli aineistossa odotetusti, mutta selvästi muita miljoonapiirejä korkeampi. Ero oli myös tilastollisesti merkitsevä ( $p < 0.001$ ). Miljoonapiireittäin keskipalkat pienimmistä suurimpaan olivat: OYS 2 138 euroa, TYKS 2 163 euroa, TAYS 2 178 euroa, KYS 2 187 euroa ja HUS 2 254 euroa.

Palkkavertailussa käytettiin osa-aineistoa ( $n=2220$ ), eli niiden vastaajien tietoja, jotka ilmoittivat sekä omansa että puolison palkkatulot. Vastaajista 30,9 % ( $n=687$ ) ansaitsi puolisoaan enemmän ja 6,0 % ( $n=137$ ) yhtä paljon kuin puolisonsa. Puolisoista 63,1 % oli vastaajia hyvätuloisempia. Puolisoista 955

(43 %) ansaitsi vähintään 500 euroa enemmän kuin vastaaja. Kyselyyn osallistuneista 6 % (n=193) oli yksinhuoltajia, jotka elättävät perheen sairaanhoitajan palkalla.

#### 4.5 Työn arvostus ja työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä työhön tarkasteltiin kysymyksen: ”Valitsisitko sairaanhoitajan ammatin, jos olisit nyt tekemässä ammatinvalinta?” perusteella. Tämä muuttuja liittyi myös ammatissa pysyvyyteen ja ammatin koettuun arvostukseen. Vastaajilta kysyttiin halukkuutta ryhtyä sairaanhoitajan ammattiin sekä tämän valinnan perusteluja. Kysymykseen vastasi 3 285 sairaanhoitajaa, joista vastauksensa perusteli 2 734. Vastaajista 67 (2,0 %) ei vastannut tähän kysymykseen.



Kuvio 12. Sairaanhoitajaksi ryhtymishalukkuus

Sairaanhoitajan ammatin valitsisi uudelleen 38,2 % vastaajista (kuvio 12). Tavallisimpia perusteluja tälle valinnalle (n=1080) olivat muun muassa työn haastavuus ja ihmissläheisyys, auttamisen halu ja oman työn arvostus. Elinikäistä kiinnostusta hoitotyöhön kokeneet nimesivät ammatinvalintansa



perusteita esimerkiksi hoivavietiksi, hoivaavien käsien omaamiseksi ja kutsumukseksi. Tärkeitä perusteluja, jotka erityisesti sairaanhoitajapulan aikaan valmistuneet ilmaisivat, olivat myös sairaanhoitajan ammatin kautta avautuvat mahdollisuudet toimia erilaisissa työpaikoissa ja varma työnsaanti. Sairaanhoitajakoulutus nähtiin hyväksi pohjakoulutukseksi myös muuhun kuin varsinaiseen hoitotyöhön.

Yli kolmasosa vastaajista (38,3 %) eivät kuitenkaan enää uudelleen valitsisi sairaanhoitajan ammattia. Ehdottomasti yleisin syy tähän oli palkkauksen ja vastuun epäsuhta, jonka voisi kiteyttää monen vastaajan sanoin: ”Huono palkka suhteessa työn vaativuuteen ja vastuuseen”. Työtyytymättömyyttä aiheuttivat myös huono johtajuus ja urakehitysmahdollisuuksien puutteet, heikot työolot ja kiristynyt työtahti. Osa koki, ettei sairaanhoitajan ammattia arvosteta enää samoin kuin silloin kun he olivat ammatin valinneet.

Reilu viidennes vastaajista (21,4 %) ei osannut sanoa, valitsisiko uudelleen sairaanhoitajan ammatin. Perustelut, joilla ammatinvalintaa arvioitiin, olivat kuitenkin hyvin samanlaisia kuin edellä: sairaanhoitajan ammatin heikko palkkaus ja arvostuksen puute; kiristynyt työtahti teki mahdottomaksi tehdä työtä hyvin. Terveystieteiden määrärajoitusten luoma epävarmuus ja muiden alojen paremmat työehdot saattaisivat vaikuttaa siihen, että vastaajat valitsisivatkin mieluummin jonkin muun ammatin. Alalle motivoituneetkin työntekijät voisivat valita muun työn, jos sairaanhoitajien palkkausta ja työhön liittyviä sosiaalisia oikeuksia ei kohenneta.

Tyytyväisyyttä nykyiseen työhön ja ammattiin tarkasteltiin koko aineistossa, erikseen mies- ja naissairaanhoitajien osalta (taulukko 13) sekä valmistumisvuoden mukaan (taulukko 14).

Taulukko 13. Tyytyväisyys nykyiseen työhön ja ammattiin (%)

|                                      | <b>Koko<br/>aineisto<br/>(n=3343)<br/>%</b> | <b>Naiset<br/>(n=3148)<br/>%</b> | <b>Miehet<br/>(n=195)<br/>%</b> |
|--------------------------------------|---|----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Tyytyväisyys nykyiseen työhön</b> |   |                                  |                                 |
| Erittäin/melko tyytymätön            | 13,4  | 13,2                             | 16,5                            |
| Vaikea sanoa                         | 6,1   | 6,2                              | 5,7                             |
| Erittäin/melko tyytyväinen           | 77,5  | 77,7                             | 73,7                            |
| Sairaanhoitajan työstä poissa olevat | 3,0   | 2,9                              | 4,1                             |
| <b>Yhteensä</b>                      | <b>100,0</b>                                | <b>100,0</b>                     | <b>100,0</b>                    |
| <b>Tyytyväisyys ammattiin</b>        |   |                                  |                                 |
| Erittäin/melko tyytymätön            | 12,3  | 12,0                             | 18,0                            |
| Vaikea sanoa                         | 6,8   | 6,7                              | 7,7                             |
| Erittäin/melko tyytyväinen           | 80,9  | 81,3                             | 74,3                            |
| <b>Yhteensä</b>                      | <b>100,0</b>                                | <b>100,0</b>                     | <b>100,0</b>                    |

Miessairaanhoitajien osuus nykyiseen työhönsä ja ammattiinsa tyytymättömistä oli naisia suurempi, joskaan erot eivät olleet kovin merkittäviä (taulukko 13). Sen sijaan ammattiinsa tyytyväisyyden suhteen miesten ja naisten välinen ero oli tilastollisesti merkitsevä ( $p < 0.009$ ). Vaikka työolot miehillä vaikuttivat paremmilta, miehet myös näyttivät odottavan ammatiltaan enemmän.

Taulukko 14. Tyytyväisyys työhön ja ammattiin, valmistumisaikojen mukaan jaoteltuna (%)

|                                      | <b>Koko<br/>aineisto<br/>(n=3316)<br/>%</b> | <b>1962–<br/>1986<br/>(n=1144)<br/>%</b> | <b>1987–<br/>1995<br/>(n=1018)<br/>%</b> | <b>1996–<br/>2005<br/>(n=1154)<br/>%</b> |
|--------------------------------------|---|--|--|--|
| <b>Tyytyväisyys nykyiseen työhön</b> |   |  |  |  |
| Erittäin/melko tyytymätön            | 13,4  | 12,5                                     | 14,3                                     | 13,6                                     |
| Vaikea sanoa                         | 6,1   | 6,0                                      | 5,9                                      | 6,5                                      |
| Erittäin/melko tyytyväinen           | 77,5  | 78,3                                     | 77,0                                     | 76,9                                     |
| Sairaanhoitajan työstä poissa olevat | 3,0   | 3,2                                      | 2,8                                      | 3,0                                      |
| <b>Yhteensä</b>                      | <b>100,0</b>                                | <b>100,0</b>                             | <b>100,0</b>                             | <b>100,0</b>                             |
| <b>Tyytyväisyys ammattiin</b>        |   |  |  |  |
| Erittäin/melko tyytymätön            | 12,3  | 11,5                                     | 13,0                                     | 12,5                                     |
| Vaikea sanoa                         | 6,8   | 6,0                                      | 7,6                                      | 6,8                                      |
| Erittäin/melko tyytyväinen           | 80,9  | 82,5                                     | 79,4                                     | 80,7                                     |
| <b>Yhteensä</b>                      | <b>100,0</b>                                | <b>100,0</b>                             | <b>100,0</b>                             | <b>100,0</b>                             |

Valmistumisajankohdan mukaan jaoteltuna erot tyytyväisyydessä nykyiseen työhön ja ammattiin olivat suhteellisen pieniä (taulukko 14). Erot tyytyväisyydessä nykyiseen työhön eivät olleet tilastollisesti merkitseviä ( $p>0.05$ ). Sen sijaan erot tyytyväisyydessä ammattiin olivat tilastollisesti merkitseviä ( $p<0.001$ ). Keskiasteen (1987–1995) aikana valmistuneet sairaanhoitajat vaikuttivat muita vastaajia tyytymättömämmiltä. Taulukossa 15 on esitetty työtyytyväisyyteen yleisimmin liittyneet tekijät sektoreittain.

Taulukko 15. Työtyytyväisyyden syyt sektoreittain

|                             | Koko aineisto<br>(n=3239) |       |             | Terveyskeskus<br>(n=755)   |       |             | Erikoissairaanhoito<br>(n=1547) |       |             |
|-----------------------------|---------------------------|-------|-------------|----------------------------|-------|-------------|---------------------------------|-------|-------------|
|                             | Ei lainkaan               | Vähän | Paljon      | Ei lainkaan                | Vähän | Paljon      | Ei lainkaan                     | Vähän | Paljon      |
|                             | %                         | %     | %           | %                          | %     | %           | %                               | %     | %           |
| Turvattu toimeentulo        | 3,4                       | 31,4  | <b>65,2</b> | 3,4                        | 31,9  | 64,7        | 3,3                             | 34,5  | 62,2        |
| Itsenäinen asema            | 13,1                      | 44,3  | 42,6        | 15,3                       | 43,2  | 41,5        | 13,9                            | 50,2  | 35,9        |
| Omien ideoiden toteutus     | 6,4                       | 47,4  | 46,2        | 6,1                        | 47,4  | 46,5        | 7,8                             | 53,6  | 38,6        |
| Työaika-autonomia           | 10,4                      | 49,5  | 40,1        | 12,3                       | 52,1  | 35,6        | 10,1                            | 52,7  | 37,2        |
| Näkyvät työtulokset         | 4,2                       | 46,7  | 49,1        | 3,9                        | 53,0  | 43,1        | 3,1                             | 40,9  | 56,0        |
| Toimenkuvan selkeys         | 5,2                       | 42,9  | 51,9        | 5,3                        | 45,8  | 48,9        | 3,7                             | 42,1  | 54,2        |
| Tehtävien kiinnostavuus     | 1,4                       | 26,6  | <b>72,0</b> | 1,8                        | 33,3  | <b>64,9</b> | 0,9                             | 22,9  | <b>76,2</b> |
| Mahdollisuus työnohjaukseen | 31,5                      | 43,8  | 24,7        | 42,1                       | 41,4  | 16,5        | 28,5                            | 48,6  | 22,9        |
| Täydennyskoulutus           | 10,0                      | 48,3  | 41,7        | 10,9                       | 50,5  | 38,6        | 8,8                             | 51,4  | 39,8        |
| Ammatillinen kehitys        | 5,1                       | 42,0  | 52,9        | 4,9                        | 49,1  | 46,0        | 4,3                             | 40,4  | 55,3        |
| Hyvä työyhteisö             | 4,2                       | 32,0  | 63,8        | 4,3                        | 32,7  | 63,0        | 4,2                             | 32,5  | 63,3        |
| Työn ilo                    | 2,8                       | 34,5  | 62,7        | 2,6                        | 37,1  | 60,3        | 3,1                             | 44,6  | 52,3        |
| Hyvät asiakassuhteet        | 1,3                       | 22,4  | <b>76,3</b> | 1,5                        | 23,0  | <b>75,5</b> | 1,4                             | 22,9  | <b>75,7</b> |
| Potilaiden kiittolisuus     | 3,3                       | 32,1  | 64,6        | 1,7                        | 31,8  | <b>66,5</b> | 3,7                             | 28,5  | <b>67,8</b> |
|                             | Vanhainkodit<br>(n=301)   |       |             | Yksityissektori<br>(n=241) |       |             | Mielenterveyssektori<br>(n=227) |       |             |
|                             | Ei lainkaan               | Vähän | Paljon      | Ei lainkaan                | Vähän | Paljon      | Ei lainkaan                     | Vähän | Paljon      |
|                             | %                         | %     | %           | %                          | %     | %           | %                               | %     | %           |
| Turvattu toimeentulo        | 3,4                       | 23,3  | <b>73,3</b> | 1,3                        | 24,0  | <b>74,7</b> | 3,6                             | 32,2  | 64,2        |
| Itsenäinen asema            | 13,1                      | 35,1  | 51,8        | 9,2                        | 33,0  | 57,8        | 9,8                             | 45,3  | 44,9        |
| Omien ideoiden toteutus     | 5,1                       | 38,6  | 56,3        | 6,3                        | 34,8  | 58,9        | 2,7                             | 43,1  | 54,2        |
| Työaika-autonomia           | 9,2                       | 44,4  | 46,4        | 8,8                        | 35,2  | 56,0        | 12,0                            | 47,5  | 40,5        |
| Näkyvät työtulokset         | 7,8                       | 54,4  | 37,8        | 4,6                        | 41,3  | 54,1        | 7,6                             | 57,7  | 34,7        |
| Toimenkuvan selkeys         | 11,2                      | 42,4  | 46,4        | 7,1                        | 37,8  | 55,1        | 6,2                             | 46,2  | 47,6        |
| Tehtävien kiinnostavuus     | 4,1                       | 39,3  | 56,6        | 1,7                        | 21,9  | <b>76,4</b> | 0,9                             | 21,8  | <b>77,3</b> |
| Mahdollisuus työnohjaukseen | 37,3                      | 41,5  | 21,2        | 33,8                       | 37,9  | 28,3        | 7,6                             | 31,1  | 61,3        |
| Täydennyskoulutus           | 13,0                      | 46,1  | 40,9        | 13,1                       | 43,0  | 43,9        | 6,7                             | 34,7  | 58,6        |
| Ammatillinen kehitys        | 12,3                      | 43,7  | 44,0        | 8,4                        | 38,6  | 53,0        | 1,3                             | 31,5  | 67,2        |
| Hyvä työyhteisö             | 4,6                       | 34,6  | 60,8        | 5,3                        | 26,4  | 68,3        | 3,8                             | 27,2  | <b>69,0</b> |
| Työn ilo                    | 3,2                       | 35,6  | 61,2        | 2,2                        | 25,9  | 71,9        | 2,3                             | 37,3  | 60,4        |
| Hyvät asiakassuhteet        | 1,4                       | 19,9  | <b>78,7</b> | 0,9                        | 16,3  | <b>82,8</b> | 1,4                             | 28,5  | <b>70,1</b> |
| Potilaiden kiittolisuus     | 1,1                       | 31,3  | <b>67,6</b> | 3,1                        | 28,0  | 68,9        | 7,4                             | 59,0  | 33,6        |

Hyvät asiakassuhteet olivat kaikilla sektoreilla kolmen yleisimmän työtyytyväisyyttä lisäävän tekijän joukossa (lihavoituna taulukossa). Työtehtävien kiinnostavuus oli yksi kolmesta yleisimmästä syystä kaikissa työpaikoissa, paitsi vanhainkodeissa. Potilaiden kiitollisuus oli kolmas työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä sekä terveyskeskuksissa ja erikoissairaanhoidossa että vanhainkodeissa. Turvattu toimeentulo vaikutti työtyytyväisyyteen vanhainkodeissa ja yksityissektorilla. Hyvä työyhteisö oli kolmen yleisimmän joukossa ainoastaan mielenterveystyössä. Työorganisaatioiden keskinäistä vertailua vaikeuttaa kuitenkin niiden erilainen koko ja kirjo. Jossain määrin yllättävää oli, että ammatin arvostuksen merkitys ei tässä kysymyksessä noussut kovin merkittäväksi työtyytyväisyyttä lisääväksi tekijäksi. Kaikkien lomakkeessa kysytyjen tekijöiden vaikutus työtyytyväisyyteen on esitetty liitetäulukossa 4. Työtytyymättömyyttä mahdollisesti aiheuttavia tekijöitä on koottu taulukkoon 16.

Taulukko 16. Yleisimmät työtytyymättömyyden syyt (kolme yleisintä lihavoituna)

|  | Koko aineisto<br>(n=3239) |       |             | Terveyskeskus<br>(n=755)   |       |             | Erikoissairaanhoido<br>(n=1547) |       |             |
|--|---------------------------|-------|-------------|----------------------------|-------|-------------|---------------------------------|-------|-------------|
|  | Ei lainkaan               | Vähän | Paljon      | Ei lainkaan                | Vähän | Paljon      | Ei lainkaan                     | Vähän | Paljon      |
|  | %                         | %     | %           | %                          | %     | %           | %                               | %     | %           |
| Työn pakkotahtisuus                          | 21,2                      | 48,4  | 30,4        | 13,7                       | 47,5  | 38,8        | 18,6                            | 50,3  | 31,1        |
| Työn henkinen rasittavuus                    | 8,9                       | 53,6  | <b>37,5</b> | 7,7                        | 49,7  | <b>42,6</b> | 7,9                             | 56,2  | <b>35,9</b> |
| Niukat taloudelliset resurssit               | 11,5                      | 50,6  | <b>37,9</b> | 7,1                        | 44,3  | <b>48,6</b> | 11,6                            | 55,4  | 33,0        |
| Huonot työtilat                              | 24,3                      | 48,1  | 27,6        | 24,8                       | 46,2  | 29,0        | 19,8                            | 49,6  | 30,6        |
| Huono tiedonkulku                            | 15,1                      | 61,5  | 23,4        | 12,0                       | 60,5  | 27,5        | 15,3                            | 62,9  | 21,8        |
| Runsas paperityö                             | 19,8                      | 55,0  | 25,2        | 19,2                       | 56,8  | 24,0        | 16,6                            | 55,5  | 27,9        |
| Kohtuuton työmäärä                           | 14,9                      | 47,9  | <b>37,2</b> | 9,2                        | 44,3  | <b>46,5</b> | 13,2                            | 49,3  | <b>37,5</b> |
| Liian vähän laillistettuja ammattihenkilöitä | 26,0                      | 43,8  | 30,2        | 18,4                       | 45,5  | 36,1        | 22,9                            | 46,1  | 31,0        |
| Liian vähän lähi/perushoitajia               | 43,5                      | 38,2  | 18,3        | 29,7                       | 44,3  | 26,0        | 46,9                            | 37,6  | 15,5        |
| Ristiriita: ammattietiikka ja henkilöstöpula | 21,4                      | 44,0  | 34,6        | 15,2                       | 42,5  | 42,3        | 19,4                            | 47,5  | <b>33,1</b> |
|  | Vanhainkodit<br>(n=301)   |       |             | Yksityissektori<br>(n=241) |       |             | Mielenterveyssektori<br>(n=227) |       |             |
|  | Ei lainkaan               | Vähän | Paljon      | Ei lainkaan                | Vähän | Paljon      | Ei lainkaan                     | Vähän | Paljon      |
|  | %                         | %     | %           | %                          | %     | %           | %                               | %     | %           |
| Työn pakkotahtisuus                          | 20,2                      | 46,5  | 33,3        | 41,4                       | 44,8  | 13,8        | 30,8                            | 55,6  | 13,6        |
| Työn henkinen rasittavuus                    | 10,4                      | 49,9  | <b>39,7</b> | 18,1                       | 54,9  | <b>27,0</b> | 4,8                             | 50,7  | <b>44,5</b> |
| Niukat taloudelliset resurssit               | 10,4                      | 41,1  | <b>48,5</b> | 26,7                       | 54,3  | <b>19,0</b> | 11,0                            | 45,4  | <b>43,6</b> |
| Huonot työtilat                              | 25,9                      | 50,5  | 23,6        | 41,8                       | 43,4  | 14,8        | 26,0                            | 48,0  | 26,0        |
| Huono tiedonkulku                            | 13,8                      | 63,6  | 22,6        | 21,9                       | 57,4  | <b>20,7</b> | 14,1                            | 63,8  | 22,1        |
| Runsas paperityö                             | 29,8                      | 48,5  | 21,7        | 31,2                       | 55,7  | 13,1        | 16,4                            | 52,2  | <b>31,4</b> |
| Kohtuuton työmäärä                           | 17,6                      | 46,9  | 35,5        | 30,1                       | 51,7  | 18,2        | 22,1                            | 49,1  | 28,8        |
| Liian vähän laillistettuja ammattihenkilöitä | 25,2                      | 45,2  | 29,6        | 50,1                       | 34,6  | 15,3        | 39,5                            | 38,0  | 22,5        |
| Liian vähän lähi/perushoitajia               | 23,1                      | 45,0  | 31,9        | 70,1                       | 21,3  | 8,6         | 58,5                            | 34,0  | 7,5         |
| Ristiriita: ammattietiikka ja henkilöstöpula | 20,8                      | 36,9  | <b>42,3</b> | 42,5                       | 42,4  | 15,1        | 29,3                            | 41,4  | 29,3        |

Työtytyymättömyys näytti johtuvan ensisijaisesti sosiaali- ja terveydenhuollon resurssipulasta, koska tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat sellaiset työn ulottuvuudet, jotka voisivat olla ratkaistavissa

lisähenkilöstöllä tai työnjaon uudistuksilla Yksityissektorilla työskentelevien sairaanhoitajien työtyytymättömyys oli kokonaisuudessaan alhaisempaa kuin julkisella sektorilla toimivilla. Kaikkien lomakkeessa työtyytymättömyyttä mahdollisesti aiheuttavien tekijöiden jakaumat on esitetty liitteessä 5.

Vastaajista 3 % (n=115) käytti enemmän kuin 20 % työajastaan muuhun kuin sairaanhoitajan ammattitaitoa edellyttämään työhön. Osalla vastaajista tämä muu työ johtui potilastyöhön liittyvästä odottelusta ja päivystyksestä, joita on vaikea muuttaa. Sairaanhoitajan työaika käytetään kuitenkin työtehtäviin, jotka muut työntekijät voisivat hoitaa ehkä jopa tehokkaammin. Tällaisia tehtäviä ovat taloushallinto- ja toimistotyö, välinehuolto sekä erityisesti palvelukodeissa siivous ja ruoanlaitto.

Työtyytyväisyyden näkökulmasta on keskeistä tarkastella sitä, kuinka paljon vastaajat kokevat voivansa vaikuttaa omaan työskentelyynsä. Työolotutkimuksen mukaan erityisesti naisvaltaisilla aloilla nämä vaikutusmahdollisuudet ovat kuitenkin sangen vähäisiä (Sutela 2006). Taulukossa 17 on raportoitu prosentteina, kuinka moni vastanneista sairaanhoitajista koki omaavansa jonkin verran/melko paljon/erittäin paljon vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Osuudet on esitetty koko aineiston tasolla, julkisella ja yksityisellä sektorilla sekä erikseen määräaikaisten ja vakituisten osalta.

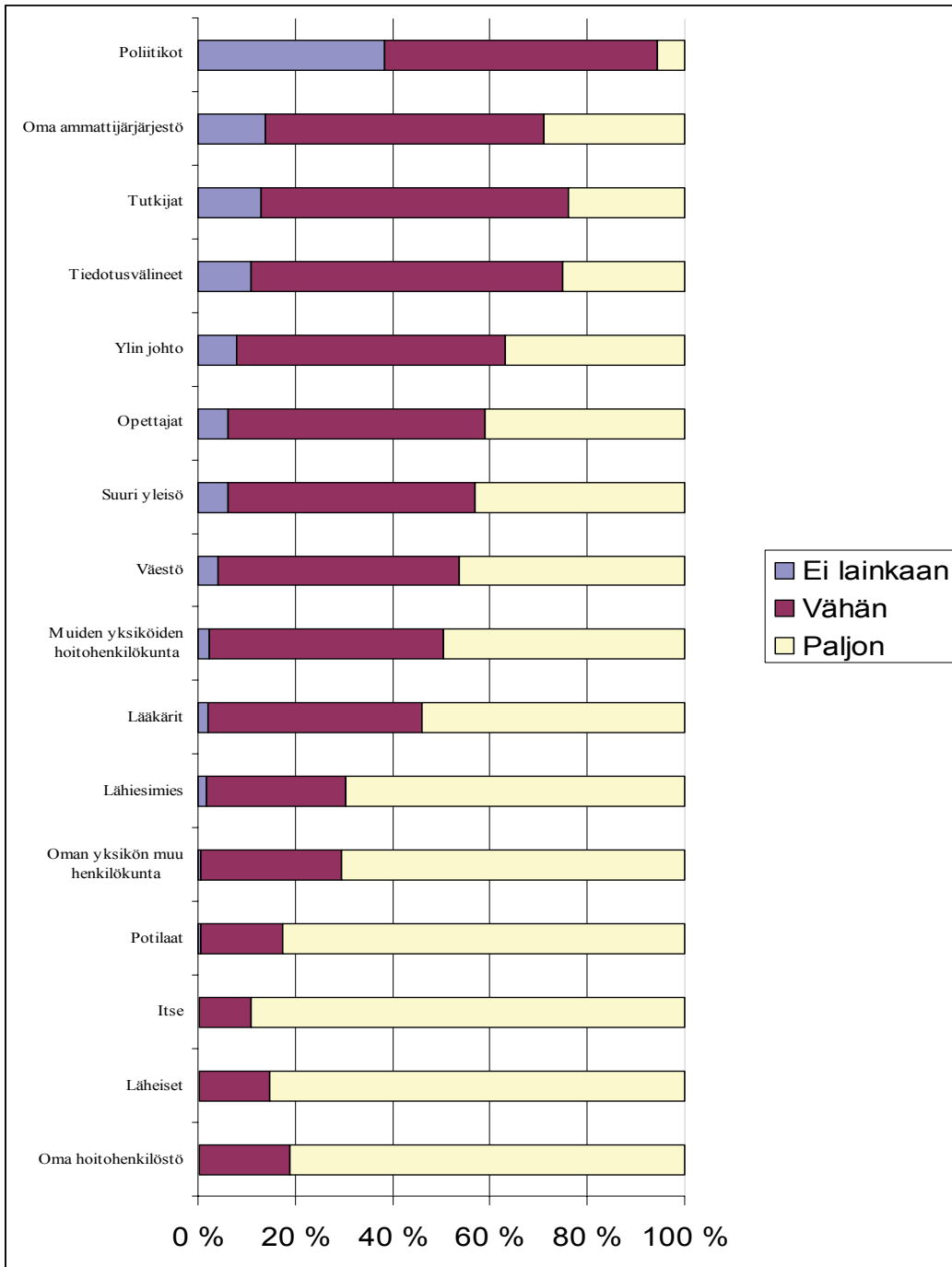
Taulukko 17. Koetut vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (%)

|                       | <b>Koko aineisto</b> | <b>Sektoreittain</b> |                   | <b>Työtilanne</b>    |                   |
|-----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
|                       | <b>(n=3352)</b>      | <b>Julkinen</b>      | <b>Yksityinen</b> | <b>Määräaikainen</b> | <b>Vakituinen</b> |
| Työjärjestykseen      | 83,9                 | 83,7                 | 84,6              | 81,0                 | 84,0              |
| Työmenetelmiin        | 78,3                 | 77,4                 | 83,0              | 72,3                 | 78,9              |
| Ajankäyttöön          | 76,5                 | 75,6                 | 81,6              | 72,4                 | 76,5              |
| Työnjakoon            | 70,6                 | 69,8                 | 74,5              | 64,1                 | 72,0              |
| Työaikajärjestelyihin | 59,6                 | 58,0                 | 70,6              | 55,6                 | 59,4              |
| Työtehtäviin          | 55,7                 | 53,6                 | 67,7              | 40,1                 | 57,7              |
| Työtahtiin            | 53,5                 | 51,2                 | 66,5              | 52,8                 | 52,1              |
| Laitehankintoihin     | 43,4                 | 41,6                 | 52,5              | 16,6                 | 47,7              |
| Työparin valintaan    | 31,9                 | 30,6                 | 37,6              | 23,3                 | 32,5              |
| Ansiotuloihin         | 7,1                  | 5,8                  | 15,2              | 4,2                  | 6,9               |

Eniten vaikutusmahdollisuuksia työn eri osatekijöiden suhteen oli yksityisellä sektorilla työskentelevillä. Tämä ero oli myös tilastollisesti merkitsevä ( $p < 0.001$ ). Määräaikaisessa työsuhteessa

toimivien sairaanhoitajien vaikutusmahdollisuudet olivat selvästi muita vastaajia vähäisemmät erityisesti työnjaossa, työtehtävissä ja työhön liittyvien laitteiden hankinnassa.

Olennainen osa työiihtyvyyttä on myös se, miten hyvin muut tahot arvostavat sairaanhoitajan työtä. Kuviossa 13 on kuvattu eri ryhmien kokema arvostus luokiteltuna vähäisestä arvostuksesta suurimpaan. Neljä vähiten sairaanhoitajan työtä arvostavaa tahoja olivat vastaajien mukaan poliitikot, oma ammattijärjestö, tutkijat ja tiedotusvälineet. Eniten arvostusta löytyi potilailta, oman yksikön hoitohenkilökunnalta, itseltä ja läheisiltä. Aineisto on koottu juuri ennen syksyn 2007 työtaistelua, joten voisi olla mielenkiintoista tutkia onko kokemus sairaanhoitajan työn ja ammatin yhteiskunnallisesta arvostuksesta muuttunut työtaistelun jälkeen.



Kuvio 13. Vastaajan työn koettu arvostus vähiten arvostavista eniten arvostaviin (poliitikoista oman yksikön hoitohenkilöstöön)

## 4.6 Urasuunnitelmat

Vastaajilta kysyttiin, missä työorganisaatiossa he työskentelivät viisi vuotta sitten, tällä hetkellä (vuonna 2005), missä he todennäköisesti toimivat viiden vuoden kuluttua sekä sitä, missä organisaatiossa he mieluiten työskentelisivät. Vastausten jakaumat on esitetty taulukossa 18.

Taulukko 18. Työskentelyorganisaatiot eri ajankohtina (%)

|                                  | <b>Vuonna<br/>2000<br/>(n=3318)</b> | <b>Vuonna<br/>2005<br/>(n=3239)</b> | <b>Mieluiten<br/>2005<br/>(n=3287)</b> | <b>Vuonna<br/>2010<br/>(n=3279)</b> |
|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| Terveyskeskus                    | 20,7                                | 23,3                                | 14,5                                   | 18,3                                |
| Yliopistosairaala                | 16,2                                | 20,7                                | 17,9                                   | 16,6                                |
| Keskussairaala                   | 16,0                                | 19,7                                | 15,9                                   | 18,2                                |
| Vanhain- ja palvelukodit         | 8,5                                 | 9,3                                 | 8,0                                    | 7,7                                 |
| Aluesairaala                     | 7,7                                 | 7,4                                 | 5,7                                    | 6,2                                 |
| Yksityissairaala+hoivayritykset  | 6,0                                 | 7,4                                 | 18,7                                   | 9,8                                 |
| Mielenterveystyö (tsto+sairaala) | 6,9                                 | 7,0                                 | 9,2                                    | 7,3                                 |
| Muut (ei sh-työssä)              | 16,7                                | 3,6                                 | 8,5                                    | 14,4                                |
| Valtio                           | 1,3                                 | 1,6                                 | 1,6                                    | 1,5                                 |
| <b>Yhteensä</b>                  | <b>100,0</b>                        | <b>100,0</b>                        | <b>100,0</b>                           | <b>100,0</b>                        |

Parhaiten prosentit vastasivat toisiaan vanhain- ja palvelukotien, aluesairaalan, mielenterveystyön ja valtion osalta. Voisi olettaa, että näissä organisaatioissa työvoiman rekrytointi on onnistunut kohtuullisesti, eli niissä tällä hetkellä työskentelevät myös todennäköisesti pysyvät työssään.

Viisi vuotta sitten pois sairaanhoitajan työstä oli joka kuudes vastaaja (n=541), joista noin puolet oli sairaanhoitajaopiskelijoita. Muussa työssä kuin sairaanhoitajana toimi noin sata vastaajaa, tyypillisimmillään myynti- tai toimistotyössä. Myös perhevapailla oli noin sata vastaajaa. Lisäksi kymmenen vastaajaa oli työttömänä tai ulkomailla.

Suhteessa koko aineistoon viisi vuotta sitten opiskelijana olleet työskentelivät useammin yliopisto- ja keskussairaaloissa. Työttömänä olleista useammat kuin koko aineistossa työskentelivät terveyskeskuksissa ja vanhainkodeissa/palvelukeskuksissa, selvästi harvemmat yliopistosairaaloissa.



Vuonna 2000 terveyskeskuksessa työskenteli sairaanhoitajista 20,7 %, aineiston keruuhetkellä 23,3 % ja todennäköisempänä työpaikkana vuonna 2010 terveyskeskusta piti 18,3 % vastaajista. Mieluiten terveyskeskuksen valitsi työpaikakseen 14,5 % vastaajista. Vuonna 2000 yliopistosairaaloissa työskenteli 16,2 % vastaajista ja aineiston keruuhetkellä 20,7 %. Todennäköisempänä työpaikkana yliopistosairaala vuonna 2010 piti vastaajista 16,6 % ja mieluiten siellä työskentelisi 17,9 %. Huomattavaa on, että kyse ei ole välttämättä samoista henkilöistä, jolloin vaihtelu sektoreiden välillä voi olla paljon suurempaakin.

Aineiston keruuhetkellä muualla kuin sosiaali- ja terveydenhuollossa olevista vastaajista (n=428) on eläkkeellä 60 % (n=259) vuonna 2010. Toisella alalla ajattelee työskentelevänsä 15 % näistä vastaajista, ja suurin piirtein sama määrä suunnittelee lähtevänsä opiskelemaan tai siirtyvänsä urakehityksen mukaisiin tehtäviin, esimerkiksi terveydenhuollon opettajiksi.

Vastaajien mieluisin työskentelypaikka vuonna 2010 olisi yksityinen terveydenhuolto, vaikka aineiston keruuhetkellä vuonna 2005 siellä työskenteli vain 8 % vastaajista. Erityisesti haaveissa oli oman yrityksen perustaminen.

Ulkomailla asui vuonna 2005 noin 3 000 työkäistä sairaanhoitajaa (Stakes, Terhikki-tietokanta, 2007). Tähän kyselyyn vastanneista oli työskennellyt ulkomailla 6,9 % (n=231). Tavallisimpia työskentelymaita olivat Pohjoismaat, erityisesti Ruotsi (n=88) ja Norja (35) sekä Iso-Britannia (34), Sveitsi (22) ja Saksa (12). Työskentelyaika vaihteli yhdestä kuukaudesta yli kymmeneen vuoteen. Varma aikomus ulkomailla työskentelyyn oli 74 vastaajalla, ja yli 600 vastaajaa ei osannut sanoa, olisiko työskentely ulkomailla heille mahdollinen vaihtoehto. Toivemaana oli useimmin Norja (n=19), Ruotsi (10) ja Iso-Britannia (7). Myös SPR:n katastrofitehtävät kiinnostivat jonkin verran.

Vastaajista joka viides ei haluaisi työskennellä vuonna 2010 samassa työpaikassa kuin vuonna 2005, katsottiin asiaa sitten työorganisaation tai työpaikan näkökulmasta. Noin puolet halusi jatkaa silloisessa työpaikassaan ja joka kolmas oli epävarma jatkohalukkuudestaan.

## 5. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Toisin kuin vuosikymmeniä sitten, jolloin naimisiinmeno tai viimeistään perheen perustaminen riittivät syiksi sairaanhoitajan ammatin jättämiseen, sairaanhoitajien perheellistyminen on nyky-yhteiskunnassa tosiasia. Tällä tosiasialla on vaikutusta yhteiskunnalliseen työnjakoon, sairaanhoitajan ammatin arvostukseen, asemaan, työehtoihin, ja työvoiman liikkuvuuteen.

Kulttuurisesti vakiintunut käsitys sairaanhoitaja–insinööri pariskunnista näytti tämän aineiston valossa osittain pitävän paikkansa, koska noin joka kymmenennen sairaanhoitajan puoliso oli insinööri. Toisaalta myytti lääkäri–sairanhoitaja -pariskunnista ei osoittautunut todeksi, vaan tavallisempaa oli, että puolisosokin oli hoitoalalla. Tavallisimmin sairaanhoitaja oli naimisissa työntekijä-ryhmään kuuluvan puolison kanssa. Yrittäjiä oli sairaanhoitajien puolisoina jopa useammin kuin insinöörejä, jolloin yrittäjyyden paikkakuntasitovuus saattaa olla yksi este sairaanhoitajatyövoiman liikkuvuudelle.

Vaikka sairaanhoitajan ammatti on perinteisesti naisten ammatti ja siihen liittyy sukupuolitettuja työehtoja ja kulttuurisia normeja (ks. Davies 1995), terveydenhuollon ammatit ovat ammatteja muiden joukossa. Hoitotyössä pätevät samat lainalaisuudet kuin muissakin ammateissa; työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät eivät automaattisesti ole työtytymättömyyttä aiheuttavien tekijöiden kääntöpuoli (vrt. Miettinen 2006). Jos työtä ei koeta mielekkääksi, pelkkä palkan lisääminen ei riitä työssä viihtymiseen! Kutsumus ei elätä, vaikka työ olisi kuinka mukavaa ja potilaat ihania. Jos palkka koetaan liian alhaiseksi suhteessa työn vaativuuteen, on syytä olettaa sen aiheuttavan alalta pois hakeutumista. Työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät ovat olennaisia tulevaisuuden työvoimapulan ehkäisemiseksi jo pelkästään siksi, että jos sairaanhoitajat viihtyvät työssään, he haluavat jatkaa siellä myös alimman mahdollisen eläkeiän jälkeen.

Sairanhoitajan ammattikuntaa ei kuitenkaan pidä tarkastella yhtenä kokonaisuutena, koska työtehtävät ja toimintatavat vaihtelevat sektoreittain, erikoisaloittain ja yksiköittäin merkittävästi. Vaikka kättilöiksi ja terveydenhoitajiksi valmistuvat saavat oikeuden toimia myös sairaanhoitajina, he eivät välttämättä ole halukkaita toimimaan muualla kuin avoterveydenhuollossa tai naistentautien ja synnytysten erikoisalalla. Tämä asettaa vaatimuksia myös koulutusmäärien tarkastelulle. Voidaan siis kysyä, onko syytä kouluttaa kättilöitä ja terveydenhoitajia vain se määrä, mitä nämä erikoisalalat varsinaisesti

työllistävät ja nostaa vain sairaanhoitajakoulutuksen sisäänottomääriä. Kyselyn perusteella näyttää toisaalta siltä, että ammatillisen koulutuksen sisältöjä tulisi edelleen kehittää työelämän vaatimuksia vastaaviksi. Toisaalta on vakavasti mietittävä myös sitä, miten teoreettista tietämystä tai koulutuksessa saatuja valmiuksia voisi toteuttaa käytännön työssä.

Tutkimustulokset osoittavat, että samaan aikaan kun sairaanhoitajille ollaan siirtämässä lääkäreiltä työtehtäviä, sairaanhoitajat käyttävät suuren osan työajastaan tehtäviin, jotka eivät edellytä sairaanhoitajan ammattitaitoa. Sairaanhoitajat näyttävät tekevän entistä enemmän esimerkiksi toimisto- ja huoltotehtäviä. Tämä on kiintoisa ilmiö, jos samaan aikaan puhutaan sairaanhoitajapulasta. Voidaan ajatella, että työvoimapulaa voitaisiin vähentää ainakin osittain palkkaamalla muita ammatillaisia ja täsmentämällä työnjakoa eri ammattiryhmien välillä. Tähän asiaan ovat myös sairaanhoitopiirien päättäjät alkaneet kiinnittää huomiota (Ylöstalo 2008).

Suurissa ikäluokissa ei ole erityisen paljon sairaanhoitajia, joten sairaanhoitajapula ei pääsääntöisesti johdu eläkkeelle siirtymisistä. Pula koulutetusta työvoimasta on laajenemassa koko maahan ja kaikille sektoreille. Ongelmaksi tulevaisuudessa voi tulla se, mistä löydetään sairaanhoitajia vuodeosastojen kolmivuorotyöhön, eli niin sanottuihin sosiaali- ja terveydenhuollon ydintehtäviin. Eniten työpaikan vaihtohalukkuutta näyttäisi olevan julkisella sektorilla, erityisesti terveyskeskuksissa ja keskussairaaloissa työskentelevillä. Tämä on osittain erisuuntainen tulos kuin Laineen (2005) väitöskirjassa, jossa sairaalat koettiin vetovoimaisimmiksi työpaikoiksi. Tämän kyselyaineiston perusteella tyytyväisimpiä työhönsä ovat mielenterveystyössä ja yksityisellä sektorilla työskentelevät.

Aineiston perusteella näyttää myös siltä, että työstä esimerkiksi työttömyyden takia poissa olleet sairaanhoitajat työskentelevät muita useammin muualla kuin erikoissairanhoidossa. Tilastojen mukaan noin 10 000 sairaanhoitajaa työskentelee muissa kuin sairaanhoitajan tehtävissä. Työvoiman riittävyyden näkökulmasta on tärkeää pohtia, miten lisätä terveydenhuollon houkuttelevuutta, vahvistaa halukkaiden valmiuksia palata terveydenhuoltoon ja tehdä terveydenhuollosta työpaikka, jossa osaamista arvostetaan ja sitä on mahdollisuus käyttää eettisesti kestäväällä tavalla. Työvoiman liikkuvuuden ja työvoiman tarpeen ennustettavuuden näkökulmasta epävarmojen vastaajien joukko on kaikkein kiinnostavin, koska työolojen ja -ehtojen kohentaminen saattaisi hyvinkin merkitä sitä, että tämä joukko haluaa jatkaa työssään.

## Lähteet

- Askildsen, J.E., Baltagi, B.H. & Holmås, T.H. (2003) Wage policy in the health care sector: A panel data analysis of nurses' labour supply, *Health Economics* 12 (9):705–719.
- Davies, C. (1995) *Gender and the Professional Predicament of Nursing*. Buckingham: Open University Press.
- Hasselhorn, H.M., Tackenberg, P., Büscher A., Simon M., Kümmerling A. & Müller B.H. (2005) *Work and health of nurses in Europe. Results from the NEXT-Study, 2005*, [www.next-study.net](http://www.next-study.net) (luettu 30.5.2007)
- Henriksson, L. & Wrede, S. (toim.) (2004) *Hyvinvointiyön ammatit*. Helsinki: Gaudeamus.
- Henriksson, L., Wrede, S. & Burau, V. (2006) 'Understanding professional projects in welfare service work: Revival of old professionalism?' *Gender, Work and Organization* 13 (2):174–192.
- Holmås, T.H. (2002) Keeping nurses at work: A duration analysis, *Health Economics* 11 (6):493–503.
- Hyppölä, H. (2001) *Development and Evaluation of Undergraduate Medical Education in Finland*. Kuopio University Publications D. Medical Sciences 237. Kuopio: University of Kuopio.
- Julkunen, R. (2001) *Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa*. Tampere: Vastapaino.
- Kankaanranta, T. (2008) *Factors influencing physicians' and nurses' labour supply decisions*. Acta Universitatis Tamperensis; 1357. Tampere: Tampere University Press.
- Kankaanranta, T. & Rissanen, P. (2007) 'Nurses' intentions to leave nursing in Finland', *European Journal of Health Economics* 9(4): 333–342.
- Kauhanen, M. (2002) *Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit*. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Helsinki: Gummerus.
- Laine, M. (2005) *Hoitaja huomennakin. Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen*. Turun yliopiston julkaisuja C233. Turku: Turun yliopisto.
- Lehto, A-M. (1996) *Työolot tutkimuskohteena*. Tutkimuksia 222. Helsinki: Tilastokeskus.
- Markkanen, K., Elvilä, R., Heikkinen, T., Honkalampi, T., Kupari, T., Maarianvaara, J., Savonen, T. & Vasama, K. (2008) *Tehy tilastoina 2007*. Tehyn julkaisusarja D: Tilastoja 1/2007.
- Miettinen, A. (2006) Työhönsä erittäin tyytyväiset. Teoksessa Lehto, A-M., Sutela, H. & Miettinen, A. *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus, 275–291.

- Naumanen, P. (2002) *Koulutuksella kilpailukykyä. Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön*. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 57. Turku: Turun yliopisto.
- Partanen, P., Heikkinen, T. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2005) *Sairaanhoidajien työolobarometri 2004*. Suomen sairaanhoitajaliitto ry:n jäsenkysely. Raportti, <http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/@Bin/1472413/Tyoolobarometri-1.pdf> (luettu 21.5.2005)
- Santamäki, K. (2004) Sairaanhoidajatyöttömyys ja ammattikunnan lohkoutuminen. Teoksessa Henriksson, L. & Wrede, S. (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*. Helsinki: Gaudeamus, 144–167.
- Savola, L. (2000) Naiset Suomen työmarkkinoilla 1990-luvulla. SVT, työmarkkinat 4. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sennett, R. (2002) *Työn uusi järjestys*. Tampere: Vastapaino
- Stakes (2005) [www.Stakes.fi/FI/tilastot/aiheittain](http://www.Stakes.fi/FI/tilastot/aiheittain) (luettu 21.5.2005)
- STM (2001a) *Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakointityöryhmän mietintö*. Komiteamietintö 7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2001b) *Kansallinen projekti terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi. Työvoiman tarve ja keskinäinen työnjako*. Sosiaali- ja terveysministeriö 15.1.2001. Helsinki.
- STM (2004) *Terveydenhuollon täydennyskoulutussuositus*. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 3. Helsinki, <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2004/02/pr1076941420387/passthru.pdf> (luettu 21.5.2005)
- Sutela, H. (2006) Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa Lehto, A-M., Sutela, H. & Miettinen, A. *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus, 223–245.
- Sutela, H, Vänskä, J. & Notkola, V. (2001) *Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Vaalgamaa, K. (2004) *Terveydenhuollon ammattihenkilöt 31.12.2003*. Tilastotiedote 10. Helsinki: Stakes, [http://www.stakes.fi/NR/rdonlyres/7993A834-7FA4-4D42-88A5-9E9F5B6091C3/0/Tt10\\_04.pdf](http://www.stakes.fi/NR/rdonlyres/7993A834-7FA4-4D42-88A5-9E9F5B6091C3/0/Tt10_04.pdf) (luettu 21.5.2005)
- Ylöstalo, P. (2008) *Kunta-alan työolobarometri 2007: Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2007 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Liite 1. Kyselylomake

**SAIRAANHOITAJA 2005**

**Kysely sairaanhoitajille**

Täytä lomake huolellisesti. Rengasta omaa tilannettasi vastaavan vaihtoehdon numero tai kirjoita vastauksesi sille varattuun tilaan.

**SUORITETUT TUTKINNOT**

1. a) Sairaanhoitajatutkinnon suoritusvuosi \_\_\_\_\_  
b) Oppilaitos / paikkakunta \_\_\_\_\_  
c) Mitä muita terveydenhuoltoalan *tutkintoja* Sinulla on?  
1 ei ole  
2 on, mikä/mitkä, suoritusvuosi \_\_\_\_\_ suoritusvuosi \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ suoritusvuosi \_\_\_\_\_

2. Oletko suorittanut muita ammatillisia *tutkintoja* kuin terveydenhuoltoalalta?  
1 en ole  
2 olen, mikä/mitkä, suoritusvuosi \_\_\_\_\_ suoritusvuosi \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ suoritusvuosi \_\_\_\_\_

3. Työkokemuksesi sairaanhoitajana \_\_\_\_\_ vuotta

**TYÖTILANNE**

4. a) Oletko tällä hetkellä sairaanhoitajan työssä?  
1 en  
2 kyllä, vakituksessa virassa tai toimessa, vuodesta \_\_\_\_\_ lähtien  
3 kyllä, määräaikaisessa virassa, toimessa tai tehtävässä.  
Määräaikaisuus päättyy \_\_\_\_\_  
4 Kyllä, työllisyysmäärärahoihin palkattuna.  
Työsuhde päättyy \_\_\_\_\_

- b) Tehtävänimikkeesi \_\_\_\_\_

**5. Jos et ole tällä hetkellä sairaanhoitajan työssä, miksi? Siirry vastauksen jälkeen suoraan kysymykseen nro 12.**

- |   |   |    |   |
|---|---|----|---|
| 1 | äitiys-, isyys-, vanhempainlomalla tai sen jatkolla | 7  | ”omalla” (ei työhön liittyvällä) lomalla tai vapaalla |
| 2 | muu perhesyy, mikä? _____<br>_____                  | 8  | vuorotteluvapaalla                                    |
| 3 | varusmies- tai siviilipalveluksessa                 | 9  | muussa kuin hoitotyössä, missä?<br>_____              |
| 4 | opiskelu- tai tutkimusvapaalla                      | 10 | kuntoutustuella                                       |
| 5 | työttömänä  | 11 | eläkkeellä  |
| 6 | lomautettuna  | 12 | muu syy, mikä? _____<br>_____                         |

**6. Päätoimesi luonne**

- 1 kokoaikainen
- 2 osa-aikainen, keskimäärin tuntia/vko \_\_\_\_\_

**7. Työskenteletkö tällä hetkellä pääsääntöisesti**

- 1 säännöllisessä päivätyössä
- 2 säännöllisessä yötyössä
- 3 kaksivuorotyössä
- 4 kolmivuorotyössä
- 5 muu, mikä? \_\_\_\_\_

**8. Viikkotyöaikasi keskimäärin \_\_\_\_\_ tuntia**

**9. Teetkö päätoimesi lisäksi sairaanhoitajan työtä jossain muussa toimipisteessä?**

- 1 en
- 2 kyllä, keskimäärin \_\_\_\_\_ tuntia viikossa  
missä (julkinen, yksityinen tms.) \_\_\_\_\_

**10. Jos työskentelet osa-aikaisesti, miksi?**

- 1 oma valinta
- 2 perhetilanne
- 3 työtä tarjolla vain osa-aikaisesti
- 4 opiskelu

**11. Jos työskentelet määräaikaisessa tehtävässä, miksi?**

- 1 oma valinta
- 2 perhetilanne
- 3 työtä tarjolla vain määräaikaisesti
- 4 opiskelu

**12. Jos työskentelet / olet työskennellyt määräaikaisessa työsuhteessa sairaanhoitajana**

- |  |   |    |    |
|--|---|----|----|
| a) kuinka kauan yhteensä?  | v | kk |    |
| b) lyhin määräaikaisuus  | v | kk | pv |
| c) pisin määräaikaisuus  | v | kk | pv |
| d) määräaikaisten työsuhteiden lukumäärä yhteensä (Jos et muista tarkkaa lukumäärää, laita arvio, esim. n. 50) |   |    |    |

**13. Oletko ollut työttömänä sairaanhoitajaksi valmistumisesi jälkeen?**

- 1 en
- 2 kyllä.

**Jos vastasit kyllä:**

- 2.1 Työttömyysaika yhteensä \_\_\_\_\_ kk
- 2.2 Pisin yhtäjaksoinen työttömyysjakso \_\_\_\_\_ kk vuonna \_\_\_\_\_

**NYKYINEN TYÖPAIKKA**

**14. Minkä sairaanhoitopiirin alueella nykyinen työpaikkasi sijaitsee? (Jos et ole työssä, niin vastaa asuinpaikan mukaan ja siirry sen jälkeen kysymykseen nro 20)**

- |    |                           |    |                                       |
|----|---------------------------|----|---------------------------------------|
| 1  | HUS (Helsinki ja Uusimaa) | 12 | Pohjois-Savon                         |
| 2  | Varsinais-Suomen          | 13 | Keski-Suomen                          |
| 3  | Satakunnan                | 14 | Etelä- Pohjanmaan                     |
| 4  | Kanta-Hämeen              | 15 | Vaasan                                |
| 5  | Pirkanmaan                | 16 | Keski-Pohjanmaan                      |
| 6  | Päijät-Hämeen             | 17 | Pohjois-Pohjanmaan                    |
| 7  | Kymenlaakson              | 18 | Kainuun                               |
| 8  | Etelä-Karjalan            | 19 | Länsi-Pohjan                          |
| 9  | Etelä-Savon               | 20 | Lapin                                 |
| 10 | Itä-Savon                 | 21 | Työskentelen ulkomailla, missä? _____ |
| 11 | Pohjois-Karjalan          |    |                                       |



**15. Missä organisaatiossa tällä hetkellä työskentelet?**

- |   |                               |    |                                       |
|---|-------------------------------|----|---------------------------------------|
| 1 | Terveyskeskus                 | 9  | Aluesairaala                          |
| 2 | Vanhainkoti, kunnallinen      | 10 | Psykiatrinen sairaala                 |
| 3 | Vanhainkoti, yksityinen       | 11 | Yksityinen sairaala                   |
| 4 | Palvelutalo/koti, kunnallinen | 12 | Valtio                                |
| 5 | Palvelutalo/koti, yksityinen  | 13 | Muu yksityinen<br>yritys, mikä? _____ |
| 6 | Mielenterveystoimisto         | 14 | Oma hoivayritys                       |
| 7 | Yliopistollinen sairaala      | 15 | Muu, mikä? _____                      |
| 8 | Keskussairaala                |    | _____                                 |

**16. a) Mikä on pääasiallinen työyksikkösi tällä hetkellä?**

- 1 poliklinikka/vastaanotto
- 2 vuodeosasto tai vuodeosastotyyppinen yksikkö
- 3 teho-, tarkkailu- tai valvontaosasto
- 4 leikkaus- tai toimenpideoosasto
- 5 kotihoito, kotisairaanhoido, kotipalvelu tai palveluasuminen
- 6 muu, mikä? \_\_\_\_\_

**b) potilaspaikkojen lukumäärä yksikössäsi** \_\_\_\_\_

**c) sairaanhoitajien lukumäärä yksikössäsi** \_\_\_\_\_

**(Jos et tiedä tarkkaa lukumäärää, laita arvio)**

**17. Kuinka pitkä päivittäinen työmatkasi (koti-työpaikka) on yhteen suuntaan, kilometreinä?**

\_\_\_\_\_ km.

**18. Miten päätoimesi kokonaistyöaika keskimäärin viikossa jakaantuu, %:na?**

- |   |         |
|---|---------|
| Välitön potilastyö                                      | _____ % |
| Potilastyöhön liittyvät kirjalliset työt, raportit ym.  | _____ % |
| Esimiestehtävät   | _____ % |
| Muut hallinnolliset tehtävät                            | _____ % |
| Opetus ja perehdytys (uudet työntekijät ja opiskelijat) | _____ % |
| Muuta, mitä? _____                                      | _____ % |

### 19. Missä määrin seuraavat tekijät vaikuttivat hakeutumiseesi nykyiseen työpaikkaasi?

|  | Ei<br>lainkaan | Hiukan | Jonkin<br>verran | Melko<br>paljon | Erittäin<br>paljon |
|--|----------------|--------|------------------|-----------------|--------------------|
| Työpaikan läheisyys                              | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työ ammatillisesti kiinnostavaa                  | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työpaikka tuttu opiskeluajoilta                  | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Puolison työ                                     | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Muut perheeseen liittyvät tekijät                | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Palkka   | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Vapaa-ajan viettomahdollisuudet                  | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Ainoa mahdollisuus saada työtä sillä<br>hetkellä | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Urakehitys                                       | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Minua pyydettiin<br>”Pääsin suhteilla”           | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työpaikan hyvä maine ammatillisesti              | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työpaikan hyvä ilmapiiri                         | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työnohjaus järjestetty                           | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Hyvä perehdytys                                  | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Hyvä lähiesimies                                 | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Läheisten mielipiteet                            | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työn tekninen haastavuus                         | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työn itsenäisyys                                 | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Vuorotyö   | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Päivätyö   | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |

### ***TYTYTYVÄISYYS AMMATTIIN JA TYÖHÖN***

#### **20. Kuinka tyytyväinen olet valitsemaasi ammattiin?**

- 1 erittäin tyytymätön
- 2 melko tyytymätön
- 3 vaikea sanoa
- 4 melko tyytyväinen
- 5 erittäin tyytyväinen

**21. Kuinka tyytyväinen yleisesti ottaen olet nykyiseen työhösi?**

- 1 erittäin tyytymätön
- 2 melko tyytymätön
- 3 vaikea sanoa
- 4 melko tyytyväinen
- 5 erittäin tyytyväinen
- 6 en ole sairaanhoitajan työssä

**22. Jos nyt olisit aloittamassa opintojasi, ryhtyisitkö sairaanhoitajaksi?**

- 1 en, miksi? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 2 kyllä, miksi? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 3 en osaa sanoa, miksi? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**23. Miten *hyvin* seuraavat työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät toteutuvat nykyisessä työssäsi? Jos et ole työssä, siirry suoraan kysymykseen nro 24.**

|   | Ei<br>lainkaan | Hiukan | Jonkin<br>verran | Melko<br>paljon | Erittäin<br>paljon |
|---|----------------|--------|------------------|-----------------|--------------------|
| Turvattu toimeentulo  | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Kohtuulliset tulot suhteessa työmäärään                     | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Yleisesti arvostettu ammatti                                | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Itsenäinen asema  | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Mahdollisuus toteuttaa omia ideoita ja<br>näkemyksiä työssä | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Mahdollisuus vaikuttaa työaikajärjestelyihin                | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Ei työtä työajan ulkopuolella                               | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Näkyvät työtulokset   | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Vastuun ja toimenkuvan selkeys                              | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Tunnustus aikaansaannoksista                                | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työtehtävien kiinnostavuus                                  | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Etenemismahdollisuudet                                      | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Mahdollisuus työnohjaukseen                                 | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Mahdollisuudet täydennyskoulutukseen                        | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Mahdollisuudet kehittyä ammatillisesti                      | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Mahdollisuus erikoistumiseen                                | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |

|  | Ei<br>lainkaan | Hiukan | Jonkin<br>verran | Melko<br>paljon | Erittäin<br>paljon |
|--|----------------|--------|------------------|-----------------|--------------------|
| Mahdollisuus tutkimus- ja kehittämistyöhön       | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Hyvä työyhteisö                                  | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Hyvä työterveyshuolto                            | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työn ilon kokeminen                              | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Hyvät asiakas- ja potilassuhteet                 | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Potilaiden kiitollisuus                          | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työnantajan tuki virkistys- ja kuntoilumuotoihin | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Muu, mikä? _____                                 | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |

**24. Miten *haitallisiksi* koet seuraavat mahdollisesti työhösi liittyvät tekijät nykyisessä työssäsi?**

|   | Ei<br>lainkaan | Hiukan | Jonkin<br>verran | Melko<br>paljon | Erittäin<br>paljon |
|---|----------------|--------|------------------|-----------------|--------------------|
| Työn yksitoikkoisuus                              | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työn pakkotahtisuus                               | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työaikojen sopimattomuus                          | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työtehtävien turhuus                              | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Esimiehen liiallinen työhön puuttuminen           | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Esimiehen piittaamattomuus                        | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Epäonnistumisen tai virhesuoritusten pelko työssä | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Huonot alainen-esimies –suhteet                   | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työyksikön kireä ilmapiiri                        | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Määräaikaisten työntekijöiden suuri määrä         | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Ulkomaalaistaustaiset työntekijät                 | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Kohtuuton vuorotyörasitus                         | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Potilaiden tyytymättömyys                         | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työn henkinen rasittavuus                         | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Potilaat eivät noudata hoito-ohjeita              | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Turvattomuus työpaikalla                          | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Taloudellisten resurssien niukkuus                | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Huonot työtilat                                   | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Puutteellinen välineistö                          | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Huono tiedonkulku                                 | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Runsas paperityö                                  | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| Kohtuuton työ määrä  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ATK:n käyttö   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työ yksinäistä puurtamista   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Laillistettuja ammattihenkilöitä, esim. sairaanhoitajia liian vähän          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nimikesuojattuja ammattihenkilöitä, esim. perus- ja lähihoitajia liian vähän | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Osasto-, laitos- tai hoitoapulaisia liian vähän                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Toimistohenkilöstöä liian vähän  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työpisteiden vaihtuvuus  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ei mahdollisuutta itsenäiseen päätöksentekoon                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Esimiehen epäoikeudenmukaisuus   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ristiriitä ammattietiikan ja henkilöstöpulan välillä                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Lääkärien epätasa-arvoinen suhtautuminen sairaanhoitajiin                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Muu, mikä? _____   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**25. Sillä että olen nainen/mies, on ollut merkitystä sairaanhoitajan ammatissa seuraavissa asioissa:**

|   | Ei merkitystä | On ollut hyötyä | On ollut haittaa | On ollut sekä hyötyä että haittaa | En osaa sanoa |
|---|---------------|-----------------|------------------|-----------------------------------|---------------|
| Työpaikan saannissa   | 1             | 2               | 3                | 4                                 | 5             |
| Työsuhteen vakinaistamisessa                                  | 1             | 2               | 3                | 4                                 | 5             |
| Työaikajärjestelyissä   | 1             | 2               | 3                | 4                                 | 5             |
| Mahdollisuuksissa toteuttaa omia ideoita ja näkemyksiä työssä | 1             | 2               | 3                | 4                                 | 5             |
| Työtehtävien valinnassa                                       | 1             | 2               | 3                | 4                                 | 5             |
| Etenemismahdollisuuksissa                                     | 1             | 2               | 3                | 4                                 | 5             |
| Täydennyskoulutukseen pääsyssä                                | 1             | 2               | 3                | 4                                 | 5             |
| Esimiehen suhtautumisessa                                     | 1             | 2               | 3                | 4                                 | 5             |
| Työtovereiden suhtautumisessa                                 | 1             | 2               | 3                | 4                                 | 5             |
| Työyhteisössä toimimisessa                                    | 1             | 2               | 3                | 4                                 | 5             |
| Asiakas- tai potilassuhteissa                                 | 1             | 2               | 3                | 4                                 | 5             |
| Palkan määräytymisessä  | 1             | 2               | 3                | 4                                 | 5             |
| Muussa, missä? _____  | 1             | 2               | 3                | 4                                 | 5             |

**26. Miten seuraavat kannusteet vaikuttaisivat halukkuutesi tehdä ylitöitä tai ylimääräisiä työvuoroja?**

*Vastausvaihtoehdot*      0 = ei merkitystä  
 1 = työskentelisin jonkin verran enemmän (alle 5 tuntia/vko)  
 2 = työskentelisin paljon enemmän (yli 5 tuntia/vko)  
 3 = en osaa sanoa

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| Työnantajan järjestämä/tukema lastenhoito kotona<br>(esim. lapsen sairastaessa) | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Työnantajan tukemat kodinhoitopalvelut  | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Työnantajan tuki maksullisiin virkistysmuotoihin,<br>esim. liikunta, kulttuuri  | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Korkeammat henkilökohtaiset palkkatulot   | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Täydennys- ja jatkokoulutusmahdollisuuksien parantaminen                        | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Muu, mikä? _____  | 0 | 1 | 2 | 3 |
| _____   |   |   |   |   |

**27. Miten paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi? (Jos et ole työssä, siirry suoraan kysymykseen nro 28)**

|  | Ei<br>lainkaan | Hiukan | Jonkin<br>verran | Melko<br>paljon | Erittäin<br>paljon |
|--|----------------|--------|------------------|-----------------|--------------------|
| Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu                | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Siihen, missä järjestyksessä teet työsi          | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Ajankäyttöön työssä                              | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työtahtiin                                       | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työmenetelmiin                                   | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Siihen, miten työt jaetaan työntekijöiden kesken | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Siihen, kenen kanssa työskentelet                | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Laitehankintoihin                                | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Ansiotuloihisi                                   | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työaikajärjestelyihin                            | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |

## AMMATTI-IDENTITEETTI JA ARVOSTUS

### 28. Miten hyvin seuraavat sairaanhoitajan työtä kuvaavat ilmaisut vastaavat Sinua hoitajana?

Vastausvaihtoehdot: 1 = ei lainkaan  
2 = hiukan  
3 = jonkin verran  
4 = melko paljon  
5 = erittäin paljon

|                         |   |   |   |   |   |                         |   |   |   |   |   |
|-------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|---|
| Teknikko                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Kutsumushoitaja         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Koordinoija             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Omahoitaja              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ohjaaja                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Auttaja                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Perehdyttävä            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Lohduttaja              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tukipilari              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Kuuntelija              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Terveystiedustaja       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Opettaja                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tutkija                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Sosiaalityöntekijä      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kehittäjä               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Sielunhoitaja           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Virkamies               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Portinvartija           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Johtaja                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Työryhmän jäsen         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Todistusten kirjoittaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Priorisoija             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Liukuhihnatyöntekijä    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Potilaan asioiden ajaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### 29. Miksi hakeuduit sairaanhoitajan ammattiin? Valitse tärkein.

- 1 Halusin ensisijaisesti sairaanhoitajaksi
- 2 En päässyt 1. haluamaani ammattiin, mihin? \_\_\_\_\_
- 3 Ohjauduin ammattiin sattumalta
- 4 Muu syy, mikä \_\_\_\_\_

### 30. Missä määrin seuraavat tekijät vaikuttivat sairaanhoitajaksi hakeutumiseesi?

|   | Ei<br>lainkaan | Hiukan | Jonkin<br>verran | Melko<br>paljon | Erittäin<br>paljon |
|---|----------------|--------|------------------|-----------------|--------------------|
| Oma ammatti, jolla elättää itsensä            | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Kutsumusammatti                               | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Arvostettu ammatti                            | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Varma työpaikka                               | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Perheessä/lähisuvussa hoitoalan ammattilaisia | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Halu auttaa                                   | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Sairaanhoitajapula                            | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Helppo päästä koulutukseen                    | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Oppilaitoksen läheisyys                       | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Oma tai lähiomaisen sairaus                   | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Ammatinvalinnanohjaus                         | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Monipuoliset työmahdollisuudet                | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Kiinnostus hoitotieteeseen ja tutkimukseen    | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Ystävien mielipiteet                          | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Alan tekninen haastavuus                      | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Työn itsenäisyys                              | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Vuorotyö                                      | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Mahdollisuus päästä ulkomaille työhön         | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |
| Muu tekijä,<br>mikä? _____                    | 1              | 2      | 3                | 4               | 5                  |



**31. Miten seuraavat tahot mielestäsi arvostavat nykyistä työtäsi? Jos et ole työssä, siirry suoraan kysymykseen nro 32.**

|                                     | Ei lainkaan | Hiukan | Jonkin verran | Melko paljon | Erittäin paljon |
|-------------------------------------|-------------|--------|---------------|--------------|-----------------|
| Lääkärit                            | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Oman yksikön hoitohenkilökunta      | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Oman yksikön muu henkilökunta       | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Muiden yksikköjen hoitohenkilökunta | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Potilaat/asiakkaat                  | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Lähiesimiehesi                      | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Hoitotyön ylin johto                | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Hoitotyön opettajat                 | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Hoitotyön tutkijat                  | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Ammattijärjestösi                   | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Toimipaikkakuntasi väestö           | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Suuri yleisö                        | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Tiedotusvälineet                    | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Sinä itse                           | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Perheesi, läheisesi                 | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |
| Poliittiset päätöksentekijät        | 1           | 2      | 3             | 4            | 5               |

***URASUUNNITELMAT***

**32. Missä työskentelit viisi vuotta sitten?**

|   |                               |    |                            |
|---|-------------------------------|----|----------------------------|
| 1 | Terveyskeskus                 | 9  | Aluesairaala               |
| 2 | Vanhainkoti, kunnallinen      | 10 | Psykiatrinen sairaala      |
| 3 | Vanhainkoti, yksityinen       | 11 | Yksityinen sairaala        |
| 4 | Palvelutalo/koti, kunnallinen | 12 | Valtio                     |
| 5 | Palvelutalo/koti, yksityinen  | 13 | Muu yksityinen yritys      |
| 6 | Mielenterveystoimisto         | 14 | Oma hoivayritys            |
| 7 | Yliopistollinen sairaala      | 15 | Ei sairaanhoitajan työssä, |
| 8 | Keskussairaala                |    | muualla,missä? _____       |
|   |                               |    | _____                      |

**33. Työskenteletkö tällä hetkellä samassa työyksikössä kuin viisi vuotta sitten?**

- 1 en
- 2 kyllä

**34. Jos olet vaihtanut työorganisaatiota tai työyksikköä viimeisen 5 vuoden aikana, pääasiallinen syy vaihtoon oli**

- 1 oma valinta
- 2 perhetilanne
- 3 työn uudelleen organisointi
- 4 muu, mikä? \_\_\_\_\_

**35. Oletko työskennellyt ulkomailla sairaanhoitajana?**

- 1 en
- 2 kyllä, missä maassa?  
\_\_\_\_\_ kuinka kauan? \_\_\_\_\_ vv \_\_\_\_\_ kk  
\_\_\_\_\_ kuinka kauan? \_\_\_\_\_ vv \_\_\_\_\_ kk  
\_\_\_\_\_ kuinka kauan? \_\_\_\_\_ vv \_\_\_\_\_ kk

**36. Aiotko työskennellä ulkomailla sairaanhoitajana lähitulevaisuudessa?**

- 1 en
- 2 kyllä, missä maassa? \_\_\_\_\_  
Arvioitu lähtöaika \_\_\_\_\_ vv
- 3 en osaa sanoa

**37. Missä sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiossa mieluiten haluaisit työskennellä? Valitse vain yksi vaihtoehto.**

- |   |                               |    |   |
|---|-------------------------------|----|---|
| 1 | Terveyskeskus                 | 9  | Aluesairaala  |
| 2 | Vanhainkoti, kunnallinen      | 10 | Psykiatrinen sairaala   |
| 3 | Vanhainkoti, yksityinen       | 11 | Yksityinen sairaala   |
| 4 | Palvelutalo/koti, kunnallinen | 12 | Valtio  |
| 5 | Palvelutalo/koti, yksityinen  | 13 | Muu yksityinen yritys   |
| 6 | Mielenterveystoimisto         | 14 | Oma hoivayritys   |
| 7 | Yliopistollinen sairaala      | 15 | Haluaisin työskennellä muualla kuin sosiaali- ja terveydenhuollossa, missä? |
| 8 | Keskussairaala                |    |   |
- 
- 

**38. a) Mikä on todennäköisin työorganisaatiosi vuonna 2010? Valitse vain yksi vaihtoehto.**

- |   |                               |    |  |
|---|-------------------------------|----|--|
| 1 | Terveyskeskus                 | 9  | Aluesairaala                                       |
| 2 | Vanhainkoti, kunnallinen      | 10 | Psykiatrinen sairaala                              |
| 3 | Vanhainkoti, yksityinen       | 11 | Yksityinen sairaala                                |
| 4 | Palvelutalo/koti, kunnallinen | 12 | Valtio   |
| 5 | Palvelutalo/koti, yksityinen  | 13 | Muu yksityinen yritys                              |
| 6 | Mielenterveystoimisto         | 14 | Oma hoivayritys                                    |
| 7 | Yliopistollinen sairaala      | 15 | Muu kuin sosiaali- ja terveydenhuolto, mikä? _____ |
| 8 | Keskussairaala                |    |  |
- 

**b) Haluatko työskennellä nykyisessä työpaikassasi myös vuonna 2010?**

- 1 en
- 2 kyllä
- 3 en osaa sanoa
- 4 en ole tällä hetkellä sairaanhoitajan työssä

## **SAIRAAHOITAJAKOULUTUS**

### **39. Missä määrin sait sairaanhoitajakoulutuksessasi opetusta seuraaviin tehtäviin?**

|                                | Ei lainkaan | Vain vähän | Jonkin verran | Melko paljon | Erittäin paljon | En osaa sanoa |
|--------------------------------|-------------|------------|---------------|--------------|-----------------|---------------|
| Hoitotoimenpiteiden tekemiseen | 1           | 2          | 3             | 4            | 5               | 6             |
| Terveyden edistämiseen         | 1           | 2          | 3             | 4            | 5               | 6             |
| Opetukseen ja ohjaamiseen      | 1           | 2          | 3             | 4            | 5               | 6             |
| Eettisiin kysymyksiin          | 1           | 2          | 3             | 4            | 5               | 6             |
| Yhteiskunnallisiin kysymyksiin | 1           | 2          | 3             | 4            | 5               | 6             |
| Moniammatilliseen yhteistyöhön | 1           | 2          | 3             | 4            | 5               | 6             |
| Oman työn kehittämiseen        | 1           | 2          | 3             | 4            | 5               | 6             |
| Esimiestyöhön                  | 1           | 2          | 3             | 4            | 5               | 6             |
| Tutkimustyöhön                 | 1           | 2          | 3             | 4            | 5               | 6             |
| Monikulttuuriseen osaamiseen   | 1           | 2          | 3             | 4            | 5               | 6             |

### **40. Miten saamasi sairaanhoitajakoulutus vastaa työtäsi?**

|   |                   |   |                |
|---|-------------------|---|----------------|
| 1 | erittäin huonosti | 4 | melko hyvin    |
| 2 | melko huonosti    | 5 | erittäin hyvin |
| 3 | kohtalaisesti     |   |                |

### **41. a) Kuinka tyytyväinen olet sairaanhoitajakoulutukseesi liittyneeseen käytännön harjoitteluun?**

|   |                     |   |                      |
|---|---------------------|---|----------------------|
| 1 | erittäin tyytymätön | 4 | melko tyytyväinen    |
| 2 | melko tyytymätön    | 5 | erittäin tyytyväinen |
| 3 | vaikea sanoa        |   |                      |

### **b) Kuinka tyytyväinen olet sairaanhoitajakoulutukseesi antamiin työelämän valmiuksiin?**

|   |                     |   |                      |
|---|---------------------|---|----------------------|
| 1 | erittäin tyytymätön | 4 | melko tyytyväinen    |
| 2 | melko tyytymätön    | 5 | erittäin tyytyväinen |
| 3 | vaikea sanoa        |   |                      |

### **c) Kuinka tyytyväinen olet sairaanhoitajakoulutukseesi kokonaisuudessaan?**

|   |                     |   |                      |
|---|---------------------|---|----------------------|
| 1 | erittäin tyytymätön | 4 | melko tyytyväinen    |
| 2 | melko tyytymätön    | 5 | erittäin tyytyväinen |
| 3 | vaikea sanoa        |   |                      |

**42. Osallistumisesi työnantajan maksamiin koulutustilaisuuksiin vuoden 2004 aikana?**

- 1 Työorganisaatiosi sisäiset koulutukset \_\_\_\_\_ pv
- 2 Oman työorganisaation ulkopuoliset, kotimaiset koulutukset \_\_\_\_\_ pv
- 3 Ulkomaiset kurssit ja kongressit \_\_\_\_\_ pv
- 4 En ole osallistunut

**43. Paljonko arvioit itse sijoittaneesi rahaa omaan ammatilliseen täydennyskoulutukseesi (esim. koulutustilaisuudet, ammattikirjallisuus) vuonna 2004?**

\_\_\_\_\_ EUR

***TAUSTATIETOJA***

**44. Syntymävuosi** \_\_\_\_\_

**45. Sukupuoli**

- 1 nainen
- 2 mies

**46. Siviilisääty**

- |                |                                 |
|----------------|---------------------------------|
| 1 naimaton     | 4 eronnut, asumuserossa         |
| 2 avoliitossa  | 5 leski                         |
| 3 avioliitossa | 6 rekisteröidyssä parisuhteessa |

**47. a) Bruttopalkkatulosi (=palkka ennen veroja) keskimäärin, €/kuukaudessa kaikkine lisineen**

\_\_\_\_\_

**b) Kuinka suuren osuuden bruttopalkkastasi muodostavat vuorotyölisät (=ilta-, yötyö-, viikonloppulisä?)**

\_\_\_\_\_ %.

**c) Puolisosi bruttopalkkatulot (=palkka ennen veroja) keskimäärin, €/kuukaudessa kaikkine lisineen** \_\_\_\_\_

**d) Taloutenne muut kuin palkkatulot (esim. pääomatulot) keskimäärin €/kuukaudessa**

\_\_\_\_\_

**48. Puolison ammatti**

\_\_\_\_\_

**49. Perheeseesi kuuluvien lasten syntymävuodet**

\_\_\_\_\_

**Liite 2. Sairaanhoidajina työskentelevien ja alueelta valmistuneiden prosenttiosuuden erotus**

| Sairaanhoidopiiri         | Työskentelyalue |      | Valmistumisalue |      | Ero =<br>Työskentelyalue -<br>Valmistumisalue |      |
|---------------------------|-----------------|------|-----------------|------|---|------|
|                           | n               | %    | n               | %    | n   | %    |
| HUS (Helsinki ja Uusimaa) | 680             | 20.4 | 522             | 15.7 | 158   | 4.7  |
| Varsinais-Suomi           | 277             | 8.3  | 268             | 8.1  | 9   | 0.2  |
| Satakunta                 | 177             | 5.3  | 261             | 7.9  | -84   | -2.6 |
| Kanta-Häme                | 110             | 3.3  | 129             | 3.9  | -19   | -0.6 |
| Pirkanmaa                 | 315             | 9.5  | 233             | 7.0  | 82  | 2.5  |
| Päijät-Häme               | 130             | 3.9  | 124             | 3.7  | 6   | 0.2  |
| Kymenlaakso               | 145             | 4.4  | 199             | 6.0  | -54   | -1.6 |
| Etelä-Karjala             | 100             | 3.0  | 106             | 3.2  | -6  | -0.2 |
| Etelä-Savo                | 88              | 2.6  | 133             | 4.0  | -45   | -1.4 |
| Itä-Savo                  | 53              | 1.6  | 101             | 3.0  | -48   | -1.4 |
| Pohjois-Karjala           | 118             | 3.5  | 130             | 3.9  | -12   | -0.4 |
| Pohjois-Savo              | 193             | 5.8  | 151             | 4.5  | 42  | 1.3  |
| Keski-Suomi               | 199             | 6.0  | 187             | 5.6  | 12  | 0.4  |
| Etelä-Pohjanmaa           | 126             | 3.8  | 132             | 4.0  | -6  | -0.2 |
| Vaasa                     | 92              | 2.8  | 94              | 2.8  | -2  | 0    |
| Keski-Pohjanmaa           | 77              | 2.3  | 81              | 2.4  | -4  | -0.1 |
| Pohjois-Pohjanmaa         | 262             | 7.9  | 199             | 6.0  | 63  | 1.9  |
| Kainuu                    | 56              | 1.7  | 86              | 2.6  | -30   | -0.9 |
| Länsi-Pohja               | 41              | 1.2  | 66              | 2.0  | -25   | -0.2 |
| Lappi                     | 93              | 2.8  | 118             | 3.6  | -25   | -0.8 |

Liite 3. Nykyiseen työpaikkaan hakeutumiseen vaikuttaneet syyt

|                         | Koko aineisto<br>(n=3239) |       |        | Terveyskeskus<br>(n=755) |       |        | Erikoissairaanhoido<br>(n=1547) |       |        |
|-------------------------|---------------------------|-------|--------|--------------------------|-------|--------|---------------------------------|-------|--------|
|                         | Ei lainkaan               | Vähän | Paljon | Ei lainkaan              | Vähän | Paljon | Ei lainkaan                     | Vähän | Paljon |
|                         | %                         | %     | %      | %                        | %     | %      | %                               | %     | %      |
| Työpaikan läheisyys     | 30.3                      | 30.2  | 39.5   | 25.7                     | 28.1  | 46.2   | 31.7                            | 29.8  | 38.5   |
| Ammatillinen kiinnostus | 2.0                       | 13.3  | 84.7   | 3.5                      | 21.0  | 75.5   | 1.3                             | 8.3   | 90.4   |
| Tuttu opiskeluajoilta   | 63.6                      | 15.4  | 21.0   | 70.7                     | 14.3  | 15.0   | 54.3                            | 17.9  | 27.8   |
| Puolison työ            | 70.2                      | 13.4  | 16.4   | 65.7                     | 12.4  | 21.9   | 69.1                            | 14.6  | 16.3   |
| Muut perhesyyt          | 49.8                      | 23.4  | 26.8   | 43.2                     | 24.8  | 32.0   | 50.8                            | 25.1  | 24.1   |
| Palkka                  | 52.3                      | 36.7  | 11.0   | 52.7                     | 37.4  | 9.9    | 57.3                            | 35.0  | 7.7    |
| Vapaa-ajan vietto       | 54.9                      | 28.1  | 17.0   | 59.8                     | 24.8  | 15.4   | 54.8                            | 30.0  | 15.2   |
| Ainoa mahdollisuus      | 58.8                      | 19.7  | 21.5   | 54.6                     | 17.8  | 27.6   | 59.0                            | 21.0  | 20.0   |
| Urakehitys              | 36.9                      | 39.5  | 23.6   | 44.9                     | 36.4  | 18.7   | 32.3                            | 41.9  | 25.8   |
| Pyyntö                  | 45.3                      | 18.8  | 35.9   | 44.6                     | 18.9  | 36.5   | 45.9                            | 19.6  | 34.5   |
| Suhteet                 | 83.5                      | 12.2  | 4.3    | 84.5                     | 11.8  | 3.7    | 86.6                            | 10.2  | 3.2    |
| Hyvä maine              | 38.3                      | 36.2  | 25.5   | 49.2                     | 34.2  | 16.6   | 31.2                            | 39.1  | 29.7   |
| Hyvä ilmapiiri          | 34.1                      | 30.6  | 35.3   | 36.9                     | 29.6  | 33.5   | 32.4                            | 32.0  | 35.6   |
| Työnohjaus              | 61.5                      | 27.0  | 11.5   | 72.7                     | 21.3  | 6.0    | 59.4                            | 30.0  | 10.6   |
| Perehdytys              | 46.1                      | 38.6  | 15.3   | 53.0                     | 39.3  | 7.7    | 42.8                            | 38.6  | 18.6   |
| Lähiesimies             | 40.6                      | 34.6  | 24.8   | 42.9                     | 36.0  | 21.1   | 41.1                            | 34.9  | 24.0   |
| Läheisten mielipiteet   | 56.1                      | 32.4  | 11.5   | 54.7                     | 31.5  | 13.8   | 56.6                            | 33.6  | 9.8    |
| Tekninen haastavuus     | 40.6                      | 31.4  | 28.0   | 49.5                     | 31.9  | 18.6   | 28.5                            | 33.1  | 38.4   |
| Itsenäisyys             | 20.5                      | 31.1  | 48.4   | 26.6                     | 29.5  | 43.9   | 18.7                            | 35.3  | 46.0   |
| Vuorotyö                | 60.7                      | 23.4  | 15.9   | 64.2                     | 20.6  | 15.2   | 56.5                            | 26.4  | 17.1   |
| Päivätyö                | 57.3                      | 10.1  | 32.6   | 52.7                     | 11.6  | 35.7   | 64.5                            | 8.9   | 26.6   |

|                         | Vanhainkodit<br>(n=301) |       |        | Yksityissektori<br>(n=241) |       |        | Mielenterveyssektori<br>(n=227) |       |        |
|-------------------------|-------------------------|-------|--------|----------------------------|-------|--------|---------------------------------|-------|--------|
|                         | Ei lainkaan             | Vähän | Paljon | Ei lainkaan                | Vähän | Paljon | Ei lainkaan                     | Vähän | Paljon |
|                         | %                       | %     | %      | %                          | %     | %      | %                               | %     | %      |
| Työpaikan läheisyys     | 24.4                    | 30.9  | 44.7   | 39.9                       | 33.3  | 26.8   | 27.4                            | 38.0  | 34.6   |
| Ammatillinen kiinnostus | 2.4                     | 27.3  | 70.3   | 1.7                        | 11.9  | 86.4   | 1.3                             | 40.5  | 58.2   |
| Tuttu opiskeluajoilta   | 79.9                    | 9.7   | 10.4   | 80.0                       | 9.1   | 10.9   | 58.1                            | 18.7  | 23.2   |
| Puolison työ            | 71.2                    | 14.1  | 14.7   | 81.3                       | 10.0  | 8.7    | 74.8                            | 11.9  | 13.3   |
| Muut perhesyyt          | 50.0                    | 20.7  | 29.3   | 54.1                       | 15.6  | 30.3   | 58.9                            | 20.6  | 20.5   |
| Palkka                  | 44.8                    | 40.6  | 14.6   | 33.3                       | 33.8  | 32.9   | 52.9                            | 39.0  | 8.1    |
| Vapaa-ajan vietto       | 54.0                    | 30.2  | 15.8   | 43.7                       | 26.0  | 30.3   | 60.2                            | 23.0  | 16.8   |
| Ainoa mahdollisuus      | 52.2                    | 20.7  | 27.1   | 66.1                       | 18.5  | 15.4   | 64.6                            | 20.4  | 15.0   |
| Urakehitys              | 41.8                    | 38.7  | 19.5   | 40.5                       | 32.7  | 26.8   | 33.6                            | 42.7  | 23.7   |
| Pyyntö                  | 48.0                    | 15.5  | 36.5   | 46.7                       | 16.5  | 36.8   | 42.0                            | 19.9  | 38.1   |
| Suhteet                 | 76.9                    | 18.2  | 4.9    | 76.2                       | 13.9  | 9.9    | 82.4                            | 11.3  | 6.3    |
| Hyvä maine              | 54.7                    | 29.1  | 16.2   | 26.8                       | 32.9  | 40.3   | 38.2                            | 34.7  | 27.1   |
| Hyvä ilmapiiri          | 45.6                    | 24.2  | 30.2   | 30.6                       | 29.7  | 39.7   | 26.3                            | 32.1  | 41.6   |
| Työnohjaus              | 72.8                    | 17.8  | 9.4    | 60.1                       | 22.4  | 17.5   | 32.3                            | 36.3  | 31.4   |
| Perehdytys              | 56.8                    | 33.8  | 9.4    | 40.3                       | 38.9  | 20.8   | 35.9                            | 44.8  | 19.3   |
| Lähiesimies             | 44.0                    | 26.9  | 29.1   | 32.2                       | 37.4  | 30.4   | 33.0                            | 37.6  | 29.4   |
| Läheisten mielipiteet   | 56.7                    | 30.4  | 12.9   | 51.7                       | 34.9  | 13.4   | 59.9                            | 27.5  | 12.6   |
| Tekninen haastavuus     | 59.8                    | 29.7  | 10.5   | 41.5                       | 29.5  | 29.0   | 58.4                            | 26.4  | 15.2   |
| Itsenäisyys             | 22.6                    | 28.1  | 49.3   | 13.2                       | 21.4  | 65.4   | 19.8                            | 28.0  | 52.2   |
| Vuorotyö                | 65.4                    | 20.6  | 14.0   | 64.8                       | 23.9  | 11.3   | 60.1                            | 20.0  | 19.7   |
| Päivätyö                | 54.2                    | 11.4  | 34.4   | 42.3                       | 10.6  | 47.1   | 58.9                            | 7.9   | 33.2   |

Liite 4. Työtyytyväisyyteen vaikuttaneet tekijät sektoreittain

|                                | Koko aineisto<br>(n=3239) |       |        | Terveyskeskus<br>(n=755) |       |        | Erikoissairaanhoido<br>(n=1547) |       |        |
|--------------------------------|---------------------------|-------|--------|--------------------------|-------|--------|---------------------------------|-------|--------|
|                                | Ei lainkaan               | Vähän | Paljon | Ei lainkaan              | Vähän | Paljon | Ei lainkaan                     | Vähän | Paljon |
|                                | %                         | %     | %      | %                        | %     | %      | %                               | %     | %      |
| Turvattu toimeentulo           | 3.4                       | 31.4  | 65.2   | 3.4                      | 31.9  | 64.7   | 3.3                             | 34.5  | 62.2   |
| Kohtuulliset tulot             | 34.0                      | 49.6  | 16.4   | 37.8                     | 49.7  | 12.5   | 38.3                            | 50.0  | 11.7   |
| Arvostettu ammatti             | 13.1                      | 55.4  | 31.5   | 13.2                     | 57.9  | 28.9   | 12.1                            | 55.5  | 32.4   |
| Itsenäinen asema               | 13.1                      | 44.3  | 42.6   | 15.3                     | 43.2  | 41.5   | 13.9                            | 50.2  | 35.9   |
| Omien ideoiden toteutus        | 6.4                       | 47.4  | 46.2   | 6.1                      | 47.4  | 46.5   | 7.8                             | 53.6  | 38.6   |
| Työaika-autonomia              | 10.4                      | 49.5  | 40.1   | 12.3                     | 52.1  | 35.6   | 10.1                            | 52.7  | 37.2   |
| Ei työtä työajan ulkopuolella  | 17.4                      | 38.9  | 43.7   | 19.6                     | 40.1  | 40.3   | 15.5                            | 38.6  | 45.9   |
| Näkyvät työtulokset            | 4.2                       | 46.7  | 49.1   | 3.9                      | 53.0  | 43.1   | 3.1                             | 40.9  | 56.0   |
| Toimenkuvan selkeys            | 5.2                       | 42.9  | 51.9   | 5.3                      | 45.8  | 48.9   | 3.7                             | 42.1  | 54.2   |
| Tunnustus tehdystä työstä      | 13.6                      | 56.4  | 30.0   | 14.2                     | 55.5  | 30.3   | 14.4                            | 58.5  | 27.1   |
| Tehtävien kiinnostavuus        | 1.4                       | 26.6  | 72.0   | 1.8                      | 33.3  | 64.9   | 0.9                             | 22.9  | 76.2   |
| Etenemismahdollisuudet         | 36.1                      | 48.7  | 15.2   | 38.8                     | 48.5  | 12.7   | 34.9                            | 49.6  | 15.5   |
| Mahdollisuus työnohjaukseen    | 31.5                      | 43.8  | 24.7   | 42.1                     | 41.4  | 16.5   | 28.5                            | 48.6  | 22.9   |
| Täydennyskoulutuksen saaminen  | 10.0                      | 48.3  | 41.7   | 10.9                     | 50.5  | 38.6   | 8.8                             | 51.4  | 39.8   |
| Ammatillinen kehitys           | 5.1                       | 42.0  | 52.9   | 4.9                      | 49.1  | 46.0   | 4.3                             | 40.4  | 55.3   |
| Mahdollisuus erikoistumiseen   | 27.4                      | 45.5  | 27.1   | 33.1                     | 43.6  | 23.3   | 22.7                            | 47.5  | 29.8   |
| Mahdollisuus tutkimustyöhön    | 30.2                      | 51.0  | 18.8   | 39.0                     | 46.8  | 14.2   | 24.0                            | 55.4  | 20.6   |
| Hyvä työyhteisö                | 4.2                       | 32.0  | 63.8   | 4.3                      | 32.7  | 63.0   | 4.2                             | 32.5  | 63.3   |
| Hyvä työterveyshuolto          | 18.5                      | 51.6  | 29.9   | 13.0                     | 50.9  | 36.1   | 23.3                            | 55.8  | 20.9   |
| Työn ilo                       | 2.8                       | 34.5  | 62.7   | 2.6                      | 37.1  | 60.3   | 3.1                             | 44.6  | 52.3   |
| Hyvät asiakassuhteet           | 1.3                       | 22.4  | 76.3   | 1.5                      | 23.0  | 75.5   | 1.4                             | 22.9  | 75.7   |
| Potilaiden kiittolisuus        | 3.3                       | 32.1  | 64.6   | 1.7                      | 31.8  | 66.5   | 3.7                             | 28.5  | 67.8   |
| Työnantajan tuki virkistykseen | 25.1                      | 58.5  | 16.4   | 24.7                     | 59.3  | 16.0   | 26.5                            | 61.2  | 12.3   |

|                                | Vanhainkodit<br>(n=301) |       |        | Yksityissektori<br>(n=241) |       |        | Mielenterveyssektori<br>(n=227) |       |        |
|--------------------------------|-------------------------|-------|--------|----------------------------|-------|--------|---------------------------------|-------|--------|
|                                | Ei lainkaan             | Vähän | Paljon | Ei lainkaan                | Vähän | Paljon | Ei lainkaan                     | Vähän | Paljon |
|                                | %                       | %     | %      | %                          | %     | %      | %                               | %     | %      |
| Turvattu toimeentulo           | 3.4                     | 23.3  | 73.3   | 1.3                        | 24.0  | 74.7   | 3.6                             | 32.2  | 64.2   |
| Kohtuulliset tulot             | 25.9                    | 52.3  | 21.8   | 12.2                       | 46.2  | 41.6   | 35.6                            | 48.0  | 16.4   |
| Arvostettu ammatti             | 12.6                    | 54.1  | 33.3   | 12.6                       | 52.1  | 35.3   | 16.0                            | 53.8  | 30.2   |
| Itsenäinen asema               | 13.1                    | 35.1  | 51.8   | 9.2                        | 33.0  | 57.8   | 9.8                             | 45.3  | 44.9   |
| Omien ideoiden toteutus        | 5.1                     | 38.6  | 56.3   | 6.3                        | 34.8  | 58.9   | 2.7                             | 43.1  | 54.2   |
| Työaika-autonomia              | 9.2                     | 44.4  | 46.4   | 8.8                        | 35.2  | 56.0   | 12.0                            | 47.5  | 40.5   |
| Ei työtä työajan ulkopuolella  | 22.6                    | 40.4  | 37.0   | 18.7                       | 36.6  | 44.7   | 13.1                            | 39.8  | 47.1   |
| Näkyvät työtulokset            | 7.8                     | 54.4  | 37.8   | 4.6                        | 41.3  | 54.1   | 7.6                             | 57.7  | 34.7   |
| Toimenkuvan selkeys            | 11.2                    | 42.4  | 46.4   | 7.1                        | 37.8  | 55.1   | 6.2                             | 46.2  | 47.6   |
| Tunnustus tehdystä työstä      | 13.3                    | 52.3  | 34.4   | 9.2                        | 49.6  | 41.2   | 13.4                            | 62.0  | 24.6   |
| Tehtävien kiinnostavuus        | 4.1                     | 39.3  | 56.6   | 1.7                        | 21.9  | 76.4   | 0.9                             | 21.8  | 77.3   |
| Etenemismahdollisuudet         | 37.8                    | 43.8  | 18.4   | 33.1                       | 45.3  | 21.6   | 38.4                            | 50.5  | 11.1   |
| Mahdollisuus työnohjaukseen    | 37.3                    | 41.5  | 21.2   | 33.8                       | 37.9  | 28.3   | 7.6                             | 31.1  | 61.3   |
| Täydennyskoulutuksen saaminen  | 13.0                    | 46.1  | 40.9   | 13.1                       | 43.0  | 43.9   | 6.7                             | 34.7  | 58.6   |
| Ammatillinen kehitys           | 12.3                    | 43.7  | 44.0   | 8.4                        | 38.6  | 53.0   | 1.3                             | 31.5  | 67.2   |
| Mahdollisuus erikoistumiseen   | 37.0                    | 41.5  | 21.5   | 31.6                       | 45.3  | 23.1   | 22.3                            | 42.2  | 35.5   |
| Mahdollisuus tutkimustyöhön    | 42.4                    | 40.7  | 16.9   | 34.2                       | 44.7  | 21.1   | 24.3                            | 55.5  | 20.2   |
| Hyvä työyhteisö                | 4.6                     | 34.6  | 60.8   | 5.3                        | 26.4  | 68.3   | 3.8                             | 27.2  | 69.0   |
| Hyvä työterveyshuolto          | 14.1                    | 51.7  | 34.2   | 14.3                       | 41.6  | 44.1   | 21.3                            | 46.3  | 32.4   |
| Työn ilo                       | 3.2                     | 35.6  | 61.2   | 2.2                        | 25.9  | 71.9   | 2.3                             | 37.3  | 60.4   |
| Hyvät asiakassuhteet           | 1.4                     | 19.9  | 78.7   | 0.9                        | 16.3  | 82.8   | 1.4                             | 28.5  | 70.1   |
| Potilaiden kiittolisuus        | 1.1                     | 31.3  | 67.6   | 3.1                        | 28.0  | 68.9   | 7.4                             | 59.0  | 33.6   |
| Työnantajan tuki virkistykseen | 23.2                    | 54.0  | 22.8   | 18.3                       | 54.3  | 27.4   | 30.0                            | 55.2  | 14.8   |



Liite 5. Työtyytyttömyyteen vaikuttaneet tekijät

|  | Koko aineisto<br>(n=3239) |       |        | Terveyskeskus<br>(n=755) |       |        | Erikoissairaanhoido<br>(n=1547) |       |        |
|--|---------------------------|-------|--------|--------------------------|-------|--------|---------------------------------|-------|--------|
|  | Ei lainkaan               | Vähän | Paljon | Ei lainkaan              | Vähän | Paljon | Ei lainkaan                     | Vähän | Paljon |
|  | %                         | %     | %      | %                        | %     | %      | %                               | %     | %      |
| Työn yksitoikkoisuus                           | 54.6                      | 38.9  | 6.5    | 49.9                     | 43.0  | 7.1    | 59.6                            | 35.7  | 4.7    |
| Työn pakkotahtisuus                            | 21.2                      | 48.4  | 30.4   | 13.7                     | 47.5  | 38.8   | 18.6                            | 50.3  | 31.1   |
| Työaikaisten sopimattomuus                     | 43.0                      | 45.5  | 11.5   | 45.3                     | 43.8  | 10.9   | 38.2                            | 50.2  | 11.6   |
| Työtehtävien turhuus                           | 46.1                      | 46.7  | 7.2    | 46.4                     | 46.1  | 7.5    | 45.3                            | 47.6  | 7.1    |
| Esimiehen liiallinen työhön puuttuminen        | 64.0                      | 29.8  | 6.2    | 65.9                     | 27.0  | 7.1    | 63.6                            | 31.4  | 5.0    |
| Esimiehen piittaamattomuus                     | 46.9                      | 35.3  | 17.8   | 42.8                     | 37.1  | 20.1   | 47.8                            | 35.6  | 16.6   |
| Epäonnistumisten pelko                         | 32.5                      | 56.8  | 10.7   | 31.6                     | 56.2  | 12.2   | 29.7                            | 58.3  | 12.0   |
| Huonot alainen-esimies suhteet                 | 50.4                      | 35.3  | 14.3   | 51.2                     | 34.9  | 13.9   | 49.2                            | 36.4  | 14.4   |
| Työyksikön kireä ilmapiiri                     | 38.5                      | 46.3  | 15.2   | 39.2                     | 46.8  | 14.0   | 35.5                            | 48.9  | 15.6   |
| Määräaikaisten suuri määrä                     | 38.7                      | 42.3  | 19.0   | 37.2                     | 44.1  | 18.7   | 35.6                            | 44.6  | 19.8   |
| Ulkomaalaistaustaiset                          | 85.9                      | 11.3  | 2.8    | 84.5                     | 12.4  | 3.1    | 85.3                            | 12.2  | 2.5    |
| Kohtuuton vuorotyöjärjestys                    | 51.4                      | 34.0  | 14.6   | 55.6                     | 30.5  | 13.9   | 43.6                            | 39.9  | 16.5   |
| Potilaiden tyytymättömyys                      | 38.2                      | 52.3  | 9.5    | 29.7                     | 58.1  | 12.2   | 40.0                            | 51.9  | 8.1    |
| Työn henkinen rasittavuus                      | 8.9                       | 53.6  | 37.5   | 7.7                      | 49.7  | 42.6   | 7.9                             | 56.2  | 35.9   |
| Potilaat eivät noudata hoito-ohjeita           | 32.7                      | 57.3  | 10.0   | 24.7                     | 65.2  | 10.1   | 35.0                            | 56.9  | 8.1    |
| Turvattomuus työpaikalla                       | 37.2                      | 50.7  | 12.1   | 28.6                     | 56.6  | 14.8   | 39.6                            | 50.7  | 9.7    |
| Niukat taloudelliset resurssit                 | 11.5                      | 50.6  | 37.9   | 7.1                      | 44.3  | 48.6   | 11.6                            | 55.4  | 33.0   |
| Huonot työtilat                                | 24.3                      | 48.1  | 27.6   | 24.8                     | 46.2  | 29.0   | 19.8                            | 49.6  | 30.6   |
| Puutteellinen välineistö                       | 33.1                      | 51.7  | 15.2   | 27.3                     | 53.0  | 19.7   | 32.9                            | 53.8  | 13.3   |
| Huono tiedonkulku                              | 15.1                      | 61.5  | 23.4   | 12.0                     | 60.5  | 27.5   | 15.3                            | 62.9  | 21.8   |
| Runsas paperityö                               | 19.8                      | 55.0  | 25.2   | 19.2                     | 56.8  | 24.0   | 16.6                            | 55.5  | 27.9   |
| Kohtuuton työmäärä                             | 14.9                      | 47.9  | 37.2   | 9.2                      | 44.3  | 46.5   | 13.2                            | 49.3  | 37.5   |
| Atk:n käyttö                                   | 47.5                      | 39.9  | 12.6   | 49.2                     | 39.2  | 11.6   | 40.7                            | 43.8  | 15.5   |
| Työ yksinäistä                                 | 54.7                      | 36.0  | 9.3    | 49.1                     | 38.9  | 12.0   | 59.9                            | 34.3  | 5.8    |
| Liian vähän laillistettuja ammattihenkilöitä   | 26.0                      | 43.8  | 30.2   | 18.4                     | 45.5  | 36.1   | 22.9                            | 46.1  | 31.0   |
| Liian vähän lähi/perushoitajia                 | 43.5                      | 38.2  | 18.3   | 29.7                     | 44.3  | 26.0   | 46.9                            | 37.6  | 15.5   |
| Liian vähän osasto-, laitosapulaisia           | 45.1                      | 41.3  | 13.6   | 41.4                     | 43.3  | 15.3   | 42.7                            | 45.2  | 12.1   |
| Liian vähän toimistohenkilöstöä                | 45.3                      | 40.9  | 13.8   | 44.7                     | 40.2  | 15.1   | 40.0                            | 45.6  | 14.4   |
| Työpisteiden vaihtuvuus                        | 74.0                      | 21.0  | 5.0    | 76.9                     | 18.6  | 4.5    | 70.7                            | 23.5  | 5.8    |
| Ei itsenäistä päätöksentekoa                   | 49.2                      | 43.5  | 7.3    | 48.1                     | 45.7  | 6.2    | 47.9                            | 45.0  | 7.1    |
| Epäoikeudenmukainen esimies                    | 51.3                      | 33.9  | 14.8   | 51.3                     | 31.9  | 16.8   | 50.1                            | 35.7  | 14.2   |
| Ristiriitit: ammattietiikka ja henkilöstöpuoli | 21.4                      | 44.0  | 34.6   | 15.2                     | 42.5  | 42.3   | 19.4                            | 47.5  | 33.1   |
| Lääkärien epätasa-arvoinen suhtautuminen       | 45.6                      | 39.8  | 14.6   | 45.3                     | 40.0  | 14.7   | 36.7                            | 46.2  | 17.1   |

jatkuu

|   | Vanhainkodit<br>(n=301) |       |        | Yksityissektori<br>(n=241) |       |        | Mielenterveyssektori<br>(n=227) |       |        |
|---|-------------------------|-------|--------|----------------------------|-------|--------|---------------------------------|-------|--------|
|   | Ei lainkaan             | Vähän | Paljon | Ei lainkaan                | Vähän | Paljon | Ei lainkaan                     | Vähän | Paljon |
|   | %                       | %     | %      | %                          | %     | %      | %                               | %     | %      |
| Työn yksitoikkoisuus                          | 42.4                    | 41.7  | 15.9   | 53.8                       | 39.9  | 6.3    | 55.0                            | 40.6  | 4.4    |
| Työn pakkotahtisuus                           | 20.2                    | 46.5  | 33.3   | 41.4                       | 44.8  | 13.8   | 30.8                            | 55.6  | 13.6   |
| Työaikojen sopimattomuus                      | 47.1                    | 39.7  | 13.2   | 52.6                       | 35.3  | 12.1   | 47.7                            | 41.8  | 10.5   |
| Työtehtävien turhuus                          | 45.5                    | 45.4  | 9.1    | 48.9                       | 43.5  | 7.6    | 45.3                            | 48.1  | 6.6    |
| Esimiehen liiallinen työhön puuttuminen       | 61.6                    | 29.3  | 9.1    | 62.7                       | 29.8  | 7.5    | 66.0                            | 29.1  | 4.9    |
| Esimiehen piittaamattomuus                    | 51.4                    | 32.6  | 16.0   | 47.3                       | 30.8  | 21.9   | 51.6                            | 35.7  | 12.7   |
| Epäonnistumisten pelko                        | 38.0                    | 53.9  | 8.1    | 40.2                       | 52.3  | 7.5    | 38.8                            | 56.8  | 4.4    |
| Huonot alainen-esimies suhteet                | 47.8                    | 39.0  | 13.2   | 55.7                       | 29.1  | 15.2   | 54.7                            | 34.3  | 11.0   |
| Työyksikön kireä ilmapiiri                    | 38.5                    | 45.9  | 15.6   | 49.1                       | 38.6  | 12.3   | 45.3                            | 42.7  | 12.0   |
| Määräaikaisten suuri määrä                    | 32.3                    | 43.1  | 24.6   | 63.1                       | 27.1  | 9.8    | 42.4                            | 40.0  | 17.6   |
| Ulkomaalaistaustaiset                         | 82.4                    | 13.2  | 4.4    | 93.7                       | 4.6   | 1.7    | 88.5                            | 8.8   | 2.7    |
| Kohtuuton vuorotyörasitus                     | 57.7                    | 26.7  | 15.6   | 68.2                       | 23.8  | 8.0    | 55.1                            | 33.3  | 11.6   |
| Potilaiden tyytymättömyys                     | 39.3                    | 50.8  | 9.9    | 53.0                       | 41.5  | 5.5    | 32.4                            | 55.1  | 12.5   |
| Työn henkinen rasittavuus                     | 10.4                    | 49.9  | 39.7   | 18.1                       | 54.9  | 27.0   | 4.8                             | 50.7  | 44.5   |
| Potilaat eivät noudata hoito-ohjeita          | 42.3                    | 48.2  | 9.5    | 47.6                       | 44.6  | 7.8    | 13.3                            | 64.2  | 22.5   |
| Turvattomuus työpaikalla                      | 46.8                    | 45.1  | 8.1    | 53.4                       | 37.8  | 8.8    | 20.4                            | 57.4  | 22.2   |
| Niukat taloudelliset resurssit                | 10.4                    | 41.1  | 48.5   | 26.7                       | 54.3  | 19.0   | 11.0                            | 45.4  | 43.6   |
| Huonot työtilat                               | 25.9                    | 50.5  | 23.6   | 41.8                       | 43.4  | 14.8   | 26.0                            | 48.0  | 26.0   |
| Puutteellinen välineistö                      | 25.9                    | 55.6  | 18.5   | 47.9                       | 41.1  | 11.0   | 37.0                            | 48.9  | 14.1   |
| Huono tiedonkulku                             | 13.8                    | 63.6  | 22.6   | 21.9                       | 57.4  | 20.7   | 14.1                            | 63.8  | 22.1   |
| Runsas paperityö                              | 29.8                    | 48.5  | 21.7   | 31.2                       | 55.7  | 13.1   | 16.4                            | 52.2  | 31.4   |
| Kohtuuton työmäärä                            | 17.6                    | 46.9  | 35.5   | 30.1                       | 51.7  | 18.2   | 22.1                            | 49.1  | 28.8   |
| Atk:n käyttö                                  | 59.3                    | 32.9  | 7.8    | 64.1                       | 29.1  | 6.8    | 47.5                            | 39.2  | 13.3   |
| Työ yksinäistä                                | 45.5                    | 42.3  | 12.2   | 59.9                       | 29.5  | 10.6   | 51.5                            | 33.9  | 14.6   |
| Liian vähän laillistettuja ammattihenkilöitä  | 25.2                    | 45.2  | 29.6   | 50.1                       | 34.6  | 15.3   | 39.5                            | 38.0  | 22.5   |
| Liian vähän lähi/perushoitajia                | 23.1                    | 45.0  | 31.9   | 70.1                       | 21.3  | 8.6    | 58.5                            | 34.0  | 7.5    |
| Liian vähän osasto-, laitosapulaisia          | 39.1                    | 37.1  | 23.8   | 66.9                       | 23.2  | 9.9    | 54.9                            | 36.7  | 8.4    |
| Liian vähän toimistohenkilöstöä               | 53.0                    | 34.4  | 12.6   | 62.0                       | 28.9  | 9.1    | 55.5                            | 34.7  | 9.8    |
| Työpisteiden vaihtuvuus                       | 75.6                    | 20.0  | 4.4    | 82.8                       | 15.0  | 2.2    | 81.3                            | 15.6  | 3.1    |
| Ei itsenäistä päätöksentekoa                  | 51.0                    | 40.8  | 8.2    | 58.3                       | 32.2  | 9.5    | 50.6                            | 44.5  | 4.9    |
| Epäoikeudenmukainen esimies                   | 54.7                    | 31.0  | 14.3   | 56.5                       | 29.9  | 13.6   | 54.1                            | 33.0  | 12.9   |
| Ristiriita: ammattietiikka ja henkilöstöpuol: | 20.8                    | 36.9  | 42.3   | 42.5                       | 42.4  | 15.1   | 29.3                            | 41.4  | 29.3   |
| Lääkärien epätasa-arvoinen suhtautuminen      | 68.5                    | 25.0  | 6.5    | 65.9                       | 24.9  | 9.2    | 47.1                            | 37.8  | 15.1   |



## **Työelämän tutkimuskeskus**

### **Postiosoite**

33014 Tampereen yliopisto

### **Käyntiosoite**

Kanslerinrinne I

Tampere

Puhelin 03 3551 7021

Faksi 03 3551 7265

### **Julkaisujen myynti**

Tampereen yliopisto

Tiedekirjakauppa TAJU

33014 Tampereen yliopisto

Puhelin 03 3551 6055

<http://granum.uta.fi/>

ISBN 978-951-44-7644-0

ISBN 978-951-44-7645-7 (pdf)

ISSN 0785-2657