

Raisa Voutilainen

# Hoitajan ammatillisen osaamisen kehittämisen merkitys työhön sitoutumiseen

Kirjallisuuskatsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoidaja (AMK)

Hoitotyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö

22.4.2014

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Raisa Voutilainen Hoitajan ammatillisen osaamisen kehittämisen merkitys työhön sitoutumiseen 17 sivua + 3 liitettä 22.4.2014
Tutkinto	Sairaanhoidtaja (AMK)
Koulutusohjelma	Hoitotyön koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Hoitotyö
Ohjaajat	Lehtori Anu Leppänen Lehtori Maarit Kärkkäinen
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata kirjallisuuskatsauksen avulla hoitajan ammatillisen osaamisen kehittämisen merkitystä työhön ja työnantajaan sitoutumiseen. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää hoitotyöntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisessä ja tukemisessa sekä koulutusten sisällön ja toteutustavan suunnittelussa ja edistää tätä kautta hoitoalan henkilöstön työhyvinvointia. Opinnäytetyö on osa Metropolia ammattikorkeakoulun näyttöön perustuvan osaamisen kehittämiseen tähtäävää projektia.</p> <p>Tähän kirjallisuuskatsauksena toteutettuun opinnäytetyöhön valikoitui mukaan viisi artikkelia ja yksi väitöskirja. Aineisto kerättiin hoitotieteellisistä tietokannoista ja se analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Artikkeleista kävi ilmi, että ammatilliset kehittymismahdollisuudet lisäsivät hoitajien työhön ja työpaikkaan sitoutumista, mutta hoitajat saattoivat myös kokea jatkuvan kouluttautumisen kuormittavana tekijänä. Ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin liittyvinä sitoutumista lisäävinä tekijöinä mainittiin mm. käytännön taitojen kehittäminen ja mentorointi sekä se, että hoitaja kokee voivansa kehittyä työssään. Työnantajilta toivottiin joustavia ja monipuolisia kouluttautumismahdollisuuksia. Yhdessä tutkimuksessa ammatilliset kehittymismahdollisuudet eivät nousseet kaikkein merkityksellisimmäksi työhön tai työpaikkaan sitoutumista edistäväksi tekijäksi.</p>	
Avainsanat	ammatillinen kehittyminen, lisäkoulutus, työhön sitoutuminen, työpaikkaan sitoutuminen

Author Title Number of Pages Date	Raisa Voutilainen The Influence of Nurse´s Professional Development on Work Commitment 17 pages + 3 appendices 22 April 2014
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Nursing and Health Care
Specialisation option	Nursing
Instructors	Anu Leppänen, Senior Lecturer Maarit Kärkkäinen, Senior Lecturer
<p>The purpose of this study was to describe the influence of nurses' professional development on their commitment to work and organization. The results can be used when improving and supporting nurses' professional skills, designing the content and implementation of professional education and thereby promote nurses' well-being at work. This study is a part of Metropolia University of Applied Sciences' project which aims to develop evidence-based practices in nursing.</p> <p>Five research articles and one doctoral dissertation were analyzed by using the methods of systematic literature review. The material was collected by using healthcare databases such as Cinahl and Medic.</p> <p>The studies show that opportunity for professional development will increase nurses' organizational and work commitment but continual studying could also be a source of stress. Opportunities for clinical skill development, giving and receiving mentoring and the perceived development were factors influencing nurses' commitment to nursing and organization. Nurses wanted employers to offer flexible learning opportunities and a large variety of courses. However, in none of the studies professional development opportunities turned out to be the most significant factor of work commitment.</p>	
Keywords	professional development, work commitment, organizational commitment, continual studying

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhön sitoutuminen ja siihen vaikuttavia tekijöitä	1
2.1	Työhön sitoutuminen	1
2.2	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	2
2.3	Ammatillisen osaamisen kehittäminen	3
2.4	Työnantajan tarjoamia keinoja ammatillisen osaamisen kehittämiseen	4
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	5
4	Tutkimusmenetelmät	6
4.1	Kirjallisuuskatsaus	6
4.2	Aineiston keruu ja valintakriteerit	7
4.3	Sisällönanalyysi	7
5	Opinnäytetyön tulokset	9
5.1	Työhön ja työpaikkaan sitoutumista edistävät ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin liittyvät tekijät	9
5.1.1	Lisäkoulutukseen liittyvät tekijät	9
5.1.2	Työn äärellä tapahtuva perehdytys	9
5.1.3	Työoloihin liittyvät tekijät	10
5.2	Työhön ja työpaikkaan sitoutumista estävät ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin liittyvät tekijät	10
5.2.1	Kouluttautuminen kuormittavana tekijänä	10
5.2.2	Kehittymismahdollisuuksien vähäisyys sitoutumista heikentävänä tekijänä	11
6	Pohdinta	11
6.1	Opinnäytetyön tulosten pohdintaa	11
6.2	Luotettavuuden tarkastelu	13
6.3	Eettisyyden pohdintaa	14
6.4	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotus	14
	Lähteet	15

## Liitteet

Liite 1. Tiedonhaun taulukointi

Liite 2. Analyysissä käytetyt tutkimukset

Liite 3. Analyysin alkuperäisilmaisut ja pelkistykset

## 1 Johdanto

Hoitajien sitoutuminen työhönsä vaikuttaa olevan melko heikkoa: Kahdessatoista Euroopan maassa toteutetun kyselyn mukaan 49 % suomalaisista sairaalassa työskentelevistä hoitajista harkitsi työpaikan vaihtoa ja 10 % alan vaihtoa. (Heinen ym. 2013: 177.) Erityisen huolestuttavaksi on nostettu nuorten, alle 30-vuotiaiden sairaanhoitajien halu lähteä hoitoalalta: yli kolmannes nuorista sairaanhoitajista vastasi harkitsevansa työpaikan vaihtoa vähintään kuukausittain ja neljännes alan vaihtoa. (Flinkman ym. 2008.) Työhyvinvointi on useassa tutkimuksessa nostettu merkittäväksi tekijäksi hoitajan ammattiin ja työpaikkaan sitoutumisen kannalta ja ajantasainen ammattitaito ja sen kehittäminen ovat yksi työhyvinvoinnin osa-alue (Hahtela – Mäkipää 2011: 162).

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata hoitajan ammatillisen osaamisen kehittämisen merkitystä ammattiin ja työpaikkaan sitoutumiseen. Tavoitteena on lisätä työnantajan tietoisuutta hoitohenkilökunnan ammatillisen kehittymisen tarpeista, lisätä motivaatiota koulutusten järjestämiseen ja edistää tätä kautta hoitoalan henkilöstön työhyvinvointia.

Opinnäytetyö on toteutettu sovellettuna kirjallisuuskatsauksena ja se on osa Metropolia ammattikorkeakoulun näyttöön perustuvan osaamisen kehittämiseen tähtäävää projektia, jonka tarkoituksena on kehittää asiakaslähtöisiä ja turvallisuutta edistäviä toimintakäytänteitä ja -malleja työelämään.

## 2 Työhön sitoutuminen ja siihen vaikuttavia tekijöitä

### 2.1 Työhön sitoutuminen

Työhön sitoutumisella tarkoitetaan tekijöitä, joiden avulla työntekijä saadaan työskentelemään organisaatiossa useiden vuosien ajan. Työpaikkaansa sitoutuneet työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä ja he kokevat vähemmän stressiä ja työuupumusta kuin heikommin sitoutuneet työtoverinsa. (Surakka 2009: 63.) Surakan mukaan

”sitoutumisen ajatellaan vaikuttavan työntekijän käyttäytymiseen, työsuoritukseen, osallistumiseen työyhteisössä ja organisaatiossa pysymiseen. Sitoutumista luonnehtii usko organisaation tavoitteisiin ja arvoihin sekä halu ponnistella organisaation hyväksi.”

Työhön sitoutumiseen vaikuttaa myös päätöksenteon menettelytapojen ja esimiestoiminnan oikeudenmukaisuus (Kauppinen ym. 2013: 61, 214) sekä sukupuolten välinen tasa-arvo palkkauksessa, työtehtävien jaossa ja mahdollisuuksissa kehittyä työssä. (Kauppinen ym. 2010: 90).

Sosiaali- ja terveysalan työoloja kartoittavassa kyselyssä hieman yli puolet vastanneista valitsi työilmapiirin ja työn sisällön tärkeimmiksi sitoutumiseen ja työpaikan valintaan liittyviksi tekijöiksi. Seuraavaksi tärkeimpiä tekijöitä olivat työsuhteen vakaus ja jatkuvuus (45 %) sekä palkkaus (39 %). Ammatillista kehittymistä kuvaavina tekijöinä mukana oli mahdollisuudet laadukkaaseen työhön (26 %), ammatillinen työssä kehittyminen (19 %) sekä kouluttautumismahdollisuudet (8 %). Tutkimuksessa ei ollut havaittavissa dramaattista kasautumista tiettyihin tekijöihin ja nämä tulokset tukevat jo aiemmin ilmi tullutta ajatusta siitä, että saman ammattiryhmänkin sisällä ihmiset pitävät tärkeinä hyvin erilaisia asioita elämäntilanteensa mukaan. (Laine ym. 2011: 114, 123.) Suomalaisen terveydenhuolto-organisaation työntekijät määrittelivät organisaation sitoutumista heikentäviksi tekijöiksi mm. organisaation epäselvät tavoitteet, esimiehen läsnäolon vähäisyyden ja puutteelliset johtamistaidot sekä organisaation ison koon ja toimipisteiden hajanaisen sijainnin. Sitoutumisen kuvailtiin ilmenevän työntekijän vastuuntuntona, tunnollisuutena, epäitsekkyytinä, joustavuutena työvuorojen ja ylitöiden suhteen sekä nostavan kynnyistä sairauslomalle jäämiseen. (Ruokolainen 2011: 52–58.)

## 2.2 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, eikä sille ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen koordinoimassa hankkeessa työhyvinvoinnin suosituimmaksi määritelmäksi muodostui käsitys siitä, että työhyvinvointi on

”turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (Anttonen – Räsänen 2009: 18-19.)

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi tammikuussa 2011 strategian ”Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020”, jonka yhtenä päälinjauksena on pidentää työuria työhyvinvointia parantamalla. Työurien pidentäminen on ajankohtaista, sillä työikäisten määrä vähenee. Hyvinvoivat ja terveet työntekijät mahdollistavat pidemmät työurat ja paremman tuottavuuden. Hanke korostaa työnantajan vastuuta työolojen kehittämisessä ja kannustaa johtoa ja henkilöstöä yhteistyöhön, mutta ei unohda työntekijän omaa vastuuta työkykynsä ja osaamisensa ylläpitämisessä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011: 7–8.) Hildénin (2002: 86–87) mukaan hoitotyö on kuormittavaa ja siinä korostuu työn ulko-

puolisen elämän merkitys työssä jaksamiselle, sillä ihminen ei voi jakaa itseään ammattihenkilöksi ja yksityishenkilöksi.

### 2.3 Ammatillisen osaamisen kehittäminen

Sairaanhoitajalta vaaditaan kykyä suunnitelmalliseen hoitamiseen ja toimintaan. Hänen tulee organisoida työnsä itsenäisesti ja kyetä itsenäiseen päätöksentekoon. Tähän ei riitä, että sairaanhoitaja on peruskoulutuksensa aikana saanut nämä tiedot, vaan hänen pitää seurata alan kehitystä ja hankkia ajantasaista tietoa koko työuransa ajan. Sairaanhoitajilla on ammatillisessa osaamisessa kehittymisen tarvetta; he tarvitsevat enemmän tietoa omasta erityisalastaan sekä laaja-alaisempaa tietoa terveydenhuollosta ja hoitotyöstä kokonaisuutena. Ammatillisen osaamisen kehittämismenetelmiä on tarjolla runsaasti ja eri menetelmiä kannattaa käyttää monipuolisesti. (Hildén 2002: 55-82.)

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä velvoittaa ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa. Laki myös velvoittaa työnantajan mahdollistamaan tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistumisen. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994 § 18.) Koulutus vaikuttaa myönteisesti työtyytyväisyyteen, työn laatuun ja tuottavuuteen ja koulutuksen puutteen on havaittu olevan yhteydessä terveydenhuollon henkilökunnan uupumiseen ja työpaikanvaihtoaikaisiin (Heikkilä – Miettinen 2003: 61). Suomessa työntekijöillä on myös laissa säädetty ja määritelty oikeus opintovapaaseen (Opintovapaalaki 273/1979).

Sosiaali- ja terveysministeriön laatimassa terveydenhuollon täydennyskoulutussuosituksessa täydennyskoulutuksen tavoitteeksi määritellään terveydenhuollon henkilöstön osaamisen varmistamisen ja lisäämisen sekä ammattitaidon ylläpitämisen, kehittämisen ja syventämisen organisaation perustehtävään ja kehittämistarpeisiin perustuen. Ammatillisen täydennyskoulutuksen tarkoituksena on parantaa toiminnan vaikuttavuutta, palveluiden laatua, potilasturvallisuutta ja asiakastytyväisyyttä sekä edistää henkilöstön työhön sitoutumista, työmotivaatiota, työtytyväisyyttä ja hyvinvointia. Täydennyskoulutuksen suunnittelussa tulee huomioida koulutukseen osallistujien, organisaation sekä terveydenhuollon asiakkaiden tarpeet. Koulutussuunnitelman täytyy olla toteuttamiskelpoinen, taloudellinen ja sen vaikuttavuutta pitää pystyä arvioimaan. Täydennyskoulutuksesta aiheutuvista kuluista on ensisijaisesti vastuussa organisaatio. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004: 22, 33–40.)



Sosiaali- ja terveysalan sektoreilla työskentelevistä sairaanhoitajista 20 % ilmoitti tarvitsevansa lisäkoulutusta selvittääkseen nykyisistä työtehtävistä. Alalla yleisesti lisäkoulutuksen tarve työtehtävistä selviytymiseksi vaikuttaa olevan hieman vähenemässä vuoteen 1999 verrattuna. 57 % kyselyyn vastanneista sairaanhoitajista arvioikin, että nykyiset työtehtävät vastaavat hyvin omia valmiuksia. Neljännes koki, että selviäisi vaativammistakin tehtävistä. Erityisen hyvänä omaa osaamista työtehtäviin nähden pidettiin mielenterveys- ja päihdepuolella: yli kolmannes arvioi, että selviäisi vaativammistakin tehtävistä. Psykiatrian sektorin työntekijät ilmoittivat myös muita useammin (75 %) saaneensa riittävästi ammatillista täydennyskoulutusta, kun vastaava luku esimerkiksi terveyskeskuksen vuodeosastoilla oli sote-alan heikoin, 62 %, sote-alan keskiarvon ollessa 70 %. (Laine ym. 2011: 6, 85 - 91.)

#### 2.4 Työnantajan tarjoamia keinoja ammatillisen osaamisen kehittämiseen

Kehityskeskustelu on esimiehen ja alaisen välillä säännöllisesti käytävä keskustelu. Sen tarkoituksena on järjestelmällisesti arvioida jokaisen työyhteisön jäsenen osaamista sekä rakentaa työntekijälle organisaation visioon, työyksikön toimintasuunnitelmaan sekä henkilökohtaisiin osaamistarpeisiin nojautuva kehityssuunnitelma. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004: 29.) Kehityskeskustelujen määrä on sosiaali- ja terveysalalla tutkimuksen mukaan vähentynyt ja työntekijät suhtautuvat keskustelujen hyötyyn työssä kehittymisen kannalta entistä kriittisemmin. Viimeisen vuoden aikana kehityskeskustelun ilmoitti käyneensä 60 % ja näistä vain runsas puolet koki ne hyödyllisinä. (Laine ym. 2011: 6, 92.) Nurmekselan, Koivusen, Asikaisen ja Huplin (2011: 25) tutkimuksen mukaan kehityskeskustelu käytiin pääsääntöisesti kerran vuodessa, mutta suurissa yksiköissä keskustelujen väli saattoi venyä jopa kahteen vuoteen, toisaalta mahdollista oli myös järjestää tarpeen mukaan uusi, lyhyempi keskustelu sovittujen asioiden seuraamiseksi. Kehityskeskustelu vaatii valmistautumista kummaltakin osapuolelta ja ongelmaksi muodostui keskusteluun tyhjän kehityskeskustelulomakkeen kanssa saapuvat työntekijät.

Täydennys- ja lisäkoulutuksella viitataan erilaisiin koulutuksen muotoihin, kuten koulutuspäiviin tai pidempikestoisiin koulutusjaksoihin ja kursseihin. Järjestäjänä voi toimia organisaatio tai koulutus on voitu tilata ulkopuoliselta taholta. (Kupiainen – Hasu – Känsälä – Leppänen – Kovalainen 2011: 34.) Suomessa tällainen koulutus on yksi keskeisistä henkilöstön kehittämisen keinoista, mutta sen aikaansaamat vaikutukset voivat jäädä vähäisiksi ja laajempien muutosten aikaansaaminen edellyttää muitakin toimenpiteitä. Yksittäinen, lyhytkestoinen koulutuspäivä voi soveltua jonkin rutiiniasian päivittämiseen, mikäli tieto ei ole esimerkiksi internetin kautta helposti saatavilla. Koulu-

tuspäiviä kertyy eniten jo ennestään paljon koulutusta saaneille, kun taas suorittavan työn tekijät jäävät vähemmälle. (Hildén 2002: 82.)

Työkierto on suunnitelmallinen henkilöstön osaamisen kehittämismenetelmä, jossa työntekijä siirryy määräajaksi työskentelemään eri yksikköön. Työntekijän kannalta työkierto tarjoaa mahdollisuuden vahvistaa omaa osaamista, tukee oppimiskyvyn ylläpitämistä ja näin parantaa mahdollisuuksia sijoittua työelämässä myöhemmin erilaisiin työtehtäviin. Työkierrosta työntekijä voi saada lisää motivaatiota itsensä kehittämiseen ja onnistunut työkierto lisää työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Työkiertoon lähtemisen tulisi olla työntekijälle vapaaehtoista. Organisaation kannalta mahdollisuus työkiertoon voi lisätä työnantajan vetovoimaa työvoimamarkkinoilla. (Valtiovarainministeriö 2012: 7-10.) Esimiehen tulee huolehtia siitä, että työkierrolla opitut asiat hyödynnetään organisaatiossa kierron päätyttyä (Lindeman-Valkonen 2001:10). Pia Heilmannin (2010: 522) tutkimuksessa hoitotyön johtajat kokivat työkierron tärkeänä välineenä sekä oppimisessa että rekrytoinnissa ja työkierto oli myös mainittu sairaanhoitopiirin henkilöstöstrategiassa, mutta tästä huolimatta käytännön mahdollisuuksia työkiertoon ei juuri ollut tarjolla.

Mentori on kokenut ja osaava henkilö, joka jakaa ammatillista osaamistaan ja tukeaan kokemattomammalle kollegalleen. Mentorointi on näiden kahden henkilön välinen vuorovaikutussuhde. Mentorointi on hyvä ja taloudellinen keino siirtää hiljaista tietoa organisaation sisällä. (Kupiainen ym. 2011: 35.)

Coaching tarkoittaa toimintaa, jossa työntekijää kannustetaan saavuttamaan tavoitteitaan ja hyödyntämään koko ammatillinen potentiaalinsa. Coachina voi toimia organisaation ulkopuolinen henkilö, työntekijän esimies tai toinen työntekijä. Kyseessä ei ole mentoroinnin kaltainen tiedonsiirto kokeneemmalta työntekijältä kokemattomammalle, vaan coachingin tarkoituksena on auttaa työntekijää saamaan omia oivalluksia ja kannustaa työntekijää ottamaan käyttöön omat sisäiset voimavaransa. (Carlsson – Forssell 2012: 23-45.)

### **3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata hoitajan ammatillisten kehittymismahdollisuuksien merkitystä työhön ja työnantajaan sitoutumiseen. Tavoitteena on lisätä työnantajan tietoisuutta hoitohenkilökunnan ammatillisen kehittymisen tarpeista, lisätä motivaatiota koulutusten järjestämiseen ja edistää tätä kautta hoitoalan henkilöstön työhyvinvointia. Työ toteutetaan kirjallisuuskatsauksena.

1. Mitkä ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin liittyvät tekijät edistävät hoitajien työhön ja työpaikkaan sitoutumista?
2. Mitkä ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin liittyvät tekijät estävät hoitajien työhön ja työpaikkaan sitoutumista?

## 4 Tutkimusmenetelmät

### 4.1 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on tutkimustekniikka, jossa tutkitaan jo tehtyjä tutkimuksia. Sen kunnianhimoisena tavoitteena on kehittää, rakentaa ja arvioida teoriaa. Kirjallisuuskatsaus rakentaa kokonaiskuvaa valitusta asiakokonaisuudesta ja sen avulla pyritään tunnistamaan ongelmia. Kirjallisuuskatsauksessa käytetään alkuperäistä, korkealaatuista tutkimusaineistoa ja sen tuloksien täytyy olla toistettavissa. (Salminen 2011: 3.)

Tämä opinnäytetyö on toteutettu soveltaen kirjallisuuskatsauksen periaatteita. Systemaattinen kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen etenee vaiheittain. Ensimmäinen vaihe on suunnitteluvaihe ja siinä tutustutaan aiempaan tutkimukseen valitusta aiheesta, määritellään katsauksen tarve ja tehdään tutkimussuunnitelma. Tutkimussuunnitelmasta käy ilmi tutkimuskysymykset, joita on yhdestä kolmeen. Seuraavaksi pohditaan ja päätetään käytettävät hakutermit ja valitaan tietokannat, joista haut tehdään. Kattavuuden varmistamiseksi tietokantahaun lisäksi hakuprosessiin on hyvä sisällyttää manuaalista tiedonhakua. Tutkimusten valintaa varten laaditaan sisäänotto- ja poissulkukriteerit. Toisessa vaiheessa hankitaan ja valikoidaan tutkimukset ja lopulta mukaan valitut tutkimukset analysoidaan tutkimuskysymysten pohjalta. Tutkimusten laadun kriittinen arviointi on tärkeää ja katsauksen onnistumisen ja tulosten relevanttiuden osoittamiseksi jokainen vaihe pitää kirjata tarkasti. Viimeisessä vaiheessa katsauksen tulokset raportoidaan ja niistä tehdään johtopäätökset. (Johansson 2007: 6-7.)

## 4.2 Aineiston keruu ja valintakriteerit

Tämän opinnäytetyön artikkelien haku suoritettiin erilaisia hakusanayhdistelmiä käyttäen Cinahl-, Medic-, JBI Connect- ja Nelli –tietokannoista (Liite 1). Lisäksi tehtiin käsihakuja Hoitotiede- ja Tutkiva hoitotyö –lehdistä. Haut on tehty keväällä 2013. Yksi valituista artikkeleista (Chenoweth – Meryn – Jeon – Duffield: 2014) oli tällöin saatavilla vain verkkojulkaisuna, mutta artikkeli on sittemmin julkaistu myös painetussa lehdessä ja olen päivittänyt kyseisen artikkelin lähdeviitteet viittaamaan tähän painettuun julkaisuun.

Haku kohdistettiin vuonna 2003 ja sen jälkeen julkaistuihin suomen- ja englanninkielisiin artikkeleihin ja väitöskirjoihin. Tutkimuksista tuli käydä ilmi hoitotyötä tekevien hoitajien näkemyksiä ammatillisten kehittymismahdollisuuksien vaikutuksesta työhön ja/tai työpaikkaan sitoutumiseen. Kulttuuristen seikkojen takia mukaan valittiin vain länsimaissa tehtyjä tutkimuksia.

Sisällönanalyysiin valikoitui mukaan viisi artikkelia ja yksi väitöskirja (Liite 2). Aineiston analyysivaiheessa karsiutui pois viisi etukäteen mukaan valittua artikkelia, sillä niissä ammatillisten kehittymismahdollisuuksien merkitystä käsiteltiin vain tutkijan omissa johtopäätöksissä tai suosituksissa, artikkelista kävi ilmi vain esimiesten näkemykset tai tutkimus ei edustanut hoitotieteellistä tieteenalaa.

## 4.3 Sisällönanalyysi

Tähän kirjallisuuskatsaukseen mukaan valitut tutkimukset analysoitiin sisällönanalyysin keinoin. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Usein puhutaan induktiivisesta ja deduktiivisesta analyysistä. Deduktiivinen analyysi on teorialähtöistä ja siinä aineiston luokittelu perustuu aiempaan viitekehukseen ja analyysiä ohjaa jokin teema tai käsitejärjestelmä. Tämä opinnäytetyö on toteutettu käyttäen apuna induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin valituissa alkuperäistutkimuksissa käytetyt ilmaisut pelkistään ja luokitellaan. Analyysin toteuttamiseen tai lopputulokseen ei vaikuta aikaisemmat ilmiöstä tehdyt havainnot, tiedot ja teoriat. Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä saadut luokat eivät ole kirjallisuuskatsauksen tulos, vaan ne ovat apukeino tarkastella tutkimuksissa olevaa tietoa. (Tuomi – Sarajarvi 2009: 91 – 95, 113, 123.)

Analyysin etenemisestä on olemassa tiettyjä ohjeita. Ensiksi määritetään **analyysiyksikkö**, joka tavallisimmin on sana, sanayhdistelmä, lause tai ajatuskokonaisuus. Analyysiyksikkö valitaan tut-

kimustehtävän ja aineiston laadun mukaan. Aineisto **luetaan läpi** useita kertoja ja aineistosta etsitään vastauksia tutkimuskysymyksiin. Seuraavaksi aineisto **pelkistetään**, eli tekstistä poimitaan tutkimuskysymykseen liittyvät ilmaisut. **Ryhmittelyssä** pelkistetyistä ilmaisuista yhdistetään asiat, jotka vaikuttavat kuuluvan yhteen. Viimeisessä vaiheessa, **abtrahoinnissa**, yleiskäsitteiden avulla muodostetaan kuvaus tutkimuskohteesta. Pelkistysvaiheessa ilmaisuista luodaan ensimmäinen luokka. Ryhmittelyssä samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistetään tutkijan tulkinnan mukaan omien kategorioiden alle ja kategorialle annetaan sen sisältöä kuvaava nimi. Analyysi jatkuu yhdistämällä saman sisältöiset kategoriat toisiinsa muodostaen niistä yläkategorioita ja yläkategoria nimetään niin, että se kuvaa niitä alakategorioita, joista se on muodostettu. (Kyngäs – Vanhanen 1999: 5–7.)

Tämän opinnäytetyön tekemisen aloitin tutustumalla tutkittavaan aiheeseen, eli hoitajan ammatilliseen kehitykseen ja hoitajan työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen vaikuttaviin tekijöihin. Näistä valikoin materiaalia opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen. Analyysin tutkimusartikkeleista etsin vastausta siihen, millainen merkitys ammatillisilla kehittymismahdollisuuksilla on hoitajan työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen. Analyysiyksikkönä toimi siis lause ja ajatuskokonaisuus. Tämän jälkeen suomensin ja pelkistin lauseet ja ajatuskokonaisuudet. (Liite 3.) Tässä vaiheessa opinnäytetyön tutkimuskysymykset vielä tarkentuivat ja pelkistysten lopulliset ala- ja yläluokat määrittelin tarkentuneiden tutkimuskysymysten pohjalta.

Taulukko 1. Esimerkki alkuperäisilmausujen pelkistyksestä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
Participants seek more diverse courses than those that are mandatory or are routinely available	monipuolinen kurssivalikoima
Opportunities specifically for clinical skills development was important for eleven respondents in relation to their intentions to remain in their present place of employment	käytännön taitojen kehittäminen

## 5 Opinnäytetyön tulokset

### 5.1 Työhön ja työpaikkaan sitoutumista edistävät ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin liittyvät tekijät

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”Mitkä ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin liittyvät tekijät edistävät hoitajien työhön ja työpaikkaan sitoutumista?” muodostui yksi yläluokka, Työhön ja työpaikkaan sitoutumista edistävät tekijät. Tämä yläluokka muodostui kolmesta eri alaluokasta: lisäkoulutukseen liittyvät tekijät, työn äärellä tapahtuva perehdytys ja työoloihin liittyvät tekijät.

#### 5.1.1 Lisäkoulutukseen liittyvät tekijät

Lisäkoulutukseen liittyvinä ammattiin sitoutumista lisäävinä tekijöinä tutkimusartikkeleissa mainittiin ammatillinen kehittyminen, työnkuvan laajentaminen, urakehitys, mahdollisuus erikoistua ja mahdollisuus kehittää sekä johtamis- ja tutkimustaitoja (Chenoweth ym. 2014). Lisäksi toivottiin monipuolisempaa, käytännön hoitotyön taitoja kehittävää kurssivalikoimaa kuin mitä on rutiininomaisesti tarjolla. Haastattelututkimuksessa 40 % psykiatrisista sairaanhoitajista piti lisäkouluttautumismahdollisuutta edellytyksenä nykyisessä työpaikassa pysymiselle. Pelkkä kurssien järjestäminen ei riitä, vaan työnantajan tulisi myös huolehtia siitä, että osaston miehitys mahdollistaa niille osallistumisen. (Cleary – Horsfall – O’Hara-Aarons – Jackson – Hunt: 2011.)

#### 5.1.2 Työn äärellä tapahtuva perehdytys

Työn äärellä tapahtuva oppiminen nousi esiin kolmessa eri tutkimuksessa. Vastaajat toivoivat mahdollisuutta käytännön taitojen kehittämiseen, samoin mahdollisuus saada ja antaa mentorointia koettiin tarpeelliseksi ja sitoutumista edistäväksi tekijäksi niin psykiatrisessa sairaalassa kuin pitkäaikais- ja akuuttipuolellakin työskentelevien hoitajien keskuudessa. (Chenoweth ym. 2014; Cleary ym. 2011). Myös coaching mainittiin tilastollisesti merkittävänä tekijänä työtyytyväisyyden paraneemiselle ja se edisti myös työhön sitoutumista. (Johnson – Hong – Groth – Parker 2011).

### 5.1.3 Työoloihin liittyvät tekijät

Työoloihin ja työnantajan joustavuuteen liittyviä sitoutumista edistäviä tekijöitä mainittiin mahdollisuus opintovapaaseen, opiskelumahdollisuuksien joustavuus (Cleary ym. 2011) ja kokemus kehittymismahdollisuudesta työssä. (Chenoweth ym. 2014; Carter – Tourangeau 2010.)

Taulukko 2. Työhön ja työpaikkaan sitoutumista edistävät tekijät

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Ammatillinen kehittyminen	Lisäkoulutukseen liittyvät tekijät	Työhön ja työpaikkaan sitoutumista edistävät tekijät
Työnkuvan laajentaminen		
Urakehitys		
Erikoistuminen		
Monipuolinen kurssivalikoima		
Johtamistaitojen kehittäminen		
Tutkimustaitojen kehittäminen		
Käytännöntaitojen kehittäminen	Työn äärellä tapahtuva perehdytys	
Coaching		
Mentorointi		
Mahdollisuus opintovapaaseen	Työoloihin liittyvät tekijät	
Joustavat opiskelumahdollisuudet		
Kehittymismahdollisuudet		

## 5.2 Työhön ja työpaikkaan sitoutumista estävät ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin liittyvät tekijät

Toiseen tutkimuskysymykseen ”Mitkä ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin liittyvät tekijät estävät hoitajien työhön ja työpaikkaan sitoutumista?” muodostui yksi yläluokka ”Työhön ja työpaikkaan sitoutumista estävät tekijät” ja tämä yläluokka muodostui kahdesta eri alaluokasta: kouluttautuminen kuormittavana tekijänä ja kehittymismahdollisuuksien vähäisyys.

### 5.2.1 Kouluttautuminen kuormittavana tekijänä

Artikkeleista kävi ilmi, että vastaajat saattoivat kokea kouluttautumisen stressitekijänä ja vastaajilla ilmeni ongelmia sovittaa yhteen työ, opiskelu ja vapaa-aika. Koulutuksiin kumminkin osallistuttiin, sillä se kuului työnkuvaan tai oli välttämätöntä uralla etenemisen kannalta. Haastateltavat toivat esiin, että vaatimukset kasvoivat koko ajan ja heidän piti suorittaa kurssi kurssin perään ilman, että siitä sai kiitosta. (Gould – Fontenla 2006) Cleary ym. (2011) tutkimuksessa vastaajat pitivät kouluksia tärkeinä ja ne edistivät sitoutumista, mutta koulutukset toivottiin järjestettävän paikallisesti, eikä niille osallistuminen saisi edellyttää matkustamista.

## 5.2.2 Kehittymismahdollisuuksien vähäisyys sitoutumista heikentävänä tekijänä

Laine (2005) selvitti väitöskirjassaan hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutumista. Väitöskirjassa kävi ilmi, että kokemus kehittymismahdollisuuksien vähäisyydestä liittyi vahvasti ammattiin ja työpaikkaan sitoutumiseen. Sairaaloissa ja avoterveydenhuollossa työskentelevillä ammattitaitoa edistävän koulutuksen vähäisyys liittyi heikompaan ammattiin sitoutumiseen. Gould ym. (2006) mukaan tyytymättömiä lisäkoulutukseen olivat ne vastaajat, jotka eivät päässeet uralla etenemisen kannalta välttämättömille kursseille.

Taulukko 3. Työhön ja työpaikkaan sitoutumista estävät tekijät

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Jatkuva opiskelu oli merkittävä stressitekijä	Kouluttautuminen kuormittavana tekijänä	Työhön ja työpaikkaan sitoutumista estävät tekijät
Kursseille osallistuminen ei saisi vaatia matkustusta		
Hankaluuksia sovittaa yhteen työ, opiskelu ja vapaa-aika		
Tyytymättömiä koulutusmahdollisuuksiin olivat vastaajat, jotka eivät päässeet uralla etenemisen kannalta välttämättömille kursseille		
Kokemus kehittymismahdollisuuksien vähäisyydestä	Kehittymismahdollisuuksien vähäisyys	
Ammattitaitoa edistävän koulutuksen vähäisyys		
Tyytymättömiä koulutusmahdollisuuksiin olivat vastaajat, jotka eivät päässeet uralla etenemisen kannalta välttämättömille kursseille		

## 6 Pohdinta

### 6.1 Opinnäytetyön tulosten pohdintaa

Suurimmassa osassa aineistoa ammatilliset kehittymismahdollisuudet lisäsivät sitoutumista, mutta hoitajat saattoivat myös kokea jatkuvan kouluttautumisen kuormittavana tekijänä. Ammatillisten kehittymismahdollisuuksien merkitys sitoutumiseen vaihtelee eri tutkimusten välillä niin, että ne saattoivat olla yksi merkittävimpiä työhön ja työpaikkaan sitouttavia tekijöitä tai lähes merkityksettömiä. Yhdessäkään tutkimuksessa ammatilliset kehittymismahdollisuudet eivät kumminkaan nousseet kaikkein merkityksellisimmäksi työhön tai työpaikkaan sitoutumista lisääväksi tekijäksi.



Tutkimuksista löytyi myös viitteitä siitä, ettei lisäkoulutuksella ole aina merkitystä hoitajan työhön tai työpaikkaan sitoutumiseen. Esimerkiksi analyysissä mukana olleessa tutkimuksessa (Johnson ym. 2011) esiteltiin malli, jossa hoitajat osallistuivat käytännön hoitotyön kehittämiseen luomalla ja ottamalla käyttöön yhtenäisiä hoitokäytäntöjä, tavoitteena taata potilaille parempilaatuista hoitoa. Tämä ei tutkimuksen mukaan lisännyt hoitajien työhön tai työpaikkaan sitoutumista. Toisaalta tutkimuksesta ei selvinnyt, vaikuttiko tämä toiminta hoitajien sitoutumiseen jollain muulla tavalla. Tämä tulos on ristiriitainen niiden tutkimusten kanssa, joissa vastaajat saivat vapaasti nimetä sitoutumiseen liittyviä tekijöitä (Gould ym. 2006; Chenoweth ym. 2014). Näissä tutkimuksissa sitoutumista lisäävänä tekijänä nousi esiin mahdollisuus tehdä laadukasta hoitotyötä ja tähän olen viitanut myös opinnäytetyön teoriaosuudessa (Laine ym. 2011). En ole poiminut näitä ilmaisuja mukaan sisällönanalyyysiin, mutta voi olettaa, että kouluttautuminen ja hoitajan riittävä osaaminen on yksi hoitotyön laatuun vaikuttava seikka.

Kouluttautuminen oli sitoutumisen kannalta merkityksetöntä ja toisaalta stressaavaa siinä tutkimuksessa (Gould ym. 2006), jossa haastateltavat työskentelivät yksikössä, joka oli panostanut merkittävästi perheystävälliseen työvuorosuunnitteluun pitääkseen hoitajat organisaatiossa töissä. Nämä työaikoihinsa tyytyväiset hoitajat olivat myös sitoutuneempia työhön ja työpaikkaan kuin työvuorosuunnittelun kannalta perinteisemmässä yksikössä työskentelevät. Vastaavia tuloksia tuli ilmi myös varsinaisen analyysin ulkopuolelle jääneessä tutkimuksessa: siinä ei löydetty näyttöä saadun lisäkoulutuksen ja työhön ja työpaikkaan sitoutumisen väliltä ja toisaalta kaikkein sitoutuneimpia olivat osa-aikatyötä tekevät hoitajat. (Drey – Gould – Allan 2009: 743-744). Voidaankin olettaa, että tietynlainen työvuorosuunnittelu houkuttelee työpaikkaan hoitajia, joille työvuorosuunnittelulla on korostunut merkitys ja toisaalta työvuorojen autonomisen suunnittelun merkitys vaihtelee yksilölläkin elämäntilanteen mukaan.

Vaikka työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onkin useissa elämäntilanteissa työntekijälle ensiarvoisen tärkeää, vaikuttaa myös työn sisällöllä ja työssä kehittymisellä olevan rooli työhön ja työpaikkaan sitoutumisessa. Hoitoalalla vallitsevan työvoimapulan aikana organisaatio voi sitouttaa työvoimaa tarjoamalla työntekijöilleen mielekkäitä lisäkouluttautumismahdollisuuksia. Toisaalta pelkkä kouluttautuminen ei aina riitä, sillä hoitajat haluavat myös mahdollisuuden hyödyntää tietoaan ja taitojaan työssään ja he myös toivovat saavansa tunnustusta osaamisestaan esimerkiksi kollegoilta ja potilailta (Chenoweth ym. 2014; Gould ym. 2006). Hoitajat olivat myös tietoisia, että heillä on hoitotyön työmarkkinatilanteen vuoksi etulyöntiasema työnantajiin (Gould ym. 2006).

Millaisia ammatillisia kehittymismahdollisuuksia hoitajat sitten kaipaavat? Nostaisin tämän opinnäytetyön merkittävimmäksi löydökseksi hoitajien halun saada mentorointia ja myös toimia mentorina. Hoitoalalla on myös runsaasti hiljaista tietoa ja hyväksi havaittu toimintanäyttö sekä kokemukseen perustuva näyttö ovat hoitotieteellisen tiedon lähteitä. Sen lisäksi, että mentorointi on perusteltua näyttöön perustuvan hoitotyön kannalta, lisää se tämän opinnäytetyön mukaan työpaikkaan sitoutumista. Mentoroinnin kautta toteutunee myös muita hoitajien esille nostamia sitoutumista edistäviä tekijöitä: mentorointi varmasti edistää hoitajan ammatillista kehittymistä ja lisää käytännön taitoja. Mentorointi myös tapahtuu omalla työpaikalla työajalla, eikä sen takia tarvitse matkustaa.

## 6.2 Luotettavuuden tarkastelu

Tämän opinnäytetyönä tehdyn kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta heikentää se, että työssä on huomioitu vain suomen- ja englanninkieliset tutkimukset. Johansson ym. (2007: 53) mukaan kirjallisuuskatsausta tehtäessä pitäisi kieliharhan välttämiseksi huomioida myös muun kieliset julkaisut. Kirjallisuuskatsauksella tulisi myös olla vähintään kaksi tekijää, mutta olen tehnyt tämän kirjallisuuskatsauksen yksin (Johansson ym. 2007: 6) ja tämä oli ensimmäinen tekemäni kirjallisuuskatsaus.

Artikkeleiden hakuun olen käyttänyt luotettavaa hoitotieteellistä tietoa sisältäviä tietokantoja, kuten Cinahl ja Medic ja käsihaut olen kohdistanut vain tieteelliset kriteerit täyttäviä artikkeleita julkaiseviin lehtiin sekä kiinnittänyt huomiota artikkelien ajantasaisuuteen. Olen kuvannut opinnäytetyössä sisällönanalyysin yleisten periaatteiden lisäksi myös oman analyysin tekemisen vaiheita ja liittänyt mukaan taulukoita ja liitteitä (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2010: 160).

Opinnäytetyön tutkimusaineisto on suurimmaksi osaksi Australiasta ja Iso-Britanniasta. Ennen näiden kansainvälisten artikkelien hyväksymistä mukaan sisällönanalyysiin selvitin niissä käytettävän termistön taustat. Australialaisissa ja brittiläisissä tutkimuksissa koulutukseen osallistumiseen viitataan termeillä CPD (Continuing professional development) ja CPE (continuing professional education). Kyseessä on kansallinen nimitys hoitajien lakiin perustuvalla velvollisuudelle pitää ammattitaitonsa ajantasaisena. Britanniassa ei ole olemassa tarkkaa määritelmää koulutuksen minimimäärälle, mutta Australiassa rekisteröity hoitaja ja kätilö on velvoitettu osallistumaan oman työtehtävänsä kannalta tarkoituksenmukaiseen koulutukseen vähintään kahdenkymmenen tunnin ajan vuodessa. (Nursing and Midwifery Board of Australia 2010:1.) Näillä taustatiedoilla tutkimusten tulokset ovat sovellettavissa myös Suomen oloihin.

### 6.3 Eettisyyden pohdintaa

Tämä opinnäytetyö on toteutettu kirjallisuuskatsauksena, jossa tutkitaan jo olemassa olevia tutkimuksia. Näin ollen opinnäytetyöhön ei ole tarvinnut hakea tutkimuslupaa. Eettisyyden pohdinta keskittyy omaan työskentelyyni ja hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen. Tutkimusaiheen valinta itsessään on jo eettinen kysymys (Tuomi – Sarajärvi 2009: 129-130). Opinnäytetyön aihe on valittu yhteistyössä opinnäytetyön ohjaajan kanssa ja aihe on tärkeä, sillä jo Suomen lainsäädäntö velvoittaa sairaanhoitajat ylläpitämään ammattitaitoaan. Koin myös aiheen itse mielekkääksi.

Olen työssäni pyrkinyt noudattamaan rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta sekä tulosten tallentamisessa että tulosten arvioinnissa. Olen myös ottanut huomioon muiden tutkijoiden työn ja saavutukset asianmukaisella tavalla liittämällä tekstiini tarkat lähdeviittaukset ja välttämällä plagiointia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 6-7.)

### 6.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotus

Opinnäytetyön tulokset kuvaavat, millainen merkitys ammatillisilla kehittymismahdollisuuksilla on hoitajan työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen ja tulokset sivuavat myös sitä, millaista koulutusta hoitajat kaipaavat. Saatuja tuloksia voidaan käyttää apuna, kun suunnitellaan hoitohenkilökunnan koulutuksia.

Etsiessäni materiaalia tähän opinnäytetyöhön, löysin runsaasti tutkimuksia, joissa todettiin ammatillisten kehittymismahdollisuuksien olevan yksi tekijä hoitajan työhön ja työpaikkaan sitoutumisen kannalta, mutta vain harvoissa artikkeleissa aihetta oli avattu enemmän. Tulevaisuudessa voitaisiin tarkemmin selvittää, millaisen lisäkoulutuksen hoitajat kokevat mielekkäänä ja hyödyllisenä ja millaisia koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia tarjoamalla organisaatio voisi sitouttaa henkilökuntaa itseensä.

## Lähteet

- Anttonen, Hannu (toim.) – Räsänen, Tuula (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Multiprint Oy. Saatavilla myös sähköisesti <[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW\\_ty%C3%B6hyvinvointi\\_web.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf)>.
- Carlsson, Maria – Forssell, Christina: 2012: Esimies ja coaching. Oivaltava coaching johtamisen työkaluna. Tallinna Raamatutrükikoda: Tallinna. 23 - 45.
- Carter, Matthew R. – Tourangeau, Ann E. 2012: Staying in nursing: what factors determine whether nurses intend to remain employed? *Journal of Advanced Nursing*. 68 (7). 1589-1600.
- Chenoweth, Lynn – Merlyn, Teri – Jeon, Yun-Hee – Tait, Fiona – Duffield, Christine 2014. Attracting and retaining qualified nurses in aged and dementia care: outcomes from an Australian study. *Journal of Nursing Management* 22 (2) 234-247.
- Cleary, Michelle – Horsfall, Jan – O’Hara-Aarons, Maureen – Jackson, Debra – Hunt, Glenn E. 2011: The views of mental health nurses on continuing professional development. *Journal of Clinical Nursing* 20 (23-24) 3561 – 3566.
- Drey, Nicholas – Gould, Dinah – Allan, Teresa 2009: The relationship between continuing professional education and commitment to nursing. *Nurse Education Today* 29 (7). 740-745.
- Flinkman, Mervi – Laine, Marjukka – Leino-Kilpi, Helena – Hasselhorn, Hans-Martin – Salanterä, Sanna 2008. Explaining young registered Finnish nurses’ intention to leave the profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 45 (5). 727-739.
- Gould, Dinah – Fontenla, Marina 2006. Commitment to nursing: results of a qualitative interview study. *Journal of Nursing Management* 14 (3). 213 - 221.
- Hahtela, Nina – Mäkipää, Sanna 2011. Asiantuntijuuden kehittäminen. Teoksessa *Sairaanhoitaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011*. Edita Prima Oy: Helsinki.
- Heikkilä, Johanna – Miettinen, Merja 2003. Urakehitys sairaanhoitajan työhyvinvoinnin edistäjänä. Teoksessa *Hoitotyön vuosikirja 2004*. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki
- Heilmann, Pia 2010. To have and to hold: Personnel shortage in a Finnish healthcare organisation. *Scandinavian Journal of Public Health* 38 (5). 518–523.
- Heinen, Maud M. – van Achterberg, Theo – Schwendimann, René – Zander, Britta Matthews, Anne – Kózka, Maria – Ensio, Anneli – Sjetne, Ingeborg Strømseng – Casbas, Teresa Moreno – Ball, Jane – Schoonhoven, Lisette 2013. Nurses’ intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies* 50. 174–184.
- Hildén, Raija 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tammer-Paino Oy: Tampere
- Johansson, Kirsi 2007. Kirjallisuuskatsaukset – huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Teoksessa *Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen*. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. 6-7, 53. Åbo Akademis tryckeri: Turku.

Johnson, Anya – Hong, Helena – Groth, Markus – Parker, Sharon K. 2011. Learning and development: promoting nurses' performance and work attitudes. *Journal of Advanced Nursing*. 67 (3). 609-620.

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen, Katri: 2010. Tutkimus hoitotieteessä. WSOYpro Oy: Helsinki.

Kauppinen, Timo – Hanhela, Rauno – Kandolin, Irja – Karjalainen, Antti – Kasvio, Antti – Perkiö-Mäkelä Merja – Priha, Eero – Toikkanen, Jouni – Viluksela, Marja 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy: Sastamala. Saatavilla myös sähköisesti <[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_terveys\\_2009.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_terveys_2009.pdf)>.

Kauppinen, Timo – Mattila-Holappa, Pauliina – Perkiö-Mäkelä, Merja – Saalo, Anja – Toikkanen, Jouni – Tuomivaara, Seppo – Uuksulainen, Sanni – Viluksela, Marja – Virtanen, Simo 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy: Tampere. Saatavilla myös sähköisesti <[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)>.

Kupiainen, Mari – Hasu, Mervi – Käsälä, Marja – Leppänen, Anneli – Kovalainen, Anne 2011. Osaamisen aika. Kohti osaamisen tasavertaisen kehittämisen uutta käytäntöä asiantuntijaorganisaatioissa. Työterveyslaitos. Printman Oy. Saatavilla myös sähköisesti <[http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-6033.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6033.pdf)>

Kyngäs, Helvi – Vanhanen, Liisa 1999: Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11 (1). 5-7.

Laine, Marjukka 2005. Hoitajana huomennakin. Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen. Akateeminen väitöskirja. Turun yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta, työterveyshuolto. Paimosalama Oy: Turku.

Laine, Marjukka – Kokkiainen, Lauri – Kaarela-Tuomaala, Anu – Valtanen, Elisa – Elovainio, Marko – Keinänen, Mika – Suomi, Reima 2011. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010 - Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Työterveyslaitos. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print: Tampere.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994. Annettu Naantalissa 28.6.1994.

Lindeman-Valkonen, Monica 2001. Henkilökierto-opas. Valtiovarainministeriö. Oy Edita Ab: Helsinki.

Nurmeksela, Anu – Koivunen, Marita – Asikainen, Paula – Hupli, Maija 2011. Kehityskeskustelut hoitotyön johtamisen tukena. *Tutkiva Hoitotyö* 9 (4). 25.

Nursing and Midwifery Board of Australia 2010. Nursing and Midwifery Continuing Professional Development Registration Standard. Verkkodokumentti. <[www.nursingmidwiferyboard.gov.au/documents/default.aspx?record=WD10%2f135&dbid=AP&checksum=8UL9PD4%2byPR9h99u%2b6alcA%3d%3d](http://www.nursingmidwiferyboard.gov.au/documents/default.aspx?record=WD10%2f135&dbid=AP&checksum=8UL9PD4%2byPR9h99u%2b6alcA%3d%3d)> Luettu 19.5.2013.

Opintovapaalaki 273/1979. Annettu 9.3.1979.

Ruokolainen, Mervi 2011. Do Organizational and Job-Related Factors Relate to Organizational Commitment? A Mixed Method Study of the Associations. Jyväskylä University Printing House: Jyväskylä. Saatavilla myös sähköisesti <[http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-6305.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6305.pdf)>.

Salminen, Ari 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallinto-tieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja: Vaasa.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2004. Terveystieteiden täydennyskoulutusohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3. Helsinki. Saatavilla myös sähköisesti <[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3821.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3821.pdf)>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020 - Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. Helsinki. Saatavilla myös sähköisesti <[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-14357.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-14357.pdf)>.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammalan kirjapaino Oy: Vammala. 63.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Livonia Print: Latvia.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavilla myös sähköisesti <[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut)>

Valtiovarainministeriö 2012. Valtionhallinnon henkilökierto-opas. Suomen yliopistopaino Oy – Juvens Print.

Liite 1. Tiedonhaun taulukointi

Tietokanta	Rajaukset	Hakusanat	Tulos	Otsikon ja tiivistelmän perusteella luetut	Mukaan valitut
Medic	2003-2013, Väitöskirjat, alkuperäistutkimus, katsausartikkeli,	työhön sitout* OR työhyvinvointi AND hoitot* OR sairaanhoitaja	42	4	1
Cinahl	2003-2013	intention to leave AND personnel retention AND nursing	25	3	1
	2003-2013	commitment AND development AND nursing	433	9	2
	2003-2013	professional development AND psych* AND nursing	584	5	1
PubMed	2004-2014	nurse retention AND aged care	19	1	1

Muita käytettyjä hakusanoja: organizational OR occupational OR work commitment, intention to stay OR leave, commitment to stay, turnover intention, retain talent, personnel turnover, professional education OR development, personnel development  
Etsitty myös Nellistä sekä käsihaku Hoitotiede ja Tutkiva hoitotyö -lehdistä

## Liite 2. Analyysissä käytetyt tutkimukset

Tutkimus	Tarkoitus	Otos	Toteutus	Keskeiset tulokset
1. Laine, M. 2005: Hoitajana huomennakin. Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen. Turun yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta, työterveyshuolto. Väitöskirja. Suomi.	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää hoitajien sitoutumista työpaikkaan ja ammattiin, sitä selittäviä tekijöitä ja sen yhteyttä työpaikasta lähtemisen ja ammatista luopumisen välillä.	n=3626 Terveystieteiden tutkimuskeskuksen organisaatioissa Suomessa työskentelevät hoitajat. Tulokset kerättiin vuosina 2002-2003.	Neljä eri kyselytutkimusta:  <i>Peruskysely</i> lähetettiin kaikille mukana olevan organisaation hoitajille. <i>Organisaatiokysely</i> lähetettiin organisaatioiden yhteyshenkilöille <i>Lähtijäkysely</i> lähetettiin hoitajille, jotka peruskyselystä 12 kuukauden aikana olivat lähteneet organisaatiosta. <i>Seurantakysely</i> lähetettiin 12 kuukauden kuluttua peruskyselystä kaikille organisaatioissa vielä työskenteleville.	Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen on voimakasta. Heikko sitoutuminen yhdistyi työpaikasta ja ammatista lähtemisen harkintaan ja nämä lähtöajatuksat myös ennakoivat työpaikasta lähtemistä. Hoitajan kokemus kehittymismahdollisuuksien vähäisyydestä liittyi vahvasti työpaikkaan ja ammattiin sitoutumiseen. Myös ammattitaitoa edistävän koulutuksen saaminen korreloi jossain määrin sitoutumiseen: mitä heikompi sitoutuminen oli, sitä vähemmän vastaaja oli osallistunut koulutuksiin.
2. Matthew R, Carter & Ann E. Tourangeau 2012: Staying in nursing: what factors determine whether nurses intend to remain employed? Journal of Advanced Nursing. Iso-Britannia.	Tutkimuksen tarkoituksena on testata sopiiko kahdeksan muuttujan malli ennustamaan hoitajien aikomusta pysyä hoitotyössä.	n=16707 Hoitajia 167:sta eri terveydenhuolto-organisaatiosta: mukana on akuuttisairaalat, ambulanssit, psykiatriset sairaalat ja päivystysyksiköt.	Kyselytutkimus. Aineisto on osa Iso-Britannian Care Quality Commissionin vuotuista henkilöstökyselyä.	Tulokset tukivat mallin toimimista hoitajien sitoutumisen tutkimusvälineenä. Psykologisesti työhönsä sitoutuneilla hoitajilla oli pienempi aikomus jättää nykyinen työnsä. Ammatinvaihtoaikeisiin vaikutti mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen, tasapaino työn ja yksityiselämän välillä ja työn aiheuttama paine. Suhteet kollegoihin ja potilaisiin vaikuttivat ammatinvaihtoaikeisiin verrattain vähän.



<p>3. Johnson A, Hong H, Groth M &amp; Parker S.K. 2011: Learning and development: promoting nurses' performance and work attitudes. Journal of Advanced Nursing. Australia.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten coaching ja käytännön hoitotyön taitojen kehittäminen vaikuttavat hoitajien työasenteisiin, koettuun tehokkuuteen ja kykyyn selvittää vaihtelevista työtehtävistä.</p> <p>Työasenteella (work attitudes) tarkoitetaan tässä tutkimuksessa työtyytyväisyyttä ja organisaatioon sitoutumista</p>	<p>n=404 Australiassa isossa sairaalassa työskentelevät sairaanhoitajat. Tulokset kerättiin vuonna 2006.</p> <p>53% kyselyn saaneista vastasi siihen.</p>	<p>Kyselytutkimus, joka oli osa laajempaa organisaation kehittämiprojektia.</p>	<p>Tuloksista käy ilmi selvä yhteys oppimisen ja kehittämistoiminnan vaikutuksesta työasenteisiin ja työtehokkuuteen. Kliinisten taitojen kehittäminen paransi työntekijän kokemaa tehokkuutta ja coaching paransi asennoitumista työhön.</p> <p>Lisäksi työntekijän kykyjen mukainen ja joustava tehtäväkuva nousi esiin merkittävänä työasenteisiin ja työtehokkuuteen vaikuttavana tekijänä.</p>
<p>4. Gould, D. &amp; Fontenla M. 2006: Commitment to nursing: results of a qualitative interview study. Journal of Nursing Management. Iso-Britannia</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia cpe:n, perheystävällisen työaikasuunnittelun ja innovatiivisen sekä perinteisen työnkuvan vaikutusta hoitajien työtyytyväisyyteen sekä organisaatioon ja ammattiin sitoutumiseen.</p>	<p>n=27 Haastattelussa on mukana yhden pienen, paikallisia potilaita hoitavan sairaalan hoitajia sekä yhden ison, kansainvälistä mainetta saaneen erikoissairaalan hoitajia.</p>	<p>Syvähaastattelututkimus, jossa haastattelija kysyi avoimia kysymyksiä. Hoitajat saivat vapaasti kertoa työhön sitoutumiseen liittyvistä seikoista, mutta tarvittaessa haastattelija ohjasi haastattelutavaa puhumaan osaamisen kehittämisen merkityksestä, mikäli aihe ei muuten nousut esiin.</p> <p>Tutkimus on osa laajempaa kvantitatiivista tutkimusta.</p>	<p>Perheystävälliset työajat ovat merkittävin työhön sitoutumiseen vaikuttava tekijä. Innovatiivinen työnkuva yhdistettynä päivätyöhön ja ammatilliseen itsenäisyyteen liittyivät lisääntyneeseen työtyytyväisyyteen.</p> <p>Mahdollisuus CPD:hen oli edellä mainittuja merkityksettömämpi tekijä organisaatioon ja ammattiin sitoutumisen kannalta.</p>
<p>5. Chenoweth L, Merlyn T, Jeon Y-H, Tait F, Duffield C. 2014: Attracting and retaining qualified nurses in aged and dementia care: outcomes from an Australian study. Journal of Nursing Management. Australia.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on tunnistaa avainkysymyksiä ja tekijöitä, jotka vaikuttavat hoitajien pysymiseen Australian vanhustenhoidossa dementia-, akuutti- ja asumisyksiköissä.</p>	<p>3983 vastausta kyselytutkimukseen sekä 58 henkilöä kymmenessä erillisessä ryhmähaastattelussa.</p> <p>Tutkimuskohteena Australiassa vanhustenhoidon eri osa-alueilla työskentelevät hoitajat.</p> <p>Tutkimus toteutettiin vuosina 2008-2009.</p>	<p>Laaja kyselytutkimus sekä 10 ryhmähaastattelua. Kyselytutkimuksen yhteydessä oli mahdollista ilmoittautua halukkaaksi ryhmähaastatteluun, ja haastateltavat valittiin sattumanvaraisesti näiden joukosta.</p>	<p>Tutkimuksessa tuli ilmi tyytymättömyyttä työpaikkoihin, mutta myös kohtuullinen määrä tyytyväisyyttä. Tyytyväisyyden tunne liittyi hoivaamiseen, työsuhteeseen ja kollegoilta saatuun tukeen sekä ammatillisiin kehittämismahdollisuuksiin ja organisaatiolta saatuun tukeen.</p>

<p>6. Cleary M, Horsfall J, O'Hara-Aarons M, Jackson D &amp; Hunt G. 2011: The views of mental health nurses on continuing professional development. Journal of Clinical Nursing. Australia.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on määrittää käytännön psykiatrista hoitotyötä tekevien hoitajien näkemyksiä ja mieltymyksiä CPD:stä.</p>	<p>n=50 Haastateltavina sairaalassa potilaita hoitavat psykiatriset hoitajat.</p>	<p>Osittain strukturoitu haastattelu.</p>	<p>Suurin osa haastatelluista arvosti CPD:tä ja he halusivat enemmän mahdollisuuksia osallistua siihen. Koulutustilaisuuksien toivottiin olevan työpaikalla järjestettyjä tapahtumia, joiden tarkoituksena on potilaiden hoitoon liittyvien käytännön taitojen lisääminen. Löydös ei rajoittunut pelkästään vastavalmistuneiden hoitajien tarpeeseen vahvistaa taitojaan. 40% haastatelluista toivoi CPD:tä vastineena siitä, että pysyy jatkossakin työnantajan palveluksessa.</p>
--	--	---	---	---

## Liite 3. Analyysin alkuperäisilmaisut ja pelkistykset

Alkuperäisilmaus	Keskeinen sisältö suomeksi	Pelkistys
<p>1. Vahvimmin sekä ammattiin että työpaikkaan sitoutumiseen yhdistyi se, että ... kokemus kehittymismahdollisuuksien vähäisyydestä työssä liittyi niin ikään vahvasti molempiin.</p> <p>Ammattitaitoa edistävän koulutuksen vähäisyys liittyi heikompaan sitoutumiseen sairaaloissa ja avoterveydenhuollossa työskentelevillä.</p>		<p>Kokemus kehittymismahdollisuuksien vähäisyydestä</p> <p>Ammattitaitoa edistävän koulutuksen vähäisyys</p>
<p>2. Organizational support and practices appear to be important factors with perceived developmental opportunities ... displaying moderately sized negative relationships with turnover intentions.</p>	<p>kokemus kehittymismahdollisuuksista on yksi merkittävä määrittäjä hoitajien halulle pysyä työssä</p>	<p>kehittymismahdollisuudet</p>
<p>3. Coaching has positive relationship with work attitudes whereas participation in developing clinical practice did not</p>	<p>Coaching oli tilastollisesti merkittävä tekijä työtyytyväisyydelle ja työhön sitoutumiselle, kun taas osallistuminen käytännön hoitotyön kehittämiseen ei.</p>	<p>coaching</p>
<p>4. respondents were evidently struggling to balance the demands of study alongside those of work and home.</p> <p>Continual study was operating as a source of significant additional stress</p> <p>Dissatisfaction with CPE was expressed only by those respondents who perceived that they were failing to access a course essential to promotion.</p>	<p>Vastaajilla oli ilmeisesti hankaluuksia sovittaa yhteen opiskelut, työ ja vapaa-aika.</p> <p>Jatkuva opiskelu oli merkittävä stressitekijä</p> <p>Tyytymättömiä CPE:hen olivat vain ne vastaajat, jotka eivät päässeet uralla etenemisen kannalta välttämättömille kursseille.</p>	<p>Hankaluuksia sovittaa yhteen opiskelut, työ ja vapaa-aika</p> <p>Jatkuva opiskelu oli merkittävä stressitekijä</p> <p>Tyytymättömiä koulutusmahdollisuuksiin olivat vastaajat, jotka eivät päässeet uralla etenemisen kannalta välttämättömille kursseille</p>
<p>5. Factors influencing nurses' decision to stay in current job: Education, professional development and career-enhancement opportunities</p> <p>Satisfaction was primarily derived from recognition by clients and colleagues, but also through career development; giving and receiving mentoring and having opportunities to specialize and develop</p>	<p>Hoitajien nykyisessä työpaikassa pysymiseen liittyvät tekijät: ammatillinen kehittyminen, mahdollisuus laajentaa työnkuvaa.</p> <p>Urakehitys, mahdollisuus mentorointiin ja mahdollisuudet erikoistua ja kehittää kliinisiä-, johtamis- ja tutkimustaitoja ovat myös tärkeitä tekijöitä hoitotyössä pysymiseen.</p>	<p>ammatillinen kehittyminen työnkuvan laajentaminen</p> <p>urakehitys mentorointi erikoistuminen tutkimustaitojen kehittäminen</p>

<p>clinical, managerial and research skills were also important factors for entering and remaining in nursing.</p>		<p>johtamistaitojen kehittäminen käytännötaitojen kehittäminen</p>
<p>6. 20/50 nominated issues regarding flexibility, types of courses and study leave opportunities being relevant to their future in the health service. / opportunity for more nurses to take study leave</p> <p>course location should be local rather than requiring travelling</p> <p>Opportunities specifically for clinical skills development was important for eleven respondents in relation to their intentions to remain in their present place of employment</p> <p>Participants seek more diverse courses than those that are mandatory or are routinely available</p> <p>Fifteen respondents expressed the view that a supportive work environment is one that encourages them to stay. Apart from frequent use of the word "support" ... other terms used included mentoring</p> <p>40% of the nurses expressed a desire for CPD vis-à-vis remaining in the service</p>	<p>20/50 vastaajista mainitsivat opiskelumahdollisuuksien joustavuuden, erityyppisten kurssien ja mahdollisuuden opintovapaaseen olevan merkityksellistä heidän tulevaisuudelleen terveydenhoitoalalla.</p> <p>kurssit tulisi järjestää mieluummin paikallisesti, kuin että niiden takia joutuisi matkustamaan</p> <p>11 vastaajaa mainitsi käytännötaitojen kehittämisen olevan tärkeää heidän nykyisessä työpaikassa pysymisen kannalta</p> <p>Osallistujat toivovat monipuolisempia kursseja kuin ne, jotka ovat rutiininomaisesti tarjolla</p> <p>Vastaajat ilmaisivat mentoroinnin vaikuttavan heidän haluunsa jäädä nykyiseen työpaikkaan</p> <p>40% vastaajista ilmaisi haluavansa lisäkoulutusta vastineeksi palveluksessa pysymisestä</p>	<p>opiskelumahdollisuuksien joustavuus mahdollisuus opintovapaaseen erityyppiset kurssit</p> <p>kurseille osallistuminen ei saisi vaatia matkustamista</p> <p>käytännön taitojen kehittäminen</p> <p>monipuolinen kurssivalikoima</p> <p>mentorointi</p> <p>kehittymismahdollisuudet</p>