



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Niina Koski

Espoon kaupungin suun terveydenhuol- lon vetovoimaisuus työnantajana

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Suuhygienisti YAMK

Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen

Opinnäytetyö

19.3.2022

Tekijä Otsikko	Niina Koski Espoon kaupungin suun terveydenhuollon vetovoimaisuus työnantajana
Sivumäärä Aika	34 sivua + 5 liitettä 19.3.2022
Tutkinto	Suuhygienisti (ylempi AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen
Ohjaajat	lehtori Marjatta Komulainen henkilöstösuunnittelija Mari Pyy
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää hammashoitaja- ja suuhygienistiopiskelijoiden ajatuksia sekä kokemuksia Espoon kaupungin suun terveydenhuollon vetovoimaisuudesta työnantajana. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää millaisia näkemyksiä suun terveydenhuollon opiskelijoille jää harjoittelun jälkeen Espoon kaupungin suun terveydenhuollosta työnantajana ja millaisia asioita voisi heidän näkökulmastaan kehittää.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineistonhankintamenetelmänä käytettiin yksilöhaastattelua. Haastatteluihin osallistui kuusi Espoon kaupungin suun terveydenhuollossa vuosien 2018–2020 aikana harjoittelussa ollutta opiskelijaa. Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmiä hyödyntäen.</p> <p>Työnantajan vetovoimaisuuteen vaikuttaa opinnäytetyön tulosten perusteella työhyvinvointi, yhteisöllisyys sekä johdon ja esimiesten laadukas työskentely työntekijöiden tarpeet huomioiden. Työhyvinvointiin vaikutti olennaisesti työn mielekkyys, avoin ja turvallinen työskentelyilmapiiri sekä työntekijöiden keskinäinen arvostus. Työnantajakuva koettiin positiiviseksi, kun työntekijöistä välitetään ja heille tarjotaan mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen. Työnantajalta toivotaan työyhteisötaitoihin ja työskentelyviihtyvyyteen panostamista. Tulosten perusteella työntekijä sitoutuu työnantajaan, kun työnantaja koetaan luotettavaksi ja työntekijän osaamista sekä työnkuvaa voidaan kehittää. Haastateltavat kokivat, että organisaation vetovoimaisuutta voidaan lisätä laadukkaalla esimiestyöskentelyllä. Esimiesten selkeän viestinnän merkitystä painotettiin erityisesti. Työn kokeminen merkitykselliseksi koettiin tärkeäksi vetovoimatekijäksi.</p> <p>Opinnäytetyön tulokset kertovat suun terveydenhuoltoalan opiskelijoiden näkemyksiä vetovoimaisesta työnantajasta ja ajatuksia Espoon kaupungin suun terveydenhuollon houkuttelevuudesta työnantajana. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää suun terveydenhuollon vetovoimaisuuden kehittämisessä.</p>	
Avainsanat	työnantajan vetovoimaisuus, työnantajakuva, suun terveydenhuolto

Author Title	Niina Koski The Attractiveness of the Oral Health Care Services of the City of Espoo as an Employer
Number of Pages Date	34 pages + 5 appendices 19 March 2022
Degree	Master of Health Care (Oral Hygiene)
Degree Programme	Master's Degree Programme in Service and Business Management in Health Care and Social Services
Instructors	Marjatta Komulainen, Senior Lecturer Mari Pyy, Human Resource Planner
<p>The purpose of the Master's Thesis was to find out the views of dental nurses and oral hygiene students and their experiences of the attractiveness of oral health care services of the City of Espoo in Finland as an employer. The aim of the Master's Thesis was to find out what kind of views the oral health students had of the oral health care services of the City of Espoo as an employer and what could be developed. The oral health students gave their opinion after carrying out an on-the-job-training period.</p> <p>The Master's Thesis was carried out as a qualitative study. An individual interview was used as the data acquisition method. Six oral health students who were practicing in the oral health care of the City of Espoo during 2018-2020 participated in the interviews. The material obtained from the interviews was analyzed using the methods of data-driven content analysis.</p> <p>Based on the results of the Master's Thesis, the attractiveness of the City of Espoo as an employer was influenced by well-being at work, community spirit and high-quality supervisory work as well as paying attention to employees. Well-being at work was affected by the meaningfulness of work, an open and safe working atmosphere and the employees' appreciation for each other. A positive employer image was formed when employees were cared for and offered opportunities for self-development. The employer was expected to invest in work community skills and work comfort. Based on the results the employee committed to the employer when the employer was perceived as reliable, and the employee's competence and job description could be developed. The oral health students stated that the attractiveness of an organization might be increased through high-quality supervisory work. Supervisors were expected to communicate clearly. Perceiving the work as meaningful was an important job attraction factor.</p> <p>The results of the Master's Thesis views of oral health care students on an attractive employer and their thoughts on the attractiveness of oral health care services of the City of Espoo as an employer. The results of the Master's Thesis may be utilized in the development of the attractiveness of oral health care.</p>	
Keywords	employer attractiveness, employer image, oral health care services

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön teoreettiset lähtökohdat	2
2.1	Työnantajan vetovoimaisuus	2
2.1.1	Sukupolvien eroavuuksien huomiointi	4
2.1.2	Vetovoimainen johtaminen ja työnantajabrändäys	5
2.1.3	Organisaation vetovoiman rakentaminen ja kehittäminen	6
2.2	Työhyvinvointi	7
2.2.1	Työntekijöiden arvostus	9
2.2.2	Motivaatio ja työhön sitoutuminen	10
2.2.3	Työnimu	11
2.3	Ohjaussuhde työharjoittelussa ja harjoittelijan ammatillisen identiteetin muodostuminen	11
2.3.1	Harjoittelun sujuvuuden arviointi CLES-laatumittarilla	12
2.4	Käytännön tutkimuksia Espoon kaupungista työnantajana	13
2.4.1	Espoon työnantajakuva -tutkimus	13
2.4.2	Kunta10-tutkimus	14
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	15
4	Toimintaympäristö	15
5	Opinnäytetyön toteutus	17
5.1	Kohderyhmä	18
5.2	Aineiston hankinta	18
5.3	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	19
6	Tutkimuksen tulokset	22
6.1	Työnantajan vetovoimaisuuteen vaikuttavat tekijät	22
6.2	Opiskelijoiden näkemys houkuttelevasta työnantajasta	24
7	Pohdinta	26
7.1	Johtamisen merkitys työnantajan vetovoimaisuuteen ja houkuttelevuuteen	26
7.2	Työskentelykulttuuri	27
7.3	Työn mielekkyys, merkityksellisyys ja työhyvinvointi	28
7.4	Tutkimuksen eettisyys	29
7.5	Tutkimuksen luotettavuus	30

8	Johtopäätökset ja kehittämissuositukset	32
	Lähteet	35
	Liitteet	
	Liite 1. Tiedote tutkimuksesta	
	Liite 2. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta	
	Liite 3. Taulukko 1	
	Liite 4. Taulukko 2	
	Liite 5. Taulukko 3	

1 Johdanto

Työnantajan vetovoimaisuus vaikuttaa tänä päivänä monien ihmisten työnhakuun. Työnantaja halutaan kokea mielenkiintoisena ja houkuttelevana eli työnantajan on oltava vetovoimainen. Työnantajan vetovoimaisuuteen vaikuttavat muun muassa organisaation maine, työsuhteen muoto, etuudet sekä johdon työskentelytavat. Hyvän maineen omaava organisaatio on vetovoimainen, tällöin organisaatio onnistuu pitämään kiinni henkilöstöstään ja houkuttelemaan uusia työntekijöitä (Kauhanen 2009: 69). Työnantajakuva tarkoittaa työnantajan luomaa mielikuvaa itsestään. Työnantajakuvasta voidaan puhua myös työnantajamielikuvana, -imagona, -maineena tai brändinä (Kauhanen 2009: 69). Organisaatioiden on tärkeää kiinnittää huomiota luomaansa työnantajakuvaan ja vetovoimansa rakentamiseen (Surakka 2009: 26–29). Työhyvinvointi ja hyvä johtaminen vaikuttavat oleellisesti työnantajakuvaan, niin sisäiseen kuin ulkoiseen (Kauhanen 2009: 69–70). Organisaation kiinnostavuuden näkökulmasta vetovoimatekijöiden ymmärtäminen ja niiden tunteminen kuuluu osaksi henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Organisaation on tehtävä strateginen valinta vetovoimaisen työnantajakuvan luomiseksi. (Engbers 2019: 81.)

Kilpailu sopivista työntekijöistä kiristyy koko ajan. Hyvän työnantajakuvan omaava organisaatio on kilpailuasetelmassa paremmassa lähtökohdassa uusien työntekijöiden rekrytoinnin kannalta. (Kauhanen 2009: 69.) Nuorten ikäluokkien pieneneminen ja tästä johdettu työkäisten määrän väheneminen johtaa kilpailuun työntekijöistä kunnallisen, valtiollisen ja yksityisen sektorin välillä (Surakka 2009: 11). Työkäisten, iältään 15–64-vuotiaiden, määrä vähenee Tilastokeskuksen arvion mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana 2 % eli noin 32 000 työntekijän verran. Vuoteen 2050 mennessä työkäisen väestön määrä pienenee 200 000 hengellä tämänhetkisestä. (Väestöennuste 2018.)

Työnantajakuvalla on suuri merkitys erityisesti nuorten kohdalla, kun uraa aloittavina mietitään minkälaiseen organisaatioon halutaan hakeutua töihin (Kauhanen 2009: 69). Terveystieteiden alan organisaatioiden on tärkeää tutustua nuorten ajatuksiin ja miettiä miten nuoret saadaan kiinnostumaan alan koulutuksesta sekä työpaikoista. Rekrytointiin voidaan tarvita uusia keinoja. (Surakka 2009: 21.) Nuorten mielikuvat työnantajista muodostuvat omien kokemusten, kavereiden ja läheisten puheiden perusteella sekä organisaation luomalla mielikuvalla. Opiskelijat pääsevät tutustumaan työelämään ja erilaisiin organisaatioihin työharjoittelujen myötä. Työharjoittelussa opiskelijat tutustuvat kyseisen

organisaation toimintatapoihin ja osallistuvat organisaation toimintaan. Tänä aikana heille muodostuu mielikuva organisaatiosta työnantajana.

Opinnäytetyön aiheena on Espoon kaupungin suun terveydenhuollon vetovoimaisuus työnantajana. Tavoitteena on selvittää Espoon kaupungin suun terveydenhuollon veto-voimaisuutta työnantajana hammashoitaja- ja suuhygienistiopiskelijoiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää suun terveydenhuoltoalan opiskelijoiden näke- myksiä ja kokemuksia Espoon kaupungista työnantajana. Opinnäytetyön tulosten avulla Espoon kaupungin suun terveydenhuolto saa tärkeää informaatiota alalle hakeutuvien opiskelijoiden ajatuksista suun terveydenhuollon vetovoimaisuuden osalta. Saatujen tie- tojen avulla suun terveydenhuollon toimintaa voidaan kehittää entistä vetovoimaisem- maksi. Se on tärkeää tulevaisuuden kannalta, jotta Espoon kaupungin suun terveyden- huolto pysyy kilpailukykyisenä ja vetovoimaisena työnantajana työikäisten määrän vä- hentyessä.

2 Opinnäytetyön teoreettiset lähtökohdat

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on muodostunut aiheeseen liittyvää kirjallisuutta hyödyntämällä. Kirjallisuutta on haettu niin kansallisista kuin kansainvälisistä tietokan- noista, kuten Metropolian MetCat Finna-, Medic-, Cinahl-, Ebschost-, Google Scholar- ja PubMed-tietokannoista. Pääkaupunkiseudun kirjastojen Helmet -verkkopalvelun hakua on myös käytetty. Teoreettisen viitekehysten kirjallisuus muodostuu kirjoista, pro gra- duista, opinnäytetöistä, suosituksista ja tutkimusjulkaisuista.

Hakusanoina käytettiin työnantaja*, vetovoima*, employer, attractiveness, branding sekä yhdistelmiä näistä sanoista. Hakusanoilla löytyneitä tutkimuksia oli runsaasti osassa tie- tokantoja, toisissa selvästi vähemmän. Haku rajattiin tutkimusartikkeleihin, väitöskirjoi- hin, pro graduihin ja ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetöihin, jotka on tehty vuo- den 2000 jälkeen. Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käytetyt julkaisut ovat suomen- tai englanninkielisiä.

2.1 Työnantajan vetovoimaisuus

Työnantajan vetovoimaisuuden määrittelyn ytimessä on organisaation identiteetti. Iden- titeetti muodostuu organisaation suhteesta ympäristöönsä eli tekijöistä, jotka erottavat

organisaation muista toimijoista. Jokaisen organisaation omat tunnuspiirteet ja vahvuudet vaikuttavat sen houkuttelevuuteen. (Malmelin – Hakala 2012: 11.) Vetovoimaisen organisaation maine kertoo hyvästä työnantajasta, joka houkuttelee uusia työntekijöitä (Kauhanen 2009: 69; Malmelin – Hakala 2012: 20). Vetovoimaisuus on seurausta organisaation vetovoimaisesta toiminnasta ja toimintatavoista (Malmelin – Hakala 2012: 19). Vetovoimaisuuden suurimpia hyötyjä organisaatiolle on rekrytoinnin helpottuminen, työntekijöiden pysyvyys sekä sitoutuminen organisaatioon (Kauhanen 2009: 69; Malmelin – Hakala 2012: 31). Organisaation vetovoimaisuuteen työnantajana vaikuttaa muun muassa työsuhteen muoto, toimenkuva sekä edut ja kannustimet, kuten kannustepalkkiot, vakuutukset ja terveydenhoito (Malmelin – Hakala 2012: 12). Ihmiset hakevat työstään mielekkyyttä, merkityksellisyyttä ja sisältöä enemmän kuin aiemmin (Pakka – Rätty 2010: 3). Työn mielekkyyden kannalta olennaista on työn fyysiset olosuhteet, kuten työpaikan sijainti ja kulkuyhteydet. Työntekijät toivovat myös viihtyisyyttä työpaikoillaan, joten toimitilat voivat olla tärkeä vetovoimatekijä. Organisaation vetovoimaisuuden kasvattamiseen ovat selvässä yhteydessä koulutukset, palkitseminen ja rekrytointi. (Malmelin – Hakala 2012: 12–13, 110.) Organisaation on pysyttävä kilpailukykyisenä työnantajamarkkinoilla panostamalla vetovoimaisen työnantajakuvaan kehittämiseen. Oleellista on markkinoida ja mainostaa organisaation toimintaa. (Engbers 2019: 28.) Vetovoimaisuutta ei voi kuitenkaan rakentaa pelkästään kampanjoimalla (Malmelin – Hakala 2012: 19).

Terveydenhuollon organisaatiot ovat usein isoja ja hierarkkisia. Niitä moititaan monesti johtamistaitojen puutteesta. Organisaatiokulttuuria kehittämällä voitaisiin saada turvaksi henkilökunnan pysyvyys ja saatavuus. (Surakka 2009: 24.) Vetovoimaisessa organisaatiossa on panostettava esihenkilötaitoihin ja johtajuuteen. Yhdenkin taitamattoman esihenkilön toiminta voi vaikuttaa organisaation maineeseen ja toimintaan negatiivisesti. Suurimpia kompastuskiviä matkalla vetovoimaiseen organisaatioon ovat heikko johtamiskulttuuri ja osaamattomat esihenkilöt. Organisaatioiden on ymmärrettävä ja opittava hyödyntämään paremmin inhimillisiä voimavaroja, joita ovat arvot, asenteet, osaaminen, toimintatavat ja verkostot. Organisaatioiden tulevaisuuden rakentamisessa oleellista on ideoida uusia tapoja ja keinoja kasvattaa organisaation luovaa henkistä pääomaa, ei karsia kuluja tai maksimoida voittoja. Useissa organisaatioissa hankintoja ohjaa tiukan taloudenpidon mentaliteetti eikä vetovoimaisuuden strategia. Ongelmaksi muodostuu ennakkoon tehdyt päätökset, joissa ei ole arvioitu päätösten vaikutuksia organisaation maineeseen ja työnantajakuvaan. (Malmelin – Hakala 2012: 14–15, 111–113.)

Työnantajakuva vaikuttaa työnhakijan näkemykseen organisaation vetovoimaisuudesta (Backhaus – Tikoo 2004). Positiivinen työnantajakuva tekee organisaatiosta houkuttelevan (Chhabra – Sharma 2011). Organisaation houkuttelevuuteen työnantajana vaikuttavat organisaation arvot, innovatiivisuus sekä muut työnhakijaa kiinnostavat asiat palkan ja etujen lisäksi. Organisaatio koetaan todennäköisimmin houkuttelevaksi, kun yksilön ja organisaation arvot kohtaavat toisensa. (Backhaus – Tikoo 2004.) Käsitykset työnantajan houkuttelevuudesta voivat vaihdella eri ammattiryhmien välillä. Henkilöstö kuitenkin arvostaa mukavaa työilmapiiriä, yhteistyötä kollegoiden kanssa, hyviä työolosuhteita sekä työn vakautta. (Buchelt – Ziebicki – Jonczyk – Dziendziora 2021.) Organisaation positiivisen maineen luomisessa palkkaa olennaisempaa ovat ei-materiaaliset arvot, kuten innovaatioarvo, psykologinen arvo ja sovellusarvo. Palkkaa on pidetty usein yhtenä tärkeimpänä osana työntekijöiden houkuttelemisessa ja pitämisessä. (Sivertzen – Nilsen – Olafsen 2013: 479.) Tutkimusten välillä on kuitenkin eroa. Chhabra ja Sharma totesivat tutkimuksessaan, että opiskelijoiden keskuudessa organisaatioiden suosituimpia ominaisuuksia olivat muun muassa organisaatiokulttuuri ja palkkaus (Chhabra – Sharma 2011).

Kutsumus voidaan määritellä vetovoimatekijäksi. Kutsumus vaikuttaa työntekijän työhön sitoutumiseen ja työstä saatavaan nautintoon. (Markki 2006: 70.) Vahvuuksia ja hyveitä hyödyntämällä päivittäisessä työssä rutiinityö voi muuttua kutsumukseksi, työstä tulee tällöin nautittavampaa. Kutsumustyötä tehdään työn itsensä vuoksi eikä sen tuottamien aineellisten hyötyjen takia. Kutsumus on Seligmanin mukaan työn tyydyttävien muoto. Työntekijät, joille työ on kutsumus, kokevat edistävänsä suurempaa hyvää. (Seligman 2002: 200–202.) Työpaikan luotettavuus voidaan nähdä yhtenä vetovoimatekijänä kuten taloudellinen ja henkilökohtainen kehitys. Luotettavuudella on merkitystä enemmän ylemmässä johdossa työskenteleville, vanhemmille ammattilaisille sekä naisille. (Reis – Braga – Trullen 2017.)

2.1.1 Sukupolvien eroavuuksien huomiointi

Työikäisten määrä vähenee seuraavan kymmenen vuoden aikana noin 32 000 työntekijällä, nuorten ikäluokkien pienuuden vuoksi (Väestöennuste 2018). Y-sukupolvi, joka on syntynyt 1980–1995 välillä, nousi suurimmaksi työssä olevaksi ikäluokaksi vuonna 2020 (Manka – Manka 2016: 13). Y-sukupolvi kuvataan monesti kärsimättömiksi, mutta tehokkiksi työntekijöiksi. He arvostavat työssä joustavuutta ja monipuolisuutta, työn tulee olla

motivoivaa ja hauskaa. Hierarkioita kyseenalaistetaan ja tämän myötä johtaminen muuttuu. Tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus koetaan tärkeiksi arvoiksi. (Surakka 2009: 18–19.) Nykyinen sukupolvi arvostaa erilaisia ominaisuuksia organisaatioissa kuin suuret ikäluokat (Chhabra – Sharma 2011). Työhön suhtaudutaan myös eri tavalla (Malmelin – Hakala 2012: 122; Manka – Manka 2016: 17). Organisaation on kyettävä kehittämään houkuttelevuuttaan ja kiinnostavuuttaan työnantajana, koska tulevaisuuden työntekijät haluavat kokea työnsä mielekkääksi, vapaaksi, saada uusia taitoja ja mahdollisuuksia vaikuttaa. Työntekijöitä kiinnostaa myös mitä organisaatio on valmis tekemään heidän eteensä. (Malmelin – Hakala 2012: 20.) Vapaa-ajan arvostus on lisääntynyt viime vuosina ja elämään halutaan muutakin sisältöä kuin työ (Pakka – Rätty 2010: 5). Y-sukupolvelle on tärkeää pitää työelämä ja vapaa-aika tasapainossa (Buchelt – Ziebicki – Jonczyk – Dziendziara 2021).

Työyhteisöissä, joissa on eri-ikäisiä työntekijöitä ja erilaisia työsuhteita, voi ilmetä haasteita muun muassa johtamisessa. Tärkeää on kuitenkin ottaa huomioon kaikkien tarpeet tasapuolisesti. (Manka – Manka 2016: 17.) Avoin vuorovaikutus, hyvät yhteistyösuhteet ja mahdollisuus osallistua yhteisten päätösten tekoon ovat hyvän työpaikan ominaisuuksia (Surakka 2009: 24–25). Organisaatioiden on tärkeää ottaa huomioon sukupolvien erot työhön suhtautumisessa ja kehitettävä toimintaansa sen mukaisesti. Työntekijöiden määrän vähentyessä kilpailu hyvistä työntekijöistä kasvaa.

2.1.2 Vetovoimainen johtaminen ja työnantajabrändäys

Vetovoimaisen työnantajakuvan luomisessa ja vahvistamisessa voidaan korostaa johtajien ihmissuhdetaitojen merkitystä (Engbers 2019: 56). Esihenkilöiden ja johtajien keskeinen tehtävä on luoda ja ylläpitää tuottavaa ja työntekijöitä tukevaa organisaatiokulttuuria (Backhaus – Tikoo 2004). Johtajien on arvostettava työntekijöitä, toimittava organisaation arvojen mukaan, luotava avointa työilmapiiriä sekä kannustaa työntekijöitä osaamisen kehittämiseen. Työyksikön havainnointi, työntekijöiden kuunteleminen ja valmentaminen on tärkeää. (Engbers 2019: 56.) Tärkeimpiä ominaisuuksia johtajille ovat inspiroivuus, luotettavuus, kyvykkyys ja tulevaisuussuuntautuneisuus. Luottamuksen kasvattaminen ja toimiminen luottamuksellisesti on yksi johtajien tärkeimmistä tehtävistä. Jos työntekijät eivät luota viestintuojaan, eivät he usko viestiäkään. Oleellinen osa luotettavaa johtajuutta on työntekijöiden kuunteleminen. Arvostettu johtaja antaa työntekijöille valinnan mahdollisuuksia ja vapauksia. Arvostettujen johtajien työntekijät ovat ylpeitä omasta työstään ja työyhteisöstään. Panostus johtajien viestintätaitoihin ja luovien

kykyjen kehittämiseen tekee organisaatioista menestyneempiä, vetovoimaisempia ja viihtyisämpiä. Vetovoimainen johtaminen on kustannustehokasta ja johdonmukaista, kun kehitetään organisaation toimintaa ja rakennetaan sen brändiä. (Malmelin – Hakala 2012: 86–136.) Brändi on johtamisen työkalu. Johdon on osoitettava brändin tärkeys toiminnassaan ja kehitettävä sitä säännöllisesti. (Ruokolainen 2020: 144–146.)

Organisaation pyrkimystä edistää omaa sisäistä ja ulkoista näkemystä kutsutaan työnantajabrändäykseksi. Sen avulla organisaatio voidaan nähdä erilaisena ja haluttuna työnantajana. (Backhaus – Tikoo 2004.) Työnantajabrändäystä käytetään strategisena työkaluna osaavien työntekijöiden houkuttelemisessa ja pitämisessä (Chhabra – Sharma 2011). Työnantajabrändin avulla organisaatiot houkuttelevat uusia työntekijöitä ja varmistavat nykyisten työntekijöiden sitoutumisen organisaation kulttuuriin ja strategiaan. Tehokkaalla työnantajabrändäyksellä on mahdollista saada kilpailuetua, sen avulla työntekijät saadaan sisäistämään organisaation arvot sekä saadaan pidettyä kiinni hyvistä työntekijöistä. (Backhaus – Tikoo 2004.) Organisaation johdon on ymmärrettävä, että työntekijöiden on tärkeää kokea organisaation brändi merkitykselliseksi, jotta se on merkityksellinen myös asiakkaille (Ruokolainen 2020: 28, 44). Sosiaalinen media voi olla tehokas työkalu rekrytoinnissa ja työnantajabrändäyksessä. Sosiaalisen median avulla voidaan rakentaa organisaatiolle hyvää mainetta. Organisaation positiivisella maineella ja työnhakuaikeilla on selvä yhteys. (Sivertzen – Nilsen – Olafsen 2013: 479.) Työnantajabrändäyksestä voi hyötyä alalla, jossa on pulaa ammattitaitoisista työntekijöistä (Backhaus – Tikoo 2004).

2.1.3 Organisaation vetovoiman rakentaminen ja kehittäminen

Vetovoima ja sen kehittäminen pitäisi olla jokaisen organisaation strategisista painopisteistä, koska vetovoima on osa organisaation aineetonta pääomaa. Organisaation, joka panostaa vetovoimaisuuteen, on luotava vetovoimastrategia. Organisaation johdon on sitouduttava voimakkaasti vetovoimaisuuden kehittämiseen, jotta sen kehittäminen onnistuu. Vetovoiman rakentaminen ei tapahdu hetkessä, vaan se on pitkäjänteistä työtä, johon osallistuu organisaation koko henkilöstö toimitusjohtajasta kesätyöntekijään. (Malmelin – Hakala 2012: 20–21, 151.) Vetovoimaisen työnantajakuvan edistämisessä jokaisen työntekijän omilla toimilla niin työssä kuin vapaa-ajallakin on suuri merkitys, työntekijöiden on tärkeää tiedostaa tämä (Engbers 2019: 48; Surakka 2009: 22–23). Vetovoimaa voidaan hyödyntää tehokkaasti strategisena työvälineenä. Sisäiset toimenpiteet vetovoimaisuuden rakentamiseksi ovat selkeitä viestejä myös ulkoisille sidosryhmille. Työn

mielekkyyks lisääntyy, kun työntekijöitä sitoutetaan strategiaan. Samalla työntekijöitä voidaan valmentaa organisaation brändilähettiläiksi. Työntekijöiden hyödyntäminen organisaation viestinviejinä merkitsee työntekijöiden arvostusta. Olennaista on tunnistaa organisaation vetovoiman viestimisessä brändilähettiläiden merkittävä rooli. Brändilähettiläinä voivat toimia myös organisaation kumppanit ja muut sidosryhmät. (Malmelin – Hakala 2012: 147.)

Vetovoimaista organisaatiota voidaan rakentaa ja johtaa strategisen humanismin periaatteella. Strateginen humanismi korostaa organisaation voimavarana henkilöstöä. Organisaatiossa korostetaan tällöin inhimillisiä voimavaroja. Osaamisen ja luovuuden kehittäminen nousevat oleellisiksi päätöksentekoa ohjaaviksi periaatteiksi. Organisaatio tekee pitkäjänteisiä investointeja työntekijöiden ja aineettoman pääoman kehittämiseksi, kun se uskoo strategiseen humanismiin. Strateginen humanismi näkee työntekijät kestävä kilpailukykyyn lähteenä, työntekijöitä arvostetaan ja heistä välitetään. Strateginen humanismi on organisaation investointi kestävään kehitykseen ja aineettoman pääoman kasvattamiseen. Tulevaisuudessa strateginen humanismi voi olla yritysten ja organisaatioiden elinehto. Tänä päivänä se on vielä vaihtoehto, jolla voi vastata huomisen haasteisiin. (Malmelin – Hakala 2012: 25–35.)

2.2 Työhyvinvointi

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin olevan monen eri tekijän summa, joka muotoutuu työn arjessa. Työhyvinvointi tarkoittaa mielekästä, terveellistä, tuottavaa ja turvallista työtä hyvin johdetussa organisaatiossa. Vastuu työhyvinvoinnista on niin työnantajalla kuin työntekijällä. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, maineeseen sekä taloudelliseen tulokseen. Työhyvinvointiin panostaminen tuo myönteisiä vaikutuksia usein asiakastyytyväisyyteen ja tuottavuuteen, työntekijät ovat sitoutuneempia työhönsä, sairauspoissaolot ja tapaturmat vähenevät. (Työhyvinvointi A; Työhyvinvointi B.) Työhyvinvointia ja työssä onnistumisen edellytyksiä voidaan edistää vaikuttamalla organisaatiokulttuuriin ja toimintatapoihin, johtamiseen, työn sisältöön, työyhteisöön, työympäristöön sekä osaamiseen. Yksilöiden asenteilla, näkemyksillä ja erilaisilla suhtautumistavoilla on yhteys työhyvinvointiin. Työntekijät voivat hyvin, kun tekevät itselleen merkityksellistä työtä, hallitsevat työnsä, tuntevat olevansa arvostettuja, täysivaltaisia työyhteisön jäseniä, heitä johdetaan ja kohdellaan oikeudenmukaisesti sekä he tuntevat voivansa vaikuttaa työhön liittyviin järjestelyihin. (Pakka – Rätty 2010: 6.) Työnhallinta eli vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja sen tekemiseen liittyviin olosuhteisiin tukee

työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista (Surakka 2009: 105). Työntekijöiden ikääntyminen ja kilpailu ammattitaitoisesta työvoimasta lisäävät työhyvinvoinnin kehittämisen tarvetta. Hyvä työskentelyilmapiiri ja työn merkitykselliseksi kokeminen ovat nykyään tärkeitä kriteereitä työpaikan valinnassa. Työhyvinvointi on oleellinen kilpailutekijä rekrytoidessa uusia työntekijöitä. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiva työnantaja antaa itsestään hyvän työnantajakuvan. (Pakka – Rätty 2010: 33, 38.)

Myönteisillä tunteilla työpaikalla on suuri merkitys. Niillä on yhteys muun muassa fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, yksilöiden pitkäikäisyyteen ja terveyteen, ne laajentavat ihmisten havaintokenttiä ja lisäävät luovuutta, avoimuutta sekä vaikuttavat yksilön kognitiiviseen, psykologiseen, sosiaaliseen ja fyysiseen toimintakykyyn. Keskeisiä tutkimuksen kohteita työpsykologian saralla ovat olleet työtyytyväisyys ja sitoutuminen työhön. Positiivinen psykologia on tuonut uusia näkökulmia työn voimavaratekijöihin. Sen mukaan ratkaisevia tekijöitä ovat aloitteellisuus, innostus ja luovuus. Työn voimavarojen kehittäminen erilaisilla toimenpiteillä edistää mahdollisesti työhyvinvointia. Voimavarat voivat muuttua ja ovat tilanneriippuvaisia, ne ovat yhteisöllisiä eli vuorovaikutuksellisia, yksilöllisiä sekä rakenteellisia tekijöitä. (Manka – Manka 2016: 69–71.) Työn voimavaroihin kuuluu vaikutus- ja päätöksentekomahdollisuudet omassa työssä, arvostus ja tuki esihenkilöltä ja työyhteisöltä, mahdollisuus innovatiivisuuteen sekä palautteen antaminen ja saaminen. Työn merkityksellisyys, mielekkyys, palkitsevuus, työyhteisön selkeät roolit ja vastuut, hyvä ja erilaisuutta arvostava työilmapiiri sekä avoin tiedonkulku ovat myös osa työn voimavaroja. (Pakka – Rätty 2010: 13.) Positiivinen psykologia näkee kolme keskeistä syytä työntekijöiden ahdinkoon, ne ovat pessimismi, vähäinen liikkumavara painostavissa tilanteissa sekä osallisuus suurissa voitto-tappio-yrityksissä (Seligman 2002: 218). Työn kokeminen merkitykselliseksi ja kuuluminen osaksi jotain kokonaisuutta on ihmisille tärkeää (Viljanen – Juuti – Lämsä 2017). Työnsä merkitykselliseksi kokeva, työoloihinsa ja työnantajaansa tyytyväinen työntekijä on innostunut, lojaali, sitoutunut ja tehokas työntekijä (Malmelin – Hakala 2012: 17; Pakka – Rätty 2010: 38). Ihmiset kokevat onnellisuutta enemmän, kun tekevät merkityksellistä työtä, joka on johdettu inspiroivasti. Työn merkityksellisyys lisää työhyvinvointia. Työn tarkoituksen lisääminen vaikuttaa oleellisesti tehokkuuteen. (Malmelin – Hakala 2012: 17, 41.)

Organisaatioiden tulee johtaa työhyvinvointia kuten muutakin toimintaa, tarpeiden on lähdettävä organisaation omista tavoitteista. On tärkeää, että esihenkilöillä on valmiuksia työhyvinvointiosaamisesta. Esihenkilön ja työntekijän välinen vuorovaikutus on merkityksellistä johtajuuden muodostumisessa. Laadukas vastavuoroisuus, joka on molempia

osapuolia kunnioittavaa sekä luottamuksellista, tukee hyvin työyhteisötaitojen kehittymistä. Työyhteisötaidot ilmenevät ryhmissä yhteistyötä edistävänä toimintana, kuten auttamisena, haluna toimia yhteisen hyvän eteen sekä reilutena. Yksilöillä ne ilmenevät vastuullisuutena ja työtehtäviin sitoutumisena. (Manka – Manka 2016: 107–227.) Hyvässä työyhteisössä ilmapiiri on innostava, luottamuksellinen ja kannustava, henkilöstö kokee yhteenkuuluvuutta ja työ koetaan tärkeäksi osaksi kokonaisuutta. Luottamuksellisessa ilmapiirissä viestintä on avointa ja kaikilla on lupa onnistua työssään. Luottamuksella on vaikutusta työntekijöiden yhteistyöhalukkuuteen. (Pakka – Rätty 2010: 11.) Hyvä työyhteisö on tärkeä voimavara työntekijöille. Hyvän työyhteisön syntymistä voi helpottaa työntekijöiden yhteinen tavoite, työn kokeminen merkitykselliseksi, samanlainen arvopohja sekä selkeä kuva työtehtävistä niin omista kuin organisaation. (Ruokolainen 2020: 44.) Heikko eettinen kulttuuri työpaikalla on yhteydessä selvästi tiettyihin työpaikan vaihdon syihin, kuten vähentyneeseen motivaatioon ja työhyvinvointiin sekä organisaatiotyytymättömyyteen (Kangas 2017). Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät kehittävät työtään ja työyhteisöään, tekevät työnsä mahdollisimman hyvin ja vastaavat tekemisistään. Työhyvinvointi on tärkeää myös yhteiskunnan kannalta. Kansanterveyden parantuessa työuria saadaan pidemmiksi sekä sairaus- että eläkekulut vähenevät. Työhyvinvointiin panostaminen hyödyttää kaikkia ja se maksaa itsensä takaisin. (Pakka – Rätty 2010: 12, 38.) Hyvinvoiva organisaatio on rakenteeltaan joustava sekä turvallinen toimintakenttä, se kehittää itseään jatkuvasta ja on tavoitteellinen eli sillä on selkeä visio tulevaisuudesta ja strategia toimintasuunnitelman toteuttamiseksi (Manka – Manka 2016: 80).

2.2.1 Työntekijöiden arvostus

Työntekijät haluavat tuntea itsensä arvostetuiksi ja tarpeellisiksi työpaikalla. On tärkeää, että työntekijät näkevät organisaation kokonaisuutena ja ymmärtävät omien työtehtävien merkityksen kokonaisuuden kehittymisen kannalta. Monet haluavat myös osallistua organisaation tulevaisuuden rakentamiseen. Jos työntekijät kokevat merkityksettömyyden tunnetta työssään, tulee heille nopeasti halu vaihtaa työpaikkaa. Organisaation ja työntekijöiden arvostus on vastavuoroista, mitä enemmän organisaatio arvostaa työntekijöitään, sitä enemmän työntekijät arvostavat organisaatiota. Työnantajaansa arvostavat työntekijät puhuvat työnantajastaan myönteisesti. Työntekijöiden arvostaminen näkyy luottamuksena sekä kasvavana päätösvalan siirtämisenä työntekijöille. Organisaatioiden on tunnistettava ja hyväksyttävä ihmisten erilaisuus. Työpaikan ihmissuhteisiin on tärkeää kiinnittää huomiota, koska niillä on suora yhteys työssä viihtymiseen. Työntekijöistä noin 85 % antaa pienemmän työpanoksen työnantajalleen kuin mitä voisivat antaa.

Nykyorganisaatioiden suurimpia johtamishaasteita on työilmapiirin kehittäminen sel-laiseksi, että työntekijät antavat parhaansa. Organisaation panostus työntekijöihin hyö-dyttää myös asiakkaita. (Malmelin – Hakala 2012: 31–150.) Organisaation on tärkeää ymmärtää positiivisen asiakaskokemuksen merkitys ja siihen vaikuttavat asiat. Positiivi-nen asiakaskokemus syntyy, kun työntekijä koee työnsä merkitykselliseksi ja työnteki-jäkokemus on positiivinen. (Ruokolainen 2020: 50, 137.)

2.2.2 Motivaatio ja työhön sitoutuminen

Työhyvinvointi lisää motivaatiota, vähentää työntekijöiden poissaoloja sekä palvelu ja asiakastytyytyväisyys paranevat (Pakka – Rätty 2010: 38). Ihmisiä motivoi työssä eri asiat. Keskeinen työtyytyväisyyden ja motivaation lähde on vaikutusvalta omaan työhön. Työn-tekijöiden sisäistä motivaatiota rakentavat autonomia eli mahdollisuus vaikuttaa itse muun muassa ajankäyttöön, työtehtäviin ja työtapoihin, mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan sekä työn suurempi tarkoitus. (Malmelin – Hakala 2012: 133–150.) Työstä saatava palaute vaikuttaa työn motivoivuuteen (Manka – Manka 2016: 107). Organisaat-ion tärkein voimavara on motivoitunut henkilöstö (Ruokolainen 2020: 48). Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä on eroa motivaatiossa, vakituiset ovat motivoitu-neempia (Markki 2006). Esihenkilön työhön kuuluu työyhteisön motivointi, innostaminen ja toiminnan johtaminen organisaation tavoitteiden mukaisesti. Esihenkilön voi olla vai-keaa tunnistaa asioita, jotka innostavat työntekijöitä. Työntekijät ovat yksilöitä, joilla on erilaiset arvot ja kiinnostuksen kohteet. Hyvä esihenkilö selvittää ja kannustaa työnteki-jöitä kertomaan mikä heitä innostaa ja motivoi. (Pakka – Rätty 2010: 15.)

Organisaatioon sitoutuminen liittyy organisaatiokulttuuriin, joka muodostuu organisaat-ion jäsenten arvoista, käyttäytymisestä ja tavoista työpaikoilla. Organisaatioon sitoutu-minen on samaistumista organisaation arvoihin ja tavoitteisiin. Sitoutunut työntekijä työ-sentelee innostuneena ja haluaa pysyä organisaatiossa töissä. (Backhaus – Tikoo 2004.) Keskeisimmät sitoutumista parantavat tekijät ovat työilmapiiri, palkkaus, esihen-kilötyö ja arvostus. Tulevaisuuden odotukset ja motivaatio vaikuttavat toisiinsa sekä myös työntekijän sitoutumiseen. Työn sisällön rikkaus, vaikutusmahdollisuudet ja työssä onnistuminen ovat merkityksellisimpiä tekijöitä työhön sitoutumisessa. Työyksikköön si-toutumisessa merkityksellisimmät tekijät ovat avoin työilmapiiri, kehittäminen, joustavuus, erityisosaamisen ylläpitäminen sekä yhteistyö ja esimiestyö. Eniten ongelmia työ-hön sitoutumisessa aiheuttaa työn ja itsensä kehittämismahdollisuuksien vähäisyys sekä palkkaus. (Markki 2006.) Henkilöstö sitoutuu organisaatioon ja sen tavoitteisiin erityisesti

silloin, kun ne tuntuvat heidän mielestään intuitiivisesti oikeilta. Organisaation sisäisiä toimintatapoja, kulttuuria ja osaamista kehittämällä työntekijät ovat inspiroituneempia ja sitoutuneempia työhönsä. Organisaation strategian ja tavoitteiden ymmärtäminen ja niihin sitoutuminen edellyttää runsasta vuorovaikutusta. Henkilöstö on sitoutuneempi organisaation strategian toteuttamiseen, kun heitä todella kuunnellaan. Työnantajan ja työntekijän on sitouduttava toisiinsa ja suhteen on oltava vastavuoroinen. Vastavuoroisuus kasvattaa kunnioitusta. (Malmelin – Hakala 2012: 31–143.)

2.2.3 Työnimu

Työn imu on kolmen ominaisuuden positiivinen tila, se on omistautumista ja työn merkitykselliseksi kokemista, tarmokkuutta ja halua panostaa työhön sekä uppoutumista työhön keskittymällä kovasti. Työn imu motivoi työntekijää aktiiviseen toimintaan työssä, haluun antaa parastaan ja sitoutumiseen. Sillä on yhteys myös hyvinvointiin työn ulkopuolella. Työn imu voi tarttua myös kollegoihin. (Manka – Manka 2016: 109; Pakka – Rätty 2010: 8.) Flow on ilmiö, joka on lähellä työn imua. Tällöin ihmisen kompetenssi on tasapainossa työn tavoitteiden ja vaatimusten kanssa. (Pakka – Rätty 2010: 9.) Seligman uskoo, että työn aineellista palkkiota tärkeämmäksi syyksi tehdä työtä muodostuu työnesteesta seuraavan flow'n eli syventyneisyyden kokemus. Organisaatiot, jotka edistävät toiminnassaan työntekijöiden tuota tilaa, ohittavat organisaatiot, jotka hyödyntävät vain rahapalkkioita. Syventyneisyys on todettu olevan myönteinen tunne, joka kohdistuu nykyhetkeen. Siihen ei liity tuntemuksia eikä tietoista ajattelua. Syventyneisyyttä esiintyy, kun työntekijä pystyy ratkaisemaan kohtaamansa haasteet ja ne vastaavat hänen kykijään täydellisesti. (Seligman 2002: 200–209.) Työn imun kokemukseen vaikuttaa myönteisesti työn yksilöllinen muokkaaminen (Manka – Manka 2016: 111).

2.3 Ohjaussuhde työharjoittelussa ja harjoittelijan ammatillisen identiteetin muodostuminen

Opiskelijat saavat ensikosketuksen työelämään työharjoittelussa. On todella tärkeää, että opiskelijaohjaukseen panostetaan organisaatioissa, sillä harjoittelun perusteella opiskelijat luovat mielikuvan työnantajasta sekä -yhteisöstä. Opiskelijat ovat tulevaisuuden työntekijöitä ja heitä kuuluu arvostaa sekä kohdella hyvin. Työntekijöillä on suuri merkitys mielikuvan luomisessa niin työilmapiirin osalta kuin omilla puheillaan työnantajasta. (Engbers 2019: 69.) Ohjaajan tehtävänä on koordinoida ja suunnitella harjoittelu, mutta vastuu opiskelijasta kuuluu koko työyhteisölle. Työyhteisön ilmapiirillä on tärkeä

merkitys ohjaajan tukemisessa ja erilaisten tilanteiden ratkaisemisessa. Ohjaajat kokevat tuen tarvetta hoitotyön organisoinnissa, jotta opiskelijaohjaukseen on riittävästi aikaa. Opiskelijan on hyvä saada harjoittelun aikana mahdollisimman laaja käsitys työtehtävistä sekä työyhteisön toiminnasta. Opiskelijoiden ohjaajat pitävät koulun asettamia tavoitteita usein epärealistisina sekä vaikeasti ymmärrettävinä. Harjoittelupaikkojen ja opilaitosten välisen yhteistyön parantaminen koetaan erityisen tärkeäksi opiskelijaohjauksen kehittämisen kannalta. (Jääskeläinen 2009: 47–65.)

Ammatillisen identiteetin rakentuminen näkyy opiskelijan tekeminä valintoina, jotka sisältyvät opiskelijan identiteettityöhön, kuten oppimiskokemusten kriittisenä pohdintana. Opiskelijan sisäiset tekijät, kuten motivaatio ja kiinnostuneisuus, tukevat ammatillisen identiteetin rakentumista. Kyse on oppimisesta, jota voidaan edistää harjoittelujaksolla saamalla vastuuta ja luottamusta ohjaajilta sekä konkreettinen tekeminen. Opiskelijat muodostavat näiden oppimista edistävien tekijöiden pohjalta orientaation tulevaan työhönsä. Opiskelijoiden negatiiviset muistot harjoittelujaksoilta liittyvät usein ohjaajien ja opiskelijoiden väliseen toimimattomaan ohjaussuhteeseen. Ristiriitoja ohjaussuhteissa aiheuttaa opiskelijan ja ohjaajan erilaiset käsitykset opiskelijan oppimista ohjaavista tavoitteista sekä harjoitteluun kuuluvista tehtävistä. Opiskelijat kokevat epäonnistumisensa ammatillisen kasvun rakentavina tekijöinä. Epäonnistumiset koetaan tärkeiksi kasvun paikoiksi itselle ja niiden syiden pohdinnassa korostuu ammatillinen identiteettityöskentely. Opiskelija tarvitsee oppiakseen aitoja kontakteja potilaisiin ja monipuolisia kokemuksia työstä käytännön harjoittelun aikana, tällöin opiskelija saa myös palautetta itseltään. Ohjaajina olevien on erittäin tärkeä tiedostaa oman ohjaustyön tärkeys ja merkitys opiskelijalle sekä sen seuraukset. Ohjaajalla on merkittävä rooli opiskelijan ammatillisen kasvun ja identiteetin rakentumisen tukemisessa. Opiskelijan ammatillisen identiteetin rakentumisen kriittinen vaihe on oman suuntautumisvaihtoehdon valinta, jossa on huomioitava omat vahvuudet, tärkeät arvot ja lähtökohdat. Ohjaajien on tärkeää antaa harjoittelussa olevalle opiskelijalle jatkuvaa, kuvailevaa ja kehittämiskohteet huomioivaa palautetta oppimisen tueksi. (Stolt 2011: 81–83.)

2.3.1 Harjoittelun sujuvuuden arviointi CLES-laatumittarilla

Espoon kaupungilla harjoittelussa olleet opiskelijat tekevät harjoittelun päätteeksi arvioinnin harjoittelun sujuvuudesta CLES (Clinical Learning Environment Scale) – opiskelijaohjauksen laatumittarilla. Arviointiin osallistuminen on vapaaehtoista. CLES – laatumittari on kehitetty mittaamaan terveydenhoidon opiskelijoiden ohjaussuhteen toimivuutta,

työpaikan työtyytyväisyyttä ja kliinisen oppimisympäristön laatua opiskelijan näkökulmasta. Vuonna 2018 arvioinnin on tehneistä 14,8 % oli lähihoitajia. Harjoittelussa olleita hammashoitajaharjoittelijoita ei ole eroteltu muista lähihoitajaopiskelijoista. Suuhygienistiharjoittelijat on eroteltu, mutta vuodelta 2018 vain yhdeltä alueelta on kerätty tietoa. Kaikista Espoon kaupungilla harjoittelussa olleista harjoittelijoista, jotka ovat vastanneet kyselyyn, 77,8 % suosittelisi harjoitteluyksikköä opiskelijatovereille erittäin mielellään. (CLES+T, Espoon kaupunki.)

CLES (Clinical Learning Environment and Supervision evaluation scale) on Saarikosken tutkimuksessa vuonna 2002 kehittämä ja testaama mittari, joka on suunniteltu kliinisen oppimisympäristön ja ohjauksen tutkimiseen sekä arviointiin. Tutkimus toteutettiin kolmessa vaiheessa vuosina 1994–2002. Pilottitutkimuksen jälkeen mittaria kehitettiin tutkimuksen tulosten perusteella asiantuntijapaneelin ja uusintatestauksen avulla. Mittarin validiteettia arviointiin kansainvälisellä rinnakkaismittarilla sekä vertailututkimuksella. Mittari on reliaabeli ja validi tutkimusväline, jota voidaan hyödyntää hoitotyön koulutuksen jatkuvassa arvioinnissa niin Suomessa kuin Englannissa. CLES on helppokäyttöinen arviointiväline, joka muodostuu viidestä summamuuttujasta ja 27 väittämästä. (Saarikoski 2002: 6–12.) CLES-mittari on käännetty useille eri kielille ja on käytössä monissa Euroopan maissa Suomen lisäksi. Suomessa mittaria hyödynnetään sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa, kuten sairaaloissa ja perusterveydenhuollon yksiköissä. (Suikkala 2019; Vähä-Jaakkola 2012: 15.)

2.4 Käytännön tutkimuksia Espoon kaupungista työnantajana

2.4.1 Espoon työnantajakuva -tutkimus

Espoon työnantajakuvasta, niin sisäisestä kuin ulkoisesta, on tehty laaja tutkimus vuonna 2019. Sisäiseen tutkimukseen vastasi 4325 Espoon kaupungin omaa työntekijää ja ulkoiseen 523 vastaajaa, joista 100 oli opiskelijoita. Oma henkilöstö arvioi Espoon kaupungin työnantajamaineen olevan kohtalaisella tasolla, ulkoiseen tutkimukseen osallistuneet potentiaaliset työntekijät olivat samaa mieltä. Molemmat arvioivat parhaimmaksi osa-alueeksi talouden ja heikoimmaksi vuorovaikutuksen, omat työntekijät sen lisäksi johdon. Opiskelijat antoivat korkeampia arvosanoja Espoon kaupungille kuin työsäkävät. Opiskelijat hakevat innokkaampina töitä ja heidän luottamuksensa on suurempaa. Espoon kaupungin maineen pääväittämistä vastuullisuudella oli suurin tilastollinen

yhteys suosittelu- ja työnhakemishalukkuuteen opiskelijoilla. Opiskelijoiden mielikuvat pitkäaikaisesta ja turvallisesta työsuhteesta, mielenkiintoisiin työtehtäviin ja nykyaikaisiin työvälineisiin olivat hyvällä tasolla, mutta niissä olisi mahdollisuus myös parantaa. Ulkoisen työnantajakuvan mukaan potentiaaliset työnhakijat arvioivat työilmapiirin heikommaksi kuin oma henkilökunta. Työilmapiirillä on suurin yhteys työnhakemis- ja suositteluhalukkuuteen. Sisäisen tutkimuksen mukaan työntekijöiden hyvällä ja tasapuolisella kohtelulla on suurin vaikutus Espoon kaupungin suositteluun työpaikkana sekä omaan työskentelyhalukkuuteen. (Espoon kaupunki 2019.)

2.4.2 Kunta10-tutkimus

Työterveyslaitos toteuttaa Kunta10 -tutkimuksen keskimäärin parin vuoden välein. Viimeisin tutkimus on toteutettu vuonna 2020. Tutkimuksen avulla kartoitetaan kunta-alan työntekijöiden työtä, työn muutoksia sekä niiden vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen. (Työterveyslaitos.) Espoon kaupunki on osallistunut jo kymmenen vuoden ajan Työterveyslaitoksen seurantatutkimukseen. Vuoden 2020 tutkimukseen osallistui 73 prosenttia Espoon henkilöstöstä. Henkilöstömäärä koko Espoossa on lähes 15 000. Kunta10-tutkimuksen tuloksia hyödynnetään yhtenä strategisen työn välineenä, jolla pyritään kehittämään työyhteisön työhyvinvointia ja toimintaa. (Kunta 10-tutkimus 2020.)

Espoon suun terveydenhuollon henkilöstöstä 68,3 % kokee usein työnimua. Työntekijöistä 81 % suosittelisi suun terveydenhuoltoa työnantajaksi ystävilleen. Työnsä mielekkäänä kokee 5,03/7,0. Työyhteisö on yhteistyökykyinen 3,75/5,0 mielestä ja kehittämismyönteisyyttä on 3,46/5,0 mielestä. Työpaikan ilmapiiri koetaan hyväksi (3,94/5,0). Lähiesimiehen toiminta (3,89/5,0) ja päätöksen teko (3,12/5,0) koetaan oikeudenmukaisiksi. Suun terveydenhuollon henkilöstöstä 60,3 % uskoo jatkavansa työssään eläkeikään asti ja 37,1 % on harkinnut vaihtavansa työnantajan. Työntekijöistä 37,9 % kokee työn muutokset myönteisiksi. 85,1 % suun terveydenhuollon työntekijöistä on sitä mieltä, että täydennyskoulutusta järjestetään työntekijöille riittävästi. Suun terveydenhuollon työntekijöistä 49,2 % kokee paljon paineita ja vähän työn hallintaa. Työhön panostetaan paljon 17 % mielestä, mutta palkitsevuutta on vain vähän. (Kunta10-tutkimus 2020.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää suun terveydenhuoltoalalle opiskelevien hammashoitajien ja suuhygienistien ajatuksia sekä kokemuksia Espoon kaupungin suun terveydenhuollon vetovoimaisuudesta työnantajana.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää millaisia näkemyksiä opiskelijoille jää harjoittelun jälkeen Espoon kaupungin suun terveydenhuollosta työnantajana ja millaisia asioita voisi heidän näkökulmastaan kehittää. Opinnäytetyön avulla Espoon kaupungin suun terveydenhuolto saa tietoa uusien alalle tulijoiden ja mahdollisten omien uusien työntekijöidensä ajatuksista. Opinnäytetyön avulla saadaan konkreettista tietoa, jota Espoon kaupungin suun terveydenhuolto voi hyödyntää muun muassa uusien käytäntöjen kehittämisessä ja toteuttamisessa.

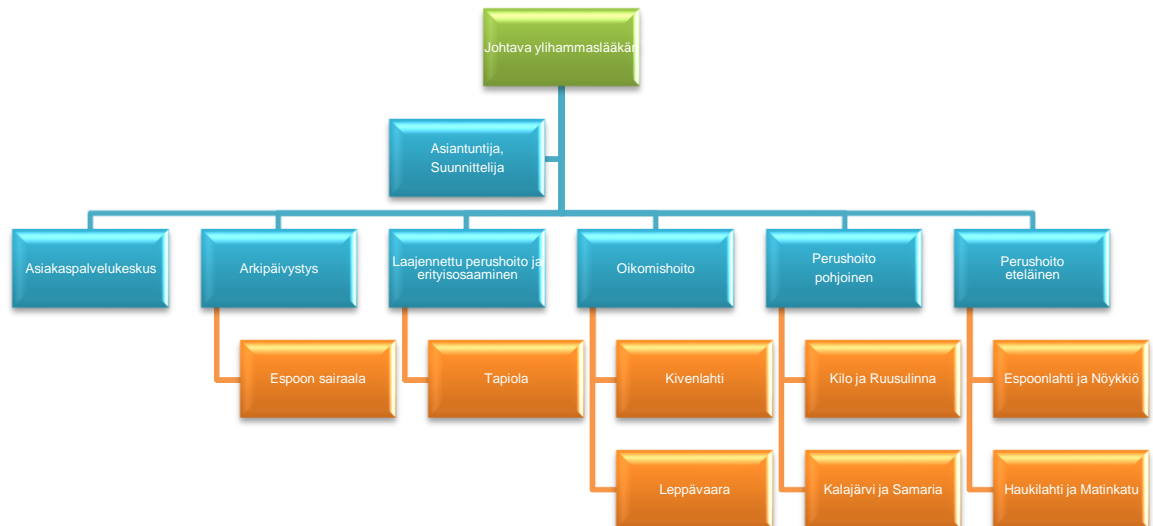
Tutkimuskysymykset

1. Mitkä tekijät vaikuttavat opiskelijoiden mielestä Espoon suun terveydenhuollon vetovoimaisuuteen työnantajana?
2. Mitä Espoon kaupungilta toivotaan työnantajana, jotta Espoon kaupungin suun terveydenhuolto olisi houkutteleva työnantaja?

4 Toimintaympäristö

Opinnäytetyön toimintaympäristö on Espoon kaupungin suun terveydenhuolto (kuvio 1), joka koostuu 11 hammashoitolasta. Pohjoisen palveluyksikköön kuuluvat Kilon, Ruusulinnan, Samarian ja Kalajärven hammashoitolat. Eteläisen palveluyksikön hammashoitoloita ovat Espoonlahden, Nöykkiön, Haukilahden ja Matinkadun hammashoitolat. Oikomishoito toteutetaan Kivenlahden ja Leppävaaran hammashoitoloissa. Tapiolassa sijaitsee laajennetun perushoidon ja keskitetyn erityisosaamisen yksikkö. Arkipäivystys on sijoitettu Espoon sairaalan hammashoitolaan. (Espoon kaupunki 2022.) Vuoden 2020 elokuussa Espoon kaupungin suun terveydenhuollossa toteutettiin organisaatiouudistus. Uudistuksen tavoitteena oli palveluiden saatavuuden parantaminen sekä asiakkaiden oikea-aikainen, laadukas ja kustannustehokas palvelu. Uudistuksen myötä osaamista vahvistettiin muun muassa keskittämällä palveluita. Oikomishoito keskitettiin Kivenlahden ja

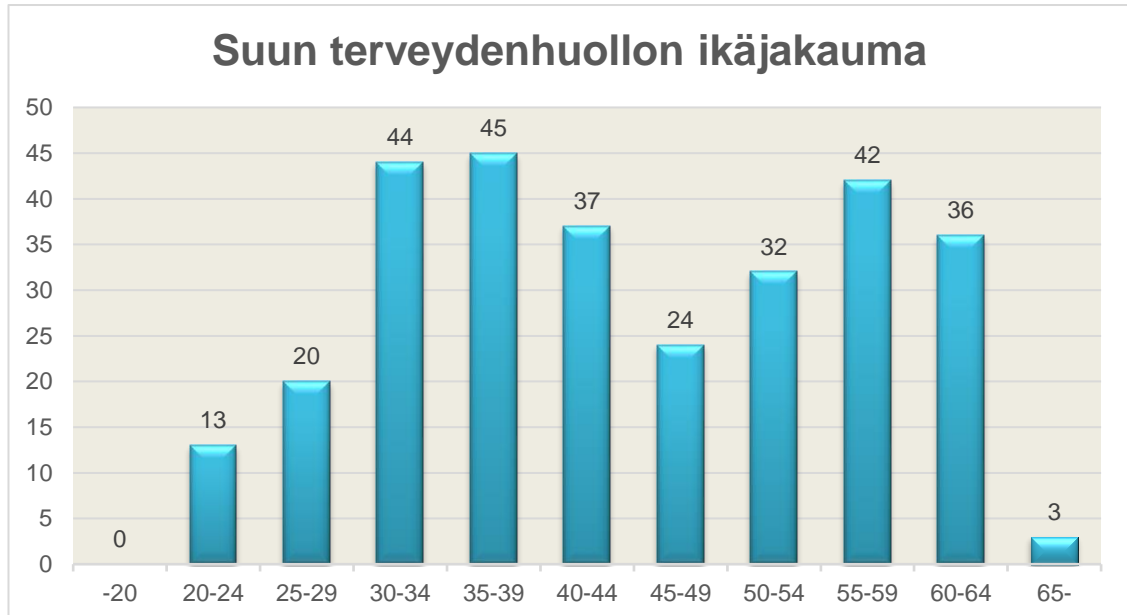
Leppävaaran hammashoitoloihin ja arkipäivystys muutti Kilosta Espoon sairaalan hammashoitolaan. (Suun terveydenhuolto uudistuu 2020.)



Kuvio 1. Espoon kaupungin suun terveydenhuollon organisaatio (Espoon kaupunki 2022 mu-
kaillen).

Espoon kaupungin suun terveydenhuollossa työskentelee noin 300 henkilöä vuoden 2022 alussa. Vakansseja on yhdeksälle erikoishammaslääkärille, 82 hammaslääkärille, 41 suuhygienistille ja 131 hammashoitajalle. (Espoon kaupunki 2022.) Asiakkaita Espoon kaupungin suun terveydenhuollossa oli 79 367 vuonna 2020, hoitokäyntejä kertyi 172 988. Vuoden 2019 aikana asiakkaita oli 93 265, joista 0–17-vuotiaita oli 35 960. Käyntejä hammashoidossa kertyi yhteensä 230 555. (Espoon kaupunki 2021.) Vuosien 2019 ja 2020 asiakas- ja käyntimäärien eroon vaikutti olennaisesti vuonna 2020 alkanut Covid-19-pandemia. Pandemiatilanteesta johtuen suun terveydenhuollon työntekijöitä siirrettiin muihin työtehtäviin ja kiireetöntä hoitoa ei järjestetty samalla tavalla kuin aiemmin. Vuoden 2021 aikana hammashoitoloissa hoidettiin 87 265 asiakasta, käyntejä kertyi 214 003 (Espoon kaupunki 2022). Espoon terveystalvelujen työntekijöiden mediaani-ikä on 41,5 vuotta. Terveystalvelujen työntekijöistä 44 % on alle 40-vuotiaita ja 10 % työn-

tekijöistä on täyttänyt 60 vuotta. Alle 50-vuotiaita työntekijöitä on 68 %, joten yli 50-vuotiaita on 32 %. (Espoon kaupunki 2021.) Suun terveydenhuollon työntekijöiden ikäjakama on esitetty kuviossa 2 (Espoon kaupunki 2022).



Kuvio 2. Espoon kaupungin suun terveydenhuollon työntekijöiden ikäjakama (Espoon kaupunki 2022 mukailten).

Espoon kaupungin suun terveydenhuollon arjessa toteutetaan Espoon kaupungin strategiaa, joka on kirjoitettu Espoo-tarinaksi. Tämänhetkinen Espoo-tarina on suunniteltu vuosille 2017–2021. Espoo-tarinaa toteutetaan kaupungin jokaisella toimialalla ja yksikössä arjen työssä. Espoon visiona on olla viiden kaupunkikeskuksen verkostomainen, inhimillinen ja vastuullinen edelläkävijäkaupunki. Arvoina ja toimintaperiaatteina on olla asukas- ja asiakaslähtöinen, oikeudenmukainen sekä vastuullinen edelläkävijä. (Espoo-tarina 2017.)

5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla tutkitaan ihmisten kokemuksia, käsityksiä, motivaatiota, tulkintoja sekä ihmisten kuvauksia näkemyksistään. Antropologiasta ja sosiologiasta vaikutteita saanut kvalitatiivinen tutkimus on kehittynyt näiden tieteenalojen metodologisten tarpeiden mukaan. Tavoitteena kvalitatiivisessa tutkimuksessa on löytää tutkimusaineistosta toimintatapoja sekä samanlaisuuksia, että eroja, vaikka lähestymistavoissa on eroavuuksia.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus saada yleistettävää tietoa, tämän vuoksi otos voi olla harkinnan varainen. Otokseen halutaan saada tutkittavaa ilmiötä hyvin ja monipuolisesti edustavia henkilöitä. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 65–67.) Kvalitatiivisen tutkimuksen tärkein tavoite on lisätä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 74; Puusa – Juuti 2020:195).

5.1 Kohderyhmä

Kohderyhmäksi valikoitui Espoon kaupungin suun terveydenhuollossa työharjoittelun suorittaneet hammashoitaja- ja suuhygienistiopiskelijat. Hammashoitaja- ja suuhygienistiopiskelijat suorittavat työharjoittelun samaan tapaan suun terveydenhuollon työntekijän ohjauksessa. Suoritetun työharjoittelun ajankohta valikoitui vuosien 2018–2020 väliseksi, jotta haastateltavia tavoitettaisiin riittävästi ja näkemykset sekä kokemukset olisivat kohtalaisen tuoreita. Harjoittelijoiden määrä vaihtelee vuosittain ja pyrkimyksenä oli saada haastateltua 8–10 harjoittelussa ollutta opiskelijaa. Vuonna 2020 Espoon suun terveydenhuollon toimipisteissä hammashoitaja- ja suuhygienistiharjoittelijoita oli yhteensä yhdeksän ja vuonna 2019 oli yhteensä 14 harjoittelijaa. Harjoittelijoita oli vuonna 2018 Espoon suun terveydenhuollon toimipisteissä yhteensä 24.

Opinnäytetyön tuloksen kannalta oli tärkeää tutkia henkilöitä, joilla oli käsitys ja omakohtainen kokemus Espoon kaupungin suun terveydenhuollosta. Harjoittelun kesto on hammashoitajilla neljä viikkoa ja suuhygienisteillä kuusi viikkoa. Siinä ajassa harjoittelijat ehtivät muodostaa käsityksen Espoon suun terveydenhuollosta työnantajana.

5.2 Aineiston hankinta

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisin menetelmin yksilöhaastatteluina. Aineiston hankinta toteutettiin puhelimitse tehtyinä haastatteluina vallinneesta Covid-19-pandemiasta johtuen. Laadullisen tutkimuksen menetelmillä saatiin konkreettista tietoa opiskelijoilta heidän kokemuksistaan ja ajatuksistaan. Opinnäytetyöstä lähetettiin tiedote (liite 1) Espoon kaupungin suun terveydenhuollossa työharjoittelussa olleille opiskelijoille sähköpostitse Espoon kaupungin henkilöstöpuolen sekä suun terveydenhuollon asiantuntijoiden toimesta. Opiskelijoita informoitiin opinnäytetyötutkimuksesta myös oppilaitosten ohjaajien toimesta. Oppilaitoksien ohjaajat välittivät tiedotteen (liite 1) opinnäytetyöstä opiskelijoille, jotka eivät vielä olleet valmistuneet. Oppilaitoksilla ei ollut yhteystietoja jo val-

mistuneille opiskelijoille. Kaikkia vuosien 2018–2020 harjoittelijoita ei tavoitettu muuttuneiden tai puutteellisten yhteystietojen takia. Opinnäytetyötutkimuksesta tiedotettiin sosiaalisessa mediassa suun terveyden edistämisestä kiinnostuneiden ryhmässä. Opinnäytetyön haastatteluihin halukkaat osallistujat ottivat yhteyttä opinnäytetyön tekijään sähköpostitse tai puhelimitse haastatteluajankohdan sopimiseksi. Ennen haastattelua haastateltaville lähetettiin tiedote opinnäytetyöstä (liite 1) sekä suostumuslomake (liite 2) tutkimukseen osallistumisesta. Suostumuslomakkeet toimitettiin allekirjoitettuina opinnäytetyön tekijälle ennen haastattelua. Haastateltavat olivat tietoisia, että haastattelut nauhoitetaan. Tieto nauhoituksesta luki suostumuslomakkeessa ja haastatteliija mainitsi nauhoituksesta vielä ennen haastattelun alkua. Haastatteliija kertoi haastateltaville nauhoituksen aloituksesta ja päättymisestä haastattelupuheluiden aikana. Haastattelut toteutettiin loka-maaliskuun välisenä aikana vuosina 2020–2021. Opinnäytetyön tutkimuksesta tiedottaminen ja yhteydenottojen saanti haastatteluja varten Espoon suun terveydenhuollossa harjoittelussa olleilta hammashoitaja- ja suuhygienistiopiskelijoilta osoitautui haastavaksi. Haastatteluita kertyi yhteensä kuusi.

5.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on yksi yleisimmin käytetyistä metodeista kvalitatiivisen aineiston analysoinnissa, koska se soveltuu monenlaiseen laadulliseen tutkimukseen. Analyysi kietoutuu tulkintaan ja perustuu päättelyyn, jossa pyritään saamaan käsitteellisempää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä empiiristä aineistoa hyödyntäen. (Puusa – Juuti 2020: 148.) Aineistolähtöinen eli induktiivinen sisällönanalyysi perustuu päättelyyn, jota tutkimuskysymykset tai -ongelmat ohjaavat (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 167; Tuomi – Sarajärvi 2018: 127). Tutkimuskysymyksiin saadaan vastaus yhdistelemällä käsitteitä (Tuomi – Sarajärvi 2018: 127). Sanoja tai lauseita luokitellaan induktiivisessa sisällönanalyysissä teoreettisten merkitysten perusteella. Tutkimusaineistosta halutaan luoda teoreettinen kokonaisuus. Analyysiä eivät ohjaa aiemmat havainnot, tiedot tai teoria. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 167.) Tutkittavasta ilmiöstä pyritään saamaan menetelmän avulla tiivistetty kuvaus (Tuomi – Sarajärvi 2018: 117). Aineiston analyysin tavoitteena on tutkimuksen kohteena olevan ilmiön kuvailu, tulkinta tai ymmärtäminen. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysi liittyy kiinteästi aineiston hankintaan. (Puusa – Juuti 2020: 143.) Analyysi ja synteesi yhdistyvät kvalitatiivisen tutkimuksen analysoinnissa. Hankittu aineisto pilkotaan osiin valitun menetelmän mukaisesti, jonka jälkeen tutkija kokoaa sen uudelleen tehden aineiston pohjalta synteesejä. Uudel-

leen kootusta aineistosta tutkija tekee johtopäätöksiä, jotka esitetään raportissa tutkimuksen lopputulemina. (Puusa – Juuti 2020: 146.) Kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston analyysi saa usein kritiikkiä analyysien epäselvyyksien ja näkymättömyyden takia. Aineiston analyysi voi olla erittäin haasteellista. Tutkimusraporttiin on tärkeää tehdä näkyväksi mistä ja millaisten prosessien kautta tulokset ovat muodostuneet. Kvalitatiivisen aineiston analysointi aloitetaan jo sen keräämisen yhteydessä. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 163.)

Tutkimuksen aineiston analysoinnissa hyödynnettiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmiä. Sisällönanalyysin avulla haastatteluista saatu aineisto analysoitiin objektiivisesti ja systemaattisesti. Sisällönanalyysin tuloksena syntyy käsiteluokituksia, -järjestelmiä, -karttoja tai malleja, joiden tavoitteena on esittää tutkittava ilmiö laajasti ja tiiviisti. Aineiston analyysi etenee vaiheittain pelkistämisestä ryhmittelyyn ja sen jälkeen abstrahointiin. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 166–167.) Äänitetyn aineiston käsittely aloitettiin haastatteluiden litteroinnilla eli sanatarkalla puhtaaksi kirjoittamisella. Litteroiduista haastatteluista muodostui tutkimuksen analysoinnissa käytetty materiaali. Analyysiyksikkö määritettiin ennen analyysin aloittamista. Aineiston laatu ja tutkimustettava ohjasivat analyysiyksikön määrittämistä. Yksittäinen sana, lause, lausuma tai ajatuskokonaisuus voi toimia analyysiyksikkönä. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 122.) Analyysiyksiköksi valikoitui aineiston perusteella lyhyet lauseet. Litteroinnin jälkeen aloitettiin sisällönanalyysin ensimmäisen vaihe, redusointi eli aineiston pelkistäminen. Aineistosta haettiin tutkimuskysymysten kannalta oleellisia asioita. Aineistoa käytiin läpi useaan kertaan ja samoja asioita kuvaavat ilmaisut merkittiin saman värisiksi keskenään. Pelkistämisen yhteydessä aineistosta karsittiin pois tutkimuksen kannalta epäolennaisuudet. Pelkistämisen myötä löydetyt tutkimuskysymysten kannalta oleelliset ilmaukset listattiin allekkain. Näin luotiin pohjaa sisällönanalyysin toiselle vaiheelle, klusteroinnille. Klusteroinnissa eli ryhmittelyssä aineiston alkuperäisilmauksista etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Aineistoa käytiin läpi useita kertoja. Käsitteet ryhmiteltiin samaa ilmiötä kuvaavien käsitteiden mukaan ja yhdisteltiin omiksi ryhmikseen. Näin muodostuivat alaluokat. Ryhmittelyn tarkoituksena on luoda alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä ja luoda pohja tutkimuksen perusrakenteelle. Luokittelun avulla aineisto tiivistyy. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 123–124.) Alaluokat nimettiin sisällön mukaisilla käsitteillä ja luokittelua jatkettiin yhdistelemällä alaluokkia yläluokiksi. Pääluokat muodostuivat yläluokkia yhdistelemällä. Pääluokat nimettiin aineistosta nousseiden ilmiöiden kuvauksien mukaisesti. Kolmannessa vaiheessa ryhmitetyille ilmauksille luotiin teoret-

tiset käsitteet, aineisto abstrahoitui. Klusterointi on osa abstrahointiprosessia. Abstrahoinnissa eli käsitteellistämässä erotettiin tutkimuksen kannalta olennainen tieto. Alkuperäisdatassa käytetyistä kielellisistä ilmauksista edettiin teoreettisiin käsitteisiin ja johdopäätöksiin. Abstrahointia jatkettiin luokituksia yhdistelemällä niin kauan kuin se oli mahdollista aineiston sisällön näkökulmasta. Koko analyysin ajan tarkkailtiin, että aineistosta löytyy polku alkuperäisdataan. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 122–126.) Taulukossa 1 on esimerkki tehdystä aineistolähtöisen sisällönanalyysin taulukosta. Esimerkkitaulukko toteutetusta aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä löytyy kokonaisuudessaan liitteestä 3.

Taulukko 1. Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
"Siinä suhteessa julkisen puolen vahvuus on ne koululaiset ja sellainen monipuolisuus siinä tekemisessä, ettei ole vaan niitä aikuispotilaita."	Julkisen puolen vahvuus monipuolisuudessa, jota lapsipotilaat lisäävät	Työ monipuolisempaa julkisella puolella ja työntekijöillä on enemmän mahdollisuuksia	Työn mielekkyyden lisääntyminen	Työn kokeminen merkitykselliseksi
"Se työn mielekkyys, joka tulee sieltä vaihtelevista tilanteista."	Työ mielekkäämpää monipuolisuuden takia			
"Saisi niin kun vaikuttettua noihin mun tärkeinä pitämiin asioihin."	Vaikuttaminen itselle tärkeisiin asioihin	Työn vaikuttavuus		
"Pääsisi niin kun vaikuttamaan sellaisten asioiden edistämiseen niin kun jossain monipuolisemmassa työkuvassa."	Asioiden edistämisen vaikuttamalla			
"Aika paljon mahdollisuuksia tehdä, ottaa lisää vastuita sitä	Paljon mahdollisuuksia			

mukaan, kun on mielenkiintoa, aikaa, ehtimistä ja jaksamista.”	sia tehdä ja ottaa lisää vastuuta oman mielenkiinnon mukaan	Mahdollisuus laajentaa työnkuvaa ja saada lisä vastuuta	Työnkuvan laajentaminen ja työnhallinta	
--	---	---	---	--

6 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää hammashoitaja- ja suuhygienistiopiskelijoiden ajatuksia ja kokemuksia Espoon kaupungin suun terveydenhuollon vetovoimaisuudesta työnantajana. Tavoitteena oli selvittää millaisia näkemyksiä opiskelijoille jää harjoittelun jälkeen Espoon kaupungin suun terveydenhuollosta työnantajana ja millaisia asioita voisi heidän näkökulmastaan kehittää.

Opinnäytetyön haastatteluihin osallistui kuusi henkilöä, kolme hammashoitajaharjoittelussa sekä kolme suuhygienistiharjoittelussa ollutta henkilöä. Harjoittelut he olivat suorittaneet vuosien 2018–2020 aikana Espoon kaupungin suun terveydenhuollossa. Haastateltavien keski-ikä oli 31,3 vuotta. Harjoittelujaksojen pituudet vaihtelivat harjoittelun mukaan neljästä kahdeksaan viikkoon. Viidellä haastateltavalla oli aiempi tutkinto tai useampia tutkintoja taustalla ennen hammashoitaja- tai suuhygienistiopintoja.

6.1 Työnantajan vetovoimaisuuteen vaikuttavat tekijät

Haastatteluiden perusteella työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden ylläpitäminen sekä niihin panostaminen ovat työnantajan vetomaisuutta lisääviä tekijöitä. Haastateltavat haluavat työskennellä positiivisessa ja kannustavassa työympäristössä. Tasa-arvoinen työyhteisö, jossa panostetaan yhteisöllisen ilmapiirin luontiin, kollegiaalisuuteen ja psykologiseen turvallisuuteen, luo pohjan avoimelle ja turvalliselle työskentelyilmapiirille. Työn arvostaminen niin kollegoiden kuin johdonkin toimesta sekä työyhteisön avoimuus ja mielenkiinto uusia asioita kohtaan koetaan tärkeiksi asioiksi. Työn mielekkyyttä lisää monipuolinen työnkuva, toimivat työkäytännöt sekä hyvät työskentelyvälineet.

Siinä suhteessa julkisen puolen vahvuus on ne koululaiset ja sellainen monipuolisuus siinä tekemisessä, ettei ole vaan niitä aikuispotilaita.

Hyvät työvälineet mahdollistavat keskittymisen työn tekemiseen.

Työharjoittelukokemuksilla on havaittavissa yhteys kokemukseen työnantajan vetovoimaisuudesta. Haastateltavilla oli työyhteisöjen työskentelyilmapiireistä ja yhteishengestä vaihtelevia kokemuksia. Työyhteisöllä on suuri vaikutus positiivisen harjoittelukokemuksen syntyyn. Siihen vaikuttavat harjoittelijan hyvä kokemus harjoittelusta, työyhteisön positiivinen tapa kohdata harjoittelija sekä harjoittelijan oppimisen tukeminen koko työyhteisön toimesta. Vetovoimaisen työnantajan kokemusta tuki opiskelijan ammatillisen identiteetin kehittyminen työharjoittelun aikana. Opiskelijan ohjaajan rooli koetaan merkittäväksi opiskelijan oppimisen tukemisessa. Ammattitaitoiset oppimista tukevat ohjaajat antavat opiskelijoille vastuuta ja rohkaisevat heitä kehittämään omaa ammatti-identiteettiään. Motivaatio ja rohkeus työntekoon vahvistuvat, kun opiskelijat saavat käsityksen työnkuvasta ja ammatillinen osaaminen vahvistuu. Aidot kontaktit potilaiden kanssa ja palautteen saaminen edistävät oppimista.

Ohjaaja oli mukava, edisti oppimista ja ylläpiti motivaatiota ammattiin.

Työnantajan vetovoimaisuuteen vaikuttaa myös positiivinen työnantajakuva. Positiivinen työnantajakuva muodostuu työntekijöistään välittävästä työnantajasta, joka tarjoaa työntekijöille mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen. Työnantajan panostus työntekijöiden osaamisen ja työnkuvan kehittämiseen on haastateltavien mielestä tärkeää. Työntekijöiden osaamisen ylläpitäminen säännöllisillä koulutuksilla, lisäkoulutusmahdollisuudet ja oman osaamisen kehittäminen nähtiin vetovoimaisuutta lisäävinä tekijöinä. Mahdollisuus työnkuvan kehittämiseen ja lisävastuun saamiseen koetaan tärkeiksi. Työ halutaan kokea merkitykselliseksi. Työn kokeminen merkitykselliseksi ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön motivoivat työntekijöitä. Motivoitunut työntekijä sitoutuu työnantajaan. Julkinen organisaatio koetaan luotettavaksi työnantajaksi vakautensa vuoksi. Muut hyödyt korvaavat julkisella puolella olevia niukkoja työsuhte-etuja ja heikkoa palkkakehitystä.

Tuloksista nousee esille johdon ja esihenkilöiden työskentelyn merkitys yhtenä vetovoimatekijänä. Esihenkilöiltä ja johdolta toivotaan laadukasta työskentelyä työntekijät huomioiden. Esihenkilöiltä halutaan läsnä olevaa työskentelyä, työntekijöiden kohtaamisia ja kuuntelua sekä asioihin reagoitua. Esihenkilöllä koetaan olevan tärkeä rooli työyhteisön ilmapiiriin luomisessa. Esihenkilö pystyy toiminnallaan luomaan työyhteisöön turvallisuutta. Taulukko 2 on esimerkki toteutetusta sisällönanalyysin luokittelusta ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta. Taulukko on nähtävissä kokonaisuudessaan liitteessä 4.

Taulukko 2. Mitkä tekijät vaikuttavat opiskelijoiden mielestä Espoon suun terveydenhuollon vetovoimaisuuteen työnantajana?

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työntekijöiden osaamisen ylläpitäminen koulutuksilla	Työnantajan panostus työntekijöiden osaamisen ja työnkuvan kehittämiseen	Positiivinen työnantajakuva, työntekijöistä välitetään ja tarjotaan mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen
Mahdollisuus kouluttautua ja kehittää omaa osaamista		
Mahdollisuus kehittää omaa työnkuvaa ja saada lisävastuuta		
Työn kokeminen merkitykselliseksi	Motivoitunut työntekijä sitoutuu työnantajaan	
Vaikutusmahdollisuudet työssä motivoivat työntekijää		
Julkinen organisaatio on vakaa työnantaja	Luotettava työnantaja	
Muut hyödyt korvaavat kunnalla niukkoja etuja ja heikkoa palkkakehitystä		

6.2 Opiskelijoiden näkemys houkuttelevasta työnantajasta

Tutkimusaineistosta nousee esille runsaasti toiveita ja ajatuksia houkuttelevasta työnantajasta. Työyhteisön rehellisyys ja reiluus sekä työskentely yhteisten tavoitteiden eteen koetaan oleellisiksi asioiksi työpaikalla. Työyhteisöön ja -kulttuuriin toivotaan toisten huomiointia, kollegoiden auttamista sekä työnantajan panostusta työpaikan ilmapiiriin ja yhteishenkeen. Työyhteisön halutaan olevan positiivinen ja työskentelyilmapiiriin kohtelias, rento sekä ystävällinen. Yhteiset päämäärät työyhteisössä, työyhteisön ilmapiiriin ja vuorovaikutuksen kehittäminen sekä yhteisöllisyyden merkitys työssä viihtymisessä nousevat esiin selkeästi toiveissa. Työnantajan on näiden tulosten perusteella tärkeää panostaa työyhteisötaitoihin ja työskentelyviihtyvyyteen.

Hyvä työyhteisö on yhteisöllinen, ottaa toisensa huomioon ja on aidosti asiakaslähtöinen.

Organisaation vetovoimaisuutta voidaan lisätä laadukkaalla esihenkilötyöskentelyllä. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, työntekijöiden ja työn arvostus, työntekijöiden ja esihenkilöiden keskinäinen luottamus sekä turvallisuuden tunteen luominen koetaan tärkeiksi osa-alueiksi esihenkilön roolissa työyhteisön ilmapiirin luomisessa. Houkuttelevalla työnantajalla lähijohtaminen on laadukasta. Laadukas lähijohtaminen muodostuu haastatteluiden perusteella esihenkilön taidoista kohdata työntekijät, läsnä olevasta esihenkilötyöskentelystä sekä työntekijöiden ja esihenkilön välisestä arvostavasta yhteistyöstä. Haastateltavat toivovat yhteistyötä työntekijöiden ja johdon välille. Työn organisoimisen ja organisaatorakenteen toivotaan olevan kevyempiä. Johtoportaan on tärkeää ymmärtää työntekijöiden tekemän työn luonnetta. Selkeän viestinnän merkitys korostuu erityisesti muutosten yhteydessä.

Hyvässä työpaikassa työtä arvostetaan ja työntekijän tekemiseen luotetaan, lähijohtamisella on iso merkitys.

Työn kokeminen merkitykselliseksi koetaan tärkeäksi työn houkuttelevuuden kannalta. Työn mielekkyys lisääntyy monipuolisella työnkuvalla, erilaisilla mahdollisuuksilla, asiakkaiden kohtaamisella, asiakastyytyväisyydellä sekä työn vaikuttavuudella. Mahdollisuus laajentaa työnkuvaa, saada lisävastuuta ja vaikuttaa omiin työskentelyolosuhteisiin vaikuttavat työnhallinnan lisäksi työn merkityksellisyyden tunteen kokemiseen. Haastateltavat toivovat mahdollisuutta osallistua työnkuvan ja suun terveydenhuollon kehittämiseen. Esiin nousee myös ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen kouluttautumalla. Julkinen organisaatio koetaan vakaaksi ja turvalliseksi työnantajaksi. Palkkakehitys koetaan julkisessa organisaatiossa heikoksi, mutta muut hyödyt, kuten työn monipuolisuus korvaavat sitä. Työntekijät sitoutuvat työnantajaan, kun työntekijän on mahdollista kehittää omaa osaamista ja työnkuvaa. Työntekijöiden luottamus työnantajaan vahvistaa myös työnantajaan sitoutumista. Taulukko 3 on esimerkki toteutetusta sisällönanalyysin luokituksesta toisen tutkimuskysymyksen osalta. Taulukko 3 on nähtävissä kokonaisuudessaan liitteessä 5.

Taulukko 3. Mitä Espoon kaupungilta toivotaan työnantajana, jotta Espoon suun terveydenhuolto olisi houkutteleva työnantaja?

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työ monipuolisempaa julkisella puolella ja työntekijöillä on mahdollisuuksia enemmän	Työn mielekkyyden lisääntyminen	Työn kokeminen merkitykselliseksi
Työn vaikuttavuus		
Asiakkaiden kohtaaminen ja asiakastytyväisyys		
Mahdollisuus laajentaa työnkuvaa ja saada lisävastuuta	Työnkuvan laajentaminen ja työnhallinta	
Mahdollisuus vaikuttaa työskentelyolosuhteisiin		

7 Pohdinta

Opinnäytetyön tulosten ja teoreettisen viitekehyksen perusteella suun terveydenhuoltoalan opiskelijat toivovat työnantajaltaan samankaltaisia asioita kuin työelämässä olevat ammattilaiset. Tähän kappaleeseen on koottu tutkimustulosten tarkastelua suhteessa teoreettiseen viitekehykseen ja opinnäytetyön tavoitteisiin. Opinnäytetyön eettisyyttä ja tutkimuksen luotettavuutta on arvioitu omissa osioissaan.

7.1 Johtamisen merkitys työnantajan vetovoimaisuuteen ja houkuttelevuuteen

Molempien tutkimuskysymysten kohdalla tutkimustulosten aineistoista ilmenee esihenkilöiden työskentelytapojen merkitys työyhteisölle. Esihenkilöiden laadukkaalla työskentelyllä voidaan lisätä organisaation vetovoimaisuutta. Heikko johtamiskulttuuri ja osamattomat esihenkilöt ovat suurimpia haasteita vetovoimaista organisaatiota rakentaessa (Malmelin – Hakala 2012: 111–113). Tutkimustulosten mukaan laadukas lähijohtaminen on tärkeää työntekijöille. Laadukas lähijohtaminen pitää sisällään esihenkilön läsnäoloa, yhteistyötä ja vuorovaikutusta esihenkilön ja työntekijöiden välillä sekä taitoa kohdata työntekijöitä ihmisinä. Vetovoimaista työnantajakuvaa tehdessä voidaan korostaa johdon

ihmissuhdetaitojen merkitystä (Engbers 2019: 56). Esihenkilöiden roolin merkitys nousee tuloksissa esille työyhteisön ilmapiirin luomisen osalta. Työntekijöitä toivotaan kohdeltavan tasapuolisesti. Molemmiin puoleinen luottamus esihenkilön ja työntekijän välillä sekä työn arvostus koetaan tärkeiksi. Malmelinin ja Hakalan mukaan työntekijöiden arvostaminen on vastavuoroista organisaation kanssa. Mitä enemmän työntekijöitä arvostetaan, sitä enemmän työntekijät arvostavat organisaatiota. Arvostus näkyy myös luottamuksena ja lisääntyneen päätösvallan siirtämisenä työntekijöille. (Malmelin – Hakala 2012: 150.) Selkeän viestinnän merkitys esihenkilötasolta nousee esille tutkimuksen tuloksissa. Erityisesti muutostilanteissa johdolta ja esihenkilöiltä toivotaan selkeää viestintää. Organisaatiot ovat vetovoimaisempia, menestyneempiä ja viihtyisämpiä, kun esihenkilöiden ja johdon viestintätaitoihin panostetaan (Malmelin – Hakala 2012: 86). Työnantaja koetaan houkuttelevaksi, kun esihenkilöt ja johto ymmärtävät työntekijöiden tekemän työn luonteen. Yhteistyö työntekijöiden ja johdon välille on toivottavaa tulosten perusteella.

7.2 Työskentelykulttuuri

Työnantajan houkuttelevuutta käsitellessä tutkimustuloksista nousee esille työyhteisötaitojen, työskentelyilmapiirin ja vuorovaikutuksen kehittäminen. Työyhteisön toivotaan olevan positiivinen, reilu ja rehellinen. Työskentelykulttuuriin halutaan toisten huomiointia, kollegoiden auttamista ja työskentelyä yhteisten tavoitteiden eteen. Tutkimuksen mukaan kohtelias ja ystävällinen työskentelyilmapiiri vaikuttaa yhteisöllisyyteen ja työssä viihtymiseen. Työnantajan toivotaan panostavan työpaikan ilmapiiriin ja yhteishenkeen. Työpaikan ihmissuhteisiin on tärkeää kiinnittää huomiota, koska niillä on suora yhteys työssä viihtymiseen ja viihtyvyys työpaikalla on vetovoimatekijä (Malmelin – Hakala 2012: 12–13, 45). Työntekijöille hyvä työyhteisö on voimavara (Ruokolainen 2020: 44). Tutkimuksen mukaan vaikutusmahdollisuudet työssä motivoivat työntekijää ja motivoitunut työntekijä sitoutuu työnantajaan. Työntekijän ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen säännöllisillä koulutuksilla, osallistaminen organisaation ja työnkuvan kehitysprojekteihin sekä luottamus työnantajaan vaikuttavat työnantajaan sitoutumiseen. Työn onnistuminen, työn sisällöllinen rikkaus ja vaikutusmahdollisuudet ovat merkittäviä tekijöitä työhön sitoutumisessa (Markki 2006). Organisaatioon sitoutuminen liittyy olennaisesti organisaatiokulttuuriin, joka muodostuu työpaikan tavoista, siellä työskentelevien henkilöiden arvoista sekä käyttäytymisestä (Backhaus – Tikoo 2004). Julkisen terveydenhuollon

organisaatiot koetaan usein isoiksi ja hierakkisiksi (Surakka 2009: 24). Tutkimuksen tuloksissa ilmenee toive organisaatorakenteen ja työn organisoinnin keventämisestä. Tällöin työntekijöiden ja johdon välinen yhteistyö voisi lisääntyä.

7.3 Työn mielekkyys, merkityksellisyys ja työhyvinvointi

Työn mielekkyys vaikuttaisi lisääntyvän, kun työ on monipuolista ja se koetaan vaikuttavaksi. Asiakkaiden kohtaaminen, asiakastyytyväisyys, toimivat työkäytännöt ja hyvät työskentelyvälineet nousevat myös esille työn mielekkyyttä lisäävinä tekijöinä. Työnantajalta toivotaan mahdollisuutta työnkuvan laajentamiseen, lisävastuuseen ja vaikutusmahdollisuutta omaan työskentelyolosuhteisiin. Työ koetaan merkitykselliseksi, kun työ on mielekästä, työnkuvaa voi laajentaa ja työnhallinta on mahdollista. Kokemus työn merkityksellisyydestä on tärkeää ihmisille (Viljanen – Juuti – Lämsä 2017). Työntekijän koikiessa työnsä merkitykselliseksi syntyy positiivisia asiakaskokemuksia (Ruokolainen 2020: 50, 137). Vaikutusvalta omaan työhön on keskeinen motivaation ja työtyytyväisyyden lähde (Malmelin – Hakala 2012: 150). Työntekijöiden työssä jaksamista ja työhyvinvointia lisäävät muun muassa työnhallinta eli vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja sen tekemiseen liittyviin olosuhteisiin (Surakka 2009: 105). Työn merkityksellisyys tukee työhyvinvointia, joka näkyy työyhteisössä aloitteellisuutena, innokkuutena, luovuutena ja tehokkuutena (Malmelin – Hakala 2012: 17). Tutkimustuloksien perusteella vetovoimainen työnantaja ylläpitää työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä sekä panostaa niihin. Tasa-arvoinen ja turvallinen työskentelyilmapiiri vaikuttaisi muodostuvan positiivisesta ja kannustavasta työympäristöstä, kollegiaalisuudesta ja psykologisesta turvallisuudesta. Työyhteisössä jokaisella on myös vastuu tasa-arvoisen ja yhteisöllisen ilmapiirin luonnissa. Työyhteisön toivotaan olevan avoin ja kohtaavan mielenkiinnolla uusia asioita. Työn arvostus niin kollegoiden kuin esimiehen toimesta vaikuttaisi kuuluvan osaksi työhyvinvointia. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu niin työnantajalle kuin työntekijälle (Työhyvinvointi A). Tutkimuksen mukaan työyhteisöllä näyttäisi olevan suuri merkitys positiivisen harjoittelukokemuksen syntyyn. Siihen vaikuttaa muun muassa työyhteisön tapa kohdata harjoittelija positiivisesti sekä työyhteisön tuki oppimisessa. Opiskelijat luovat mielikuvan työnantajasta ja työyhteisöstä harjoittelun perusteella. Työntekijöiden merkitys mielikuvan muodostumisessa on suuri (Engbers 2019: 69). Koko työyhteisöllä on vastuu opiskelijasta (Jääskeläinen 2009: 47–65).

7.4 Tutkimuksen eettisyys

Eettisyys tutkimuksessa on aina edellytys tieteellisessä toiminnassa (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 211; Puusa – Juuti 2020: 175). Eettisyydellä tarkoitetaan, että tutkijan on noudatettava koko tutkimuksen teon ajan eettisiä periaatteita. Tutkimuksessa käytettyjen menetelmien ja analyysitapojen on oltava kriteerien mukaiset niin, että niitä voisi hyödyntää minkä tahansa hyvin tehdyn tutkimuksen ohjeina. (Puusa – Juuti 2020: 175.) Vuonna 1991 perustettiin Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK), jonka tehtävänä on edistää tutkimusetiikkaa ja käsitellä eettisiä kysymyksiä, jotka liittyvät tieteellisiin tutkimuksiin (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 216). Eettisten periaatteiden huomioiminen kuuluu aina laadullisen tutkimuksen laadun arviointiin. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan eettiset periaatteet on laadittu tutkijoiden ja tutkimusryhmien tueksi sekä tutkimuksen kohteena olevien ihmisten suojaksi. Tutkimuseettinen neuvottelukunta painottaa, että tutkittavien henkilöiden luottamus tutkijoihin ja tieteeseen tulee olla peruslähtökohtana ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa. Luottamus säilyy vain, jos tutkija toimii eettisten periaatteiden mukaisesti sekä kunnioittaen tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa ja oikeuksia. Tutkimuksen on pyrittävä saamaan aikaan hyviä asioita sen kohteena oleville ihmisille. Siitä ei saa aiheutua minkäänlaista haittaa tutkimuksen kohteena oleville tai siihen liittyville tahoille. (Puusa – Juuti 2020: 175, 197.) Tutkimuseettisen neuvottelukunnan Hyvän tieteellisen käytännön ohjeella pyritään edistämään hyvää tieteellistä käytäntöä ja ennaltaehkäisemään epärehellisyiden harjoittamista tutkimusten teossa. Tutkijalla on ensisijainen vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta. Huolellisuus, rehellisyys ja tarkkuus ovat tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja tutkimustyössä sekä tutkimustulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa. Tutkimuksen toteutuksessa hyödynnetään tieteellisen tutkimuksen kriteereitä. Tutkimus-, tiedonhankinta- ja arviointimenetelmissä on huomioitava eettisyys, avoimuutta ja vastuullisuutta viestinnässä unohtamatta. Muiden tutkijoiden työtä ja saavutuksia on kunnioitettava viittaamalla asianmukaisesti heidän julkaisuihinsa. Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan, raportoidaan sekä tutkimuksen myötä syntyneet aineistot säilytetään tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaan. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös tutkimusluvan hankinta. (TENK 2012.)

Opinnäytetyö toteutettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan Hyvän tieteellisen käytännön ohjetta hyödyntäen ja tutkimuksen eettisiä periaatteita noudattaen. Opinnäytetyöprojekti aloitettiin tutkimussuunnitelman teolla. Opinnäytetyötä varten haettiin tutkimus-

lupa Espoon kaupungilta ennen tutkimustyön aloitusta. Tutkimuslupa myönnettiin loka-kuussa 2020. Työelämän edustajat ja opiskelijoiden opettajat välittivät tiedon opinnäytetyöstä Espoon kaupungin suun terveydenhuollossa harjoittelussa vuosina 2018–2020 olleille opiskelijoille. Opinnäytetyötutkimukseen halukkaat osallistujat olivat yhteydessä opinnäytetyön tekijään puhelimitse tai sähköpostitse. Opinnäytetyön haastatteluun osallistuminen oli haastateltaville vapaaehtoista ja täysin anonyymiä. Osallistujat saivat tiedotteen tutkimuksesta (liite 1) sekä suostumuslomakkeen (liite 2) allekirjoitettavaksi ennen haastatteluita. He olivat tietoisia mihin osallistuvat ja myönsivät luvan käyttää haastattelumateriaalia opinnäytetyötutkimukseen. Tutkimusmateriaalit säilytettiin asianmukaisesti ja luottamuksellisesti tutkimuksen ajan. Tutkimusmateriaaleja hyödynnettiin vain tämän opinnäytetyön tekemiseen. Tutkimusraportin valmistumisen myötä tutkimusmateriaalit hävitettiin asianmukaisesti huhtikuussa 2022. Opinnäytetyöraportissa on hyödynnetty muiden tutkijoiden tutkimuksia sekä muita kirjallisia lähteitä. Lähdeviitteet on merkitty asianmukaisesti muiden tutkijoiden ja tekstien kirjoittajien työtä kunnioittaen. Opinnäytetyöraportin alkuperäisyys on tarkistettu Turnitin -ohjelman avulla. Opinnäytetyöstä tehtiin mediatiedote kypsyysnäytteenä ja opinnäytetyöraportti julkaistaan kaikille avoimessa Theseus -tietokannassa.

7.5 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kolmen käsitteen avulla: uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Puusan ja Juutin mukaan uskottavuuden perusteella tutkimuksen tulokset hyväksytään todellisiksi kollegoiden ja suuren yleisön toimesta. Tällöin luotetaan asianmukaiseen aineiston keräämiseen ja analysointiin. Luotettavuus kohdistuu jokaiseen tutkimuksen teon vaiheeseen. Tutkijan on vakuutettava lukija ammattitaidostaan uskottavin perusteluin, kuvaten tutkimuksen eteneminen vaihe vaiheelta. (Puusa – Juuti 2020: 175.) Tuomen ja Sarajärven mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on arvioitava kokonaisuutena. Luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita. Sisäinen koherenssi eli johdonmukaisuus on olennaista tutkimusraportissa. Tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijakollegoiden arviointi prosessin aikana, tutkimusprosessi etenee tällä tavoin julkisesti. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 163–165.) Tutkimuksen luotettavuuden kannalta olennaista on aineiston ja tulosten suhteen kuvaus. Tulokset on kuvattava tutkimusraportissa selkeästi ja niiden on oltava uskottavia. Tutkijan on esitettävä analyysinsä mahdollisimman tarkasti, hyödyntäen mahdollisesti taulukointeja ja liitteitä. Haastattelutekstien suoria lainauksia käytetään usein kvalitatiivisen tutkimuksen raporteissa tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi. Tutkijan on tärkeää huomioida

suoria lainauksia käyttäessään myös eettinen näkökulma, haastateltava ei saa olla tunnistettavissa lainauksesta. Luotettavuutta lisää tutkimustulosten siirrettävyys. Huolellinen kuvaus tutkimuskontekstista, osallistujien valinnasta, taustojen selvittämisestä, aineiston keruusta ja analyysistä, mahdollistaa prosessin seuraamisen ja tutkimuksen tulosten siirtämisen toiseen tutkimusympäristöön. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 198; Puusa – Juuti 2020: 184.)

Laadullisen tutkimuksen yhteyttä metodeihin sekä ontologisiin ja epistemologisiin sidoksiin on tärkeää pohtia luotettavuuden arvioinnissa. Luotettavuuden arvioinnissa on huomioitava valittujen metodien soveltuvuutta suhteessa tutkimuksen kohdeilmioon ja tutkimuksen tavoitteisiin. Pohdinta on laadullisessa tutkimuksessa jopa tärkeämpää kuin määrällisen tutkimuksen tiedonhankinnassa. (Puusa – Juuti 2020: 182.) Tutkimustyöhön kuuluu olennaisesti tutkimustiedon kriittinen arviointi, niin antajana kuin saajana. Tutkimuksen arviointi liittyy tiedon sisältöön sekä tutkimuksen tarkoitukseen. Sisällön arvioinnissa selvitetään tuoko tutkimustieto uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä tai vahvistaako se olemassa olevaa tietoperustaa (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 205.)

Opinnäytetyön toteutus ja tutkimuksesta saadut tulokset on kuvattu tässä raportissa rehellisesti ja yksityiskohtaisesti. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmiä hyödyntäen. Analysointivaiheessa aineistosta haettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Aineiston analysointi on kuvattu yksityiskohtaisesti kohdassa 5.3. Opinnäytetyön tulokset muodostuivat aineiston analysoinnista saatujen tulosten perusteella. Esimerkki toteutetusta aineistolähtöisestä analysoinnista on luettavissa liitteestä 3. Sisällönanalyysissä muodostuneet luokittelutaulukot löytyvät kokonaisuudessaan liitteistä 4 ja 5. Haastatteluaineisto muodostui kuudesta yksilöhaastattelusta. Tutkimuksen tulokset eivät ole pienen otannan takia yleistettävissä. Tutkimustulos olisi ollut luotettavampi, jos haastateltavien määrä olisi ollut suurempi. Opinnäytetyön toteutusta ja luotettavuutta on arvioitu säännöllisesti pidetyissä opinnäytetyöseminaareissa ohjaajien ja opiskelijakollegoiden toimesta läpi koko opinnäytetyöprosessin. Tutkimukseen olisi voitu saada suurempi otanta, jos menetelmäksi olisi valikoitunut kvantitatiivinen tutkimustapa. Kohderyhmä olisi pitänyt laajentaa tällöin esimerkiksi kaikkiin pääkaupunkiseudun suun terveydenhuoltoalan opiskelijoihin. Näin Espoon kaupungin suun terveydenhuollon vetovoimaisuudesta olisi saatu laajempi, mutta myös yleisemmän tason katsaus. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuitenkin

saada kokemusperäistä tietoa ja kvalitatiivinen tutkimustapa on tällöin perusteltu. Tutkimuksen avulla saatiin kokemusperäistä tietoa henkilöiltä, joilla on omakohtainen kokemus Espoon kaupungin suun terveydenhuollosta.

8 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Julkinen organisaatio koetaan vakaaksi ja luotettavaksi työnantajaksi. Se kertoo positii-visesta työnantajakuvasta ja työnantajan vetovoimaisuudesta. Espoon kaupungin suun terveydenhuollon on tärkeää kehittää ja ylläpitää omaa vetovoimaisuuttaan jatkuvasti. Sukupolvien erilaisuudet on huomioitava niin johtamisessa, rekrytoinnissa kuin työn kehittämisessä. Nuoret työntekijät arvostavat työssä joustavuutta, monipuolisuutta ja moti-voivuutta. Työntekijöiden ajatuksia ja toiveita työn suhteen on todella tärkeää kuunnella säännöllisesti, jotta työ voidaan suunnitella huomioiden yksilöitä motivoivat seikat. Työntekijöiden viihtyessä työssään ja saadessa tehdä itselleen mieluista työtä, he myös si-toutuvat työnantajaan. Työntekijöistä kiinni pitäminen korostuu potentiaalisten uusien työntekijöiden määrän vähentyessä. Espoon kaupungin suun terveydenhuollon on pidet-tävä itsensä vetovoimaisena myös nykyisten työntekijöiden mielestä, on siis kehitettävä myös pitovoimaa. Vetovoimaisuutta ja työnantajan houkuttelevuutta on syytä tutkia säännöllisesti, jotta niitä voidaan ylläpitää ja kehittää saadun palautteen mukaisesti. Es-poon kaupungin suun terveydenhuollon on tärkeää reagoida ajoissa työntekijöiden mää-rän vähenemiseen työn kehittämisen osalta. Työn on oltava tehokasta, jotta kasvava työmäärä saadaan pidettyä inhimillisenä työntekijöiden jaksaminen huomioiden. Työn kehittämisessä on syytä hyödyntää työntekijöitä, joilla on paras käsitys työn luonteesta ja työssä jaksamiseen vaikuttavista asioista. Työntekijöiden rekrytointiin kannattaa hyö-dyntyä useita erilaisia keinoja. Kilpailu osaavista ja motivoituneista työntekijöistä kiristyy työntekijöiden määrän vähentyessä. Espoon kaupungin suun terveydenhuollon on mark-kinoitava itseään kiinnostavana ja monipuolisena työnantajana. Nuorten rekrytoinnissa näkyvyys eri kanavissa, muun muassa sosiaalisessa mediassa lisää tietoisuutta ja antaa kuvan nykyaikaisesta työnantajasta. Nuorten työntekijöiden houkuttelemiseksi olisi hyvä ylläpitää nuoria kiinnostavia somekanavia ja luoda mielikuvaa kiinnostavasta työnanta-jasta. Työnantajamarkkinointia olisi hyvä tehdä aktiivisesti ammattialojen messuilla, yh-teistyönä oppilaitoksien kanssa sekä moniammatillisena yhteistyönä yläkouluikäisten nuorten kanssa, joille ammatinvalintakysymykset ovat ajankohtaisia. Mielenkiintoiset ammattiryhmä- ja työnantajaesittelyt lisääisivät nuorten tietoa eri ammateista ja mielen-kiintoinen työnantajaesittely voisi jäädä nuorten mieleen tulevaisuutta varten.

Tulosten perusteella esihenkilöiden johtamistaidoilla on merkittävä rooli vetovoimaisen työnantajakuvan muodostumisessa. Laadukkaaseen lähijohtamiseen sekä esihenkilötyöskentelyyn on syytä panostaa. Esihenkilöillä on tärkeää olla taitoja kohdata työntekijöitä haastavissakin tilanteissa sekä erilaisia keinoja luoda turvallisuuden tunnetta työyhteisöön. Esihenkilöiden asema johdon ja henkilöstön välillä vaatii monipuolista ja vahvaa osaamista erilaisissa työtilanteissa. Viestinnän on oltava selkeää ja johdonmukaista, jotta tieto kulkeutuu oikeanlaisena ja oikea-aikaisesti kaikille. Johtajien luovien kykyjen ja viestintätaitojen kehittämiseen panostaminen tekee organisaatioista menestyneempiä, vetovoimaisempia ja viihtyisämpiä (Malmelin – Hakala 2012: 86). Organisaation johdon ja työntekijöiden välinen yhteistyö lisää johdon ymmärrystä työntekijöiden työn luonteesta ja siihen vaikuttavista asioista. Eri ammattiryhmillä työ ja siihen liittyvät haasteet ovat erilaista. Työn luonteen ymmärtäminen organisaation johdossa on tärkeää erityisesti suuria päätöksiä tehdessä. Johdon ja työntekijöiden yhteistyötä lisäämällä työntekijät kokisivat tulevansa kuulluiksi ja johto tulisi myös näkyvämmäksi työntekijöille. Yhteiset keskustelutilanteet, kaikki ammattiryhmät huomioiden, sekä johdon tutustumiskäynnit käytännön työhön lisäävät molemmin puolta ymmärrystä organisaation toimintaan liittyvistä asioista. Työntekijöiden hyödyntäminen työnkuvien sekä suun terveydenhuollon kehittämisessä lisää myös työntekijöiden ja johdon välistä yhteistyötä. Organisaatorakenne on hierarkkinen ja kankea julkisella puolella. On tärkeää miettiä, olisiko rakennetta mahdollista keventää. Tuleva sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus tulee vaikuttamaan myös suun terveydenhuoltoon, kun vastuu sosiaali- ja terveyspalveluiden toteuttamisesta siirtyy kunnilta hyvinvointialueille vuoden 2023 alussa (Sote-uudistus).

Työskentelyilmapiiriin ja työssä viihtymiseen panostaminen työnantajan toimesta lisää työnantajan houkuttelevuutta. Työyhteisön positiivisuus vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin sekä työssä viihtymiseen. Espoon kaupungin on hyvä mahdollistaa työyhteisöille yhteisiä hetkiä työn oheen, jolloin kiinnitetään huomiota työhyvinvointiin, tutustutaan toisiin ja vaikka mietitään yhdessä millaisessa työyhteisössä ja -ympäristössä halutaan työskennellä. Työntekijöiden toiveet tulisivat huomioiduiksi ja he pääsisivät vaikuttamaan työyhteisön asioihin. Työntekijöiden yhdessä viettämä aika voi vahvistaa yhteisöllisyyttä ja parantaa työssä viihtymistä. Työntekijöiden huomiointi lisää myös työntekijöiden pitovoimaa. Opiskelijoilla oli vaihtelevia kokemuksia harjoittelupaikkojen työyhteisöjen ilmapiireistä ja yhteishengestä. Osa opiskelijoista koki työskentelyilmapiirin hyväksi ja viihtyi hyvin harjoittelussa. Toiset kokivat harjoittelijoina jääneensä etäisiksi muusta työyhteisöstä tai yhteishengestä oli havaittavissa muita haasteita. Työyhteisön jäsenten on ymmärrettävä oma merkityksensä harjoittelukokemuksen syntymisessä,

sillä opiskelijoiden huomiointi ja tukeminen harjoittelun aikana on koko työyhteisön tehtävä. Työyhteisössä olisi hyvä käydä yhdessä läpi opiskelijoiden ohjaamisen tärkeyttä. Ymmärrys asian tärkeydestä voisi motivoida työntekijöitä kiinnittämään huomiota opiskelijoiden kohtaamiseen ja ohjaamisen laatuun. Työyhteisön toiminnalla on merkitys myös opiskelijan ohjaajan tukemisessa. Työyhteisön ilmapiirillä on selvä vaikutus harjoittelukokemukseen. Työyhteisön hyvä ilmapiiri tukee positiivisen harjoittelukokemuksen syntymistä. Positiivisella harjoittelukokemuksella on yhteys kokemukseen työnantajan vetovoimaisuudesta.

Tutkimuksen mukaan esihenkilöllä on merkittävä rooli työyhteisön ilmapiirin luonnissa. Molempia osapuolia kunnioittava, luottamuksellinen ja laadukas vastavuoroisuus tukee työyhteisötaitojen kehittymistä. Työyhteisötaidot ilmenevät yksilöillä työhön sitoutumisena ja vastuullisuutena, ryhmissä yhteistyötä edistävänä toimintana, kuten auttamisena, haluna toimia yhteisen hyvän eteen sekä reilutena. (Manka – Manka 2016: 107–227.) Työntekijöiden toiveiden kuunteleminen ja kiinnostuksen kohteiden huomiointi työtehtävissä vaikuttavat työntekijöiden viihtyvyyteen työssä. Esihenkilöiden on tärkeää keskustella työntekijöiden kanssa ja kuunnella heidän toiveitaan työhön liittyen. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työtehtäviin lisäävät työn mielekkyyttä ja työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Työtehtävien monipuolisuus tukee työntekijöiden työssä jaksamista. Työn monipuolisuus koetaan julkisen puolen vahvuutena. Monipuolisempaan työnkuvaan vaikuttavat muun muassa julkisen puolen laajempi asiakaskunta, mahdollisuus laajentaa työnkuvaa eri osa-alueille sekä ottaa vastuutehtäviä. Julkisen suun terveydenhuollon asiakaskuntaan kuuluvat kaiken ikäiset, lapsista vanhuksiin. Työn monipuolisuutta on ylläpidettävä työnantajan toimesta esimerkiksi vaihtelevilla tehtävillä, joustavuudella tai tarjoamalla mahdollisuuksia urakehitykseen. Espoon kaupungin suun terveydenhuollon järjestämät säännölliset henkilöstön koulutukset ja lisäkoulutusmahdollisuudet koettiin erittäin positiivisiksi asioiksi työnantajalta. Koulutuksia ja koulutusmahdollisuuksia on tärkeä jatkaa sekä kannustaa työntekijöitä kouluttautumaan, jotta työnantaja koetaan vetovoimaiseksi.

Lähteet

Backhaus, Kristin – Tikoo, Surinder 2004. Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International* 9 (5). 501–517.

Buchelt, Beata – Ziebicki, Bernard – Jonczyk, Joanna – Dziendziora, Joanna 2021. The enhancement of the employer branding strategies of Polish hospitals through the detection of features which determine employer attractiveness: a multidimensional perspective. *Human Resources for Health* 19 (1). 77.

Chhabra, Neeti Leekha – Sharma, Sanjeev 2011. Employer branding: strategy for improving employer attractiveness. *Organizational Analysis* 22 (1) 2014. 48–60.

CLES+T, Espoon kaupunki. Espoon kaupungin sisäiset tilastot. Espoon kaupungin intranet. Luettu 14.4.2020.

Engbers, Kim 2019. Vetovoimaisen työnantajakuvan rakentaminen strategisen johtamisen näkökulmasta. Pro gradu – tutkielma. Itä-Suomen Yliopisto. Verkkodokumentti. <http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20190504/urn_nbn_fi_uef-20190504.pdf>. Luettu: 4.3.2020.

Espoon kaupunki 2019. Sisäinen ja ulkoinen työnantajakuva. Tutkimusraportti, 2019.

Espoon kaupunki 2021. Tulokortit ja mittarit. Espoon kaupungin henkilöstön Intranet. Luettu 24.3.2021.

Espoon kaupunki 2022. Espoon kaupungin sisäiset tilastot. Espoon kaupungin henkilöstön intranet. Luettu 20.2.2022.

Espoo-tarina 2017. Espoo-tarina. Espoon kaupunki. Verkkodokumentti. <https://www.espoo.fi/fi-fi/espoo_kaupunki/paatoksenteko/espootarina>. Luettu 14.4.2021.

Jääskeläinen, Liisa 2009. Sairaanhoidtaja opiskelijan käytännön harjoittelun ohjaajana. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Verkkodokumentti. <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/80663/gradu03611.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 16.3.2020.

Kangas, Maiju 2017. Epäeettinen yrityskulttuuri saa johtajat lähtemään. Teoksessa *Yritysetiikka*. 1/2017. Vuosikerta 9 (2017). Julkaisija EBEN Suomi ry. Verkkodokumentti. <https://bin.yhdistysavain.fi/1591577/XiwdpkLyxN0Mto2sNWJs0UdGEA/yri-tysetiikka_2017_01_web.pdf?token=eyJhbGciOiJIUzI1NiIsInR5cCI6IkpXVCJ9.eyJrZXkiOiJQUk9EliwidXJsljoiaHR0cHM6Ly9iaW4ueWhkaXN0eXNhdmFpbi5maS8xNT-kxNTc3L1hpd2Rwa0x5eE4wTXRvMnNOV0pzMFVkr0VBL3lyaXR5c2V0aWlra2FmMjAxN18wMV93ZWlucGRmliwibWFya0FzUHVibGljIj0cnVILCJpYXQiOiJlMjE4Njcz-MTlslmV4cCI6MTYyMTg2NzYxMn0.geKzjLye7cX7xk_0uCvX_cgXt-KiRTmat97DfDU-wlZg>. Luettu 24.4.2021.

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen, Katri 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3., uudistettu painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Kauhanen, Juhani 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki. WSOYpro Oy.

Kunta 10-tutkimus 2020. Espoon suun terveydenhuollon vastaukset Kunta10 -tutkimukseen 2020. Tutkimusraportti.

Malmelin, Nando – Hakala, Jukka 2012. Vetovoima: Kirja inspiroivista yrityksistä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta. Helsinki. Talentum Media Oy. Balto print, Liettua.

Manka, Marja-Liisa – Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Pro.

Markki, Hanna-Leena 2006. ”Meillä palvelee työhönsä sitoutunut henkilöstö?” – Tutkimus Henkilöstön sitoutumisesta Porin Kaupungissa. Hallintotieteen Pro Gradu-tutkielma. Tampereen Yliopisto. Saatavilla myös sähköisesti. <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/93481/gradu01129.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 19.2.2020.

Pakka, Jaana – Rätty, Tarja 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. Painojussit Oy. Verkkodokumentti. <https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf>. Luettu 12.2.2022.

Puusa, Anu – Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallinna. Gaudeamus Oy.

Reis, Germano Glufke – Braga, Beatriz Maria – Trullen, Jordi 2017. Workplace authenticity as an attribute of employer attractiveness. Personnel Review Vol. 46 No. 8, 2017, pp.1962–1976.

Ruokolainen, Pekka 2020. Brändikäsikirja. Helsinki. Hansaprint Oy.

Saarikoski, Mikko 2002. Clinical Learning Environment and Supervision. Development and validation of the CLES evaluation scale. From the Department of Nursing Science. Turun yliopisto. Saatavilla verkkodokumenttina. <<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/5820/D525.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 10.4.2021.

Seligman, Martin E.P. 2002. Aito onnellisuus. Lång, Markus (suom.). Jyväskylä: Gummerus.

Sivertzen, Anne-Mette – Nilsen, Ety Ragnhild – Olafsen, Anja H. 2013. Employer branding: employer attractiveness and the use of social media. Journal of Product & Brand Management 22 (7). 473–483.

Sote-uudistus. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus. Verkkodokumentti. <<https://soteuudistus.fi/uudistus-lyhyesti->>. Luettu 20.1.2022.

Stolt, Jaana 2011. Opiskelijasta sairaanhoitajaksi. Käytännön harjoittelujaksot sairaanhoitajaopiskelijan ammatillisen identiteetin rakentumisen tukena. Pro gradu –tutkielma. Lapin yliopisto. Saatavilla myös sähköisesti. <<https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/59607/Stolt.Jaana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 13.4.2020.

Suikkala, Arja 2019. Diakin opiskelijat tyytyväisiä klinisen oppimisympäristön laatuun. Julkaistu 20.5.2019. Verkkodokumentti. <<https://dialogi.diak.fi/2019/05/20/diakin-opiskelijat-tyytyvaisia-kliinisen-oppimisympariston-laatuun/>>. Luettu 14.4.2021.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla: näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Tammi, Helsinki.

Suun terveydenhuolto uudistuu 2020. Suun terveydenhuolto uudistuu. Espoon kaupunki. Julkaistu 29.5.2020. Verkkodokumentti. <[https://www.espoo.fi/fi-FI/Sosiaali_ja_terveyspalvelut/Suun_terveydenhuolto_uudistuu\(180499\)](https://www.espoo.fi/fi-FI/Sosiaali_ja_terveyspalvelut/Suun_terveydenhuolto_uudistuu(180499))>. Luettu 14.4.2021.

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Helsinki 2013. Verkkodokumentti. <<https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>>. Luettu 22.9.2020.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Työhyvinvointi A. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Luettu 6.4.2021.

Työhyvinvointi B. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>>. Luettu 25.3.2021.

Työterveyslaitos. Kunta10-tutkimus. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tutkimus-hanke/kunta10-tutkimus/>>. Luettu 24.5.2021.

Viljanen, Soilikki – Juuti, Pauli – Lämsä, Anna-Maija 2017. Yhteiskunnalliset yritykset toimintamahdollisuuksien edistäjinä. Teoksessa Yritysetiikka. 1/2017. Vuosikerta 9 (2017). Julkaisija EBEN Suomi ry. Saatavilla myös sähköisesti. <https://bin.yhdistys-avain.fi/1591577/XiwdpkLyxN0Mto2sNWJs0UdGEA/yritysetiikka_2017_01_web.pdf?token=eyJhbGciOiJIUzI1NiIsInR5cCI6IkpXVCJ9.eyJrZXkiOiJQUk9EliwidXJsljoiaHR0cHM6Ly9iaW4ueWhkaXN0eXNhdmFpbi5maS8xNT-kxNTc3L1hpd2Rwa0x5eE4wTXRvMnNOV0pzMFVkr0VBL3lyaXR5c2V0aWlra2FmJmJAxN18wMV93ZWlucGRmliwibWFya0FzUHVibGlljlp0cnVILCJpYXQiOiJlE2MjE4Njcz-MTIsImV4cCI6MTYyMTg2NzYxMn0.geKzjLye7cX7xk_0uCvX_cgXt-KiRTmat97DfDU-wlzg>. Luettu 24.4.2021.

Väestöennuste 2018. Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste. Tilastokeskus 2018. Verkkodokumentti. <https://www.stat.fi/til/vaenn/2018/vaenn_2018_2018-11-16_tie_001_fi.html>. Luettu: 23.9.2020.

Vähä-Jaakkola, Johanna 2012. Kliinisen oppimisympäristön laatu ja ohjaussuhteen toimivuus terveysalan opiskelijoiden arvioimana Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä. Pro

gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavilla myös sähköisesti.
<<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/84274/gradu06484.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 14.4.2021

Tiedote tutkimuksesta

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Espeen kaupungin suun terveydenhuollon vetovoimaisuus työnantajana

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan Espoon kaupungin suun terveydenhuollon vetovoimaisuutta työnantajana. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää hammashoitaja- ja suuhygienistiopiskelijoiden ajatuksia ja kokemuksia Espoon kaupungin suun terveydenhuollosta työnantajana. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska olette suorittaneet harjoittelun Espoon kaupungin suun terveydenhuollossa vuosien 2018–2020 välillä. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta oikeuksiinne, kohteluunne, harjoittelu- eikä työpaikan saamiseen.

Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää suun terveydenhuoltoalalla opiskelevien hammashoitajien ja suuhygienistien ajatuksia sekä kokemuksia Espoon kaupungista työnantajana. Tutkimuksen avulla pyritään selvittämään miksi opiskelijat ovat valinneet Espoon kaupungin suun terveydenhuollon harjoittelupaikakseen ja millaiseksi he kokevat Espoon kaupungin suun terveydenhuollon vetovoimaisuuden työnantajana, haluaisivatko he hakeutua töihin Espoon kaupungin suun terveydenhuoltoon.

Tutkimuksen toteuttajat

Toteutan tutkimuksen osana Sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen ja liiketoiminnan johtamisen opintojani. Tutkimus kuuluu ylemmän Ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhöni. Tutkimus toteutetaan työelämälähtöisesti Metropolia Ammattikorkeakoulun ja Espoon kaupungin yhteistyössä. Toimeksiantaja on Espoon kaupunki. Rahoituksesta vastaa tutkimuksen tekijä. Metropolia Ammattikorkeakoulu vastaa opinnäytetyön ohjaamisesta ja arvioinnista.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimukseen osallistuvan on oltava suorittanut harjoittelun Espoon kaupungin suun terveydenhuollossa vuosina 2018–2020. Tutkimukseen osallistuminen kestää 30–60 minuuttia.

Tutkimus toteutetaan haastatteleamalla, etäyhteyden välityksellä. Haastattelumateriaalit litteroidaan ja analysoidaan aineistolähtöisen sisällön analyysin keinoin. Tutkimus toteutetaan anonyymisti.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimustulokset julkaistaan opinnäytetyöraportissa. Opinnäytetyö julkaistaan avoimessa Theseus-tietokannassa keväällä 2021.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä
Nimi: Niina Koski
(Yhteystiedot)

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja
Titteli: Lehtori
Nimi: Marjatta Komulainen
Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / Myllypuro
(Yhteystiedot)

Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Espoon kaupungin suun terveydenhuollon vetovoimaisuus työnantajana
Tutkimuksen toteuttaja: Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy, Niina Koski, (yhteystiedot). Ohjaaja lehtori Marjatta Komulainen, (yhteystiedot).

Minua _____ on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää suun terveydenhuoltoalalle opiskelevien hammashoitajien ja suuhygienistien ajatuksia sekä kokemuksia Espoon kaupungista työnantajana.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseni peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni.

_____,
Paikka ja päivämäärä

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteenä jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteenä ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

Taulukko 1

Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalysistä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
"Siinä suhteessa julkisen puolen vahvuus on ne koululaiset ja sellainen monipuolisuus siinä tekemisessä, ettei ole vaan niitä aikuispotilaita."	Julkisen puolen vahvuus monipuolisuudessa, jota lapsipotilaat lisäävät			
"Se työn mielekkyys, joka tulee sieltä vaihtelevista tilanteista."	Työ mielekkäämpää monipuolisuuden takia	Työ monipuolisempaa julkisella puolella ja työntekijöillä on enemmän mahdollisuuksia		
"Suuhygienistin työ on suht monipuolista, kun on niitä lasten tarkastuksia."	Suuhygienistin työ suht monipuolista			
"Saisi niin kun vaikuttettua noihin mun tärkeinä pitämiin asioihin."	Vaikuttaminen itselle tärkeisiin asioihin			
"Pääsisi niin kun vaikuttamaan sellaisten asioiden edistämiseen niin kun jossain monipuolisemmassa työkuvassa."	Asioiden edistäminen vaikuttamalla	Työn vaikuttavuus		
"Mun mielestä suuhygienistin työssä hirveen tärkeätä, että se on asiakaspalveluammatti ja siinä, miten omalla sanomisellaan luo sitä turvallisuutta, et se on	Suuhygienistin työ asiakaspalveluammatti, potilaalle luodaan turvallisuutta sanoin.		Työn mielekkyyden lisääntyminen	

<p>kauhean tärkeätä sitä potilasta kohtaan.</p>				
<p>"Mulla on se ydin siinä potilaskohtamisissa, kun se on mulle se tosi tärkeä elementti siinä."</p>	<p>Potilaiden kohtaaminen tärkeä elementti</p>			<p>Työn kokeminen merkitykselliseksi</p>
<p>"Mä tykkään siitä aidosta terveyden edistämisestä ja ihan oikeasti motivoida niitä ihmisiä ja pohdin läsnäolon voimaa ja tommoisia asioita siinä toisen motiivituksessa."</p>	<p>Aitoa terveyden edistämistä ja ihmisten motivointia läsnäolon voimalla</p>	<p>Asiakkaiden kohtaaminen ja asiakastytyväisyys</p>		
<p>"Asiakkaat on tyytyväisiä."</p>	<p>Asiakastytyväisyys</p>			
<p>"Sellainen korupuhe ollut tällä alueella tosi pitkään, et saataisi se asiakaslähttöisuus paremmin sinne, et me ollaan ihan oikeasti asiakkaita varten, eikä asiakkaat meitä varten."</p>	<p>Aidosti asiakaslähttöinen</p>			
<p>"Vielä työuraa on jäljellä, niin sitä sitten ajattelee, et mitä kaikkea mahdollisuuksia voi vielä aueta."</p>	<p>Työuran aikana erilaisia mahdollisuuksia</p>			
<p>"Just aloitin koulutuksen noiden pikkulasten hampaiden tarkastukseen, et niitäkin olisi tässä tulevaisuudessa tarkoitus tehdä, että vähän</p>	<p>Lisäkoulutuksen myötä työnkuva laajenee</p>	<p>Mahdollisuus laajentaa työnkuvaa ja saada lisävastuuta</p>		

työnkuvakin laajenee.”				
”Aika paljon mahdollisuuksia tehdä, ottaa lisää vastuuta sitä mukaan, kun on mielenkiintoa, aikaa, ehtimistä ja jaksamista.”	Paljon mahdollisuuksia tehdä ja ottaa lisää vastuuta oman mielenkiinnon mukaan			
”Mahdollisuuksia vaikuttaa sekä työhönsä että yhteiseen tekemiseen.”	Mahdollisuus vaikuttaa työhön ja yhteiseen tekemiseen		Työnkuvan laajentaminen ja työhallinta	
”Hyvät työvälineet mahdollistavat keskittymisen työn tekemiseen.”	Hyvät työvälineet	Työntekijöillä mahdollisuus vaikuttaa työskentelyolosuhteisiin		
”Ehkä se, että voidaan aika rennosti tai vapautuneesti kokeilla eri juttuja, mitkä vois toimia.”	Rentoa ja vapautunutta kokeilua			

Taulukko 2

Mitkä tekijät vaikuttavat opiskelijoiden mielestä Espoon suun terveydenhuollon vetovoimaisuuteen työnantajana?

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Positiivinen ja kannustava työympäristö	Tasa-arvoinen ja turvallinen työskentelyilmapiiri	Työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden ylläpitäminen ja niihin panostaminen
Työyhteisön tasa-arvoisuus ja vastuu yhteisöllisen ilmapiirin luonnissa		
Psykologinen turvallisuus		
Kollegiaalisuus		
Työn arvostus kollegoiden ja esimiesten toimesta	Työn ja työntekijöiden arvostus ja avoimuus	
Työyhteisön avoimuus ja mielenkiinto uusiin asioihin	Työn mielekkyys	
Monipuolinen työnkuva		
Toimivat työkäytännöt ja työvälineet		
Työyhteisön positiivinen tapakohdata harjoittelija	Työyhteisön vaikutus positiiviseen harjoittelukokemukseen	
Harjoittelijan oppimisen tukeminen työyhteisön toimesta		
Hyvä harjoittelukokemus		
Työntekijöiden osaamisen ylläpitäminen koulutuksilla	Työnantajan panostus työntekijöiden osaamisen ja työnkuvan kehittämiseen	
Mahdollisuus kouluttautua ja kehittää omaa osaamista		

Mahdollisuus kehittää omaa työnkuvaa ja saada lisävastuuta		Positiivinen työnantajakuva, työntekijöistä välitetään ja tarjotaan mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen
Työn kokeminen merkitykselliseksi	Motivoitunut työntekijä sitoutuu työnantajaan	
Vaikutusmahdollisuudet työssä motivoivat työntekijää		
Julkinen organisaatio on vakaa työnantaja	Luotettava työnantaja	
Muut hyödyt korvaavat kunnalla niukkoja etuja ja heikkoa palkkakehitystä		
Läsnä olevaa esimiestyöskentelyä	Esimiehen läsnäolo ja työntekijöiden kohtaaminen	
Esimiehen reagointi ja alaisten kuuntelu tärkeää		
Esimiehen on luotava turvallisuutta työyhteisöön	Esimiehen rooli työyhteisön ilmapiirin luonnissa	
Työnluonteen ymmärtäminen johdossa pienentää kuilua työntekijöiden ja johdon ajatusten välillä		
Ammattitaitoiset oppimista tukevat ohjaajat	Ohjaajalla merkittävä rooli opiskelijan oppimisen tukemisessa	Opiskelijan ammatillisen identiteetin kehittyminen harjoittelun aikana
Harjoittelijan oppimisen edistäminen vastuuta saamalla		
Rohkeus kehittää omaa ammattidentiteettiä		
Osaamisen kehittyminen harjoittelun aikana	Motivaatio ja rohkeus työntekoon	
Käsityksen saaminen työnkuvasta		
Aidot kontaktit potilaiden kanssa		

Palautteen saaminen	Oppimisen edistäminen palautteen avulla	
---------------------	---	--

Taulukko 3

Mitä Espoon kaupungilta toivotaan työnantajana, jotta Espoon suun terveydenhuolto olisi houkutteleva työnantaja?

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Rehellisyys ja reiluus työyhteisössä	Yhteiset päämäärät työyhteisössä	Työyhteisötaitoihin ja työskentelyviihtyvyyteen panostaminen
Työskentely yhteisten tavoitteiden eteen		
Työyhteisöön ja -kulttuuriin enemmän toisten huomiointia	Työyhteisön ilmapiirin ja vuorovaikutuksen kehittäminen	
Työnantajan panostus työpaikan ilmapiiriin ja yhteishenkeen		
Kohtelias ja ystävällinen työskentelyilmapiiri	Yhteisöllisyyden merkitys työssä viihtymisessä	
Työyhteisön positiivinen ja rento yhteishenki		
Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu	Esimiehen rooli työyhteisön ilmapiirin luomisessa	Organisaation vetovoimaisuuden lisääminen laadukkaalla esimiestyöskentelyllä
Työntekijän ja työn arvostus		
Työntekijän ja esihenkilön keskinäinen luottamus		
Esimiehen luotava turvallisuutta työyhteisöön		
Esimiehen taidot kohdata työntekijöitä	Laadukas lähijohtaminen tärkeää työntekijöille	
Läsnä oleva esimiestyöskentely		
Yhteistyö esimiehen kanssa		

Työn organisoinnin ja organisaatiorakenteen keventäminen	Yhteistyö työntekijöiden ja johdon väiillä	
Työluonteen ymmärtäminen olennaista johtoportaaassa		
Muutoksen vaikutukset työyhteisöön	Selkeän viestinnän merkitys esimiestasolta	
Työ monipuolisempaa julkisella puolella ja työntekijöillä on mahdollisuuksia enemmän	Työn mielekkyyden lisääntyminen	Työn kokeminen merkitykselliseksi
Työn vaikuttavuus		
Asiakkaiden kohtaaminen ja asiakastytyväisyys		
Mahdollisuus laajentaa työnkuvaa ja saada lisävastuuta	Työnkuvan laajentaminen ja työnhallintaa	
Mahdollisuus vaikuttaa työskentelyolosuhteisiin		
Suun terveydenhuollon kehittämiseen osallistuminen	Työntekijän osaamisen ja työnkuvan kehittäminen	Työntekijän sitoutuminen työnantajaan
Ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen kouluttautumalla		
Halu työnkuvan kehittämiseen ja sen mahdollistaminen		
Julkinen organisaatio on vakaa työnantaja	Työntekijöiden luottamus työnantajaan	
Muut hyödyt korvaavat heikkoa palkkakehitystä kunnalla		