



Karelia-ammattikorkeakoulu

Bioanalyttikko (AMK)

Sairaanhoitaja (AMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

# Veto- ja pitovoimatekijät haja- asutusalueilla hoitoalan työntekijöiden kuvailemana

Piia Laukkanen

Nina Lauronen

Opinnäytetyö, helmikuu 2025

[www.karelia.fi](http://www.karelia.fi)



OPINNÄYTETYÖ  
Helmikuu 2025  
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
+358 13 260 600 (vaihde)

**Tekijät**

Piia Laukkanen, Nina Lauronen

**Nimeke**

Veto- ja pitovoimatekijät haja-asutusalueilla hoitoalan työntekijöiden kuvailemana

**Toimeksiantaja**

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen rekrytointiyksikkö

**Tiivistelmä**

Työvoimapula ja rekrytointihaasteet hoitoalalla ovat tällä hetkellä maailmanlaajuinen ongelma. Väestön ikääntymisen ja palveluiden tarpeen kasvaessa hoitoalan työntekijöitä tarvitaan koko ajan enemmän. Haaste on hankalampi syrjäseuduilla kuin suuremmissa asutuskeskuksissa, jonne on haastavaa saada hyvin koulutettua ja työhönsä motivoitunutta henkilökuntaa. Työntekijöiden sitouttaminen organisaatioon ja onnistunut rekrytointi on tärkeää, jotta turvallinen, laadukas ja oikea-aikainen hoito pystytään toteuttamaan.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen haja-asutusalueiden työntekijöiden veto- ja pitovoimatekijöitä. Tavoitteena oli saada tietoa haja-asutusalueiden veto- ja pitovoimatekijöistä, joiden avulla pystytään kehittämään rekrytointiprosesseja sekä parantamaan ja kehittämään työntekijöiden sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimus toteutettiin laadullisella menetelmällä ja siinä käytettiin avoimia yksilöhaastatteluja. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Haastattelujen tulokset antavat tämän hetken tietoa veto- ja pitovoimatekijöistä hoitoalalla. Veto- ja pitovoimatekijöinä tunnistettiin esimerkiksi palkkaus ja siihen liittyvät etuudet, riittävät henkilöstöressit, hyvät johtamistaidot sekä toimiva työyhteisö. Kuormittavina tekijöinä havaittiin kiire, yhteisöllisyyden puuttuminen ja puutteelliset työskentelytilat. Kehittämiskohteina ja jatkotutkimusideoina nousivat esiin perehdytyksen yhdenmukaistaminen sekä työhyvinvoinnin ja työn vaihtelevuuden kehittäminen.

Kieli  
suomi

Sivuja 43  
Liitteet 3  
Liitesivumäärä 3

**Asiasanat**

rekrytointi, sitouttaminen, työhyvinvointi, työtyytyväisyys



THESIS  
February 2025  
Master's Programme in Development and  
Management of Health Care and Social Services  
  
Tikkarinne 9  
FI-80200 JOENSUU  
FINLAND  
Tel. +358 13 260 600

Authors  
Piia Laukkanen, Nina Lauronen

Title  
Attraction and Retention Factors in Sparsely Populated Areas as Described by  
Healthcare Workers

Commissioned by  
Wellbeing Services County of North Karelia, Recruitment Department

#### Abstract

Current, labour shortage and recruitment challenges are a worldwide problem in the field of healthcare. As the population ages and the need of healthcare services increases, more healthcare workers are needed. The challenge is more difficult in sparsely populated areas than in larger population centres, where recruiting well-trained and motivated workforce is challenging. Employee engagement to the organization and successful recruitment are essential for providing safe, high quality and timely care.

The purpose of this study was to explore attraction and retention factors among healthcare workers in sparsely populated areas in the Wellbeing Services County of North Karelia. The aim of this study was to obtain information on attraction and retention factors in sparsely populated areas to develop recruitment processes and to improve and develop the factors that contribute to employee engagement. This study was implemented by using qualitative methods and open-ended individual interviews. The material was analysed by using inductive content analysis.

The interview results provide current information about the attraction and retention factors in the field of healthcare. Attraction and retention factors identified were salary and salary-related benefits, adequate staff resources, good management skills and a well-functioning work community. As stress factors were recognized hurry, lack of communality and inadequate work facilities. Standardising employee orientation and developing well-being at work and variation of work emerged as development areas and ideas for further research.

Language  
Finnish

Pages 43  
Appendices 3  
Pages of Appendices 3

Keywords  
recruitment, engagement, well-being at work, job satisfaction

## Sisältö

1	Johdanto .....	5
2	Hoitoalan veto- ja pitovoima.....	6
2.1	Työntekijöiden riittävyyden haasteet.....	6
2.2	Työntekijöiden houkuttelevuuden ja pysyvyyden tekijöitä .....	7
2.3	Magneettisairaala .....	8
3	Organisaatio ja johtaminen .....	10
3.1	Työnantajakuva merkitys ja johtamisen vaikutus sitouttamiseen .....	10
3.2	Työntekijöiden sitouttamisen ja hyvinvoinnin keinoja .....	11
3.3	Perehdytys työssä onnistumiseen .....	12
4	Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys.....	13
5	Tutkimusmenetelmät.....	14
5.1	Laadullinen tutkimus .....	14
5.2	Osallistujien rekrytointi ja aineiston keruu .....	15
5.3	Aineistonanalyysi .....	17
6	Tutkimuksen tulokset .....	20
6.1	Kilpailukykyinen työpaikka, työhyvinvointi ja työn merkityksellisyys...20	
6.2	Positiivinen työnantajakuva, palkitseminen ja sijainnin merkitys .....	20
6.3	Onnistunut esihenkilötyö ja hyvä työyhteisö .....	21
6.4	Mielekäs työnsisältö.....	23
6.5	Oma kokemus tehdystä työstä.....	25
6.6	Työympäristö .....	25
7	Pohdinta.....	26
7.1	Tulosten tarkastelu .....	26
7.2	Luotettavuus ja eettisyys .....	30
7.3	Opinnäytetyön prosessin pohdinta.....	34
8	Johtopäätökset .....	36
8.1	Suosituksset .....	36
8.2	Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusideat .....	38
	Lähteet.....	41

### Liitteet

Liite 1	Saatekirje
Liite 2	Haastattelurunko
Liite 3	Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

## 1 Johdanto

Vetovoimatekijä tarkoittaa asiaa, jota pidetään houkuttelevana, ja jonka vuoksi ollaan valmiita esimerkiksi muuttamaan. Pitovoimatekijä puolestaan tarkoittaa sitouttamista eli asiaa, jonka vuoksi halutaan pysyä tietyssä paikassa. Työn veto- ja pitovoimatekijöitä ovat esimerkiksi työolosuhteet ja työtyytyväisyys. (Björn, Josephson, Wadensten & Rissén 2015.) Keskeiset teemat työntekijöiden veto- ja pitovoiman parantamiseksi ovat onnistunut rekrytointi, osaava työyhteisö, onnistunut yhteistyö ja osallisuus, hyvinvointi, luottamuksen arvoinen ja kunnioittava organisaatio sekä johtajuus (Siun sote 2022).

Hoitoalan työntekijöitä tarvitaan koko ajan enemmän, koska väestö ikääntyy ja palveluiden tarve kasvaa. Työntekijöiden onnistunut rekrytointi ja sitouttaminen organisaatioon on äärimmäisen tärkeää, jotta pystytään takaamaan turvalliset ja laadultaan hyvät terveydenhuollonpalvelut. (Szilvassy & Širok 2022.)

Terveydenhuoltopalvelujen riittävyys tasapuolisesti kaikille on maailmanlaajuinen ongelma. Suurin haaste on saada tarpeeksi hyvin koulutettuja ja motivoituneita työntekijöitä syrjäisimmille seuduille. (World Health Organization 2021.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää hoitoalan työntekijöiden veto- ja pitovoimatekijöitä rekrytointin tukemiseksi Pohjois-Karjalan haja-asutusalueilla. Tavoitteena on saada tietoa rekrytointiprosessin ja työhön sitouttamisen tueksi ja niiden kehittämiseen. Toimeksiantaja Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen rekrytointiyksikkö on tuonut selkeän haasteen esille työntekijäpulasta ja työpaikkojen houkuttelevuuden pulmista. Tutkimus toteutettiin laadullisella menetelmällä ja siinä käytettiin avoimia yksilöhaastatteluita (n=3). Aineiston analyysi toteutettiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

## 2 Hoitoalan veto- ja pitovoima

### 2.1 Työntekijöiden riittävyyden haasteet

Hoitoalan työntekijöiden kysyntä on kasvusuuntainen, johon vaikuttavat väestön ikääntyminen ja sen seurauksena suurentunut terveydenhuollon palveluiden tarve. Työntekijöiden rekrytointi sekä sitouttaminen organisaatioon ovat äärimmäisen tärkeitä terveydenhuollon turvallisen toteutumisen turvaamiseksi, työntekijöiden loppuun palamisen ehkäisemiseksi sekä hyvän laadun ylläpitämiseksi. (Szilvassy & Širok 2022.)

Yksityinen puoli pystyisi tarjoamaan enemmän palveluita, mutta rekrytointihaasteet koskettavat myös heitä (Lehtonen, Saarni, Kinnunen & Kinnunen 2023, 133–134). Yksityisen puolen rooli hoitoalalla on kasvanut viime vuosina ja julkisen puolen rooli on puolestaan pienentynyt (Tevameri 2024). Hyvinvointialueet työnantajina voivat olla houkuttelevia ja heidän työnantajakuvansa voi olla hyvä, mutta työntekijöitä ei silti riitä kaikkiin avoimiin työpaikkoihin. Hoitoalan yleisiä vetovoimatekijöitä on parannettava. Pelkästään palkkauksen nostaminen ei riitä takaamaan riittävää työntekijämäärää hoitoalalle. (Lehtonen ym. 2023, 133–134.)

Organisaatioon sitouttaminen on tärkeää, jotta pystytään välttämään tilanne, jossa työntekijät lähtevät omalta alueelta muualle töihin. Jos työntekijöitä lähtee pois, eikä uusia saada tilalle, jäljelle jäävien työntekijöiden työolot heikentyvät esimerkiksi työmäärän lisääntyessä. Jäljelle jäävät työntekijät uupuvat ja tämä voi johtaa siihen, että hekin irtisanoutuvat. Tämän seurauksena terveysasemia saatetaan joutua sulkemaan. Ratkaisuja työntekijäpulaan ovat esimerkiksi työprosessien kehittäminen ja työssä viihtymiseen panostaminen hyvän johtamisen avulla. (Lehtonen ym. 2023, 133–136.)

## 2.2 Työntekijöiden houkuttelevuuden ja pysyvyyden tekijöitä

Hoitoalan työntekijöiden veto- ja pitovoimatekijöinä eli houkuttelevuus- ja sitouttamistekijöinä pidetään työolosuhteita, työn sisältöä sekä työtyytyväisyyttä. Työoloilla tarkoitetaan organisaation ympäristöä, jotka eivät liity suoranaisesti työntekijöiden työtehtäviin. Työolosuhteet koostuvat organisaatiosta, johtamisesta, työn sisällä vallitsevista ihmissuhteista, palkkauksesta, fyysisestä työympäristöstä ja työvälineistä, organisaation sijainnista sekä työajoista. (Björn ym. 2015.)

Työtehtävän toteuttaminen ja se, millä tavoin työtehtävä suoritetaan, kuuluvat työnsisältöön. Työnsisältöä määritellään termein henkinen ja käytännön työ, autonomia, fyysinen aktiivisuus, työn vaihtuvuus ja työmäärä. Työtyytyväisyyttä arvioidaan selvittämällä, kuinka hyvin työntekijä kokee sopeutuvansa työympäristöön. Työtyytyväisyys liittyy työntekijän kokemaan tarpeeseen, mitä työllä saavutetaan. Työntekijän rooli, työyhteisön hyväksyntä, työn tuomat ärsykkeet ja tulokset sisältyvät työtyytyväisyyden tekijöihin. (Björn ym. 2015.)

Hoitoalan työntekijöiden työoloihin ja työympäristöön olisi tärkeää kiinnittää huomiota, koska ne vaikuttavat suuresti hoitajien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Organisaation koko saattaa vaikuttaa sitoutumiseen. Mitä isompi organisaatio, sitä todennäköisemmin työntekijöiden vaihtuvuus on suurempaa. Vaihtuvuuteen ja sitouttamiseen voi vaikuttaa minkälaisia asiakkaita tai potilaita organisaatiossa hoidetaan. Esimerkiksi paikoissa, jossa hoidetaan aggressiivisia potilaita, esiintyy usein enemmän työuupumusta ja työpaineita. (Aeschbacher & Addor 2018.)

Työoloja heikentävät tekijät, kuten heikko kommunikointi, työpaikkakiusaaminen tai ulkopuolelle jättäminen, lisäävät työntekijöiden halukkuutta lähteä organisaatiosta. Onnistunut tiimityöskentely ja hyvät välit työkaveriihin vahvistavat yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä lisäävät positiivisia tunteita työyhteisössä. Liian korkeat työpaineet ja työn sanelemat vaatimukset lisäävät työntekijän tunnetta työn hallinnan menettämiseen. Henkisen työn kuorma nostavat riskiä työntekijän haluun irtisanoutua. Positiivinen kokemus työstään

sekä tunne osaamisesta ja onnistumisesta lisäävät työtyytyväisyyttä ja organisaatioon sitoutumista. (Björn ym. 2015.)

Vetovoimatekijöitä taloudellisten tekijöiden lisäksi ovat esimerkiksi yhteisöllinen elämä maaseudulla sekä perhe- ja sukulaisuussuhteet. Tärkeänä tekijänä voi olla myös aikaisempi kokemus maaseudulla elämisestä ja arvostus sitä kohtaan. Työskentely maaseudulla voi olla hyvin autonomista eli itsenäistä, jolloin tukiverkostojen tärkeys korostuu. (Tort-Nasarre ym. 2023.)

Merkittäviä pitovoimatekijöitä voivat olla työntekijän halu elää syrjäseudulla sekä kotiseudun merkitys (Tort-Nasarre ym. 2023). Myös puolison työmahdollisuudet, lasten koulutusmahdollisuudet sekä koko perheen harrastusmahdollisuudet ovat tärkeitä pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen koetaan tärkeäksi pitovoimatekijäksi. Sekä työntekijöiden rekrytointiin että sitouttamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat uralla etenemis- ja kouluttautumismahdollisuudet, työskentelytaitojen ylläpitäminen, ammatilliset tukiverkostot sekä johdon tuki. (Mbemba, Gagnon & Hamelin-Brabant 2016.)

### **2.3 Magneettisairaala**

Magneettisairaalamalli on hoitotyön laatujärjestelmä. Magneettisairaala-tunnustuksen voi saada sairaala, joka on hakenut, ja jolle on myönnetty tunnustus erinomaisesta hoitotyöstä ja potilaan hoidon tuloksista. Tunnustus on voimassa neljä vuotta. Tällä hetkellä voimassa olevan mallin mukaan vetovoimatekijöitä ovat muutosta tukeva johtaminen, rakenteellinen voimaantuminen, laadukas ja esimerkillinen ammatillinen toiminta, uusi tieto, innovaatiot ja parannukset sekä tulokset. (The American Nurses Credentialing Center 2025.)

Mallin on kehittänyt yhdysvaltalainen The American Nurses Credentialing Center ANCC. Yhdysvalloissa oli vuonna 1983 suuri sairaanhoitajapula ja sairaaloiden toiminta oli vaarantumassa. Osa sairaaloista onnistui kuitenkin säilyttämään jo olemassa olevat työntekijät sekä rekrytoimaan lisää



työntekijöitä. Näitä sairaaloita alettiin tutkimaan tarkemmin syiden selvittämiseksi. Tutkimuksessa esiin nousseita aiheita ja syitä alettiin kutsumaan vetovoimatekijöiksi. (Torppa 2018.)

Tutkittaessa asiaa on selvinnyt, että magneettisairaaloissa on parempi hoidon laatu, potilasturvallisuus sekä tyytyväinen ja pysyvä työyhteisö, jolloin esimerkiksi potilaskuolleisuus pienenee ja potilastyytyväisyys kasvaa. Näiden lisäksi myös taloudelliset tulokset ovat paremmat, joten taloudellinen investointi hakuprosessiin nähdään kannattavana. Moniammatillinen työympäristö, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työntekijöiden riittävyys, asianmukainen koulutustaso sekä hyvä johtamistyyli ovat olennainen osa sitoutettaessa työntekijöitä. (Torppa 2018.)

Magneettisairaalamallin mukainen toiminta on toimintatapojen näyttöön perustuvaa yhtenäistämistä, hoidon tulosten mittaamista ja toiminnan parantamisen dokumentointia. Magneettisairaalamallin mukainen toiminta lähtee muutoksesta ja se vaatii sekä työntekijöiden että johdon koulutusta ja sitoutumista, sillä ennen kuin magneettisairaalatunnusta voi hakea, täytyy organisaatiolla olla kahden vuoden ajalta näyttöä vaadittavista tuloksista. Magneettisairaala-tunnustuksen saaminen voi viedä useita vuosia, joten se vaatii pitkäjänteistä työskentelyä. (Torppa 2018.)

Magneettisairaalamallia on tutkittu paljon. Vuonna 2024 julkaistussa tutkimuksessa tutkittiin kahta yliopistosairaala Suomessa, jotka pyrkivät saamaan magneettisairaala-tunnustuksen. Tutkimuksessa tarkasteltiin sairaanhoitajien (n=586) kokemuksia hoitotyön työympäristöstä käyttäen apuna hoitotyöindeksiä ja sen suhdetta työtyytyväisyyteen ja ammatilliseen itsenäisyyteen. (Pursio, Kankkunen, Mikkonen & Kvist 2024.)

Tuloksista saatiin selville, että johtamisella, hoitotyöhön osallistumisella, moniammatillisella yhteistyöllä ja organisaation laatustandardeilla on merkitystä sairaanhoitajien ammatilliseen itsenäisyyteen. Työtyytyväisyyteen puolestaan vaikuttivat työntekijöiden ja resurssien riittävyys sekä hyvä johtaminen. Hyvällä

ammattillisella itsenäisyydellä on suuri vaikutus työtyytyväisyyteen. (Pursio ym. 2024.)

### **3 Organisaatio ja johtaminen**

#### **3.1 Työnantajakuvan merkitys ja johtamisen vaikutus sitouttamiseen**

Työnantajakuva eli käsitys organisaatiosta työnantajana syntyy työntekijöiden kokemuksista. Siihen voidaan vaikuttaa myös mainonnan ja markkinoinnin avulla. Hyvä työnantajakuva eli hyvä maine auttaa uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. Se myös sitouttaa jo olemassa olevat työntekijät. Hyvään työnantajakuvaan vaikuttavat hyvä johtaminen ja avoin vuorovaikutus sekä rehellinen viestintä organisaatiossa. Työntekijöiden kokema arvostus organisaatiossa vaikuttaa merkittävästi työnantajakuvan muodostumisessa. (Viitala 2021, 51, 85.)

Hyvätahtoisella johtamisella on positiivinen vaikutus työntekijöiden sitouttamiseen, sekä ystävälliseen ja auttavaan käyttäytymiseen organisaatiossa. Hyvä johtaja nostaa työntekijän psyykkistä hyvinvointia, luovuutta ja vastuullisuutta. (Shen ym. 2023.) Positiivinen johtamistyyli parantaa työyhteisön työtyytyväisyyttä ja pysyvyyttä organisaatiossa. Lisäksi työyhteisöä tukeva ja innoittava johtaminen vähentää henkistä uupumista. Hyvä johtaja kannustaa avoimuuteen ja itsetietoisuuteen, sekä pyrkii lisäämään hyvää työmoraalia organisaatiossa ja käyttäytyy empaattisesti työntekijöitä kohtaan. Empaattinen johtaja ymmärtää ja tunnistaa työntekijöiden kokemia huolia, tarpeita sekä toiveita. Työyhteisö, joka kokee empaattista johtajuutta, luottaa paremmin omiin kykyihinsä ja työskentelee tehokkaammin. (Specchia ym. 2021.)

Terveystieteillä on edelleen hyvin perinteinen johtamistyyli, jossa johtajat johtavat kaukaa eikä henkilöstöllä ole paljon vaikutusmahdollisuuksia. Tämän vuoksi johtajilla ja työntekijöillä saattaa olla hyvin erilaiset odotukset ja

näkemykset, jotka puolestaan voivat aiheuttaa konfliktitilanteita. Vaikka johtaminen olisi yleisellä tasolla hyvää ja toimivaa, se voi vaihdella pienempien yksiköiden välillä aiheuttaen ristiriitoja. (Kanninen, Häggman-Laitila, Tervo-Heikkinen, Hess Jr. & Kvist 2022.)

### **3.2 Työntekijöiden sitouttamisen ja hyvinvoinnin keinoja**

Sitoutumisella tarkoitetaan työntekijän psykologista suhdetta organisaatioon. Mitä vahvempi psykologinen suhde on, sitä suurempi kynnys työntekijällä on irtisanoutua. Psykologiseen suhteeseen vaikuttavat työntekijän kokemus omasta työstä ja työskentelystä. On tärkeää, että työntekijä kokee tekevänsä merkityksellistä työtä ja saa siihen organisaation tuen. Hyvä työskentelyilmapiiri on tärkeä tekijä psykologisessa suhteessa. Hyvä psykologinen suhde auttaa työntekijää innostumaan työstään ja tekemään sen mahdollisimman hyvin. (Viitala 2021, 45–46.)

Sitoutuminen voidaan nähdä myös omaan ammattiin sitoutumisena sekä oman työuran kehittämisenä. Sitoutumiseen vaikuttava tekijä on hyvä vuorovaikutus, joka lähtee liikkeelle jo perehdytyksessä. Työuran edetessä tärkeitä asioita ovat luottamus, rakentava palaute ja mahdollisuus kehittää itseään. Lisäksi sitoutumiseen vaikuttavat hyvät ja turvalliset työskentelyvälineet sekä hyvä työyhteisö. (Eklund 2020, 68.)

Organisaatio, jossa työntekijä voi hyvin, lisää innokkuutta työtehtävään ja sitoutumista organisaatioon. Sitoutunut työntekijä tuntee onnellisuutta ja tyydytystä työstään. Sitoutunut ja hyvinvoiva työntekijä toteuttaa laadukasta palvelua asiakkailleen kustannustehokkaasti ja usein kehittää ammattitaitoaan myös työajan ulkopuolella. Sitoutunut työntekijä kestää työn vaatimia paineita paremmin, mikä on ennaltaehkäisevä tekijä työuupumukseen. Riittävä määrä työntekijöitä on edellytys työhyvinvoinnille ja työntekijän sitouttamiselle organisaatioon. (Szilvassy & Širok 2022.)

Työntekijän osallistaminen työn suunnitteluun kasvattaa työtyytyväisyyttä ja sitoutumista organisaatioon. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työn toteuttamiseksi lisäävät motivaatiota ja tuottavuutta. Lisäksi organisaation tarjoama mahdollisuus saada haastavampia työtehtäviä ja oppia uusia taitoja esimerkiksi kouluttautumalla, lisäävät hyvinvointia ja sitoutumista. (Björn ym. 2015; Sujeong 2023.)

### **3.3 Perehdytys työssä onnistumiseen**

Perehdytys on kaiken työnteon pohja. Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia niitä asioita, joita tarvitaan siihen, että työntekijä pystyy tekemään työnsä laadukkaasti ja turvallisesti. Hyvä perehdytys takaa paremman viihtyvyyden organisaatiossa ja on merkittävä pitovoimatekijä nykyisessä tilanteessa. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Perehdytyksen tulee olla suunnitelmallista, jolloin se on kaikille tasapuolista (Eklund 2020, 37–54). Hyvin suunniteltu perehdytys edesauttaa uuden työntekijän sitouttamisessa eivätkä rekrytointiin laitettut resurssit mene hukkaan. Perehdytyksen alussa olisi tärkeä kertoa työntekijälle mitä hänet on palkattu tekemään, miksi hänet on palkattu ja miten hän pääsee siihen tavoitteeseen, johon työssä tähdätään. (Wallace 2009.) On tärkeää huomioida, että uudelle työntekijälle kerrotaan vain olennaiset asiat työn näkökulmasta, sillä uuden työn oppiminen vie aikaa, eikä kaikkea pysty omaksumaan heti (Eklund 2020, 37–54). Alussa on tärkeää, että työntekijä tuntee olevansa hyväksytty työyhteisön jäseneksi ja hänet otetaan mielellään vastaan (Wallace 2009).

Hyvä perehdytys sulautuu prosessiin, joka koostuu rekrytoinnista, valinnasta ja palkkauksesta. Tämä prosessi on huolellisesti suunniteltu ja se vaatii pitkäjänteisyyttä, mutta palkitsee lopulta sitoutuneella työntekijällä. (Wallace 2009.) Hyvä perehdytys on joustavaa ja ottaa huomioon perehtyjän tarpeet ja taustan. Jokainen työntekijä on erilainen ihmisenä sekä oppijana. Tämä olisi hyvä ottaa huomioon perehtymistapoja ja aikataulua miettiessä. (Eklund 2020, 37–54.)

Perehdytys on työtehtävään opastamista, uusien tietojen ja taitojen omaksumista ja oppimista, sekä organisaation toimintatapoihin tutustumista. Perehdytys on myös uuden työntekijän sopeutumista organisaatioon sekä tutustumista uusiin työkavereihin. Kun uusi työntekijä otetaan ilolla vastaan ja perehdytykseen panostetaan, hän sitoutuu todennäköisemmin työyhteisöön ja organisaatioon. (Eklund 2020, 25, 40.) Hyvä ja huolellinen perehdytys edesauttaa uutta työntekijää pääsemään nopeasti osaksi työyhteisöä ja tuo turvallisuuden tunteen uuden oppimiselle (Työterveyslaitos 2024).

#### **4 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys**

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen hoitoalan työntekijöiden kokemuksia haja-asutusalueen veto- ja pitovoimatekijöistä. Lisäksi tarkoituksena on selvittää työntekijöiltä kehittämissuhteita parantamaan veto- ja pitovoimatekijöitä. Tarkoituksena on kerätä tietoa Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen rekrytointiyksikölle laadullisia tutkimusmenetelmiä käyttäen.

Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa hoitoalan työntekijöiden rekrytointiprosessien kehittämiseen ja edistämiseen sekä sitouttamiseen haja-asutusalueiden veto- ja pitovoimaisuuden näkökulmasta. Tavoitteena ja tehtävänä on, että rekrytointiyksikkö pystyy kehittämään rekrytointiprosessejaan ja parantamaan työntekijöiden sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä saatujen tulosten perusteella. Tulokset raportoidaan rekrytointiyksikölle tutkimuksen valmistuttua.

Tutkimuksen tutkimuskysymys on: Millaisia kokemuksia hoitoalan työntekijöillä on haja-asutusalueen veto- ja pitovoimatekijöistä?

## 5 Tutkimusmenetelmät

### 5.1 Laadullinen tutkimus

Tässä tutkimuksessa käytettiin laadullisia menetelmiä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 161). Aineisto kerättiin avoimilla yksilöhaastatteluilla (Palonen & Kylmä 2022) ja aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä (Elo, Kajula, Kääriäinen & Tohmola 2022).

Laadullinen tutkimus pyrkii selittämään asioita ja ilmiöitä. Laadullisen menetelmän avulla pyritään ymmärtämään ja löytämään uusia tosiasioita tutkittavasta kohteesta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston määrän ei tarvitse olla suuri (Hirsjärvi ym. 2015, 161, 181).

Laadulliseen tutkimukseen liittyy olennaisesti se, että tarkastelun kohteena on ihmisten kokemukset ja näkemykset (Palonen & Kylmä 2022). Laadullisen tutkimuksen avulla pystytään kuvailemaan asioita tutkittavan aiheen näkökulmasta niiden luonnollisessa ympäristössä. Tavoitteena on saada tutkittavasta kohteesta oikeita ja aitoja kokemuksia. (Colorafi & Evans 2016.) Laadullista tutkimusta tehtäessä täytyy olla mahdollisimman neutraali eikä tutkimuksen kulkua saa ohjailla omien näkemystensä mukaan. Tutkimustulokset voivat olla hyvin monikäyttöisiä ja niitä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. (Palonen & Kylmä 2022, 285.)

Laadullisen tutkimuksen analysointimenetelmäksi kannattaa valita menetelmä, jonka avulla pystytään analysoimaan materiaali mahdollisimman selkeästi ja maanläheisesti. Myös johtopäätöksiä tutkimustuloksista pystytään tekemään hyvin maanläheisesti, jolloin ne ovat ymmärrettäviä ja hyödynnettävissä helpommin. On tärkeää välttää tuloksiin vaikuttamista tai manipulointia. (Colorafi & Evans 2016.)

## 5.2 Osallistujien rekrytointi ja aineiston keruu

Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä on joustava ja antaa mahdollisuuden keskustelulle sekä vähentää väärinymmärrysten riskiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84–86). Haastattelu on yleinen aineistonkeruumenetelmä laadullista tutkimusta tehtäessä (Palonen & Kylmä 2022). Haastattelun aikana tutkimuskysymyksiä voidaan tarkentaa ja selittää, jotta saadaan mahdollisimman paljon yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta kohteesta. Tutkimuskysymykset on hyvä lähettää haastateltaville etukäteen, jotta heillä on mahdollisuus miettiä vastauksia ja näin varmistetaan mahdollisimman kattavat vastaukset tutkittavasta kohteesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84–86.)

Avoin haastattelu on usein käytetty aineistonkeruumenetelmä laadullisissa terveystieteitä koskevissa tutkimuksissa. Avoin haastattelu on rakenteeltaan väljä eikä ole sidottu tiukasti tiettyihin teemoihin tai tutkimuskysymyksiin. Tässä aineistonkeruumenetelmässä on tärkeää, että tutkimuskysymykset eivät ohjaa liikaa haastattelun kulkua. Tutkimuskysymyksiä tukena voi olla myös apukysymyksiä, joita ei kerrota haastateltaville etukäteen. (Palonen & Kylmä 2022.)

Haastattelu muistuttaa hyvää vuorovaikutuksellista keskustelutilannetta, jota haastattelijan omat näkökulmat tai mielipiteet eivät ohjaa. On tärkeää, ettei haastattelijalla vaikuta haastateltavan ymmärrykseen tutkittavasta aiheesta ohjailemalla esimerkiksi apukysymysten avulla haastattelun kulkua. Apukysymyksiä tarkoitus on ennemminkin rohkaista kertomaan lisää tai tarkentamaan esimerkkien avulla vastauksia. (Palonen & Kylmä 2022.)

Avoin haastattelu on sopiva aineistonkeruumenetelmä silloin, kun käytettävissä on vähän aikaisempaa tutkimustietoa tutkittavasta aiheesta. Avoin haastattelu antaa myös mahdollisuuden saada monipuolisesti ja syvällisesti haastateltavien omia kokemuksia ja näkemyksiä aiheesta. Näin ollen myös kerätty aineisto voi olla hyvin monimuotoinen. (Palonen & Kylmä 2022.)

Saatekirje (liite 1) tutkimuksen vapaaehtoiseen osallistumiseen lähetettiin toimeksiantajan edustajan toimesta Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen haasteellisten alueiden yksiköiden esihenkilöille, joita oli yhteensä 30. Saatekirjeet lähetettiin terveysasemien, kuntoutussairaaloiden, ikäihmisten kotihoidon ja asumispalveluiden sekä vammaispalveluiden asumisen yksiköiden esihenkilöille ja päälliköille syyskuun alussa vuonna 2024. Esihenkilöt ja päälliköt välittivät saatekirjeen oman yksikkönsä työntekijöille.

Tutkimukseen oli tavoitteena saada kuusi haastateltavaa, mutta haastateltavia ilmoittautui vastausajan päättymiseen mennessä kolme. Vastausaikaa haastatteluun osallistumiseen annettiin yksi kuukausi. Saatekirjeet lähetettiin muistutuksena uudestaan toimeksiantajan edustajan toimesta syyskuun lopussa vuonna 2024. Lisähaastateltavia ei ilmoittautunut tästä huolimatta.

Haastatteluun osallistuvaa pyydettiin ottamaan yhteyttä sähköpostitse tai puhelimitse tutkimuksen tekijöihin haastatteluajan sopimiseksi. Kun tutkimukseen halukas työntekijä otti yhteyttä haastatteluun osallistumisesta, heille lähetettiin samalla suostumuslomake tutkimukseen osallistumisesta (liite 3) sekä ennalta määritetyt haastattelukysymykset, jotta he pystyivät valmistautumaan haastatteluun etukäteen (liite 2). Haastattelurunko rakentui tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimuskysymyksen pohjalta ja siinä hyödynnettiin aiempaa tutkittua tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelurungosta jätettiin pois apukysymykset, joita ei lähetetty haastateltaville etukäteen.

Haastattelukysymykset lähetettiin kaikille tutkimukseen osallistuville sähköpostitse syyskuun lopussa ja haastattelut toteutettiin lokakuun loppupuolella sekä marraskuun alussa vuonna 2024. Haastattelut toteutettiin etäyhteydellä Teams-ohjelman välityksellä. Kaikki tutkimukseen osallistujat valitsivat etähaastattelun lähikontaktin sijaan. Haastateltavia saatiin kahdelta eri paikkakunnalta ja heidän työkokemuksensa vaihtelivat 5–30 vuoden välillä. Haastateltavat työskentelivät vuodeosastolla, vammais- sekä vanhuspuolella. Jokaisessa haastattelussa käytettiin ennalta suunniteltuja apukysymyksiä (liite 2). Jokaiseen haastatteluun oli varattu aikaa yksi tunti ja haastatteluista kertyi litteroitua aineistoa yhteensä 35 sivua.



### 5.3 Aineistonanalyysi

Aineiston analyysi sisälsi kolme eri vaihetta; valmistelu-, analyysi- sekä raportointivaiheen. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällön analyysillä. Induktiivinen sisällönanalyysi tarkoittaa, että aineisto analysoitiin aineiston perusteella eikä sille määritelty etukäteen valmista luokittelupohjaa. Aineistonanalyysin tavoitteena oli esittää tutkimuksessa kerätty materiaali tiivistetyssä ja pelkistetyssä muodossa. (Elo ym. 2022.)

Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys ohjasivat aineiston analyysia. Aineistonanalyysillä pyrittiin saamaan vastaus täsmällisesti laadittuun tutkimuskysymykseen. Tavoitteena oli saada kattavasti tietoa tutkittavasta aiheesta ja hyödyntää sitä käytäntöön. (Elo ym. 2022.)

Tutkimusaineisto ei ollut valmiiksi kirjallisessa muodossa, joten aineiston analyysi alkoi litteroinnilla eli puhtaaksi kirjoittamisella (Elo ym. 2022). Tutkimusaineisto yritettiin ensin litteroida Teams-ohjelman litterointityökalulla, mutta työkalu ei tunnistanut kaikkia sanoja vahvan murteen vuoksi ja aineisto oli epäselvä. Tutkimusaineisto kirjoitettiin puhtaaksi Word-ohjelmaan kuuntelemalla haastattelutallenteet Teams-ohjelmasta. Litteroinnin jälkeen tutkimusaineisto tulostettiin ja alkoi tutkimusaineistoon perehtyminen.

Ensimmäisenä aineistosta poimittiin ilmaisut ja ajatuskokonaisuudet, jotka vastasivat ennalta asetettuun tutkimuskysymykseen. Poimitut lauseet koostuivat useista ajatuskokonaisuuksista, jotka vastasivat tutkimuskysymykseen eri näkökulmista. (Elo ym. 2022.) Analyysivaiheen tavoitteena oli aineiston tiivistäminen luokkien avulla. Aineistosta poimittiin sopivat alkuperäisilmaisut ja ajatuskokonaisuudet ja ne pelkistettiin poistamalla täytesanat pois. (taulukko 1.) Pelkistämässä täytyi olla tarkkana, että aineiston sisältö pysyi muuttamattomana ja kaikki ilmaistut asiat otettiin huomioon aineistonanalyysissä. Aineistoa jäsenneltiin käyttäen värejä ja alleviivauksia.

Tämä auttaa tutkimusaineiston käsittelyssä ja hahmottaa tutkimusaineiston kokonaisuutta (Elo ym. 2022).

Taulukko 1. Esimerkki aineiston pelkistämisestä.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu
Perehdytyksestä on just kuulunu sitä, et ku ei tiää, kun toinen sanoo toista ja toinen toista, että ei ole semmosta niinku selkeätä linjaa.	Perehdytyksestä puuttuu selkeä yhtenäinen linja.
Mut onhan tää tietyl taval kutsumusammatti. Mulla ainakin on semmonen olo, et mä teen tätä työtä niinku asiakkaiden puolesta ja hyvin.	Kutsumusammatti, jossa työtä tehdään asiakkaiden puolesta ja hyvin.
Meijän esihenkilö on hirveän just semmonen kannustaa kouluttautumaan ja antaa mahdollisuuden kouluttautumaan.	Esihenkilö kannustaa ja mahdollistaa kouluttautumaan.
Pitäs olla työkierto, et se mielenkiinto pysyis. Niinku ihmiset laitostuu.	Työkierto pitäisi työntekijän mielenkiinnon yllä. Työntekijät laitostuvat, kun ovat pitkään samassa työpaikassa.

Seuraavaksi pelkistetyistä ilmauksista alettiin etsimään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia, ja niistä muodostettiin alaluokkia. Alaluokista muodostettiin yläluokkia (taulukko 2.).

Taulukko 2. Esimerkki aineiston luokittelusta.

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Hyvämainiseen työpaikkaan hakeudutaan helpommin.	Hoitoalan maine ja julkikuva	Positiivinen työnantajakuva
Asuinkunnassa on edulliset asunnot.	Asuntojen hinnat	Sijainnin merkitys
Työpaikalla on hyvä yhteishenki.	Työpaikalla vallitseva ilmapiiri	Hyvä työyhteisö
Monipuolinen ja laaja työnkuva pitävät virkeänä.	Monipuoliset työtehtävät	Mielekäs työn sisältö

Alaluokat nimettiin lyhyesti ja tarkasti, jotta niihin laitettut ilmaisut kuvasivat sisältöä täsmällisesti. Alaluokkien muodostamisen jälkeen tarkistettiin vielä, että ilmaisut ovat oikean alaluokan alla eli ne kuvasivat alaluokan nimeä. Muodostettuja alaluokkia vertailtiin ja samankaltaiset luokat yhdistettiin yläluokiksi. Yläluokat nimettiin sisältöä kuvaaviksi. (taulukko 3.)

Taulukko 3. Ala- ja yläluokat.

Alaluokka	Yläluokka
Hoitoalan maine Rekrytointi Työpaikan julkikuva	Positiivinen työnantajakuva
Työsuhde-etuudet Peruspalkan suuruus	Palkitsemisen tärkeys
Työmatkan pituus Kunnan järjestämät palvelut Asuntojen hinnat	Sijainnin merkitys
Esihenkilö antama tuki Esihenkilön välittäminen Esihenkilön läsnäolo	Onnistunut esihenkilötyö
Vakituinen henkilökunta Työyhteisön tuki Työpaikalla vallitseva ilmapiiri Käytöstavat Työmoraali	Hyvä työyhteisö
Monipuoliset työtehtävät Itsensä kehittäminen Omaan työnkuvaan ja työaikoihin vaikuttaminen Perehdytyksen toteuttaminen	Mielekäs työn sisältö
Työssä onnistuminen Ammattitilpeys Kutsumusammatti Työtyytyväisyys	Oma kokemus tekemästä työstä
Työskentelytilojen sisäilma Työskentelytilojen koko Työvälineiden määrä	Työympäristö

Luokittelua jatkettiin vielä yhdistämällä samankaltaiset yläluokat pääluokiksi (taulukko 4).

Taulukko 4. Ylä- ja pääluokat.

Yläluokka	Pääluokka
Positiivinen työnantajakuva Palkitsemisen tärkeys Sijainnin merkitys	Kilpailukykyinen työpaikka
Onnistunut esihenkilötyö Hyvä työyhteisö Työympäristö	Työhyvinvointi
Mielekäs työn sisältö	Työn merkityksellisyys

Oma kokemus tekemästä työstä	
------------------------------	--

Kun aineisto oli luokiteltu, palattiin vielä takaisin alkuperäiseen tutkimusaineistoon ja tarkistettiin luokittelupolun loogisuus ja oikeellisuus. Luokittelun tuloksena syntyi tiivis taulukko. (Elo ym. 2022.)

## 6 Tutkimuksen tulokset

### 6.1 Kilpailukykyinen työpaikka, työhyvinvointi ja työn merkityksellisyys

Aineiston analyysi tuotti kolme pääluokkaa, jotka ovat kilpailukykyinen työpaikka, työhyvinvointi ja työn merkityksellisyys. Kilpailukykyinen työpaikka koostuu tutkimuksen tuloksissa positiivisesta työnantajakuvasta, palkitsemisen tärkeydestä ja sijainnin merkityksestä. Työhyvinvointi kuvautuu onnistuneesta esihenkilötyöstä, hyvästä työyhteisöstä ja työympäristöstä. Työpaikan merkityksellisyyteen vaikuttavat tekijät mielekkästä työnsisällöstä ja omasta kokemuksesta tehdystä työstä.

### 6.2 Positiivinen työnantajakuva, palkitseminen ja sijainnin merkitys

Positiivinen työnantajakuva koetaan tärkeänä houkuttelevuuden tekijänä työpaikkaa valitessa. Jos työpaikka on hyvämaineinen, sinne saadaan helpommin työntekijöitä. Työpaikkojen hyvämaineisuus korostuu pienillä paikkakunnilla, sillä ihmiset usein tuntevat toisensa ja sana maineesta leviää nopeasti. Työpaikkojen rekrytoinnin kehittäminen nähdään tarpeellisena työn houkuttelevuuden edistämiseksi. Hoitoalaa pidetään tällä hetkellä huonomaineisena ja alan maineen puhdistamista kaivataan. Somekulttuurilla koetaan olevan myös vaikutusta alan maineeseen. Uutisoinnilla on suora vaikutus hoitoalan julkikuvaan ja saattaa negatiivisesti vaikuttaa alalle pyrkimistä ja jo alalla olevien ajatuksia ammatistaan: *“Ja menneekö ihminen sinne töihin mistä vaan pahaa puhutaan.”*

Palkan rahallinen määrä koetaan koulutukseen nähden hyvänä ja riittävänä, mutta negatiivisena puolena palkka on vastuuseen nähden kuitenkin liian pieni. Palkan määrä nähdään epäoikeudenmukaisena, riippuen työntekijän työtehtävästä ja työnimikkeestä. Monipuolisia työmahdollisuuksia on paljon ja työtilanne on alalla vakaa. Erilaisia työsuhde-etuja kaivataan enemmän sekä työyhteisön yhteiseen tekemiseen halutaan nykyistä enemmän rahallista tukea. Työsuhde-etuksia toivotaan esimerkiksi oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Tämänhetkiset etuudet koetaan riittämättöminä ja tämä vaikuttaa myös kokemukseen työtyytyväisyydestä: *“Palkka on pieni työn vastuuseen ja raskauteen nähden.”*

Työpaikan sijainnilla on merkitystä hoitoalan veto- ja pitovoimaan. Asuinpaikkakunnalta odotetaan löytyvän hyvät peruspalvelut ja kohtuullisen hintaiset asunnot. Työpaikka valitaan riittävän läheltä kotia arjen sujuvuuden edistämiseksi.

*“Väestöö ku on vähemmä, nii on enemmän tilaa hengittää ja on nii halpoja asuntoja.”*

Työmatka ei saa olla liian pitkä, jotta työmatkan pituus koetaan kohtuullisena. Polttoainekuluissa myös säästetään, kun ajomatka ei ole useita kymmeniä kilometrejä työpaikalle ja takaisin kotiin.

### **6.3 Onnistunut esihenkilötyö ja hyvä työyhteisö**

Esihenkilötyö tuodaan esille pääsääntöisesti hyvänä. Esihenkilöt kannustavat kouluttautumaan ja kehittymään sekä siihen järjestetään työntekijän työajalla riittävä aika. Esihenkilöt tiedottavat tulevista koulutuksista, mikä nähdään hyvänä piirteenä esihenkilössä. Esihenkilön tekemät työvuorolistat ovat loogisesti suunniteltuja ja tukevat työntekijän työssäjaksamista. Joustavuutta pidetään vastavuoroisena. Työntekijät ovat valmiita joustamaan tilanteen niin vaatiessa, mutta odottavat, että silloin esihenkilökin joustaa. Esihenkilön osallistumista ja fyysistä läsnäoloa arkityössä pidetään tärkeänä. Se vahvistaa

työyhteisön yhteneväisyyttä ja edistää työhyvinvointia. Esihenkilöt ovat kiinnostuneita työntekijöiden jaksamisesta ja puuttuvat ongelmatilanteisiin.

*“Että ihan täyskymppi hänelle. Ja hirmu tarkkaan aina utelee meidänki kuulumisia ja miten jaksetaan. Ja hänkin hyppää sitten jeesailemaan missä tarvii. Hän hoitaa roolinsa todella hyvin.”*

Esihenkilötyö ja johtaminen koetaan myös paikoin etäisenä, koska esihenkilö ei ole fyysisesti läsnä työpaikalla vaan suurimman osan ajasta etänä tai omassa toimistossaan. Etäisen esihenkilötyön koetaan kasvattavan kynnystä puhua ongelmakohdista esimerkiksi työyhteisöön tai työtehtäviin liittyen. Lisäksi työntekijöillä on tunne, että esihenkilö ei tiedä miten arkityö työyhteisössä sujuu ja kuinka siellä toimitaan, kun hän ei ole paikalla tai esihenkilöä ei näe arkityössä usein. Tätä pidetään huonona piirteenä esihenkilössä.

*“Hän on hirveen etäinen. On siel omas konttoris, ei johda etulinjasta. Mikä on sitten huono piirre mun mielestä. Ei oikein tiedä mitä täällä tapahtuu.”*

Hyvä työyhteisö vaikuttaa työssä viihtyvyyteen ja työssä jaksamiseen positiivisesti. Työyhteisöltä odotetaan tuen saamista ja pyritään toimimaan niin, että toisia autetaan ja hoidetaan työtehtävät yhdessä. Työyhteisössä noudatetaan hyviä käytöstapoja ja työtä tehdään ilolla kiireisistä päivistä huolimatta. Työyhteisössä kuormittavina tekijöinä tuodaan esille paikoin huono työilmapiiri. Vaihteleva työmoraaali ja usein vaihtuva työyhteisö aiheuttavat negatiivista ja kireää ilmapiiriä. Yleinen huono tunnelma tarttuu koko työyhteisöön. Yhteistä tekemistä ei ole työpaikan ulkopuolella työyhteisössä, josta yhteishenki puuttuu.

*“Hirveen kova vaihtuvuus. En tiedä. Ei mikään, hetkittäin ihan hyvä, mutta semmonen iso yhtenäisyys puuttuu.”*

Työyhteisö, jossa kunnioitetaan ja arvostetaan toisia, on hyvä yhtenäinen ilmapiiri. Vapaa-ajalla järjestetään myös yhteistä toimintaa, joka vaikuttaa koko työyhteisön työssäjaksamiseen myönteisesti.

*“Monesti oon sanonu, että voi olla hyvä palkka, mutta raskas työ ja paskat työkaverit, nii ei sitä jaksaa tehdä. Sit ku on pieni palkka ja työ mitä hyvänsä, mutta jos on hyvä porukkahenki, nii sitä jaksaa tehdä. Se on semmone ykkösasia.”*

Työpaikalla keskustellaan avoimesti ja noudatetaan yhteisesti sovittuja pelisääntöjä, joihin kuuluvat hyvien käytöstapojen noudattaminen. Selän takana puhumista vältetään ja työkavereita aina autetaan ja neuvotaan. Jokapäiväinen tervehtiminen kuuluu hyviin käytösmalleihin, joita koko työyhteisö vaalii.

#### **6.4 Mielekäs työnsisältö**

Mielekäs työn sisältö kuvautuu työtahdista, oman työn vaikutusmahdollisuuksista, työn vaihtuvuuden kokemuksesta sekä perehdytyksen toteuttamisesta. Positiiviseen kokemukseen työtahdista vaikuttavat riittävä määrä työntekijöitä ja työn oikeanlainen organisointi. Sijaisia on usein hankala saada syrjäisille paikkakunnille. Tällöin työn organisointi korostuu ja työtehtäviä on tärkeä jakaa tasapuolisesti koko työyhteisön kesken ja työkavereita autetaan, kun omat työtehtävät on tehty.

Työ koetaan paikoin myös fyysisesti raskaana ja jatkuva kiireen tuntu kuormittaa. Kiireestä huolimatta tauot ehditään kuitenkin pääsääntöisesti pitämään. Koetaan, että työntekijöitä on jo nyt liian vähän eikä niitä voida enää vähentää. Liian vähäinen työntekijöiden määrä näyttäytyy liiallisena kuormituksen tunteena työssä ja esimerkiksi asiakkaiden kanssa ei ehditä keskustella vaan aika menee pelkästään fyysisen hoitotyön toteuttamiseen. Pelkoa herättää myös työnkuvan muuttuminen säästötoimenpiteiden paineiden alla.

*“Hoitaja kuormittuu päivän aikana, ei ookku ruoka ja kahvitauot. Päivät menee rutiinilla, ihminen alkaa toimimaan kun kone. Sit ku on vielä väsyne niin yritäppä siinä vielä hymyillä.”*

Omaan työhön pystytään vaikuttamaan esimerkiksi työvuorotoiveilla, joiden koetaan pääsääntöisesti toteutuvan hyvin. Työvuorosuunnittelussa otetaan myös huomioon työntekijän kokonaisvaltainen elämäntilanne ja sitä pyritään

tukemaan työssäjaksamisen ja työtyytyväisyyden näkökulmasta. Oman työn sisältöä pystytään suunnittelemaan ja työn kulkuun voidaan itse vaikuttaa. Koulutusmahdollisuuksia on monipuolisesti tarjolla työssä kehittymiseen ja ammattitaidon ylläpitämiseen. Organisaation sisäisiä koulutuksia koetaan paikoin olevan liian vähän. Koulutuksiin hakeutumisen ja itsensä kehittämisen koetaan olevan myös työntekijästä itsestä kiinni eikä ainoastaan esihenkilön vastuulla.

*“Tavallaan pystyn mennä kertomaan perheasioista, syistä tai otetaan se huomioon työvuoroissa tai toiveissa, niin sitten tavallaan niinku senkin myötä niin joustaa ja sitten myös minä mielelläni jouston sitten tännepäin, kun tarve on.”*

Työn vaihtuvuuden kokemuksesta nousee esille työkierron sekä monipuolisten työtehtävien merkitys hoitoalan veto- ja pitovoimaan. Työn vaihtuvuus koetaan tärkeänä tekijänä työstä innostumiseen ja merkityksellisyyteen sekä työnimuun. Työkierto nähdään myös oman ammatin mielenkiinnon tärkeänä ylläpitäjänä. Työkierto antaisi mahdollisuuden nähdä ja kokea erilaisia työpaikkoja ja työtehtäviä. Työkiertoa kaivataan työnantajan järjestämänä organisaation sisällä: *“Pitäs olla työkierto, et se mielenkiinto pysyis. Niinku ihmiset laitostuu.”*

Työpaikan vaihtoa pohditaan paikoin, koska halutaan vaihtelevuutta työhön. Työpaikan vaihto koetaan alalla helpoksi, koska työmahdollisuuksia on paljon tarjolla. Työntekijät pystyvät työskentelemään monilla eri osa-alueilla sosiaali- ja terveydenhuollossa. Laaja työnkuva ja monipuoliset työtehtävät koetaan tärkeäksi mielen virkeänä pitämisen kannalta. Samassa työpaikassa olemista pitkään ja suppeaa työnkuvaa pidetään passivoittavana tekijänä ja työstä tulee liian rutiininomaista. Työntekijä menettää työnimunsä ja työssä viihtyvyys kärsii.

*“...kyllähä hoitajille on töitä. Jos ei tässä nii on jossakin.”*  
*“...työnkuva on monipuolinen ja laaja, pittää virkeenä.”*

Perehdytys koetaan osassa työpaikoista hyvänä ja toimivana. Työpaikasta löytyy perehdytysuunnitelma, jota noudatetaan uuden työntekijän opettamisessa ja kouluttamisessa. Uusien työntekijöiden perehdytyksestä vastaa kokenut työntekijä ja tämä koetaan hyvänä toimintamallina. Uudet työntekijät otetaan



avoimin mielin vastaan ja kaikki osallistuvat ohjaukseen ja auttamiseen. Paikoin perehdytys koetaan kehittämiskohteena, koska selkeä yhtenäinen linja puuttuu.

*“Se on kyllä kehittämistarpeinen, koska tääl on niin erilaiset ajatukset ja tyylit, että se on ihan kiinni siitä kuka perehdyttää.”*

Uusi työntekijä saattaa saada erilaisia neuvoja ja ohjeita riippuen työntekijästä, joka häntä työpaikalla ohjaa. Huonon perehdytyksen ajatellaan olevan yksi tekijä työntekijöiden suureen vaihtuvuuteen.

## **6.5 Oma kokemus tehdystä työstä**

Oma kokemus tehdystä työstä profiloituu työn tuloksen ja oman roolin kautta. Onnistumisen tunne työssä palkitsee ja kannustaa työssä jaksamiseen. Oman työn tuloksen ja vaikutuksen näkee asiakkaissa ja työyhteisössä. Asiakkaiden hyvinvointi näyttäytyy esimerkiksi kuntoutumisen etenemisen myötä ja tämä antaa intoa jatkaa laadukkaan työn tekemistä. Hoitotyötä pidetään kutsumusammattina. Työtä halutaan tehdä asiakkaiden vuoksi ja työ halutaan toteuttaa hyvin.

*“Onhan tää tietyllä tavalla kutsumusammatti, mulla ainakin on semmoinen olo, että mä teen tätä työtä asiakkaiden puolesta ja hyvin.”*

Ammattiympäristön puuttuminen näkyy työpaikalla heikkona työyhteisön jäsenenä, jonka työn laatu on huonompaa ja innostuminen työn toteuttamisesta puuttuu.

## **6.6 Työympäristö**

Työpaikan fyysinen ympäristö nousi myös yhtenä vaikuttavana tekijänä työn sujuvuuteen ja työssä viihtyvyyteen. Haasteellisena tekijänä työpaikoilla koetaan vanhat tilat, joissa ilmanvaihto on huonoa ja tilat ovat liian ahtaita. Kunnollisia taukokuoneita ei ole ja kohtuullisen kokoiset pukutilat uupuvat

paikoin kokonaan. Varsinkin kesällä työpaikan tiloissa on liian kuuma ja tämä mietityttää myös asiakkaiden viihtyvyyteen.

*“...ilmanvaihto on huono niin eihän sitä, että nyt mitään hometta suoranaisesti olisi, mutta se voi olla, että vaan niin huono ilmanvaihto.”*

Työvälineitä koetaan olevan tarpeeksi, työkoneita lukuun ottamatta. Työpäivän rakenne pakottaa työntekijät raportoimaan päivän tapahtumat tietokoneille samaan aikaan eikä koneita ole kaikille työntekijöille tarpeeksi.

*“Kaikkien pitäis olla yhtäaikaan sinne kirjoittelemassa ja ei oo koneita kaikille. Ne on ne pienet asiat mitkä tökkii.”*

Osa työntekijöistä kokee työn fyysisen ympäristön hyväksi. Työtilat ovat ergonomisia ja työympäristö koetaan viihtyisänä. Työssä käytettäviä välineitä ja tuotteita on tarpeeksi työn turvalliseen ja sujuvaan toteuttamiseen.

## **7 Pohdinta**

### **7.1 Tulosten tarkastelu**

Tutkimuksessa saatiin vastauksia tutkimuskysymykseen eli millaisia kokemuksia hoitoalan työntekijöillä on haja-asutusalueen veto- ja pitovoimatekijöistä. Lisäksi haastatteluissa kysyttiin myös kehittämisehdotuksia alan veto- ja pitovoiman lisäämiseksi. Vastauksista voidaan todeta, että samat aiheet ovat olleet esillä jo aikaisemmissakin tutkimuksissa, mutta niille ei ole pystytty tekemään merkittäviä muutoksia.

Vuonna 2019 tehdyssä selvityksessä sairaanhoitajille (n=497) ja vuonna 2020 tehdyssä selvityksessä lähihoitajille (n=102) selvitettiin heidän näkemyksiään sosiaali- ja terveysalan työoloista ja vetovoimasta. Teemoina selvityksessä olivat perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus. Selvityksessä ilmeni, että melkein puolet koki alan huonosti vetovoimaiseksi, mutta oma työpaikka koettiin hieman houkuttelevampana ja sitä oltiin valmiita suosittelemaan muillekin.

Omaa työtä pidettiin merkityksellisenä ja arvokkaana. (Coco 2019; Coco & Roos 2020.) Aiemmat selvitykset tukivat tämän tutkimuksen tuloksia. Hoitoalan vetovoimaisuus ei ole kohentunut, mutta oma työpaikka nähdään pääsääntöisesti myönteisenä.

Tässä tutkimuksessa nousi esille fyysisen työympäristön ja ergonomian merkitys. Viihtyisä työympäristö vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja työn sujuvaan toteuttamiseen. Tuloksissa ilmeni tyytymättömyyttä työtiloihin, jotka näyttäytyvät ahtaina ja epäkäytännöllisinä sekä vaikeuttavat esimerkiksi potilassiirtojen tekemistä. Yhteiset pukutilat jopa eri sukupuolien kanssa ovat myös aiheuttaneet kiusallisia tilanteita työpaikalla. Samankaltaisia haasteita ilmeni myös sairaanhoitajille suunnatussa tutkimuksessa, jossa työtilojen puutteellisuus ja sisäilmaongelmat koettiin kuormittavina tekijöinä (Coco 2019).

Sairaanhoitajille suunnatussa selvityksessä ilmeni, että merkittävä hoitoalan vetovoimatekijä oli työn vaatavuutta vastaava palkka (Coco & Roos 2020). Tyytymättömyys palkkausta ja palkkaukseen liittyviä etuja kohtaan kävi ilmi myös Helanderin, Roosin ja Suomisen (2019) tekemässä tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin nuorten sairaanhoitajien aikomuksia vaihtaa ammattia. Tässä tutkimuksessa palkkaus ja siihen liittyvät edut nousivat esiin myös tärkeinä veto- ja pitovoimatekijöinä. Työn vastuuseen nähden palkan määrä koettiin pieneenä, mutta sillä tulee toimeen. Parempia työsuhde-etuja kaivattiin oman työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Tässä tutkimuksessa nousi esille toimivan tiimityöskentelyn tärkeys sekä hyvät välit työkavereihin, sekä niiden sitoutumista edistävä vaikutus organisaatioon. Paikoin korostui yhteisöllisyyden puute ja sen heikentävä vaikutus työyhteisöön. Työyhteisön toimivuudella on tärkeä merkitys, kuten Björn ym. (2015) mainitsevat myös tutkimuksessaan. Tutkimuksessa käy ilmi työyhteisön kesken vallitseva huono ilmapiiri, joka aiheutti vaihtelevaa työmoraaalia työntekijöissä. Tämä näkyi vähäisenä toisten auttamisena ja työtehtävien epätasaisessa jakautumisessa. Mbemban ym. (2016) tutkimus tukee tuloksissaan työyhteisön tärkeyttä organisaation pitovoimatekijänä.

Tärkeä vetovoimatekijä selvityksen mukaan ovat kannustava lähiesihenkilö, kiusaamiseen puuttuminen ja lääkeluvallisten hoitajien määrä (Coco & Roos 2020). Tämän tutkimuksen tuloksissa ei tullut esille kiusaamista tai lääkeluvallisten hoitajien määrää. Tämän perusteella voidaan todeta, että työpaikkakiusaamista ei koettu ja lääkeluvat ovat kunnossa työn turvalliseen toteuttamiseen. Lähiesihenkilö oli kiinnostunut työntekijöiden voinnista ja pyrki auttamaan työntekijöitä tarpeen mukaan.

Esihenkilöllä koettiin olevan merkitystä työntekijöiden sitoutumisessa ja positiivisen ilmapiirin luomisessa. Hyvä ja tehokas johtaminen on vetovoiman lisäksi tärkeä pitovoimatekijä. (Coco & Roos 2020.) Sama tuli ilmi myös Specchian ym. (2021) ja Mbemban ym. (2016) tutkimuksessa, joten ilmiö on maailmanlaajuinen. Empaattinen ja kuunteleva johtaja kohottaa työyhteisön työmoraaalia ja sitoutuneisuutta sekä vähentää työntekijöiden henkistä uupumusta. (Specchia ym. 2021). Arvostavalla johtamisella ja työn joustavuudella katsottiin olevan Hyytiäisen, Roosin, Astalan, Harmoisen ja Suomisen (2015) mukaan suuri merkitys tutkittaessa työhön sitoutumista, ammatista lähtemistä, urakehitystä ja joustavuutta.

Tässä tutkimuksessa läsnä oleva ja osallistuva esihenkilö koettiin hyvänä johtajana. Lähiesihenkilöt joustivat, kannustivat ja kuuntelivat työntekijöitä. Työpaikka, jossa koettiin olevan etäinen esihenkilö, ilmeni myös halua vaihtaa työpaikkaa. Tuloksissa tuotiin esille merkityksellisenä asiana esihenkilön kannustaminen ja mahdollistaminen koulutukseen osallistumiseen ja oman ammattiosaamisen ylläpitämiseen. Myös vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koettiin tärkeinä samoin kuin Björn ym. (2014) ja Sujeong (2023) totesivat tutkimuksissaan. Arvostus tuli esille onnistuneen esihenkilötyön sekä oman työn kautta.

Nuorten alle 29-vuotiaiden sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä tarkasteltaessa painottui heidän kokemuksensa muun muassa huonosta, käskyttävästä ja joustamattomasta lähiesihenkilötyöstä sekä perehdytyksen huonosta laadusta. Etenemismahdollisuuksia ei koettu olevan tarpeeksi. (Helander ym. 2019.) Tulokset poikkesivat osittain tämän tutkimuksen tuloksista

ja ovat jyrkempiä, johon saattaa vaikuttaa ikäero. Tässä tutkimuksessa kaikki haastateltavat olivat yli 29-vuotiaita, ja työkokemusta oli kertynyt alalla jo monia vuosia. Samankaltaisuuksia kuitenkin tutkimuksien tuloksissa olivat perehdytyksen kehittämisen tarpeellisuus ja työn vaihtelevuuden kaipaaminen. Paikoin perehdytyksestä puuttui yhtenäinen linja ja työ tuntui liian rutiininomaiselta. Samaan tulokseen päätyi myös Cocon & Roosin (2020) tekemä selvitys, jossa perehdytys koettiin olevan tärkeä pitovoimatekijä. Selvityksessä ilmeni, että perehdytys uuteen työhön kesti yli puolella vastaajista vain alle viikon. Yli puolelle vastaajista oli nimetty perehdytysvaiheessa oma ohjaaja. Perehdytys koettiin lyhyenä myös tässä tutkimuksessa, mutta siitä ei aiheutunut haasteita työn toteuttamiseen.

Tässä tutkimuksessa tuotiin esille työpaikan sijainnin merkitys. Tärkeänä tekijänä työpaikkaa valitessa nostettiin se, että työmatkoihin ei kulu paljon aikaa. Mbemban ym. (2016) tutkimuksessa työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen koettiin myös tärkeänä pitovoimatekijänä. Kotiseudun merkitys sekä perheen ja kodin läheisyys korostuivat tässä tutkimuksessa. Saman ovat todenneet myös Tort-Nasarre ym. (2023) omassa tutkimuksessaan, jossa kävi ilmi, että työntekijän halu elää syrjäseudulla on tärkeä pitovoimatekijä.

Sairaanhoitajille suunnatussa selvityksessä esille nousseita muita vetovoimatekijöitä olivat ammattitaidon kehittäminen, ergonominen työvuorosunnittelu, uralla eteneminen, toimiva sijaispankki ja laajennetut tehtävänkuvat (Coco & Roos 2020). Ammattitaidon kehittäminen, uralla eteneminen ja laajennetut tehtävänkuvat tulivat tässä tutkimuksessa esiin koulutusmahdollisuuksina ja työntekijän vastuualueina. Vastuualueiden saaminen ja toteuttaminen lisäsivät työtyytyväisyyttä sekä erilaisiin koulutuksiin haluttiin osallistua ammattitaidon ylläpitämiseksi. Työvuorosunnittelun toimivuus nähtiin esihenkilötyön onnistumisen lisäävänä tekijänä. Sillä koettiin olevan merkitystä työn ja henkilökohtaisen elämän parempaan yhteensovittamiseen.

Tämän tutkimuksen mukaan kaivattiin monipuolisempaa työnkuvaa, työn vaihtelevuutta ja työkiertoa. Rutiininomainen työ lisäsi halua vaihtaa työpaikkaa. Sijaisia oli vaikea saada ja sijaisten liian suurta käyttöä ei pidetty hyvänä asiana, koska vakituisten työntekijöiden kantama vastuu on suurempi kuin sijaisen. Kuormittavina tekijöinä nousi ilmi myös tässä tutkimuksessa sekä vuosina 2019 ja 2020 tehdyssä selvityksessä kiire (Coco 2019; Coco & Roos 2020). Kiireen tuntu sekä usein vaihtuva työyhteisö lisäsivät henkisen työn kuormaa ja heikensivät työssä jaksamista.

Nuorten sairaanhoitajien keskuudessa koettiin olevan kohtuuttomia työn vaatimuksia. Näitä vaatimuksia olivat esimerkiksi kiire ja fyysisesti raskas työ. Nuoret sairaanhoitajat kokivat, etteivät he aina ehdi pitää taukoja. (Helander ym. 2019.) Kiire nousi esille myös tässä tutkimuksessa, mutta haastateltavien mukaan tauot ehdittiin pitämään. Tauot koettiin liian lyhyinä tai niitä toivottiin enemmän työn kuormittavuuteen nähden. Helanderin ym. (2019) tutkimuksessa työ koettiin tai se näyttäytyi paikoin fyysisesti liian raskaana. Fyysisistä työtehtävistä ei suoriuduttu tai niitä ei kyetty kunnolla toteuttamaan. Tämä näyttäytyi siten, että muu henkilökunta teki raskaampia työtehtäviä enemmän. Tässä tutkimuksessa sairauspoissaoloja liiallisesta työn fyysisyydestä ei tuotu esille, mutta sama ilmiö toistui työtehtävien epätasaisesta jakautumisesta työyhteisön kesken.

Hyytiäisen ym. (2015) mukaan suuret ikäluokat olivat sitoutuneempia työhönsä kuin nuorempien ikäluokkien edustajat. Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että työpaikan vaihtamista harkitsi vanhempi työntekijä. Hän kaipasi työhönsä vaihtelua ja uuden oppimista. Kokemus nuorempien työkavereiden työn imusta korostui tässä tutkimuksessa myönteisesti. Nuoremmat työkaverit koettiin innokkaina ja ahkerina työyhteisön jäseninä.

## **7.2 Luotettavuus ja eettisyys**

Tutkimuksessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan eli TENKin ohjeistusta. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkimus tehdään

rehellisesti, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta noudattaen. Tätä ohjeistusta noudatettiin läpi tutkimuksen tutkimustulosten keräyksestä niiden arviointiin asti. Aikaisempiin tutkimuksiin viitattiin asianmukaisesti ja tutkimuksessa käytettiin luotettavaa lähdemateriaalia. Tutkimuksessa huolehdittiin asianmukaisesta tutkimusluvasta sekä tutkimukseen osallistujien tietosuojasta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.) Tutkimuslupa saatiin kohdeorganisaatiosta eli Siun sotesta. Tähän tutkimukseen osallistujien vastauksia käytettiin anonymisti eikä heitä pysty tunnistamaan tutkimuksen tuloksissa. Tallennetut haastattelut säilytettiin tietokoneella salasanasuojauksen takana ja ne hävitettiin tietoturvallisuutta noudattaen tutkimuksen julkaisun jälkeen.

Opinnäytetyössä käytettiin luotettavaksi arvioituja kansallisia ja kansainvälisiä lähdeaineistoja. Tutkittavasta ilmiöstä pyrittiin saamaan mahdollisimman monipuolinen ja laaja näkemys. Vanhin käytetty lähde on julkaistu vuonna 2003 ja uusin vuonna 2024. Vanhemmat aineistot, joita tässä tutkimuksessa käytettiin, ovat sellaisia, joiden tieto ei ole muuttunut tai uudempia tutkimuksia halutusta aiheesta ei löytynyt.

Tutkimus pyrittiin tekemään luotettavasti. Tutkimuksen kulku osallistujineen kuvattiin mahdollisimman tarkasti ja totuudenmukaisesti alusta loppuun saakka, koska se vaikuttaa kaikkiin luotettavuuden arvioinnin osa-alueisiin. (Hirsjärvi ym. 2015, 231–233.) Tutkimuksessa kerrottiin selkeästi tiedonkeruusta, miksi on päädytty valittuun tutkimusmenetelmään sekä miten aineisto on kerätty ja analysoitu (Hirsjärvi ym. 2015, 261).

Olennainen tieto tutkimuksen kannalta oli tutkimuskohde (Hirsjärvi ym. 2015, 261). Tutkimuksessa on kerrottu paikat missä ja miten haastattelut toteutettiin. Luotettavuuden arvioinnin näkökulmasta tutkimuksessa kuvattiin haastatteluun suunniteltu aika ja ylittyikö se. Häiriötekijöitä tai keskeytyksiä ei ilmennyt haastatteluiden aikana. Haastateltavat eivät olleet perehtyneet heille ennalta lähetettyihin haastattelukysymyksiin tai kysymystä ei ymmärretty tarkoituksen mukaisella tavalla. Tämän vuoksi haastatteluissa ei saatu aikaiseksi niin hyvää avointa keskustelua tutkittavasta ilmiöstä kuin olisi toivottu ja apukysymyksiä jouduttiin käyttämään. (Hirsjärvi ym. 2015, 231–233.)

Tuloksia ja niiden tarkkuutta tarkasteltaessa täytyi olla objektiivinen. Objektiivisuuden tarkastelussa auttoi myös se, että käytetyt menetelmät kuvattiin mahdollisimman tarkasti, jolloin tutkimuksesta saatiin mahdollisimman yksityiskohtainen kuva. Tulosten uskottavuutta tarkasteltaessa mietittiin, olivatko saadut tutkimustulokset järkeviä. (Colorafi & Evans 2016.)

Tutkimuksessa esitettiin loogisesti, selkeästi ja täsmällisesti käytetyt ala-, ylä- ja pääluokat. Näin tutkimuksen lukija ymmärtää analyysin etenemisen. Tutkimukseen on liitetty taulukoita luokittelun etenemisestä luotettavuuden osoittamiseksi. Näin todistetaan, että tutkimustulokset on laadittu aineistonanalyysin perusteella eikä tutkijan oman tulkinnan mukaan. (Elo ym. 2022.)

Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymyksiä oli yksi, joka oli selkeä pohjautuen teoriakirjallisuuteen. Tutkimuskysymykseen saatiin hyödyllisiä vastauksia (Hirsjärvi ym. 2015, 231). Myös haastattelukysymykset pohjautuivat teoriakirjallisuuteen (Colorafi & Evans 2016). Teoriakirjallisuuteen pohjautumisen perusteella voidaan todeta, että tutkimus on validi eli pätevä. Valitun tutkimusmenetelmän avulla saatiin vastauksia haluttuun tutkimuskysymykseen. (Hirsjärvi ym. 2015, 231.)

Yksi laadullisen tutkimusmenetelmän laadunarviointikriteeri on se, kuinka tutkimustuloksia pystytään soveltamaan muissa tutkimuksissa ja kuinka toiset tutkijat voivat hyödyntää saatuja tuloksia (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 36). Tässä tutkimuksessa saadut tulokset olivat suurelta osin samansuuntaisia jo olemassa olevien tutkimustulosten kanssa. Sovellettavuutta tarkasteltaessa voidaan miettiä esimerkiksi myös sitä, miten tutkimukseen osallistujat hyötyvät tutkimustuloksista (Colorafi & Evans 2016). Tämän tutkimuksen tuloksilla voidaan parantaa tutkimukseen osallistuvien työntekijöiden työolosuhteita ja työtyytyväisyyttä esimerkiksi kohentamalla työsuhde-etuuksia sekä rekrytointin ja perehdytyksen onnistumisella Pohjois-Karjalan haja-asutusalueilla.



Sovellettavuutta tarkasteltaessa saadaan hyviä jatkotutkimusideoita (Colorafi & Evans 2016). Tutkimuksen lopussa on esitetty jatkotutkimus- ja kehittämisideoita. Muita kriteereitä sovellettavuuden lisäksi ovat tutkimuksen ja tulosten totuudenmukaisuus sekä neutraalius ja pysyvyys (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 36). Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää myös muilla haja-asutusalueilla.

Luotettavuuden ja uskottavuuden lisäämiseksi tutkimustulosten raportoinnissa on hyvä käyttää aineistosta suoria lainauksia (Elo ym. 2022). Tässä tutkimuksessa lainauksia käytettäessä huolehdittiin tutkimukseen osallistuneen anonymiteetistä. Lisäksi suoria lainauksia käytettäessä huomioitiin, että lainaus vastaa ennalta määritellyyn tutkimuskysymykseen. Tutkimuksen pohdintaosuudessa vertailtiin tutkimuksen tuloksia aiempien tutkimusten tuloksiin.

Laadullisessa tutkimuksessa lopputulokseen voi vaikuttaa tutkijan ymmärrys aiemmasta tutkimustiedosta. Toinen tutkija voi luokitella ja tulkita asioita myös eri tavalla. Tärkeää olisi kuitenkin, että toistettaessa tutkimusta myös alkuperäisen tutkimuksen tekijän havaitsemat asiat ja aiheet tulisivat esille. (Vilka 2005, 159–160.) On tärkeää miettiä mahdollisia virhelähteitä, mistä ne johtuivat ja miten ne vaikuttavat lopputulokseen. Itsearviointia on hyvä tehdä koko tutkimuksen ajan, mikä onnistui ja mitä voisi tehdä toisin. (Hirsjärvi ym. 2015, 231–233.)

Aineiston analyysia tehdessä huomattiin, että aiempi tutkittu tieto vaikutti liikaa ajatuksiin esimerkiksi aineiston luokittelusta ja aineiston kokonaiskuvasta. Luokittelussa ja tulosten raportoinnissa piti palata kokonaan alkupisteeseen ja aloittaa aineiston lukeminen alusta mieltien tarkasti mitä itse aineisto kertoo tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston uudelleen läpikäyminen syvensi ja täsmensi tutkimustuloksia ja laajensi sisällöltään saatuja tuloksia.

Saatekirjeestä pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeä ja kattava. Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja tavoite sekä toimeksiantaja. Saatekirjeessä esiteltiin myös tutkimuksen tekijät, heidän yhteystietonsa ja

tutkimuksen kulku sekä päivämäärä mihin mennessä halukkuus osallistumisesta tulisi ilmoittaa. Saatekirjeessä mainittiin vapaaehtoisuus sekä se, kuinka haastattelut toteutetaan. Tärkeää oli mainita myös anonymiteetti sekä haastatteluaineiston käsittely tutkimuksen valmistuttua. Haastattelut hävitetään tutkimuksen valmistuttua eikä niitä voida käyttää enää uudestaan muuhun tarkoitukseen. Saatekirjeessä kerrotaan myös tulosten raportoinnista.

### **7.3 Opinnäytetyön prosessin pohdinta**

Tavoitteena oli tehdä tutkimussuunnitelma kevään 2024 aikana ja saada tutkimuslupa Pohjois-Karjalan hyvinvointialueelta toukokuun 2024 loppuun mennessä. Tutkimusluvan saanti viivästyi tutkimussuunnitelman täydentämisen ja tarkentamisen takia hieman ja se saatiin lopulta syyskuussa 2024. Opinnäytetyötä päästiin jatkamaan alkuperäisen aikataulusuunnitelman mukaisesti.

Haastateltavat pystyivät valmistautumaan haastatteluun miettimällä kolmea ennalta laadittua haastattelukysymystä, jotka lähetettiin sähköpostitse ennen haastattelua. Silti ennalta laadittuja apukysymyksiä tarvittiin ohjaamaan haastatteluita pysymään oikeassa asiassa ja pääsemään aihealueen syvällisempään pohdintaan. Avoimen haastattelun tarkoitus oli, että haastateltavat pystyisivät kertomaan omin sanoin ajatuksiaan ja kokemuksiaan eivätkä haastattelijoiden kysymykset tai sanomiset ohjaile haastattelua mihinkään tiettyyn suuntaan.

Haastatteluiden lopussa kerrottiin, että haastateltavat voivat ottaa yhteyttä vielä myöhemminkin, jos mieleen tulee jotain lisättävää haastatteluihin.

Yhteydenottoja haastateltavilta ei tullut. Alkuperäisen suunnitelman mukaan tarkoituksena oli analysoida myös ilmeitä, eleitä ja asentoja haastatteluiden aikana. Tästä piilotetun materiaalin analysoinnista luovuttiin opinnäytetyön ohjauksessa lokakuussa 2024, koska opinnäytetyöstä olisi tullut liian laaja sekä se olisi vaatinut jo toiseen erikoisalaan perehtymistä.

Haastattelua ei testattu etukäteen, mutta niin olisi ollut hyvä tehdä kokemuksen ja itsevarmuuden saamiseksi. Litteroinnin yhteydessä tuli esille haastateltavien, mutta myös haastattelijoiden selkeän ulosannin merkitys. Mitä selkeämmin ja lyhyemmin asiat on esitetty, sen helpompaa tulosten litterointi ja analysointi oli. Koska kyseessä oli avoin haastattelu, ei käytössä ollut varsinaisesti esimerkiksi kyselykaavaketta, joka olisi vaatinut testausta. Avoimen haastattelun tarkoituksena oli edetä omalla painollaan, minkä takia sitä ei voinut suunnitella liian tarkasti etukäteen.

Aineiston koko oli suuri, vaikka haastateltavia oli vain kolme. Aineiston työstämiseen meni aikaa ja aineistoa saatiin vähäisestä osallistujamäärästä huolimatta hyvin paljon. Lisää haastateltavia jäätettiin kaipaamaan silti enemmän, koska haastattelut erosivat toisistaan ja heräsi kysymys, olisiko lisähaastattelut tuoneet vielä jotain uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä vai olisiko se alkanut jo toistamaan itseään.

Saatujen tutkimustulosten vertailussa aiempaan tutkittuun tietoon huomattiin, että samojen teemojen kanssa on ollut haasteellista kansainvälisesti monissa eri maissa. Tutkimuksissa ei tullut esille mitään kulttuurillisia eroavaisuuksia vaan koetut veto- ja pitovoimatekijät olivat hyvin samankaltaisia työkokemuksesta, sukupuolesta tai työn kuvasta riippumatta. Yhdessä tutkimuksessa oli käsitelty nuorten hoitoalan työntekijöiden kokemuksia ilmiöstä, ja tulokset poikkesivat hieman muista.

Tutkimuksen koko aihealue on moniulotteinen ja hyvin laaja. Aiheen rajaaminen oli tärkeää muistaa koko tutkimusprosessin ajan, jotta tutkimuskysymykseen saatiin täsmällinen vastaus. Aihe on tärkeä ja vaatii jatkossakin tarkastelua ja lisätutkimuksia, jotta alan kehittymistä edistetään.

## 8 Johtopäätökset

### 8.1 Suositukset

Kehittämisen kohteena tutkimuksen tuloksissa nousi esiin työntekijän hyvinvointi ja siitä huolehtiminen. Työntekijöiden hyvinvointiin varattu rahasumma koko vuodeksi koettiin liian pienenä. Summan suuruus mahdollistaa esimerkiksi vain yhden hierontakerran. Työpaikkaetuuksien rahallista summaa täytyy nostaa, jotta työntekijöillä on parempi mahdollisuus itsestä huolehtimiseen. Kattavat hyvinvointiin liittyvät edut myös houkuttelevat ja kannustavat työntekijöitä huolehtimaan omasta terveydestä, jolla on suora vaikutus työssä jaksamiseen. Tämä vaikuttaa myös positiiviseen työnantajakuvaan, joka on yksi veto- ja pitovoimaisuuden lisäävä tekijä.

Vuorotyössä työskenteleville on hankala järjestää yhteistä toimintaa, koska osa joutuu aina olemaan töissä. Tämä on haastava ja melkein mahdoton järjestää niin, että kaikki pääsevät osallistumaan. Ainoa keino siihen, että kaikki työyhteisön jäsenet pääsevät osallistumaan yhteiseen järjestettyyn toimintaan, on käyttää sijaisia. Työnantajan järjestämä yhteinen tekeminen esimerkiksi kerran vuodessa vahvistaa työyhteisön yhteen kuuluvuuden tunnetta ja edistää työhyvinvointia.

Tutkimuksen tuloksissa yhteisöllisyyden tunne koettiin tärkeänä ja esiin nousi, että joissakin paikoissa se on puutteellista eikä työkavereilta saatu tukea tai apua. Tämä puolestaan aiheutti välinpitämättömyyttä niin, että työntekijä ei ollut itsekkään halukas tarjoamaan apua työkavereilleen. Yhteisöllisyyden puuttumiseen vaikuttaa hyvä ja laadukas esihenkilötyö, joka edistää omalla esimerkillään hyviä käytöstapoja muiden auttamisen, kuuntelemisen ja arjessa mukana olemisen kautta sekä korostaa työntekijöitään käyttäytymään samoin. Yhteisten pelisääntöjen laatiminen yhdessä koko työyhteisön kanssa on tässä avainasemassa, jolloin kaikkien ääni pääsee kuuluviin. Tämä vaikuttaa myös asenteisiin, että kaikki työyhteisön jäsenet ovat yhtä tärkeitä ja arvokkaita.

Työkavereiden kunnioittaminen ja arvostaminen lisäävät työtyytyväisyyttä ja työssä pysymistä, ja sen tietoinen toteuttaminen edistää sen toteutumista.

Palkkaus nousi esiin myös kehittämisideoissa. Keino vaikuttaa tyytymättömyyteen palkkausta kohtaan on työn vaativuuteen ja kuormittavuuteen puuttuminen työn oikeanlaisella organisoinnilla ja työntekijämäärällä. Työn organisointiin täytyy puuttua selvittämällä, miten työtä käytännössä toteutetaan ja onko siellä esimerkiksi prosesseja, jotka hidastavat työtä tai ovat täysin tarpeettomia työn sujuvuuden näkökulmasta. Myös teknologian hyödyntäminen esimerkiksi työkoneilla, sähköisillä työvälineillä sekä tekoälyllä voivat sujuvoittaa ja nopeuttaa työn toteuttamista, jolloin työ koetaan vähemmän kuormittavana. Kuormittavuuden tunnetta lisää myös jatkuva kiire, jolloin aikaa ei jää esimerkiksi keskusteluille asiakkaiden ja työkavereiden kanssa ja työtä suoritetaan liian rutiininomaisesti. Teknologian hyödyntäminen auttaa ajankäyttöön ja työn kuvaa voidaan soveltaa mielekkäämmäksi.

Kuormittavuuden tunne ja jatkuva kiire näyttäytyi johtuvan myös työntekijöiden suuresta vaihtuvuudesta. Vaikka sijaiset tuovat parannusta työntekijäpulaan, heidän käyttönsä koettiin kuormittavana. Paremman työtyytyväisyyden kannalta olisi ehdottoman tärkeää saada vakituinen ja hyvinvoiva työyhteisö, jolloin vastuu jakautuu tasapuolisesti kaikille työyhteisön jäsenille. Vakiintunut työyhteisö vaikuttaa myös työn kehittämiseen ja innovatiiviseen työskentelyotteeseen myönteisesti. Työn sujuvuus korostuu, kun työntekijät tuntevat toisensa.

Ajantasaisia ja ergonomisia työskentelytiloja kaivattiin työssä viihtyvyyden parantamiseksi. Tämä vaatii työnantajan investointia rahallisesti, jotta työtiloja voidaan remontoida tai siirtyä kokonaan uusiin tiloihin. Nykyinen kokemus perehdytyksestä oli, että yhtenäinen linja puuttuu ja sitä nimenomaan kaivattiin. Hyvä ja laadukas perehdyttäminen auttaa työyhteisöissä, joissa vaihtuvuus on suurta ja sijaisia joudutaan käyttämään paljon. Tämä edistää pysyvää työyhteisöä, kun työn toteuttaminen on selkeää ja työntekijän oma kontrollin tunne ja osaaminen vahvistuvat.

Hoitoalan maineen koettiin tarvitsevan kohentamista, jotta alalle saadaan lisää työvoimaa. Työntekijöiden houkuttelemiseksi alalle tuotiin esille positiivisen markkinoinnin lisääminen. Tyytyväisiä ja työstä innostuneita työntekijöitä pitää tuoda esille ja saada heidän äänensä kuuluviin työpaikkojen houkuttelevuuden edistämiseksi. Haja-asutusalueiden työntekijöitä voitaisi käyttää avoimien työpaikkojen rekrytoinnissa esimerkiksi mainoskuvien tai videoiden muodossa sekä laajemmin koko organisaation julkisessa mainonnassa.

Työntekijät arvostivat esihenkilön fyysistä läsnäoloa sekä sitä, että hän on kiinnostunut alaisistaan ja heidän kuulumisistaan. Hyvä esihenkilö osallistui arjen työhön ja pyrki vaikuttamaan työntekijöiden työoloihin. Organisaation sisällä täytyy ottaa tarkasteluun lähiesihenkilöiden työn rakenne ja järjestää työaikaa työntekijöiden kuulemiseen ja läsnä olemiseen. Esihenkilön on tärkeää saada totuudenmukainen kuva siitä, mitä työpaikan sisällä tapahtuu.

Työkierron helpottamista ja sujuvoittamista toivottiin myös. Työkierto sekä monipuoliset työtehtävät auttavat työn mielekkyyden säilyttämisessä, itsensä kehittämisessä ja ammattitaidon ylläpitämisessä. Työtehtävien ja työn vaihtelevuutta täytyy tarkastella yksikkökohtaisesti. Työvuoro voisi koostua esimerkiksi erilaisista työtehtävistä tai työntekijä voisi saada esimerkiksi jatkokouluttautumalla uutta näkökulmaa oman työn toteuttamiseen ja työn mielekkääseen tekemiseen. Koulutuksilla on mahdollista myös saada kokonaan uudenlaisia työtehtäviä. Uudet ja mielekkäät työtehtävät voivat olla merkittävä pitovoimatekijä.

## **8.2 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusideat**

Työntekijöiden saatavuuden haasteellisuus haja-asutusalueilla koskettaa hoitoalan työnantajia maailmanlaajuisesti, joten tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää kaikkialla missä hoitotyötä toteutetaan. Saadut tulokset antavat viitekehyksen siitä, mitkä ovat tämän hetken veto- ja pitovoimatekijöitä hoitoalalla ja kuinka niitä voidaan parantaa ja kehittää. Tutkimuksen toimeksiantaja voi hyödyntää saatuja tuloksia rekrytointiprosessin kehittämiseen

työntekijöiden houkuttelemiseksi avoimiin työpaikkoihin. Kehittämällä veto- ja pitovoimatekijöitä uusien työntekijöiden saatavuus ja nykyisten työntekijöiden työtyytyväisyys paranee.

Kehittämiskohteina tutkimuksen tuloksista nousivat perehdytyksen laatuun ja työhyvinvointiin puuttuminen sekä työn vaihtelevuuden parempi toteutuminen. Laadukkaan ja systemaattisen perehdytysuunnitelman laatiminen ja noudattaminen yksikkökohtaisesti takaisi hyvän perehdytyksen. Kehittämissideana havaittiin myös työhyvinvointiin puuttuminen ja sen kehittäminen.

Työyhteisöstä puuttuu paikoin yhteisöllisyys, yhteen hiileen puhaltaminen sekä esihenkilön läsnäolo. Työhyvinvointia ja sen edistämistä olisi tärkeä tutkia enemmän kartoittamalla työntekijöiden mielipiteitä siitä, kuinka työhyvinvointia voisi parantaa. Jatkotutkimusaiheena työhyvinvointiin liittyen voisi olla työntekijöiden motivoiminen itsensä kehittämisen kautta, jossa on tärkeässä roolissa esihenkilön esimerkki, tuki ja kouluttaminen. Tutkimuksen aiheena voisi olla esimerkiksi työn imun lisääminen hyvän esihenkilötyön avulla. Lisäksi työhyvinvoinnin tutkimusaiheena voisi tarkastella ilmiötä, kuinka oma tai työkaverin käytöstavat vaikuttavat työyhteisöön.

Työn vaihtelevuutta kaivattiin enemmän. Jatkossa voisi tehdä työkiertoon liittyvän mallin tai ehdotuksen, kuinka sitä voisi lähteä kehittämään eteenpäin ja mahdollistaa se helpommin työntekijöille ilman, että työsuhdetta tarvitsisi kokonaan lopettaa ja lähteä eri työnantajalle töihin. Jatkossa voitaisiin selvittää, mitä koulutuksia on tarjolla ja millaisia koulutuksia toivotaan lisää, jotta työtehtävät ja osaaminen laajenevat sekä työn mielekkyys lisääntyy. Myös kokonaan uusia tehtävänkuvia ja uutta toimintaa työpaikassa voisi edistää lisäkouluttamalla työntekijöitä ja saada työpaikasta kilpailukykyisempi.

Kiinnostavana näkökulmana tarkasteltaessa aikaisempia tutkimustuloksia esille nousee työntekijöiden ikä ja iän merkitys siihen, kuinka työ ja siihen liittyvät tekijät koetaan. Tätä näkökulmaa voisi tutkia, koska uusia ja nuoria työntekijöitä

tarvitaan sosiaali- ja terveydenhoitoalalle. Tutkimusaiheena voisi olla iän merkitys ammattiympäristön.



## Lähteet

- Aeschbacher, R. & Addor, V. 2018. Institutional effect on nurses' working conditions: a multi-group comparison of public and private non-profit and for-profit healthcare employers in Switzerland. *Human Resources for Health* 16 (58). 1 - 10. <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0324-6>. 27.1.2025.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Osuuskunta vastapaino.
- Björn, C., Josephson, M., Wadensten, B. & Rissén, D. 2015. Prominent attractive qualities of nurses' work in operating room departments: A questionnaire study. *WORK*, 52(4), 877-889. <https://doi.org/10.3233/WOR-152135>. 27.3.2025.
- Carini, E., Cozzolino, R., Damiani, G., Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Chen, Y., He, X., Jin, Q., Shen, Y., Shen, X. & Wang, Y. 2023. The associations between benevolent leadership, affective commitment, work engagement and helping behavior of nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing* 22, 1–11. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01581-6>. 27.3.2024.
- Coco, K. 2019. Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa. *Tehyn julkaisusarja B: 1/19*. <https://urly.fi/3JID>. 22.1.2025.
- Coco, K. & Roos, M. 2020. Sosiaali- ja terveystieteen työolot ja vetovoima. *Tehyn julkaisusarja B: 2/20*. <https://urly.fi/3DU8>. 22.1.2025.
- Colorafi, K. & Evans, B. 2016. Qualitative Descriptive Methods in Health Science Research. *HHS Public Access. HERD*. 9 (4), 16 - 25.
- Eklund, A. 2020. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Vantaa: Grano Oy.
- Elo, S., Kajula, O., Kääriäinen, M. & Tohmola, A. 2022. Laadullisen sisällön analyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987/78028>. 27.3.2024.
- Helander, M., Roos, M. & Suominen, T. 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. *Hoitotiede* 31 (3), 180–190.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2019. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. *Gaudeamus*.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2015. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hyytiäinen, K., Roos, M., Astala, L., Harmoinen, M. & Suominen, T. 2015. Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen, urakehitys ja joustavuus kehitysvammahuollossa: yhteys arvostavaan johtamiseen. *Hoitotiede* 27 (3), 212–224.
- Kanninen, T., Häggman-Laitila, A., Tervo-Heikkinen, T., Hess Jr., R.G. & Kvist, T. 2022. Professional governance in Finnish nursing - measured by the Index of Professional Nursing Governance. *Scand J Caring Sci*. 36, 245 - 254. [doi/epdf/10.1111/scs.12983](https://doi.org/10.1111/scs.12983). 2.2.2025.
- Kuula, A. 2015. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen,

- S. & Nikkonen, M. (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö, 21–43.
- Lehtonen, O-P., Saarni, S, Kinnunen, J. & Kinnunen, M. 2023. Johtaminen hyvinvointialueella. Helsinki: Alma Talent.
- Mbemba, G., Gagnon, M-P. & Hamelin-Brabant, L. 2016. Factors Influencing Recruitment and Retention of Healthcare Workers in Rural and Remote Areas in Developed and Developing Countries: An Overview. *Journal of Public Health in Africa* 7(565), 61-66. doi: 10.4081/jphia.2016.565. 18.1.2025.
- Palonen, M. & Kylmä, J. 2022. Avoin haastattelu ja teemahaastattelu aineistonkeruumenetelminä laadullisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* 2022, 34 (4), 281–294.
- Pursio, K., Kankkunen, P., Mikkonen, S. & Kvist, T. 2024. Organizational characteristics of nursing practise environments related to registered nurses' professional autonomy and job satisfaction in two Finnish Magnet-aspiring hospitals: structural equation modeling study. *BMC Nursing* 23 (100), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01772-9>. 2.2.2025.
- Shen, X., Shen, T., Chen, Y., Wang, Y., He, X., Lv, X. & Jin, Q. 2023. The associations between benevolent leadership, affective commitment, work engagement and helping behavior of nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing* 22 (407). <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01581-6>. 14.2.2025.
- Siun sote. 2022. Veto- ja pitovoiman edistäminen Siun sotessa 2021-2022. <https://dynastyjulkaisu.pohjoiskarjala.net/siunsote/kokous/2022361-7-103126.PDF> . 14.2.2025.
- Specchia, M., Cozzolino, R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C. Ricciardi, W. & Damiani, G., 2021. Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18 (4), 1552. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>. 24.3.2025.
- Sujeong, H. 2023. Nurses' job crafting, work engagement, and well-being: a path analysis. *BMC Nursing*. 22, 405. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01573-6>. 24.3.2025.
- Szilvassy, P. & Širok, K. 2022. Importance of work engagement in primary healthcare. *BMC Health Services Research*. 22, 1044. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-022-08402-7>. 24.3.2025.
- Tevameri, T. 2024. Sote-palveluala - Työelämän sekä yksityisen sektorin viimeaikaiset kehityssuunnat. Työ- ja elinkeinoministeriön toimialaraportit 2024 (2). <https://urly.fi/3Kp8>. 8.2.2025.
- The American Nurses Credentialing Center. 2025. Magnet Recognition Program. <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/>. 2.2.2025.
- Torppa, K. 2018. Matkalla kohti magneettisairaala – miksi ja miten? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 164 (3).
- Tort-Nasarre, G., Vidal-Alaball, J, Figols Pedrosa, M.J., Vazquez Abanades, L., Forcada Arcarons, A. & Deniel Rosanas, J. 2023. Factors associated with the attraction and retention of family and community medicine

- and nursing residents in rural settings: a qualitative study. *BMC Medical Education* 23 (662). <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04650-1>. 18.1.2025.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>. 27.3.2024.
- Työturvallisuuskeskus. 2024. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>. 24.3.2024.
- Työterveyslaitos. 2024. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. <https://urly.fi/3tmS>. 24.3.2024.
- Viitala, R. 2021. *Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit*. Helsinki: Edita.
- Vilka, H. 2005. *Tutki ja kehitä*. Helsinki: Tammi.
- Wallace, K. 2009. Creating an Effective New Employee Orientation Program. *Library Leadership and Management* 23 (4). <https://urly.fi/3KoX>. 8.2.2025.
- World Health Organization. 2021. WHO guideline on health workforce development, attraction, recruitment and retention in rural and remote areas. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/341139/9789240024229-eng.pdf?sequence=1>. 1.2.2025.

## Saatekirje

Olet saanut tämän kirjeen esihenkilösi kautta ja toivotamme sinut tervetulleeksi mukaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen hoitohenkilökunnan veto- ja pitovoimatekijöitä tiedossamme olevilta haastealueilta haja-asutusalueilla. Saaduilla tuloksilla on tavoite parantaa organisaatiosi houkuttelevuutta uusille työntekijöille.

Olemme sosiaali- ja terveystieteiden työntekijöitä ja suoritamme YAMK-opintoja Karelia Ammattikorkeakoulussa. Laadimme tutkimusta alueesi rekrytointin kehittämiseksi ja tarvitsemme alueellasi työskenteleviä hoitotyön työntekijöitä osallistumaan kasvokkain tai vaihtoehtoisesti Teamsin välityksellä toteutuvaan haastatteluun lokakuun loppupuolella/marraskuun aikana 2024. Ilmoittautuminen halukkuudestasi osallistua haastatteluunne toivotaan tapahtuvan 30.09.2024 mennessä.

Osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja tapahtuu työajalla. Emme julkaise nimiä tai saatuja tuloksia niin, että siitä voisi tunnistaa haastatteluun osallistuvan henkilön. Saat haastattelurungon ennakkoon, jotta voit perehtyä niihin rauhassa. Haastatteluun on varattu aikaa yksi tunti. Tutkimusmenetelmänä on avoin haastattelu, jolloin haastattelu etenee keskustelun avulla eteenpäin, eikä varsinaisia haastattelukysymyksiä ole kuin muutama.

Haastattelu nauhoitetaan ja nauhoitteet hävitetään, kun materiaali on talletettu kirjalliseen muotoon. Aineistot säilytetään salasanalla suojattuna ja niihin pääsy on ainoastaan tutkimuksen tekijöillä. Aineisto hävitetään tutkimuksen valmistumisen ja julkaisun jälkeen. Tutkimustulokset raportoidaan opinnäytetyön raportissa sekä raportista laaditaan yhteenveto tai artikkeli, jonka tulokset lähetetään sähköpostitse toimeksiantajalle sekä tutkimukseen osallistuville henkilöille raportin valmistuttua.

Halukkuudestasi osallistua tutkimukseen tai jos sinulle heräsi kysyttävää, ota yhteyttä [piia.laukkanen@edu.karelia.fi](mailto:piia.laukkanen@edu.karelia.fi) tai [nina.lauronen@edu.karelia.fi](mailto:nina.lauronen@edu.karelia.fi).

Ystävällisin terveisin

Piia Laukkanen, Bioanalyytikko, YAMK opiskelija, Karelia AMK

Nina Lauronen, Sairaanhoitaja, YAMK opiskelija, Karelia AMK

Opinnäytetyön ohjaaja

Elina Turunen, TtT

Yliopettaja, Karelia AMK

**Haastattelurunko ja apukysymykset**

-Taustatiedot:

-Koulutustausta?

-Toimintayksikkö?

-Kuinka kauan olet työskennellyt kyseisessä yksikössä?

-Kuinka kauan olet toiminut ammatissasi?

**Mitkä ovat työsi houkuttelevuuden tekijöitä (vetovoima)?**

**Apukysymyksiä/teemoja:**

*Kuinka paljon palkkaus vaikuttaa työn houkuttelevuuteen?*

*Onko sijainnilla merkitystä työpaikkaa valitessa?*

*Kuinka suuri merkitys työnantajakuvalla on houkuttelevuutta mietittäessä?*

*Kuinka tärkeitä työtilat ovat jokapäiväisessä työssäsi?*

*Onko tärkeää pystyä vaikuttamaan työtehtäviin?*

*Vaikuttaako rekrytointiprosessi työn houkuttelevuuteen?*

**Mitkä ovat työhösi sitouttamisen tekijöitä (pitovoima)?**

**Apukysymyksiä/teemoja:**

*Kuinka suuri merkitys sitouttamista mietittäessä on organisaatiolla ja esihenkilötyöllä?*

*Onko perehdytys tärkeä pitovoimatekijä?*

*Kuinka suuri merkitys on lisäkoulutusmahdollisuuksilla?*

*Kuinka tärkeäksi koet uralla etenemisen?*

*Mitä sinulle merkitsee hyvä työilmapiiri ja työkaverit?*

*Onko teidän yksikössä otettu esille työhyvinvointi ja sitä edistävät asiat?*

Mitkä tekijät parantaisivat työsi houkuttelevuutta ja sitoutumista?

**Suostumus tutkimukseen osallistumisesta**

Opinnäytetyön nimi: Hoitoalan veto- ja pitovoimatekijät Pohjois-Karjalan haja-asutusalueilla

Opinnäytetyön tekijät: Piia Laukkanen, Nina Lauronen

Kuvaus opinnäytetyöstä:

Tutkimuksen aiheena on selvittää hoitoalan henkilöstön veto- ja pitovoimatekijöitä rekrytoinnin tukemiseksi Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen haja-asutusalueilla. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla hoitohenkilökunnan kokemuksia haja-asutusalueen veto- ja pitovoimatekijöistä ja tavoitteena on tuottaa tietoa hoitohenkilökunnan rekrytointiprosessien kehittämiseen haja-asutusalueiden veto- ja pitovoimaisuuden näkökulmasta toimeksiantajalle eli Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen Siun soten rekrytointiyksikölle.

Tutkimuksen aineisto kerätään avointa haastattelua käyttäen. Haastatteluun tavoitellaan kuutta hoitoalan työntekijää, jotka työskentelevät Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen haja-asutusalueilla. Tutkimuksen tulokset julkaistaan Theseuksessa sekä tuloksista laaditaan raportti tai artikkeli, joka lähetetään tutkimukseen osallistuville henkilöille sähköpostitse.

Ymmärrän yllä mainitun opinnäytetyön tarkoituksen ja siinä käytettävät menetelmät. Olen tietoinen siitä, että osallistumiseni on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia ja minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen opinnäytetyöhön. Olen tutustunut tämän lomakkeen liitteenä olevaan tietosuojaselosteeseen.

Annan suostumukseni henkilötietojeni käyttöön tässä tutkimuksessa. Henkilöllisyyteni jää vain opinnäytetyön tekijöiden tietoon. Aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Annan suostumukseni siihen, että minua haastatellaan ja havainnoidaan sekä antamani tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin. Voin halutessani keskeyttää tai peruuttaa tutkimukseen osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistä tai peruuttamista.

Päiväys

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys