

Hanna-Kaisa Shemeikka

LABORATORIOHOITAJAN TYÖN VETOVOIMATEKIJÄT

LABORATORIOHOITAJAN TYÖN VETOVOIMATEKIJÄT

Hanna-Kaisa Shemeikka

Opinnäytetyö

Kevät 2015

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja
johtamisen koulutusohjelma

Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu, ylempi amk-tutkinto
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, esimiestyö ja johtaminen

Tekijä: Hanna-Kaisa Shemeikka
Opinnäytetyön nimi: Laboratoriohoitajan työn vetovoimatekijät
Työn ohjaajat: TtLiisa Kiviniemi ja FT Outi Mäkitalo
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi Kevät 2015

Sivumäärä 55 +4 liitesivua

Suomi ikääntyy kiihtyvällä tahdilla ja terveydenhuoltoalalla työntekijöiden saatavuus, etenkin pienten ammattiryhmien, kuten laboratoriohoitajien osalta, huononee. Jo yksin Oulun yliopistollisen sairaalan erityisvastuualueella arvioidaan vuoteen 2025 mennessä eläköityvän 272 laboratoriohoitajaa. Tämä opinnäytetyö on tilaustyö Pohjois-Suomen laboratoriokeskus liikelaitoskuntayhtymä Nordlabilta.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millainen on hyvä ja vetovoimainen työpaikka laboratoriohoitajien näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa suoraan työntekijöiltä siitä, millä tavoin Nordlab voi kehittää toimintaansa, jotta tulevaisuudessa sen vetovoimaisuus työnantajana säilyisi ja kasvaisi. Lisäksi halutaan saada tietoa siitä, millä tavalla alalle saataisiin hakeutumaan lisää opiskelijoita ja miten nykyiset työntekijät saataisiin sitoutettua organisaatioon.

Tieto kerättiin ryhmähaastatteluina laboratoriohoitajilta Nordlabin aluelaboratorioissa Oulussa, Kemissä, Rovaniemellä ja Kokkolassa. Haastateltavat olivat alle kymmenen vuotta sitten valmistuneita laboratoriohoitajia. Heidän osallistumisensa oli vapaaehtoista. Haastateltavissa oli sekä vakituisessa työsuhteessa olevia, että sijaisena toimivia laboratoriohoitajia.

Haastatelussa haettiin vastauksia neljään eri pääteemaan. Näitä teemoja täydennettiin lisäksi seitsemällä lisäteemalla. Verrattaessa kaikkia haastatteluissa saatuja vastauksia vetovoimatekijöistä keskenään, keskeisiksi tuloksiksi saatiin neljä suurempaa luokkaa, työhyvinvointi, sosiaaliset tilanteet, arvostus sekä yhteisöllisyys.

Kehityskohteiksi nousi alan tunnettavuuden lisääminen sekä Nordlabin tunnettavuuden lisääminen. Myös työhyvinvointiin panostaminen ja muiden vetovoimatekijöiden vahvistaminen sitouttaisivat työntekijöitä alueelle. Tämä opinnäytetyö luovutetaan Nordlabin käyttöön ja sitä tullaan hyödyntämään heidän kehitystyössään.

Asiasanat: NordLab, Työn vetovoimatekijät, Laboratoriohoitajan työ

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Development and Management of Health and Social Care

Author: Hanna-Kaisa Shemeikka
Title of Bachelor's thesis: Laboratory manager job attraction factors
Supervisors: PhD Liisa Kiviniemi and PhD Outi Mäkitalo
Term and year of completion: Spring 2015

Number of pages: 55 +4 appendix pages

Finland is aging at an accelerated pace and the availability of workers in the health sector, especially for small professional groups, such as laboratory carers, deteriorates. Even alone Oulu University Hospital special responsibility is estimated that by 2025, 272 laboratory retiring nurses. This thesis has been ordered by the Northern Finland central laboratory federation Nordlab.

The purpose is to find out what is a good and attractive workplace laboratory managers point of view. The aim is to obtain information directly from employees on how Nordlab can develop their activities in order to maintain its attractiveness as an employer and would grow in the future. In addition, you want to get information on the manner in which to seek more students and how current employees sector to commit to the organization.

Data were collected by group interviews laboratory nurses, from Nordlab area laboratories in Oulu, Kemi, Rovaniemi and Kokkola. The interviewees were less than ten years ago, completed laboratory managers. Their participation was voluntary so that they themselves had received declares its willingness to interview. The interviewee was both a permanent contract of employment of the primary functional.

Interviewed sought answers to four broad themes. In addition to these themes, supplemented by seven additional theme. When comparing all the answers from the interviews with each other, regardless of the theme, were pull factors are four major categories of well-being, social situations, valuation and community.

The issues in this work increased to increase awareness in the field and increasing awareness for Nordlab. Also, investing in employee wellbeing and strengthening other attraction factors commit employees in the territory. This thesis is handed over on Nordlab and they will use it for their development work.

Keywords: NordLab, Job attraction factors, Laboratory Manager job

Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ.....	3
ABSTRACT.....	4
1 JOHDANTO.....	7
2 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN VETOVOIMATEKIJÄNÄ.....	9
2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä.....	9
2.1.1 Työhyvinvointi ja työkyky.....	9
2.1.2 Työhyvinvoinnin edistäminen.....	10
2.1.3 Työhyvinvoinnin johtaminen.....	10
2.1.4 Työhyvinvointi työntekijän näkökulmasta.....	11
2.2 Vetovoimatekijät.....	12
2.2.1 Hyvä johtaminen.....	14
2.2.2 Hyvä työpaikka.....	15
3 NORDLAB ORGANISAATIONA.....	17
4 LABORATORIOHOITAJAN TYÖ.....	18
4.1 Laboratoriohoitajan ydinosaaminen.....	18
4.2 Laboratorio työn laatu.....	20
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	22
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	23
6.1 Laadullinen tutkimus.....	23
6.1.1 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineistonkeruu.....	23
6.1.2 Aineiston keruu ryhmähaastatteluna.....	24
6.2 Tutkimusaineiston analyysi.....	25
6.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	26
6.4 Tutkimuksen eettisyys.....	27
7 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU.....	28
7.1 Työn merkitys ja mielekkyys.....	28
7.2 Alan valintaan vaikuttavat asiat.....	30
7.3 Hyvä työpäivä.....	31
7.3.1 Työpaikan vaihtoon vaikuttavat asiat.....	32
7.3.2 Nordlabiin jäämiseen vaikuttavat asiat.....	34
7.3.3 Ihanteellinen työyhteisö.....	35
7.3.4 Työssä viihtyminen.....	36

7.4 Hyvä esimiestyö	37
7.5 Perhe-elämän huomioiminen	38
7.6 Unelmien työpaikka	40
8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	42
9 POHDINTA.....	45
9.1 Opinnäytetyöprosessin pohdinta.....	45
9.2 Tulosten pohdinta	46
9.3 Jatkotutkimus- ja kehittämiskohteet	48
LÄHTEET	49
LIITTEET	54

1 JOHDANTO

Laboratoriohoitajia jää eläkkeelle suuri joukko seuraavan kymmenen vuoden aikana. Oulun yliopistollisen sairaalan erityisvastuualueella (OYS ERVA), mihin kuuluu Lapin, Länsi-Pohjan, Kainuun ja Keski-Pohjanmaan sairaanhoitopiirit, arvioidaan vuoteen 2025 mennessä eläköityvän 272 laboratoriohoitajaa. Jokainen sairaanhoitopiiri Suomessa on saman ongelman edessä: mistä saadaan Laboratoriohoitajat eläkkeelle jäävien tilalle? Oulussa bioanalytikkokoulutuksesta valmistuu keskimäärin 30–35 opiskelijaa/ vuosi, mikä ei tule olemaan riittävä määrä kattamaan edes Oulun seudun tarpeita (Kejonen, 2012, viitattu 3.9.2014.) Kliinisessä laboratoriotyössä tarvitaan tulevaisuudessa entistä laaja-alaisempia bioanalytiikan asiantuntijoita, jotka hallitsevat koko laboratoriotutkimusprosessin ja ymmärtävät terveyden- ja sairaanhoidon toimintaa (Tiilikka & Paloheinä, 2013. 74.) Ammattikorkeakoulujen ja työelämän tiivis yhteistyö onkin ensisijaisen tärkeää, jotta muutostarpeet pystyttäisiin tulevaisuudessa ennakoimaan (Tiilikka & Paloheinä, 2013. 72.) Ammattikorkeakoulut ovat vastanneet jo tähän haasteeseen järjestämällä yhteistyökoulutuksia muiden ammattikorkeakoulujen kanssa. Mm Metropolia ammattikorkeakoulu aloittaa ensi vuonna yhteistyökoulutuksen Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa. Näillä yhteistyökoulutuksilla pyritään vastaamaan yhteistyökorkeakoulujen alueellisiin tarpeisiin työvoimapulan ehkäisemiseksi (Metropolia, 2013, viitattu 19.1.2014.)

Suurten ikäryhmien eläköitymisen lisäksi kliiniset laboratoriot ovat käyneet läpi suuria muutoksia 2000-luvulla. Laboratorioilta edellytetään entistä enemmän kustannustehokkuutta sekä nopeampia, että parempia palveluita. Tämä johtuu siitä, että laboratoriodiagnostiikan merkitys on kasvanut hoitopäätöksiä tehtäessä ja näin ollen laboratoriotutkimusten käyttö on lisääntynyt huomattavasti. Julkisella sektorilla laboratoriopalvelutuotanto on keskitetty seudullisiksi palvelukokonaisuuksiksi, mikä tarkoittaa sitä, että alueiden yliopisto- ja keskussairaalat sekä terveyskeskukset on yhdistetty suuremmiksi yksiköiksi. Tämä hallinnollinen keskittäminen on perusteltu laboratorion laadun varmistamisella ja päällekkäisyyksien sekä kustannusten karsimisella. Samalla kuitenkin työn kuva on etenkin terveyskeskusten laboratorioissa muuttunut siten, että terveyskeskuslaboratorioista on tullut hyvin näyteenottopainotteisia työpisteitä. Tämä työn yksipuolistuminen ja henkilökunnan vähäinen määrä kuormittavat laboratoriohenkilöstöä ja vaarana onkin, että osaava henkilökunta siirtyy helposti muihin tehtäviin (Paloheinä, 2011, viitattu 9.11.2014.) Myös automaation lisääntyminen on muuttanut työnkuvaa.

Jotta terveydenhuollossa toiminta olisi joustavaa ja luotettavaa, tarvitaan potilaan hoitoketjuun myös laboratoriota. Laboratoriohoitajia valmistuu kuitenkin melko vähän koko Suomen tarvetta ajatellen. Saataisiinko koulutukseen hakeutumaan lisää opiskelijoita, jos työnantajan imago olisi hyvä? Mistä saadaan ammattitaitoinen henkilökunta eläkebuumin alkaessa? Mitä ovat ne seikat, mitkä saavat työntekijän valitsemaan työnantajaksi juuri Nordlabin jonkun muun laboratorion sijaan? Tälle ajankohtaiselle kehittämistehtävälle on olemassa selvä tarve.

Opinnäytetyöni aiheena on Laboratoriohoitajan työn vetovoimatekijät. Työ on tilaustyö Pohjois-Suomen laboratoriokeskus liikelaitoskuntayhtymä, Nordlabilta. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millainen on hyvä ja vetovoimainen työpaikka laboratoriohoitajien näkökulmasta.

2 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN VETOVOIMATEKIJÄNÄ

2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla on työnantajien, työntekijöiden ja yhteiskunnan yhteistyötä työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvointi syntyy arjessa johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä (Työterveyslaitos, viitattu 1.10.2013.)

Työnantaja vastaa hyvinvoinnin perustasta: turvallisista työoloista, osaavasta johtamisesta ja työn suunnittelusta. Vaikka työnantaja voi tukea monin keinoin työntekijöidensä työhyvinvointia, myös jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu sekä työyhteisön hyvinvoinnista että omasta terveydestään ja työkyvystään. (Etera, viitattu 19.10.2013.)

Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen edesauttavat hyvän työpaikan maineen saamista. Kun työntekijöillä on hyvä olla, jäävät he todennäköisemmin työpaikkaansa.

2.1.1 Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvoinnin ja sen toiminnan määrittelyn perusteena on kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite. Perusajatus on, että työkyky muodostuu yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostaman systeemin lopputuloksena. Kun työn perusasiat ovat kunnossa, tukee se yksilön työkykyä ja sen säilymistä ja vastaavasti ongelmat heikentävät sitä. Myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten yhteiskunnan rakenteet, perhe ja lähiympäristö vaikuttavat yksilön työkykyyn. (Vesterinen 2009, 270.)

Työhyvinvointi -käsitettä on määritelty monin tavoin. Esimerkiksi Tarkkosen (2013, viitattu 6.10.2013.) mukaan työhyvinvointi koostuu kolmen tavoitteen kokonaisuudesta:

työturvallisuudesta, työkyvystä ja työssä jaksamisesta, sekä henkisestä hyvinvoinnista. Työhyvinvointi voidaan nähdä myös useamman tekijän summana. Oksasen (2012, 11–12.) mukaan työhyvinvointi- käsite kattaa muun muassa organisaation, johtamisen, työterveyden, työn sekä yksilöön liittyvät tekijät kuten terveyden, työkyvyn sekä työn ja perheen yhteensovittamisen.

Anttonen & Räsänen on taas määritelmässään ottanut huomioon tuottavuuden työhyvinvointiin liittyvänä tekijänä ja siten myös työnantajan tarpeet (Sinisammal 2010, 43.) Määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa "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.)

2.1.2 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistämällä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, jotka kohdistuvat työn tekemisen edellytyksiin, työyhteisöön ja työntekijään itseensä. Työhyvinvoinnin edistämisen tulee olla tärkeä osa jokaisen organisaation kehittämistoimintaa ja henkilöstöpolitiikkaa. Parhaimmillaan se on organisaation omaksuma kokonaisvaltainen toimintatapa, joka on sisäistynyt luonnolliseksi osaksi jokapäiväistä työskentelyä. (KT 2007, viitattu 22.12.2013; Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, viitattu 22.12.2013; Vesterinen 2009, 270.)

Työhyvinvointia kehittämällä parannetaan henkilöstön työssä jaksamista ja heidän mahdollisuuttaan pysyä pidempään työssä (STM 2009, viitattu 28.9.2013). Työhyvinvoinnilla on myös merkittävä yhteys työn tuottavuuteen, taloudellisuuteen, toiminnan vaikuttavuuteen ja kannattavuuteen. Henkilöstön työhyvinvointi on noussut yritysten ja organisaatioiden pitkän aikavälin menestyksen kannalta yhdeksi keskeiseksi tekijäksi. (KT 2007, viitattu 22.12.2013; Manka ym. 2010, viitattu 22.12.2013; Tarkkonen 2013, viitattu 6.10.2013.)

2.1.3 Työhyvinvoinnin johtaminen

Vaikka työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisössä, viime kädessä siitä huolehtiminen on työnjohdon vastuulla (Rauramo 2008, 146,149). Työhyvinvoinnin johtaminen on iso osa johtamisen kokonaisuutta ja työyhteisön päivittäistä toimintaa (Rauramo 2008, 19.) Se on myös tärkeä osa henkilöstöjohtamista. Hyvin toteutettuna henkilöstöjohtaminen on samalla hyvin johdettua työhyvinvoinnin johtamista. (Manka ym. 2010, viitattu 22.12.2013; Vesterinen 2009, 274.)

Perinteisesti johtajuuden käsite on liittynyt etupäässä ylemmän johdon kokonaisvaltaisia ja strategisia kysymyksiä painottavaan johtamiseen. Henkilöstöjohtamista toteuttavat eri

organisaatioissa ensi sijassa ylin johto ja esimiehet (Vesterinen 2009, 274–275.) Ylin johto vastaa koko organisaation toiminnasta ja menestyksestä. Siihen voivat kuulua toimitusjohtaja, johtoryhmä, hallitus jne. organisaation koosta riippuen. Ylimmän johdon työssä keskeistä on vastuu muun muassa strategiasta, kokonaiskehityksestä ja avainhenkilöratkaisuksista. (Marjava 2007, viitattu 22.12.2013.)

Lähijohtamisen ja lähijohtajan käsitteet ovat melko uusia, ja ne pohjautuvat termeihin esimies ja työnjohtaja (Reikko, Salonen & Uusitalo 2010, 19, viitattu 21.9.2013.) Lähiesimiehet ovat keskeisessä asemassa vastatessaan kunnan palvelustrategian toimeenpanosta Sosiaali- ja terveysalalla lähiesimiesten haasteena on henkilöstöjohtaminen sekä sosiaalihuollon perustehtävän ja toiminnan tavoitteiden kokonaisuuden hallinta muuttuvassa toimintaympäristössä. Hyvällä henkilöstöjohtamisella vaikutetaan palvelun laatuun, henkilöstön työhyvinvointiin ja toiminnan tuloksellisuuteen. (KT 2007, viitattu 22.12.2013; STM 2009, viitattu 28.9.2013.)

2.1.4 Työhyvinvointi työntekijän näkökulmasta

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on niin työnantajan kuin työntekijänkin velvollisuus. Työnantajan tehtävänä on huolehtia turvallisesta työympäristöstä, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden tasa-arvoisesta kohtelusta. Jokaisella työntekijällä itsellään on taas vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisen ylläpidosta. (STM 2013, viitattu 1.10.2013.) Työhyvinvoinnin edistämisen tulee luoda tähän edellytykset. Esimiestaitojen ohella on alettu puhua myös alaistaidoista, kyseessä eivät ole vastakkaiset käsitteet, vaan toisiaan täydentävät roolit ja taidot. Alaistaidoilla viitataan työntekijän haluun ja kykyyn toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla esimiestä ja kanssatoimijoitaan tukien sekä perustehtävää edistäen. Alaistaidoiltaan taitava työntekijä tunnistaa toimintaympäristössään mahdollisuuksia vaikuttaa ja osaa myös käyttää näitä mahdollisuuksia työn kehittämiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen. (KT 2007, viitattu 22.12.2013.)

Alaistaidot liittyvät keskeisesti työhyvinvointiin. Alaistaitoihin sisältyy johtamisen tukeminen, perustehtävän tekeminen ja vuorovaikuttaminen työyhteisössä. Työyhteisöt, joissa on enemmän keinoja alaitaitojen toteuttamiseen, voivat paremmin. Kun työntekijät osaavat tunnistaa, käyttää ja kehittää vuorovaikutukseen perustuvia alaitaitojaan, on toiminta tuottavaa, tuloksellista ja työhyvinvointia tukevaa. (TTK 2013, viitattu 1.10.2013.)

2.2 Vetovoimatekijät

"Vetovoimainen sairaala" -konsepti, eli magneettisairaala, on lähtöisin 1980-luvulta Amerikasta. Magneettisairaalaksi tunnustamiseen vaaditaan, että sairaala pystyy tuottamaan erinomaista potilashoitoa. Tunnustamisohjelmassa arvioidaan sekä potilashoidon tuloksia, että hoitajien toimintaympäristöä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että verrattaessa vähemmän vetovoimaisia sairaaloita vetovoimaisempiin, nousee selvästi esiin se, että vetovoimaisuuteen vaikuttaa erityisesti johtaminen. Johtamisessa erityisesti johtajan visionäärisyys, näkyvyys sekä avoin vuorovaikutus henkilöstön kanssa lisäävät vetovoimaisuutta. Lisäksi autonomian mahdollisuus sekä henkilökunnan osallistumismahdollisuudet lisäävät työnantajan vetovoimaa. (Meretoja, 2014, viitattu 28.9.2014.)

Työpaikan vetovoimaisuuden avaimet löytyvät tutkimusten mukaan organisaation kulttuurista. Terveystieteiden ammattilaisia houkuttelevien työympäristöjen tunnuspiirteitä ovat tehokas vuorovaikutus, hyvät yhteistyösuhteet ja päätöksentekomahdollisuudet. (Meretoja & Koponen 2008, 10.) Näiden tekijöiden lisäksi työtyytyväisyyteen vaikuttavat henkilöstöryhmät, joissa työtä tehdään optimaalisessa henkilöstömitoituksessa ja järkevään työnjakoon perustuen. Ammattialan ulkoisella arvostuksella on myös merkitystä työtyytyväisyyteen. Hyvä ja toimiva yhteistyösuhte, etenkin lääkäreiden ja muun hoitohenkilöstön välillä, lisää tutkimusten mukaan osaltaan työn merkitystä. Vetovoimaisissa työpaikoissa myös sitoutetaan henkilöstöä systemaattisella oman ammattitaidon ja osaamisen kehittämisellä. (Meretoja & Koponen 2008.) Tutkimusten mukaan työntekijät myös sitoutuvat paremmin organisaation tavoitteisiin ja ovat valmiita työskentelemään tavoitteellisemmin kokiessaan tullessaan kuulluiksi ja arvostetuiksi koko organisaation, sekä ennen kaikkea esimiesten taholta. (Partanen ym. 2008.)

Lahden ammattikorkeakoulussa toteutettiin tutkimus keväällä 2014 (Lappalainen & Silaste, 2014, viitattu 1.9.2014.) jossa hoitotyön pienien ammattiryhmien (kätilö, röntgenhoitaja ja bioanalyytikko) opiskelijoita haastatteleamalla selvitettiin odotuksia tulevaan työhön ja sitä, mitä opiskelijat pitivät tärkeänä työpaikan valintaa ajatellen. Tutkimustulosten avulla tutkijat pyrkivät löytämään keinoja, joilla Päijät-Hämeen alueen työnantajien tunnettavuutta ja vetovoimaisuutta pystyttäisiin vahvistamaan ja lisäämään siten, että pienten terveydenhuollon ammattialojen työntekijöitä saataisiin hakeutumaan töihin alueelle. Lisäksi tutkimuksen tarkoitus on lisätä yhteistyötä Päijät-Hämeen keskussairaalan sekä alueen ammattikorkeakoulujen välillä. Tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden mielestä työn vetovoimatekijöitä olivat

asiakaskeskeinen toiminta, työyksikön hyvä ilmapiiri sekä johtajien tuki työntekijöille, ajanmukaiset työolosuhteet ja henkilöstöressurssien riittävyys. Lisäksi tärkeinä pidettiin mahdollisuutta ammatilliseen kehittymiseen, avointa kommunikaatiota koko sairaalassa, työn laadukasta lopputulosta, kattavaa uuden työntekijän perehdytystä ja opiskelijaystävällisyyttä. Myös vakituinen työ nähtiin suurena vetovoimatekijänä kuvio 1.

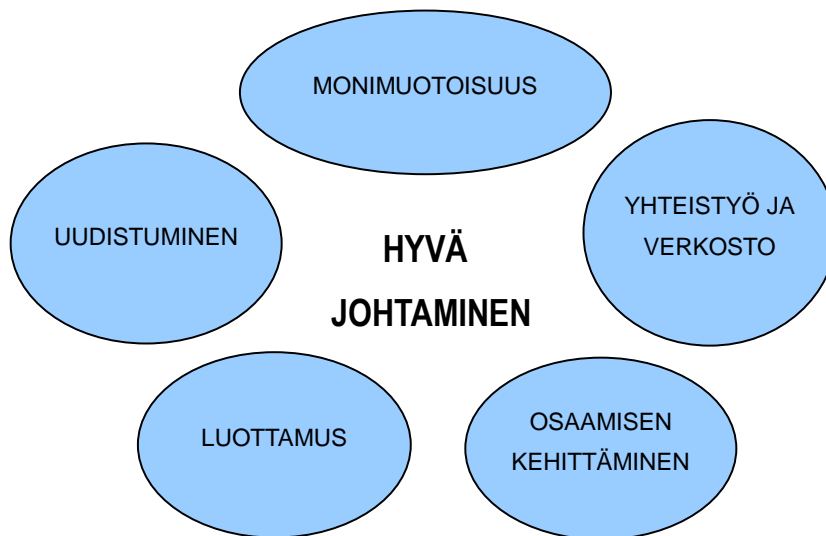


KUVIO 1. Työn vetovoimatekijät opiskelijoiden näkökulmasta

Tiina Blek Jyväskylän ammattikorkeakoulusta mainitsee koulutusmateriaalissaan, (Blek, 2014, viitattu 1.9.2014.) että tulevaisuudessa uuden sukupolven työntekijät tulevat valitsemaan työpaikan, jossa määrätietoisesti panostetaan johtamiseen, jokaisen yhteisön jäsenen vaikuttamismahdollisuuksien lisäämiseen ja hyvän tiedonkulun kehittämiseen.

2.2.1 Hyvä johtaminen

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan (STM, 2009, viitattu 28.9.2013.) hyvän johtamisen kriteerejä ovat monimuotoisuus, uudistuminen, osaamisen kehittäminen, yhteistyö ja hyvä verkosto sekä luottamus *kuvio 2*.



KUVIO 2. Hyvä johtaminen

Monimuotoisuus mielletään laadun ja menestyksen osatekijöiksi. Monimuotoisuus on ihmisten ja organisaatioiden erilaisuutta, jossa johdon asenne ja näkemys asiaa kohtaan heijastuu suoraan työntekijöihin, organisaatioon sekä asiakkaan kokemaan palvelun laatuun. Johtamisessa otetaan huomioon työntekijöiden erilainen osaaminen, kokemus ja asiantuntijuus. Kun johtaja hyväksyy monimuotoisuuden työyhteisössä, luo hän edellytyksiä erilaisten ja erilaisessa elämäntilanteessa olevien ihmisten hyvinvoinnille ja osallistumiselle työelämään.

Uudistumisessa ei ole kyse vain ylhäältä alaspäin johtamisesta, vaan kaikkien tahojen yhteistyöstä. Jotta uudistuminen voisi onnistua, johtajalta vaaditaan tiedostavaa ja aktiivista johtamista. Hyvä johtaja ottaa muutoksessa huomioon sen asian, että työntekijät kokevat usein muutoksen pelottavaksi. Hyvä johtaja ottaa henkilökunnan mukaan muutoksen tekoon ja tekee tällä tavoin muutoksesta innostavan.

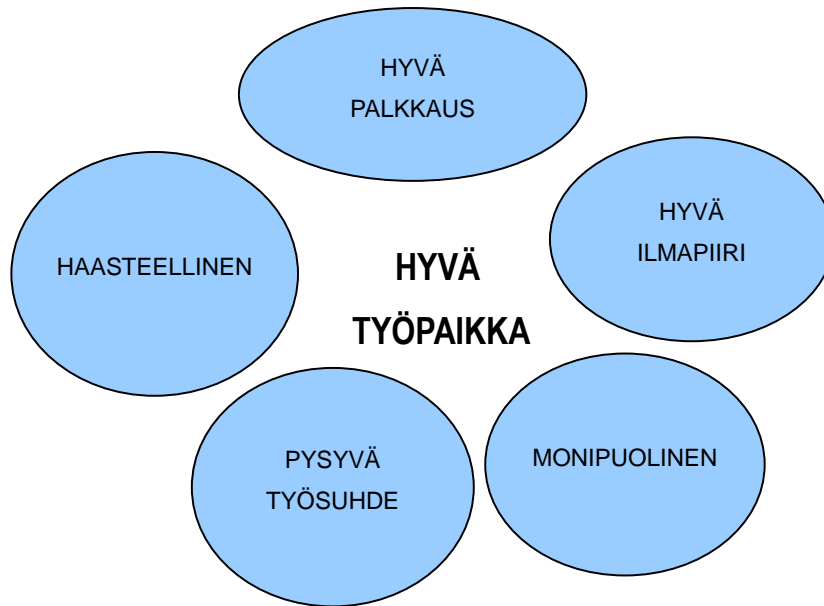
Oikeudenmukainen johtaminen edistää luottamusta. Merkitystä on myös sovittujen toimintatapojen noudattamisella, vastuullisuudella ja rehellisyydellä, avoimella tiedottamisella sekä muita arvostavalla vuorovaikutuksella työyhteisössä Luovan ja aktiivisesti kehittyvän työorganisaation mahdollistaa vain vahva sisäinen luottamus. Hyvä johtaja osaa johtaa osaamisen kehittymistä, sekä työntekijän, että organisaation näkökulmasta. Osaaminen, ja sen kehittäminen on edellytys sille, että organisaatiot ja työyhteisöt menestyvät perustehtävässään nyt ja tulevaisuudessa. Jotta palvelua voidaan kehittää, on verkostojen luominen ensiarvoisen tärkeää. Hyvä johtaja huolehtii siitä, että rajat ylittävä, moniammatillinen yhteistyö toimii. (Johtamisverkosto. 2014. Viitattu 28.5.2014.)

Sari Häkkinen sanoo väitöskirjassaan, että hyvän johtajan ominaisuuksia ovat kyvykkyys ja pätevyys, tinkimätön ja lahjomaton käytös, hyvántahtoisuus sekä toimiminen tasapuolisena esimerkkinä alaisille. (Häkkinen, 2012. Viitattu 3.9.2014.) Emeritaprofessori, psykoterapeutti Marita Paunonen - Ilmonen on puolestaan lehtihaastattelussa sanonut, että esimiehen tärkein väline on puuttuminen. (Johtamisverkosto. 2014. Viitattu 28.5.2014.)

2.2.2 Hyvä työpaikka

Elinkeinoelämän valtuuskunta, EVA, on vuonna 2010 tehnyt tutkimuksen, missä tutkittiin kyselytutkimuksella Suomalaisten asennetta työhön ja mitä työ suomalaiselle merkitsee. Tutkimuksen mukaan työ merkitsee Suomalaiselle ennen kaikkea toimeentuloa, sosiaalisia suhteita, sekä oman identiteetin ja osaamispääoman rakentamista. Mitä piirteitä suomalaiset sitten arvostivat kun kysyttiin hyvän työpaikan kriteereitä? Tärkeimpänä asiana kyselyyn vastanneet pitivät työn vakinaisuutta ja varmuutta, mitä arvostettiin enemmän kuin suurta palkkaa ja jopa urakehitysmahdollisuuksia. Suomalainen haluaa mielenkiintoisen työn jota johtaa reilu esimies ja jossa on hyvähenkinen ilmapiiri. Vapaa-aikaa arvostettiin paljon ja sen vuoksi kyselyyn vastanneet katsoivat, että työn tulisi olla tarpeeksi joustavaa (EVA, 2014, viitattu 28.5.2014.)

Milla Kansonen taasen nostaa blogikirjoituksessaan (Psycon, 2013, viitattu 28.9.2014.) yhdeksi suurimmaksi hyvän työpaikan merkiksi työpaikan maineen ulkopuolisten silmissä. Uutta työpaikkaa valitessaan, työntekijä todennäköisemmin valitsee työpaikan jolla on hyvä maine. Kansosen (2013, viitattu 28.9.2014.) mukaan hyvän työpaikan kriteerit esitellään *kuviossa 3*



KUVIO 3. Hyvä työpaikka

Tyytyväinen työntekijä on tehokkaampi ja tuotteliaampi ja työntekijän tyytyväisyys lähtee positiivisen sisäisen työnantaja kuvan kautta. Hyvä työpaikka rakennetaan organisaation sisältä käsin. (Psycon, 2013, viitattu 28.9.2014.)

3 NORDLAB ORGANISAATIONA

Nordlab, eli Pohjois-Suomen laboratorikeskus liikelaitoskuntayhtymä, on aloittanut toimintansa 1.1.2013. Sen jäseniä ovat Keski-Pohjanmaan erikoissairaanhoido- ja peruspalvelukuntayhtymä, Lapin-, Länsi-Pohjan - ja Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirien kuntayhtymät sekä Kainuun maakunta – kuntayhtymä. NordLabin aluelaboratoriot sijaitsevat Kajaanissa, Kemissä, Kokkolassa, Oulussa ja Rovaniemellä. Liikelaitoskuntayhtymän tehtävänä on tuottaa asiakkailleen ja jäsenilleen klinisiä laboratoriotutkimuksia sekä huolehtia alan tutkimuksesta ja opetuksesta. Nordlabin tavoitteena on, että ennen pitkää siihen kuuluu kaikki Pohjois-Suomen terveyskeskuslaboratoriot (Nordlab, 2014, viitattu 21.4.2014.)

Liikelaitoskuntayhtymässä ylintä päätösvaltaa käyttää yhtymäkokous ja sen alaisena liikelaitoskuntayhtymää johtaa johtokunta. Laboratorikeskusta johtaa johtokunnan alaisuudessa toimitusjohtaja. Hänen tukenaan laboratorikeskuksessa toimii yhtymähallinto, johon kuuluu johtava lääkäri sekä tarvittava määrä muuta henkilöstöä. Henkilökuntaa Nordlabissa on noin 600 eri asiantuntijatehtävissä. (Nordlab2014, viitattu 21.4.2014.)

Nordlab pyrkii toiminnassaan siihen, että terveydenhuoltolakiin pykälään 33 kirjattu vaatimus perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon välisestä yhteistyöstä toteutuu ja toimintaa halutaan kehittää sen mukaisesti. (Nordlab, 2012, viitattu 21.4.2014.) Terveydenhuoltolain 4§ sanotaan terveydenhuollon toimintaedellytyksistä seuraavaa:

"Kunnan on osoitettava riittävästi voimavaroja kunnan peruspalvelujen valtionosuuden perusteena olevaan terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen sekä terveydenhuollon palveluihin. Terveydenhuollon toimeenpanoon kuuluvia tehtäviä varten kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän käytettävissä on oltava riittävästi terveydenhuollon ammattihenkilöitä."

Tilaaaja on maininnut arvoissaan olevansa "haluttu työnantaja" ja ilmaissut eettisyystavoitteissaan myös halustaan olla "osaava ja hyvinvoiva työyhteisö" (Nordlab. 2014, viitattu 21.4.2014.)

4 LABORATORIOHOITAJAN TYÖ

Laboratoriohoitaja toimii asiantuntijana kliinisessä laboratoriotyössä. Koulutusta järjestetään seitsemässä ammattikorkeakoulussa ympäri Suomen. Koulutus kestää 3,5 vuotta (Bioanalytikkoliitto, 2014, viitattu 28.8.2014.) Tutkintonimikkeenä käytössä on Bioanalytikko AMK.

Laboratoriohoitaja työskentelee niin perusterveydenhuollossa, kuin erikoissairaanhoidossa laboratoriotoiminnan osaamista vaativissa tehtävissä. Perussairaanhoidossa, kuten esimerkiksi terveyskeskuslaboratorioissa, laboratoriohoitaja ottaa näytteitä ja suorittaa päivystysanalytiikkaa. Erikoissairaanhoidossa, esimerkiksi keskus- tai yliopistosairaaloissa, laboratorioyksiköissä työ on pitkälle automatisoitu ja edellyttää laboratoriohoitajalta erikoisosaamista (Opetusministeriö, 2006, viitattu 9.9.2014.) Erikoisosaamisensa mukaan bioanalytikko voi työskennellä erilaisissa kliinisissä laboratorioissa esimerkiksi mikrobiologian- patologian- tai fysiologian laboratoriossa (Bioanalytikkoliitto, 2014, viitattu 28.8.2014.) Laboratoriohoitaja voi työskennellä myös lääketieteellisissä ja biotieteellisissä tutkimus - ja tuotantolaitoksissa (Opetusministeriö, 2006, viitattu 9.9.2014.) Lisäksi laboratoriohoitaja tekee laboratoriotutkimuksia, huolehtii tutkimusten luotettavuudesta ja laadunvarmistuksesta, osallistuu tutkimusten ja toiminnan kehittämiseen sekä opiskelijoiden ohjaukseen. Näytteenoton ja analysoinnin lisäksi bioanalytikko osallistuu muiden hoitoyksiköiden ohjaamiseen laboratoriotutkimuksiin valmistamisesta, tutkimuksiin liittyvissä kysymyksissä sekä potilasohjaukseen. Laboratoriotyötä valvoo AVI (ent. lääninhallitus) sekä valvira (Bioanalytikkoliitto, 2014, viitattu 28.8.2014.)

4.1 Laboratoriohoitajan ydinosaaminen

Laboratoriohoitajan ammattitaidon perusta on kliinisen laboratoriotieteen ja sitä tukevien muiden tieteenalojen (esim. anatomia, fysiologia ja farmakologia) teoreettinen tieto ja sen soveltaminen käytäntöön. Laboratoriohoitajan ydinosaamiseen kuuluu koko laboratorioprosessin hallinta. Laboratoriohoitajan ydinosaamista täydennetään lisäksi eri laboratorioiden erikoisalakohtaisella osaamisella (Paloheinä, 2011, viitattu 9.11.2014.) Esimerkiksi patologian laboratoriossa ydinosaaminen koostuu histologisten ja sytologisten näytteiden laboratorioprosessien tuntemisesta, mitä ei tarvita muissa laboratorioissa (Kannisto, 2010, viitattu 19.11.2014.) Patologian laboratoriossa tutkittavat näytteet ovat ainutkertaisia näytteitä, joten sen tiedostaminen

näytteen käsittelyssä ja tutkimuksessa on ensisijaisen tärkeää. Erityisosaaminen niin patologian laboratoriossa, kuin muissakin laboratorioissa, kehittyy tekemällä työtä useamman vuoden ajan. Oppimista edistää ammatillinen koulutus, opintopäivät, työtovereiden vertaistuki sekä sisäinen työkierto (Kannisto, 2010, viitattu 19.11.2014.)

Laboratoriohoitajan asiantuntijuuden keskeinen osa on näytteenotto ja siihen liittyvä palveluosaaminen, sekä laboratoriotoiminnan kokonaisuuden hallinta. Jotta laboratoriotutkimukset ja niiden tulokset olisivat luotettavia, tulee laboratoriohoitajan ymmärtää preanalyttiset tekijät ja preanalyttisen vaiheen merkitys. Preanalyttinen vaihe on koko laboratorioprosessin perusta. Lisäksi laboratoriohoitajilla on parhaat valmiudet ymmärtää näitä tekijöitä, koska heidän koulutukseensa sisältyy enemmän näytteenoton opintoja kun esimerkiksi sairaanhoitajien tai lähihoitajien. Preanalyttisella vaiheella tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa mikä tapahtuu ennen näytteen analysointia

Suurin osa kliinisesti merkittävistä laboratoriotutkimusten virheistä tapahtuu juuri prosessin preanalyttisessä vaiheessa ja siksi olisi tärkeää, että näytteenottajilla olisi tehtävään vaadittava koulutus. Myös laboratoriotyötä ohjaa laatustandardi, EN ISO 15189, mikä edellyttää vakioitua näytteenottotoimintaa. Standardi EN ISO 15189 kattaa koko laboratorioprosessin preanalytiikasta vastauksiin ja se määrittelee laadunhallintajärjestelmän vaatimukset erityisesti lääketieteellisille laboratorioille (ISO standadrs, viitattu 24.4.2015.) Tulevaisuudessa joudutaan kuitenkin näytteenoton työnjakoa miettimään uudelleen työvoiman vähäisen saatavuuden vuoksi.

Preanalyttisen vaiheen jälkeen tulee analyttinen vaihe, mikä tarkoittaa laboratoriotutkimusten suorittamista laatuvaatimusten ja suositusten mukaisesti. Analyttisen vaiheen jälkeen tulee laboratoriotutkimusprosessin kolmas vaihe, mikä on postanalyttinen vaihe. Postanalyttinen vaihe edellyttää laboratoriohoitajalta tuntemusta ja tietämystä koko laboratoriotutkimusprosessin toteutumisesta, ammatillista vastuuta sekä kriittistä ajattelua.

Kun tämä koko prosessi on laboratorion hallinnassa, voidaan varmistua siitä, että saadut tulokset ovat luotettavia ja kuvaavat mahdollisimman hyvin potilaan elimistön tilaa näytteenottohetkellä (Paloheinä, 2011, viitattu 9.11.2014.)

Tulevaisuudessa laboratoriohoitajan ydintehtäviä koko laboratoriopalvelutuotannossa on laadun- ja toiminnan ohjaus sekä kehittäminen, asiakkuuksien ja tutkimusprosessin hallinta, opettaminen ja ohjaaminen sekä asiantuntijatehtävät moniammatillisissa tiimeissä (Tiilikka & Paloheinä, 2013. 71.) Työyhteisöjen muutosprosesseissa eivät riitä pelkästään työtehtäväkohtaiset tiedot ja taidot,

vaan osaamiseen kohdistuu entistä monipuolisempia vaatimuksia (Tiilikka & Paloheinä, 2013. 71.) Työvoiman turvaamiseksi tulevaisuudessa ei riitä ainoastaan bioanalytikoiden määrällinen saatavuus, vaan koulutusta tulisi kehittää siten, että sillä pystyttäisiin vastaamaan työelämän muuttuviin tarpeisiin työntekijöiden osaamista kehittämällä (Tiilikka & Paloheinä, 2013. 71.)

4.2 Laboratoriotyön laatu

Kuten jo edellä mainittiin, laboratoriotyötä ohjaavaa vahvasti laatustandardi. Täyttääkseen standardin vaatimukset, tulee laboratoriolle olla luotuna laatujärjestelmä ja lähes kaikissa Suomen laboratorioissa sellainen onkin. Tämä laadittu laatujärjestelmä ohjaa koko laboratoriotyötä. Laatujärjestelmää tarvitaan laboratorion jokapäiväisessä työssä, mikä edellyttää laboratoriohoitajilta laatujärjestelmän kokonaisvaltaista ymmärtämistä. Osaamisen ja ymmärtämisen lisäksi laatujärjestelmän toteuttaminen vaatii laboratoriohenkilöstöltä sitoutuneisuutta sekä kiinnostuneisuutta laatu-työn kehittämiseen (Paloheinä, 2011, viitattu 9.11.2014.)

Laatuosaaminen on oma, erityisosaamista vaativa alueensa, minkä hallitseminen on tärkeää, koska kansainväliset standardit sekä akkreditointi- ja sertifiointijärjestelmät asettavat laboratorioissa toimijoille uusia osaamisaluevaatimuksia. Akkreditointi, eli kansainvälisiin standardeihin perustuva pätevyden osoittaminen, kuuluu Kliinisen laboratoriotyön vaatimukseen (Paloheinä, 2011, viitattu 9.11.2014.) Suomessa Akkreditointipalvelua toimittaa FINAS. Nordlabissa Laadun ylläpidosta huolehditaan ulkoisilla auditointikäynneillä ja FINAS-akkreditointipalvelun akkreditointikäyneillä. Kehityskohteet ja parannettavat asiat nousevat esiin näillä käynneillä ja poikkeamien kohdalla kehitettävät asiat tulee saattaa kuntoon. (FINAS, viitattu 3.9.2014.)

Laatujärjestelmä on johtamisjärjestelmä, minkä avulla kehitetään ja ohjataan organisaation toimintaa sekä pyritään ehkäisemään virheitä ja vähentämään organisaatiossa tapahtuvia ongelmatilanteita. Laadun standardisoinnissa painotetaan ennaltaehkäisevää toimintaa minkä vuoksi laboratorioissa valvotaan esimerkiksi analyysien laatua joka päivä sisäisillä kontroleilla (Paloheinä, 2011, viitattu 9.11.2014.) Sisäisen kontrolloinnin lisäksi laboratorioilla on mahdollisuus osallistua ulkoisille laaduntarkkailukierroksille. Suomessa näitä laaduntarkkailukierroksia tarjoaa Labquality. Laaduntarkkailukierroksia on useampi vuodessa ja niiden tulokset tilastoidaan. Labqualitylla on Suomessa noin 1500 asiakasta. Kierroksille osallistuminen ei ole pakollista,

paitsi mikrobiologian laboratoriossa, jossa toimiluvan saamisen edellytyksenä on osallistuminen ulkoisille laaduntarkkailukierroksille. Laaduntarkkailukierrokset ovat hyvä mittari, minkä avulla pystytään valvomaan menetelmien laatua ja potilastulosten luotettavuutta. Lähes kaikki Suomalaiset laboratoriot ovat laaduntarkkailukierroksilla mukana (Labquality, viitattu 3.9.2014.) Työ- ja menetelmäohjeiden säännöllisellä päivittämisellä, sekä henkilökunnan säännöllisellä koulutuksella taataan mahdollisimman hyvä työn laatu ja laboratoriotutkimusprosessin vaiheita kehittämällä, voidaan kehittää koko prosessin laatua (Opetusministeriö, 2006, viitattu 9.9.2014.)

Työhyvinvointiin on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota työelämässä. Yksittäisen työntekijän työhyvinvoinnin edistäminen on osoitettu olevan työssä jaksamisen ja jatkamisen edellytys. Se on edellytys myös organisaatioiden taloudelliselle, tulokselliselle ja tehokkaalle toiminnalle (Vesterinen 2009, 269.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millainen on hyvä ja vetovoimainen työpaikka laboratoriohoitajien näkökulmasta. Työn tavoitteena on saada tietoa suoraan työntekijöiltä siitä, millä tavoin Nordlab voi kehittää toimintaansa, jotta tulevaisuudessa sen vetovoimaisuus työnantajana säilyisi ja kasvaisi.

Tutkimustehtäviä ovat:

- Miten laboratoriohoitajat määrittelevät mielekkään ja merkityksellisen työn?
- Mitkä tekijät tekevät työpäivästä hyvän TAI Mikä on parasta työssä?
- Millaista esimiestyötä työntekijät arvostavat?
- Miten työn pitäisi joustaa perhe-elämän yhteensovittamiseksi?

Valitut teemat syventävät Nordlabilla jo olemassa olevaa tietoa, minkä he ovat laboratoriohoitajilta keränneet neljänä pulssikyselynä vuoden 2014 aikana. Tarkoituksena oli kuvata valittuja teemoja tulevaisuuden näkökulmasta.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimusmenetelmä on menettelytapa, jonka avulla etsitään tietoa ja pyritään ratkaisemaan käytännön ongelma. Tutkimusmenetelmä koostuu niistä tavoista ja käytännöistä, joilla tietoa kerätään. Tutkimusmenetelmän valinta riippuu siitä, minkälaista tietoa halutaan, keneltä sitä halutaan ja mistä sitä saadaan. (Hirsjärvi ym. 2006, 172–173.)

Tutkimus on laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimys tuottaa uutta tietoa, jossa analysoidaan merkityksiä ja niiden suhteita puhuttuun kieleen ja kirjoitettuun tekstiin. Analyysia varten kerätty aineisto saatetaan yleensä tekstin muotoon (Lindnolm-Ylänne, Paavilainen, Pehkonen & Ronkainen, 2011, 80.)

Lähes aina kvalitatiivista tutkimusta tehdessä, lähtökohtana on ajatus merkityksen keskeisyydestä (Lindblom-Ylänne ym, 2011 81.) Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään tutkimaan ihmisten kokemuksia ja korostetaan ihmistä elämismaailmansa kokijana, havainnoijana ja toimijana (Lindnolm-Ylänne ym, 2011, 82.) Kvalitatiivinen tutkimus on tutkimuskäytäntönä joustava ja tutkimusongelmat asetellaan melko väljästi. Määrälliseen tutkimukseen verrattuna analyysimenetelmät eivät ole yhtä tarkkavaiheisia. Laadullisessa tutkimuksessa kerätty aineisto on yleensä melko pieni ja tärkeintä onkin aineiston laatu. Aineisto hankitaan yleisimmin haastattelemalla pientä ennalta valittua joukkoa ja tutkija pyrkii koko ajan vuorovaikutukseen haastateltavien kanssa. (Lindnolm-Ylänne ym, 2011.)

Tässä opinnäytetyössä haastateltavat kertovat ryhmähaastattelussa omasta unelmien työpaikasta. He siis kertovat tarinaa, millainen tulevaisuus on esimerkiksi viiden vuoden päästä, kun he työskentelevät tässä unelma työpaikassa.

6.1.1 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineistonkeruu

Jo tutkimussuunnitelmaa tehdessä tutkijan tulee päättää siitä, ketkä ovat tutkimuksen kohteena. On myös päätettävä siitä, miten tutkittavat valitaan sekä paljonko tutkittavia tarvitaan. (Hirsjärvi 2004, 166–167.)

Aineisto kerätään ryhmähaastatteluna neljästä Nordlabin aluelaboratoriosta, Oulusta, Kemistä, Rovaniemeltä ja Kokkolasta. Haastatteluryhmä koostuu ennalta valituista laboratoriohoitajista. Kustakin aluelaboratoriosta haastateltavat ovat ilmoittaneet vapaaehtoisuutensa haastatteluun osallistumiseen. Haastateltavat ovat alle 10 vuotta sitten valmistuneita laboratoriohoitajia, joilla on työuraa vielä jäljellä, mutta kuitenkin jo jonkin verran kokemusta Nordlabissa työskentelystä.

6.1.2 Aineiston keruu ryhmähaastatteluna

Ryhmähaastattelulla tarkoitetaan haastattelua, jossa paikalla on samalla kertaa useita haastateltavia (Eskola & Suoranta 2003, 94.) Ryhmähaastattelua voidaan pitää vapaamuotoisena keskusteluna, jossa osanottajat kommentoivat aiheita ja teemoja melko spontaanisti, tekevät huomioita ja tuottavat monipuolista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelija puhuu useille haastateltaville yhtä aikaa välillä osoittaen kysymyksiä myös ryhmän yksittäisille jäsenille. Ryhmähaastattelu sopii hyvin merkitysrakenteiden tutkimiseen tai tietojen saamiseen haastateltavien sosiaalisesta ympäristöstä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 61.)

Ryhmähaastattelun etuna yksilöhaastatteluihin on, että sen avulla saadaan nopeasti tietoa samanaikaisesti usealta haastateltavalta (Hirsjärvi & Hurme 2011, 63.) Haastattelun tavoitteena on avoin ja vapaa ilmapiiri. Ongelmaksi saattaa muodostua tällöin ryhmää dominoivat yksittäiset henkilöt (Eskola & Suoranta 2003, 97.) Haastateltavan ryhmän ryhmädynamiikka ja hierarkia vaikuttavat siihen, kuka puhuu ryhmässä ja mitä kysymyksiin vastataan. Kun haastattelutilanteessa on kaksi haastattelijaa, tilanteen ohjailu helpottuu. Toinen haastattelija voi esittää keskustelun teemoja ja seurata sen kulkua ja toinen voi valmistella uuden teeman aloitusta. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 63.)

Suurimpana ongelmana ryhmähaastatteluissa monet pitävät haastattelujen purkamista ja analyysin tekoa tallenteesta (Hirsjärvi & Hurme 2011, 63.) Mikäli nauhoja ei pureta välittömästi, niin haastattelun rekonstruointi voi olla vaikeaa. Haastattelun aluksi voi pyytää jokaista keskustelijaa esittäytymään ja hyödyntää näitä ääninäytteitä tunnistamisessa. (Eskola & Suoranta 2003, 98.) Haastattelun purkaminen helpottuu, mikäli keskustelu on videoitu (Hirsjärvi & Hurme 2011, 63.) Videointi saattaa kuitenkin lisätä osanottajien jännitystä sekä monimutkaistaa teknistä toteutusta (Eskola & Suoranta 2003, 98.)

Tähän opinnäytetyöhön tieto kerättiin ryhmähaastatteluna joulukuun 2014 ja tammikuun 2015 aikana. Haastattelut pohjustettiin haastateltaville lähetetyllä saatekirjeellä (liite 1), mikä oli laadittu yhdessä Nordlabin henkilöstösuunnittelija Sara Tammelinin kanssa. Haastattelun aikana teemoja täydennettiin seuraavilla kysymyksillä:

- Mitkä asiat vaikuttivat alan valintaan?
- Koetko ylpeyttä kertoessasi olevasi töissä Nordlabissa?
- Mitkä tekijät saivat lähtemään muualle?
- Mitkä asiat saivat jäämään?
- Koetko oman työn merkitykselliseksi?
- Miten itse pystyt vaikuttamaan omaan työssä viihtymiseesi?
- Millainen olisi ihanteellinen työyhteisö?

Vaikka teemat ja niitä täydentävät kysymykset kuvastavat myös paljon mennyttä ja nykyhetkeä, uskon niiden avulla saavani paremman kuvan siitä, millainen kuvitelma laboratoriohoitajalla oli omasta tulevasta työstään ennen valmistumista ja oliko kuvitelma oikea? Onko hän juuri nyt unelmiensa työpaikassa? Näitä seikkoja tutkimalla saadaan kokonaisvaltainen mielikuva laboratoriohoitajan työn vetovoimatekijöistä ja Nordlab saa arvokasta tietoa suoraan työntekijöiltä toimintansa kehittämiseen työnantajana päästäkseen tavoitteeseensa ”olla alueen vetovoimaisin työnantaja”.

6.2 Tutkimusaineiston analyysi

Aineiston analysointi on laadullisessa tutkimuksessa aineistolähtöistä. Tutkimusaineiston keräämisen jälkeen se muutetaan muotoon, jossa sitä voidaan tutkia. Tämä tarkoittaa haastatteluaineiston kohdalla nauhoitusten aukikirjoittamista eli litterointia. Tällöin nauhoituksena oleva tutkimustieto saadaan muutettua tekstiksi, jolloin sitä on helpompi käsitellä. (Kylmä & Juvakka 2007, 110.) Litterointi on työlästä, mutta helpottaa tutkimusaineiston analysointia eli tutkimusaineiston järjestelmällistä läpikäyntiä sekä aineiston ryhmittelyä ja luokittelua. Litteroinnin

tulee myös vastata haastateltavien suullisia lausumia sekä niitä merkityksiä, joita tutkittavat ovat asioille antaneet eikä haastateltavien puhetta saa muuttaa tai muokata. (Vilka 2005, 115–116.)

Se miten tarkasti aineisto tulee litteroida, riippuu siitä, millaista tarkkuutta itse analyysi vaatii. Jos analyysi toimii yksinkertaisesti sisältöjä luokittelemalla tai teemoittelemalla, litterointi voidaan tehdä kevyemmin ottamatta huomioon esimerkiksi yskähdyksiä, naurahduksia, puheen sävyjä tai äänenpainoja (Ronkainen, Pehkonen, Yläne & Paavilainen 2011, 119.)

Analyysivaiheessa vastaukset luokiteltiin sisällön mukaan teemoittain siten, että samaa tarkoittavat asiat laitettiin samaan kategorialuokkaan. Näin samankaltaiset vastaukset muodostivat aina yhden kategorian. Kategoriat laitettiin kuvioissa 4-12 laskevaan järjestykseen siten, että enemmistö samankaltaisia vastauksia saanut kategoria laitettiin ylimmäksi, toiseksi eniten sen alle jne. Tästä syystä litteroinnissa voitiin käyttää kevyempää litterointia (liite 2.)

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus koostuu reliabiliteetista sekä validiteetista. Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta ja validiteetti tutkimuksen pätevyyttä. (Hirsjärvi 2007, 226.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkija itse ja hänen rehellisyytensä ovat viime kädessä luotettavuuden kriteeri, koska arvioinnin kohteena ovat tutkijan tutkimuksessaan tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. Tutkijan on pystyttävä kuvaamaan ja perustelemaan sekä arvioimaan tekemiään ratkaisuja ja niiden tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta tavoitteiden kannalta. Jokainen laadullisella tutkimusmenetelmällä tehty tutkimus on kokonaisuutena ainutkertainen ja tutkimusta ei voi toistaa koskaan sellaisenaan, koska jokaisella tutkijalla on erilainen teoreettinen perehtyneisyys ja esiymmärrys tutkittavan aiheeseen. (Vilka. 2005,159.)

Luotettavuutta laadullisessa tutkimuksessa lisää tutkijan tarkka selostus tutkimuksen kaikista vaiheista. Aineiston tuottamisen olosuhteet on kerrottava totuudenmukaisesti ja selvästi. Tarkkuus koskee myös tulosten tulkintaa; on kerrottava mihin tutkija päätelmänsä perustaa. Tutkimuksen validiutta voidaan tarkentaa myös käyttämällä tutkimuksessa useita menetelmiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 232.)

Hyvin viimeisteltyä tutkimusraporttia voidaan pitää keskeisenä luotettavuuden osa-alueena. Luotettavuutta lisää myös se, että tutkija on hahmottanut mahdollisimman johdonmukaisesti käsityksensä omista tulkinnoistaan ja niistä perusteista, joiden pohjalta tulkintoihin on päädytty.

Tutkija voi raportissaan tarjota lukijalle välineet arvioida, onko tutkijalle muodostunut käsitys tutkittavasta ilmiöstä lukijan kannalta uskottava. (Aaltola & Valli 2001,82.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimustulokset ovat syntyneet ottamalla mukaan kaikkien haastatteluihin osallistuneiden vastaukset ja luokittelussa jokaisen sanoma on otettu suoraan huomioon vastauksia muuttamatta. Luokittelu on tehty siten, että tulokset vastaisivat mahdollisimman täsmällisesti niihin tutkimusongelmiin, joihin tilaaja vastauksia tämän työn kautta haluaa.

6.4 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen tekoon liittyy aina myös sen eettisyyden pohdinta. Eettiset periaatteet ohjaavat tutkimuksen tekoa ja näiden periaatteiden on tarkoitus estää huono tieteellinen käytös. Jo tutkimusaiheen valinta on eettinen ratkaisu (Hirsjärvi 2007, 23.) Hyvä tieteellinen käytäntö vaatii sen, että tutkija noudattaa tieteessä hyväksytyjä sekä eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, 2010, viitattu 7.11.2013.) Jo tutkimussuunnitelmassaan tutkijan tulee arvioida tutkimuseettisiä ongelmia. Tutkimussuunnitelmassa on määritettävä muun muassa seuraavat asiat: kuinka tutkittavat rekrytoidaan, mitä sopimuksia tai lupia tarvitaan, kuinka aineisto säilytetään ja miten tutkittavien tietosuoja saadaan turvattua. (Ronkainen, Pehkonen, Yläne & Paavilainen 2011, 38.)

Tutkimusta varten hankin tutkimusluvan Nordlabilta ja tutkimuksen sekä raportin teko noudatti eettisiä säännöksiä. Tutkimusluvan myöntäminen tarkoittaa tiedonantajien lopullista päätöstä osallistua tutkimukseen. (Kuula 2011,102.)

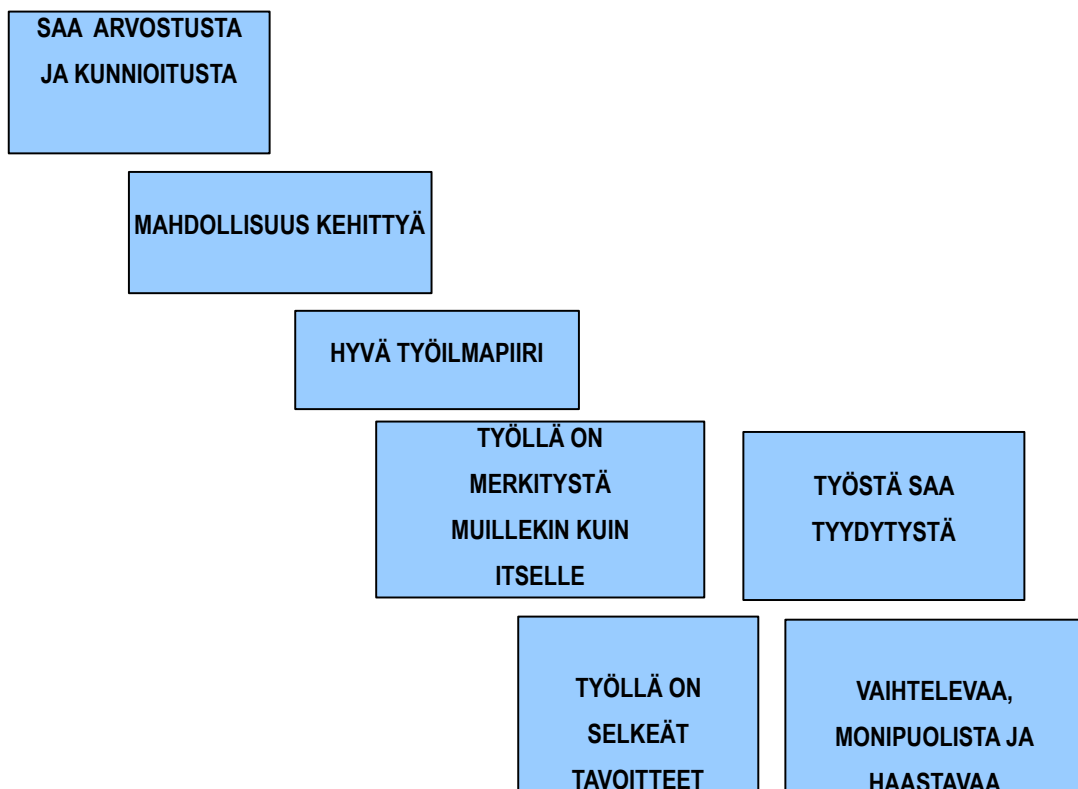
Aineiston keräämisessä tulee noudattaa juridisten säännösten lisäksi tiettyjä eettisiä pelisääntöjä. Tutkittavia ei ole soveliasta tutkia salaa keräämällä aineisto tutkittavien tietämättä. Tutkimukseen osallistuminen tulee olla vapaaehtoista ja tutkittavilla on oikeus edes jonkinlaisella tarkkuudella saada tietää mitä tutkitaan. Lisäksi aineiston kerääminen ei saa aiheuttaa haittaa tai vahinkoa tutkittaville. (Ronkainen ym. 2011, 126.)

Haastattelulla saatu alkuperäinen aineisto tulee ainoastaan tutkijan omaan käyttöön. Haastattelussa saatu äänimateriaali tuhottiin litteroinnin jälkeen ja saadut tulokset luokiteltiin siten, että tuloksista ei voit päätellä, missä aluelaboratoriossa, tai kuka laboratoriohoitaja oli sanonut mitään.

7 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU

7.1 Työn merkitys ja mielekkyys

Haastatteluissa ilmeni, että laboratoriohoitajat määrittelivät mielekkään ja merkityksellisen työn siten, että työstä saa arvostusta ja kunnioitusta niin esimieheltä, kuin työtovereilta sekä muiden ammattikuntien edustajilta. Haastateltavat kokivat, että oman työn merkitys kasvaa kun siitä tiedetään olevan hyötyä potilaiden hoidossa. Esimerkiksi kliinikoiden palaute hyvin tehdystä työstä nosti työn merkitystä. Myös kehitysmahdollisuudet, hyvä työilmapiiri, selkeät tavoitteet, työn tyydyttävyyden sekä vaihtelevuus tekevät haastateltavien mielestä työstä merkityksellistä ja mielekästä *Kuvio 4*. Esimerkiksi työn muuttuminen pelkäsi näytteenottotyöksi koettiin merkitystä alentavaksi tekijäksi. Koettiin että tällöin työstä ei saisi enää ammatillista tyydytystä eikä työssä kehittyminen olisi mahdollista.



KUVIO 4. Mielekäs ja merkityksellinen työ

Seuraavassa kahden haastateltavan kuvauksia siitä mitä on mielekäs ja merkityksellinen työ.

"Mielekäs työ on sellaista, että töihin on kiva lähteä. Työ ei ole vastenmielistä ja kokee osaavansa tehdä sen kunnollisesti. Mielekäs työ on myös sellaista, jossa oppii uutta. Merkityksellinen työ on työtä, jolla on merkitystä, muillekin kuin itselleen. Joku muukin tarvitsee tai on riippuvainen työstäsi"

"työnantajan strategia ja visio on semmonen että pystyn sitoutumaan siihen niin se tekee työstä merkityksellistä ja on niinkun mielekästä"

Haastateltavat kokivat työnsä merkitykselliseksi, vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että työ on aiemmin ollut merkityksellisempää kuin nyt. Esimerkiksi kiireestä johtuva negatiivinen asenne työhön vaikuttaa työn merkityksellisyyteen ja mielekkyyteen.

Alla kolmen haastateltavan kuvauksia siitä, onko oma työ mielekästä ja merkityksellisestä.

"Ja varsinkin siihen oma asennekin vaikuttaa, että jos sä oot silleen että hällä väliä että täähän nyt on vaan tämmöstä niin vaan että jos sä ite aattelet että sä teet arvokasta työtä niin se lisää sitä kyllä sitä että jos kaikki ajattelee niin että oma työ on arvokasta niin se lisää kyllä koko prosessin arvokkuutta"

"no joo vois sanoa että alas on menty että aiaksemin on tuntunut ehkä enemmän siltä että on ollut merkityksellisempää"

"että varmaan se kiire lannistaa sitä tunnelmaa että ei ehi paneutua siihen että mitä varten tätä oikeesti tehdään"

Haastateltavat olivat myös sitä mieltä, että kokevat ylpeyttä työstään Nordlabissa. Kuitenkin koettiin, että ihmiset eivät pääsääntöisesti tiedä mikä Nordlab on organisaationa. Tästä nousi haastateltavien keskuudessa keskustelua, voiko olla ylpeä, jos kukaan ei tiedä työpaikastasi mitään?

Ylpeyttä lisäisi Nordlabin positiivinen näkyminen maanlaajuisesti. Myönteisen näkyvyyden uskottiin myös tuovan lisää ihmisiä alalle ja hakeutumaan töihin Nordlabiin kunhan vetovoimatekijöitä saataisiin tuotua esiin. Vahvimpana mainoksena organisaatiolle työntekijät pitivät sitä, että voitaisiin tarjota pidempiä määräyskirjoja ja nopeaa vakituista työsuhdetta.

Erityisesti kiitosta sai työnantajan tällä hetkellä tarjoavat edut työntekijöille. Smartum-seteleitä pidettiin erittäin hyvänä "bonuksena" ja esille tulikin halukkuutta saada laajennettua vapaa-ajan työhyvinvointia esimerkiksi hierontoihin. Näitä asioita pidettiin tärkeämpinä kuin materialahjoja.

Alla kahden haastateltavan kuvauksia siitä, kokevatko he ylpeyttä työskentelystään Nordlabissa.

"Arvostan työtäni ja koen sen tärkeäksi. NordLab ei nimenä kerro työpaikastani, joudun siis monesti selittämään missä olen töissä. Työyhteisö on iso ja NordLabin toiminta-alue laaja. Ne ovat miinuspuolia. Koenko ylpeyttä? En osaa sanoa"

"smartumit säilyis, ja tulis niitä hyviä työsuhde-etuja ja työnantaja olis kiinnostunut hyvinvoinnista. vois laajentaa vaikka hierontoihin tms. sijoitettais enempi kokemuksiin eikä materiaan"

7.2 Alan valintaan vaikuttavat asiat

Haastatteluissa kävi ilmi että laboratoriohoitajat olivat ajautuneet alalle sattumalta ja tietämättä, mitä laboratoriohoitaja tekee työkseen. Haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että opiskelijoita voisi hakeutua alalle enemmän, jos laboratoriohoitajan ammattia markkinoitaisiin enemmän ja ammattia tehtäisiin siten tunnetummaksi. Haastateltavat nostivat suurimmaksi kriteeriksi alalle hakeutumiseen sen, että alaa pidettiin monipuolisena, vaihtelevana, haasteellisena ja hyvänä vaihtoehtona jos ei halua osallistua varsinaiseen hoitotyöhön.

Vastausten perusteella haastateltavista tuntui, että bioanalytikkokoulutuksessa opiskelunsa keskeyttäneiden määrä on suuri. He arvelivat suuren lopettamismäärän koulutuksessa johtuvan siitä, että vielä koulutuksen alettua ja ensimmäisen harjoittelunkin jälkeen, riippuen harjoittelupaikasta, opiskelijat mieltävät laboratoriohoitajan työn pelkäksi näyteenotoksi. Siksi olisikin hyvä saada valmiita, työtä tekeviä laboratoriohoitajia, esittelemään alaa ja ammattiaan

lukioihin, ammattikouluihin ja koulutusmessuille, missä nuoret käyvät hakemassa tietoa eri aloista. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että kun alaa tehtäisiin tunnetummaksi, saataisiin alalle hakeutumaan enemmän opiskelijoita, jotka haluavat myös valmistua laboratoriohoitajan ammattiin ja tehdä laboratoriohoitajan työtä. Myös Nordlabin "avoimen ovien päivää" pidettiin hyvänä keinona markkinoida ammattia ja samalla koko organisaatiota.

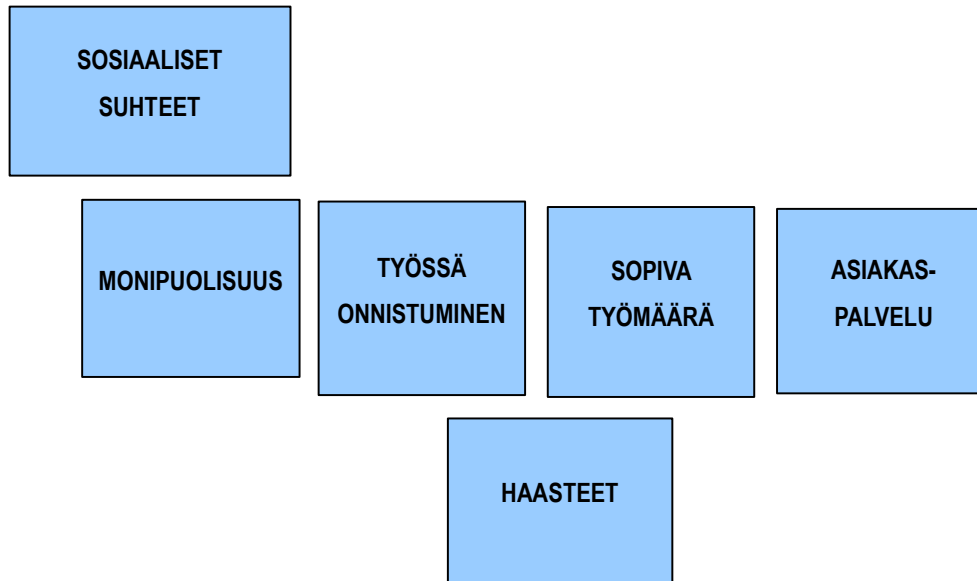
Seuraavassa kahden haastateltavan kuvauksia siitä, mitkä asiat vaikuttivat alan valintaan.

"Vielä hakutilanteessa en tiennyt, mitä laboratoriohoitaja oikeasti tekee. Työtä kuvattiin mielenkiintoisesti hakuoppaissa. En kuitenkaan halunnut opiskella hoitoalaa varsinaisesti, esim sairaanhoitajaksi. En tuntenut/tunne olevani hoitava hoitaja, joka hoitaa vaan joka tutkii"

"Lukioaikana pääsin patologian laboratorioon tutustumaan kemian kurssilla siitä lähti se pieni kiinnostus vaikka en oo patologialla ollut töissä"

7.3 Hyvä työpäivä

Laboratoriohoitajat kokivat, että tärkein asia hyvän työpäivän luomiseen on sosiaaliset suhteet työpaikalla. Sosiaaliset suhteet ovat työssä myös parasta, joskin jonkin verran tuotiin esiin myös työilmapiirin huononemista. Muita tekijöitä onnistuneeseen työpäivään olivat työn monipuolisuus, onnistuminen työssä, sopiva työmäärä, asiakaspalvelu sekä työn haasteet *Kuvio 5*. Myös asiakkailta saatu palaute tekee työpäivästä hyvän, varsinkin jos palautetta saa hyvin tehdystä työstä. Suurena vahvuutena koettiin, etteivät työpäivät ole samanlaisia. Hyvää työilmapiiriä pidettiin tärkeimpänä tekijänä onnistuneeseen työpäivään, töissä ei kuitenkaan haastateltavien mukaan tarvitse olla aina hauskaa. Hektisen ja huolellisuutta vaativan työn vastapainoksi toivottiin, että esimerkiksi tauoilla olisi aikaa keskustella ja jakaa tuntemuksia työtovereiden kanssa ja saada näin ajatukset hetkiseksi irti työstä.



KUVIO 5. Hyvä työpäivä

Alla kolmen haastateltavan kuvauksia siitä, mikä on työssä/työpäivässä parasta.

"Työkaverit ja semmonen sosiaalinen hyvä ilmapiiri ja sitten taas että tehdään yhteisen hyvän takia tiiminä sitä työtä että se on joukkuepeliiä"

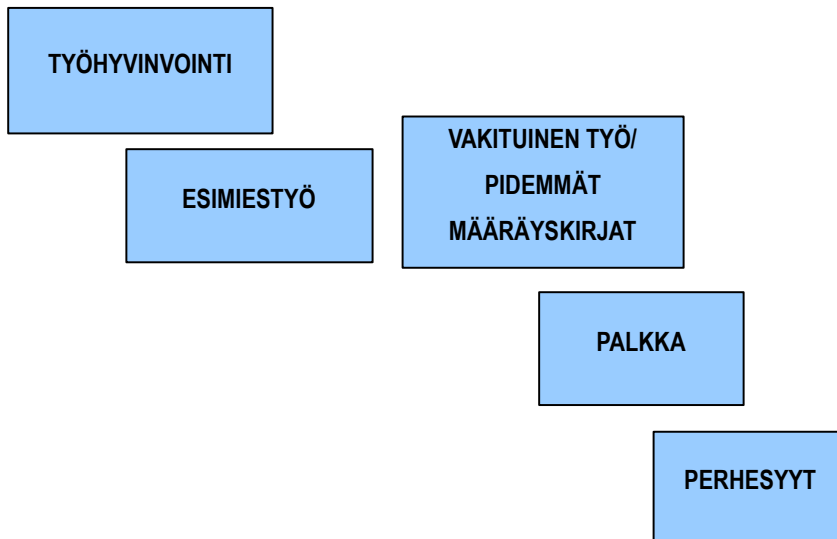
"Tärkeitä on asiakaskontaktit! Se on ihan parasta!"

"asenne on kohdillaan ja auttavainen ilmapiiri että ei oo kynnystä pyytää apua. Asiakkaan positiivinen palaute. jos kerkiää hoitaa kaiken kiireen keskellä hyvin hoitaa potilaan ja saa palautetta niin siitä saa hyvän mielen"

7.3.1 Työpaikan vaihtoon vaikuttavat asiat

Haastateltavat kertoivat mitkä olisivat suurimmat tekijät, mikä vaikuttaisi työpaikan vaihtoon. Yllättäen suurimmaksi vastausjoukoksi nousivat laiminlyönnit työntekijän työhyvinvoinnissa. Etenkin työssä jaksaminen nousi haastateltavien keskuudessa suureen rooliin. Haastateltavat kokivat, että työn yksipuolistuminen ja sitä kautta haasteiden poistuminen työstä, vähentäisi työhyvinvointia. Lisäksi kiire, sijaisten puute ja huono ergonomia koettiin työn kuormittavaksi

tekijäksi. Työn mielekkyys nousee jopa vakituisen työn edelle. Myös huono esimiestyö, missä esimieheltä ei saa arvostusta tai vuorovaikutus ei ole avointa, olisi syy lähteä muualle. Myös selvä piittaamattomuus esimiestyössä sekä liiallinen hierarkkisuus koettiin huonona asiana. Lisäksi haastateltavat nostivat toiseen työpaikkaan siirtymisen perusteeksi perhesyyt ja toisen organisaation tarjoaman paremman palkkauksen. Toisen työnantajan tarjoaman paremman hallinnon katsottiin olevan myös syy työnantajan vaihtamiseen.



KUVIO 6. Työpaikan vaihtoon vaikuttavat asiat

Alla kolmen haastateltavan kuvauksia siitä, mitkä asiat saisivat lähtemään muualle töihin.

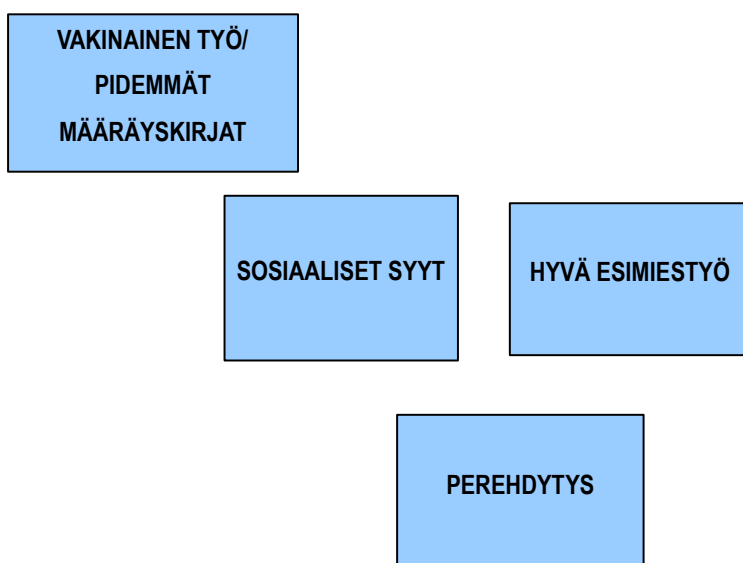
"mut varmasti niinkun nykyaikana vakituinen työ ja palkka on ne mitkä oikeasti sais lähtemään ja ne ajais edelle koska on niin epävarma taloustilanne muuten, että kyllä se niinkun että se työn jatkuvuus on taattua niin se on varmaan se mikä nuorisoa sitten niinkun sitoo"

"Jos työ muuttuu pelkäksi näytteenotoksi, olen valmis lähtemään muualle töihin. En koe silloin saavani työstä vastinetta"

"lisäis vetovoimaa jos mainostetaan sitä että täältä saa vakipaikan ja sillä tavalla voitais näyttää että sitä arvostetaan sitä työntekijää. se olis tosi vetovoimainen juttu!!"

7.3.2 Nordlabiin jäämiseen vaikuttavat asiat

Nordlabiin töihin jäämisen syinä olivat lähestulkoon samat tekijät, kuin kuviossa 6 esitetyt syyt Nordlabista lähtemiseen. Tärkeimpänä pidettiin vakinaisen työpaikan saamista, tai edes pidempien määräyskirjojen kirjoittamista. Haastateltavat kokivat, että kahden vuoden yhtäjaksoinen sijaisuus olisi enimmäismäärä ennen vakinaistamista. Myös sosiaaliset syyt ja hyvä esimiestyö saivat jäämään. Haastateltavat kokivat, että hyvä työilmapiiri ja -yhteisö, sekä toimiva yhteistyö esimiehien ja työntekijöiden välillä saisi jäämään vaikka esimerkiksi vakituista toimea ei työpaikalta heti saisikaan. Esimieheltä ja työtovereilta saatu arvostus ja kiitos lisäisi työn mielekkyyttä. Perehdytystä pidettiin myös erittäin tärkeänä jäämisen kriteerinä. Koettiin, että jos perehdytystä ei saa tarpeeksi, eikä työntekijä pääse etenemään työssä omien taitojen, kykyjen ja halujen mukaan, työ ei olisi enää tarpeeksi mielekästä. Samoin, jos kokee tarvitsevansa lisäperehdytystä työpisteisiin, mahdollistetaan enemmän aikaa kyseisen työpisteeseen. Hyvän perehdytyksen myötä saataisiin haastateltavien mukaan työnkiertokin toimimaan paremmin *kuvio 7*.



KUVIO 7. Nordlabiin jäämiseen vaikuttavat asiat

Seuraavassa kolmen haastateltavan kuvauksia siitä, mitkä asiat saivat jäämään Nordlabin palvelukseen.

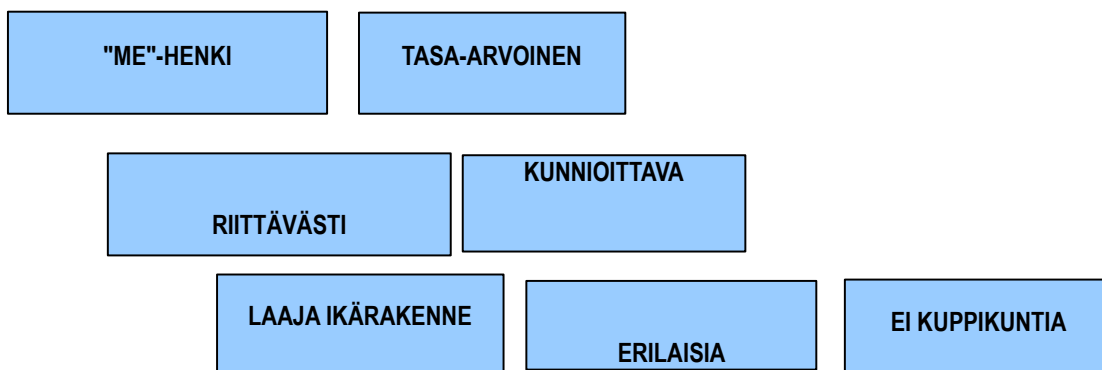
"ainakin se että meitä kuunneltais niissä meidän toiveissa ja tässä kaikessa suunnittelussa vähän enemmän ja sitten että labrahoitajia saataisiin lisää mutta se on tietenkin kiinni siitä opiskelupuolesta"

"etäpisteisiin enemmän vierianalytiikkaa!! Olis sielläkin mielekkäämpää kun ei olis vain näytteenottoa!"

"työnantajan pitäis osata arvostaa jokaisen työntekijän osaamista ja panosta ja että jokainen osais vähän kaikkee, että ei olisi niin että jotkut osaa vaan jotain ja toinen vaan jonkun toisen että pitäis olla silleen tasapuolisesti että kaikki sais tehdä kaikkee ammattitaito pysyis yllä silleen tasapuolisena ja taas sekin et jos joku sairastuu niin ei olla niin riippuvaisia siitä yhdestä ihmisestä"

7.3.3 Ihanteellinen työyhteisö

Ihanteellisessa työyhteisössä tärkeimpänä pidettiin "me"-hengen ylläpitämistä. Haastateltavat kokivat, että kun työilmapiiri on joustava, avoin ja esimies on helposti lähestyttävä, koko työyhteisö voisi paremmin. Työyhteisöä parantaa tunne "yhteen hiileen puhaltamisesta", että jokaista työntekijää tarvitaan, jotta päästään laadukkaaseen ja asiakkaan edunmukaiseen lopputulokseen. Ihanteellinen työyhteisö olisi haastateltavien mielestä myös tasa-arvoinen, kaikkia kunnioittava ja henkilökuntaa olisi tarpeeksi. Myös uudet työntekijät tulisi haastateltavien mukaan ottaa avoimesti vastaan ja luoda tällä tavoin hyvää henkeä työyhteisössä vanhojen ja uusien työntekijöiden välille. Työyhteisön tulisi luottaa ja arvostaa jokaisen työntekijän työpanosta työpaikalla ja jokaisen ääni tulisi saada kuuluviin. Lisäksi hyvänä pidettiin työyhteisön laajaa ikärakennetta, erilaisia persoonallisuksia, sekä toivottiin kuppikuntien poistumista *Kuvio 8*



KUVIO 8. Ihanteellinen työyhteisö

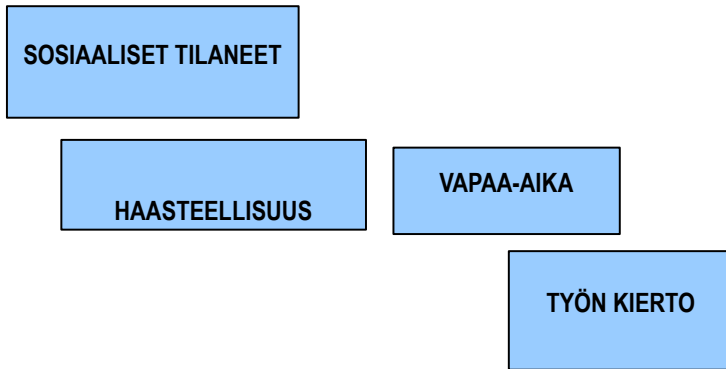
Alla kahden haastateltavan kuvauksia siitä, millainen olisi ihanteellinen työyhteisö.

"kunnioitetaan työkaveria että arvostetaan sitä toisen tekemää työtä ja luotetaan siihen että jokainen tekee oman työnsä. Vastaanottavainen että vaikka asiat muuttuu ja tulee uusia työntekijöitä niin otetaan hänenkin kehitysehdotukset huomioon eikä vain ajatella että kerran näin on aina tehty niin näin tehdään jatkossakin"

"Ihanteellinen työyhteisö olisi sellainen, jossa jokainen työntekijä tulisi toimeen toisensa kanssa. Kaikki olisivat samanvertaisia ja kaikkien työtä kunnioitettaisiin ja arvostettaisiin. Myös työnantajan puolelta ihanteellisessa työyhteisössä kaikki olisivat tasavertaisia ja tiedonkulku toimisi"

7.3.4 Työssä viihtyminen

Haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että parhaiten itse pystyy vaikuttamaan omaan työhyvinvointiin sosiaalisissa tilanteissa. Positiivisella ja joustavalla, iloisella asenteella, voi antaa esimerkkiä myös muille. Työyhteisössä on usein paljon erilaisia persoonia ja haastateltavat olivat sitä mieltä, että työssä viihtymistä lisää se, että kaikkia työtovereita kohdellaan samalla tavalla ja kaikkia pidetään tasa-arvoisina. Omaa työssävihtymistä voi työntekijöiden mukaan parantaa myös pyytämällä lisää haasteita, tai jos niitä on liikaa, rohkeasti pyytää niitä myös tarvittaessa vähennettäväksi. Näin työstä ei tulisi yksipuolista suorittamista tai liian haastavaa. Haastatteluissa tuli ilmi, että jos työntekijälle ei anneta mahdollisuutta kehittää itseään omien taitojensa ja halujensa mukaan, vähentää se merkittävästi työssä viihtymistä ja arvostuksen tunnetta. Toisaalta, vaikka haasteita olisi saanut esimerkiksi vastuuhoidajan tehtävien kautta, voi esimerkiksi perhesyyt vaikuttaa työssä jaksamiseen ja sen kuormittavuuteen siten, että näistä haastetta tarjoavista tehtävistä pitäisi joksikin aikaa pystyä pääsemään myös eroon ja näin ollen saataisiin helpotettua työn kuormittavuutta. Työntekijöiden mukaan vapaa-ajalla itsestään huolehtiminen, lisää myös viihtymistä työssä sekä reilu työnkierto ja siihen osallistuminen *kuvio 9.*



KUVIO 9. Työssä viihtyminen

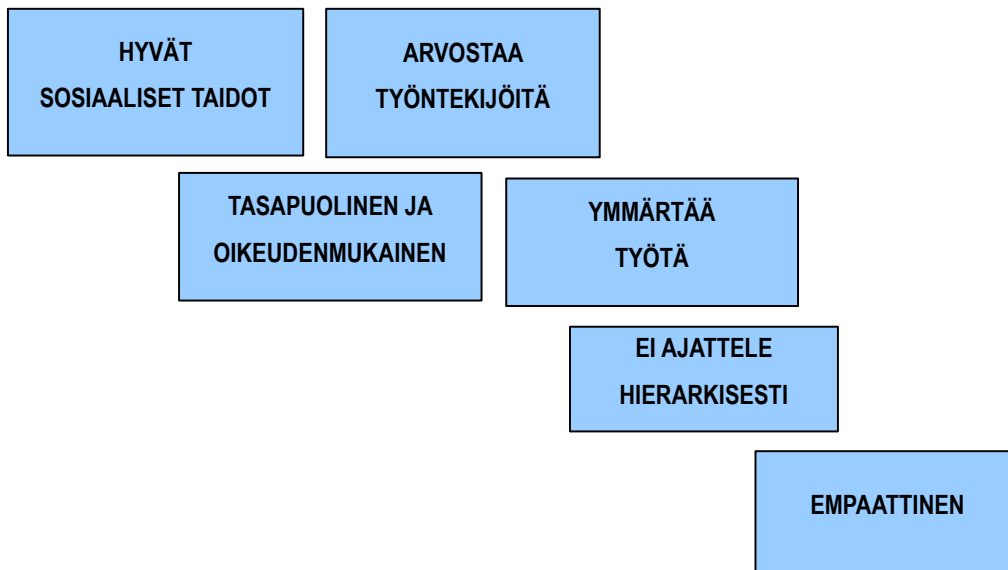
Alla kahden haastateltavan kuvauksia siitä, miten he itse pystyisivät vaikuttamaan ja parantamaan omaa työssävihtymistä.

"Pitää itestä huolta sekä töissä että vapaalla. Ite ainakin pitää urheilla vapaa-aikana koska en mä muuten jaksa päivystää ja juosta täällä"

"ainakin oma asenne on iso juttu, jos oot hapannaama etkä auta ketään niin ei se ainakaan auta siihen että kaikilla olis hauskaa. toki saa olla huonollakin tuulella mutta kohteliaisuus ja hyvät käytöstavat pitää muistaa vaikka oliskin huono päivä. ja sen voi sanoa toiselle että on huono päivä"

7.4 Hyvä esimiestyö

Haastatteluissa nousi esiin hyvin vahvasti ominaisuuksia, mitä hyvällä esimiehellä työntekijöiden mielestä kuuluisi olla. Työntekijöiden mukaan hyvä esimies omaa vahvat sosiaaliset taidot, on jämäkkä ja vahva johtaja, joka ei ole työntekijöiden vietävissä. Hän arvostaa työntekijöitä ja pitää heidän puoltaan ja antaa tasaisesti palautetta tehdystä työstä. Hyvä esimies on tasapuolinen ja oikeudenmukainen ja ymmärtää laboratoriohoitajien tekemää työtä. Hyvän esimiehen ei työntekijöiden mielestä kuuluisi ajatella hierarkkisesti ja hänen tulisi olla empaattinen ja ymmärtäväinen etenkin muuttuvien elämäntilanteiden suhteen *kuvio 10*.



KUVIO 10. Hyvä esimies

Alla kolmen haastateltavan kuvauksia siitä, millainen on heidän mielestään hyvä esimies.

"Että kaikkia kohdeltais tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti"

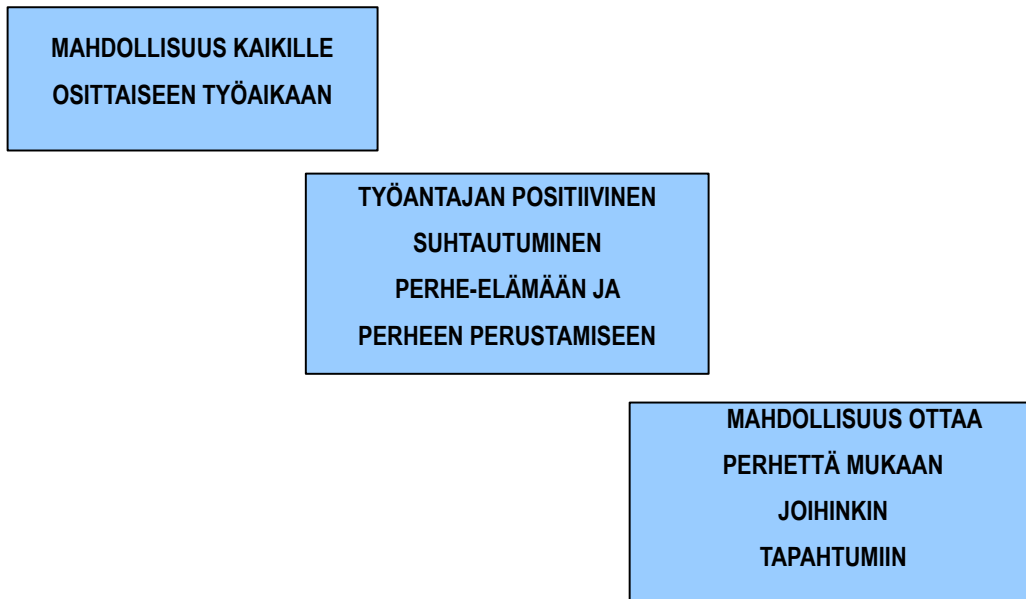
"Semmonen joka ainakin kuuntelee työntekijöitäkin ja ottaa niiden ajatukset huomioon"

"Puolueetonta, tasa-arvoista ja rehellistä, osallistuvaa esimiestä, että se tietäis mitä siellä ruohonjuuritasolla tehdään ja tapahtuu"

7.5 Perhe-elämän huomioiminen

Haastatteluissa kävi ilmi, että työntekijät eivät varsinaisesti kaipaa työnantajalta enempää joustoa perhe-elämän sovittamiseksi työhön, vaan vastaukset liittyivät enemmänkin siihen, miten Nordlabin pitäisi ottaa perhe-elämä huomioon enemmän. Työaikapankkia pidettiin hyvänä, joskaan se ei ole käytössä muualla kuin Oulussa. Toisissa paikoissa työaikapankki-mahdollisuutta odotettiin innokkaammin kuin toisissa. Osa vastaajista ei uskonut työaikapankin toimivuuteen omalla työpaikallaan. Eniten toivottiin, että työnantaja antaisi mahdollisuuden osittaiseen työaikaan kaikille. Toivottiin jonkinlaista ratkaisumallia, mikä mahdollistaisi osittaisen työajan tekemisen kaikille, vaikkei se perustuisikaan lakiin. Haastateltavat pohtivat asiaa

työssäjaksamisen kannalta esimerkiksi perheen tilanne saattaa olla joskus sellainen, että työ kuormittaa liikaa. Tällaisissa asioissa toivottiin enemmän joustoa työnantajalta. Työntekijät, varsinkin sijaiset, toivoivat positiivista suhtautumista perheen perustamiseen ja perhe-elämään, toki Nordlabin koettiin positiivisesti suhtautuvankin. Jonkin verran toivottiin myös tapahtumia mihin voisi ottaa puolison tai koko perheen mukaan. Tämä lisäisi työntekijöiden mukaan myös yhteenkuuluvuuden tunnetta *kuvio 11*.



KUVIO 11. Perhe-elämän huomioiminen

seuraavassa kolmen haastateltavan kuvauksia siitä, miten perhe-elämä pitäisi huomioida enemmän työnantajan puolelta.

"Mahdollistettaisiin vaikkei olisi laki takana että voisi tehdä vaikka 50% ja se olisi tasapuolista kaikille että joustettais siinä"

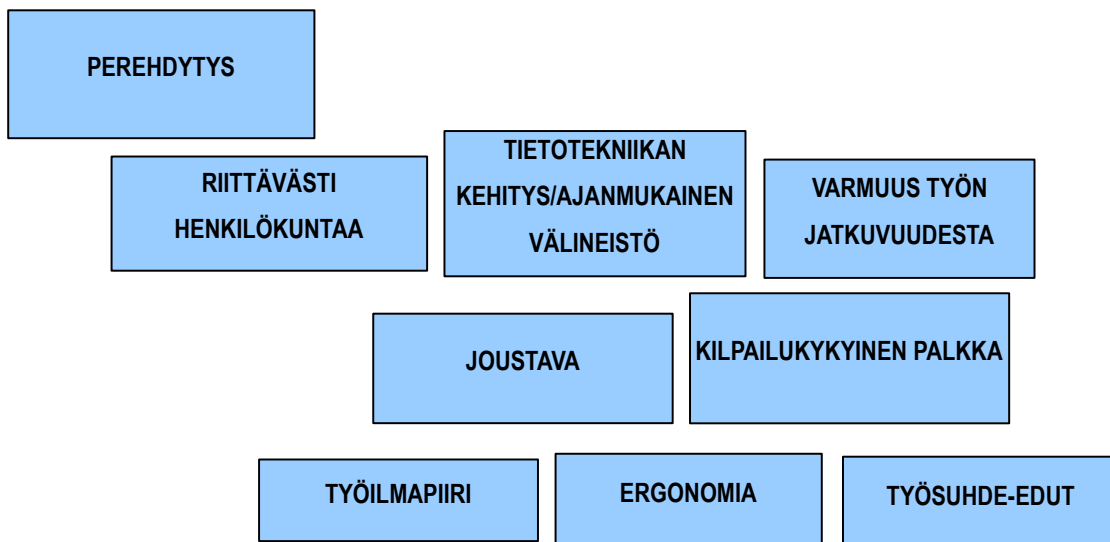
"Positiivinen, luonteva suhtautuminen perheellisyyksiin ja lakisääteisiin vapaisiin"

"Perheettömänä miettii että ajatteleeko työnantaja minusta että olen mahdollinen raskautuja ja että vaikuttaako sitten minun työmahdollisuuksiin. toisaalta ei se kuulu työnantajalle mutta pitäis olla joku sellainen kannustava malli joku että ei tarvii miettiä"

7.6 Unelmien työpaikka

Haastatteluissa perehdytys-, koulutus- ja kehitysasiat nousivat suurimmaksi kriteeriksi unelmien työpaikkaan. Varsinkin sijaiset kokivat, että pääsy koulutuksiin on huonompaa kuin vakinaisella henkilökunnalla, vaikka sijaisuus olisi kestänyt pidempään. Haastateltavien mielestä yhtenäisillä ohjeilla saadaan Nordlabin alueen laboratoriot tasa-arvoiseen asemaan ja kaikkien työ saataisiin tuntumaan yhtä arvokkaalta joka paikassa. Yhdeksi suureksi unelmien työpaikan kriteeriksi nousi myös hyvin ja tasa-arvoisesti toteutunut työnkierto. Sen toteutumisessa perehdytys nousee suureksi osatekijäksi.

Unelmien työpaikassa on myös johdon laatimat selkeät ohjeet ja pelisäännöt, joiden toteutumista johto myös valvoo. Työntekijöiden mielestä unelmien työpaikassa on riittävästi henkilökuntaa, välineistö on ajanmukaista ja siellä on kilpailukykyinen palkka sekä varmuus työn jatkuvuudesta. Unelmien työpaikka on joustava, siellä on hyvä työilmapiiri ja ergonomia otettu hyvin huomioon ja sitä kehitetään jatkuvasti tarpeen mukaan. Haastateltavat kokivat, että unelmien työpaikassa pystyy hyvin vaikuttamaan omaan työhön. Kuitenkaan esimerkiksi autonomisen työvuorosuunnittelun ei koettu olevan tarpeellinen tai sen toimivuuteen ei uskota. Unelmien työpaikassa on myös työsuhde-etuja kuten esimerkiksi smartum-setelit *kuvio 12*.



KUVIO 12. Unelmien työpaikka

Alla kolmen haastateltavan kuvauksia siitä, millainen olisi unelmien työpaikka.

"Perehdytykseen pitää panostaa enemmän Labrahoitajia on tarpeeksi ja kaikki toimet on täytetty labrahoitajilla ja jos olis vielä sijaisiki asti niin... ois joku yhteinen semmonen sijaispankki"

"Vuorotyötä sais tehdä edelleen ja se joustavuus justiin että jos tuntuu että haluais olla vähän aikaa pois niin sekin onnistuisi esim osittaista tai virkavapaata"

"voi vaikuttaa omaan työhönsä"

8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Haastatteluissa esiin nousseet asiat mukailevat hyvin linjaa siitä, millaisia asioita laboratoriohoitajaopiskelijat pitivät suurimpina vetovoimatekijöinä työpaikalla Lahden ammattikorkeakoulussa tehdyn tutkimuksen perusteella (Lappalainen & Silaste, 2014, viitattu 1.9.2014) Vastausten perusteella, kuitenkin ehkä hieman yllättäen, suurimmaksi vetovoimatekijäksi työntekijät nostivat työhyvinvointiin liittyvät asiat. Niitä pidettiin jopa tärkeimpinä tekijöinä kuin vakituista työtä silloin, kun puhutaan niistä tekijöistä mitkä saisivat lähtemään töihin muualle.

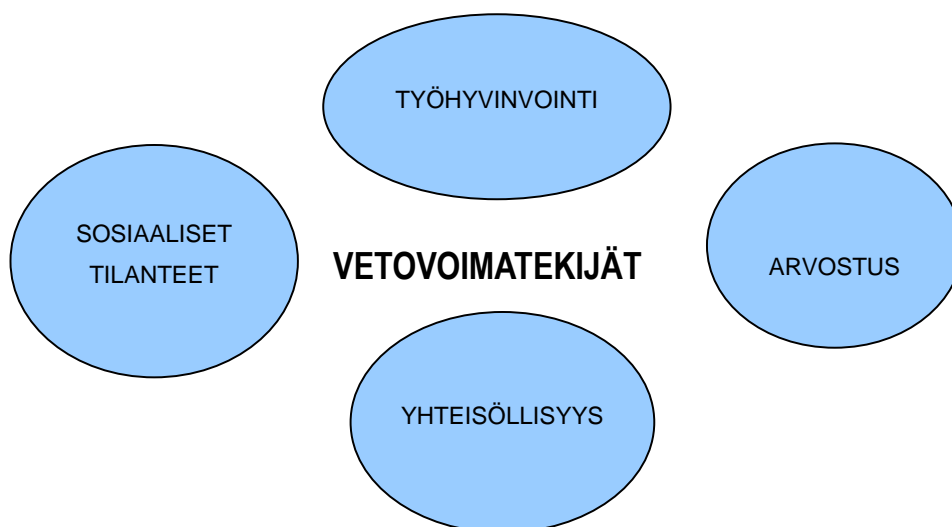
Vakituinen työ, tai pidemmät määräyskirjat, olivat se asia, millä työntekijät saataisiin jäämään varmimmin alueelle töihin. Ihanteellisen työyhteisön tärkeimpänä tekijänä pidettiin tasapuolisuutta sekä "me"-henkeä. Yhteenkuuluvuuden tunne nousi esille myös muissa teemoissa kuten esimerkiksi työssä viihtymisessä ja siihen vaikuttamisen mahdollisuuksista.

Sosiaalisten taitojen ja tilanteiden merkitys korostui monessa teemassa. Nykypäivänä työntekijät arvostavat työpaikalla vapaata ja avointa kanssakäymistä sekä työtovereiden että esimiesten kanssa. Hierarkkisen asenteen koettiin huonontavan työilmapiiriä ja se vähensi tyytyväisyyttä esimiestyöhön. Yllättävää oli, että haastateltavat kokivat, että lähiesimies on vieraantunut jonkin verran laboratoriotyöstä. Tämän koettiin johtuvan lähiesimiesten suurista paineista ja kiireestä. Myös arvostusta ja sen esille tuomista pidettiin erittäin tärkeänä ja se nousikin tärkeimmäksi asiaksi kysyttäessä työn merkityksestä ja mielekkyydestä.

Kuitenkin puhuttaessa unelmien työpaikasta, suurimmaksi kategoriaksi nousi itsensä kehittäminen. Unelmien työpaikassa työntekijöiden mukaan on onnistunut ja toimiva perehdytysohjelma, tarjotaan koulutusmahdollisuuksia, yhtenäiset ohjeet ja tasapuolinen työnkierto. Nämäkin asiat voidaan, kaikkia saatuja vastauksia yhteen peilaten, luokitella työhyvinvointikategorian alle. Kun jo työuran alussa luodaan vahva perusta tehtävälle työlle, työntekijän viihtyvyys työssä kasvaa ja sitä kautta hänen, ja koko työyhteisön, työhyvinvointi paranee. Mielekkäässä työpaikassa on vähemmän sairauspoissaoloja eikä työtä koeta niin kuormittavaksi jos vastuun määrään pystyy vaikuttamaan itse.

Jos tutkitaan kaikkia haastatteluissa saatuja vastauksia keskenään teemasta riippumatta, niiden perusteella saadaan kategorisoitua neljä suurempaa luokkaa, työhyvinvointi, sosiaaliset tilanteet,

yhteisöllisyys sekä arvostus. Nämä neljä luokkaa ovat niitä asioita, mitkä laboratoriohoitajien mielestä ovat laboratoriohoitajan työn vetovoimatekijöitä *kuvio 13*.



KUVIO13. Työn vetovoimatekijät haastattelutulosten perusteella

Sairaanhoitajaliitto on toteuttanut työbarometritutkimuksen tammikuussa 2015, jossa kävi ilmi, että keskeiset työhyvinvointihankkeet eivät vielä näy hoitotyön arjessa. Tutkimus järjestettiin kolmatta kertaa ja sen keskeisiksi tuloksiksi saatiin, että sairaanhoitajat ovat entistä tyytymättömiä työoloihinsa. Sairaanhoitajille suunnatussa tutkimuksessa ainoastaan työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen tyytyväisyys on pysynyt samalla asteella kuin edellisissä tutkimuksissa. Kaikilla muilla osa-alueilla tyytyväisyys on laskenut. Etenkin kehitettävää on päätöksenteon läpinäkyvyydessä, nopeassa puuttumisessa ongelmatilanteisiin sekä sääntöjen johdonmukaisessa noudattamisessa (Hahtela, 2015, viitattu 2.6.2015.)

Johtoon ja työelämään tyytymättömiä ovat tutkimuksen mukaan nuoret sairaanhoitajat, joiden odotukset eivät vastaa sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen todellisuutta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että tyytymättömyys työoloihin sekä esimiestyöhön ja työyhteisön ongelmiin ei johda huonompiin hoitotuloksiin vaan suoraan ajavat sairaanhoitajat pois alalta. Etenkin 26-35 vuotiaat sairaanhoitajat ovat herkimpiä lähtemään. He hakeutuvat muille aloille jos nykyinen työ ei tarjoa tarpeeksi kehitysmahdollisuuksia (Hahtela, Merasto 2015, viitattu 2.6.2015.)

Tutkimukseen osallistuneet sairaanhoitajat arvioivat, että toimivilla työelämän käytännöillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan myös johtamisen merkitys korostuu entisestään ja siksi työhyvinvoinnin johtaminen tulisi määritellä selvästi lähiesimiehen vastuulle. Esimiestä on myös tuettava riittävästi tässä tehtävässä organisaation tasolla. Tutkimuksen johtopäätöksiä on, että hyvä vetovoimainen työpaikka on sellainen, missä johtaminen on osallistavaa ja työntekijöillä on mahdollisuus osallistua päätöksentekoon (Hahtela ym. 2015, viitattu 2.6.2015.)

Kun verrataan Hahtelan (2015, viitattu 2.6.2015.) tutkimustuloksia tämän opinnäytetyön tutkimustuloksiin, voidaan niissä huomata paljon samankaltaisuutta. Kuten sairaanhoitajat, myös laboratoriohoitajat kokivat, että vetovoimaisessa työpaikassa on vahva ja läpinäkyvä johto sekä päätöksenteko. Työntekijät haluavat laboratoriossa, kuten hoito-osastoillakin, osallistua päätöksentekoon, sekä suurena työhyvinvointia lisäävänä asiana molemmat ammattiryhmät nostivat työssä kehittymisen. Kuten tässä opinnäytetyössä myös Hahtelan (2015, viitattu 2.6.2015.) tutkimuksessa tuli esiin, että työntekijät pitävät tärkeänä sitä, että työyhteisössä työyhteisössä perustehtävä on selkeästi määritelty ja perehdytys sekä opiskelijaohjaus on laadukasta. Lisäksi työhyvinvointia ja vetovoimaisuutta lisääviä tekijöitä ovat kummankin ammattiryhmän (sairanhoitajat ja laboratoriohoitajat) mukaan se, että työhyvinvointia kehitetään suunnitelmallisesti, sekä esimiehen ja työntekijöiden välinen suhde on avoin ja luottamuksellinen.

9 POHDINTA

9.1 Opinnäytetyöprosessin pohdinta

Opinnäytetyöni aiheita miettiessäni, minulle oli alusta asti selvää, että haluan tehdä opinnäytetyön, mikä hyödyntää minua omassa ammatissani mahdollisimman paljon. Siksi toiveena olikin, että opinnäytetyön toimeksiantaja olisi jokin kliininen laboratorio. Kun minulle sitten silloisen työnantajan Nordlabin kautta tarjoutui mahdollisuus tehdä työ laboratoriohoitajan työn vetovoimatekijöistä, kiinnostukseni heräsi heti. Aihe on hyvin ajankohtainen terveydenhoitoalan suurten eläköitymisten vuoksi ja siitä johtuen työntekijöiden alueellinen riittävyys on saatava turvattua, jotta laboratoriopalvelut säilyisivät myös pienemmillä paikkakunnilla. Suurien keskittämisten vuoksi monin paikoin laboratoriohoitajan työ on muuttunut hyvin näytteenottopainotteiseksi ja mm tästä syystä ammattia ei koeta yhtä monipuoliseksi ja haasteelliseksi kuin monia muita hoitoalan ammatteja.

Tässä opinnäytetyössä tiedonkeruumenetelmänä käytettiin ryhmähaastattelua. Tiedonkeruu isommalta ryhmältä olisi ollut mahdollista, jos olisi käytetty jotain muuta, esimerkiksi learning cafe- menetelmää. Sen toteuttaminen olisi kuitenkin ollut hankalaa jo ihan aikataulujen sovittamisen vuoksi, sekä siksi, että tein opinnäytetyöni yksin. Vaihtoehtona olisi ollut tehdä tutkimuksesta määrällinen ja luoda kyselylomake jolla selvittää vetovoimatekijöitä. Tällä tavalla mukaan olisi saatu suurempi variaatio vastaajia. On siis totta, että tulokset edustavat pientä otantaa isossa organisaatiossa, mutta haastateltavien joukko pyrittiin valitsemaan siten, että saatuja tuloksia pystyittäisiin hyödyntämään kauaskatseisesti tulevaisuudessa. On tärkeää sitouttaa nykyiset, nuoremman sukupolven työntekijät organisaatioon, jotta osaava työntekijöitä jää organisaatioon eläköitymisten alkaessa. Kuitenkin on todennäköisempää, että nuoret, vain vähän aikaa työelämässä olleet, hakeutuvat muualle töihin jos työ ei tarjoa riittävästi vetovoimatekijöitä ja haasteita, kuin jo pitkään samalla työnantajalla työskennelleet. Kuitenkin, vaikka vastaajajoukko olisi koostunut eri-ikäisistä työntekijöistä, ei aikaisempiin tutkimuksiin peilaten olisi todennäköisesti saatu kovinkaan erilaisia tuloksia. Myös Nordlabin itsensä järjestämä pulssikysely, johon koko henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua, on jo tuottanut hyvin samansuuntaisia tuloksia. Myös verrattaessa laboratoriohoitajilta saatuja vastauksia muihin tutkimustuloksiin (Lappalainen & Silaste, 2014, viitattu 1.9.2014; Hahtela, Merasto 2015, viitattu

2.6.2015.) huomataan, että sosiaali- ja terveystalalla työskentelevät sekä alaa opiskelevat, arvostavat työhyvinvoinnissa samoja asioita. Myös vetovoimatekijät mukailevat samaa linjaa.

9.2 Tulosten pohdinta

Suurin kuormittava tekijä nykypäivän laboratorioissa on kiire, mikä osittain johtuu vähäisestä henkilökuntamäärästä suhteutettuna laboratorion potilasmääriin. Kun laboratoriohoitaja ei ole tarpeeksi saatavilla, käytetään siellä työvoimana muita terveydenhoitoalan ammattilaisia lähinnä näytteenotto toiminnassa. Kuitenkaan muilla kuin laboratoriohoitajilla ei ole riittävää opiskelun mukanaan tuomaa tietoa pre- ja postanalyttisistä tekijöistä laboratoriotyössä. Muiden hoitoalan ammattilaisten käyttö näytteenotto toiminnassa saattaa pahimmassa tapauksessa heikentää laboratorion laatua.

Kuten jo aiemmin tässä työssä on tullut ilmi, preanalytiikan "pettäminen" saattaa vääristää laboratoriotutkimuksien tuloksia ja koska osa klinikoiden hoitopäätöksistä perustuu laboratoriotutkimustuloksiin, tulee tähän asiaan kiinnittää erityistä huomiota. Laboratoriotyön laadun takaamiseksi, olisikin tärkeää, että sairaalalaboratoriossa henkilökunta olisi koulutettuja laboratoriohoitajia.

Nyt töissä olevia nuoria laboratoriohoitajia saataisiin sitoutettua paremmin töihin vakinaistamalla pitkäaikaisia sijaisia ja kirjoittamalla pidempiä määräyskirjoja. Lyhyet määräyskirjat ja pitkään jatkunut sijaisuus vähentää työntekijän tunnetta arvostuksen saannista. Arvostuksen tunteeseen liittyy myös se, että koetaan, että esimiehet ovat kaukana työntekijöistä ja tämä aiheuttaa sen, että työntekijöillä on tuntemuksia siitä, etteivät he pysty vaikuttamaan päätösten tekoon työpaikalla. Haastatteluvastauksissa ei kuitenkaan toivottu, että esimies välttämättä ottaisi osaa päivän rutiinityöhön, mutta koettiin, että he ovat jo jonkin verran vieraantuneet rutiinityöstä. Esimiehien toivottiin kuitenkin olevan esimiehiä ja siihen luotetaan että he tekevät lopulliset päätökset ja kantavat vastuun työyhteisöstä. Toivottiin myös, että kaikki työyhteisön jäsenet kunnioittaisivat esimiehen päätöksiä ja pelaisivat yhteisten pelisääntöjen mukaan.

Jo jatkotutkimustarpeissa toin ilmi, että ammatin tunnettavuus on tehtävä paremmaksi. Työelämän ja oppilaitosten välisen yhteistyön kehittäminen auttaisi ammatin tunnettavammaksi tekemistä. Haasteltavilta kysyttäessä miten he ovat hakeutuneet opiskelemaan alaa, hyvin usein toistui vastaus, että valinta on ollut sattumanvarainen, eikä vielä hakuvaiheessakaan ole ollut

varmaa tietoa, millaiseen työhön todellisuudessa valmistuu. Kuitenkin vastausten perusteella, ne jotka tiesivät hakuvaiheessa alasta enemmän, olivat päässeet toisen asteen koulutuksen aikana, joko lukiosta tai ammattikoulusta, tutustumaan sairaalalaboratorioon. Eräässäkin vastauksessa haastateltava oli lukiota käydessään päässyt tutustumassa patologian laboratorioon ja sitä kautta kiinnostus alaa kohtaan oli herännyt. Jos kehitetään enemmän eritasoisten oppilaitosten yhteistyötä esimerkiksi juuri tällaisten tutustumiskäyntien muodossa, ala saattaisi houkutella enemmän opiskelijoita.

Ne laboratoriohoitajat, jotka eivät entuudestaan tienneet laboratoriohoitajan ammatista mitään, hakivat koulutukseen hakuoppaan perusteella. Hakuoppaiden informatiivista tietoa pidettiin kuitenkin huonona, eikä juurikaan ammattia kuvaavana. Ihmiset mieltävät laboratoriohoitajan työn ainoastaan näytteenotoksi, koska se on se työ, minkä asiakkaat näkevät asioidessaan laboratoriossa. Toki näytteenotto on laboratoriohoitajan perustyö, mikä on hallittava. Ammatillinen arvostus lähtee siitä, miten korkealle työtä tekevät laboratoriohoitajat arvostavat itse oman ammattinsa. Ammattikunnan tulisikin pitää kiinni osaamisestaan, eikä luoda ilmapiiriä, että laboratoriohoitajan työtä pystyisi tekemään kuka tahansa. Hakuoppaan sanomaa tulisi saada ammattia kuvaavammaksi sekä tuoda ammattia tunnetummaksi senkin vuoksi, että tähän tutkimukseen osallistuneista laboratoriohoitajista kukaan ei kokenut olevansa väärällä alalla, tai katunut alalle hakeutumista, vaikka mielikuva opiskelujen alussa ei vastannutkaan täysin sitä, mitä laboratoriohoitajan työ todellisuudessa on.

Ammatin tunnettavuutta voitaisiin parantaa myös tuomalla alaa enemmän esille erilaisilla koulutuspäivillä ja -messuilla. Myös opiskelijavierailut laboratorioissa, sekä esimerkiksi opiskelijavastaavien vierailut toisen asteen oppilaitoksissa sai kannatusta haastateltavien keskuudessa. Suuri vastuu on myös työntekijöillä itsellään siitä, miten he itse markkinoivat omaa ammattiaan ja työpaikkaansa.

Haastatteluissa työntekijät toivat julki ajatuksia yhteisestä sijaispankin perustamisesta. Ongelmana tietysti on, että Nordlabin toimialue on erittäin laaja ja välimatkat ovat pitkiä. Kuitenkin työntekijöiden jaksamiseen pitäisi kiinnittää erityistä huomiota varsinkin niissä yksiköissä, missä sijaispula on suuri ja työnhakijoita vähän. Yhtenäisten ohjeiden puuttuminen koettiin myös kuormittavana tekijänä. Kiinnostusta olisi myös eräänlaiseen "työpaikkavaihtoon", jos se olisi hyvin organisoitua ja se perustuisi vapaaehtoisuuteen. Työntekijät voisivat vaihtaa muutamaksi päiväksi työpistettä ja näin ollen siirtää kokemuksia ja osaamistaan muihin Nordlabin

aluelaboratorioihin. Tämänkaltaisella vertaistoinnilla saatettaisiin saada korjattua pieniä toimimattomia epäkohtia esimerkiksi työprosesseissa.

Huomiota pitäisi tulevaisuudessa kiinnittää myös siihen, että työ ei muuttuisi ainoastaan näytteenottotyöksi. Esimerkiksi vierianalytiikan lisääminen näytteenottopisteisiin lisäisi työn monipuolisuutta ja sitä kautta työssä viihtymistä ja olisi yksi vetovoimatekijä. Lisäksi työ olisi kehittävämpää ja työtyytyväisyyttä saatettaisiin saada lisättyä sillä, että myös näytteenottopisteisiin mahdollistettaisiin jonkinlainen työnkierto ja lisättäisiin työn haasteellisuutta. Vierianalytiikan jatkuva lisääntyminen myös mahdollistaisi sen jalkauttamista näytteenottopisteisiin. Haastatteluiden perusteella on kuitenkin harhaluulo, ettei näytteenottoon olisi halukkuutta. Näytteenottotyö koettiin pääosin mieluisaksi ja haastavaksi ja se on haastateltavien mielestä luonnollinen osa laboratoriohoitajan työtä.

Tutkimustulokset esiteltiin Nordlabin HR-infossa huhtikuussa 2015. Paikalla infossa olivat Nordlabin henkilöstöpäällikkö, henkilöstösuunnittelija sekä laboratorioiden lähiesimiehiä. Lisäksi mukana oli laboratorioiden lähiesimiehiä Nordlabin aluelaboratorioista videoyhteyden kautta. Opinnäytetyö ja sen tulokset esiteltiin power point esityksenä. Haastatteluista saadut tulokset vastaavat hyvin niihin tutkimusongelmiin, mitkä työn tilaaja asetti tavoitteeksi prosessin alkuvaiheessa. Nordlab tulee hyödyntämään tutkimuksessa saatuja tuloksia kehittämistyössään. Etenkin esimiestyöhön panostaminen ja heidän työnsä tukeminen nousee työstä saatujen tulosten pohjalta suureksi kehittämiskohteeksi tulevaisuudessa. Lisäksi infotilaisuuden palautekeskusteluissa tuli ilmi, että Nordlabin tunnettavuusongelmaa ovat pohtineet jo muutkin sen työntekijät ennen tätä opinnäytetyötä. Todettiin, että tunnettavuutta parantaisi huomattavasti jo se, että kaikki ottaisivat jokapäiväiseen käyttöön Nordlab nimen. Olemassa on vielä käytänteitä, jossa työpaikaksi kerrotaan esimerkiksi Länsi-Pohjan laboratorio, eikä Nordlab.

9.3 Jatkotutkimus- ja kehittämiskohteet

Tulevaisuudessa tulisi kiinnittää huomiota laboratoriohoitajan ammatin tunnetuksi tekemiseen ja siihen, millä saataisiin lisättyä kiinnostusta alaa kohtaan. Kiinnostusta muuntokoulutusta kohtaan pitäisi selvittää. Olisivatko esimerkiksi nyt näytteenottotyössä olevat lähihoitajat kiinnostuneita kouluttautumaan laboratoriohoitajiksi? Myös siihen, mitä hakuoppaissa kerrotaan laboratoriohoitajan työstä, pitäisi haastattelujen perusteella kiinnittää huomiota, jotta ammatista saisi realistisemmän kuvan jo hakuprosessin alkuvaiheessa.

Toisena kehittämiskohteena on Nordlabin tunnettavuuden lisääminen organisaationa sekä vetovoimatekijöiden kehittäminen. Näkyvyys valtakunnallisissa hoitoalan tapahtumissa, keskiasteen oppilaitoksissa sekä erilaisilla rekrytointimessuilla ja vahvojen vetovoimatekijöiden esiin tuominen, voisivat osaltaan auttaa työvoiman rekrytoinnissa alueelle.

Työhyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen tulisi kiinnittää huomiota, koska tärkeimpänä asiana työntekijät haastatteluissa nostivat nimenomaan työhyvinvointiasiat kysyttäessä asioita, mitkä saisivat lähtemään muualle töihin. Työhyvinvointiin panostamalla ja tekemällä niistä yhden vahvan vetovoimatekijän, saadaan työvoimaa myös jäämään alueelle ja sitoutettua organisaatioon. Työyhteisön hyvinvointia saataisiin lisättyä mm. laatimalla laboratorioon yhteiset pelisäännöt, joiden tekemiseen osallistuisi myös laboratoriohenkilökunta tai heidän edustajansa. Yhteisten pelisääntöjen avulla lisättäisiin työntekijöiden tunnetta tasa-arvoisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. Myös tehtäväkuvien selkeällä jaolla on merkitystä työtyytyväisyyteen. Lisäksi olisi luotava jonkinlainen suunnitelma yksilökohtaisen perehdytyksen mahdollistamiseen ja parantamiseen. Myös esimiehien koulutuksella ja esimiestyöhön panostamalla ja sitä tukemalla saataisiin nostettua työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tulevaisuudessa olisi hyvä myös jatkaa pulssikyselyiden järjestämistä ja sen avulla seurata työntekijöiden tyytyväisyyttä työhön sekä vetovoimatekijöiden kehittymistä.

LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli R. 2001. (Toim). Ikkunoita tutkimusmetodeihin I ja II. – näkökulmia aloittelevalla tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.). 2009. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki: Multiprint Oy.

Blek, T. 2014. Miksi minä tulisin teille töihin? Eläköön elämä ja työ II- Esiimestyön ja työhyvinvoinnin päivä. Viitattu 1.9.2014. <http://koskeverkko.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tulisinko-toihin.ppt>

Elinkeinoelämän valtuuskunta. 2013. Millainen on hyvä työpaikka? 2010. Viitattu 8.5.2014, <http://www.eva.fi/tyotjatekijat/millainen-on-hyva-tyopaikka-2010/>

Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Etera. Mitä työhyvinvointi on. Viitattu 19.10.2013, <http://www.etera.fi/tyonantaja/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-osat>

Finas. 2014. Finas akkreditointipalvelu. Viitattu 3.9.2014. <http://www.finas.fi/frameset.aspx?url=finas.aspx%3fcategoryID=2>

Haavisto, I. 2013. TYÖELÄMÄN KULTTUURIVALLANKUMOUS EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Viitattu 28.5.2014. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf

Hahtela, N. Merasto, M. 2015. Sairaanhoidajat ovat entistä tyytymättömämpiä työoloihinsa. Sairaanhoidajaliitto. Sairaanhoidajien työolobarometri. Viitattu 2.6.2015. <https://sairaanhoitajat.fi/2015/sairaanhoitajat-ovat-entista-tyytymattomampia-tyooloihinsa/>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Raamatutrükikoda.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos.

Häkkinen, S. 2012. Towards a Trust-Based Model of Leadership Within the Leader-Member Exchange Theory Framework A Qualitative Study of Leaders' Trustworthiness in the SME Context. Väitöskirja. Viitattu 3.9.2014. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0902-2/urn_isbn_978-952-61-0902-2.pdf

ISO. 2012. ISO 15189:2012. Medical laboratories -- Requirements for quality and competence. Viitattu 24.4.2015. http://www.iso.org/iso/home/store/catalogue_tc/catalogue_detail.htm?csnumber=56115.

Johtamisverkosto. 2014. Hyvän johtamisen kriteerit. Viitattu 28.5.2014. <http://www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/laatukriteerit/sivut/default.aspx>

Kallunki, H. 2008. Muutos ja johtaminen organisaatiossa- tapausesimerkinä Kuusamon kaupungin perusturvan toimiala. Pro gradu- työ. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Viitattu 7.11.2013 [www.doria.fi/bitstream/handle/10024/63661/6010.pdf? sequence](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/63661/6010.pdf?sequence)

Kannisto, K. 2010. Laboratoriohittajan erityisosaaminen patologian laboratoriossa - Miltä tulevaisuus näyttää? Kehittämistehtävä. Viitattu 19.11.2014. http://sote-ennakointi-esh.turkuamk.fi/Opinnayte_KatiKannisto.pdf

Kansonen, M. 2013. Houkutteleva työnantajakuva rakennetaan välittämällä. Viitattu 28.9.2014. <http://www.psycon.fi/fi/blogi/houkutteleva-tyonantajakuva-rakennetaan-valittamalla>

Kejonen, P. 2012. Hoitohenkilöstön alueellinen kehitysnäkymä-Työvoiman riittävyys OYS-ERVA. Viitattu 3.9.2014, https://www.ppsHP.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/embeds/29155_181012_Pirjo_Kejonen_Eila_Alavahtola_Hoitohenkiloston_alueellinen_kehitysnakyma_internet.pdf

Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT) 2007. Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt .suositus kunta-alalle. Viitattu 22.12.2013, <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/sopimukset/tyoelamankehittaminen/tyohyvinvointi/Documents/tyohyvinvointisuositus.pdf>

Kuula, A. 2011. Tutkimuseettika-aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaina. Tampere

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

Labquality Oy. 2014. Ulkoinen laadunarviointi. Viitattu 3.9.2014. <http://www.labquality.fi/fi/laatu-ulkoinen-laadunarviointi/laadunarviointi-sertifiointi/>

Lappalainen, S., Silaste, S. 2014. Terveystutkimuksesta vetovoimainen Päijät-Hämeessä -hanke - kättilö-, bioanalyttikko- ja röntgenhoitajaopiskelijoiden käsityksiä työpaikan vetovoimatekijöistä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 155. Viitattu 1.9.2014. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79760/Lappalainen_Sari_Lamk_2014.pdf?sequence=1

Luomala, A. 2008. Muutosjohtamisen ABC. Ihmisten ja työhyvinvoinnin johtamisen tutkimus- ja kehittämissyhmä. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Viitattu 29.12.2013, <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/muutoskirja.pdf>

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Viitattu 22.12.2013, http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Marjava, P. 2007. Ylimmän johdon palkitseminen Suomessa 2006. Viitattu 22.12.2013, https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8462/URN_NBN_fi_jyu-2007607.pdf?sequence=1

Meretoja, R. 2014. Vetovoimaisen työpaikan ominaispiirteitä ja edellytyksiä. Viitattu 28.9.2014. https://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisu/ sairaanhoitaja-lehti/2_2007/ajankohtaiskirjoitus/vetovoimaisen_tyopaikan_ominaisp/

Meretoja, R. & Koponen, L. 2008. Vetovoimainen sairaala. Teoksessa: Koponen, L. & Hopia, H. (toim.) Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008. Sairaanhoitajaliitto. Suomen Graafiset palvelut Oy

Metropolia, 2013, Terveys- ja hoitoalan uutisia ja tapahtumia- Bioanalyttikkoja ja röntgenhoitajia koulutetaan yhteistyössä. Viitattu 19.11.2014. http://www.metropolia.fi/koulutusohjelmat/terveys-ja-hoitoala/uutisia-ja-tapahtumia/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=4758&cHash=246008d8b2dbe480c0b7d351200a0965

- NordLab, 2014, Arvomme. Viitattu 21.4.2014, <http://www.nordlab.fi/fi/nordlab/arvomme>
- NordLab, 2014, Toiminnan eettisyys. Viitattu 21.4.2014, <http://www.nordlab.fi/fi/nordlab/toiminnan-eettisyys>
- NordLab, 2012, Toiminta- ja taloussuunnitelma 2013-2015. Viitattu 21.4.2014, http://www.ppsHP.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/embeds/29849_Liite_1_Toiminta-ja_taloussuunnitelma_2013-2015.pdf
- Oksanen, T. 2012. Suomi ikääntyä ja eläköityä. Teoksessa T. Oksanen (toim.) Hyvinvointihavaintoja. Tutkimustietoa kunta- alalta. Tampere: Työterveyslaitos, 11–12
- Opetusministeriö. 2006. Bioanalyttikko (AMK), Bachelor of Health Care. Viitattu 9.9.2014. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf>.
- Paloheinä, B. Teoksessa: Ahonen, P. Paltta, H. Tiilikka, L. Wiirilinn, U. 2011. Tulöevaisuuden osaaminen Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 114. Tampere. Juvenes print Oy. Viitattu 9.11.2014, <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522162052.pdf>
- Partanen P, Pitkäaho T, Kvist T, Turunen H, Miettinen M, Vehviläinen-Julkunen K 2008. Magneettisairaalamalli erinomaisen hoitotyön mahdollistajana. Teoksessa: Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008, 69-88. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Suomen Graafiset palvelut Oy.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita
- Reikko, K., Salonen, K. & Uusitalo, I. 2010. Puun ja kuoren välissä. Lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla. Viitattu. 21.9.2013. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161284.pdf>
- Ronkainen, S. Pehkonen, L. Lindblom-Yläne, S Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki; WSOYpro Oy.
- Sinisammal, J. 2010. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen - tuloksia osallistuvista tutkimus ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntijahaastatteluista. Viitattu 21.9.2013, <http://herkules.oulu.fi/isbn9789514297076/isbn9789514297076.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 2009. Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:17. Viitattu 28.9.2013, http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-10778.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 2013. Työhyvinvointi. Viitattu 1.10.2013, <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>

Suomen Bioanalytikkoliitto. 2014. Bioanalytikon ammatti. Viitattu 28.8.2014. http://www.bioanalytikkoliitto.fi/bioanalytikon_ammatti/

Tammelin, S. 2014. Henkilöstösuunnittelija, NordLab. Sähköpostiviesti 3.9.2014.

Tiilikka, L. Paloheinä, B. Teoksessa: Ahonen, P. Paltta, H. Tiilikka, L. Wiirilinna, U. 2013. Vastauksia terveystieteen oppimishaasteisiin 6, Teemana yhteistyö. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 157. Tampere. Juvenes print Oy.

Terveydenhuoltolaki,

30.12.201/1326 <http://www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/laatukriteerit/sivut/default.aspx>

Tarkkonen, J. 2013. Toimielin ja henkilöstön hyvinvointi. Viitattu 6.10.2013, <http://www.adlibris.com/fi/product.aspx?isbn=9515794684>

Työterveyslaitos (TTL). 2013. Työhyvinvointi. Viitattu 1.10.2013, <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työturvallisuuskeskus (TTK). 2013. Alaistaidot, työn tuottavuus ja työhyvinvointi. Viitattu 1.10.2013, http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla_tulosta/alaistaidot_tyon_tuottavuus_ja_tyohyvinvointi

Vesterinen, P-L. 2009. Työhyvinvoinnin edistäminen. Teoksessa M. Helsilä & S. Salojärvi (toim.) Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum, 269–270, 274–275.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. 2010. Tutkimusetiikkaa ja lakipykälää. Viitattu 7.11.2013. http://www.fsd.uta.fi/fi/laki_ja_etiikka/etiikka_lait.html

LIITTEET

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Esimerkki luokittelusta

LIITE1

Hei!

Olen laboratoriohoitaja ja ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelija ja opiskelen Oulun ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa. Opinnäytetyöni aiheena on ”Laboratoriohoitajan työn vetovoimatekijät”.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää Nordlabin kehittämistyössä, esim. kuinka Nordlab voisi kehittää toimintaansa lisätäkseen vetovoimaisuutta työnantajana.

Opinnäytetyötäni varten tulen haastattelemaan Nordlabissa työskenteleviä laboratoriohoitajia kaikilla Nordlabin aluelaboratorio paikkakunnilla. Haastattelut toteutetaan ryhmähaastatteluina kuluvan syksyn aikana. Opinnäytetyöhöni teemoina ovat seuraavat asiat, joihin toivon näkemyksiänne tulevaisuuskatseisesti:

- Miten määrittelet mielekkään ja merkityksellisen työn?
- Mitkä tekijät tekevät työpäivästä hyvän ja mikä on parasta työssä?
- Mitkä asiat saisivat lähtemään töihin muualle?
- Millaista esimiestyötä arvostat?
- Miten työn pitäisi joustaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi?

Kuvitelkaa siis itsenne työskentelemässä ”unelmien” työpaikassa ja varatkaa mukaan innostavaa mieltä hyvän keskustelun aikaansaamiseksi!

Terveisin

Hanna-Kaisa Shemeikka

Laboratoriohoitaja

SKJ3

Esimerkkinä työssä viihtyminen

Alkuperäinen ilmaus	Alaluokka	Pääluokka
<p><i>"Pitää itestä huolta sekä töissä että vapaalla"</i></p> <p><i>"Ite ainakin pitää urheilla vapaa-aikana koska en mä muuten jaksa päivystää ja juosta täällä"</i></p> <p>"Työpäivät rullaavat aika rutiiniaikataululla, mutta niiden sisältö on aina erilainen (riippuen potilaiden määrästä ja laadusta). Ohjeistukset yms tulevat tietenkin ylemmältä tasolta, mutta pystymme itse vaikuttamaan esim <u>työpisteiden kiertoon</u>."</p> <p><i>"no joustavuudella ainakin ja yrittää kuunnella ja auttaa ja ottaa huomioon muita ja varmaan sitä pitäis sitä yltiöpositiivisuuttakin mutta jos ois aina kaikki muka hirveen hyvin niin ei se voi olla mahdollista eikä se käy meidän kulttuuriin semmonen että ei koskaan sais pitkää naamaa näyttää"</i></p> <p><i>"Joskus vaan elämä potkii päähän. Että pitäis pyrkiä siihen että "on vain töissä täällä" että kuitenkin se työminä pitäis olla vähän erilainen kuitenkin kun se siviiliminä mutta silleen tulis pyrkiä tulemaan</i></p>	<p>Itsestä huolehtiminen</p> <p>Itsestä huolehtiminen</p> <p>Haasteellisuus</p> <p>Työn kierto</p> <p>Muiden huomioon ottaminen</p> <p>Muiden huomioon ottaminen</p> <p>Oma asenne</p> <p>Oma asenne</p> <p>Muiden huomioon ottaminen</p>	<p>1. sosiaaliset suhteet</p> <p>2. Haasteellisuus</p> <p><i>3. Vapaa-aika</i></p> <p><u>4. Työnkierto</u></p>

<i>toimeen kaikkien kanssa"</i>	Muiden huomioon ottaminen
<p><i>"ainakin oma asenne on iso juttu,</i> jos oot hapannaama etkä auta ketään niin ei se ainakaan auta siihen että kaikilla olis hauskaa. toki saa olla huonollakin tuulella mutta <i>kohteliaisuus ja hyvät käytöstavat pitää muistaa</i> vaikka oliskin huono päivä. ja sen <i>voi sanoa toiselle että on huono päivä"</i></p>	Itsestä huolehtiminen
<p><i>"avoimesti ainakin esimiehelle ja miksei muillekin jos on hyvä porukka niin avoimesti kertoa millainen on henkilönä ja mitkä ne on ne omat tavoitteet</i> niin sittenhän se esimieskin tietää että mitä ne on ja pystyy sumpilmaan eri tiimeihin väkeä. että itekin pitää uskaltaa."</p>	Muiden huomioon ottaminen
<p><i>"huolehtii vapaa-ajasta</i> niin ettei ole aina väsynyt siellä työmaalla vaan pitää huolta omasta fyysisestä ja henkisestä elämästä. että kyllä se heijastuu sinne töihinkin jos kotona menee huonosti"</p>	Haasteellisuus
<p><i>"tykkään siitä että asioista voi kuitenkin sanoa suoraan eikä kukaan loukkaannu siitä heti verisesti"</i></p>	Haasteellisuus Muiden huomioon ottaminen Oma asenne
<p><i>"töissä ei kuitenkaan tarvii olla aina hauskaa.</i> useimmiten kyllä että haasteita pitää olla ja vakavoitua mutta on sitten kiva kun on se vastapaino.</p>	

kun mietit jotain ja sitten
hengähdetään yhdessä.
kunhan sitä haastavuutta
on sopivasti eikä se ole
koko ajan jatkuvaa"

"no oon ajatellu niin että
teen sen **työn niin hyvin**
kun vaan mahdollisuus
on ja resurssit. ja **sitten**
se että yrittää kaikkiin
suhtautua samalla tavalla
tasa-arvoisesti"