

Juuli Heikkilä

**SAIRAAN- JA ENSIHOIDON
OPISKELIJOIDEN NÄKEMYKSET
PÄIVYSTYSHOITOTYÖSTÄ JA
HOITOTYÖN YKSIKKÖÖN SITOUTU-
MISTA EDISTÄVISTÄ TEKIJÖISTÄ**

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Akuutin hoitotyön koulutus (YAMK)

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sairaanhoitaja (ylempi AMK)
Tekijä/Tekijät	Juuli Heikkilä
Työn nimi	Sairaan- ja ensihoidon opiskelijoiden näkemykset päivystyshoitotyöstä ja yksikköön sitoutumista edistävästä tekijöistä
Toimeksiantaja	Kymenlaakson hyvinvointialue, päivystys
Vuosi	2023
Sivut	38 sivua, liitteitä 8 sivua
Työn ohjaaja(t)	Niina Ervaala

TIIVISTELMÄ

Maailman terveysjärjestö WHO on arvioinut maailmanlaajuisesti hoitoalan työvoiman olevan vaarassa eläköitymisten ja alalta poistumisen vuoksi. Keva on ennustanut, että Suomessa sairaanhoitajista hieman alle 25 prosenttia siirtyy eläkkeelle vuoteen 2031 mennessä. Lisäksi sairaanhoitajaliiton työolobarometrin mukaan sairaanhoitajien kriittisyys omaan työelämäänsä on korkealla. Työntekijän sitoutuneisuus yksikköön lisää työtyytyväisyyttä ja pysyvyyttä henkilökunnassa. Hoitoalalla on tarve selvittää keinoja hoitajien sitoutumista edistävästä tekijöistä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Kymenlaakson keskussairaalan päivystyksessä käytännön harjoittelussa olleiden sairaan- ja ensihoidon opiskelijoiden näkemyksiä päivystyshoitotyöstä ja yksikköön sitoutumista edistävästä tekijöistä. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä työntekijöiden sitoutumista yksikköön selvittämällä sitoutumista edistäviä keinoja opiskelijoiden näkökulmasta.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena Kymenlaakson keskussairaalan päivystyksessä. Aineisto kerättiin teemahaastattelemalla keväällä 2023 kymmentä päivystyksessä käytännön harjoittelussa ollutta sairaan- ja ensihoidonopiskelijaa. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Opinnäytetyön tulosten mukaan päivystyshoitotyö on monipuolista ja vaativaa sekä mielenkiintoista ja laajasti osaamista kehittävää työtä. Yksikköön sitoutumista edistäviksi tekijöiksi kuvailtiin työpaikan avoin ja positiivinen ilmapiiri, kollegiaalisuus ja hyvä esihenkilötyö. Henkilöstöasiat, kuten perehdytys, ammatillisen kehittymisen mahdollisuus, palkkaus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työ- ja vapaa-aikaan todettiin lisäävän sitoutumista yksikössä työskentelyyn.

Tämän opinnäytetyön tuloksien avulla työelämä voi kehittää työntekijän hoitotyön yksikköön sitoutumista kiinnittämällä huomiota sitoutumista edistäviin tekijöihin. Uusi työntekijä sitoutetaan työyhteisöön tarjoamalla hyvä ilmapiirin omaava, avoin ja positiivinen työyhteisö, jossa on kunnollinen perehdytys, kollegiaalisuutta, hyvä esihenkilötyö ja mahdollisuudet ammatilliselle kehitykselle oma henkilökohtainen elämä huomioiden.

Asiasanat: hoitotyön opiskelijat, päivystys, sitoutuminen

title Degree	Master of Health Care
Author (authors)	Juuli Heikkilä
Thesis title	Nursing students' views on emergency care and factors promoting commitment to a nursing unit.
Commissioned by	Wellbeing services county of Kymenlaakso (Formerly Kymnsote - Social and Health Care Services in Kymenlaakso)
Time	2023
Pages	38 pages, 8 pages of appendices
Supervisor	Niina Ervaala

ABSTRACT

The World Health Organization (WHO) has estimated worldwide that the nursing workforce is at risk due to retirements and exits. Finnish public pension institution (Keva) has predicted that slightly less than 25 per cent of nurses in Finland will retire by 2031. In addition, according to the Finnish Nurses' Association's working conditions barometer, nurses' criticality towards their own working life is high. Employee engagement with the unit increases job satisfaction and staff retention. There is a need to explore ways of promoting nurses commitment.

The purpose of this thesis was to describe the views of nursing students in practical training at Kymenlaakso Central Hospital regarding emergency nursing work and factors that promote commitment to the nursing unit. The aim of the thesis was to increase employee engagement in the nursing unit by identifying the means to promote engagement from students' perspective.

The thesis was carried out as a qualitative study at the emergency department of Kymenlaakso Central Hospital. The material was collected by thematic interviews in spring 2023 with ten nursing students in practical training emergency department training. The material was analyzed using inductive content analysis.

According to the results of the thesis, emergency work requires versatile and demanding expertise, making it an interesting and competence-building work. The factors promoting commitment to the unit were described as an open and positive atmosphere in the workplace, collegiality, and good managing. General affairs such as orientation, the possibility of professional development, pay, and opportunities to influence one's working and leisure time were found to increase nurses commitment to working in the unit.

With the results of this thesis, by paying attention to factors that promote commitment, the employee's dedication to the care unit can be enhanced. The new employee commits to the work community being provided with a good, open and positive work community with proper orientation, collegiality, good managing and opportunities professional for development.

Keywords: nursing students, emergency department, commitment

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETYÖN VIITEKEHYS.....	7
2.1	Tiedonhaun kuvaus.....	7
2.2	Päivystyshoitotyö.....	8
2.3	Hoitotyön opiskelija ja käytännön harjoittelu.....	9
2.4	Hoitotyön yksikköön sitoutuminen.....	11
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS.....	13
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	13
4.1	Aineiston keruu.....	14
4.2	Aineistonanalyysi.....	15
5	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET.....	16
5.1	Opiskelijoiden näkemys päivystyshoitotyöstä.....	17
5.1.1	Päivystyshoitotyön työnkuva.....	17
5.1.2	Päivystyshoitotyön työympäristö.....	19
5.2	Hoitotyöyksikköön sitoutumista edistävät tekijät.....	21
5.2.1	Työyhteisö.....	21
5.2.2	Työnkuva.....	24
5.2.3	Henkilöstöasiat.....	25
6	POHDINTA.....	27
6.1	Tulosten pohdinta.....	27
6.2	Luotettavuuden pohdinta.....	29
6.3	Eettisyyden pohdinta.....	31
6.4	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet.....	31
	LÄHTEET.....	33

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Teemarunko

Liite 3. Tutkimustaulukko

1 JOHDANTO

Maailman terveysjärjestö WHO:n raportissa hoitoalan työvoiman tulevaisuuden todetaan olevan vaarassa. Vuoteen 2030 mennessä maailma tarvitsee 9 miljoonaa hoitoalan työntekijää lisää. (WHO 2022.) Vuoden 2022 ammattibarometri todistaa Suomessakin hoitoalan kärsivän työnhakijapulasta (Ammattibarometri 2022). Keva on ennustanut, että Suomessa vuoteen 2031 mennessä hieman alle 25 prosenttia sairaanhoitajista siirtyy eläkkeelle. Vuonna 2022 pulahoitajista oli noussut aiemmasta 8 000 hoitajan vajeesta vajaaseen 17 000 hoitajan vajeeseen. (Keva 2022). Vuonna 2020 sairaanhoitajatutkinnon suorittaneiden määrä oli neljän vuoden seurantajaksolla pienimmillään, lukuun ottamatta ensihoitajakoulutusta. Vain reilu puolet opiskelupaikan vastaanottaneista valmistuu määräaikaan mennessä ja kymmenen vuoden seurannassa 80 prosenttia. Sairanhoitajakoulutukseen ensisijaisesti hakeneiden määrä on myös laskenut. (Karhe 2022.)

Vuoden 2020 sairaanhoitajaliiton työolobarometrin mukaan päivystyksen sairaanhoitajat ovat tyytymättömiä työelämäänsä. Tyytymättömyyden syiksi todettiin palkan lisäksi olevan perehdytyksen puutteellisuus, henkilöstömitoitus ja urakehitys. Lisäksi kaikkien vastaajien kesken alle 35-vuotiaat sairaanhoitajat olivat kaikkein kriittisimpiä suhtautumisessaan työelämäänsä. Kriittisimmin suhtautuvien ikäryhmän tulos säilyi myös vuoden 2023 sairaanhoitajien työolobarometrin tuloksissa. (Hahtela 2020; Hahtela 2023.)

Käytännön harjoittelut tarjoavat opiskelijoille klinisen työn ja ammatillisuuden opettelua autenttisessa ympäristössä (Opiskelijat työelämää kehittämässä s.a.). Yksi WHO:n linjaamista kehitysehdotuksista on lisätä koulutusta uusien työntekijöiden saamista varten ja laatia keinoja kehittää ja suojella jo alalla olevia työntekijöitä pysyvyyden varmistamiseksi (WHO 2022). Työelämällä on tarve selvittää valmistuvien alan ammattilaisten ajatuksia alaa kohtaan ja selvittää keinoja, joilla saadaan alalle valmistuvat ja yksiköihin hakeutuvat hoitajat sitoutumaan yksikköön. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla sairaan- ja ensihoidonopiskelijoiden näkemyksiä päivystyshoitotyöstä ja selvittää yksikköön sitoutumista edistävät tekijät.

2 OPINNÄYTETYÖN VIITEKEHYS

Tämä luku sisältää opinnäytetyön keskeiset käsitteet, systemaattisen tiedonhakuprosessin kuvauksen ja opinnäytetyön viitekehysten. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat päivystyshoitotyö, hoitoalan opiskelija ja sitoutuminen hoitotyön yksikköön. Viitekehys sisältää keskeisimmät aiheeseen liittyvät tilastot, suositukset ja aiemmat tutkimustulokset (ks. liite 3).

2.1 Tiedonhaun kuvaus

Systemaattinen tiedonhaku tehtiin tieteellisiin Cinahl-, Medline-, PubMed- ja Medic-tietokantoihin. Hakusanoina käytettiin englannin kielessä Nursing, student, emergency department, emergency nursing, emergency nursing, acute nursing ja commitment, motivation, job satisfaction. Suomenkieliset hakusanat olivat hoitoalan opiskelija, hoitaja, työntekijä, päivystys, ensiapuosasto, sitoutuminen, työtyytyväisyys ja motivaatio. Lisäksi viitekehukseen käytettiin manuaalisessa haussa löytyneitä tutkimuksia edellä mainituilla hakusanoilla syksyn 2022 ja syksyn 2023 välisenä aikana. Opinnäytetyöhön valittiin 23 tutkimusta. (taulukko 1.)

Taulukko 1 Tiedonhaun kuvaus

Tietokanta	Hakusana	Rajaus	Kaikki tulokset	Tiivistelmän perusteella valittu	Lopulliset valinnat
Cinahl Medline	nursing AND student AND emergency department OR emergency nursing OR emergency service, hospital OR Acute nursing AND (Commit* OR motivation OR job satisfaction)	10 vuotta	177 Tiedonhaku tehty 21.8.2023	20	7
PubMed	nursing AND student AND emergency department OR emergency nursing OR emergency	10 vuotta	96 28.8.2023	11 *Päällekkäisyydet karsittu	3

	service, hospital OR Acute nursing AND Commit* OR motivation OR job satisfaction				
Medic	Päivystys, "hoitoalan opiskelija", ensiapuosasto, hoitaja, työntekijä, sitoutuminen, sairaala, motivaatio, työtyytyväisyys	10 vuotta	98 28.8.2023	11	4
Finna.fi	Päivyst* AND opiske*	10 vuotta	7 28.8.22	1	1
Manuaalinen haku			Syksy 2022- syksy 2023		8

2.2 Päivystyshoitotyö

Päivystyksessä annetaan ympärivuorokautista kiireellistä hoitoa. Terveydenhuoltolain 2§ määrittelee kiireellisen hoidon tarkoittavan äkillistä sairastumista, vammautumista, pitkäaikaissairauden vaikeutumista tai toimintakyvyn alenemista, jolloin välitön arvio ja hoito on annettava. Kiireellisestä hoidosta ja päivystyksestä säädetään terveydenhuoltoasetuksessa ja päivystysasetuksessa (Terveydenhuoltolaki 24.8.2017/583, 2. §) Päivystykseen kuuluvat perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon palvelut ja tarvittavat diagnostiikkapalvelut. Sosiaali- ja terveysministeriö on kuvaillut päivystyshoidon keskeisimmiksi tavoitteiksi päivystyshoidon tarpeen tunnistamisen, päivystyspotilaiden yhdenvertaisen hoitoon pääsyn ja hoidon, riittävän henkilöstön osaamisen ja asiantuntemuksen saamisen päivystykseen sekä riittävien voimavarojen varaan ja niiden oikeanlaisen kohdentamisen päivystystoiminnassa. (STM 2023.) Yhteistyön saumattomuuden kehittämistä on korostettu perusterveyden-, erikoissairaanhoidon, ensihoitopalvelun sekä sosiaalihuollon välillä (Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmä, 2010).

Päivystyspalveluiden toimintamalli on ollut murroksessa jo 1990-luvulta lähtien. Vuosituhannen vaihteessa päivystystoimintaa yhtenäistettiin siten, että

terveyskeskuksista siirrettiin päivystystoiminta erikoissairaanhoidon päivystysten yhteyteen, jota kutsutaan yhteispäivystykseksi. Vuonna 2020 Terveyden ja hyvinvoinnin laitos toteutti sairaalapäivystysten toimintaa kartoittavan kyselytutkimuksen, jossa selvitettiin päivystysten nykytilannetta. Vastaajat kokivat sairaalapäivystyksessä työskentelemisen kuormittavuuden jonkin verran tai melko paljon kuormittuneeksi. Erityisesti keskussairaalatason päivystyksessä 10 prosenttia vastanneista koki työn erittäin paljon kuormittavaksi. (Tiirinki ym. 2021.)

Päivystyshoitotyön katsotaan olevan yksi monipuolisimmista ja haastavimmista hoitotyön osa-alueista (Patterson ym. 2010). Päivystyksessä työskenteilyn haasteita on kuvattu olevan henkilökunnan osaamisen varmistaminen, arvaamattomat tilanteet, väkivallan uhka sekä henkilökunnan kohonneet stressitasot, työtyytyväisyys sekä tiheä henkilökunnan vaihtuvuus (Al-Ghabees ym. 2022). Päivystyshoitotyölle on ominaista tiimityöskentely, joka nousee keskiöön nopeasti muuttuvissa tilanteissa ja vakavasti sairaiden potilaiden hoitamisessa. On tutkittu, että tiimityöskentely ja selkeät roolien määrittelyt tulisi ottaa osaksi päivystyksen perehdytysohjelmaa yhtenäisen toiminnan varmistamiseksi (Yaghmaei ym. 2022.)

2.3 Hoitotyön opiskelija ja käytännön harjoittelu

Sairaan- ja ensihoidon opinnoista 180 opintopistettä sisältää EU-direktiivivaatimukset sekä yhteiset valtakunnallisesti määritetyt yleissairaanhoidajan osaamisvaatimukset. Opinnoista noin kolmasosa on työelämäharjoittelua. (Koulutukset -sairaanhoitaja amk s.a.) Kliinisen harjoittelun on tuettava opiskelijan ammatillisuuden kehittymistä ja harjoitteluympäristö tarjoaakin parhaimmillaan motivaatiotasoa nostavan kokemuksen. Opiskelijoiden yleinen koettu tyytyväisyys käytyyn harjoitteluun, oppimistilanteiden tarjoama kliinisen osaamisen kehittyminen sekä kokemukset lisäävät opiskelijoiden hakeutumista yksikköön töihin (Rodriguez-Garcia ym. 2020.)

On todettu viisi tekijää, jotka koulutuksen viimeisessä kliinisessä harjoittelussa voivat edistää siirtymää opiskelijasta ammattilaiseksi. Viimeinen harjoittelu auttaa erityisesti valmistautumaan työn vaatimuksiin ja työyhteisön jäsenenä olemiseen. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota harjoittelun suunnitelmallisuuteen,

ohjauksen laatuun ja hoitotyön opettajan osallistumiseen. Näiden tekijöiden onnistumisella voidaan edistää siirtymävaihetta, ja onnistunut harjoittelukokeemus näyttää edistävän vastavalmistuneiden sairaanhoitajien sitoutumista yksikköön ja ammattiinsa. (Kaihlainen 2020.)

Opiskelijan ja ohjaajan suhde toimii, kun keskitytään opiskelijan kehittymiseen, oppimisen tukemiseen sekä vahvistamaan ammatillista valmiutta ja ammatillisuutta. Se on tavoitteellista yhteistyössä työskentelyä, opiskelijan oppimisen reflektointia ja arviointia, kannustavaa kollegiaalista kumppanuutta, joka kehittää kokonaisvaltaista hoitotyön osaamista. (Jokelainen 2013.) Ohjaajien sitoutuminen opiskelijaan, osallistava ohjaaminen ja rehellinen sekä avoin vuoropuhelu rakentavat pohjan tehokkaalle opiskelijaohjaaja -suhteelle (Elliot 2017). Tiedetään, että motivoitumattomat ohjaajat siirtävät motivoitumattomuutta myös opiskelijoihin, jolloin ei saavuteta harjoittelun tavoitteita ja oppimista. Oppimismotivaatiota lisää ohjaajan asiantunteva sitoutuminen, positiivisuus ja pedagogiset taidot (Nyqvist ym. 2019.)

Ennen valmistumista opiskelijat saattavat harkita alanvaihtoa tai koulutuksen keskeyttämistä. Keskeytysajatuksiin on todettu vaikuttavan epävarmuus uravalmista ja motivaation puute. (Lankinen 2013.) Ammatillisen itseluottamuksen kasvattamiseen tulee kiinnittää huomiota. On todettu, että kokeneiden sairaanhoitajien kanssa työskenteleminen lisää vastavalmistuneiden tietotaitoa ja päätöksentekokykyä, joka puolestaan kasvattaa itseluottamusta. Itseluottamusta laskee teorian ja käytännön yhteensovittamisen vaikeus ja riittämätön kokemus sekä tiedon puute. (Najafi & Nasiri 2023.)

Hoitoalan tutkinnon suorittamisen jälkeen työelämään siirtymisen on todettu olevan jännittävä kokemus vastavalmistuneelle ja se voi aiheuttaa pelästymisen ja alalta poistumisen. Siirtymävaiheen tukemisen on todistettu vaikuttavan työelämässä/yksikössä pysyvyyteen ja osaamiseen. Siirtymävaihetta opiskelijasta työntekijäksi helpottamaan on kuvattu ohjelmia, joiden avulla kehitetään vastavalmistuneen taitoa ja osaamista esim. simulaatioiden, pidennetyn perehdytyksen, luentojen ja mentorisuhteen avulla. Yksilötasoa tukevilla ohjelmilla lisätään vastavalmistuneen itsevarmuutta, erinäisiä päätöksentekytaitoja ja ammatillista osaamista sekä potilastyöturvallisuutta. Työelämän hyödyt siirtymävaiheen tukemisessa näkyvät työntekijöiden pysyvyydessä, työyhteisön

tyytyväisyydessä, rahallisissa säästöissä, potilasturvallisuuden lisääntymisessä ja laadukkaan hoidon antamisessa. (Hotus 2021.)

2.4 Hoitotyön yksikköön sitoutuminen

Sitoutuminen työyksikköön edellyttää vahvaa psykologista suhdetta työyhteisöön, organisaatioon ja/tai itse työhön. Vahva psykologinen suhde kasvattaa sitoutumista yksikköön ja vähentää pois hakeutumista. Se määrittelee yksilön arvostusta organisaatiota ja työyhteisöä kohtaan sekä halua pysyä organisaatiossa. Laadukas psykologinen suhde vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Sitoutunut työntekijä kokee kuuluvansa organisaatioon ja työyhteisöön, hän kokee olevansa merkityksellinen osa yksikköä. Sitoutunut työntekijä on lojaali ja hänen kykynsä saadaan esille. Vahva psykologinen suhde työntekijän ja työnantajan välillä lisää mm. luovuutta, kehittämistä, vähentää poissaoloja ja pidentää työyhteisön vaihtumisväliä. (Viitala 2021, 39–40.)

Työmotivaatio lisää sitoutumista työhön. Ihmisen motivoituminen työhön tapahtuu tahtotilan kautta, kun työntekijä itse kokee mielekkyyttä työtään kohtaan. Jokainen henkilö motivoituu eri tavalla, eikä siihen pystytä suoraan vaikuttamaan, mutta edellytyksiä motivoitumiselle voidaan luoda. (Viitala 2021, 35–36.) Howard Gardner (2001) on tutkinut työmotivaatiota nostamalla esiin kolme piirrettä: etiikka, osaaminen ja sitoutuminen. Työpaikan arvojen tulee vastata työntekijän omia arvoja ja tämä tukee työntekijän merkityksellisyyden tunnetta ja helpottaa motivoitumista työhön. Työstä saatavalla palautteella on merkittävä osuus työmotivaation saavuttamisessa ja ylläpitämisessä. (Mustonen 2018.) Sairaanhoidajan motivoituminen on syytä ottaa huomioon, koska sen on todettu olevan olennaista myös potilasturvallisuuden kannalta; mitä korkeampi motivaatiotaso hoitajalla on, sitä paremmin noudatettiin potilasturvallisuusohjeita (Asmoro ym. 2022.)

Yksikköön sitoutumattomuus ja lähtöaiheet ovat usean tekijän summa. Sairaanhoidajien työtyytyväisyyden tiedetään olevan suoraan merkityksellinen hoitotyön yksikköön sitoutumisessa ja yksikössä pysymiseen (Flinkman 2014; Hotus 2020; Brom ym. 2016). Nuorten, alle 29-vuotiaiden sairaanhoidajien todettiin olevan vähiten sitoutuneita työhön tai organisaatioon ja työpaikkaan

kuin vanhemmat kollegansa. He myös lähtevät herkemmin pois yksiköstä tai kokonaan alalta (Helander ym. 2019).

Merkittävät tekijät työtyytyväisyyteen vaikuttamiseksi on kiinnittää huomiota työympäristön organisaatiotasoon, sosiaalisiin ja fyysisiin tekijöihin (Hotus 2020). Pysyvyyttä ja sitoutumista estää arvostuksen tunteen puuttuminen, meluisa ja hankala fyysinen työympäristö, jossa koetaan, ettei voida avoimesti keskustella ongelmista ja kokemuksista. Lisäksi pysyvyyttä ja sitoutumista estäviä tekijöitä ovat hankaluus sovittaa työtä ja yksityiselämää yhteen, työvuoroista palautumisen epäonnistuminen ja yhteistyön toimimattomuus, kokemus epäammattillisuudesta sekä puutteellinen vaikutusmahdollisuus yksikön asioihin. (Hotus 2020; Helander ym. 2019; Flinkman 2014; Lúcio ym. 2019; Owens ym. 2021.) Työn kohtuuttomat vaatimukset ja oman hoitotyön tekemisen puutteellisuus sekä tyytymättömyys palkkaan lisäävät myös sitoutumisen epäonnistumista (Helander ym. 2019; Lúcio ym. 2019; Viitala 2021, 40; Owens ym. 2021; Ma ym. 2021). Yksilötasolla sitoutumattomuutta lisää huoli omasta jaksamisesta (Helander ym. 2019), uupumus (Flinkman 2014) ja stressin kokeminen (Brom ym. 2016).

Yksikön esihenkilön johtamistaidot ja -käyttäytyminen ovat myös merkittävässä asemassa sitoutumisessa. Hyväksi johtajakäyttäytymisen piirteiksi on lueteltu ohjaaminen, tasa-arvoisuus ja henkilöstön kuuleminen. (Demirhan ym. 2020) On todettu, että mitä enemmän arvostavaa johtamista on, sen paremmin työntekijät sitoutuivat yksikköön. Arvostava johtaminen on määritelty kirjallisuuskatsauksen perusteella suunnitelmalliseksi, yhdenvertaiseksi, osaamista arvostavaksi ja työssä jaksamista edistäväksi toiminnaksi (Harmoinen 2014.) Koettu organisaation tuki on merkittävä tekijä sitoutumisessa yksikköön. Sitä voidaan edistää tarjoamalla etenemismahdollisuuksia, parantamalla palkkatasoa, tarjoamalla säännöllisesti psykologipalveluita, keskittymällä työvuorosunnitteluun varmistamalla riittävä lepo ja tarjoamalla henkilökohtaisen kehityksen tukikeinoja (Ma ym. 2021.)

Sopivasti kiinnostavat ja kuormittavat työtehtävät, vaikutusmahdollisuudet työpaikan asioihin, palkkataso, koettu hyvä johtaminen, kehittymisen ja uuden oppimisen mahdollisuus sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen onnistuminen takaa sitoutuneita työntekijöitä. (Viitala 2021, 40.) Yhteisöllinen ja

avoin työyhteisö tukee sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Hyvä tiimityöskentely, positiiviset suhteet henkilökunnan välillä, avoin vuorovaikutus, koettu onnistunut hoitosuhde ja urakehitysmahdollisuudet lisäävät myös työtyytyväisyyttä. (Hotus 2020.) Saatu positiivinen palaute ja sujuva viestintä tukee hoitajien motivaatiotasoa, joka on omiaan lisäämään sitoutuneisuutta (Lúcio ym. 2019). Työnantajien tulisi löytää keinoja parantaa työpaikkojen ilmapiiriä ja kehittää kliinisten taitojen oppimisen tuomaa tyytyväisyyttä, mikä auttaa uusien työntekijöiden rekrytoinnissa ja sitoutumisessa (Rodriguez-Garcia ym. 2020.)

Hoitajien, jotka kokevat arvostusta tekemästään työstä ja pääsevät vaikuttamaan kehittämistyöhön, ovat tyytyväisempiä työhönsä ja tämä lisää sitoutuneisuutta yksikköön. Sitoutuneet hoitajat ovat yhtenäisempiä työyhteisössä ja tiimityöskentely on sujuvampaa, mikä vähentää työn aiheuttamaa henkistä kuormaa ja lisää yleistä työtyytyväisyyttä (Clark ym. 2022.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla sairaanhoidon ja ensihoidon opiskelijoiden näkemyksiä päivystyshoitotyöstä ja hoitotyön yksikköön sitoutumista lisäävistä tekijöistä. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää opiskelijoiden näkemykset päivystyshoitotyöstä ja lisätä työntekijän sitoutumista hoitotyön yksikköön kuvailemalla sitoutumista edistäviä tekijöitä opiskelijoiden näkökulmasta.

Tutkimuskysymykset

1. Millaiset ovat sairaanhoidon- ja ensihoidon opiskelijoiden näkemykset päivystyshoitotyöstä?
2. Mitkä tekijät lisäävät hoitotyön yksikköön sitoutumista sairaanhoidon- ja ensihoidon opiskelijoiden näkökulmasta?

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisen tutkimuksen menetelmällä yksilöhaastattelemalla teemojen avulla kymmentä kevään 2023 Kymenlaakson keskussairaalan päivystyksessä harjoittelussa ollutta sairaan- ja ensihoidon opiskelijaa.

Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoite on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä ja kerätä tietoa esimerkiksi tässä opinnäytetyössä käytetyn tutkimushaastattelun keinoin, jolloin tämän opinnäytteen aineisto perustuu sairaanhoidon- ja ensihoidon opiskelijoiden kokemuksiin päivystyshoitotyöstä ja näkemyksistä sitoutumista lisäävistä tekijöistä. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä, eli induktiivisella sisällönanalyysillä. (Ks. Elo ym. 2022.)

4.1 Aineiston keruu

Aineisto kerättiin teemahaastattelulla. Teemahaastattelu on suosittu menetelmä hoitotyössä sen antaman rikkaan aineiston vuoksi. Ennalta päätettyjen teemojen avulla saadaan mahdollisimman kattava aineisto tutkimustehtävän mukaisesti (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 125–126.) Opinnäytetyön tekijä perehtyi tutkittavaan aineistoon huolellisesti ja haastattelun teemat (liite 2) rakennettiin puolistrukturoidusti vastaamaan opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin ja tarvittaessa lisättiin tarkentavia kysymyksiä keskustelun tueksi (ks. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Palonen & Kylmä 2022).

Opinnäytetyössä käytettiin tarkoituksenmukaista otantaa, koska parhain ja asianmukaisin tieto saadaan aiheesta tietäviltä ja aiheeseen tutustuneilta henkilöiltä (ks. Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 112.) Otanta koostui kymmenestä kevään 2023 aikana päivystyksen harjoittelua suorittamassa olevien sairaan- ja ensihoidon opiskelijoiden joukosta. Ennen päivystyksen harjoittelun alkamista opiskelijat ottivat yhteyttä yksikön opiskelijavastaaviin saadakseen tiedot harjoittelun alkamisesta. Opiskelijavastaavan lähettämään sähköpostiin liitettiin lisäksi saatekirje (liite 1) opinnäytetyöstä ja tarjottiin mahdollisuutta osallistua tutkimukseen. Saatekirje sisälsi opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen sekä tiedot osallistujien oikeuksista. Saatekirje lähetettiin uudelleen muutama viikko harjoittelun alkamisesta muistutukseksi.

Yksilöhaastattelut alkoivat helmikuun 2022 alussa ja viimeinen haastattelu toteutettiin 2023 huhtikuun alussa. Haastattelut tapahtuivat ennalta varatussa tilassa ja kaikki haastattelut nauhoitettiin. Haastattelujen nauhoittaminen varmistaa keskusteluun uudelleen pääsemisen jälkeensä ja toimii hyvänä muistilappuna haastattelijalle, joten aineisto voidaan raportoida tarkemmin, kun ei olla pelkästään kirjoitettujen muistiinpanojen varassa. (Ruusuvoori & Tiittula

2015, 15.) Haastattelut etenivät teemojen mukaisesti, kuitenkin pääsääntöisesti vapaamuotoisen keskustelun puitteissa. Haastateltavien kerääminen lopetettiin, kun kymmenen vapaaehtoista oli ilmoittautunut. Haastateltavan kanssa käytiin vielä läpi haastattelun alkaessa opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimukseen osallistuvan oikeudet. Haastatteluun osallistuvalla oli mahdollisuus keskeyttää osallistuminen missä vaiheessa tahansa. Haastateltavien anonymiteetti suojattiin opinnäytetyön jokaisessa vaiheessa (Tietosuojavaltuutetun toimisto s.a).

4.2 Aineistonanalyysi

Aineisto analysoitiin laadulliselle tutkimukselle ominaisella sisällönanalyysillä, joka käytännössä tarkoittaa aineiston tiivistämistä helpommin kuvailtavaan ja ilmiön yleistettävään muotoon (ks. Janhonen & Nikkonen 2001, 23; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 166). Yksilohaastattelujen jälkeen nauhoitettu aineisto kuunneltiin useampaan kertaan aineiston sisäistämiseksi. Tämän jälkeen nauhoitteet litteroitiin, eli aineisto saatettiin sanatarkasti kirjalliseen muotoon. Haastateltavien anonymiteetti suojattiin jättämällä nimitiedot litteroinnista pois. Aineiston sisäistäminen jatkui lukemalla kirjallinen tuotos läpi useampaan kertaan. (Ks. Janhonen & Nikkonen 2001, 26–29.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi etenee portaittain aineiston pelkistämisen, ryhmittelyn ja käsitteiden luomisen kautta. Aineiston purkamisessa pidettiin kiinni päätöksestä vastata opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin, vaikka laadullisen tutkimuksen aineisto tuokin helposti mielenkiintoisia aiheita lisää (Tuomi & Sarajärvi 2002, 104). Opinnäytetyön analyysiyksiköksi valittiin lause- tai ajatuskokonaisuus, jonka jälkeen aineistosta etsittiin tutkimuskysymystä kuvaavia ilmaisuja, jotka taulukoitiin (taulukko 2). Tämän jälkeen taulukossa olevat ilmaukset pelkistettiin yksinkertaisempaan muotoon, joista muodostettiin alaluokat. Alaluokat abstrahoiitiin, eli yhdistettiin samankaltaisuudet, jolloin saatiin niitä kuvaavat yläluokat (Janhonen & Nikkonen, 2001. 26–29.) Sisällönanalyysissä varmistettiin, että sisällönanalyysin tulokset vastaavat opinnäytetyön tutkimustuloksiin (Elo ym. 2022.)

Taulukko 2 Esimerkki sisällönanalyysistä

Alkuperäisilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
Tärkein sitouttaja on siis varmasti ihan yksiköiden työyhteisö et mä ite koen sen ihan yksikösenä.	Työyhteisö on tärkein sitouttaja	Työyhteisön ilmapiiri	Työyhteisö
Se millä miä siellä pysyn ni on se et viihdyn työyhteisössä, eli et se työyhteisö on avoin, siel on hyvä ilmapiiri, sil-lai et siel on helppo keskustella.	Pysyn jos viihdyn työyhteisössä. Työyhteisö on avoin ja siellä on helppo keskustella.		
Ja se just tekee esihenkilöstä lähestyttävän, ku tiedetään et hän on siellä ja häntä näkyy ja et tiedetään et häntä kiinnostaa tän yksikön asiat.	Esihenkilöstä tekee lähestyttävän, kun tiedetään hänen olevan "siellä" ja häntä nähdään ja että häntä kiinnostaa yksikön asiat	Esihenkilön rooli	
Palkka, no tietysti sekin vaikuttaa, kun tehdään tosi vaativaa ja vastuullista tehtävää niin tulisi saada asianmukaisen korvauksen siintä.	Asianmukainen korvaus vaativasta ja vastuullisesta työstä	Palkkaus	Henkilöstöasiat
Ku tuut perehtymään niin pääsee oikeasti perehtymään siihen eikä niin että meil puuttuuki yks ja ootki vahvuudes.	Pääsee oikeasti perehtymään	Perehdytys	

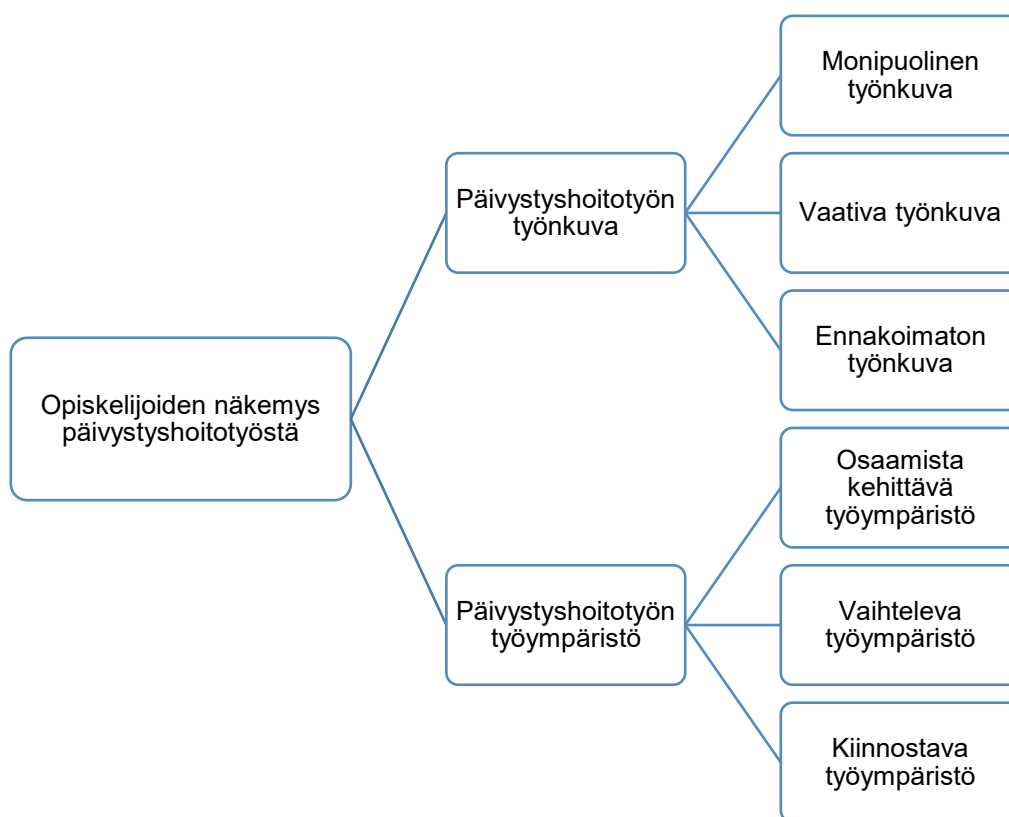
5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Opinnäytetyön tulokset raportoidaan tutkimuskysymyksittäin ja analyysin mukaisesti. Aineistosta muodostuneiden yläluokkien sisältö kuvataan alaluokilla.

Havainnollistamista varten tehtiin kuvat ylä- ja alaluokista. Tuloksissa esiintyy alaluokkia kuvaavia alkuperäisilmauksia, jotka identifioitiin numeroin v1, v2 jne. Alkuperäistekstit näkyvät tekstissä kursivoituna. Alaluokat korostettiin lihavoidulla tekstillä.

5.1 Opiskelijoiden näkemys päivystyshoitotyöstä

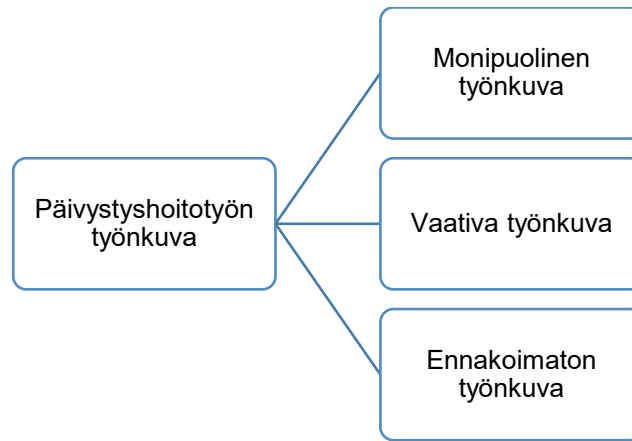
Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä kuvataan opiskelijoiden näkemykset päivystyshoitotyöstä. Analyysin perusteella näkemykset jakoutuivat kahteen yläluokkaan: *päivystyshoitotyön työnkuvaan ja päivystyshoitotyön työympäristöön* (kuva 1).



Kuva 1. Opiskelijoiden näkemys päivystyshoitotyöstä

5.1.1 Päivystyshoitotyön työnkuva

Yläluokka päivystyshoitotyön kuva jakautui kolmeen alaluokkaan, jotka olivat *monipuolinen työnkuva, vaativa työnkuva ja ennakoimaton työnkuva* (kuva 2).



Kuva 2. Päivystystyön työkuva

Päivystystyön **työnkuvan monipuolisuutta** kuvailtiin useassa käydyssä haastattelussa. Jatkuvasti vaihtuvat monipuoliset potilasryhmät eri erikoisalojen ja ikäryhmien takia, ja vaihtelevat tilanteet sekä lukuisat erilaiset oppimistilanteet lisäsivät opiskelijoiden kuvailemia monipuolisuuden piirteitä. Päivystystyön kuvattiin olevan erityisen laaja kokonaisuus ja se koettiin harjoittelu- ja työpaikkana varsin kiinnostavaksi. Opiskelijat uskoivat, että päivystyksen monipuolisuus ja vaihtelevuus pitävät mielenkiintoa yllä kauan. Akuuttien tilanteiden lisäksi opiskelijoita yllätti päivystyksessä oleva perushoidon määrä. Opiskelijat olivat huomanneet harjoittelun aikana, että päivystykseen hakeutuu myös sinne kuulumattomia potilaita, ja useampi potilas joutuu joskus jäämään odottamaan jatkohoitopaikkaa, jolloin päivystystyön luonne hieman muuttuu ja perushoito korostuu.

Näkee laidasta laitaan potilaita ja että ihan niinku ikäryhmistä vauvasta vaariin ja potilasryhmästä toiseen. (V9)

Just seki niinku et tietää et tääl pääsee näkee kaikenlaista et monet paikat ei tarjoa näin paljoa. (V1)

Päivystystyön työkuva koettiin vaativaksi, koska se edellyttää laajaa osaamista ja monipuolisuutta työntekijän tietotaidoissa. Useampi opiskelija oli alkuun epäroinyt harjoitteluun tuloa, koska he eivät uskoneet oman osaamisen olevan vielä tarvittavalla tasolla. Vaativuus nousi keskiöön erityisesti ruuhkatilanteissa, jolloin potilasmäärä kasvaa ja työskentelyä on osattava priorisoida. Työnkuva koettiin myös herkästi uupumusta aiheuttavaksi ajoittaisen kiireen tuoman paineen ja työnkuvan vaativuuden vuoksi. Päivystystä kuvailtiin paikaksi, jossa ei pystytä keskittymään yhteen asiaan kerrallaan ja koettiin,

että useampaan asiaan oli puututtava samaan aikaan. Osalle opiskelijoista tuli toisaalta myös yllätyksenä, että kuinka paljon hoitajan on päivystyksessä tiedettävä ja osattava.

Täällä on kaikkea et pitää osata kaikesta vähän tai sit mielellään kaikki. Pitää tietää paljon. (V3)

Hoitajan tulee olla niinku tosi monipuolinen ja vahva se pohja, kun tulee tähän. (V4)

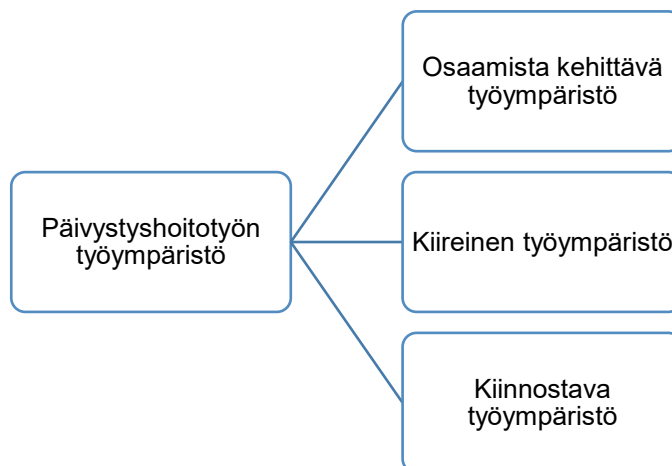
Työnkuvan ennakoimattomuutta todisti potilasmäärän ja -laadun ennakoimattomuus ja hallitsemattomuus. Jokaisen päivän ja hetkienkin ennakoimattomuus herätti opiskelijoissa keskustelua ja he kokivat sen erilaiseksi, kuin mitä olivat aiemmissa työharjoitteluissa kohdanneet. Päivystyksestä puuttuu rutiini ja eikä työtä voi suunnitella ennakkoon tilanteiden arvaamattomuuden vuoksi. Päivystyshoitotyön työnkuvan ennakoimattomuus lisäsi myös opiskelijoiden ennakoivaa ajattelutapaa ja tilannetietoisuuden kehittymistä.

Just se, ettei just tiä yhtään mitä sieltä ovesta sisään tulee. (V2)

Ei pelkästään ne päivä vaan ne hetketkin tavallaan on erilaisia, ei tiedä yhtään mitä tunnin päästä on. (V3)

5.1.2 Päivystyshoitotyön työympäristö

Päivystyshoitotyön työympäristö jakautui kolmeen alaluokkaan: *osaamista kehittävään työympäristöön, kiireiseen työympäristöön ja kiinnostavaan työympäristöön* (kuva 3).



Kuva 3. Päivystyshoitotyön työympäristö

Päivystyshoitotyö on **osaamista kehittävä työympäristö** sen sisältämien lukuisien eri erikoisalojen kohtaamisen ja erilaisten hoitotilanteiden takia. Opiskelijat kokivat haastatteluissa ammattitaitonsa kehittyneen harjoittelun myötä laajasti ja pitivät päivystystä harjoittelupaikkana varsin hyödyllisenä osaamisen kehittymisen vuoksi. Erityisesti kädentaitojen ja potilaan voinnin arvioimisen koettiin kehittyneen paljon. Ennen päivystyksen harjoittelua opiskelijoiden oma osaamisen taso oli mietityttänyt, tulisiko jo ennen harjoittelua osata enemmän.

Tässä tosiaankin pääsee kehittymään ammatillisesti ihan valtavasti. (V4)

Saanut sillä lailla syvennettyä omia osaamisia ja sit taas pystyy hyödyntämään vanhoja taitoja mitä on kirralla tai sisätaudeil ollu. (V9)

Kiireisenä työympäristönä päivystys esittäytyi eri tavalla opiskelijoiden keskuudessa. Haastatteluissa kuvattiin erilaisia ruuhkatilanteita, joissa potilaita on enemmän kuin potilaspaikkoja ja tilanteen tuoma paine oli havaittu harjoittelun aikana. Lisäksi päivystyksen eri osien kiireellisyyden vaihtelu huomattiin. Esimerkiksi tarkkailussa saattoi olla petipotilaiden suhteen rauhallisempaa, mutta aula oli ruuhkautunut odottavista potilaista ja odotusajat olivat pidentyneet. Kiireen tunne ei välttämättä välittynyt kaikille opiskelijoille samalla tavalla kuin työntekijälle. Opiskelijat kuvailivat haastatteluissa ennalta ajatelleensa, että päivystyksessä kiire olisi näkynyt enemmän kuin mitä lopulta osoittautui näkyvän.

Kyl niinku täällä, ku on akuutimpaa ja kiireisempää työtä. (V8)

Aattelin et tääl hoitajat ja potilaat sinkoilee sinne tänne mutta sillee niinku kuitenkin ihanan seesteistä ollut vaikka välillä on kiire ollut. (V9)

Päivystyshoitotyö työympäristönä ja päivystys työyksikkönä koettiin kiinnostavaksi ja useammalle haastatellulle opiskelijalle oli selvää, että halua työllistyä harjoittelun ja valmistumisen jälkeen päivystykseen. Käyty harjoittelu oli suurimmalta osin koettu myönteiseksi ja opettavaiseksi, mikä oli tukenut opiskelijoiden halua työllistyä päivystykseen. Harjoittelun alkamista opiskelijat odottivat mielenkiinnolla ja monelle se oli esittäytynyt odottamisen arvoiseksi. Harjoittelun oli koettu nostattavan motivaatiotasoa ja kiinnostusta

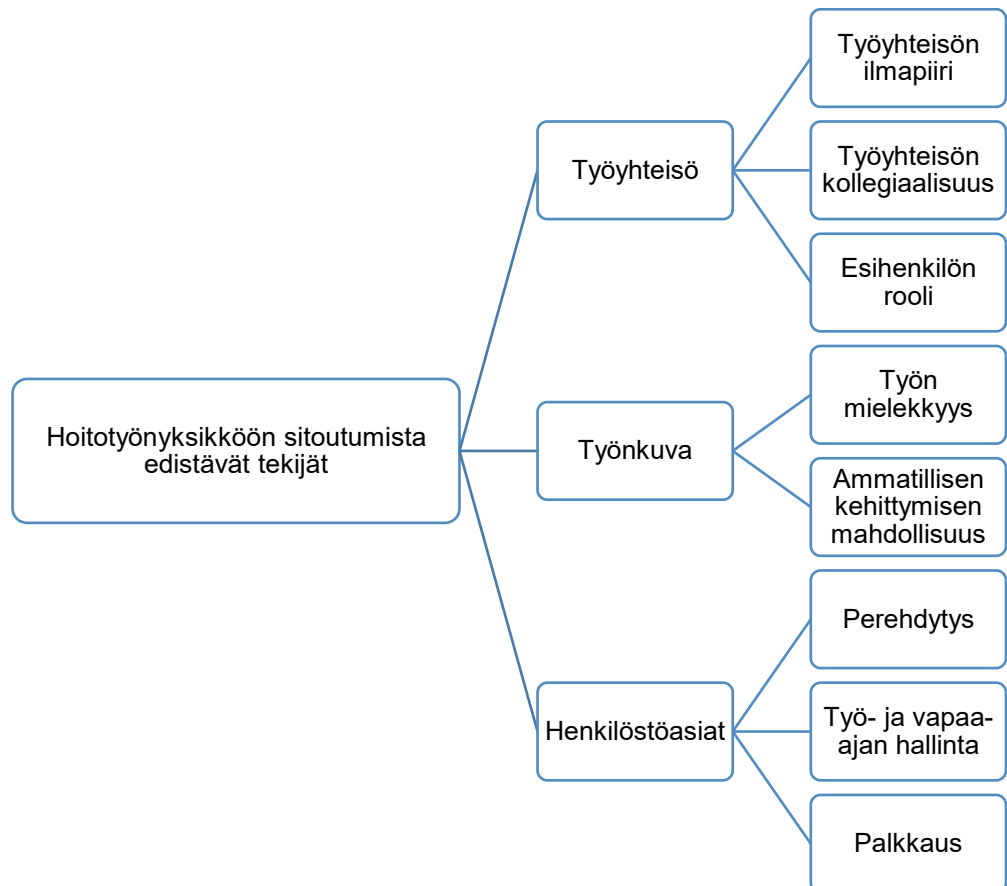
hoitoalaa kohtaan uudelleen/edelleen. Opiskelijoiden ajatuksista korostui onnistuneen harjoittelun positiivinen vaikutus tahtomiseen työllistyä yksikköön.

Mul oli suuret odotukset, semmoset niinku hyvät. Ajattelin et tää olis lähinnä sitä mitä haluan tehdä isona. (V8)

Joo siis oon ollu todella kiinnostunut ja sillee tää on tavallaan täytännyt ne odotukset. (V9)

5.2 Hoitotyöyksikköön sitoutumista edistävät tekijät

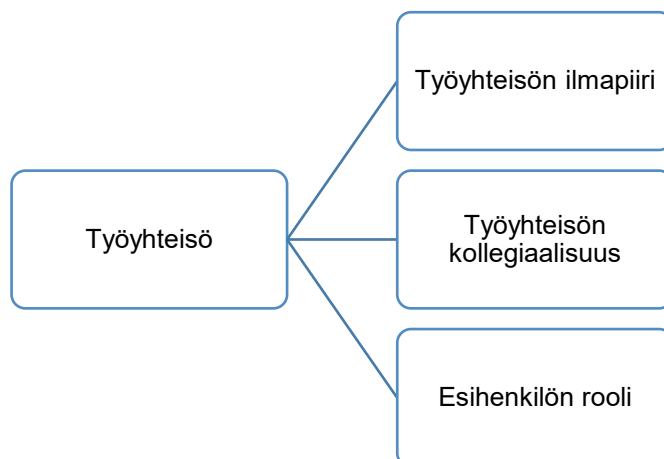
Toiseen tutkimuskysymykseen vastattiin kuvaamalla hoitotyön yksikköön sitoutumista edistäviä tekijöistä opiskelijoiden näkökulmasta. Analyysin perusteella yläluokkia muodostui kolme, joita olivat *työyhteisö*, *työnkuva* ja *henkilöstöasiat* (kuva 4).



Kuva 4. Hoitotyöyksikköön sitoutumista edistävät tekijät

5.2.1 Työyhteisö

Hoitotyön yksikköön sitoutumista edistävien tekijöiden yläluokka työyhteisö jakautui kolmeen alaluokkaan, jotka olivat työyhteisön ilmapiiri, työyhteisön kollegiaalisuus ja esihenkilön rooli (kuva 5).



Kuva 5. Työyhteisö

Työyhteisön ilmapiiri kuvailtiin poikkeuksetta kaikkein tärkeimmäksi sitouttamista edistäväksi tekijäksi. Opiskelijat kokivat erittäin tärkeäksi sen, että työyhteisöön on hyvä tulla ja siellä on avoin sekä positiivinen ilmapiiri. Selän takana puhuminen ja yleinen negatiivisuus olivat sitoutumista heikentäviä piirteitä. Hyvä työyhteisön ilmapiiri koettiin niin tärkeäksi, että itse työ voi olla vähemmän kiinnostavaa, jos vain työyhteisössä on hyvä olla. Opiskelijoilla oli selkeä kuva, millainen on hyvä työyhteisön ilmapiiri. Keskustelua käytiin paljon siitä, kuinka opiskelijat ovat erinomaisessa asemassa tulkitsemaan työyhteisön ilmapiiriä. Opiskelijat kertoivat työharjoittelun kokemuksen parantuvan, jos yksiköstä huokuu hyvä ilmapiiri ja se vetää puoleensa myös työllistymisen merkeissä harjoittelun jälkeen. Opiskelijat kokivat, että hoitoalan jatkuvasti kasvavan henkilöstön tarpeen vuoksi työpaikkojen tulisi nimenomaisesti kiinnittää huomiota siihen, millainen työilmapiiri yksikössä on, koska se on yksi ratkaisevimmista tekijöistä opiskelijalle ja vastavalmistuneelle työllistymisen päätöksentekoa ajatellen. Hoitoalan kovan työmäärän lisäksi tarvitaan sitä, että työntekijät viihtyvät työn rankkuudesta huolimatta työyhteisössä.

No varmaan ykkösenä nostan sen työilmapiirin et sen tulee olla avoin ja et on hyvä olla ja hyvä tulla töihin että se on yks merkittävimpiä asioita siinä et viihtyy töissä. (V4)

Semmonen seläntakana puhuminen ja mussutus, asioista pitää sanoa mut tietynlainen mussutus on poistoyöntävä. (V6)

Toiseksi omaksi tärkeäksi sitouttavaksi tekijäksi todettiin **työyhteisön kollegiaalisuus** erityisesti yksikössä työskentelemisen aloittamisen alkuvaiheessa.

Yleinen työkaverin huomiointi esimerkiksi työn tauottamisessa ja kiiretilanteissa auttaminen olivat keskiössä kollegiaalisuudesta puhuttaessa. Opiskelijat kuvailivat, että on tärkeää opiskelijalle ja vastavalmistuneelle tulla kuulluksi ja että kysymyksiin vastattaisiin tahdikkaasti, mikä koettiin arvokkaaksi tueksi kollegalta. Vakituisen henkilökunnan kärsivällisyys vastavalmistuneen tai vastavalmistumassa olevan hoitajan opastamisessa ja perehdyttämisessä osoitautui haastattelujen perusteella olevan kollegiaalisuutta todentava piirre. Opiskelijat toivoivat, että työyhteisössä olisi jaksamista ja ymmärrystä uusille, vielä kokemattomille hoitajille. Haastatteluissa korostui myös työyhteisön kyky ottaa uusi työntekijä, opiskelija, mukaan työyhteisön jäseneksi kuulumaan samaan porukkaan.

No varmasti just ne työkaverit tosi paljon et on semmosii keltä uskaltaa pyytää apua et se on ihan hirveetä jos joudut pyörii tuolla ja miettimään et keltä kysyä. (V3)

Semmonen auttaminen ja toisesta huolta pitäminen. (V9)

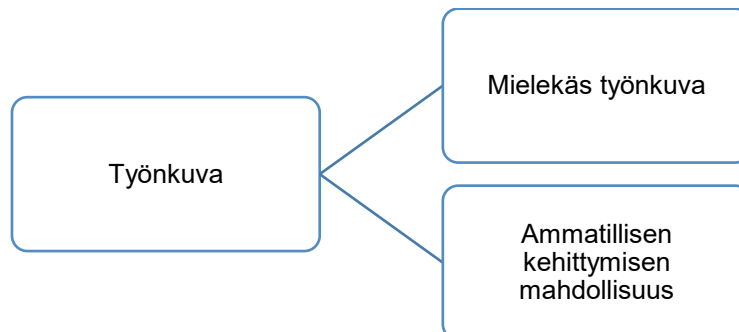
Esihenkilön roolin osuus ja merkitys sitoutumista edistävänä tekijänä eriyettiin työyhteisöstä selkeästi. Esihenkilön helposti lähestyttävyyttä, luotettavuutta ja avoimuutta korostuivat, ja työntekijän yksilönä kohtaamisen tärkeys koettiin merkittävimpinä piirteinä. Esihenkilön roolin haasteita tiedostettiin kattavasti ymmärtämällä, ettei kaikkiin ongelmiin ollut ratkaisua heti saatavilla, mutta toiveena oli, että työntekijä tulisi hankalasta tilanteesta huolimatta kuulluksi ja ymmärretyksi. Esihenkilön tunnettavuus ja näkyvyys kuvailtiin tärkeäksi. Näitä piirteitä lisäksi esihenkilön osallistuminen tauoille, yksikössä yleisesti käyminen ja kuulumisten kysely. Esihenkilön luotaan poistyöntävät piirteet olivat epäluotettava kommunikointi ja etäisyys työyhteisöstä.

Esimiehen tulee mun mielestä olla helposti lähestyttävä, luotettava ja semmonen, et sulla on semmonen tunne et voit mennä puhumaan jos on tarve ja työntekijät kohdataan yksilöinä ja meidät huomioidaan tosi hyvin. (V4)

Ei ole mitenkään semmosta tavallaan auktoriteetti asettelua. Helppo mennä keskustelemaan ja he tulevat vastaan ja ite tulee vastaan ja näin. (V5)

5.2.2 Työnkuva

Yläluokka työnkuva jakautui kahteen alaluokkaan, joita olivat *mielekäs työnkuva ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuus* (kuva 6).



Kuva 6. Työnkuva

Mielekäs työnkuva korostui sitouttamista vahvistavaksi tekijäksi. Työtehtävien ja työvuorojen sisällön vaihtelevuus sekä erilaisten päivien kokeminen lisäsivät työn mielekkyyttä. Tietyt päivien samankaltaisuudet ja rutiinit koettiin vähentävän sitoutumista. Haastatteluissa osalla korostui työpäivän ennakoitavuuden tuovan tylsistymistä työhön, mikä selvästi edisti sitoutumattomuutta ja halua vaihtaa työpaikkaa. Opiskelijat ymmärsivät, että etenkin akuuttihoidosta kiinnostuneille opiskelijoille työnkuvan tärkeys korostui.

Työn pitäisi olla vaihtelevaa etten jaksais jos siis olis ihan samanaista. (V2)

no just se et se työ on mielekästä. (V3)

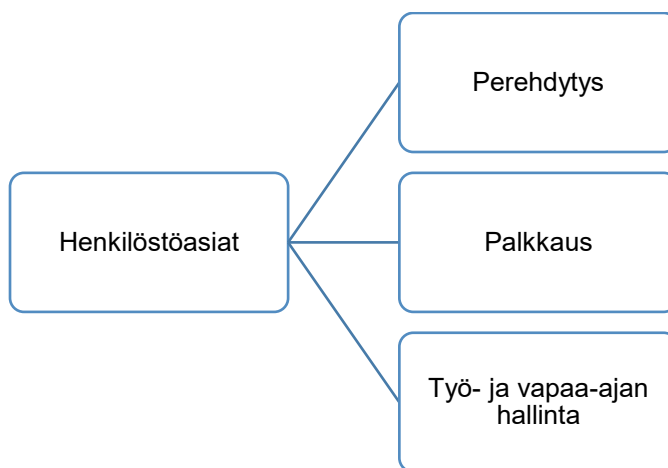
Ammatillisen kehittymisen mahdollisuus tilanteessa, kun vastavalmistunut on jo omaksunut työyksikön perustehtävät, opiskelijat toivoivat mahdollisuuden osallistua monipuolisesti erilaisiin koulutuksiin ja mahdollisuutta vahvistaa säännöllisesti omaa osaamista ja uusien asioiden oppimista omien mielenkiinnon kohteidensa mukaisesti. Päivystyksen suhteen opiskelijoita miellytti päivystyksen eri osa-alueet, joihin edetään päivystystyökokemuksen perusteella porrasmaisesti. Vastuualueiden saaminen oman erikoisosaamisen vahvistamiseksi koettiin tärkeäksi ja työvuosien kertyessä mahdollisuus työnkiertoon koettiin hyödylliseksi ja sitoutumista nostattavaksi.

Mahdollisuus kehittää itseään, et on niinku monipuolisesti koulutustarjontaa ja et pystyy vähä omien mielenkiinnonkohteiden mukaan sitten kouluttautumaan. (V4)

työnkierto yleisesti ottaen on työmotivaatiota parantavaa et on se sitten missä tahansa et pitäis olla missä tahansa mahdollisuus päästä kiertoon. (V9)

5.2.3 Henkilöstöasiat

Viimeinen sitoutumista edistävää kuvaava yläluokka on henkilöstöasiat. Henkilöstöasiat jakautuivat kolmeen alaluokkaan, joita olivat *perehdytys*, *palkkaus* ja *työ- ja vapaa-ajan hallinta* (kuva 7).



Kuva 7. Henkilöstöasiat

Perehdytyksen onnistumisen kuvailtiin olevan erittäin tärkeä elementti työyhteisöön sitoutumisessa. Tullessaan yksikköön uuden työntekijän toivottiin saada rauhassa pitää luvatut perehdytyspäivät ja hänen tulisi saada kaikki tarvittavat tiedot siihen, mistä voi myös itsenäisesti asioita selvittää. Turvallisuuden tunnetta lisäsi erityisesti se, että on nimetty kokeneempi kollega, jolta saa tarvittaessa opastusta vuorokohtaisesti. Mentorointi-järjestelmästä keskusteltiin positiivisessa ja turvallisuutta lisäävässä mielessä. Opiskelijat tunnustivat päivystykseen perehdyttämisen ongelmallisuuden haastatteluissa. Todettiin, että päivystyksessä ei voi kaikkeen ennalta perehtyä, ja erityisesti siksi tulisi aina olla aina joku nimetty henkilö keneltä saa apua. Todettiin myös, että jos kirjalliset ohjeet ovat helposti saatavilla, perehtyminen onnistuu paremmin.

No ainakin siis et no voi olla ne on olemas. Semmoset kunnan checking listat ja tai niinku yksinkertaisesti ohjeet. (V8)

Ku tuut perehtymään niin pääsee oikeasti perehtymään siihen eikä niin että meil puuttuuki yks ja ootki vahvuudes. (V10)

Haastattelujen aikana oli käynnissä valtakunnallinen hoitoalan palkkaneuvottelu, joka kirvoitti haastatteluissakin keskustelua rahasta. **Palkkaus** ei esiintynyt haastatteluissa varsinaisena tietynä rahasummana, joka olisi oikea summa. Keskusteluissa korostui opiskelijoiden näkemys siitä, että palkkatoissa työn vaativuus ja eri osaamisalueet tulisi huomioida.

Palkka mun mielestä siinä ehkä pitäisi olla enempi vaihtelua työn vaativuuden mukaan. (V8)

Palkka, no tietysti sekin vaikuttaa, kun tehdään tosi vaativaa ja vastuullista tehtävää niin tulisi saada asianmukaisen korvauksen siintä. (V1)

Työ- ja vapaa-ajan hallinnan tärkeys kuvailtiin työvuorojen pituuteen ja työvuorosuunnitteluun vaikuttamisen mahdollisuudella. Päivystyksessä oli haastattelujen aikaan käynnissä 12-tuntisten työvuorojen pilotointi yksikköön. Opiskelijat saivat myös ohjaajiensa työvuorojen mukaisesti em. työvuoroja tehdä. Sitoutumista edistäväksi tekijäksi koettiin työvuoron pidentämisen kannattavuus tästä aiheutuvien vapaapäivien lisääntymisen takia. Vapaapäivien lisääntyminen johti palautumisajan pidentymiseen ja näin ollen vaikutti positiivisesti vapaa-ajan hallintaan ja sitoutumiseen. Muutamassa haastattelussa korostettiin nimenomaisesti näiden 12-tuntisten kestävien työvuorojen mahdollisuuden olevan yksi ratkaisevimmista piirteistä yksikköön työllistymistä ajatellen. Työvuorojen oman suunnittelemisen mahdollisuus sekä joustavuus oli erityisen tärkeää. Työntekijöiden omien tarpeiden ja elämäntilanteiden huomiointi koettiin välttämättömäksi piirteeksi sitoutumista edistävässä tekijöissä.

Pidän tärkeänä et siihen pystyy vaikuttamaan et se olis ja just se et pystys ole niinku iteki teen pitkiä päiviä et saan niitä vapaita listaan enempi. (V10)

Kun tulen töihin niin olen mielellään toki sit pidemmän vuoron kun näkyy vapaissa. (V8)

6 POHDINTA

Pohdintaosuus sisältää opinnäytetyön tulosten tarkastelun suhteessa aiempaan tutkimustietoon. Lisäksi pohditaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Pohdintaosuuden lopussa on johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.

6.1 Tulosten pohdinta

Opiskelijoiden näkemykset päivystyshoitotyöstä vastaavat aiempien tehtyjen tutkimusten löydöksiä. Päivystyshoitotyön erityispiirteiksi on aiemmissa tutkimuksissa kuvattu hoitotyön monipuolisuutta ja työnkuvan vaativuutta (ks. Patterson ym. 2022; Al-Ghabees ym. 2022). Opiskelijat olivat huomanneet päivystyksessä työskentelyn kuormittuneisuuden ja ajoittaisen kovan paineen alla työskentelyn (Tiirinki ym. 2021; Wei ym. 2016). Opiskelijat kokivat päivystyksessä käydyn työharjoittelun olevan varsin monipuolinen ja vaihteleva ympäristö, mikä kehittää osaamista runsaasti tarjolla olevien oppimistilanteiden ansiosta. Päivystyksen harjoittelu tukee opiskelijoiden kliinisten taitojen kehittymistä monipuolisesti. (Rodriguez-Garcia ym. 2020.)

Opiskelijat kokivat päivystyksessä tehdyn työharjoittelun nostaneen uudelleen motivaatiota alaa kohtaan ja se sai heidät joko kiinnostumaan tai vahvistamaan kiinnostuneisuutta päivystyshoitotyötä kohtaan. Onnistuneen työharjoittelun on todettu aiemmissakin tutkimuksissa varmistavan opiskelijoille korkeampaa motivaatiota alaa kohtaan ja lisäävän kiinnostumista työllistymään alalle ja kyseiseen yksikköön. (Ks. Rodriguez-Garcia 2020; Kaihlanen 2020; Lankinen 2013; Hotus 2020.) Päivystyshoitotyö koettiin opiskelijoiden keskuudessa herkemmin uupumista aiheuttavaksi, mikä on todettu myös aiemmissa tutkimuksissa (ks. Hakala ym. 2022; Wei ym. 2016; Phillips ym. 2022).

Opiskelijoiden ajatukset yksikköön sitoutumista edistävästä tekijöistä vastasivat aiempien tutkimuksen tuloksia. Työyhteisön positiivinen ja avoin ilmapiiri ja kollegiaalisuus todettiin olevan vaikuttavimpia sitoutumista lisääviä keinoja (ks. Owens ym. 2021; Hotus 2020; Rodriguz-Garcia ym. 2020; Van Osch ym. 2017; Lucio ym. 2019; Jokelainen 2013; Yaghmai ym. 2022; Al-Ghabeeset ym. 2022). Kun opiskelijat kokivat, että heidät otettiin avoimesti mukaan työyhteisöön,

teisöön, töitä tehtiin hyvällä yhteishengellä ja positiivisella ilmapiirillä, niin opiskelijoidenkin oli helpompi tulla mukaan työyhteisön jäseniksi ja suoriutua työvuoroista. Yhteisöllisyys ja työyhteisön avoimuus sekä hyvän tiimityöskentelyn onkin todettu tukevan ja edistävän sitoutumista koetun työtyytyväisyyden kautta (ks. Yaghmaei ym. 2022; Hotus 2020).

Esihenkilön vaikutusta sitoutumisessa on varmistettu edellisissä tutkimuksissa. Kokemuksen hyvästä johtamisesta on todettu olevan yksi merkittävä tekijä työntekijän sitouttamisen keinoista (Viitala 2021; Van Osch ym. 2017). Opiskelijat korostivat esihenkilön saatavilla olon, avoimuuden ja näkyvyyden olevan tärkeitä. Esihenkilön on oltava luotettava ja tasapuolinen sekä helposti lähestyttävä. Hyviksi johtamistyyleiksi onkin kerrottu olevan yhdenvertaisuus ja henkilöstön kuuleminen (ks. Demirhan 2020). Opiskelijoiden kuvaus esihenkilölle sopivista piirteistä sopii arvostavalle johtajuudelle, jonka onkin aiempien tutkimuksien mukaisesti todettu vaikuttavan työntekijöiden sitoutuneisuuteen edistävästi (ks. Harmoinen 2014).

Ammatillisen kehittymisen mahdollisuus ja työnkuvan mielekkyys lisää opiskelijoiden näkemyksien perusteella työntekijöiden sitoutuneisuutta. On tutkittu, että työnkuvan vaihtelevuus, oman ammattitaidon kehittymisen turvaaminen ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan vaikuttavat työntekijän sitoutumiseen yksikköön (ks. Flinkman 2014; Viitala 2021; Hotus 2020; Lucio 2019; Owens ym. 2021; Ma ym. 2021). Opiskelijoiden vastaukset liittyen perehdytyksen tärkeyteen, ovat myös linjassaan aiempaan tutkimustietoon. Puutteellisen perehdytyksen on todettu vaikuttavan työelämässä koettuun tyytymättömyyteen (Hahtela 2020) ja kunnon perehdytys helpottaa siirtymävaihetta opiskelijasta työntekijäksi (Hotus 2021). Kokoneiden sairaanhoitajien kanssa työskentely lisää tutkitusti opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden tietotaitoa ja päätöksentekokykyä, mikä taas on omiaan nostamaan ammatillisen itsetunnon kehittymistä ja auttaa suoriutumaan työtehtävistä (Najafi & Nasiri 2023).

Opiskelijat pitivät tärkeänä mahdollisuutta vaikuttaa työvuorosuunnitteluunsa ja kaipasivat joustavuutta liittyen henkilökohtaisten tilanteiden huomioimiseen. Tämä on linjassaan aiempiin tutkimuksiin, työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen tarve ja niihin vaikuttamisen mahdollisuus on todettu tärkeäksi sitouttajaksi (ks. Hotus 2020; Helander 2019; Owens ym. 2019; Viitala 2021; Hakala

ym. 2022). Palkkaus ja palkkatason parantaminen on todettu myös aiemmissa tutkimuksissa sitouttamista edistäväksi keinoksi, mikä myös ilmeni opiskelijoiden vastauksissa (ks. Lucio 2017; Owens ym. 2021; Helander ym. 2019; Ma ym. 2021).

6.2 Luotettavuuden pohdinta

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa keskitytään tarkastelemaan koko tutkimusprosessia tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. (Eskola & Suoranta 1998, 211). Tämän opinnäytetyön luotettavuuden arvioinnin kriteeristöä käytetään Lincoln ja Cuban (1985/1994) kehittämää laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin viiden kategorian mallia. Koko tutkimusprosessissa arvioidaan uskottavuutta (credibility), yleistettävyyttä (deendability), siirrettävyyttä (transferability) sekä autenttisuutta (authenticity). (Ks. Cope 2014.)

Uskottavuutta arvioidaan aineiston analyysin kuvaamisen selkeydellä ja opinnäytetyön eri vaiheiden johdonmukaisella raportoinnilla. Uskottavuutta lisää tutkimustulosten analyysivaiheiden taulukoiden dokumentointi ja alkuperäisilmausten käyttäminen. Opinnäytetyön lukijan tulee päästä käsitykseen, miten tuloksiin on päästy (Cope 2014.) Tässä opinnäytetyössä on kuvattu tutkimuksen tarkoitus ja tavoite, tutkimusmenetelmä ja osallistujien valinta. Analyysivaihe on kuvattu ja tästä on havainnollistamiseksi laitettu esimerkki analyysin todentamiseksi. Tulokset-osuudessa on luokat havainnollistettu kuvien avulla ja tulosten yhteydessä on käytetty sopiva määrä alkuperäisilmauksia tukemaan uskottavuutta.

Riippuvuus arvioidaan tulosten pysyväisyydellä. Jos tutkimus toistettaisiin samankaltaisessa ympäristössä, muuttuisiko tulokset? Opinnäytetyön raportoinnin perusteella toisen tutkijan tulisi pystyä toistamaan tulokset samankaltaisessa ympäristössä riippuvuuden saavuttamiseksi (Cope 2014). Tämän opinnäytetyön eteneminen on raportoitu kokonaisuudessaan. Osallistujien taustatietoihin ei ole raportoitu ikää tai sukupuolta ja opintopistemäärä vaihteli osallistujien välillä jonkin verran. Haastattelussa oli sairaan- ja ensihoidonopiskeli-

joita, jota ei myöskään raportoitu erikseen. Nämä kaikki tiedot jätettiin tunnistettavuuden vuoksi pois, mikä voi vaikuttaa opinnäytetyön tulosten pysyvyyteen. Tämän opinnäytetyön riippuvuutta on pyritty vahvistamaan siten, että haastateltavat olivat kaikki hoitoalan opiskelijoita ja päivystyksen työharjoittelussa haastattelujen aikana. Jokaisessa kymmenessä haastattelussa käsiteltiin myös samat teemat ja haastattelut järjestettiin opiskelijoiden työvuoron yhteyteen päivystyksen tiloissa.

Vahvistettavuus varmistetaan raportoimalla tarkasti, miten tutkimustuloksiin ja johtopäätöksiin on päästy. Tuloksien tulee edustaa haastateltavien vastauksia ja tutkijan oma näkökanta tulee jäädä pois (Cope 2014). Opinnäytetyön tulokset edustavat haastateltavien vastauksia, tätä vahvistamaan raportissa on käytetty suoria lainauksia ja opinnäytetyön tekijä tutustui huolellisesti haastateluista syntyneeseen aineistoon.

Siirrettävyydessä arvioidaan tulosten siirtämistä muihin tutkimusasetelmiin. Laadullisessa tutkimuksessa tämä kriteeri täyttyy, jos tuloksilla on merkitystä osallistumattomille henkilöille ja tuloksia voidaan yhdistää omiin kokemuksiin. Tutkittavien tulee olla esiteltyinä tarkasti taustoiltaan, ja arvioinnissa lukijan tulee pystyä samaistumaan omien kokemusten myötä tuloksiin. Opinnäytetyön tulosten ei tule olla riippuvaisia yksittäisestä vastauksesta. Laadullisen tutkimuksen siirrettävyydellä on merkitystä, jos tarkoituksena on tehdä yleistyksiä aiheesta. (Cope 2014.) Opinnäytetyössä varmistetaan siirrettävyyttä kuvaamalla osallistujien taustatietoja tarpeeksi tarkasti ja aineiston keruu sekä analysointi on raportoitu johdonmukaisesti. Opinnäytetyön tuloksin siirrettävyyttä tukee aikaisempien tutkimustulosten vertaaminen johtopäätökset -osiossa.

Viimeisenä arviointikriteerinä käytetään tutkimuksen autenttisuutta. Selvitetään, onko tutkija saanut välitettyä tutkimukseen osallistuneiden kokemukset ja tunteet oikealla tavalla. (Cope 2014.) Autenttisuutta tahdottiin varmentaa liittämällä alkuperäisilmauksia tulosten yhteyteen.

6.3 Eettisyyden pohdinta

Opinnäytetyön jokaisessa vaiheessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11). Tieteellinen toiminnanlaatu on varmistettu aina suunnittelusta alkaen, tutkimusmenetelmän ja analyysin käytössä. Aiempien tutkijoiden ansioita on kunnioitettu ja lähdeviittaukset merkitty. Opinnäytetyö on raportoitu totuudenmukaisesti ja puolueettomasti. Raportissa kannetaan vastuu opinnäytetyön tieteellisen toiminnan toteutumisesta. (TENK 2023, 12.)

Lupa opinnäytetyöhön haettiin ja myönnettiin Kymenlaakson sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymältä (nyk. KYMENHVA) loppuvuodesta 2022. Toimeksiantaja ei ole vaikuttanut tuloksiin eikä opinnäytetyön kulkuun. Luvan myöntämisen jälkeen keväällä 2023 päivystykseen saapuville opiskelijoille lähetettiin sähköpostitse saatekirje, jossa esiteltiin opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite sekä tutkittavien oikeudet anonymiteettiin ja osallistumisen vapaaehtoisuus. Tutkimukseen osallistuminen oli opiskelijoille vapaaehtoinen, harjoittelun aikana tarjottu tilaisuus osallistua tutkimukseen. Osallistumisen sai keskeyttää missä tahansa vaiheessa. Vapaaehtoisuus ja oikeudet käytiin läpi suullisesti ennen haastattelun alkamista. Haastateltavien anonymiteettiä suojeltiin jokaisessa vaiheessa eikä tuloksista nouse tunnistettavia vastauksia. Tallennetut haastattelut hävitetään opinnäytetyön valmistuttua oikeaoppisesti (Tietosuojavaltuutetun toimisto s.a.)

6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Sairaan- ja ensihoidon opiskelijat näkivät päivystyshoitotyön olevan erityisesti monipuolinen työympäristö, jossa oppimiskokemuksia oli runsaasti ja työnku- van vaatavuus korostuikin laajalla ja monipuolisella tiedontarpeella, jota päivystyksessä työskentelevällä tuli olla. Käydyn harjoittelun aikana opiskelijat olivat tyytyväisiä niistä oppimistilanteista, joita erilaiset potilasryhmät ja heidän hoitamaan pääseminen tarjosi. Päivystyshoitotyön ennakoimattomuus ilmeni opiskelijoille selkeästi hetkien yllätyksellisyytenä ja vaihtelevuutena. Kaiken kaikkiaan opiskelijat pitivät päivystystä kiinnostavana ja osaamista kehittäväenä työympäristönä, joka houkuttelee työllistymään päivystykseen.

Yksikköön sitoutumista edistäviksi tekijöiksi opiskelijat kuvasivat yksimielisesti työyhteisön ja sen ilmapiirin. Työyhteisön ilmapiiri oli jokaisen haastattelun tuoma tärkein sitouttamisen edistäjä. Työelämän tulisi huomioida tämä ja kehittää työyhteisön ilmapiiriä positiiviseksi ja avoimeksi sekä parantaa kollegiaalisuutta. Työyhteisöön, missä ollaan kollegiaalisia ja nautitaan positiivisesta ja avoimesta ilmapiiristä, on helpompi tulla. Lisäksi työelämän tulee huolehtia esihenkilön kouluttamisesta, sillä yksikössä toimiva esihenkilön rooli takaa työntekijän vahvaa sitoutumista hoitotyöyksikköön. Työelämän tulee myös tarjota mahdollisuuksia työntekijöille kehittää omaa ammatillisuuttaan erilaisen koulutusten ja työntekijän omien mielenkiinnon kohteiden mukaisesti. Yksikön työnkuvan tulee olla mielekästä pitääkseen työntekijän työmotivaatiota yllä ja sen myötä vahvistaa sitoutumista.

Opiskelijat kuvailivat etenkin valmistumisen jälkeisen onnistuneen perehdyttämisen olevan tärkeä tekijä sitouttamaan opiskelijaa yksikköön pidemmäksi aikaa. Onnistunut perehdytys ruokkii yksikköön sitoutuneisuutta. Työelämällä tulee olla suunnitelma perehtymisen etenemisestä ja mahdollistaa kokeneeman kollegan tuen työntekijälle perehtymisen aikana. Työvuorosunnittelussa työelämän tulee ottaa työntekijöiden autonomisuus ja yksittäisen työntekijän elämäntilanne mahdollisuuksien mukaan huomioon. Työ- ja vapaa-aikaan vaikuttamisen mahdollisuutta pidettiin erittäin tärkeänä sitouttamisen keinona. Työajan suunnittelussa tulee olla joustavuutta työntekijöiden eri elämäntilanteiden huomioimiseksi. Palkkauksen tulisi kuvastaa työnvaativuutta ja vaativammassa työyksikössä tämän tulisi näkyä palkassa.

Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista uusia haastattelut samoilla teemoilla esimerkiksi kymmenen vuotta päivystyksessä työskennelleille ja tutkia, ovatko näkemykset päivystyshoitotyöstä tai hoitotyöyksikköön sitoutumista edistävästä tekijöistä erilaiset kuin opiskelijoilla. Lisäksi olisi mielenkiintoista uusia samojen opiskelijoiden haastattelut muutaman vuoden päivystyksessä työskentelyn jälkeen verrata, onko näkemyksissä eroavaisuutta.

LÄHTEET

- Al-Ghabeesh, S-H., Thabet, A., Rayan, A., & Abu-Snieneh, H. 2022. Qualitative study of challenges facing emergency departments nurses in Jordan. *Helijon*, 3, E14141. WWW-dokumentti.kolehti. Saatavissa: [10.1016/j.helijon.2023.e14141](https://www.helijon.com/issue/view/14141) [viitattu 3.5.2023].
- Ammattibarometri 2022. Työllistymisen näkymät eri ammateissa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ammattibarometri.fi/info.asp> [viitattu 1.10.2022].
- Asmoro, C., Hariyati, R., Ayuningtyas, D., Umar, J., & Tartila, D. 2022. Researching nurses adherence to patient safety guidelines in emergency departments. *Emergency Nurse*, 28, e2129. Verkkolehti. Saatavissa: [10.7748/en.2022.e2129](https://www.emnurses.com/e2129/) [viitattu 6.9.23].
- Brom, H, Melnyk, B, Szalacha, L & Graham, M. 2016. Nurse practitioners' role perception, stress, satisfaction, and intent to stay at a Midwestern 2016. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 28, 12278. Verkkolehti. Saatavissa: [10.1002/2327-6924.12278](https://doi.org/10.1002/2327-6924.12278) [viitattu 29.9.2022].
- Clark, P., Hulse, B. & Polivka, B. 2022. Resilience, Moral Distress, and Job Satisfaction Driving Engagement in Emergency Department Nurses. *The Journal of Nursing administration (JONA)*, 52, 112–117. Verkkolehti. Saatavissa: [10.1097/NNA.0000000000001111](https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001111) [viitattu 28.8.23].
- Cope, D. 2014. Methods and Meanings: Credibility and Trustworthiness of Qualitative Research. *Oncology Nursing Forum*, 41 89–91. PDF-dokumentti. Saatavissa: [10.1188/14.ONF.89-91](https://doi.org/10.1188/14.ONF.89-91) [viitattu 1.11.2022].
- Demirhan, B., Gezginzi, E. & Goktas, S. 2020. The Effect of leadership behaviours of nurse managers on nurses work motivation. *International journal of caring sciences*, 13, 381–391. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/43_gezgincielif_original_13_1.pdf [viitattu 15.1.2023].
- Elliot, C. 2017. Identifying and managing underperformance in nursing students: lessons from practise. *British Journal of Nursing*, 26. Julkaistu 2/2017. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.12968/bjon.2017.26.3.166> [viitattu 6.9.23].
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2014. Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness. *SAGE open*, 4, 1–10. PDF-dokumentti. Saatavissa: [10.1177/2158244014522633](https://doi.org/10.1177/2158244014522633) [viitattu 1.11.2022].
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen M. 2022. Laadullisen sisälönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34, 215–225. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/hoitotiede/issue/view/9172> [viitattu 18.1.23].

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

Flinkman, M. 2014. Young Registered Nurses' Intent to Leave the Profession in Finland - A Mixed-Method Study. Turun yliopisto. Hoitotiede. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5694-4> [viitattu 4.9.23].

Gholami Motlagh, F., Nobahar, M., & Raiesdana, N. 2020. The relationship of moral intelligence and social capital with job satisfaction among nurses working in the emergency department. *International emergency Nursing*, 52, 100911. Verkkolehti. Saatavissa: DOI: [10.1016/j.ienj.2020.100911](https://doi.org/10.1016/j.ienj.2020.100911) [viitattu 6.9.23].

Hahtela, N. & Karhu, L. 2020. Sairaanhoidajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoidajaliiton työolobarometri 2018. Sairaanhoidajaliitto. PDF-dokumentti. Julkaistu 11.1.2021. Saatavissa: https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBAROMETRI_2020_NETTI.pdf [viitattu 1.11.2022].

Hahtela, N. 2023. Sairaanhoidajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoidajaliitto. Päivitetty 31.5.2023. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2023/05/Tyo%CC%88olobarometri-2023-1.pdf> [viitattu 6.11.2023].

Hakala, N., Haronoja T., Salo, E. & Räsänen, M. 2022. Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kulmakivet – mistä sairaanhoitajat hyötyisivät eniten? Tamkin julkaisut. Päivitetty 13.12.2022. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/terveys/tyohyvinvoinnin-ja-tyossajaksamisen-kulmakivet-mista-sairaanhoidajat-hyotyisivat-eniten-noora-hakala-tuulia-haronoja-eija-salo-ja-marjo-rasanen/> [viitattu 14.4.2022].

Harmoinen, M. 2014. Arvostava johtaminen terveydenhuollossa. Tampereen yliopisto. Hoitotiede. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9668-4> [viitattu 28.8.23].

Helander, M., Suominen, T. & Roos, M. 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. *Hoitotiede*, 31, 180–190. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118431/Nuorten_sairaanhoidajien_nakemyksia_2019.pdf;jsessionid=66955B836FE09DEB6318B12A966AE0EF?sequence=2 [viitattu 1.2.2023].

Hotus 2020. Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen? Näyttövinkki 3/2020. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2020/03/nayttovinkki-3-2020.pdf> [viitattu 1.1.2023].

Hotus 2021. Miten valmistuneiden sairaanhoitajien siirtymistä työelämään voidaan tukea? Näyttövinkki 15/2021. PDF-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2021/12/nayttovinkki-15-2021.pdf> [viitattu 1.1.2023].

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

Jokelainen, M. 2013. Sairaanhoidajaopiskelijoiden toimivan harjoittelun ohjauksen tekijöitä käytännön oppimisympäristöissä - systemaattinen katsaus ja suomalaisten ja brittiläisten mentoreiden käsityksiä. Itä-Suomen yliopisto: terveystieteiden tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12873/urn_isbn_978-952-61-1199-5.pdf [viitattu 6.9.23].

Kaihlainen, A-M. 2020. Hoitotyön opiskelijasta sairaanhoidajaksi – Viimeinen ohjattu harjoittelu edistämässä siirtymää. Turun yliopisto: Lääketieteellinen tiedekunta, Hoitotiede. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-7965-3> [viitattu 6.9.23].

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Karhe, L. 2022. Tilastotietoa sairaanhoidajista. Sairaanhoidajat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://sairaanhoidajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/tilastoja-sairaanhoidajista-2/> [viitattu 23.11.2022].

KEVA 2023. Kuntasektorin työvoimaennuste. Keva/Aula research. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.keva.fi/contentassets/de5752333bfb4e0a8194a8797ed24935/analyysi-kuntien-tyovoimatarpeista-2023.pdf> [viitattu 6.11.2023].

Koulutukset – sairaanhoidaja amk. s.a. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/koulutukset/sairaanhoidaja-amk/> [viitattu 18.11.2022].

Lankinen, I. 2013. Päivystyshoitotyön osaaminen valmistuvien sairaanhoidajaopiskelijoiden arvioimana. Turun yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Väitöskirja. C-sarja. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5417-9> [viitattu 20.10.22].

Lúcio, K.D.L., Brandão, M.G.S.A., Aguiar, D.V., Silva, L.A., Caetano, J.A. & Barros, L.M. 2019. Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería. (Motivational factors in the performance of nursing team). *Cultura de los Cuidados*, 54, 255–265. Verkkolehti. Saatavissa: DOI: [10.14198/cuid.2019.54.22](https://doi.org/10.14198/cuid.2019.54.22) [viitattu 28.12.2022].

Ma, Y., Chen, F., Xing, D., Meng, Q., & Zhang, Y. 2021. Study on the associated factors of turnover intention among emergency nurses in China and the relationship between major factors. *International Emergency Nursing*, 60, 191196. Verkkolehti. Saatavissa: [https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1016/j.ienj.2021.101106](https://doi.org.ezproxy.xamk.fi/10.1016/j.ienj.2021.101106) [viitattu 28.8.23].

Mustonen, P. 2018. Palkkioiden ongelma – Mikä kumma meitä motivoi? *Duo-decim*. Julkaistu 12/2018. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.duodecim-lehti.fi/xmedia/duo/duo14632.pdf> [viitattu 31.1.2023].

Najafi, B., & Nasiri, A. 2023. Explaining Novice Nurses' Experience of Weak Professional Confidence: A Qualitative Study. *SAGE Open Nursing*, 9. Verkko-lehti. Saatavissa: [10.1177/23779608231153457](https://doi.org/10.1177/23779608231153457) [viitattu 2.10.23].

Nyqvist, J., Brolin, K., Nilsson, T., & Lindström, V. 2019. Artikkelit. The learning environment and supportive supervision promote learning and are based on the relationship between students and supervisors - A qualitative study. *Nurse education in Practise*, 42, 102692. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1016/j.nepr.2019.102692> [viitattu 28.8.23].

Opiskelijat työelämää kehittämässä. s.a. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/yrityksille/opiskelijat-tyoelamaa-kehittamassa/> [viitattu 18.11.2022].

Owens, R., Burwell, P., Deese, S. & Petros, T. 2021. Graduating Nursing Student and Practising Nurse Perceptions on Promotin Recruitment, Work Satisfaction, and Intent to Stay: A Qualitative Study. *Journal of nursing regulation*, 11, 41–49. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://doi.org/10.1016/S2155-8256\(20\)30177-0](https://doi.org/10.1016/S2155-8256(20)30177-0) [viitattu 15.10.2022].

Palonen, M. & Kylmä, J. 2022. Avoin haastattelu ja teemahaastattelu aineistonkeruumenetelminä laadullisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede*, 34, 281–294. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128992/78035> [viitattu 18.1.23].

Patterson, B., Bayley, E., Burnell, K., & Rhoads, J. 2009. Orientation to emergency nursing: Perception of new graduate nurses. *Journal of emergency nursing*, 36, 203–211. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.jen.2009.07.006> [viitattu 2.2.2023].

Phillips, K., Knowlton, M. & Riseden, J. 2022. Emergency department nursing burnout and resilience. *Advanced Emergency Nursing Journal*, 44, 54–62. Verkko-lehti. Saatavissa: [10.1097/TME.0000000000000391](https://doi.org/10.1097/TME.0000000000000391) [viitattu 15.10.2022].

Rodriquez-Garcia, C., Martquez-Hernandez, V., Granados-Gamez, G., Aquilera-Manrique, G. & Gutierrez-Puertas, L. 2020. Magnet hospital attributes in nursing work environment and its realtionship to nursing students' clinical learning environmenta and satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 77, 2114. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1111/jan.14629> [viitattu 16.10.2022].

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.). 2005. Haastattelu -tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto/verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/> [viitattu 2.11.2022].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto/verkkojulkaisu. Teemahaastattelu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html [viitattu 16.11.2022].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023. Terveystieteiden päivystys. WWW-dokumentti. Päivitetty 16.1.2023. Saatavissa: <https://stm.fi/paivystys> [viitattu 20.1.2023].

Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmä. 2010. Yhtenäiset päivystyshoidon perusteet. Työryhmän raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. E-kirja. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2963-0> [viitattu 17.4.2023].

Terveystieteiden laaki 24.8.2017/583.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. s.a. Aineiston hävittäminen, anonymisointi tai arkistointi tutkimuksen päätyttyä. WWW-sivut. Saatavissa: <https://tietosuoja.fi/aineiston-havittaminen-anonymisointi-tai-arkistointi-tutkimuksen-paattyessa> [viitattu 8.11.23].

Tiirinki, H., Reisseli, E. & Nuorteva, L. 2021. Sairaalapäivystysten nykytila – kuormittuminen, työhyvinvointi, asiakaspalautteet sekä toiminnan kehittäminen. Tutkimuksesta tiiviisti 30/2021. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitos. E-kirja. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-667-1> [viitattu 17.4.2023].

Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta, TENK. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. PDF-dokumentti. Saatavilla: https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf [viitattu 4.10.2023].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi: Helsinki.

Van Osch, M., Scarborough, K., Crowe, S., Wolff, A. & Reimer-Kirkham, S. 2017. Understanding the factors which promote registered nurses' intent to stay in emergency and critical care areas. *Journal of clinical nursing*, 27, 1209–1215. Verkkojulkaisu. Saatavilla: <https://doi.org/10.1111/jocn.14167> [viitattu 20.10.2022].

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen, keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita: Helsinki. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 3.2.23].

Wei, R., Ji, H., Li, J., & Zhang, Li. 2016. Active Intervention Can Decrease Burnout In Ed Nurses. *Journal of emergency nursing* 43, 145–149. Verkkojulkaisu. Saatavissa: [10.1016/j.jen.2016.07.011](https://doi.org/10.1016/j.jen.2016.07.011) [viitattu 6.9.23].

WHO. 2022. Health and care workforce in Europe: time to act. Kööpenhamina: WHO Regional Office for Europe: 2022. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289058339> [viitattu 1.10.2022].

Yaghmaei, S., Raiesdana, N. & Nobahar, M. 2022. Novice nurses' experiences from teamwork in the emergency department: A qualitative content analysis. *International emergency nursing*, 61,101116. Verkkojlehti. Saata-
vissa: <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2021.101116> [viitattu 6.9.23].

SAATEKIRJE

Juuli Heikkilä
Akuuttihoidon YAMK
XAMK
0443038388
Ejuhe002@edu.xamk.fi
Kevät 2023

SAATEKIRJE

Olen Kymenlaakson keskussairaalan päivystyksen sairaanhoitaja ja suoritan työnohessa Akuuttihoidon YAMK-tutkintoa. Opinnäytetyöni keskittyy kevään 2023 aikana päivystyksen harjoittelussa oleviin sairaan- ja ensihoitajaopiskelijoihin. Minun on tarkoitus selvittää opiskelijoiden näkemystä ja mielenkiintoa päivystyksessä työskentelyä kohtaan. Tavoitteenani on kuvailla ne tekijät, jotka vaikuttavat työllistymismotivaatioihin, pysyvyyteen ja näiden pohjalta kehittää kehitysehdotuksia työelämälle. Kutsun sinut siis osallistumaan opinnäytetyöhöni! Sovitaan harjoittelusi aikana sopiva ajankohta päivystyksen tiloissa tapahtuvalle haastattelulle, esimerkiksi työvuoron loppuun harjoittelun viimeiselle viikolle. Sinulla on mahdollisuus keskeyttää osallistuminen missä vaiheessa tahansa ja haastattelujen sisältö on salassa pidettävä. Henkilökohtaiset asiasi eikä ajatuksesi ole tunnistettavissa opinnäytetyön raportissa. Haastattelu kestää tunnin ja haastattelujen ääniraita nauhoitetaan. Ääninauhotteiden sisältöä pääsee vain haastattelija ja opinnäytetyön ohjaaja kuulemaan. Nauhoitteet säilytetään turvallisesti ja ne hävitetään heti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Haastattelu etenee avoimesti ennalta suunniteltujen teemojen avulla, kuitenkin vapaan keskustelun muodossa.

Tavoitteenani on haastatella kymmenen kevään 2023 aikana päivystyksen harjoitteluun saapuvaa opiskelijaa, joten jos olet kiinnostunut osallistumaan opinnäytetyöhöni, ota yhteyttä!

Ystävällisin terveisin

Juuli Heikkilä
Sairaanhoitaja, päivystys
Akuuttihoidon YAMK

Nina Ervaala
Yliopettaja, TtT
nina.ervaala(at)xamk.fi

TEEMARUNKO

Teema 1	Opiskelijan näkemys päivystyshoitotyöstä ja päivystykseen työllistymisestä <ul style="list-style-type: none">• Pohdintaa päivystyshoitotyöstä käydyn harjoittelun myötä/edeltävät kokemukset/ajatukset päivystystyöstä• Mikä päivystyshoitotyössä kiinnostaa, haasteita• Tulevaisuuden pohdinta: Valmistumisen jälkeinen työllistyminen päivystykseen?
Teema 2	Päivystykseen sitoutuminen valmistumisen jälkeen Mitkä tekijät parantavat/heikentävät yksikköön sitoutumista opiskelijan näkökulmasta

Tutkimustaulukko

Tekijä(t), vuosi, maa	Tutkimuksen nimi	Tarkoitus ja ta- voite	Menetelmä, otos	Keskeiset tulokset
Al-Ghabeesh, S-H., Thabet, A., Rayan, A., & Abu-Snieneh, H. 2022. Jordan.	Qualitative study of challenges facing emergency departments nurses in Jordan.	Tutkia ensiavussa työskentelevien hoitajien kohtaamia kriittisimpiä haasteita ja ehdottaa ratkaisuja näihin haasteisiin hoitajien näkökulmasta.	Laadullinen tutkimus N= 10 ensiavussa työskentelevää hoitajaa	Kohdattuja haasteita kuusi pääteemaa: 1. haasteen määrittelmä, 2. kohtaamien haasteiden erittely, 3. ennaltaehkäisevät mittaukset, 4. ratkaisumallit, 5. haasteiden vaikutukset, 6. tulevaisuuden haasteet. Tulokset suositellaan sisällytettäväksi uusien sairaanhoitajien opetussuunnitelmiin valmistellakseen heitä käsittelemään näitä haasteita tulevaisuudessa valmistumisen jälkeen ja auttamaan löytämään ratkaisuja näihin
Asmoro, C., Hariyati, R., Ayuningtyas, D., Umar, J., & Tartila, D. 2022. Indonesia.	Researching nurses adherence to patient safety guidelines in emergency departments	Tutkia palkitsemisen ja potilasturvallisuusohjeiden noudattamisen sekä motivaation ja potilasturvallisuusohjeiden noudattamisen välistä suhdetta ensiapuosastoilla työskentelevien sairaanhoitajien keskuudessa.	Poikkileikkaustutkimus, kyselylomakkeet. Määrällinen tutkimus. N= 101 neljässä eri Indonesian sairaalan päivystyksessä työskentelevää hoitajaa.	Potilasturvallisuusohjeiden noudattamisen edistämiseksi on tärkeää varmistaa, että sairaanhoitajat ovat motivoituneita työhönsä tarjoamalla palkkioita – kuten kunnollista palkkaa, kannustavaa työympäristöä ja urakehitysmahdollisuuksia.
Brom, H, Melnyk, B, Szalacha, L & Graham, M. 2016. Ohio.	Nurse practitioners' role perception, stress, satisfaction, and intent to stay at a Midwestern 2016	Akateemisten lääketieteellisten keskuksien (AMC) sairaanhoitajien roolin ja tyytyväisyyden arviointi, tarkoituksena arvioida näitä em. käsitteitä ja niiden suhde stressiin ja aikomukseen jäädä.	Kuvaava tutkimus, määrällinen tutkimus. N= 181 (vastausprosentti 62,4) AMC:n sairaanhoitajia.	Aikomus jäädä ja stressi korreloivat yleisen tyytyväisyyden kanssa kohtalaisesti ja roolin havainnoinnin kanssa taas heikosti. Tulee alati ottaa huomioon roolin havainnointia, tyytyväisyyttä ja stressiä hoitajien keskuudessa, jolla varmistetaan vakaa, tyytyväinen ja tuottava työvoima.

Clark, P., Hulse, B. & Polivka, B. 2022. Amerikka.	Resilience, Moral Distress, and Job Satisfaction Driving Engagement in Emergency Department Nurses	Tutkia miten resilienssi, työtyytyväisyys ja moraalinen ahdistus vaikuttavat ensiapuosaston hoitajien sitoutumiseen.	Puolistrukturoitu haastattelu, laadullinen tutkimus. N=15 ensiavun sairaanhoitajaa.	Vanhempien ja kokenempien hoitajien säilyttäminen, työvoiman arvostaminen ja vaikuttavan työpaikan luominen edistää työpaikkaan sitoutumista.
Demirhan B, Gezginzi E, Goktas S. 2020. Istanbul.	The Effect of leadership behaviours of nurse managers on nurses work motivation. International journal of caring sciences	Tutkia sairaanhoitajajohtajien johtajakäyttäytymisen vaikutusta sairaanhoitajien työmotivaatioon.	Kuvaileva määrällinen tutkimus N= 153 Istanbulin sairaalan osastoilla työskentelevää sairaanhoitajaa	Esihenkilön johtamiskäyttäytymisen positiivinen lisääntyminen lisää sairaanhoitajien työmotivaatiota.
Elliot, C. 2017. Iso-Britannia.	Identifying and managing under-performance in nursing students: lessons from practice.	Tarkoituksena tunnistaa opiskelijoiden alisuoriutumisen alueita ja sen parantavan hallitsemisen alueita tulevaisuudessa.	Kerrontatutkimus, osatutkimus	Mentoreiden tulisi sitoutua enemmän opiskelijoihin: Osallistava oppiminen, rehellinen ja avoin vuoropuhelu, tarve sitoutua rakentamaan tukeva mentori-opiskelijasuhte
Flinkman, M. 2014. Suomi.	Young Registered Nurses' Intent to Leave the Profession in Finland	Tarkoitus selvittää nuorten sairaanhoitajien aikomusta lähteä ammatistaan ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä.	Sekametodinen tutkimus: kirjallisuuskatsaus (n=75), määrällinen kyselytutkimus (n=147 sairaanhoitajaa), kaksi laadullista haastattelututkimusta: joista 1. tapaustutkimus (n=3 sairaanhoitajaa) ja 2. teemahaastattelu (n=15 sairaanhoitajaa)	Ammatista lähtöaikomukset ovat monimutkainen ilmiö. Hoitotyön toimintaympäristöä tulee kehittää, riittävä henkilöstömitoitus, tasapainoinen työkuormitus, työstressin vähentäminen ja kehittymismahdollisuudet ja etenemismahdollisuus ovat hyvän hoitotyön ympäristön piirteitä. Perehdytys ja mentorointi.
Gholami Motlagh, F., Nobahar, M., & Raiesdana, N. 2020. Iran.	The relationship of moral intelligence and social capital with job satisfaction among nurses working in the emergency department	Selvittää ensiavussa työskentelevien sairaanhoitajien moraalisen älykkyyden ja sosiaalisen pääoman vaikutusta työtyytyväisyyteen.	Poikkileikkauskvaus-korrelaatiotutkimus, kyselytutkimus. Määrällinen tutkimus. N= 99 ensiavussa työskentelevää sairaanhoitajaa	Työtyytyväisyys ja sosiaalinen pääoma ovat suhteessa sairaanhoitajien tyytyväisyyteen ja asenteeseen työtä kohtaan. Tätä tulee parantaa luomalla konteksti edistymiselle ja itsensä toteuttamiselle
Hahtela N. & Karhu L. 2020. Suomi	Sairaanhoitajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista.	Selvittää sairaanhoitajien näkemyksiä sotehuollon vetovoimasta kuvailla miten sairaanhoitajat arvioivat keskeisten työhyvinvointiin vaikuttavien	Määrällinen kyselytutkimus, seurantatutkimus N= 2697 sairaanhoitajaliiton sairaanhoitajajäsentä	Erikoistumismahdollisuuksia ei ole riittävästi, ei koeta työn palkitsevuutta, tärkeintä on työhyvinvoinnin kannalta hoidon laatu ja toimivat käytännöt.

		tekijöiden toteutuksista työyksikössä		
Hahtela, N. 2023. Suomi	Sairaanhoitajaliiton selvitys sosi-aali- ja terveystalouden vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista	Selvittää sairaanhoitajien näkemyksiä sotehuollon vetovoimasta kuvailla miten sairaanhoitajat arvioivat keskeisten työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden toteutuksista työyksikössä	Määrällinen kyselytutkimus, seuranta tutkimus N=1824 sairaanhoitajaliiton sairaanhoitajajäsentä	Sairaanhoitajat arvostavat omaa ammattiaan, korkeaa eettinen vastuuntunto, tyytymättömyys palkkaukseen edelleen samalla tasolla, sama ikäryhmä 26–35 kriittisimpiä työelämänsä
Hakala, N., Haronoja T., Salo, E. & Räsänen, M. 2022. Suomi	Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kulmakivet – mistä sairaanhoitajat hyötyisivät eniten?	Tavoite muodostaa tilannekuva työssäjaksamisen nykytilasta ja selvittää sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ajatuksia siitä, mitkä kannattelevat ja haastavat työssäjaksamista ja työhyvinvoinnin ylläpitämistä.	Kyselytutkimus, analysoitiin sisälönanalyysillä N= 57 (vastausprosentti 28) kolmen erikokoisen päivystys- ja akuuttihoidon yksikön sairaanhoitajia Pirkanmaalla.	Oma työhyvinvointitulosten perusteella keskiluokkaa. Suurin työhyvinvointiin vaikuttava tekijä oli kollegat, työyhteisön ilmapiiri. Onnistunut työvuorolistan laatiminen. Työaikaan kohtuullisuus ja riittävät henkilöstöresurssit. Esihenkilön ja organisaation tuki ja kannustus
Harmoinen, M. 2014. Suomi.	Arvostava johtaminen terveydenhuollossa	Kehittää arvostavan johtamisen mittari ja kuvata mitä arvostava johtaminen on ja miten se toteutuu terveydenhuollon organisaatiossa. Mitä yhteyksiä työhön sitoutumiseen, lähtemiseen, urakehitykseen ja joustavuuteen työssä	Kaksivaiheinen tutkimus, 1. vaiheessa käsitteanalyysi (n=14), kirjallisuuskatsaus (n=20) ja delfoi-tutkimus (n= 68 opiskelijaa, n= 8 nuorta hoitajaa → n= 76 esseetä). 2. vaihe määrällinen kyselytutkimus (n=261 henkilökuntavastaajaa ja n=426 johtajaa)	Arvostava johtaminen toteutui hyvin terveydenhuollon organisaatiossa. A J oli yhteydessä työhön sitoutumiseen.
Helander M, Suominen T, Roos M. 2019. Suomi	Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä	Kuvata alle 29-v sairaanhoitajien ai-komusta lähteä ammatista.	Sähköinen kysely, yksi avoin kysymys. Laadullinen tutkimus N= 166 vapaaehtoista nuorta sairaanhoitajaa	Ammatista lähtemisen taustatekijät: palkkatyytymättömyys, kohtuuttomat työn vaatimukset, puutteellinen perusta omalle työlle, huoli omasta jaksamattomuudesta, huonot työskentelyolosuhteet. Palkkatyytymättömyys ja kohtuuttomat vaatimukset suurimmat vaikuttavat tekijät

Jokelainen, M. 2013. Suomi	Sairaanhoidaja-opiskelijoiden toimivan harjoittelun ohjauksen tekijöitä käytännön oppimisympäristöissä	Kuvata sh-opiskelijoiden harjoittelun ohjausta Suomessa ja Englannissa	Laadullinen tutkimus. Kirjallisuuskatsaus (n= 23) (analysoitiin sisällönanalyysillä), ryhmähaastatteluaineisto (n=17) fenomenografista tapaa käyttäen.	Toimiva opiskelijaohjaajasuhde kohdistuu opiskelijan kehittymiseen, oppimisen tukemiseen, ammatillisen valmiuden ja ammatti-identiteetin vahvistamiseen.
Kaihlainen, A-M. 2020. Suomi.	Hoitotyön opiskelijasta sairaanhoitajaksi – Viimeinen ohjattu harjoittelu edistämässä siirtymää	Määritellä tekijät, jotka voivat edistää viimeisessä sh-koulutuksen harjoittelussa siirtymää opiskelijasta sairaanhoitajaksi. opetuksen ja harjoitteluympäristön ja uusien sairaanhoitajien työssä pysymisen vahvistamisen keinoja.	Kaksivaiheinen tutkimus. 1. Kirjallisuuskatsaus (n= 17), esseekirjoitelmien (n=16) ja yksilöhaastatteluiden (n=20) analysointi sisällönanalyysin narratiivisen analyysin ja framework-menettelyn avulla. 2. poikkileikkaustutkimus (n=712), määrällinen tutkimus analysoitiin kuvailevan tilastomenetelmän ja rakenneyhtälömallinnuksen avulla	Viimeisessä harjoittelussa on useita tekijöitä, joilla voidaan edistää opiskelijasta sairaanhoitajaksi siirtymistä. Lisäksi viimeisen harjoittelun kokemus edistää sitoutumista työpaikkaan ja ammattiinsa.
Lankinen, I. 2013	Päivystyshoitotyön osaaminen valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden arvioimana	Määritellä päivystyshoitotyön osaamisen nykytaso ja ehdotukset päivystyshoitotyön osaamisen kehittämiseen.	Kaksivaiheinen koulutustutkimus. 1. kirjallisuuskatsaus ja delphi-menetelmä → luotiin 92 alakategoriaa 2. määrällinen tutkimus mittaritasokolla (n=208),	Kehittämisehdotukset ammatilliseen peruskoulutukseen ja täydennyskoulutuksen opetus sisältöön ja määrään, opetus menetelmiin, osaamisen arviointiin ja urasuunnitteluun.
Lúcio, K.D.L., Brandão, M.G.S.A., Aguiar, D.V., Silva, L.A., Caetano, J.A. & Barros, L.M. 2019. Espanja.	Motivational factors in the performance of nursing team	Tunnistaa hoitotien käsitykset työympäristön motivaatiotekijöistä	Kokeellinen tutkimus, laadullinen. Puolistrukturoitu haastattelu N= 12 hoitohenkilökunnan jäsentä ja 9 sairaanhoitajaa	Heikentää motivaatiota: ammatillisen koulutuksen puute, materiaalien puute, matala palkkaus, työmäärän suuruus, potilasmäärien suuruus, rakentamaton kritiikki. Vahvistaa: Työympäristön toimivuus, yhteydenpito, koulutus, toimiva viestintä ja palautejärjestelmä
Ma, Y., Chen, F., Xing, D., Meng, Q., & Zhang, Y. 2021. Kiina	Study on the associated factors of turnover intention among emergency nurses in China and the relationship between major factors	Tutkia päivystyksessä työskentelevien hoitajien lähtöaikeita, syitä siihen ja selvittää työstressin työuupumuksen, organisaation koetun tuen, työtyytyväisyyden ja vaihtuvuusaikojen välistä suhdetta	Poikkileikkaustutkimus, määrällinen tutkimus N= 522 sairaanhoitajaa	Tärkeät taustatekijät vaihtuvuusaikojen taustalla: työstressi, uupumus, koettu organisaation tuki ja työtyytyväisyys. Suositellut toimenpiteet: työstressin ja -uupumuksen vähentäminen

				nen ja koetun organisaation tuen ja työtyytyväisyyden kohentaminen.
Najafi, B., & Nasiri, A. 2023. Iran.	Explaining Novice Nurses' Experience of Weak Professional Confidence: A Qualitative Study.	Aloittelevien hoitajien komeus heikosta ammatti-itsetunnosta	Laadullinen tutkimus, haastattelut. Analyysi sisällönanalyysi N= 13 sairaanhoitajaa	Aloittelevat hoitajat kokivat turbulenssia työelämässään, epämiellyttävät vuorovaikutustilanteet, tiedon puute, Ehdotetaan koulutus- ja tukiohjelmia tukemaan ammatillisen itsetunnon kehittymistä ja parantumista.
Nyqvist, J., Brolin, K., Nilsson, T., & Lindström, V. 2019. Ruotsi.	The learning environment and supportive supervision promote learning and are based on the relationship between students and supervisors	Mitkä tekijät tukevat ambulanssissa oppimista opiskelijoiden ja ohjaajan näkökulmasta.	Laadullinen tutkimus, ryhmähaastattelut, analysoitiin sisällönanalyysillä N= 12 opiskelijaa, 9 esimiestä	Opiskelijoiden oppimista tukee yhteisöön kuulumisen tunne, reflektointi ja valmistautuminen, motivaatio, luottamus tukee oppimista. Ohjaajan kiinnostuksen puute, ammatin osaamattomuus vähentävät opiskelijan oppimista.
Owens R, Burwell P, Deese S & Petros T. 2021. Pohjois-Dakota.	Graduating Nursing Student and Practising Nurse Perceptions on Promotin Recruitment, Work Satisfaction, and Intent to Stay	Selvittää ja tunnistaa tekijät, jotka vaikuttavat sairaanhoitajien aikomukseen jäädä työpaikalle	Laadullinen tutkimus N= 228 valmistuvaa sairaanhoitajaa, N= 48 sairaanhoitajaa	Kilpailukykyinen palkka ja edut, positiivinen työympäristö, uratavoitteet ja henkilökohtaiset tavoitteet ja syyt ovat vaikuttavia tekijöitä.
Patterson, B., Bayley, E., Burnell, K., & Rhoads, J. 2009. Amerikka.	Orientation to emergency nursing: Perception of new graduate nurses.	Saada käsitys kuinka uudet vastavalmistuneet hoitajat näkevät perehdytysohjelman ja päivystystyön kuusi kuukautta kestävän ohjelman alussa ja lopussa.	Kuvaileva tutkimus, laadullinen ja määrällinen mentelmä. N 18 sairaanhoitajaa	Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemusten ymmärtäminen antaa ratkaisevaa tietoa perehdytysohjelman suunnittelun, aktiivinen perehdytys ja sosiaalisointistrategia alkuvaiheessa helpottaa siirtymistä aloittelevasta hoitajasta päteväksi.
Phillips, K, Knowlton, M & Riseden. J. 2022. Amerikka.	Emergency department nursing burnout and resilience	Selvittää syyt ensiapuosaston hoitajien työuupumukselle ja luoda strategia lisätä ensiapuosaston hoitajien resilienssiä.	Kirjallisuuskatsaus	Syyt: työaikataulut ja vuorotyö, henkiöstöön kohdistuva väkivalta ja johdon tuen puute. Sietokykyä lisää: itsekuri, optimismi ja tavoitteellinen käytös

Rodriquez-Garcia C, Martquez-Hernandez V, Granados-Gamiz G, Aquilera-Manrique G & Gutierrez-Puertas L. 2020. Espanja.	Magnet hospital attributes in nursing work environment and its relationship to nursing students' clinical learning environment and satisfaction.	Analysoida opiskelijoiden käsitystä magnet-sairaalaista ja harjoittelun jälkeiseen tyytyväisyyteen ja aikomukseen jäädä valmistumisen jälkeen sairaalaan.	Poikkileikkaustutkimus, määrällinen. N=180 sairaanhoidon opiskelijaa	Magneettisairaalassa työympäristö todettiin paremmaksi klinisen oppimisen ympäristöksi ja olivat tyytyväisiä työympäristöön ja oppimisprosessiin. Tämä korreloi suurempana aikomuksena jäädä ko. sairaalaan töihin.
Tiirinki, H., Reisseli, E. & Nuorteva, L. 2021. Suomi	Sairaalapäivystysten nykytila – kuormittuminen, työhyvinvointi, asiakaspalautteet sekä toiminnan kehittäminen.	Muodostaa kokonaiskuva sairaalapäivystysten nykytilasta.	Osa THL:n toteuttamaa kyselytutkimusta. N= 37 sairaalapäivystysten johtajille tai ylilääkäreille	Sairaalapäivystyksessä työskentely jonkin verran tai melko paljon kuormittavaa. Työhyvinvointia tukeva tiedonkulku, avoin johtajuus ja toimintakulttuuri sekä muut työssäjaksamista tukevat toimenpiteet.
Van Osch M, Scarborough K, Crowe S, Wolff A & Reimer-Kirkham S. 2017. Amerikka.	Understanding the factors which promote registered nurses' intent to stay in emergency and critical care areas.	Ymmärtää tekijät, jotka edistävät tehohoidossa ja päivystyksessä pysymistä	Tulkitseva kuvailtava tutkimus, teema-analyysi N= 13 sairaanhoitajaa	Neljä teemaa: Johtajuus, ammattien väliset suhteet, työn sujuvuus ja harjoiteluympäristö. Myös arvostuksen tunne edisti yksikössä pysymistä,
Wei, R., Ji, H., Li, J., & Zhang, Li. 2016. Kiina.	Active Intervention Can Decrease Burnout In Emergency Nurses. Journal of emergency nursing	Arvioida aktiivisen puuttumisen vaikutusta sairaanhoitajien uupumiseen ja suorituskyvyn paranemiseen	Kaksi tutkittavaa ryhmää, kyselylomakkeet. N= 102 sairaanhoitajaa komelta eri ensiapuosastolta.	Kaikilla päivystyksen hoitajilla oli työuupumuksen oireita, toimiva johtajuus, aktiivinen puuttuminen, vähensi merkittävästi emotionaalista uupumusta ja helpottaa työhön liittyvää stressiä
Yaghmaei, S., Raiesdana, N., & Nobahar, M. 2022. Iran.	Novice nurses' experiences from teamwork in the emergency department	Selvittää aloittelevien hoitajien haasteita ja kokemuksia tiimityöskentelystä ensiavussa.	Laadullinen tutkimus, puolistrukturoitu haastattelututkimus N= 11 vastavalmistunutta sairaanhoitajaa ensiapuosastolta.	Erilaisten henkilökohtaisten näkökulmien tehostaminen auttaa aloittelevia sairaanhoitajia käsittelemään epämiellyttäviä tunteita ja kokemuksia sekä tiimin välisiä ristiriitoja.