

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja (AMK)

Raija Heiskanen

VETOVOIMAINEN HOITOTYÖN TYÖYHTEISÖ È hoitotyön opiskelijan näkökulma

Opinnäytetyö 2010

TIIVISTELMÄ

Heiskanen Raija

Vetovoimainen hoitotyön työyhteisö E hoitotyön opiskelijan näkökulma

Sivumäärä 45, liitteitä 2

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Sosiaali- ja terveysala, hoitotyön koulutusohjelma

Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

Opinnäytetyö 2010

Ohjaaja: yliopettaja Päivi Löfman

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vetovoimaisuutta edistävän työyhteisön piirteitä sekä niitä piirteitä, jotka estävät työyhteisön vetovoimaisuutta hoitotyön opiskelijan mielestä. Hoitotyön vetovoimaisuuteen on alettu kiinnittää huomiota henkilöstön riittävyden varmistamiseksi. Vuosien 2010. 2023 aikana sosiaali- ja terveysalalta jää eläkkeelle yli 40 % työvoimasta. Useissa tutkimuksissa on todettu tarve parantaa hoitotyön vetovoimaa ja imagoa.

Opinnäytetyö on laadullinen, ja tutkimusaineisto kerättiin avoimilla kysymyksillä valmistumassa olevilta sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoilta. Kaikilla vastaajilla oli kokemusta erilaisista hoitoalan työyhteisöistä, joissa he olivat tehneet sijaisuuksia opintojensa ohessa. Kaikki vastaajat olivat aikuisopiskelijoita. Avoimia esseekysymyksiä lähetettiin kahdelletoista (n=12) opiskelijalle, joista palautui yhdeksän (n=9) vastausta.

Vastauksissa vetovoimaisesta työyhteisöstä korostuivat koulutus- ja kehittämismyönteisyys, yhteistoiminnallinen työyhteisö, dialogisuuden eli vastavuoroisen vuorovaikutuksen toteutuminen, hyvät käytöstavat sekä hyvä johtaminen. Vetovoimaisuutta vähentävinä tekijöinä nousivat esiin huonot käytöstavat, yhteistoiminnan puute ja eriarvoistaminen, voimavarojen vähäisyys, dialogisuuden ominaispiirteiden puuttuminen, kehitymis- ja kehittämishaluttomuus sekä hallinnon ja esimiestyön puutteet.

Tuloksia voidaan hyödyntää hoitotyön työpaikkojen kehittämistyössä, jotta hoitotyön työpaikka säilyttäisi vetovoimaisuutensa tai siitä tulisi vetovoimainen. Vetovoimaisuutta lisäämällä helpotetaan rekrytointia hoitotyön alalle sekä sitoutetaan osaavaa henkilöstöä työhönsä. Työyhteisöjen tulisi olla kehittyviä, yhteistoiminnallisuuteen pyrkiviä sekä avoimen viestinnän ja vuorovaikutuksen lisäämiseen tähtääviä. Tulevat hoitotyöntekijät arvostavat työyhteisöä, jossa on avoin keskustelukulttuuri, kyky kehittyä ja sekä riittävästi voimavaroja tehdä hoitotyötä toimivassa yhteistyössä.

Tulevaisuudessa tutkimusta voisi suunnata määrällisen ja mittavaan tutkimuksen suuntaan, sillä merkittävää olisi tietää kuinka paljon koulutettuja hoitajia siirtyy muille aloille työhön ja koulutukseen. Lisäksi olisi kiinnostavaa selvittää laajemmin moniammatillisen työyhteisön näkökulmasta hoitotyön vetovoimaisuustekijöitä.

Asiasanat: Sairaanhoitajaopiskelija, vetovoimaisuutta edistävät ja estävät tekijät, opiskelijan kokemus

ABSTRACT

Raija Heiskanen

An attractive nursing work community . nursing students perspective

45 pages, 2 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Social and healthcare, Lappeenranta

Nursing

Tutor: Principal lecturer Päivi Löfman

The aim of this study is to establish features that increase and decrease the attraction of a work community for nursing students. The attraction of nursing has become an important issue, since it is essential to ensure that there will be enough nurses in the future. Over 40 percent of the labour force in social and healthcare will retire during the period of 2010. 2023. Recent studies have shown that the attraction of nursing needs to be increased.

My study is qualitative. The research material was collected from nursing and public health nursing students with open-ended questions. All respondents had experience of different work communities where they had had temporary posts during their studies. All respondents were adult students. Open essay questions were sent to twelve (n=12) students, of whom nine (n=9) responded.

The descriptions of an attractive work community emphasize the importance of positive attitudes towards training and development, a collaborative work community, dialogic interaction, good manners, and good management. The attraction of the work community is reduced by lack of good manners, lack of collaboration, lack of resources, lack of two-way communication, reluctance to training and improvements, and management shortcomings.

The results of this study can be used to make nursing jobs more attractive. It is easier to recruit new nurses to attractive work communities. In addition, the existing personnel is more likely to stay. New nurses appreciate work communities with open communication, ability to develop, and enough resources for collaborative nursing.

In the future, it would be interesting to take a quantitative approach to this subject. It is important to find out how many qualified nurses leave their jobs and move to different occupations or training. In addition, it would be interesting to study the attraction of nursing from the perspective of multi-professional work community.

Keywords: nursing student, features that increase and decrease attraction of a work community, student experience

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Vetovoima käsitteenä	7
2.2 Vetovoimaisen työyhteisön edellytykset	7
2.3 Vuorovaikutus työyhteisössä	8
2.4 Luottamus työyhteisössä	9
2.5 Palautteen merkitys	10
2.6 Vetovoimainen työyhteisö hoitoalalla	11
2.7 Työn vetovoimaisuutta vähentäviä ja uupumukselle altistavia tekijöitä hoitotyössä	12
2.8 Työyhteisön ristiriidat ja niiden käsitteleminen	14
3 VALMISTUVA SAIRAAHOITAJAOPIKSELIJA	15
3.1 Valmistuvan sairaanhoitajan taitoja	15
3.2 Sairaanhoitajan osaamisvaatimukset	16
3.3 Opiskelijan toimiminen sairaanhoitajan sijaisena	16
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	17
5 OPINNÄYTETYÖMENETELMÄ	17
5.1 Menetelmälliset lähtökohdat	17
5.2 Tiedonantajien valinta	18
5.3 Aineiston hankintamenetelmä	19
5.4 Tiedonantajien avoimet kysymykset	20
5.5 Aineiston analyysi	20
5.6 Opinnäytetyön eettisyyden ja luotettavuuden näkökohdat	21
6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	23
6.1 Vetovoimaisuutta edistäviä tekijöitä työyhteisössä	23
6.1.1 Kehittäminen ja kehittyminen	24
6.1.2 Yhteistoiminnallisuus	25
6.1.3 Dialogisuuden ominaispiirteiden toteutuminen	26
6.1.4 Hyvät käytöstavat	26
6.1.5 Hyvä johtaminen	28
6.2 Vetovoimaisuutta estäviä tekijöitä työyhteisössä	29
6.2.1 Huonot käytöstavat ja epäammattillisuus	30
6.2.2 Yhteistoiminnan puute ja eriarvoistaminen	31
6.2.3 Voimavarojen vähäisyys	31
6.2.4 Dialogisuuden ominaispiirteiden puuttuminen	32
6.2.5 Kehittämisen- ja kehittymishaluttomuus	33
6.2.6 Hallinnon ja esimiestyön puutteet	33
7 POHDINTA	36
7.1 Opinnäytetyön eettisyys luotettavuus ja	36
7.2 Tulosten tarkastelu	38
7.3 Tulosten hyödynnettävyys	41
TAULUKOT	
Taulukko 1. Uupumukselle altistavia tekijöitä työyhteisössä	13
Taulukko 2. Essee-kysymysosiot	20
Taulukko 3. Tutkimusaineiston analyysin esimerkki (a)	21
Taulukko 4. Tutkimusaineiston analyysin esimerkki (b)	23
Taulukko 5. Tutkimusaineiston analyysin esimerkki (c)	34

KUVIOT

Kuvio 1. Työyhteisön vetovoimaisuutta edistäviä tekijöitä

28

Kuvio 2. Työyhteisön vetovoimaisuutta estäviä tekijöitä

35

LÄHTEET

42

LIITTEET

Liite 1. Saate

Liite 2. Esseekysymykset

1 JOHDANTO

Sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden työskentely hoitotyön työpaikoissa opintojen ohessa on yleistä. Eri vaiheissa opiskelevat tulevat sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat tekevät hoitajan sijaisuuksia ja saavat samalla kokemusta työyhteisöistä. Työilmapiiriin ja työyhteisöön liittyvät tekijät voivat vaikuttaa tulevan työpaikan valintaan. Hoidettavien määrän kasvaessa tulee hoitotyöstä haasteellista. Se asettaa uusia vaatimuksia työn organisoimiseksi niin, että työntekijöitä on riittävästi ja työ koetaan mielekkäänä ja vetovoimaisena. Koulutetun työvoiman pitäminen hoitoalalla vaatii vetovoimaisen organisatiokulttuurin kehittämistä, johon sisältyy hyvä johtaminen. Aiheen ajankohtaisuutta tuo esiin myös Kuopion yliopistossa meneillään oleva 2006 - 2012 Vetovoimainen ja turvallinen sairaala- tutkimus- ja kehittämishanke, jonka tavoitteena on tuottaa suomalainen vetovoimaisen ja turvallisen sairaalan (magneettisairaalan) malli.

Työvoimapula monissa hoitotyön työpisteissä on todellisuutta. Työpaikan ilmaisiin, työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät seikat ovat niitä tekijöitä, joilla työhönsä sitoutuneita hoitoalan ammattilaisia saadaan hoitotyöhön. Työyhteisöjen työilmapiiri on tärkeä asia myös potilaiden hyvän hoidon kannalta. Hyvä yhteistyö ja keskinäinen arvostus terveydenhuollon hallinnossa sekä kentällä takaavat myös potilaille hyvää ja inhimillistä hoitoa sekä tekevät työpaikasta vetovoimaisen työntekijän näkökulmasta. (ETENE 2001.) Kansten (2006,10. 14). mukaan työyhteisölliset tekijät ovat olennaisena osana työuupumusprosessin etenemisessä. Samankaltaiset tekijät kaikissa työyhteisöissä, joko tukevat jaksamista tai tekevät siitä haasteellisen.

Tämän opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, sillä eläkepoistuma vie monesta sosiaali- ja terveysalan ammatista yli 40 % työvoimasta vuosina 2010. 2023 (TEHY 2010). Opinnäytetyön tarkoituksena on saada sairaanhoitajaopiskelijoiden kuvaamana tietoa niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat työyhteisön vetovoimaisuuteen työpaikkana ja toisaalta selvittää niitä piirteitä, jotka vähentävät työyhteisön vetovoimaa.

2 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

2.1 Vetovoima -käsitteenä

Vetovoima on synonyymi suomen kielen sanalle houkuttelevuus. Ne ovat ominaisuuksia, joilla kuvataan asian vetovoimaisuutta, yksilön tai joukon käytöstä ja asenteita siihen. (Nykysuomen sanakirja 2002.)

Fysiikassa vetovoima määritellään voimaksi joka vetää jotakin puoleensa, kuten maapallo pienempiä taivaankappaleita. Toiseksi vetovoima tarkoittaa vetämiseen tarvittavaa voimaa. Kolmanneksi vetovoima voi olla kuvaavaa, kuten viehtymys, kiehtovuus ja houkuttelevuus (houkutus), kuten vetovoima hoitotyöhön. Vetovoima voi vielä tarkoittaa ihmisen viehätystä tai voimaa, esimerkiksi joku on vetovoimainen esiintyjä. (Nykysuomen sanakirja 2002.)

Terveydenhoitoalan vetovoimaisuus on alalla uusi käsite, ja erilaisia malleja vetovoimaisuuden parantamiseksi on haettu ympäri maailmaa. Tunnetuin vetovoimaisuuden käsite on Yhdysvalloista 1980-luvulta lähtöisin oleva Magneettisairaala-malli, jota sovelletaan jo myös Suomessa. Suomessa on herätty terveydenhuollon vetovoimaisuuden parantamiseen viime vuosina. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri, HUS, mainitsee strategiassaan (2002) vetovoimaisuuden yhtenä osana, esittäen halunsa olla alan *vetovoimaisin monien mahdollisuuksien työpaikka*. Valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden rekrytointi on yksi tärkeä osatekijä työvoimakilpailussa terveydenhoitoalalla.

2.2 Vetovoimaisen työyhteisön edellytykset

Työyhteisöjen hyvinvointiin on kiinnitetty huomiota Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa (2010). Työturvallisuuskeskuksen ohjeistus sisältää vuorovaikutuksen, luottamuksen, palautteen antamisen ja vastaanottamisen sekä ristiriitojen käsittelemisen yleispäteviä ohjeita kaikkiin työyhteisöihin. Hyvinvoiva työyhteisö on vetovoimainen työyhteisö.

Vetovoimaisen työyhteisön edellytyksenä nousee esiin sosiaalisen tuen merkitys. Työpaikan hyvät ihmissuhteet, mukaan lukien hyvä suhde esimieheen ehkäisee uupumusta. Työhyvinvoinnin kehittämisen mahdollisuus ja vastuu on esimiehellä. Heidän vastuullaan on sekä henkisistä että aineellisista toimintaedellytyksistä huolehtiminen. Esimies mahdollistaa ja kannustaa työntekijöitä toimimaan oma-aloitteisesti ja ottamaan vastuun omasta työstään. Työtehtävien selvä määrittely antaa työntekijälle todellisen vastuun omasta työstään ja mahdollistaa tavoitteiden seurannan. Yksin työskentelevällä on mahdollisuus pohtia omaa työtään työnohjauksessa tai ryhmissä. Esimiesten ja työntekijöiden on voitava asettaa kyseenalaiseksi jonkin asian tekemisen mahdollisuus tai tarpeellisuus. (Työturvallisuuskeskus 2010.)

Vetovoimaisessa työyhteisössä uusi työntekijä otetaan reilusti ja avoimesti vastaan ja hänet perehdytetään hyvin omaan työhönsä ja siihen kokonaisuuteen, mihin se kuuluu. Uudelle työntekijälle kerrotaan selvästi, mitä häneltä odotetaan, mitkä ovat hänen valtuutensa ja työn tavoitteet.

Työhyvinvointia tuetaan palautetta antamalla, vuorovaikutteisesti toimimalla, hyväksymällä ja arvostamalla erilaisuutta, kuuntelemalla ja luomalla toivoa. Juoruilu, kateus, syyllistäminen, virheiden korostaminen tai pelon lietsonta vähentävät hyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus 2010.)

2.3 Vuorovaikutus työyhteisössä

Dialogisen keskustelun tunnuspiirteitä ovat Väliahteen (2000) mukaan muun muassa tasavertaisuus, vastavuoroisuus, oikeudenmukaisuus, rehellinen vuorovaikutus sekä mahdollisuus puhua. Aarnio (1999,43) puolestaan esittää, että dialogisuuteen kuuluu tutustuminen keskustelijoihin sekä se, että toisille esitetään kysymyksiä ja esitettyihin kysymyksiin vastataan. Englannin kielessä vuoropuhelua, kaksinpuhelua ja keskustelua kuvaava sana tunnetaan Britanniassa muodossa *dialogue* ja Amerikassa *dialog* (MOT 2010, 44).

Dialogisuus ymmärretään arkikielessä kaksinpuheluksi, keskusteluksi, vuoropuheluksi tai keskustelumuotoiseksi kirjallisuudeksi, joista ensimmäiset ja kuuluisimmat kirjoitti Platon (Valpola 2000). Yleisesti dialogisuus on määritelty vähin-

tään kahden ihmisen kasvokkain tapahtuvaksi vuorovaikutukseksi (Aarnio 1999). Monologi on puolestaan määritelty puheeksi, jota ei ole kohdistettu kellekään ja joka ei edellytä vastausta (Bathin 1987). Normaali kommunikointi suomalaisessa kulttuurissa on usein monologien sarja, jossa puhujat ilmaisevat vuorotellen ajattelunsa lopputuloksen. Keskustelukulttuurissamme avoin vuorovaikutteinen kyseleminen ei ole tavallista. Kyselemisen ja kysymyksiin vastaamisen sijaan Suomessa valitaan helposti hiljaisuus. (Rauste von Wright & von Wright 1994.)

Vetovoimaisessa työyhteisössä korostuu hyvä vuorovaikutus ihmisten välillä. Se vaatii aikaa kehittyäkseen ja työaikatauluun tiettyä väljyyttä, joka mahdollistaa tutustumisen työtovereihin ja muutaman sananvaihdon silloin tällöin. Jo työpaikan ja työn rutiinien suunnittelussa on otettu huomioon mahdollisuus tavata työtovereita luontaisesti, kuten yhteiset taukotilat, kopiokoneiden ja tulostimien paikat. (Työturvallisuuskeskus 2010.)

2.4 Luottamus työyhteisössä

Yhteistyön tekeminen edellyttää luottamusta työyhteisön jäsenten kesken. Työyhteisön toiminta on suuressa määrin erilaisten viestien, kuten tietojen, näkemysten ja arvioiden lähettämistä ja niihin vastaamista. Viestintä, jossa asia- ja tunnesisältö ovat sopusoinnussa keskenään, on ymmärrettävää. Vastaanottaja ymmärtää viestin, jonka sanallinen ja kehonkielellä ilmaistu sisältö ovat sopusoinnussa keskenään. Jos viestin asiasisältö ja tunnesisältö ovat ristiriitaisia, vastaanottaja ei kenties ymmärrä viestin sisältöä. (Työturvallisuuskeskus 2010.)

Aidon viestinnän lisäksi vetovoimaisessa työyhteisössä kuunnellaan, mitä toisella on sanottavaa ja aktiivinen kuulija myös vahvistaa, mitä kuuli ja miten asian ymmärsi. Asioista voidaan olla eri mieltä ja samaan aikaan ymmärtää toisen näkökulma. Hyvä kuuntelutaito edellyttää vastustuksen hyväksymisen, kun esimies hyväksyy vastustuksen, alaiset voivat luottaa häneen ja yhteistyöedellytykset säilyvät. Hyvässä työyhteisössä myös kielteisiä ilmaisuja sallitaan, ja niiden välittämä viesti voidaan hyväksyä. (Työturvallisuuskeskus 2010.)

2.5 Palautteen merkitys

Palaute on monitahoinen käsite. Nykysuomen sanakirjassa (2002) palaute määritellään jonkin toimenpiteen, viestin tai muun sellaisen aiheuttamaksi kannanilmaisuksi. Palaute voi myös olla tietyn määräyksen tai toiminnan aiheuttamia ihmisten reaktioita toisille ihmisille. (Nykysuomen sanakirja 2002.) Englannin kielessä palautteesta käytetään termiä *feedback*. Palaute voi luonteeltaan olla myönteistä, kuten rohkaisua, palkitsemista tai tukemista. Palautteen sisältö voi olla luonteeltaan myös kielteistä tai sen sisältö ja antamisen tapa voidaan kokea kielteisenä. Kielteistä palautetta pidetään usein tuomitsevana, moittivana tai arvostelevana. (MOT 2010.)

Työturvallisuuskeskus (2010) pitää asiallisen palautteen ja kiitoksenkin antamista tärkeinä tekijöinä, jotka luovat yhteishenkeä sekä motivoivat työntekijöitä. Työssä onnistuminen tulisi huomata kiittämällä ja kannustamalla ja asian huomioimisella ääneen. Kielteisen palautteen antamisen on myös oltava mahdollista asiallisesti ja perusteet varmistaen. Huomioitavaa on myös tilanne, jossa negatiivista palautetta annetaan. Palautteen saajan on tunnettava olonsa turvallisiksi, ja parannusehdotuksia on hyvä olla esitettäväksi. Kanste (2005,142,157. 158). esittää, että puutteellinen palkitseminen, riittämätön palaute sekä se, ettei tunnustusta anneta, ovat työuupumuksen riskitekijöitä.

Myönteinen ja rakentava palaute esimieheltä ilmaisee työnjohdon olevan läsnä ja arvostavan työntekijöiden ponnisteluja, joka puolestaan auttaa jaksamaan työpaineita. Rakentava palaute esimiehiltä ja työtovereilta on myös tärkeä ammatillisen itsetunnon lähde. (ETENE 2001; Kanste 2006,10. 14 ; Hawas 2009,87.) Aholan ja Salmisen (2006) mukaan palaute kannustaa arvioimaan omaa oppimista, edistää ammatillista kasvua sekä opettaa tunnistamaan omia toimintatapoja. Palaute myös kannustaa oppimaan uutta. Silen-Lipponen (2005,59) esittää puolestaan, että sairaanhoitajat odottavat henkilökohtaista palautetta esimieheltään. Palautteen antamista pidetään yhtenä ihanteellisena ominaisuutena esimiehellä. Palautetta pidetään muun muassa esimiehen yhtenä tärkeimpänä, mutta vaativana tehtävänä.

Kritiikin esittäminen ja vastaanottaminen onnistuu parhaiten kokeneessa ja joustavassa ryhmässä, jonka jäsenet ovat muutoshaluisia ja itsetuntoisia. Käskyvaltaisissa ja arvoasemiin perustuvissa organisaatioissa suorien arvioiden esittäminen voi olla vaikeaa ja korvautua juoruilla ja selän takana puhumisella. Esimiehen tehtävä on huomioida työntekijöiden avun tarve ja tarjota apua myös pyytämättä. (Työturvallisuuskeskus 2010.) Sairaanhoidajat arvostavat muilta potilashoitoa antavilta tahoilta saatua palautetta. Palautetta odotetaan sekä toisilta sairaanhoitajilta, että lääkäreiltä (Silen-Lipponen 2005,62).

2.6 Vetovoimainen työyhteisö hoitoalalla

Työtyytyväisyyttä ja työyhteisön toimivuutta tutkinut Hawas (2009), jonka tavoitteena oli kuvata ja analysoida työyhteisön toimivuuden yhteyttä työtyytyväisyyteen. Toisena tavoitteena tutkimuksessa oli selvittää sairaanhoitajien omia käsityksiä ja kokemuksia siitä, millainen merkitys työyhteisön toimivuudella on heidän työtyytyväisyydelleen. Hawas (2009,82,87. 88.) totesi, että esimiehen neuvotteleva työote, lähiesimiehen arvostus hoitajien työtä kohtaan, sekä häneltä saatu palaute ja tuki ristiriitatilanteessa lisäsivät hoitajien työtyytyväisyyttä. Hoitajien osallistuminen päätöksen tekoon, heidän saamansa palaute onnistuneesta työstä, autonomia oman työn suhteen, sekä työnhallinta liittyivät työtyytyväisyyden kokemukseen. Viihtyisä työympäristö lisäsi osaltaan työtyytyväisyyden kokemusta.

Hawas (2009,89. 90.) osoitti, että niillä päätöksillä, jotka liittyvät työyhteisön toimivuuteen ja työpiirteisiin, on merkitystä työntekijöiden työtyytyväisyyteen. Hän korostaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä omaan työhönsä, koska sen on todettu lisäävän työtyytyväisyyttä. Näitä vaikutuskeinoja organisaatioiden hallinnon tulisi etsiä yhdessä henkilöstön kanssa. Meriön (2007,45. 50.) mukaan vuokrahoitajat valitsivat työpaikkansa sopivien työvuorojen, koulutusta vastaavan työn ja sopivan sijainnin perusteella. Hyvä vastaanotto uudessa työssä sekä riittävä perehdytys (Kauppi 2009,24. 26.) olivat myös vuokrahoitajan työpaikan valintaperusteita.

Magneettisairaaloihin kohdistetun mittavan tutkimuksen myötä on löydetty niitä keskeisiä piirteitä, jotka lisäävät hoitotyön vetovoimaisuutta hoitajien sekä potilaiden näkökulmasta. Vetovoimaiselle työyhteisölle on olennaista henkilöstön kokemaa työtyytyväisyys, henkilöstön vähäinen vaihtuvuus ja hyvät potilashoidon tulokset. (Meretoja 2007.) Tutkimus magneettisairaaloista osoittaa vetovoimaisuuden liittyvän erityisesti organisaatio- ja johtamiskulttuuriin. Menestyvien johtajien on osoitettu olevan visionäärisiä, näkyvästi mukana työyhteisössä ja vuorovaikutteisuus henkilöstön kanssa on kuuntelevaa. Sairaanhoidajien työolosuhteissa vetovoimaisuutta lisäävät työn autonomian tukeminen, mahdollisuus vaikuttaa työkäytäntöihin, työmäärään sekä työtahtiin. Työvuorosunnitteluun osallistuminen lisää työhön sitoutumista. (Laine 2005,12. 14.)

2.7 Työn vetovoimaisuutta vähentäviä ja uupumukselle altistavia tekijöitä hoitotyössä

Lehto&Sutela (2004), sekä Kanste (2006,10. 14) ovat huomanneet omissa tutkimuksissaan varsinkin sosiaali- ja terveysalalla työn uuvuttavuuden ja kiireen lisääntyneen vuosituhannen vaihteessa, vaikka muilla aloilla niiden on todettu vähentyneen. Sosiaali- ja terveysalalla toimivat ovat myös itse pitäneet omaa henkistä työkykyään huonompana kuin muut palkansaajat.

Uupumiseen vaikuttavista tekijöistä nousee esiin työyhteisöjen sisäiset tai ammatilliset asiat, työn vaatimukset, kuormittavat toimintatavat ja laajemmatkin työelämään liittyvät tavat, kuten ihmisten voimavaroista piittaamattomat arvostukset tai työturvaa heikentävät rakennemuutokset, sekä epävarma työmarkkinatilanne. (Kanste 2006,10. 14.) Selviä työuupumukseen yhteydessä olevia tekijöitä eri tutkimuksista löytyi hoitotyössä ilmenevät: työn laatu, runsas työmäärä, kova työpaine, työn ylikuormittavuus, jatkuva aikapaine ja kiire. (Partanen, Heikkinen, Vehviläinen-Julkunen 2004,43. 44; Kanste 2006,10. 14; Hawas 2009,88.)

Työtyytyväisyyttä vähentävinä tekijöinä Hawas (2009,83. 84.) kuvasi kriittisyyden hallintoa kohtaan. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista oli sitä mieltä, että hallinto ei reagoanut työntekijöiden huoliin, eivätkä ylihoitajat olleet läsnä. Epäoikeudenmukainen palkkausjärjestelmä sekä vaikeus uralla etenemiseen ja

täydennyskoulutusjärjestelmän puuttuminen lisäsivät työtyytymättömyyden kokemuksia. Kiireestä, sekä riittämättömistä resursseista johtuva työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus lisäsivät työtyytymättömyyttä. Huono perehdytys uuteen työpaikkaan nousi esille negatiivisena asiana vuokratyön tekemisessä Kaupin (2009,27. 31.) opinnäytetyö tutkimuksessa. Kansten (2006, 10. 14.) tutkimuksessa työuupumukselle altistavia työyhteisötekijöitä olivat työyhteisön puutteellinen sosiaalinen toimivuus, epävarmuus ja tietyt organisaation piirteet, sekä työuupumukselle altistava esimiehen johtamistyylin liittyvä kuormittava johtamistapa. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Uupumukselle altistavia tekijöitä työyhteisössä (Kanste 2006,12)

Työyhteisön sosiaalinen toimivuus
sosiaalisen tuen puute vähäinen yhteenkuuluvuuden tunne riittämätön palaute ja tunnustus työstä sosiaalisen ilmapiirin ongelmat henkilöstökonfliktit yhteistyöongelmat vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja itsenäisyys työssä hierarkkinen asema
Työyhteisön epävarmuus ja organisaatioympäristö
työyhteisön toiminnan epävarmuus työyhteisön toimintaympäristön epävarmuus organisaation päämäärien ja toimintaympäristön heikko tuntemus organisaation kielteiset tulevaisuuden näkymät organisaatioon sitoutumattomuus
Esimiestyö ja johtajuus
sosiaalisen johtamistyylin puute puutteellinen palkitseminen vähäinen tulevaisuussuuntautunut ja muutosmyönteinen johtajuus tiukasti suorituksia valvova johtajuus passiivinen ja vastuuta välttävä johtajuus

Kiusaaminen ja henkinen väkivalta on yleisintä sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa ja on osaltaan huonontamassa koettua työkykyä. Työntekijöistä 57 % oli sitä havainnut, ja itse sen kohteeksi oli joutunut yleisimmin sosiaali- ja terveysalalla työskentelevä. Työolobarometri (2009) on seurannut työpaikkakiusaamisen ja henkisen väkivallan kokemuksia vuodesta 2004 alkaen. Erityisinä ongelmina näitä pidetään kuntasektorilla. Suurilla työpaikoilla kiusaamista havaittiin enemmän kuin pienemmillä, ja vuorotyötä tekevät havaitsivat kiusaamista

enemmän kuin säännöllistä työaikaa tekevät. (Eskola, HUUHTANEN & KANDOLIN 2009.)

Työpaikan ihmissuhteissa ilmenevät vaikeudet on todettu uupumukselle altistaviksi tekijöiksi. Uupumusta vähentäviä seikkoja ovat työn hyvä organisointi, työroolin selkeys ja työyhteisöön samastuminen. Suorittavan tason työntekijöiden alttius uupumiseen todennäköisesti liittyy pienempään mahdollisuuteen vaikuttaa oman työn tekemiseen. (Partanen ym. 2004,43. 44; Kanste 2006,10. 14.) Palviainen(2009/ 8, 12. 14) kirjoitti Sairaanhoidajalehdessä, että vuokratyöntekijät kartoivat työpaikkoja, joissa tunsivat saaneensa huonon vastaanoton ja joissa heitä ei arvostettu tai työilmapiiri oli huono.

2.8 Työyhteisön ristiriidat ja niiden käsitteleminen

Työturvallisuuskeskuksen (2010) mukaan ristiriitatilanteessa työyhteisön normaali yhteistoiminnallinen vuorovaikutus muuttuu voimakkaasti kilpailevaksi ja sitten taistelevaksi tai pelkästään vallankäytön välineeksi. Työyhteisössä usein toivotaan, että ristiriidat selviäisivät vähitellen itsestään, koska myönteistä mallia ristiriitojen asiallisesta käsittelystä ei ole. Työturvallisuuskeskus (2010) kuitenkin muistuttaa, että vinoutunut vuorovaikutus ei korjaannu itsestään, vaan vaatii aktiivista puuttumista ongelmiin viivyttämättä. Tarvittaessa esimiehiä, henkilöstöä ja luottamushenkilöitä tulisi kouluttaa vaikeiden asioiden käsittelyyn ja ratkaisuun.

Työntekijät pyrkivät suojautumaan ahdistavilta ristiriidoilta eri tavoin. Tietoista puolustautumista osoittavat asiasta vaikeneminen, asian käsittelystä sivuun jättäytyminen, poissaolo tai irtisanoutuminen. Tiedostamaton puolustautuminen voi ilmetä syntipukin etsimisenä työyhteisössä. Ahdistavien ongelmien ainoaksi syyksi löydetään, usein perusteetta, yksi ihminen tai ryhmä. Jotta työyhteisö kykenisi kehittymään, on sen kuitenkin kyettävä käsittelemään kriisejä ja ristiriitoja (Työturvallisuuskeskus 2010.)

Työyhteisössä henkilöstön tulisi tuoda ristiriidat rohkeasti esille, ja ongelmia havaitessaan pitää esimiehen puuttua niihin välittömästi. Ripeä asioihin puuttumi-

nen ehkäisee vakavampien, työyhteisön toimivuutta lamaavien ongelmien syntymistä. Jos yksikin henkilö tuntee ristiriitaa työyhteisössä, siihen tulisi puuttua selvittämällä syitä ja etsimällä hyviä ratkaisuja ottaen huomioon myös muut työyhteisön jäsenet. (Työturvallisuuskeskus 2010.)

3 VALMISTUVA SAIRAAANHOITAJAOPISKELIJA

3.1 Valmistuvan sairaanhoitajan taidot

Valmistumisvaiheen opiskelija käyttää asiantuntevasti ammattikäsitteitä ja pysyy huolehtimaan omasta ja työyhteisönsä työ- ja potilasturvallisuudesta, sekä havaitsee kehittämiskohteita. Hän osaa valita erilaisia toimintatapoja tutkitun tiedon ja ohjeistuksen perusteella. Tällainen valmistuva hoitotyön opiskelija toimii tavoitesuuntaisesti, systemaattisesti ja kriittisesti. Hän osaa toimia ja tehdä päätöksiä sekä perustella niitä myös monimutkaisissa hoitotyön tilanteissa. Valmistumisvaiheen opiskelijan toiminnan tulisi olla joustavaa, järjestelmällistä, aktiivista ja jopa luovaakin. Tällainen opiskelija kykenee perustelemaan valitsemansa toimintaan soveltuvat hoitotyön menetelmät ja tavat sekä ylläpitämään asiakassuhteita. Hän kykenee suunnittelemaan ja toteuttamaan hoitotyötä oikeassa tärkeysjärjestyksessä. Valmistuvan opiskelijan tulisi kyetä edistämään ryhmätoimintaa ja soveltamaan asiantuntevasti ammattieettisiä hoitotyön periaatteita. (Opetussuunnitelma 2008.)

Valmistuvalla sairaanhoitajaopiskelijalla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä henkilöä, joka valmistuu noin puolen vuoden kuluessa aineiston hankintahetkestä lukien. Saimaan ammattikorkeakoulun mukaan viimeisen vuoden hoitotyön opiskelija on suorittanut suurimman osan teoria- sekä ammattitaitoa edistävästä harjoitteluopinnoistaan. (Opetussuunnitelma 2008.)

Sairaanhoitajakoulutus on laajuudeltaan 210 opintopistettä ja kestää kolme ja puoli vuotta. Koulutus on vaatimuksiltaan samanlaista Euroopan eri maissa, ja se pohjautuu Euroopan unionin asettamiin direktiiveihin. Sairaanhoitajia koulutetaan yli kahdessakymmenessä ammattikorkeakoulussa, jotka voivat päättää

opetussuunnitelmistaan itsenäisesti, ja näin ollen koulutuksen sisältöpainotukset ja koulutuksen rakenne voivat olla erilaisia, pääpiirteet ovat samat kaikissa kouluissa. (Sairaanhoitajaliitto 2010.)

3.2 Sairaanhoitajan osaamisvaatimukset

Sairaanhoitajalta edellytetään laaja-alaista osaamista. Valmiilla sairaanhoitajalla tulee olla kyky toteuttaa ja kehittää hoitotyötä, joka on samanaikaisesti terveyttä edistävää ja ylläpitävää, sairauksia ehkäisevää ja parantavaa sekä kuntouttavaa. Sairaanhoitaja toimii itsenäisesti hoitaessaan potilaita sekä yhteistyössä lääkärin kanssa noudattaen ohjeen mukaista lääketieteellistä hoitoa. Hoitotyön osaaminen edellyttää hoitotieteen, lääketieteen, farmakologian, muiden terveystieteiden, sekä yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tuottaman tutkimustietoon perustuvan tiedon hallintaa.

Sairaanhoitajan on kyettävä soveltamaan kyseistä monialaista tietoa käytännön tilanteisiin. Lisäksi sairaanhoitaja tarvitsee työssään vahvaa eettistä ja ammatillista päätöksentekotaitoa. (Sairaanhoitajaliitto 2010.) Sairaanhoitajan kompetenssit jaetaan viiteen eri osaamisalueeseen, joihin kuuluvat hoitotyön asiakkuusosaaminen, terveyden edistämisen osaaminen, kliininen osaaminen, päätöksenteko-osaaminen, sekä ohjaus- ja opetusosaaminen. (Koulutusohjelma-kohtaiset kompetenssit 2006).

3.3 Opiskelijan toimiminen sairaanhoitajan sijaisena

Sairaanhoitaja-, terveydenhoitaja-, kättilö- ja ensihoitajaopiskelija voi toimia sairaanhoitajan sijaisena suoritettuaan kaksi kolmasosaa sairaanhoitajan opinnoista, eli suoritettuja opintoja pitää olla yhteensä 140 opintopistettä. (Valvira 2010.) Valvira eli sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto vastaa sairaanhoitajien laillistamisesta. Sairaanhoitajaopiskelijalla on aina oltava nimetty ohjaajana laillistettu ammattihenkilö, joka valvoo sairaanhoitajaopiskelijan työskentelyä. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994, Valvira 2010.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata sairaanhoitaja- ja terveydenhoitaja aikuisopiskelijoiden kokemana niitä tekijöitä, jotka lisäävät työyhteisön vetovoimaisuutta. Lisäksi pyrkimyksenä on kuvata niitä mahdollisia tekijöitä, jotka vähentävät työyhteisön vetovoimaisuutta opiskelijoiden kuvaamana.

Tutkimustehtävät ovat:

1. Mitkä tekijät edistävät opiskelijan kokemuksen perusteella työyhteisön vetovoimaisuutta?
2. Mitkä tekijät estävät opiskelijan kokemuksen perusteella työyhteisön vetovoimaisuutta?

5 OPINNÄYTETYÖMENETELMÄ

5.1 Menetelmälliset lähtökohdat

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus mahdollistaa tutkimuskohteen kuvailun sen omista lähtökohdista käsin ja pyrkii ymmärtämään ilmiöitä suhteessa sen kontekstiin. Opinnäytetyössäni pyrin ymmärtämään opiskelijoiden kokemuksia työyhteisöistä, ja laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena onkin ymmärtää tutkimuskohdetta. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohta on todellisen elämän kuvaaminen. Tutkittavaa kohdetta pyritään kuvaamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Pyrkimys on paljastaa tai löytää tosiasioita tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 201.) Tavoitteena kvalitatiivisella tutkimusasetelmalla on saada esiin tutkittavien näkökulma tutkittavasta ilmiöstä. (Eskola & Suoranta 1998,16.) Omassa opinnäytetyössäni haluan tuoda esiin opiskelijan näkökulman työyhteisöjen vetovoimaisuudesta. Avoimet kysymykset sopivat tutkimukseen, jossa tiedonantajilla on aiheesta tietoa ja kokemusta.

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan kuvailevaa tutkimusta, vaikka ilmiöstä on jonkin verran aikaisempaa ja melko tuorettakin tutkimustietoa. Opinnäytetyössä pyritään aineistolähtöisesti kuvaamaan opiskelijan kokemusta vetovoimaisesta hoitotyön työyhteisöstä sekä sitä, miten vetovoimaisuus ilmenee opiskelijoiden kuvaamana. Ilmiötä pyritään kuvaamaan kokonaisvaltaisesti ja saamaan esille tutkittavan ilmiön kannalta sen keskeisimpiä ominaispiirteitä. (Hirsjärvi ym. 2009, 128,157.)

5.2 Tiedonantajien valinta

Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään varsin usein pieneen määrään tapauksia. Aineiston tieteellisyyden kriteeri ei siis olekaan sen määrä vaan laatu. Harkinnanvaraisen otannan sijasta puhutaan *harkinnanvaraisesta näytteestä* erotukseksi tilastollisista otantamenetelmistä, onhan laadullisessa tutkimuksessa lähes aina kyseessä näyte, ei otos. (Eskola & Suoranta 1998,18.) Harkinnanvaraisesta näytteestä Tuomi ja Sarajärvi (2002) toteavat, että loppujen lopuksi tutkija itse päättää, mikä on tarkoitukseen sopivaa sekä mitä hänen tutkimuksessa harkinnanvaraisuus ja sopivuus tarkoittavat. (Hirsjärvi ym. 2009, 181. 182) esittävät, että tutkijan on osoitettava tutkimusaineistonsa edustavuus.

Tämän opinnäytetyön tiedonantajina oli sairaanhoitaja- ja terveydenhoitaja-aikuisopiskelijoita (n=12), jotka opiskelivat Saimaan ammattikorkeakoulussa ja työskentelivät tai tekivät opintojen ohella sijaisuuksia erilaisissa hoitotyön työpaikoissa. Mitään kriteereitä työkokemuksen pituudesta ei asetettu, koska näin saatiin enemmän vastaajia. Tiedonantajiksi valikoitui valmistumassa olevia opiskelijoita, joilla oli jo valmiuksia työskennellä ja kokemuksia työstä. Valintaan vaikutti myös se, että tutkija oli tietoinen heidän työskentelystään opintojen ohessa tai lomilla. Opinnäytetyön tutkimusjoukko eli näyte valittiin harkinnanvaraisesti. Juuri tällä joukolla opiskelijoita oli sitä kokemusta työyhteisöistä, jota tällä tutkimuksella haluttiin etsiä. Vastauksia saatiin yhdeksältä (n=9) opiskelijalta.

5.3 Aineiston hankintamenetelmä

Kirjalliset tuotteet, kuten esseet, tarjoavat runsaasti tutkimusmateriaalia. Aineistona voivat olla tutkimuksen kohteiden itsensä tuottamat tekstit. (Kylmä & Juvakka 2007.) Tämä opinnäytetyö on laadullinen ja se toteutettiin avoimin essee-kysymyksin. Avoimilla kysymyksillä haluttiin vastaajien omin sanoin tuottamaa tietoa, ei kahlita vastauksia valmiiksi muotoiltuihin vaihtoehtoihin. Kaikilla vastaajilla oletettiin olevan tietämystä aiheesta omien työkokemusten kautta. Kysymykset on esitetettävä mahdollisimman samanlaisilla vastaajilla kuin varsinaisen tutkimus suoritetaan, jotta esseekysymysten havaintojen luotettavuus lisääntyisi. Esitestauksesta saadun palautteen perusteella voidaan tehdä muutoksia, joilla parannetaan kysymysten ymmärrettävyyttä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009) Opinnäytetyössäni esitestaus toteutettiin yhden vastaajan avulla. Sekä esitestauksesta saadun palautteen että ohjaavan opettajan antaman palautteen avulla esseekysymykset saivat lopullisen muotonsa.

Avoimien esseekysymysten avulla haluttiin selvittää aikuisopiskelijoiden käsityksiä vetovoimaisesta työyhteisöstä hoitoalalla. Saate (Liite 1) ja esseekysymykset (Liite 2) jaettiin opiskelijoille Saimaan ammattikorkeakoulussa sekä sähköpostitse että henkilökohtaisesti touko-kesäkuun 2010 aikana. Vastausaikaa annettiin kesäkuun ajan, jotta vastaajat saivat rauhassa pohtia vastauksiaan. Yksi vastaaja palautti esseensä vasta elokuun puolella, mutta sen käsittely voitiin vielä ottaa osaksi opinnäytetyön analysointia. Opinnäytetyön tekijällä oli voimakas ennakkokäsitys siitä, että vastaajilla oli mielenkiintoa vastata kyselyyn. Postimaksulla varustetut vastauskirjekuoret annettiin vastaajille kyselyn yhteydessä. Kyselyt palautettiin opinnäytetyön tekijälle postitse, sähköpostitse tai henkilökohtaisesti. Vastaaminen oli vapaaehtoista.

5.4 Tiedonantajien avoimet kysymykset

Kokemuksien tutkimiseen sopii laadullinen tutkimusmenetelmä, jota myös avoimet esseekysymykset ovat. Avoimet kysymykset eivät johdattele vastaajaa ja sallivat heidän ilmaista itseään omin sanoin. (Hirsjärvi ym. 2009,201.)

Taulukko 2. Esseekysymysoisiot

Osio 1. Kysymykset 1, 2 ja 3.

Työyhteisön vetovoimaisuutta edistäviä tekijöitä

Osio 2. Kysymykset 4 ja 5.

Työyhteisön vetovoimaisuutta estäviä tekijöitä

Vastaajien kysely muodostui viidestä esseekysymyksestä, joihin vastaamiseen varattu tila oli rajattu määrätyn mittaiseksi. Opinnäytetyön tekijä kuitenkin mainitsi kyselyn alussa mahdollisuudesta jatkaa esseetä myös vastauspaperin toiselle puolelle, mikäli varsinainen vastaus tila ei tuntunut riittävältä. Avoimien kysymysten avulla sain tietoa opiskelijoiden käsityksistä ja mielipiteistä.

5.5 Aineiston analyysi

Analyysissä edettiin aineistolähtöistä sisällön analyysitapaa mukaillen. Koko aineistolta kysyttiin tutkimustehtävien mukaisia kysymyksiä. Aineistolähtöinen sisällönanalyysimenetelmä jakaantuu kolmeen eri vaiheeseen pelkistämiseen, ryhmittelyyn ja abstrahointiin. Avoimilla kysymyksillä saadun aineiston pelkistäminen eli redusointi tehdään avoimilla kysymyksillä saadusta kirjallisesta aineistosta. Esiin nousevat ilmaisut ryhmitellään osiin etsien samankaltaisia/ tai eroavia käsitteitä tutkimustehtävän mukaisesti. Olennaisen ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan abstraktit teoreettiset käsitteet. (Tuomi & Sarajärvi 2009,95. 101.)

Esseevastauksina saadun aineiston sisältö analysoitiin ja siitä tehtiin päätelmiä, käyttäen sisällönanalyysimenetelmää. Tuomen & Sarajärven (2009.) mukaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä ja saadaan siten

vastaus tutkimustehtäviin. Analyysiyksikön määrittäminen ennen analyysiprosessin valintaa on olennainen tehtävä. Analyysiyksikön määrittelyssä ratkaisevat aineiston laatu ja tutkimustehtävä. Analyysiyksikkönä voi toimia sana, ajatuskokonaisuus tai lause. (Tuomi & Sarajärvi 2009,95.101; Janhonen & Nikkonen 2001, 21. 23.) Tässä opinnäytetyössä pienimmäksi analyysiyksiköksi määriteltiin lause sekä lauseen osa.

Taulukko 3. Tutkimusaineiston analyysin esimerkki (a)

1. Hyvä yhteishenki 2. Kollegiaalisuus 3. Työparityöskentely	Hyvä yhteistyö	
4. Autetaan tarvittaessa toisia pyytämättä 5. Annetaan tukea	Tukeva työyhteisö	Yhteistoiminnallisuus
5. Ohjataan/halutaan ohjata 6. Perehdytetään	Hyvä ohjaus/perehdytys	

Opinnäytetyössä luin ja perehdyin esseevastauksiin. Etsin ja alleviivasin tutkimustehtävän mukaisia pelkistettyjä ilmauksia. Listasin pelkistetyt ilmaukset, minkä jälkeen etsin samankaltaisuuksia sekä eroavuuksia pelkistetyistä ilmauksista. Tämän jälkeen yhdistelin pelkistetyt ilmaukset ja muodostin niiden perusteella alaluokkia. Lopuksi yhdistelin alaluokkia ja muodostin tutkimustehtävien mukaisesti kokoavat käsitteet eli yläluokat. (Taulukko 3.)

5.6 Opinnäytetyön eettisyyden ja luotettavuuden näkökohdat

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskysymykset sekä eettiset kysymykset liittyvät opinnäytetyön tekijään, aineiston laatuun, aineiston analyysiin ja tulosten sekä johtopäätösten esittämiseen. Tulosten esittämisessä painottuu opinnäytetyöntekijän kyky kuvata tutkimusprosessi mahdollisimman selvästi ja yksityiskohteisesti, jotta voidaan seurata sitä ajatuskulkua, jonka mukaan hän on tuloksiinsa päätenyt. (Tuomi . Sarajärvi 2009, 140. 141.) Saimaan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden edustaja arvioi tämän opinnäytetyön eettiset kysymykset ja myönsi luvan opinnäytetyön toteutukseen.

Tietolähteiden valinta on ratkaiseva tutkimuksen yleisen ja eettisen luotettavuuden kannalta, koska tietolähteiden valinta saattaa ohjata sekä vinouttaa tutkimuksen tuloksia. Tietolähteet pyritään valitsemaan niin, että tutkimuksesta aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa tutkittaville. Tutkimukseen suostuminen edellyttää, että tutkittavia informoidaan tutkimuksesta mahdollisimman monipuolisesti ja että heidän oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan kuvataan mahdollisimman rehellisesti. Tutkittavalle suodaan mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta tai keskeyttää se halutessaan. Tutkittavalla on oikeus nimettömyyteen koko tutkimusprosessin ajan. (Leino-Kilpi & Välimäki 2003,289. 291.) Opinnäytetyöaineisto muodostui harkinnanvaraisesta näytteestä. Tiedonantajat valittiin sen perusteella, että näiden oletettiin tuovan esille tutkittavan asian olennaiset piirteet.

Tutkimuksen eettisiä näkökohtia tarkasteltaessa Hirsjärvi ym. (2009,25.) edellyttävät tutkijalta vastaajien kaikinpuolista kunnioitusta ja vapaaehtoista tietoisesta suostumuksesta (Informed consent) antamista osallisuudestaan tutkimukseen. Tässä opinnäytetyössä vastaajat perehdyttiin opinnäytetyön tarkoitukseen, osallistumisen vapaaehtoisuuteen, osallistujan tunnistamattomuuteen sekä siihen, että saatu aineisto tullaan käsittelemään luottamuksellisesti. Hirsjärven ym. (2009,26. 27) esityksen perusteella hyvästä eettisestä tutkimustavasta olen kirjannut sekä raportoinut kaiken lainatun tekstin ja tehnyt asiasisältöjen asianmukaiset lähdemerkinnät. Olen myös tutustunut ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisyyttä pohtiviin tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeisiin ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tekemisestä hyvää tutkimustapaa noudattaen. (Kuula 2006).

Eskolan & Suorannan (1998) ohjeistuksen mukaisesti olen tietojen julkistamisessa ollut avoin ja rehellinen sekä tuonut esille tekemäni ratkaisut (Taulukko 3. 4. 5.) ja esittänyt tulkintani tueksi alkuperäisiä lainauksia, jotta lukija itse voi arvioida tehtyjen ratkaisujen oikeutusta. Opinnäytetyön raportoinnissa olen pyrkinyt olemaan varovainen tehdessäni tuloksiin perustuvia johtopäätöksiä, sillä kirjallisuuden mukaan laadullista tutkimustulosta ei voida yleistää, toistaa eikä siirtää sellaisenaan toiseen yhteyteen eli kontekstiin. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1998.)

6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

6.1 Vetovoimaisuutta edistäviä tekijöitä työyhteisössä

Ensimmäisessä tutkimustehtävässä selvitin niitä tekijöitä, jotka edistävät opiskelijan kokemuksen perusteella työyhteisön vetovoimaisuutta. Kyselyyn vastanneet sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijat kuvasivat vetovoimaisen työyhteisön ominaispiirteitä, eli niitä tekijöitä, joilla osaston lähiesimies voi edistää työyhteisön vetovoimaisuutta sekä toimintatapoja, joilla työyhteisön jäsenet voivat edistää työyksikön vetovoimaisuutta. Keskeisimmät tutkimustulokset työyhteisön vetovoimaisuutta edistäviin tekijöihin liittyvät kehittämiseen sekä kehittämiseen, yhteistoiminnallisuuteen, dialogisuuden ominaispiirteiden toteutumiseen, hyviin käytöstapoihin sekä hyvään johtamiseen. (Kuvio 1.)

Taulukossa 4. esitetään analyysivaiheiden eteneminen työyhteisön vetovoimaisuutta lisäävistä kehittämis- ja kehittymistekijöistä. Analyysivaiheet ovat edenneet esimerkin mukaisesti pelkistetyistä ilmaisuista, alakategorioiden kautta yläkategorioihin, jotka ovat toimineet yhdistävinä tekijöinä. Tulokset esitetään tutkimustehtävittäin ja yläkategorioiden mukaan. Liitteessä 3. analyysi etenee pelkistetyistä ilmauksista alakategorioiden kautta yläkategorioihin, jotka ovat työni päätulokset. Kysymykset 1. ja 3. tuottivat samankaltaista tietoa ja yläkategorioille annettiin samat nimet. Kysymys 2. tarkasteli lähiesimiehen vetovoimaisuutta edistävää toimintaa ja tuloksena yksi erilailla nimetty yläkategoria oli hyvä johtaminen.

Taulukko 4. Tutkimusaineiston analyysin esimerkki (b)

Pelkistetty ilmaisu	Alakategoria	Yläkategoria
1. Antaa vastuuta 2. Koulutusmyönteinen 3. Opiskelijalle annetaan mahdollisuus kirjata 4. Opiskelijan tuomaa uutta tietoa arvostetaan 5. Koulutusta ja taitoja arvostavaa	Koulutusmyönteisyys	
6. Selkeä työnkuva 7. Selkeät työtehtävät eri työvuoroissa 8. Mielekkäät työtehtävät /oma kiinnostus 9. Kirjalliset ohjeet työtehtävistä	Hyvä ohjeistus työtehtäviin	Kehittäminen ja kehittyminen
10. Osaston henkilökunta on ammattitaitoista 11. Työ sujuu ammattitaitoisen henkilöstön kanssa 12. Turvallisuus 13. Vakinaiset osaavat sijaiset 14. Heterogeeninen työyhteisö	Osaava, ammattitaitoinen henkilökunta	

15. Työn jakautuminen tasaisesti kaikille
16. Riittävästi henkilöstöä
17. Ehditään tekemään kaikki työvuoron työt
18. Voi vaikuttaa työvuoroihinsa

Työ jaettu tasapuolisesti

6.1.1 Kehittäminen ja kehittyminen

Alakategoriat: koulutusmyönteisyys, hyvä ohjeistus työtehtäviin, osaava ja ammattitaitoinen henkilökunta, työ jaettu tasapuolisesti, erilaisuuden hyväksyminen, työn kehittäminen sekä kehitysmuotoisuus.

Vastaajien mukaan työyhteisö on vetovoimainen silloin, kun yksittäisten työntekijöiden koulutusta, taitoja ja erilaisia toimintatapoja arvostetaan. Selkeä työnkuva, kirjallinen tieto eri työvuorojen työtehtävistä, riittävä henkilöstömäärä sekä työn tasainen jakautuminen eri työntekijöiden välille lisää vetovoimaisuutta työyhteisöissä. Vetovoimaisessa työyksikössä ei haluta tuntea huolta siitä, ettei työvuoron työtehtäviä ehditä tekemään. (Liite 3.) Koulutus- ja kehittymismuotoisuus, henkilöstön ammattitaitoisuus, sekä mahdollisimman heterogeeninen työyhteisö ovat tavoiteltavan ja turvallisen työpaikan tunnuspiirteitä. Kehittyvä työyhteisö nähdään sellaisena, että henkilöstö tuntee omat työtehtävänsä mielekkäinä ja on kiinnostunut omasta työstään.

*Ö Ikäskaala saa olla laaja, löytyy monenlaista taitajaa.
Ö työtapoja voidaan muuttaa ja kehittää. Luulenpa, että opiskelija olisi erittäin kiinnostunut siitä, että työyhteisö osaa itse uudistaa toimintojaan
Innostuneisuus hoitotyötä kohtaan, ei jämähdetä 20 vuotta paikoilleen, vaan haetaan uusia näkemyksiä esim. toiselta osastolta*

Lähiesimiehen tulisi mahdollistaa koulutukseen osallistumisen, olla kehitysmuotoinen sekä arvostaa yksilöiden osaamista ja heidän persoonallisia taitojaan. Hänen tulisi myös suunnitella laajasti yksikössä opiskelevien ohjausta. Työyhteisön jäseniltä edellytetään, että he osaavat kehittää ja uudistaa omia toimintatapojaan ja hakeutuvat halukkaasti tarjolla oleviin koulutuksiin. Erilaisia työntekijöitä ja työtapoja tulisi arvostaa työyhteisössä. Kaikkia yksikössä työskenteleviä ja opiskelevia ihmisiä tulisi kohdella järjestelmällisellä tavalla. Yksikön työnteki-

jöiltä odotetaan innostuneisuutta tekemäänsä hoitotyöhön sekä toisaalta kykyä huolehtia omasta jaksamisestaan työssä.

6.1.2 Yhteistoiminnallisuus

Alakategoriat: hyvä yhteistyö, tukeva työyhteisö, uusien työntekijöiden hyvä ohjaus ja perehdytys, vastuullisuus

Työyhteisöä pidetään vetovoimaisena silloin, kun henkilöstön välillä vallitsee kollegiaalisuus ja hyvä yhteishenki. Työtä ei tarvitse tehdä yksin vaan yhdessä työparin kanssa. Työyhteisöltä kaivataan perehdytystä, tukea, ohjausta sekä apua työn tekemiseen erikseen sitä pyytämättä. Lisäksi odotetaan että toisia työntekijöitä autetaan tarvittaessa.

*õ työpanosta arvostetaan, on avoin ilmapiiri ja ystävälliset välit työntekijöiden kesken sekä ihmisillä hyvät käytöstavat.
Pitäisi löytyä ME -henkeä, autetaan toisia jos omat tehtävät antavat myöten.*

Alakategoriat: yhteishengen luoja, työntekijän puolella, yhteistyö työntekijöiden kanssa.

Lähiesimieheltä odotetaan kannustusta sekä kaikkien työntekijöiden mielipiteiden arvostusta. Koko työyhteisöön vaikuttavat muutokset halutaan tehdä yhteistyössä esimiehen kanssa. Esimieheltä odotetaan kykyä toimia työyhteisön keskustelijana, luoda yhteishenkeä sekä mahdollistaa henkilöstön yhteistä toimintaa. Yleinen näkemys on sellainen, että lähiesimiehellä pitää olla tahtoa puuttua välittömästi epäasiallisuuksiin, ja että hän toimii työntekijöiden puolesta puhujana.

*Yhteistyö hoitajien kanssa + motivoiminen, ohjaus, kannustus
Huolehtimalla työssäjaksamisesta hyvin ja ajoillaan suunniteltujen työvuorolistojen avulla (yksilöllisesti suunniteltujen työvuorojen), olemalla oikeudenmukainen ja kohtelemalla tasa-arvoisesti työntekijöitä, pitämällä työntekijän puolia.
Porukkahengen luominen osastolle on hyvä asia osastonhoitajan osana, koska hän on osaston sielu.*

Vetovoimaisessa työyhteisössä uusia työntekijöitä sekä opiskelijoita ohjataan, perehdytetään sekä kannustetaan järjestelmällisesti. Yhteishenki on niin toimi-

vaa, että työtä voidaan suunnitella yhdessä moniammatillisesti. Eri ammattiryhmien työpanosta arvostetaan ja voidaan luottaa siihen, että jokainen työntekijä huolehtii omista perustehtävistään työvuoron aikana. Omiin työvuoroihin halutaan vaikuttaa. Työntekijät myös arvostavat mahdollisuutta taukojen viettämiseen yhdessä keskustellen muiden työntekijöiden kanssa.

*Uusien työntekijöiden perehdytys ja hyvä vastaanotto
ö jaksaa ohjata ja vastailta kysymyksiin, on ystävällinen. Ei väheksy eikä arvostelee.*

6.1.3 Dialogisuuden ominaispiirteiden toteutuminen

Alakategoriat: hyvä vuorovaikutus, rakentava/positiivinen palaute, avoimuus/tasa-arvoisuus, hyvä yhteistyö, tasavertaisuus

Työpaikka, jota arvostetaan mahdollistaa dialogisen eli avoimen ja kuuntelevan vuorovaikutuksen. Tällaisessa työyhteisössä vastataan jokaisen esittämiin kysymyksiin rakentavasti ja kannustavasti. Kaikkia työyhteisön jäseniä kohdellaan tasavertaisesti ja heidän mielipiteitään kysytään ja arvostetaan. Tiedonkulun tulee olla joustavaa ja reaaliaikaista. Työyhteisön jäseniltä odotetaan avoimuutta ja kykyä keskustella kaikkien kanssa. Heidän tulisi antaa myös myönteistä palautetta toisilleen työn tekemisestä. Tiedonkulun täsmällisyys ja toimivuus ovat tekijöitä, joihin työntekijät voivat vaikuttaa.

Yhteistyöllä, olemalla kannustavia . asioista voi kertoa kysymättäkin keikkalaiselle jos osuu kohdalle

Esimiehiltä odotetaan myönteistä sekä kehittävää palautetta ja toisaalta kykyä ottaa vastaan työntekijöiden antamaa palautetta.

Esimies antaa palautetta, osaa myös ottaa palautetta vastaan.

6.1.4 Hyvät käytöstavat

Alakategoriat: myönteinen käytös, hyvä ilmapiiri, kohteliaisuus, oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus.

Halutussa ja vetovoimaisessa työpaikassa työntekijät kohtelevat toisiaan ystävällisesti. Uudet työntekijät sekä opiskelijat otetaan vastaan myönteisesti työyhteisön uusiksi jäseniksi, siten että kenellekään ei jää ulkopuolisuuden tunnetta työyksikköön tultaessa.

Kaikki yhdessä+tekemisen meininki, ei kuppikuntia olemalla ystävällinen ja kohtelias

Opiskelijan ohjaus on erittäin merkityksellinen asia. Mikäli opiskelija ei saa mielekästä ohjausta harjoittelujaksollaan, niin hän ei palaa koskaan kyseiselle osastolle.

Esimiehiltä odotetaan esimerkillistä toimintaa hyvistä käytöstavoista sekä toisten ihmisten hyvästä kohtelusta. Häneltä odotetaan neutraalia suhtautumista omiin esimiehiinsä sekä omiin alaisiinsa. Esimiehen tulisi kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti sekä reilusti. Esimies voi edistää työyhteisön vetovoimaisuutta esittäytymällä kaikille yksikön työntekijöille sekä opiskelijoille ja myös esitellä oman yksikkönsä toimintaa. Lyhytaikaiset sijaiset odottavat saavansa erityistä huomiota esimieheltä.

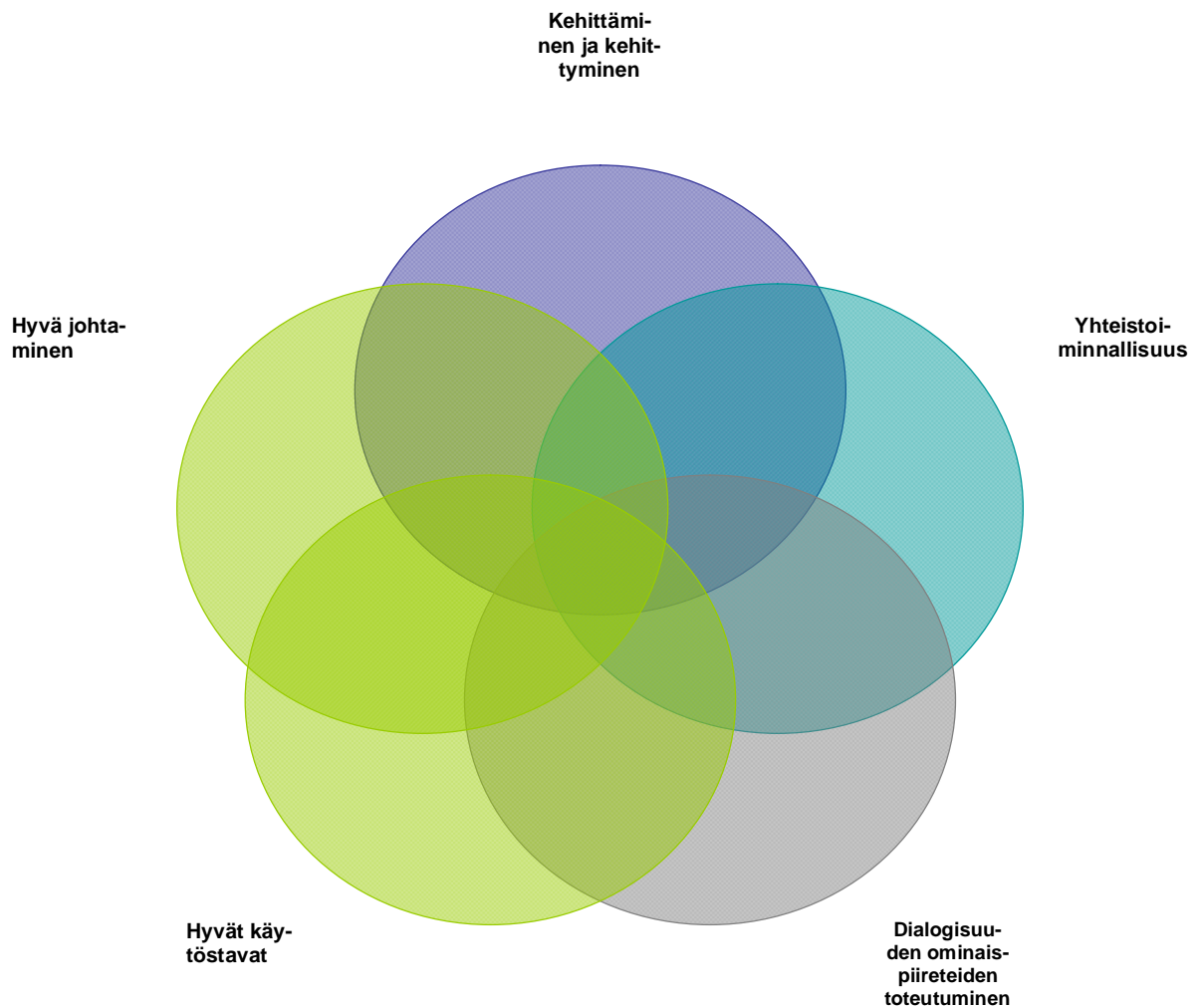
Esimies luo työyhteisöön hyvän hengen. Hän on esimerkkinä opiskelijan hyvässä kohtelussa. Esimies puuttuu epäkohtiin jos / kun ne kohdistuvat esim. opiskelijaan / sijaiseen.

Osastonhoitaja voi kiittää hyvin tehdystä työstä.

Työyhteisön jäseniltä odotetaan asiallista, ystävällistä, hienotunteista, kunnioitettavaa sekä kohteliasta käytöstä. Kaikki työntekijät otetaan työyksikköön hyvin vastaa . hymyily ja iloisuus tarttuvat toisiin työntekijöihin. Työkavereilta toivotaan tasa-arvoista sekä oikeudenmukaista kohtelua. Vetovoimaisessa työyhteisössä puututaan välittömästi ja rohkeasti esiin tuleviin epäkohtiin.

Jakamalla tietoa, olemalla ystävällinen ja kohtelias. Muistamalla hyvät asiat, eikä aina vaan niitä negatiivisia.

Seuraavassa kuviossa esitän opinnäytetyöni pääluokat työyhteisön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä.



KUVIO 1. Työyhteisön vetovoimaisuutta edistäviä tekijöitä

6.1.5 Hyvä johtaminen

Alakategoriat: osaa johtaa, selkeät työnkuvat, riittävät voimavarat

Vetovoimaisessa työyhteisössä esimies mahdollistaa sekä suunnittelee uuden henkilöstön perehdyttämisen. Esimiehen odotetaan tuntevan työyksikön henkilöstön sekä yksikön työtehtävät vieraantumatta liikaa yksikön arjesta. Houkuttelevassa työpaikassa on riittävästi henkilöstöä ja yksikön työtehtävät ovat selkei-

tä. Esimiehen odotetaan suunnittelevan ergonomiset työvuorot ja kuuntelevan työntekijöiden omia toiveita työvuorojärjestelyistä.

Osaltaan esimiehen tulee pystyä edistämään työntekijöiden työssäjaksamista. Henkilöstöllä on oltava mahdollisuus vaikuttaa yhteiseen päätöksentekoon. Esimieheltä odotetaan kuitenkin kokonaisuuden johtamisen taitoa.

*Työvuorot suunnitellaan hyvin, ergonomia! (ei esim. usein illasta aamuun jne.)
Ergonominen työjärjestely on aivan ehdoton.
Luovii pois hierarkkisesta sairaalalaisesta ajattelutavasta (esim. yövuorolainen voi levätä hetken lepotuolissa, jos työt niin sallivat.)*

Henkilöstö arvostaa sitä, että esimies pitää säännöllisesti osastokokouksia sekä kehityskeskusteluja henkilöstön kanssa. Esimiehen odotetaan seisovan päätösten takana ja kykenevän tekemään tarvittavia päätöksiä.

*Säännölliset osastokokoukset, joita ei siirrellä ja peruta
Osastonhoitajan tulee olla tasapuolinen ja reilu johtaja, joka kykenee päätöksentekoon ja seisoa johtamisensa takana.*

6.2 Vetovoimaisuutta estäviä tekijöitä työyhteisössä

Toisessa tutkimustehtävässä selvitin niitä tekijöitä, jotka vähentävät opiskelijan kokemuksen perusteella työyhteisön vetovoimaisuutta. Kyselyyn vastanneet sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijat kuvasivat työyhteisön vetovoimaisuutta estäviä tekijöitä sekä työyksikön lähiesimiehen työtapaa, joka voi vähentää työyhteisön vetovoimaisuutta. Keskeisimmät tutkimustulokset työyhteisön vetovoimaisuutta estävissä tekijöissä liittyivät huonoihin käytöstapoihin, yhteistoiminnan puuttumiseen sekä eriarvoistamiseen, voimavarojen vähäisyyteen, dialogisuuden ominaispiirteiden puuttumiseen, sekä kehittymis- ja kehittämishaluttomuuteen, sekä hallinnon ja esimiestyön puutteisiin. (Kuvio 5.)

6.2.1 Huonot käytöstavat ja epäammattillisuus

Alakategoriat: kiusaaminen, epäammattillisuus, epäoikeudenmukaisuus

Erityisesti työyhteisön työntekijöiden toisiaan kohtaan esittämä vähättely tai syyllistäminen, sekä oman pöydän olonqtoisiin purkaminen, että pöydän takana puhuminenq heikentävät työpaikan houkuttelevuutta. Vastajaat esittävät, että työpaikan kireä ilmapiiri ilmenee työntekijöiden tiuskimisena, arvosteluna, epäasiallisena käyttäytymisenä sekä huonona kohteluna. Huonoina käytöstapoina pidetään erityisesti epäkohteliaisuutta, nöyryyttämistä, kyräilyä ja toisiin kohdistuvaa räyhäämistä. Vetovoimaisuutta vähentävänä tekijänä koettiin myös se, että työyhteisön jäsenet eivät tervehti toisiaan.

Tervehdysten puuttuminen ja kanslian kylmä ilmapiiri.

Pois kyräily . vaan morjestetaan reippaasti ja otetaan vastaan uusi työntekijä . yksittäinenkin epäasiallinen käytös vastaanotto . tms. . tilanteessa luo negatiivista kuvaa koko osastosta.

Olisi muistettava räyhäämisen sijaan lähteä työnkiertoon, sairauslomalle tai vaihtaa alaa.

Työyhteisö, jossa epäammattillisesti halveksitaan potilaita tai heidät yksinkertaisesti unohdetaan, ei ole haluttu työpaikka.

Epäammattimainen käytös

Kansliassa haukutaan harjoittelijat, lääkärit, muut hoitajat, potilaat ja omaiset ja päivitellään asioita. Opiskelija kokee ettei ole tervetullut

Esimiehen huonojen käytöstapojen kuvataan vähentävän selvästi työyhteisön vetovoimaisuutta. Epäasiallinen kohtelu: kiukuttelu, kiittämättömyys, sekä käytöstapojen puuttuminen vähentää työyhteisön houkuttelevuutta. Suvaitsemattomuus sekä omien huolien purkaminen työyhteisöön heikentää vastaajien mukaan työpaikan vetovoimaisuutta. Osaltaan myös esimiehen välinpitämättömyys yksikön työntekijöitä kohtaan vähentää hakeutumista työyksikköön.

Osastonhoitaja on ~~keulahahmo~~, jos hän on töykeä, ilkeä tai epäoikeudenmukainen jo ensivaikutelma osastosta on huono

ö antaa omien huoliensa näkyä käytävän toiseen päähän asti.

Välinpitämätön työyhteisön ongelmia/työntekijöitä kohtaan.

6.2.2 Yhteistoiminnan puute ja eriarvoistaminen

Alakategoriat: kilpailuhenkisyys, tasa-arvon puute, eriarvoistaminen, avoimuuden puute, vuorovaikutuksen ongelmat

Vastauksissa erityisesti korostui työyhteisön epäkohtina pienet sisäpiirit, tiedon kulun estäminen, ryhmän ulkopuolelle sulkeminen sekä huono työilmapiiri. Työyhteisön houkuttelevuutta vähentää erityisesti se, että toisia työntekijöitä ei auteta eikä arvosteta. Toisten työntekijöiden toiminnasta etsitään pelkkiä virheitä, eikä luoteta toisen ammattilaisen ammattitaitoon ja osaamiseen. Kielteisyys, sekä puutteellinen perehdytys vähentävät vastaajien mukaan halua mennä työhön työyhteisöön. Eriarvoistaminen, sekä tietyn ammattikunnan nostaminen muiden yläpuolelle koetaan vetovoimaa heikentävänä tekijänä.

*Suljetaan työyhteisön ulkopuolelle / pidetään ulkopuolisena.
Yksittäiset ~~+~~superhyvät+hoitajat karkottavat opiskelijat.*

Esimiehen toiminnan nähdään vaikuttavan työpaikan houkuttelevuutta vähentävänä, mikäli hän ei huomioi kaikkia työntekijöitä ja kohtelee heitä tasapuolisesti tai joustavasti. Epätasa-arvoinen kohtelu näkyy suosikki- ja sisäpiirijärjestelminä.

Esimies käyttää joitakin hoitajia tiedonkeruussa, selvittääkseen henkilökunnan välejä. Suosikkihoitajajärjestelmä.

6.2.3 Voimavarojen vähäisyys

Alakategoriat: työmäärä liian suuri, laite/välineongelmat

Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan liian suuri työmäärä, ~~+~~alimiehitys+ sekä kiire heikentävät työyhteisöön töihin hakeutumista. Myös vaativat ja raskashoitaiset potilaat heikentävät vetovoimaisuutta. Sellaiseen työpaikkaan, jossa on laitteista ja välineistä pulaa tai hoitajat ovat erittäin väsyneitä . ei haluta mennä työhön. Tiedonkulussa esiintyvät ongelmat vähentävät osaltaan halukkuutta työskennellä työyhteisössä.

*Väsyneet hoitajat, liian suuri työmäärä yhdellä henkilöllä
Liika kiire, työtä ei ehdi tekemään*

Esimiehen odotetaan suunnittelevan hoitotyötä sillä tavalla, että potilaita ei ole osastolla liikaa eikä ylipaikoilla, ei esimerkiksi käytävillä, lääkäreiden huoneissa, auloissa tai potilashoitoon sopimattomissa tiloissa. Edellä mainittujen asioiden nähdään heikentävän työ- ja potilasturvallisuutta ja siten osaltaan myös työyhteisön houkuttelevuutta. Työn vaativuuden aliarvioiminen, sekä työntekijöiden resurssien yliarvioiminen vähensivät vastaajien mielestä työyhteisön vetovoimaisuutta.

Ö et ehdi käydä wc:ssä, hätäisesti 5 minuutissa kahvin ja joku päivä et ehdi edes syödä, huomaat aamuvuorossa kolmelta, että apropoo . eväät on kaapissa vielä. Olet paininut yhdessä useamman kuin yhden potilaan kanssa, joka on vähintään kaksi kertaa isompi kuin sinä itse . meinannut saada nenääsi konkreettisesti

Ö ei huolehdi osaston toimivuudesta (ylipaikat, liian vähän työntekijöitä)

6.2.4 Dialogisuuden ominaispiirteiden puuttuminen

Alakategoriat: avoimuuden puute, vuorovaikutusongelmat

Vastaajien mukaan työyhteisön puhumattomuus ja sulkeutuneisuus ovat vetovoimaisuutta heikentäviä tekijöitä. Henkilöstön puutteelliset vuorovaikutustaidot, uuden työntekijän tai opiskelijan huono vastaanotto, sekä pelkästään kielteisen palautteen antaminen vähentävät työpaikan vetovoimaisuutta.

Puhumattomuus ja tiedon panttaaminen . kuin odottaen toisen epäonnistumista.

Esimiehen toiminnassa dialogisuuden puuttuminen näkyy esimerkiksi keskustelun ja neuvottelun välttämisenä työyhteisön kanssa. Työpaikan puoleensavettävyttä vähentävänä tekijänä nähtiin työntekijöiden ulkopuolelle jättäminen, esimerkiksi työn suunnitteluun liittyvissä asioissa. Esimiehen nähdään voivan vaikuttaa työyhteisön avoimuuteen, tiedonkulkuun sekä keskustelukulttuuriin kielteisesti.

Työvuoroitointia ei toteuteta.

Osastonhoitaja ei keskustele avoimesti kanslian tiloissa, vaan toimii kylmänä auktoriteettina

ö tiedonkulun estäminen (jättämällä kertomatta oleellisia asioita)ö

6.2.5 Kehittämisen- ja kehittymishaluttomuus

Alakategoriat: kehityshaluttomuus, epäammattillisuus, pätevyyttä ei tunnusteta, ei mahdollisteta kehittämistä

Vastaajien mukaan työyhteisö, jossa ei arvosteta osaamista tai ei tunnusteta omaa osaamattomuutta tai ollaan liian piintyneitä totuttuihin toimintatapoihin, heikentää työyhteisön vetovoimaisuutta. Vastaajien mukaan kateellisuus toisten osaamista kohtaan, erilaisuuden hyväksymättömyys, sekä työssä kiireen tunnun tekeminen ovat vetovoimaisuutta estäviä tekijöitä työyhteisössä.

*Vanhojen piintyneiden tapojen väkinäinen säilyttäminen
kiireellä epäkohdat oikeuttava työkuultuuriö*

Vastaajien mukaan yksikön lähiesimies voi olla kehityshaluton, estää henkilöstön koulutukseen osallistumisen sekä olla välinpitämätön suhteessa kehittämisehdotuksiin. Esimiestoiminta, joka ei arvosta työntekijöiden koulutusta tai työntekijöiden kokemusta, vähentää työpaikan vetovoimaisuutta. Mikäli yksikön työtehtävät eivät vastaa työntekijän todellista osaamista, sen koetaan vähentävän työpaikan vetovoimaisuutta.

*Ei mahdollista työntekijöiden koulutukseen pääsemistä,..
Työntekijät antavat kehittämisehdotuksia, mutta asia ei etene..*

6.2.6 Hallinnon ja esimiestyön puutteet

Alakategoriat: resurssien puute, työn organisointi epäonnistunut, vaikutusmahdollisuuden puute omaan työhön, työn vaativuuden aliarvioiminen, hallinnon puutteet, johtamistaitojen puute

Puutteet hallinnossa ja esimiestyössä heikentävät vastaajien käsitysten mukaan työyhteisön puoleensavetävyyttä. Työvuorojen suunnittelun epäonnistuminen,

puutteet ja työnjaossa ilmenevät ongelmat tai työnkuvien epäselvyydet vähentävät työpaikan tavoiteltavuutta. Työsopimusten, palkanmaksun sekä työvuorosuunnitelmien myöhästymiset vähentävät vastaajien mukaan työpaikan houkuttelevuutta.

Taulukossa 5. esitetään analyysivaiheiden eteneminen työyhteisön vetovoimaisuutta vähentävästä esimiestyöskentelystä. Analyysivaiheet ovat edenneet esimerkin mukaisesti pelkistetyistä ilmaisuista, alakategorioiden kautta yläkategorioihin, jotka ovat toimineet yhdistävinä tekijöinä.

Taulukko 5. Tutkimusaineiston analyysin esimerkki (c)

PELKISTETTY ILMAISU	ALAKATEGORIA	YLÄKATEGORIA
1. Työn vaativuuden aliarvioiminen	Työn vaativuuden aliarvioiminen	Hallinnon - ja esimiestyön puutteet
2. Työntekijöiden resurssien yliarvioiminen		
3. Perustoimintojen toimivuudesta ei huolehdita		
4. Riittämätön henkilöstömäärä		
5. Potilaita liikaa (ylipaikoilla/käytävällä)		
6. Työsopimukset myöhässä	Hallinnon puutteet	
7. Palkanmaksu viivästyy		
8. Epäpätevien palkkaaminen		
9. Työvuorosuunnitelmien myöhästymisen		
10. Ei puututa työyhteisön ongelmiin	Johtamistaitojen puute	
11. Työ- ja potilasturvallisuuden riskeeraaminen		
12. Epäonnistunut työvuorosuunnittelu		
13. Ei huolehdi työssäjaksamisesta		
14. Joustamattomuus		
15. Vieraantuminen käytännön työtehtävistä		

Työsopimukset tulevat hitaasti (tehdystä vuorosta et saa heti palkkaa sen vuoksi) tai palkanmaksu viivästyy.

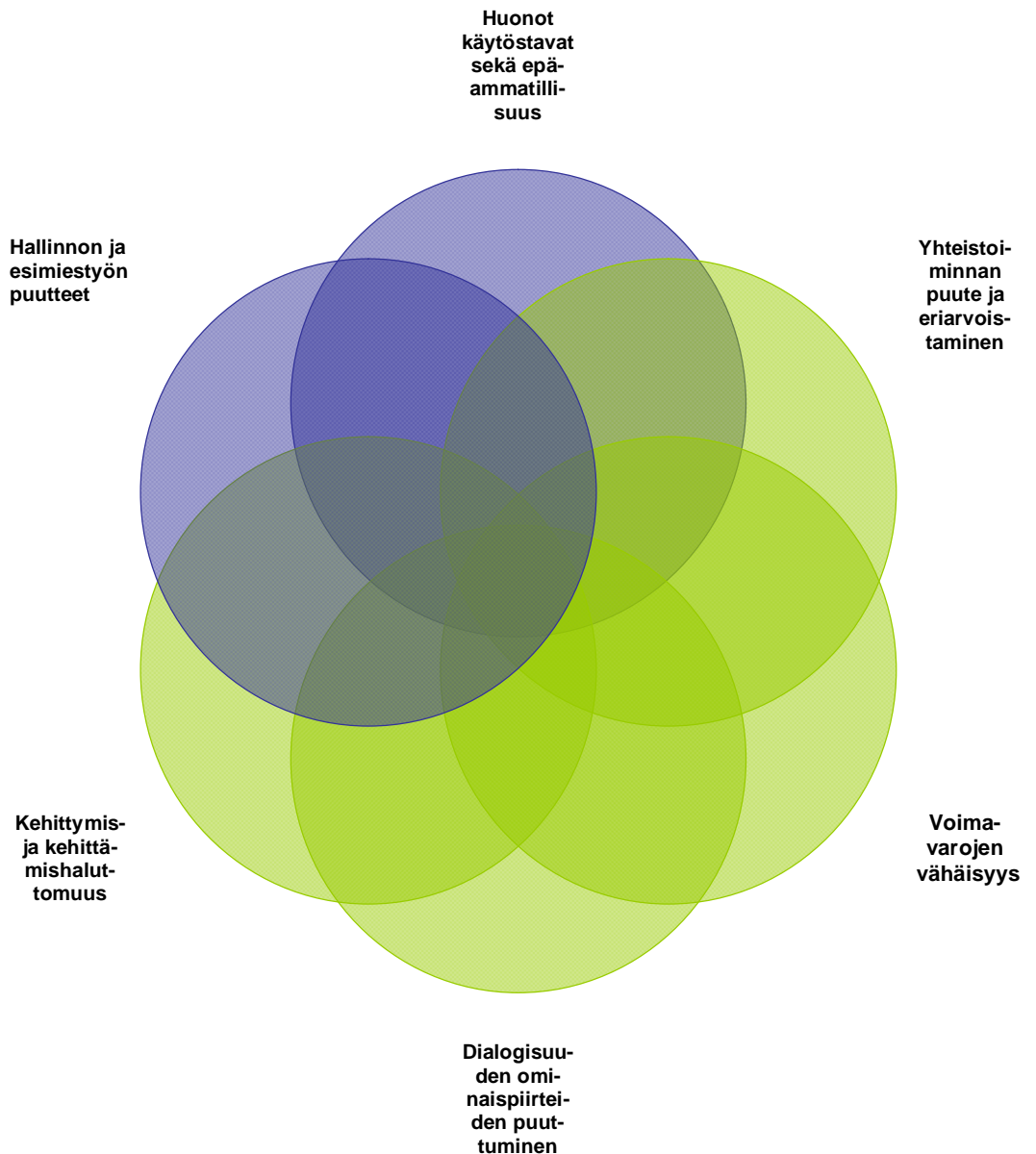
Osastonhoitaja ei ota huomioon hoitajan elämäntilanteita työhön liittyviin työvuoro- tai kuormittavuustekijöihin.

Osaston toiminnot epäselviä tai -loogisia.

Mikäli työyksikössä esimies ei pysty huolehtimaan siitä, että työpaikan perustehtävät ja -toiminnot sujuvat tai esimies on vieraantunut käytännön työtehtävistä, koetaan työyhteisön vetovoimaisuuden vähenevän. Vastaajien kokemuksen mukaan johtajuuden **”näkyttömyys”**, sekä puuttumattomuus työyhteisön ongelmiin ja työssäjaksamisen ongelmiin, vähentää työpaikan puoleensavetävyyttä.

*Esimies linnoittautuu työhuoneeseensa, jonkinlainen kosketus arkiseen aherukseen tulisi säilyä.
õ ei pidä työntekijöiden puolia ongelmatilanteissa..
Oh ei puutu epäasialliseen kohteluun heti.*

Seuraavassa kuviossa esitän opinnäytetyöni pääluokat työyhteisön vetovoimaisuutta estävistä tekijöistä.



KUVIO 2. Työyhteisön vetovoimaisuutta estäviä tekijöitä

7 POHDINTA

7.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöhöni tarvittavia lupia ovat tutkimuslupa, joka haettiin sosiaali- ja terveysalan toimialajohtaja Päivi Vehmasvaaralta sekä yhteistyösopimus, joka tehtiin puolestaan Saimaan ammattikorkeakoulun ja ohjaavan opettajan Päivi Löfmanin kanssa. Saatteessa (liite1) kerroin tutkittaville, mitä tutkin ja painotin tutkittavien nimettömyyttä sekä osallistumisen vapaaehtoisuutta. Koska laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ilmiö moninaisuudessaan, on tarkoituksenmukaista, että tutkimusaineistoon valitaan niitä, jotka ovat halukkaita osallistumaan tutkimukseen ja ilmaisevat itseään selkeästi. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1998.) Tässä opinnäytetyössä vastauksia käsiteltiin niin, että vastaajat eivät ole tunnistettavissa. Avoimilla kysymyksillä saatu koko aineisto talletettiin asianmukaisesti ja hävitettiin opinnäytetyöprosessin päätyttyä.

Olen ilmaissut rehellisesti kaikki ne lähteet, joita opinnäytetyössäni käytin ja olen pyrkinyt noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tekemisestä hyvää tutkimustapaa noudattaen. (Kuula 2006). Lähteinä käytettiin aiheeseen liittyviä artikkeleita, tutkielmia sekä väitöstutkimuksia. Apuna opinnäytetyön tekijä käytti myös laadullisen tutkimustyön ja yleisesti kirjallisen työn tekemiseen tarkoitettuja teoksia. Opinnäytetyön prosessin eri vaiheissa käytettiin systemaattisesti ohjausta sekä neuvontaa.

Opinnäytetyön suunnitelman aikataulutuspiti hyvin paikkaansa prosessin eri vaiheissa. Opinnäytetyön suunnitelma myöhästyi kuitenkin jonkin verran runsaiden päällekkäisten työtehtävien vuoksi. Opinnäytetyön ideointi aloitettiin keväällä 2009 ja alkuvaiheen suunnitelma esitettiin seminaarissa marraskuussa 2009. Työni teoriaosuuden kirjoittaminen jatkui vuoden 2009 ajan kevääseen 2010 saakka. Tiedon kerääminen avoimilla kysymyksillä ajoittui kesäkuun alkuun 2010 ja jatkui analyysi- ja raportointivaiheella kesän ja syksyn 2010 aikana. Lähes valmis opinnäytetyö esitetään lokakuussa 2010 tiittä vaille valmisq -seminaarissa.

Opinnäytetyöprosessin luotettavuutta pyrittiin lisäämään tarkalla prosessin kuvauksella. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Arviointi kohdistuu aineiston keruuseen, analysointiin sekä tulosten raportointiin. (Tuomi . Sarajärvi 2009, 140. 141.) Itse en ole opiskeluaikani työskennellyt hoitotyön työpaikoissa, mutta olen osallistunut ammattikorkeakoulun ammattitaitoa edistäviin harjoittelujaksoihin. En antanut omien kokemusteni vaikuttaa opinnäytetyön analysointiin enkä sen tuloksiin.

Essee -kysely esitettiin yhdellä sairaanhoidon opiskelijalla, joka oli viimeisen vuoden aikuisopiskelija ja tehnyt sijaisuuksia opiskeluaikanaan eri hoitotyön työyhteisöissä, näin pyrittiin lisäämään kysymysten luotettavuutta. Esseekyselyssä ei sen vuoksi kartoitettu taustamuuttujia lainkaan, ettei tiedonantajien henkilöllisyyttä tunnistettaisi vastauslomakkeesta ja se siten vaikuttaisi opinnäytetyön tekijän tulkintaan tutkimustuloksia analysoitaessa. Esitetauksen perusteella esseekysymyksiä ei muutettu. Ohjaavan opinnäytetyön opettajan neuvonnan perusteella yksi alkuperäisistä kysymyksistä poistettiin jo ennen esitetausta, koska se muistutti liikaa toista kysymystä.

Koko kerätty aineisto analysoitiin ja otettiin mukaan opinnäytetyöhön. Aineisto on todennäköisesti riittävän laaja, luotettava sekä kattavasti aihetta käsittelevä, koska vastauksissa tapahtui saturoitumista eli vastaukset olivat hyvinkin samankaltaisia. Aivan samoja ilmaisuja kertyi useita. Aineiston avulla opinnäytetyön tekijä sai tietoa hoitoalan vetovoimaisuutta edistävästä ja estävästä tekijöistä.

Sisällön erittelyn ja analyysin osalta voidaan sanoa, että vastaajat olivat ymmärtäneet kysymykset sekä käytetyt käsitteet oikein, joten opinnäytetyön tekijän oli helppo eritellä, luokitella sekä tyypitellä vastausaineistoa. Analyysivaiheessa pyrin toimimaan mahdollisimman neutraalisti sekä puolueettomasti. Kuvasin tuloksissa vastaajien alkuperäisiä ilmauksia luotettavuuden lisäämiseksi. Käytin ulkopuolisen henkilön (TtM) asiantuntevaa kokemusta sisällön erittely- sekä luokitteluvaiheessa, jolla varmistin omaa ymmärrystäni sisällön analyysimenetelmästä, josta itselläni ei ollut aiempaa omakohtaista kokemusta. Raportissa

kerrottiin esimerkkikuvion avulla analyysiyksiköiden luokittelusta. Lisäksi raporttiin liitettiin alkuperäisiä ilmaisuja.

7.2 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyöllä saatiin kattava aineisto kuvaamaan opiskelijoiden kokemuksia vetovoimaisesta hoitotyön työyhteisöstä sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Tuloksia tarkasteltiin tutkimuskysymysten kannalta ja etsittiin tekijöitä, jotka vaikuttivat kokemukseen työyhteisön vetovoimaisuutta edistävästä tai estävästä tekijöistä.

Vetovoimaisen työyhteisön piirteinä omassa opinnäytetyötutkimuksessani korostuneet hyvät käytöstavat ja ammatillinen käyttäytyminen ovat tulleet esille jo aiemmin tehdyissä tutkimuksissa. Huonoiksi käytöstavoiksi koettiin esimerkiksi epäkohteliaisuus, nöyryyttäminen, kyräily, suvaitsemattomuus, välinpitämättömyys sekä räyhääminen. Näiden nähtiin estävän työyhteisön vetovoimaisuuden kokemusta. Aikaisempien tutkimusten tai selvitysten mukaan (Työturvallisuuskeskus 2010.) hyvät käytöstavat osaltaan parantavat työyhteisön ilmapiiriä, työntekijöiden hyvinvointia, sekä auttavat jaksamaan työssä. Tässä opinnäytetyössä ilmeni että opiskelijan hyvä kohtelu harjoittelujaksoilla sekä sijaisuuksia tehdessä saa opiskelijan palaamaan työyksikköön. Toisaalta huonosta kohtelusta seurauksena saattaa olla se, ettei kyseiseen työyksikköön enää haluta palata lainkaan.

Sairaanhoitajaliiton ajankohtaiskirjeessä, joka julkaistiin sairaanhoitajalehdessä 8/2008, Helena Leino-Kilven ja Karoliina Peltomaan tiivistelmässä Eettinen turvallisuus . vetovoimaisten sairaaloiden ominaispiirre, esitettiin että sivistynyt työyhteisö luo eettisen turvallisuuden. Eettinen turvallisuus edellyttää sivistynyttä työyhteisöä. Sivistys on työyhteisössä toimivien kykyä suhteuttaa asiat kokonaisuuteen, ymmärtää asioita niiden erilaisissa yhteyksissä. Sivistyneellä ammattilaisella on riittävät tiedolliset valmiudet työssään, eettistä ja esteettistä herkkyyttä, hän on huomaavainen toisia ihmisiä kohtaan, kunnioittaa toisen osaamista ja omaa hyvät käytöstavat.

Tulosten mukaan vetovoimaisiin työyhteisön piirteisiin kuuluvat tasa-arvoisen kohtelun vaatimus, josta usein on puutetta lyhyissä sijaisuuksissa työskentelevillä. Lyhyitä sijaisuuksia tekevät työntekijät eivät ehkä pääse sisälle työyhteis-

söön, eivätkä he saa osallistua niihin koulutuksiin, joita työpaikoilla järjestetään. SAK:n eli Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön Lakimies Lehto (2009) selvittää Helsingin Sanomien 17/9 2009 artikkelissaan, että työelämässä yhdenvertainen kohtelu tarkoittaa sitä, ettei ketään aseteta eri asemaan esimerkiksi, kansallisuuden, etnisen taustan, kielen, uskonnon, ammatillisen toiminnan, iän, terveydentilan tai sukupuolen perusteella. Tällä perusteella myöskään pätkätyöläisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan sen vuoksi, että he ovat osa- tai määräaikaisia.

Mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin ja toive siitä, että perhetilanne otetaan huomioon työvuoroja suunniteltaessa, oli tulosten mukaan vetovoimatekijä. Myös ergonominen työaika koettiin sellaiseksi omassa opinnäytetyötutkimuksessani. Samoja tutkimustuloksia on saatu tänä vuonna Helsingin kaupungin terveyskeskuksen Terveet työajat - tutkimus- ja kehittämishankkeessa, jossa osoitettiin, että ergonominen työvuorosuunnittelu on hoitotyöhön suositeltava vuorosuunnittelun malli, joka tukee henkilöstö tervettä työuraa ja hyvinvointia. (Hakola, Paukkonen & Pohjonen 2010,32).

Henkilöstöllä on oltava mahdollisuus vaikuttaa yhteiseen päätöksentekoon, samalla esimieheltä kuitenkin odotetaan hyvää kokonaisuuden johtamisen taitoa. Ongelmat työn suunnittelussa (kiire, riittämättömät resurssit, vaikeus koulutukseen osallistumiseen, perehdyttämisen puutteet), työsopimuksissa sekä palkkasasioissa estävät vetovoimaisuutta. Tämä tulos on hyvin yhdenmukainen Havaksen (2009,43) työtyytyväisyystutkimuksen tuloksiin sekä Meretojan (2007) vetovoimaisen työyhteisön ominaispiirteiden tulosten kanssa. Laineen (2005,) tutkimuksessa sairaanhoitajien sitoutuminen työhönsä puolestaan heikkeni, mikäli esimiestyö oli huonoa.

Esimiestyön tasapuolisuus ja työntekijöiden arvostaminen sekä työvuorojen ja työnjaon oikeudenmukaisuus olivat vastaajien mielestä työyhteisön vetovoimaisuutta edistäviä tekijöitä. Arvostuksen puutteen koettiin estävän vetovoimaisuutta. Tulos on hyvin yhdenmukainen Päivisen (2010) opinnäytetyön tulosten kanssa, jossa on selvitetty sairaanhoitajaopiskelijoiden työpaikan valintaan liittyviä tekijöitä sekä Peltolan (2008,54) laboratoriohoitajien työhyvinvointia kar-

toittavan tutkielman tulosten kanssa. Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Brunner, E., Head, J., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. (2005) on saanut vielä pidemmälle meneviä tuloksia selvittäessään oikeudenmukaisen johtamisen yhteyttä työntekijöiden terveydentilaan, siinä ilmeni, että epäoikeudenmukainen johtaminen aiheuttaa lisääntyntä riskiä sydämen sepelvaltimotautiin.

Yhteistoiminnan puutteet, pienet sisäpiirit, tiedon panttaaminen, huono työilma-
piiri, kieltäytyminen avun antamisesta sekä arvostamisen osoittamisen puuttu-
minen työyhteisössä koetaan työyhteisön vetovoimaisuutta estävinä tekijöinä.
Vastavuoroisen keskustelun (dialogi) puuttuminen työyhteisössä eli puhumat-
tomuus, sulkeutuneisuus sekä ainoastaan kielteisen palautteen antaminen koe-
taan työyhteisön vetovoimaisuutta estävinä tekijöinä. Täysin samansuuntaisia
tuloksia on saatu myös Peltolan (2008), Lambertin & Lambertin (2001) sekä
Työterveyslaitoksen (2010) työhyvinvointia kartoittavien tutkimusten sekä selvi-
tysten tulosten kanssa.

Kehittämisen- ja kehittymishaluttomuus työyhteisössä vähentävät työpaikan veto-
voimaisuutta. Kehittämisen- ja kehittymishaluttomuus ilmenee erilaisuuden hyväk-
symättömyytenä, toisten osaamista ei arvosteta tai omaa osaamattomuutta ei
tunnusteta. Myös Laineen (2005) väitöstutkimuksessa, jossa selvitettiin sai-
raanhoitajien sitoutumista työpaikkaansa ja ammattiinsa, tulokset olivat saman-
suuntaisia. Sitoutuminen työpaikkaan heikkeni, mikäli siellä oli ollut huonot ke-
hittymismahdollisuudet.

Voimavarojen vähäisyys, eli liian suuri työmäärä, jatkuva kiire, vaativat ja ras-
kashoitaiset potilaat, laitteiden ja välineistön puutteet vähentävät hoitotyön työ-
paikan vetovoimaisuutta. Samansuuntaisia tuloksia esitti Peltola (2008) kartoit-
taessaan työhyvinvointia estäviä tekijöitä sekä Laine (2005) tutkiessaan sai-
raanhoitajien sitoutumista työhönsä.

7.3 Tulosten hyödynnettävyys

Opinnäytetyön tulokset antavat arvokasta tietoa siitä, minkälaisiin tekijöihin pitäisi kiinnittää huomiota, jotta hoitotyön työpaikka säilyttäisi vetovoimaisuutensa tai siitä tulisi vetovoimainen työntekijöiden näkökulmasta tarkasteltuna.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää työyhteisön kehittämiseen liittyvissä toiminnoissa sekä yhteistoiminnallisuuteen että avoimeen viestintään ja vuorovaikutukseen tähtävissä kehittämistoimenpiteissä. Lisäksi tuloksia voidaan hyödyntää hyvien käytösten sekä johtamisen käytänteiden pohtimiseen ja kehittämiseen.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää osaavan hoitohenkilöstön työhön sitouttamisen kehittämiseen sekä etenkin juuri valmistuvien sairaanhoitajien alalle jäämiseen ja sitouttamiseen. Luonnollisesti pienentyvät ikäluokat sekä suurien ikäluokkien eläkkeelle jääminen asettavat haasteita myös hoitotyön rekrytointiin ja sen kehittämiseen.

Tulevaisuudessa selvittämistä tulisi suunnata määrällisen ja mittaavan tutkimuksen suuntaan, sillä merkittävää olisi selvittää, paljonko koulutettua hoitotyön työvoimaa siirtyy muiden alojen töihin tai koulutuksiin. Lisäksi pitäisi laajemmin selvittää koko hoitotyön moniammatillisen työyhteisön näkökulmasta työyhteisön vetovoimaisuustekijöitä.

LÄHTEET

Aarnio, H. 1999,43 Dialogia etsimässä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Hämeenlinnan toimipaikka. Kasvatustiede. Hämeenlinna.

Ahola, S. & Salminen, V. 2006. Lähihoitajaopiskelijoiden arviointia työssäoppimisen palautteesta. Pro gradu -tutkielma. Hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto. Tampere. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01307.pdf> (Luettu 15.7.2010)

Bathin, M.M. 1987. The dialogic imagination. four essays. Austin: University of Texas Press.

Eskola, K., Huuhtanen, P & Kandolin, I. 2009. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1997 . 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:45. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-10602.pdf. (Luettu 1.3.2010)

Eskola. J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

ETENE 2001. Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. ETENE -julkaisuja 1. Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta. <http://www.etene.org/dokumentit/EteneFIN.pdf> (Luettu 4.9.2009)

Hakola,T., Paukkonen, M & Pohjonen, T. 2010. Terveet työajat tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti 2007/7 [http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/520263004a179f38b781ff3d8d1d4668/Terve_et_tyoajat_07\[1\].pdf?MOD=AJPERES](http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/520263004a179f38b781ff3d8d1d4668/Terve_et_tyoajat_07[1].pdf?MOD=AJPERES)

Hawas S. 2009. Sairaanhoidajien työyhteisön toimivuus ja työtyytyväisyys . kyselytutkimus. Licensiaattityö. Kuopion yliopisto.

Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2009,128,157,181. 182,201. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus.

HUS 2002. Helsingin ja uudenmaan sairaanhoitopiiri. HUS strategiset päämäärät. <http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2012,21411> (Luettu 22.7.2010)

Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä.. Helsinki:WSOY

Kanste, O. 2005,142,157-158. Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Ouluensis, Medica D 815. Oulun yliopisto. Oulu.

Kanste, O. 2006. Työuupumuksen työyhteisölliset riskitekijät hoitotyössä. Tutki-va hoitotyö 1/2006, 10. 14.

Kauppi, S. 2009. Sairaanhoidaja vuokratyöntekijänä. Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta. Sosiaali- ja terveysala. Opinnäytetyö.

Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Brunner, E., Head, J., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. 2005. Justice at work and reduced risk of coronary heart disease among employees: The Whitehall II Study. Archives of Internal Medicine, 165, 2245-2251.

Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit 2006. Hoitotyön koulutusohjelma, hoitotyön suuntautumisvaihtoehto.

<http://www.ncp.fi/ects/materiaali/Sairaanhoidajan%20kompetenssit%20052006.pdf>. (Luettu 18.9.2010)

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere:Osuuskunta Vastapaino.

Kylmä, J & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Edita. Helsinki.

Laine, M. 2005. Työn palkitsevuus vahvistaa hoitajien sitoutumista työpaikkaan ja ammattiin. Työterveiset 11(4), 12. 14.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitus/Verkkolehdet/Tuoterveiset/2005-04/5.htm> Luettu 15.10.2009

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/> (Luettu 30.7.2010)

Lambert, V.A & Lambert C.E. 2001. Literature Review of Role Stress/ Strain on Nurses; an International Perspective. Nursing and Health sciences. 3, 161-172.

Lehto, A-T.2009. Syrjintää työpaikoilla ei estetä pelkästään asennekasvatuksella. Helsingin- Sanomat 254,2.

Lehto, A-M & Sutela, H (2004). Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977 - 2003. Tilastokeskus.

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2003. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: WSOY.

Meretoja, R. Vetovoimaisen työpaikan ominaispiirteitä ja edellytyksiä. Sairaanhoidajalehti 2/2007.

http://www.sairaanhoidajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoidajalehti/2_2007/ajankohtaiskirjoitus/vetovoimaisen_tyopaikan_ominaisp/ (Luettu 28.4.2010)

MOT 2010. Sanakirja. <http://mot.kielikone.fi/>. (Luettu 22.8.2010)

Nykysuomen sanakirja. 2002. 15. painos. Neljäs osa: O-R sekä kuudes osa: Ts-Ö. Toimittanut Sadeniemi Matti. Porvoo: WSOY.

Opetussuunnitelma 2008. Hoitotyön koulutusohjelma . Sairaanhoidaja (AMK)/AH12. Saimaan ammattikorkeakoulu. Lappeenranta.

Palviainen, J. 2009. Miten työyksikkösi kohtelee keikkahoitajaa. Sairaanhoitaja 8, 12. 14.

Partanen, P., Heikkinen, T & Vehviläinen-Julkunen, K. 2004. Sairaanhoitajien työolobarometri 2004. Suomen sairaanhoitajaliitto ry:n jäsenkysely.

Paunonen M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1998, 4. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. (2. painos). Helsinki: WSOY

Peltolan, U. 2008,54. Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana. Pro gradu -tutkielma. Hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto. Tampere. <http://tutkielmat.uta.fi/tutkielma.php?id=17926>.(Luettu 12.1.2009)

Päivinen, P. 2010. Millä perusteella valmistuva sairaanhoitajaopiskelija (AMK) valitsee tulevan työpaikkansa valmistumisen jälkeen. Opinnäytetyö. Laurea AMK, Otaniemi. Espoo.

Rauste . von Wright, M. & von Wright, J. 1994. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.

Sairaanhoitajaliitto 2010. http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/opiskelu_sairaanhoitajaksi/ (Luettu 30.7.2010)

Sairaanhoitajaliitto 2008. <http://www.sairaanhoitajaliitto.fi> Sairaanhoitajalehti, julkaisu 8/2008. Eettinen turvallisuus . vetovoimaisten sairaaloiden ominaispiirre. Kirjoittajat: Helena Leino-Kilpi ja Karoliina Peltomaa. (Luettu 22.2.2010)

Silén-Lipponen, M. 2005,59,62. Tiimityö leikkaushoitotyössä . käsitteellinen näkökulma ja suomalaisten, englantilaisten ja amerikkalaisten hoitajien ja opiskelijoiden kokemuksia. Akateeminen väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja. E, Yhteiskuntatieteet, 123. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_951-27-0074-3/urn_isbn_951-27-0074-3.pdf (Luettu 21.8.2010)

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

TEHY 2010. Tiedote. Sosiaali- ja terveysalan koulutuspaikkojen lisääminen ei ratkaisetyövoimapulaa <http://www.tehy.fi/viestinta/tiedotteet/?x17880756=18271060> (Luettu 10.8.2010)

Työolobarometri2009. http://www.tem.fi/files/25472/Tyoolobarometri_ennakkotiedot2009.pdf (Luettu 15.6.2009)

Työturvallisuuskeskus 2010 <http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=134> (Luettu 3.3.2010)

Valpola, V. 2000. Suuri sivistyssanakirja. 1.painos. Helsinki: WSOY:n kirjallisuussäätiö

Valvira, 2010. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto.
<http://www.valvira.fi>. (Luettu 30.7.2010)

Väliahde, R. 2000. Dialogin toteutuminen kehityskeskustelussa. Kasvatustieteen Pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto.



Kevät 2010

Sosiaali- ja terveysala

SAATE

Hyvä sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelija!

Tarkoitukseni on kartoittaa niitä tekijöitä, jotka tekevät hoitotyön työpaikasta vetovoimaisen tai estävät vetovoimaisen työyhteisön kehittymistä opiskelijan näkökannalta. Esitän tutkimukseni tulokset syksyllä 2010.

Te opiskelijat olette parhaita vastaamaan työpaikkojenne vetovoimatekijöistä ja kehittämistä vaativista asioista.

Tutkimukseni on sairaanhoitajaopintoihin liittyvä opinnäytetyö Saimaan ammattikorkeakoulussa.

Pyydän sinua ystävällisesti vastaamaan viiteen avoimeen kysymykseen työyhteisöistä. Aikaa vastaamiseen kuluu noin 20 minuuttia.

Toivon että tutkimukseni tuloksia voidaan käyttää työyhteisöjen kehittämiseen ja niiden käytäntöjen välttämiseen, jotka vaikeuttavat hoitotyön työpaikkojen työvoiman saantia.

Tulen käsittelemään vastauksianne luottamuksellisesti. Yksittäistä vastaajaa ei tutkimuksestani voida tunnistaa ja tulen hävittämään vastaukset tutkimukseni päättymisen jälkeen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Vastauslomakkeet pyydän palauttamaan allekirjoittaneelle suljetussa kirjekuoressa.

Raija Heiskanen
