

Haukipuro Asta, Laurila Salla & Matkaselkä Mika

**VALMISTUVIEN SAIRAANHOITAJIEN ODOTUKSIA TULEVAN  
TYÖPAIKAN SUHTEEN**

# **VALMISTUVIEN SAIRAANHOITAJIEN ODOTUKSIA TULEVAN TYÖPAIKAN SUHTEEN**

Asta Haukipuro

Salla Laurila

Mika Matkaselkä

Opinnäytetyö

Hoitotyön koulutusohjelma

Oulun ammattikorkeakoulu

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 HOITOTYÖN KOULUTUS JA SEN TUOMAT VALMIUDET .....	7
3 VALMISTUVIEN SAIRAAHOITAJIEN TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT ODOTUKSET 9	
3.1 Osaava johtaminen.....	11
3.2 Rakentava tiimityöskentely .....	12
3.3 Tehokas viestintä .....	14
4 TYÖHÖN MOTIVOIVAT TEKIJÄT .....	15
4.1 Perehdytyksellä tärkeä merkitys.....	15
4.2 Erytyspiirteet nuorten perehdytyksessä.....	16
4.3 Työn mielekkyys.....	17
4.4 Osaamisen hyödyntäminen ja uuden oppiminen .....	18
4.5 Työaika-autonomia .....	19
4.6 Kilpailukykyinen palkka .....	20
4.7 Virkistystoiminta ja työedut.....	21
5 LAIT, VELVOITTEET JA EDUNVALVONTA TULEVAN TYÖNTEKIJÄN TUKENA ...	23
6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TUTKIMUSTEHTÄVÄT JA TAVOITTEET .....	26
7 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN.....	26
7.1 Ryhmähaastattelu .....	27
7.2 Tutkimuksen sisällön analyysi.....	29
8 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS .....	30
9 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	32
9.1 Innostava työyhteisö.....	32
9.2 Kehittämismahdollisuudet motivoivat työhön.....	34
9.3 Laadukkaalla perehdytyksellä tehokkaaksi työntekijäksi.....	35
9.4 Vaikuttamisen tärkeys työvuoroihin .....	36
9.5 Palkkaus ja edunvalvonta .....	37
10 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	38
10.1 Tulosten pohdinta .....	39
10.2 Tutkimusprosessin pohdinta ja jatkotutkimushaasteet .....	42
LÄHTEET .....	44
LIITTEET.....	48

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

---

Tekijät: Haukipuro Asta, Matkaselkä Mika & Laurila Salla

Opinnäytetyön nimi: Valmistuvien sairaanhoitajien odotuksia tulevan työpaikan suhteen

Työnohjaaja: Liisa Kiviniemi

Työnvalmistumislukukausi- ja vuosi: Kevät 2016

Sivumäärä: 44 + 1

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata valmistuvien sairaanhoitajien odotuksia tulevan työpaikan suhteen. Tavoitteena oli tuottaa tietoa mitä valmistuvat sairaanhoitajat odottavat tulevalta työpaikaltaan. Tutkimus on kvalitatiivinen ja aineisto on kerätty kahden ryhmähaastattelun avulla. Valitsimme kohderyhmäksi viimeistä vuotta opiskelevat valmistuvat sairaanhoitajat ammattikorkeakoulusta. Haastattelimme kahta eri ryhmää, joissa molemmissa oli neljä jäsentä. Haastatteluihin osallistui yhteensä kahdeksan henkilöä. Kahden kohderyhmän avulla kaikki pääsivät kertomaan omia odotuksia tulevan työpaikan suhteen. Analysoimme tulokset sisällönanalysin avulla.

Tutkimuksen perusteella valmistuvat sairaanhoitajat odottavat työpaikaltaan innostavaa työyhteisöä, kehittämismahdollisuuksia, laadukasta perehdytystä, vaikutusmahdollisuuksia työvuoroihin, kilpailukykyistä palkkaa ja edunvalvontaa.

Valmistuvat sairaanhoitajat pitävät tärkeimpänä hyvää työyhteisöä tulevan työpaikan valitsemisessa. Työn mielekkyys ja kehittymismahdollisuudet ovat merkityksellisiä motivaatiotekijöitä. Työaikoihin ja työvuoroihin tulee saada vaikuttaa. Työmatkan pituus vaikuttaa työpaikan valitsemisessa. Hyvä perehdytys ja kilpailukykyinen palkka sitouttavat työhön.

Tutkimustuloksiamme voivat hyödyntää työnantajat ja sairaanhoitajien kouluttamiseen osallistuvat tahot. He voivat kehittää toimintaansa valmistuvien sairaanhoitajien odotuksia vastaavaksi, esimerkiksi panostamalla hyvään perehdytykseen ja yhdistämällä työyhteisöä viihtyisäksi paikaksi tehdä mielekästä työtä.

---

Asiasanat: sairaanhoitaja, motivoiva työpaikka, työilmapiiri, työn mielekkyys, perehdytys

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Degree programme in Nursing and Health Care

---

Authors: Haukipuro Asta, Matkaselkä Mika & Laurila Salla

Title of the thesis: Graduating nurses' expectations with their future employment.

Supervisor: Kiviniemi Liisa

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2016

Number of pages: 44+1

---

The purpose of this study was to describe graduating nurses' expectations regarding their future employment. The aim was to provide information about what graduating nurses expect from their upcoming workplace. Study is qualitative and material was gathered from two group interviews. We chose our target group to be graduating nurses, which are studying their last year in university of applied science. We interviewed two groups, which both had four members in them. Total of eight people participated in interviews. With two target groups, everyone was able to tell their expectations regarding upcoming workplace. We analyzed the research data with content analysis.

Study shows that graduating nurses expect invigorating work community, the possibility of development, quality introduction, a possibility to influence shifts, competitive wage and lobbying.

Graduating nurses considered good work community to be the most important thing, when choosing future employment. Meaningfulness and the possibility of development are significant part of motivating working environment. There must be a way to influence job times and shifts. Length of the commute affects when choosing workplace. Quality introduction and competitive wage makes nurses more committed to work.

Our research data can benefit employers and groups, which are involved in educating nurses. They can development activities regarding graduating nurses' expectations, for example investing in good introduction and integrating work environment to comfortable place to do meaningful work.

---

Keywords: nurse, motivating workplace, working atmosphere, meaningful work, introduction

# 1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveydenhuoltoala elää tällä hetkellä muutoksien aikaa. Käynnissä on esimerkiksi Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus, joka on yksi hallituskauden tärkeimmistä rakenteellisista uudistuksista. (Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus. 2015.) Suunnitelman mukana tulee valinnanvapaus. Asiakkaat voivat valita palvelun julkisen, yksityisen tai kolmannen sektorin palveluista. Sosiaali- ja terveystalouden uudistuksen myötä julkisen puolen täytyy pystyä kilpailemaan yksityisen kanssa sosiaali- ja terveystalouden työntekijöistä.

Terveydenhuoltoala tarjoaa jo opiskeluaikana hyvät työmahdollisuudet ja usein työpaikka jo odottaa valmistuvaa sairaanhoitajaa. Sairaanhoitajan työ on kuitenkin vaativaa ja haasteena onkin saada hoitajat pysymään alalla. Alan vetovoimaan vaikuttavia tekijöitä ovat varmat työmahdollisuudet ja kutsumus hoitoalalle. Oppilaitosten ja työpaikkojen tulee panostaa vetovoimaisuuteen, jotta hoitajat saadaan pysymään alalla. Osaavan ja sitoutuvan hoitohenkilöstön hankinnasta tullaan käymään kilpailua. (Surakka 2009, 9–10.)

Opinnäytetyssämme selvitämme valmistuvien sairaanhoitajien odotuksia tulevan työpaikan suhteen. Tämän päivän nuorilla on enemmän valinnanmahdollisuuksia kuin aikaisemmilla sukupolvilla. Heidän on mahdollista jatkaa opiskelua suoraan peruskoulusta, ylioppilaskirjoitusten jälkeen tai myöhemmin elämässä. Koska elinikäinen opiskelu on mahdollista, moni etsii omaa alaansa pidempään kuin ennen. Nykyaikana ihmiset tahtovat panostaa itsensä kehittämiseen. Terveydenhuoltoala kehittyy koko ajan, tieto muuttuu ja sitä tulee lisää. Työntekijöiden koulutukseen on tärkeää panostaa, sillä siitä hyötyy niin työntekijä, organisaatio kuin asiakkaatkin. (Surakka 2009, 11.)

Sairaanhoitajien työllisyystilanne on tällä hetkellä hyvä työntekijän kannalta mutta haasteellinen työnantajan kannalta. Töitä löytyy paikoitellen enemmän kuin tekijöitä, ja tämän vuoksi työntekijä voi valita työpaikkansa sen vetovoimaisuuden mukaan. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää sairaanhoitajaopiskelijoiden odotuksia tulevan työpaikan suhteen. On tärkeää,

että heidän tarpeensa ja toiveensa otettaisiin huomioon työpaikoilla. Perehdytys ja ohjaus ovat aina myös työnantajan etu, koska sen avulla saadaan työntekijät sitoutumaan työpaikkaan. Toivomme että opinnäytetyömme avulla tulevien sairaanhoitajien ja työnantajien on helpompi kohdata toisensa. On molempien osapuolten etu, kun he tietävät toistensa odotukset työsuhteelta.

## **2 HOITOTYÖN KOULUTUS JA SEN TUOMAT VALMIUDET**

Sairaanhoitajaksi valmistuvat suorittavat sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinnon. Sairaanhoitajat opiskelevat hoitotyön tai diakonisen hoitotyön suuntautumisvaihtoehdon hoitotyön koulutusohjelmassa. Opinnot suoritettuaan he saavat tutkintonimikkeen sairaanhoitaja (AMK). (Kuntatyönantajat 2013, viitattu 19.5.2016.)

Hoitotyön tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä. Sairaanhoitajakoulutuksen keskeisiä sisältöalueita ovat lääkehoito, kliininen hoitotyö, mielenterveys- ja päihdetyö, perheen hoitotyö, aikuisen hoitotyö, ikääntyneen hoitotyö ja oman urasuunnitelman mukaisesti syventävät opinnot. Sairaanhoitajakoulutus sisältää runsaasti harjoitustunteja, simulaatioharjoituksia ja ohjattua harjoittelua terveyskeskuksissa, erikoissairaanhoidon klinikoilla ja yksityisissä hoitolaitoksissa. Tietopuolinen opiskelu tapahtuu pääosin itsenäisesti, verkko-opintoina ja seminaareissa. Riittävä ammatillinen osaaminen varmistetaan lääkehoidon tenteillä, osaamistestauksilla ja tasokokeilla. Opiskelu sairaanhoitajakoulutuksessa edellyttää vastuullisuutta, suunnitelmallisuutta ja itsenäisen opiskelun valmiuksia. (Oulun ammattikorkeakoulu, viitattu 22.9.2015.)

Valmistunut sairaanhoitaja kykenee vastaamaan potilaiden hoitotyön suunnittelusta, toteutuksesta, arvioinnista ja kehittämisestä. Hän hallitsee

tavallisimmat kliiniset hoitotoimenpiteet ja osaa seurata hoidon vaikuttavuutta. Koulutuksen tavoitteena on myös tuoda tuleville sairaanhoitajille vaadittavat valmiudet suunnittelu- ja päätöksenteko osaamiseen, eettinen ja terveyden edistämisen osaamiseen, vuorovaikutus-, ohjaus- ja hoitotyön toimintojen osaamiseen sekä yhteistyö- ja johtamisosaamiseen. Koulutuksen tärkeä tavoite on luoda valmiudet sairaanhoitajalle turvalliseen lääkehoitoon ja tuoda esille hoitotyön arvot ja eettiset periaatteet. (Oulun ammattikorkeakoulu, viitattu 22.9.2015.)

Hoitotyön opintoihin kuuluvat harjoittelujaksot käydään terveydenhuollon eri organisaatioissa. Opiskelijat ovat harjoittelujakson aikana opiskelijan roolissa ja heille tulee tarjota mahdollisimman kattavasti erilaisia oppimiskokemuksia. Opiskelijan pääpaino tulee olla aina uuden oppimisena eikä opiskelijaa tulisi käyttää varsinaisena työvoimana, vaikka he opiskelevat työelämätaitoja. Hoitotyön harjoittelijoille ei makseta palkkaa. (Surakka 2009, 55–56.)

Terveydenhoitoalalla on hyvät mahdollisuudet rekrytoinnille, moneen muuhun alaan verrattuna. Hoitoalan opiskelijat suorittavat käytännön harjoittelujaksot terveydenhuollon eri sektoreilla, tulevilla työpaikoillaan. Lähes jokaisen alan työntekijällä on mahdollisuus oman alansa työntekijänä toimia rekrytoinnin hyväksi ja vaikuttaa käytännön harjoittelujaksoilla opiskelijoihin, tuleviin työkavereihin. (Surakka 2009, 56.)

Työelämän tehtävänä on tarjota laadukasta yksilöohjausta opiskelijoille. Yksilöohjaukseen kuuluu perehdytys harjoitteluympäristöön, opiskelijoiden osaamisen tason tunnistaminen, tavoitteiden asettaminen, oppimistilanteiden järjestäminen ja konkreettinen ohjaaminen. Hoitotyön opiskelijat opiskelevat ennen käytännön harjoittelua teoretiedot oppilaitoksessa ja odottavat motivoituneina käytännön harjoittelua, jossa saa kohdata oikeita potilaita ja pääsee tekemään oikeaa hoitotyötä. Tämän vuoksi on tärkeää, että työyhteisössä alan opiskelijat otetaan vastaan ystävällisesti ja heitä kohdellaan työyhteisön jäsenenä harjoittelujakson aikana. Opiskelijan kokema hyvä kohtelu saattaa johtaa hänet hakeutumaan työhön harjoittelupaikkaansa. Hyvä kohtelu vaikuttaa myös koko terveysalan vetovoimaisuuteen. Opiskelijoiden tiedossa



olevat yksiköt, jossa on koettu huonoa tai epäasiallista kohtelua, eivät motivoi opiskelijoita hakeutumaan työhön työyksikköön. (Surakka 2009, 58.)

Sairaanhoitaja on hoitotyön asiantuntija, jonka tehtävänä yhteiskunnassa on potilaiden hoitaminen. Työssään sairaanhoitaja kohtaa yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä eri toimintaympäristöissä, kuten perusterveydenhuollossa, erikoissairaanhoidossa, sosiaalihuollossa sekä yksityisen ja kolmannen sektorin alueilla. Hän toteuttaa ja kehittää hoitotyötä, joka on samanaikaisesti terveyttä edistävää ja ylläpitävää, sairauksia ehkäisevää, parantavaa ja kuntouttavaa. Sairaanhoitaja tukee eri elämänvaiheissa olevien ihmisten ja yhteisöjen voimavaroja. Hän auttaa ihmistä kohtaamaan sairastumisen, vammautumisen ja kuoleman. Sairaanhoitaja tuo hoitotyön asiantuntemuksen yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. (Sairaanhoitajat 2014, viitattu 19.5.2016.)

### **3 VALMISTUVIEN SAIRAANHOITAJIEN TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT ODOTUKSET**

Luvussa käymme läpi käsitteitä, jotka liittyvät olennaisena osana sairaanhoitajien odotuksiin tulevasta työpaikasta. Aihe-alueen kirjallisuudessa työyhteisö ja työympäristö ovat tulleet usein esille, käsittelemme seuraavassa näiden osa-alueita.

Työyhteisö ja työympäristö sisältyvät kokonaisuutena organisaatioon. Organisaatio toimii tavoitteellisesti ja kehittyy jatkuvasti. Tavoitteellinen organisaatio tietää omat visionsa, arvonsa ja rakenteensa. Työyhteisön perusrakenteeseen kuuluu jatkuva kehittyminen ja osaamisen palkitseminen. Työyhteisön jäsenten on hyvä tietää, kuinka he voivat omalla toiminnallaan johtaa työyhteisöä kohti tavoitetta. Arvot kertovat, mitä työnteossa pidetään tärkeänä. Toivottavaa on, että jokainen pystyy tekemään päätöksiä

työyhteisössä ja saamaan tietoa oman osaamisalueensa pohjaksi. Osaamisen kehittämisen avulla työyhteisö oppii. Tämä edellyttää, että työyhteisö tuntee osaamisen keskiön ja tietää tulevaisuuden vaatimukset. Osaamista ei voida siirtää ihmiseltä toiselle, sillä suurin osa siitä on yhteisöllistä ja ihmisten mielissä. (Manka 2006, 16–17.)

Hyvä työyhteisö on viihtyisä ja tuottava, siellä ihmiset ovat tyytyväisiä työhönsä ja sitoutuneita organisaatioon. Jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa omalta osaltaan työyhteisöön. Hyvässä työpaikassa henkilöstön ja johdon välit ovat hyvät ja ihmiset tuntevat työsuhteensa olevan jatkuvasti turvattu. Hyvässä työyhteisössä työtapatilastot ovat alhaiset, sairaudet, poissaolot ja vaihtuvuus ovat alle kansallisen keskitason. (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö, viitattu 9.5.2016.)

Työyhteisöön liittyvät odotukset ja itse työn vaatimukset ovat kasvaneet. Eri työntekijät vaativat työltään erilaisia asioita, jotta he tuntevat voivansa hyvin työssään. Työyhteisöön liittyvät paineet ovat kasvaneet, nykyään työntekijät tarvitsevat asioita, jotka inspiroivat heitä viihtymään työpaikoissaan. Toisaalta työyhteisöllä on yhteiskunnan painostus menestyä, tai ainakin pärjätä hyvin säästöistä huolimatta. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät eivät ajan saatossa ole muuttuneet, vaan pysyneet pääpiirteittäin samoina kuin ennenkin. (Manninen 2009, 127.)

Ideaali työyhteisö on melko saavuttamaton tavoite. Hyvän työyhteisön luominen vaatii kaikkien sitoutumista työyhteisön kehittämiseen. Työyhteisön kehittäminen on hyvä ottaa yhdeksi toimintamuodoksi, jolloin olisi helpompi tukea työyhteisöä sekä puuttua epävarmuutta herättäviin tilanteisiin, jotka voivat vaikuttaa työyhteisön toimintaa ja ilmapiiriin. Työpaikan hyvä ilmapiiri on tärkeä osa työhyvinvointia. Hyvä ilmapiiri syntyy avoimuudesta, työn arvostuksesta, onnistumisesta ja luottamuksesta. (Eskelinen & Hakala 2013, viitattu 25.5.2016.)

Työyhteisössä osaamista siirretään sosiaalisten suhteiden ja monenlaisten normien kautta. Ne eivät automaattisesti siirry seuraavalle sukupolvelle perehdytyksen myötä, vaan tarvitaan asioiden tiedottamista ja niiden esille tuomista. Kiireen ja monenlaisen paineen keskellä niin sanotun hiljaisen tiedon

esille tuominen on vaikeaa kokeneen työntekijän kannalta. Tarvitaan luottamusta ja arvostusta eri ikäryhmien kesken. Työyhteisössä on mahdollista edistää myönteisiä asioita ja kannustaa sellaiseen toimintaan, joka lisää suvaitsevaisuutta, luottamusta ja sosiaalista tukea työntekijöiden kesken. Sellaisessa työyhteisössä viihdytään, jossa tehdään yhteistyötä ja arvostetaan jokaisen työpanosta. Työyhteisön sosiaalisen pääoman kehittäminen saattaa olla tulevaisuudessa tärkeä tekijä työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi. (Surakka 2009, 23–24.)

Työympäristössä voidaan toimia yksilönä, ryhmänä tai tiiminä. Työ voi olla liikkuvaa tai suorituspaikkaan sidottua. Työtehtävien järjestelyjen mielekkyys vaikuttaa työorganisaation toimintaan ja rakenteeseen. Toimintaa järjestettäessä on otettava huomioon työntekijöiden määrä ja työpaikan koko. Organisaatio tulee olla järjestetty niin, että sitä voidaan johtaa ja ohjata myös muuttuvissa tilanteissa. Hyvin toimiva työyhteisö hankkii tarpeellista tietoa niin sisältä, kuin ulkoakin. Nykyaikaisessa työelämässä on otettava huomioon ajanmukainen viestintä ja joustava vuorovaikutus. Tiedonkululla on oleellinen merkitys kehittämisen ja johtamisen kannalta. Kun asioista tiedetään ennakkoon, on perehtyminen helpompaa. Asiat on helpompaa hyväksyä, kun niihin on voinut itse vaikuttaa. (Manninen 2009, 127.)

### **3.1 Osaava johtaminen**

Oikeus hyvää johtamiseen kuuluu jokaiselle. Johtajan tulee tuntea työntekijänsä ja hänen täytyy pystyä luottamaan sekä arvostamaan työntekijöitään. Johtaja kunnioittaa työntekijöitään hankalissa tilanteissa ja mahdollisissa epäonnistumisissa. Hän on oikeudenmukainen tehtävien jakamisessa ja palkitsemisessa. Johtaja kannustaa heitä riskien ottamiseen, oman ja työyhteisön kehittämiseen, aloitteellisuuteen ja luovuuteen. Johtaja antaa työrauhan työntekijöille, mutta osaa myös antaa tukea ja olla aidosti läsnä tarvittaessa. Oman alan tuntemus ja näkemys luovat johtajasta uskottavan. Johtaja hankkii luottamuksensa omalla johdonmukaisella toiminnallaan ja hänen puheensa sekä tekonsa tulee olla linjassa keskenään. Johtaja on

vuorovaikutuksessa oman työyhteisönsä ja sidosryhmänsä kanssa. Johtaja antaa organisaatiolle suunnan. Hän huolehtii yhteisön selkeästä visiosta ja strategiasta sekä niiden selkeydestä niin, että kaikki ymmärtävät nämä. Johtaja osaa tehdä päätöksiä ja käyttää niiden teossa omaa organisaatiotaan hyväksi. Johtajien ja työntekijöiden toimiva vuorovaikutus ja yhteistyö korostuvat uudistumisessa. Lyhyen tähtäimen päätökset ovat osa pitkän tähtäimen tavoitteiden toteutumista. Johtaja kehittää omaa osaamistaan ja taitojaan jatkuvasti ja hänkin tarvitsee palautetta työntekijöiltään, kollegoiltaan ja esimiehiltään. Uudistuminen edellyttää kekseliäisyyttä, ideointia ja ajattelua. Jokainen yhteisön jäsen vaikuttaa työyhteisön menestykseen ja ilmapiiriin. Itsenäisissä tiimeissä jokainen ottaa vastuun koko tiimin tuloksista. Työntekijöiden on hyvä ymmärtää johtajan työtä. Johtajakin on vain ihminen, jonka kannattaa olla vain oma itsensä. Merkittävä osa osaajista on irtisanoutunut työstään huonon esimiestyön takia. (Manninen 2009, 134–136.)

Kristiina Särkelän tekemän pro-gradu tutkielman mukaan hoitohenkilöstö kaipaa hoitotyön johtajalta lisää näkyvyyttä ja läsnäoloa. Tutkimustulosten perusteella hoitotyön johtajien henkilöstöpolitiikkaan käyttämä aika kului pääsääntöisesti rekrytointiin, ja erilaisten työyhteisön toimintaan liittyvien tilanteiden selvittelyyn. Tutkimustuloksissa nousi esille kehityskeskustelujen merkitys työväliseen hoitotyön johtajan ja hoitohenkilöstön välisessä vuorovaikutuksessa. Kehityskeskustelun avulla hoitotyön johtaja oppii tuntemaan hoitohenkilöstöä ja saa palautetta toiminnastaan. Samalla hoitohenkilöstö saa tietoa hoitotyön johtajan ja organisaation odotuksista hoitotyötä ja itseään kohtaan. (Särkelä 2015, 34. viitattu 27.5.2016.)

### **3.2 Rakentava tiimityöskentely**

Rakentavassa tiimityöskentelyssä ilmapiiri on kehityshaluinen ja avoin. Vuorovaikutus luonnistuu helposti. Tiimityössä kaikki tuntevat vastuuta kokonaisuudesta ja tukevat toisiaan. Onnistumiset palkitaan oikeudenmukaisesti ja menestyksestä iloitaan yhdessä. Luovuus vaatii tilaa ja

aikaa. Töissä saa olla hauskaa ja erilaisuus on rikkautta. Ilo ja myönteisyys kannustavat kehittymään. Riskien ottoon kannustetaan ja uusista ideoista nautitaan yhdessä. Epäonnistumisista opitaan yhdessä eikä niistä rangaista. Tasa-arvoinen organisaatio ja jokaisen osaamisen arvostaminen luovat parhaat edellytyksen uusien innovaatioiden syntymiselle ja luovalle kulttuurille. Hyvinvointia tukevassa tiimissä korostuu jokaisen työntekijän työn merkitys. (Manninen 2009, 131.)

Tehyn artikkelissa Tehoa tiimityöhön (Honkanen 2014, viitattu 4.11.2015) annetaan ohjeita hyvään yhteistyöhön. Artikkelissa kehoitetaan tekemään työt tasaisen hyvin, olemaan luotettava ja huolehtimaan siitä, että oma osuus työstä tulee tehtyä vastuullisesti ja ajoissa. Annettuja ohjeita tulee noudattaa. Hyvät tiimitaidot eivät edellytä tiettyä persoonallisuutta, vaan oleellista on se, että tehdään työtä yhteisen päämäärän eteen. Viestinnän tulee olla rakentavaa, omat ideat ja mielipiteet tulee kertoa avoimesti ja rehellisesti muita kunnioittaen. Kuunteleminen on tärkeää vuorovaikutuksessa. Hyvä kuuntelija voi omaksua ja ymmärtää muiden käsityksiä. Hyvä kuuntelija osaa vastaanottaa palautetta, eikä heti puolustaudu. Hyvä dialogi edellyttää kuuntelemista ja puhumista sen jälkeen. (Honkanen 2014, viitattu 4.11.2015.) Hoitotyössä on tärkeää yhtenäinen ja yhteen pelaava tiimi, jossa jäsenet jakavat vastuun keskenään ja luovat luottamuksellisen ilmapiirin työyhteisöön. (Martin 2007, viitattu 1.5.2016.)

Tiedonkulun toimivuus auttaa ongelmien ja virheiden ehkäisemisessä. Aktiivisuus ja avuliaisuus ovat tärkeää tiimissä. Työtovereiden on hyvä jakaa keskenään tietonsa ja kokemuksensa. Tiimityöskentelyssä joutuu mukautumaan muuttuviin tilanteisiin. Hyvä työskentelijä osaa muuttaa toimintatapojaan ja ajatuksiaan. Tiimissä ongelmanratkaisukyky on tärkeää, koska vaikeita tilanteita ei voi välttää. Sanoilla ja teoilla voi osoittaa sen, että on sitoutunut työhön ja työtovereihin. Huumori on osa kommunikaatiota, mutta toisten kustannuksella ei saa pilaila. (Honkanen 2014, viitattu 4.11.2015.)

### 3.3 Tehokas viestintä

Ryhmään kuulumisen tunne motivoi työntekijää sitoutumaan kokonaisvaltaisesti työhön. Viestinnässä ja kommunikoinnissa on kysymys ihmisten välisistä suhteista. Viestintä tuottaa yhteisöllisyyttä ja yhteisiä merkityksiä. Viestintä on perusta yhteiselle toiminnalle ja työpaikan ihmissuhteille. (Manninen 2009, 286–287.)

Tiedottamisen ja viestinnän ollessa suunnitelmallista ja laadukasta työyhteisö suhtautuu luottavaisesti uusiin asioihin. Tehokas viestintä on edellytys toimivalle työpaikalle. Viestinnän tulee olla ymmärrettävää ja selkeää. Yksinkertaisiltakin tuntuvien asioiden viestintä tulee toteuttaa huolellisesti. Kaikki viestintä tulisi alusta pitäen olla asiantuntevaa, uskottavaa, konkreettista ja ymmärrettävää. (Manninen 2009, 59.)

Viestinnän onnistumiselle haasteita voi aiheuttaa ilmapiiri ja toimintaympäristö. Tikkasen, Valtasen ja Väätäisen tekemän tutkimuksen mukaan viestintää heikentää muun muassa kiire työtehtävien suorittamisessa, muutokset toimintaympäristössä ja viestinnän yksisuuntaisuus. Viestinnän onnistumisen kannalta on tärkeää, että tiedottamisen ja viestinnän oikeanaikaisuuteen kiinnitetään huomiota. Hyvän viestinnän kannalta on olennaista, että työyhteisössä viestintä otetaan esille ja mietitään keinoja toimivamman viestinnän luomiseksi. Viestinnän puutteet vaikuttavat heikentävästi työn laatuun. Kun viestintä on asiallista, työntekijät tietävät tehtävänsä ja ovat silloin tehokkaampia. Heikko sisäisen viestinnän johtaminen ja puutteelliset viestintäkäytännöt häiritsivät yleistä tiedotusta, erityisesti tiedotustilaisuuksien molemminpuolista vuorovaikutteisuutta ja palautteen antamista. (Tikkanen, Valtanen & Väätäinen 2014, 36. Viitattu 28.5.2016.)

Työtyytyväisyys on sitä korkeampi, mitä enemmän on sisäistä viestintää; se on hyvän johtamisen haaste. Johtaja puhuu ja kuuntelee sekä omaa työyhteisöään että sidosryhmäänsä kuuluvia. Yksinkertaisia asioita pidetään hyvin tärkeinä, esimerkiksi tervehtiminen on hyvin merkittävä osa työntekijän ja esimiehen

välistä suhdetta. Erityisesti työntekijät arvostavat, kun esimiehet itse ensimmäiseksi tervehtivät. (Manninen 2009, 135.)

## **4 TYÖHÖN MOTIVOIVAT TEKIJÄT**

Luvussa käydään läpi käsitteitä, jotka liittyvät olennaisena osana sairaanhoitajien tulevan työpaikan motivoiviin tekijöihin. Aihe-alueen kirjallisuudessa perehdytyksen merkitys, työn mielekkyys, osaamisen hyödyntäminen ja uuden oppiminen, työaika-autonomia ja kilpailukykyinen palkka ovat tulleet usein esille. Käsittelemme seuraavassa näiden osa-alueita.

### **4.1 Perehdytyksellä tärkeä merkitys**

Perehdytys koskettaa koko työyhteisöä ja sen työkulttuuria. Uusi työntekijä saa hyvät tiedot perehdytysvaiheen aikana, jos se toteutetaan hyvin. Oikein toteutettu työhön perehdyttäminen mahdollistaa työssä onnistumiset. Perehdyttämisen tulee olla laaja toiminnallinen kokonaisuus, jossa työntekijä tutustutetaan työtehtäviin, työpaikkaan, oman työpaikan pelisääntöihin ja koko työtoimintaan. Siinä tulee olla oikeat ja ajantasaiset tiedot työorganisaatiosta ja yrityksestä. Perehdyttämistä aletaan suunnitella rekrytoinnin alkuvaiheessa, koska silloin määritellään rekrytointitarve. Suunnittelussa tulee miettiä, kuinka paljon on mahdollista panostaa perehdyttämiseen ja millaista työpanosta perehdytettävältä odotetaan. (Manninen 2009, 90–92.)

Perehdytys alkaa uuden työntekijän vastaanottamisesta. Ensi hetkestä alkaen työntekijälle luodaan omaa paikkaa työyhteisössä, joten ensi hetkien merkitystä ei voi väheksyä. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen ja vastaanottaminen

saatetaan kokea usein raskaana ja aikaa vievänä tapahtumana. Siksi onkin tärkeää laatia toimiva perehdytysmalli ja toimintasuunnitelma, joka toimii kaikissa tilanteissa. Suunnitellaan etukäteen kenen vastuulla perehdyttäminen on, kuka vastaanottaa uuden työntekijän ja kuka hoitaa työkavereiden esittelyn. Esimiehellä tulee olla varasuunnitelma myös perehdyttävän työntekijän varalle, jotta esimerkiksi sairastumistapauksessa on sijainen, joka huolehtii perehdyttämisestä. Esimiehen kuuluu huolehtia siitä, että työyhteisön ilmapiirissä uusi työntekijä voi kokea itsensä tervetulleeksi uuteen työyhteisöön. (Surakka 2009, 63–64.) Perehdytys tulee olla yksilöllistä ja perehdyttämisen tavoitteena on antaa perusvalmiudet uuden työn suorittamiseen. Perehdytys nopeuttaa oppimista ja sen mukaan työsuoritus ja tuottavuus paranevat. (Kjelin & Kuusisto 2003, 46.) Perehdyttämisellä pyritään vähentämään työntekijän jännitystä, virheitä ja väärinkäytöksiä. Lisäksi perehdyttäminen sisältää käytännön järjestelyjä kuten avaimien, lupien, työvaatteiden ja työpaikan varusteiden ennakkoon hankkimisen. (Manninen 2009, 90–92.)

#### **4.2 Erityispiirteet nuorten perehdytyksessä**

Perehdytyksessä tulee huomioida nuorten työntekijöiden työtausta ja se, että joillakin työelämä voi olla vasta ihan alussa. Koulussa nuorille ei välttämättä ole painotettu työelämän pelisääntöjä. Hyvä perehdytys alkaakin kertomalla työelämän keskeiset velvollisuudet ja oikeudet. Tähän liittyvät myös työaika, palkka, loma, työterveyshuolto ja koeaika käytännöt. (Korkeamäki, Korkiala ja Terävä 2015, 16.)

Hyvään työnopastukseen liittyviä asioita ovat työturvallisuuteen ja suojeluun liittyvät asiat. Uusille työntekijöille tulee opastaa turvalliset ja ergonomiset työtavat ja kertoa työssä mahdollisesti esiin tulevista vaaratilanteista. Työterveyshuolto tulee kytkeä perehdyttämisprosessiin. Työsuojelun perehdyttäminen sisältää keinot väkivallan uhan vähentämiseksi, häirinnän torjumiseksi ja keskustelut henkisestä kuormittumisesta. Nuorten ensimmäiset työkokemukset tapahtuvat usein henkilöpalveluyrityksen tai lyhytaikaisen työn



kautta. Varsinkin vuokratyössä tulee huomioida, kuinka perehdytysvastuu jakaantuu. (Korkeamäki, Korkiala ja Terävä 2015, 17.)

Vuorovaikutuksella on tärkeä merkitys perehdytysvaiheessa. Nuorella on hyvä olla tukihenkilö, jonka puoleen hän voi kääntyä esimerkiksi ongelmatilanteissa. Luottamuksellisessa ilmapiirissä nuoren on helppoa kertoa asioista. On tärkeää, että nuori saa tuntea olonsa osaksi työyhteisöä heti alusta asti. Alkuvaiheen jälkeen perehdytystä jatketaan kertaamalla tarvittaessa asioita. Uusi työntekijä saa tuotua omia ajatuksiaan esille esimerkiksi kertauspäivän avulla. Siinä hän voi kertoa missä osa-alueissa tuntee onnistuvansa ja mitkä asiat vaativat vielä harjoitusta. (Korkeamäki ym. 2015, 17.)

### **4.3 Työn mielekkyys**

Työn mielekkyys syntyy ihmisen odotuksista, asenteista ja mielipiteistä työtään kohtaan. Työn mielekkyys perustuu osittain siihen mitä työ merkitsee ja mitä työltä odottaa. Lisäksi työssä korostuvat tiedot, taidot ja osaamiset ilmentyvät osana työn mielekkyyttä. Mielekkyys voikin tarkoittaa ihmisille periaatteessa mitä tahansa työhön liittyvää. Mielekkyyden kokemukset voivat vaihdella yksilöittäin huomattavasti. Työn mielekkyys ei rakennu pelkästään työn sisällöistä, vaan nivoutuu myös työympäristön ominaispiirteisiin. Toisten mielipiteet vaikuttavat työhön omien mielipiteiden lisäksi. Työn mielekkyys katoaa silloin, kun työntekijä menettää motivaation omaan työhön. Työntekijät kokevat oman työpanoksensa merkityksettömiksi toiminnan ohjautuessa muutoin, kuin työntekijälähtöisesti. Työntekijät haluavat varmuutta työsuhteisiin, epävarmoilla tai työhön liittyvillä muutoksilla on yhteyksiä työn epämielekkyyden kokemuksiin. (Syväjärvi, Lehtopuu, Perttula, Häikiö & Jokela 2012,47. Viitattu 25.5.2016.)

Jari Hakanen on kirjassaan Työn imu (2011) jaotellut karkeasti kolmeen ryhmään mitä työ merkitsee: työ työnä, urana tai kutsumuksena. Työ työnä -ryhmään kuuluvat ne, joille työ merkitsee ennen kaikkea toimeentuloa. Työltä odotetaan lähinnä materiaalista palkitsevuutta, eikä työn sisältöä koeta

arvokkaana sinänsä. Työ urana -ryhmään kuuluvat panostavat työhön enemmän omien voimavarojen mukaan. Työ merkitsee toimeentulon lisäksi mahdollisuutta edetä ammatillisella uralla ja sitä kautta paremman sosiaalisen aseman saavuttamista työssä. Työ kutsumuksena -ryhmään kuuluvat tuntevat työnsä tärkeäksi osaksi elämäänsä. Työtä ei tehdä vain toimeentulon ja uran takia vaan siksi, että työ sinänsä palkitsee. Kutsumustyö voi olla vaativaa ja taloudellisesti työn vaatimuksiin nähden heikosti korvattua, mutta se tuntuu silti mielekkäältä. Jokainen voi voida hyvin työssään, olivatpa lähtökohdat työn mielekkyydelle mitkä tahansa. Tiedostettuina ne voivat lisätä työn imua ja työmoraaalia. (Hakanen 2011, 26–28.)

#### **4.4 Osaamisen hyödyntäminen ja uuden oppiminen**

Sairaanhoitaja voi työssään hyödyntää teoreettista, käytännöllistä ja evidenssiosaamista. Teoreettisella osaamisella tarkoitetaan tiedon hallintaa laaja-alaisesti ja sen käyttämistä ja soveltamista käytännön hoitotyössä. Käytännöllisellä osaamisella tarkoitetaan kädentaitoja vaativaa osaamista ja periaatteiden osaamista sekä suunnitelmallista osaamista. Evidenssiosaamisella tarkoitetaan kykyä käyttää ja soveltaa teoreettisesti tutkittua tietoa. Ammatillinen osaaminen muodostuu ammattitaidosta, yksilöllisestä pätevydestä, työelämän laatuvaatimuksista ja asiantuntijuuden kehittymisestä. (Surakka 2009.) Työn tulee olla kokonaisuus, jossa työntekijän osaamista käytetään oikein. Työntekijän ammattitaitoa tulee hyödyntää työssä, koska muuten työ voi tuntua turhauttavalta ja tarpeettomalta. Jokainen meistä tahtoo tehdä työtä joka palkitsee ja on merkityksellistä. (Manninen 2009, 221.)

Ajan tasaisten osaamistarpeiden tunnistaminen, tietojen kokoaminen ja välitön hyödyntäminen uusiksi palveluiksi ja tuotteiksi ovat entistä tärkeämpiä nopean työelämän kehityksen takia. Avoin ja utelias asenne uusia asioita kohtaan rikastuttaa jokaisen työelämää. Oppimiseen tarvitaan halua, tahtoa ja motivaatiota kasvaa ja kehittyä. Valmius haasteisiin ja luottamus omassa työssä selviytymiseen merkitsee työntekijälle kehittymistä. Työntekijä jolla on

kasvumotivaatiota, näkee työnsä, organisaationsa ja ryhmänsä toiminnan huomattavan paljon paremmaksi kuin työntekijä, jolla kasvumotivaatio on heikko. Kasvumotivaatio liittyy tiiviisti työhön sitoutumiseen, elämänhallinnan tunteeseen ja koherenssin tunteeseen. (Manka 2006, 196.)

Muuttuvassa työelämässä on tärkeää reagoida nopeasti muutosten vaatimiin haasteisiin. Työn kompleksisuuteen ja lisääntyvään epävarmuuteen ei aina kyetä vastaamaan koulutusjärjestelmästä käsin, vaan työssä ja työpaikoilla tapahtuvaan elinikäiseen oppimiseen on kiinnitettävä enemmän huomiota. (Kurtti 2012, 11. Viitattu 28.5.2016.) Elinikäisessä oppimisessa on kyse oppimisesta laajemmassa merkityksessä, ei ainoastaan oman ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Tärkeitä asioita kansallisen elinikäisen oppimisen strategian tavoitteissa ovat demokraattisten arvojen vahvistaminen, toimivien yhteisöjen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ylläpitäminen, oman persoonallisuuden kehityksen tukeminen sekä tuottavuuden, kansallisen kilpailukykyyn ja innovaatioiden edistäminen. (Manka 2006, 196.)

#### **4.5 Työaika-autonomia**

Työaika-autonomian tarkoituksena on luoda joustavampi vaihtoehto työvuorosuunnitteluun. Aikaisemmin työvuorot on suunnitellut siihen valtuutettu henkilö, jolle on voinut esittää toiveita työvuorojen suhteen. Työntekijät ovat halunneet enemmän vaikutusmahdollisuuksia ja joustavuutta työvuoroihin, sen tähden työaika-autonomia on lisääntynyt monissa työpaikoissa. Työaika-autonomiassa työntekijät suunnittelevat itse työvuorot. (Työterveyslaitos 2010, viitattu 4.11.2015.)

Uudenlaiseen työvuorosuunnitteluun pitää perehdyttää hyvin jokainen työntekijä, jotta työvuorot toteutuisivat sujuvasti ja tasapuolisesti. Näin taataan työvuorojen monipuolisuus työntekijöiden kesken ja jokainen työskentelee työehtosopimuksen mukaisen tuntimäärän. Autonominen työvuorosuunnittelu lisää työntekijän vastuuta, koska työvuorot tulee suunnitella ergonomisesti, eli

siinä tulee ottaa huomioon työntekijän jaksaminen. Työpäiviä ei saa suunnitella liian pitkiksi, jottei potilasturvallisuus vaarannu. Suunnittelussa tarvitaan vuorovaikutustaitoja työntekijöiden kesken. Työntekijöiden pitää myös osata joustaa tarvittaessa muiden työntekijöiden vuorojen vuoksi. (Työterveyslaitos 2010, viitattu 4.11.2015.)

Työyhteisössä on yhteisesti määritelty työvuorosuunnitteluun pelisäännöt, jolloin on myös huomioitu kunnallinen työ- ja virkaehtosopimus sekä työaikalaki. Ajankohtaiset säännöt ja ohjeet auttavat työntekijää suunnittelemaan työvuorot. Työaika-autonomian käyttöön oton alkuvaiheessa työvuorojen suunnitteluun kuuluu normaalia enemmän aikaa, työntekijöiden oppimista jouduttavat koottu materiaali ohjeista, säädöksistä, käydyistä keskusteluista ja sovituista asioista. Esimiehen tehtävänä on tarkistaa työvuorojen toteutuminen ja lainmukaisuus. (Surakka 2009, 96–98.)

Useat tutkimukset ovat osoittaneet että työhyvinvoinnin tunne on merkittävästi kasvanut, kun työntekijä on pystynyt vaikuttamaan omaan työhönsä. Oman työajan hallinta vaikuttaa myönteisesti työntekijän työssä jaksamiseen. Erityisesti naisten terveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin sekä sairauspoissaoloihin omien työvuorojen suunnittelu on vaikuttanut positiivisesti. Työntekijät joilla on vaikutusmahdollisuuksia työssä sitoutuvat ammattiin ja organisaatioon paremmin. Työaika-autonomian avulla työntekijät saavat suunnitella omat työvuoronsa kolmen, tai kuuden viikon jaksoissa. Työntekijät pystyvät suunnittelemaan työvuoronsa sen hetkisen elämän tilanteen mukaan. Työaika-autonomian avulla työntekijä pystyy ottamaan huomioon lastenhoidon, harrastukset, opiskelun tai omien iäkkäiden vanhempien hoidon. Työntekijän jaksaminen paranee kun vapaa-ajan ja työn yhteen sovittaminen on helpompaa. (Surakka 2009, 95.)

#### **4.6 Kilpailukykyinen palkka**

Suomessa hoitohenkilökunnan palkkataso on suhteellisen alhainen, eikä se kilpaile monen muun alan palkkojen kanssa. Kilpailukykyinen palkka olisi

työntekijää motivoiva asia. Sairaanhoidajien palkkaus on keskitasoa alapuolella suomalaisten palkansaajien vertailussa. Suurimmalle osalle hoitajista maksetaan peruspalkkaa. Vuorolisät nostavat palkkatasoa, mutta se merkitsee sitä, että tehdään epäsäännöllistä kolmivuorotyötä. Epäsäännöllinen kolmivuorotyö, etenkin yövuorojen runsas määrä, väsyttää ja heikentää työntekijän jaksamista. Jaksotyötä tehdään Suomen sairaaloissa, joissa työvuorot suunnitellaan kolmen tai kuuden viikon jaksoissa, siinä on työntekijän ja työnantajan kannalta monia hyviä puolia. Järjestelmä on ongelmallinen palkkauksen kannalta muun muassa lisä- ja ylitöiden muodostamisessa. (Surakka 2009, 33.)

Lisätöitä joudutaan tekemään usein, jos esimerkiksi työkaveri sairastuu, eikä sijaisia ole saatavilla riittävästi lyhytaikaisiin poissaoloihin. Lisätyöstä saa rahallisen korvauksen, joka on yksinkertainen tuntipalkka. Tuntipalkka on kuitenkin matala, jonka vuoksi tehty ylityö vaihdetaan usein myöhemmin vapaapäiviksi. Työntekijä alkaa saada sadan prosentin ylityökorvausta vasta, kun ylitöitä on tehty kolmen viikon aikana yli 18 tuntia. Tällaista korvausta maksetaan harvemmin koska työ on sairaala maailmassa sen verran raskasta, ettei ylitöitä yksinkertaisesti jakseta tehdä sellaisia määriä. (Surakka 2009, 33.)

Tehyn tekemän kartoituksen mukaan sairaanhoitaja tienaa keskimäärin peruspalkkaa 2 350 euroa kuussa. Kun sairaanhoitajan peruspalkkaan lisätään kaikki lisät, hän tienaa keskimäärin 3 023 euroa kuussa. Suomessa sairaanhoitajien palkka vaihtelee alueittain hiukan. Lapissa, Etelä-Savossa ja Etelä-Karjalassa sairaanhoitajien palkka on keskimäärin 2 300, kun Uudellamaalla ja Pirkanmaalla sen on liki 2 400. (Tarvainen 2013, viitattu 26.5.2016.)

#### **4.7 Virkistystoiminta ja työedut**

Virkistystoiminta on työpaikan sisäistä toimintaa, jonka tarkoituksena on tukea henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista työssä. Se ei ole pelkästään vuosittain

tapahtuvia retkiä työporukalla, vaan sen pitäisi näkyä työpäivien arjessa. Päivittäisellä tasolla virkistystoiminta voi olla sitä, että järjestetään työntekijöille säännölliset kahvi- ja ruokatauot ja siihen soveltuvat tilat. Työnantaja voi tarjota virkistystoimintaa työntekijöilleen eri muodoissa esimerkiksi työpaikan yhteisiä matkoja tai päiväkäyntejä työntekijöiden kanssa sovittuihin paikkoihin. (Manninen 2009, 240.)

Työedut ovat etuja, joita työpaikka tai sen yhteistyökumppanit voivat järjestää työntekijöille. Yleisimpiä työetuja ovat asunto-, autotalli-, auto-, ravinto- ja puhelinetu. Näistä käytössä on eniten ravintoetu ja puhelinetu. Edut ovat työpaikoille vapaaehtoista toimintaa, jos niitä ei ole kirjattu työehtosopimukseen. Työedulla voi olla eri tavoitteita edusta riippuen. Työetu voi olla kuntouttavaa ja ennaltaehkäisevää, tai muuten työntekijän arkea helpottavaa toimintaa. Työedut muuttuvat ja niitä luodaan uusia tarvittaessa työntekijöiden tarpeiden mukaan. Työpaikka voi järjestää esim. ruokailun omassa ruokalassa, tai tarjota etuseteleitä ruokapaikkoihin. Työetuihin voi kuulua myös työntekijän terveyttä ja kuntoa ylläpitävää toimintaa, jolloin on mahdollista käydä esimerkiksi työpaikan salilla, tai olla yhteydessä kolmannen sektorin palveluihin, jolloin voidaan käyttää liikuntaseteleitä. Työetuja ja viriketoimintaa voi olla vaikea erottaa toisistaan, koska ne sisältävät paljon samoja asioita. Työetujen pitää olla tavanomaisia ja kohtuuden rajoissa kuluiltaan, jonka lisäksi sen tulisi koskea koko henkilöstöä, joka kuuluu kyseiseen organisaatioon. Työedut voivat olla verovapaita, mikäli edellä mainitut ehdot täyttyvät. Jatko- ja täydennyskoulutus on myös yksi työetu, johon työnantaja voi ohjata työntekijöitä. Jatkokoulutus on verotettavaa tuloa, kun taas täydennyskoulutus ei ole verotettavaa. (Manninen 2009, 229.)

## **5 LAIT, VELVOITTEET JA EDUNVALVONTA TULEVAN TYÖNTEKIJÄN TUKENA**

Lait antavat työnantajalle ja työntekijöille tietoa velvollisuuksien lisäksi myös mahdollisuuksista. Lakien tunteminen turvaa työnantajan ja työntekijän selustaa. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2011, 20.)

Työsuojelulaki antaa vastuun työnantajalle työsuojelusta työpaikalla. Työnantaja toimii työturvallisuuslain ohjeiden mukaisesti, jonka avulla taataan työntekijälle turvallinen ja terveyttä edistävä ympäristö. Työsuojeluun kuuluvat työntekijän, työympäristön, työolosuhteiden valvominen ja järjestäminen, jonka lisäksi on otettava huomioon työntekijöihin liittyvät muuttujat. Työpaikan turvallisuus tulisi taata työtilojen ja työn suunnittelussa. Työympäristössä pitää tarkkailla mahdollisia ongelmia, terveysvaaroja ja työtapaturmia, jotta ne pystytään jatkossa ehkäisemään ja torjumaan. Työnantaja on velvollinen perehdyttämään työntekijät työhön, työpaikkaan, työmenetelmiin ja työpaikalla oleviin turvallisuusmääräyksiin. Työntekijän vastuuna on noudattaa työpaikan määräyksiä ja ilmoittaa mahdollisista puutteista työsuojeluvaltuutetulle tai esimiehelle. (Manninen 2009, 229.)

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittavakäytettävissään olevien keinoin niin omasta, kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on työpaikalla vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa ja vaaraa. (Manka ym. 2011, 21–13.)

Työnantajan tehtävänä on laatia työpaikalle toimintaohjelma työsuojelua varten, johon on kirjattuna esim. tietoja työpaikan mahdollisista vaaroista ja keinot niiden ehkäisemiseksi. Toimintaohjelmasta käy ilmi miten työturvallisuus ja sen organisointi tapahtuu työpaikalla. Toimintaohjelmassa arvioidaan kattavasti

työpaikan riskit, kuinka suuria riskejä ne ovat ja kuinka niitä voidaan estää. Riskien tunnistamisen tarkoituksena on antaa työnantajalle keinot luoda työntekijöille riskitön ja turvallinen työpaikka. (Manninen 2009, 229.)

Työsopimuslaki säätelee työsuhdetta. Se määrittää keskeiset oikeudet ja velvoitteet työsuhteen osapuolten välille. Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteisten, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan asian vuoksi. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi ei saa soveltaa huonompia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden keskinäistä suhdetta. Yrityksen toiminnan, tehtävän työn tai työmenetelmän muuttaessa tai kehittyessä työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä suoriutuu työstään. Työntekijällä täytyy olla mahdollisuus kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan. (Manka ym. 2011, 21.)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu järjestää terveydenhuolto, joka määritetään työterveyshuoltolaissa. Työterveyshuoltolain tarkoituksena on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä edistää työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä edistää työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Työnantajan on kustannettava työterveyshuolto, joko hankkimalla tarvitsemansa palvelut terveyskeskuksesta tai muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä. (Manka ym. 2011, 23–24.) Työkykyä ylläpitävä toiminta sisältää kaiken toiminnan, jonka avulla työntekijät, työnantaja ja työpaikan yhteistoimintaan kuuluvat organisaatiot pyrkivät edistämään työntekijöiden toimintakykyä. (Manninen 2009, 229.)

Työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnan tueksi on säädetty yhteistoimintalaki. Sen tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoimintalain tavoitteena on yhteisymmärryksissä kehittää yrityksen



toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään työolojaan ja asemaa yrityksessä. Yhteistoimintalakia käytetään pääsääntöisesti yrityksissä, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään kaksikymmentä. Yhteistoimintalaki myös määrittelee, millaisia tietoja työnantajan on annettava henkilöstölleen, mistä asioista on neuvoteltava ja mistä on sovittava. (Manka ym. 2011, 26.)

Työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustava syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa työelämässä. (Manka ym. 2011, 26–27.)

Työntekijän eläkelaisissa säädetään yksityisellä alalla työskentelevän työntekijän oikeudesta vanhuuseläkkeeseen, osa-aikaeläkkeeseen, kuntoutukseen ja työkyvyttömyyseläkkeeseen sekä työntekijöiden edunsaajan oikeudesta perhe-eläkkeeseen. Työntekijä voi järjestää tässä laissa säädetyn eläketurvan työeläkevakuutusyhtiössä, eläkekassassa tai eläkesäätiössä. (Manka ym. 2011, 27.)

Ammattiliitot ovat työntekijöiden edunvalvojia. Se on työntekijöiden järjestö, joka pyrkii parantamaan sekä puolustamaan työntekijöiden työehtoja. Ammattiliitot valvovat työehtosopimusten noudattamista ja toimivat ristiriitatilanteissa jäsentensä tukena. Heidän tärkein tehtävä on neuvotella alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset yhdessä työnantajaliittojen kanssa. Työntekijä, joka työskentelee kyseisen ammattiliiton edustamalla toimialalla voi liittyä ammattiliiton jäseneksi. Useimmissa ammattiliitoissa päätoimisille opiskelijoille kuuluu opiskelijajäsenyys. Opiskelijajäsenen ei tarvitse työskennellä kyseisellä alalla. Opiskelijajäsenyys on useimmiten ilmainen niin, että työssäoloajalta tulee maksaa jäsenmaksu, jos haluaa kartuttaa ansiosidonnaista päivärahoikeutta työttömyyskassan jäsenenä. Työttömyyskassa on yhteisö, jonka tehtävä on järjestää jäsenilleen työttömyysturvalaissa tarkoitettu ansioturva sekä julkisesta työvoimapaalvelusta annetun lain mukainen ansiotuki ja muut siihen liittyvät opintososiaaliset etuudet. Työttömyyskassan jäsenet saavat ansioturvaa

työttömyyden ajalta silloin, kun määrätyt ehdot täyttyvät. Työnantajan ei tarvitse tietää työntekijän ammattiliiton jäsenyydestä, sillä se on työntekijän tunnustettu oikeus. Lain mukaan työpaikkayhdistykset tai ammattiosasto voivat vapaa-ajalla kokoontua työnantajan tiloissa ja käsitellä työelämän asioita. (STTK, viitattu 22.9.2015.)

## **6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TUTKIMUSTEHTÄVÄT JA TAVOITTEET**

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata valmistuvien sairaanhoitajien odotuksia tulevan työpaikan suhteen. Tutkimustehtävät ovat:

Mitkä ovat valmistuvien sairaanhoitajien odotukset tulevasta työpaikasta?

Mitkä asiat ovat yhteydessä valmistuvien sairaanhoitajien työpaikan valitsemiseen?

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, mitä valmistuvat sairaanhoitajat odottavat tulevalta työpaikaltaan.

## **7 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN**

Olemme valinneet tutkimusmenetelmäksi kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen, jonka tarkoituksena on kerätä uutta tietoa ja saada vastauksia

tutkimuskysymyksiin. Sen tehtävänä on vastata kysymyksiin miten, millainen ja miksi. Laadullinen tutkimus tutkii asioita ihmisten kokemusten, tuntemusten, motivaatioiden ja käsitysten kautta. Erilaisia toteutustapoja ovat esimerkiksi havainnointi, haastattelu ja ryhmäkeskustelut. Laadullisessa tutkimuksessa kerätään kohderyhmän omia kokemuksia, joiden pohjalta tutkimus tehdään ja vastataan näin tutkimustehtäviin. (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2013, 65–67.)

## 7.1 Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelussa keskustellaan tutkimuksen kohteena olevista asioista yhdessä. Ryhmähaastattelu voidaan toteuttaa esimerkiksi haastattelurungon avulla, jolloin haastatteliija pitää huolen siitä, että kaikki teemat käydään läpi. Ryhmähaastattelu sopii joustavuutensa vuoksi moniin erilaisiin tutkimuksiin ja sen tavoitteena on olla vapaamuotoinen. Ryhmähaastattelussa haastateltavat antavat monipuolista tietoa keskustelun kohteesta, he kommentoivat asioita spontaanisti, tekevät huomioita ja tuovat oman mielipiteensä esille. Ryhmähaastattelussa haastatteliija/haastattelijat keskustelevat haastateltavien kanssa yhtä aikaa ja väliin he voivat esittää kysymyksiä yksittäisille henkilöille. Ryhmähaastattelussa keskustelu voi muuttua hyvinkin vilkkaaksi, ja onkin tärkeää että haastatteliija osaa tarvittaessa rajata keskustelua. Ryhmähaastattelun avulla saadaan selvennettyä vastauksia ja syvennettyä tietoa. Mielipiteisiin voi pyytää perusteluja tai esittää lisäkysymyksiä. Ryhmätilanteessa osa haastateltavista voi jäädä myös keskustelun ulkopuolelle, ja tällöin haastattelijan tulee osata ottaa ulkopuolelle jäävä mukaan keskusteluun. Keskustelun yhteydessä saadaan seurattua myös haastateltavien ei-kielellistä kommunikointia ja näin vastauksia voidaan ymmärtää paremmin. Tutkimustilanteessa ihminen nähdään subjektina. Hänellä annetaan mahdollisuus tuoda vapaasti omat asiat esille. (Hirsjärvi ja Hurme 2000. 35.)

Ryhmähaastattelun paras puoli on se, että tietoa saa nopeasti useilta eri ihmisiltä samalla kertaa. Ryhmähaastattelun toteutuksessa hankalaa voi olla

saada kaikille sopiva aika haastattelulle. Haastattelussa voi tulla ongelmia, jos osallistujien hierarkia ero on suuri. Tällöin keskustelussa voi tulla ristiriitoja siitä, kuka puhuu ja milloin puhuu. Ristiriitoja voi ilmaantua erityisesti, jos ryhmään osallistuu useampia dominoivia persoonia. Haastattelija voi helpottaa tilannetta pyytämällä tarvittaessa muilta osallistujilta kommentteja asiaan. Ryhmähaastattelu tilanteen ohjaamista helpottaa, jos haastattelihoita on enemmän kuin yksi. Tällöin toinen voi seurata keskustelun kulkua ja esittää aiheita ja toinen voi valmistella uuden aiheen aloittamista. (Hirsjärvi ja Hurme, 2000, 61–63.)

Valitsimme tutkimushaastattelun muodoksi ryhmäkeskustelun. Se oli meidän tutkimukseen sopiva vaihtoehto, koska halusimme luoda ympäristön, jossa haastateltavat voivat keskustella luontevasti mielipiteistään ja kokemuksistaan. Valitsimme kohderyhmäksi viimeistä vuotta opiskelevat valmistuvat sairaanhoitajat ammattikorkeakoulusta. Tarkoituksenamme oli kerätä kaksi eri ryhmää, joissa molemmissa on neljä jäsentä. Haastatteluihin osallistui yhteensä kahdeksan henkilöä. Kahden kohderyhmän avulla kaikki pääsivät kertomaan omia odotuksia tulevan työpaikan suhteen. Valmistelimme kysymyksiä keskustelua varten ja rajoitimme keskustelun pituuden noin tuntiin. Ryhmähaastattelussamme esitimme vuorotellen aihe-alueet joista haastateltavat keskustelivat. Tarvittaessa kysyimme lisäkysymyksiä riittävän tiedon saamiseksi. Vähemmän keskusteluun osallistuvia rohkaistiin kysymällä haastateltavan mielipidettä asiaa koskien. Kaikille annettiin mahdollisuus ja aikaa vastaamiseen. Keskustelu pyrittiin pitämään vapaamuotoisena. Valitsimme luokkatilat, joissa ei ollut ulkopuolisia ihmisiä. Tilanne oli miellyttävä ja aiheesta keskustelu oli vilkasta. Nauhoitimme keskustelun ammattikorkeakoulusta lainatulla nauhurilla. Nauhoitimme varatallenteet omiin puhelimiimme.

## 7.2 Tutkimuksen sisällön analyysi

Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen tärkeimmät asiat. Analyysin tarkoitus on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta asiasta. Sisällönanalyysillä pyritään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon. Sisällönanalyysin vahvuuksia ovat tutkimusasetelman joustavuus ja sisällön yksityiskohtaisuus. Sen avulla voidaan kerätä sisältöjä, merkityksiä ja seurauksia. Sisällön analyysin avulla voidaan määritellä tutkittavien asioiden suhteita toisiinsa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, 166.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä, aineisto puretaan osiin ja sisällöllisesti samankaltaiset osat yhdistetään. Aineisto tiivistetään kokonaisuudeksi, joka vastaa tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimustehtävään. Oleellista on aineiston pelkistyminen, jolloin tutkittava ilmiö saadaan kuvattua tiivistetyssä muodossa. (Hirsjärvi & Hurme 2000,143–144.)

Puhtaaksi kirjoituksen eli litteroinnin teimme tietokoneella, kun kaikki ryhmähaastattelut oli äänitetty tallentimelle. Litteroinnin jälkeen aloimme pelkistää tekstiä siten, että asiasisältö pysyisi mahdollisimman muuttumattomana, mutta lausumat tiivistyisivät. Tämän jälkeen jaoimme aineiston osiin ja yhdistimme sisällöllisesti samankaltaiset osat. Tiivistimme aineiston kokonaisuudeksi, joka vastasi tutkimuksen tarkoitusta ja tutkimustehtävää.

### *Esimerkki tekstin pelkistämisestä*

---

<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Luokittelu</b>
Minunkin mielestä se <b>yhteistyö ja ilmapiiri</b> ovat varmaan se tärkein asia ja sitten se <b>työ on tarpeeksi haasteellista</b> ja sitten se ei ala tuntua sellaiselta pakkopullalta	- Työyhteisön yhteistyö ja ilmapiiri ovat tärkeitä asioita - On tärkeää, että työ on tarpeeksi haastavaa.	- Työpaikan ilmapiiri - Työn sisältö

---

## **8 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS**

Tutkimuksen eettisyys on kaiken tieteen perusta. Tutkimuksessa eettisyys perustuu normeihin, joita kaikkien tutkijoiden tulisi noudattaa. Tutkimuksen tekeminen eettisesti oikein edellyttää tiedollisia ja taidollisia valmiuksia, mikä on huomioitava koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen suorittamisessa, tulosten analysoinnissa ja raportoinnissa on kyettävä näkemään tutkijan eettinen toiminta ja ajattelu. Lisäksi tutkimuksen toimijoiden asemaan on kiinnitettävä erityistä huomiota. Tutkijan tulee olla kiinnostunut uuden tiedon hankkimisesta ja hänen täytyy tarkastella kriittisesti uutta tietoa. Kaikkia haastateltavia kuunnellaan tasapuolisesti ja jokaisen ihmisarvoa kunnioitetaan tutkimusta tehdessä. Tutkijan tulee pyrkiä siihen että tutkimusta tullaan

käyttämään eettisten vaatimusten mukaisesti. (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2013, 211–212.)

Tutkimuksen luotettavuus perustuu riittävään ja asianmukaiseen teoriapohjaan. Lähteissä käytetään tutkittuun tietoon pohjautuvaa kirjallisuutta ja sähköistä tietoa. Tutkija ei saa tuoda omia näkemyksiä esille ilman luotettavaa tietoperustaa. Aineistoa tarkastellaan laajasti ja monipuolisesti luotettavassa tutkimuksesta. Haastatteluaineisto on luotettava, jos aineistossa on käytetty riittävä määrä haastateltavia. Luotettavuutta lisää myös sujuvasti suoritettu haastattelu, jossa tallenteiden toimivuus ja kuuluvuus on otettu huomioon. Litterointi tehdään tarkasti ja aikaa käyttäen. Haastatteluun tulee suunnitella avaavia kysymyksiä, joiden avulla haastattelussa edetään. Haastattelun aikana lisäkysymyksien avulla saadaan tarkempaa tietoa puuttuvista aihealueista. Haastattelun aikana on hyvä pitää kirjaa siitä, mitkä asiat ovat tuottaneet haastateltaville vaikeuksia tai olleet erityisen kiinnostavia ja helppoja. (Hirsjärvi ja Hurme, 2000, 184–187.)

Opinnäytetyötä varten hankimme tutkimusluvan Oulun ammattikorkeakoulusta. Tutkimusluvan jälkeen aloitamme ryhmähaastattelujen toteuttamisen. Käytämme ryhmäkeskustelun tallentamiseen asianmukaisia välineitä, joiden avulla varmistamme hyvälaatuisen kuuluvuuden. Pidämme huolen laitteiden toimivuudesta haastattelun aikana. Teemme haastattelua varten avainkysymyksiä, jotta haastattelu pysyy sujuvana ja johdonmukaisena. Avainkysymysten avulla ohjaamme keskustelun etenemistä ja kestoja. Haastattelun aikana kirjaamme muistiinpanoja, joita voimme hyödyntää myöhemmässä vaiheessa. Sähköpostin avulla varmistamme ryhmähaastatteluamme osallistujat, jotta saamme riittävän määrän haastateltavia. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja hankimme vastaajilta suullisesti luvan haastattelun käyttämiseen opinnäytetyössämme. Ryhmähaastattelun osallistujat ovat haastattelupäivänä koulussa muilla oppitunneilla, joten heille ei aiheudu ajallista ja rahallista haittaa haastatteluun osallistumisesta. Pidämme huolta haastateltavien yksityisyydestä, heidän henkilöllisyys ei paljastu opinnäytetyössä.

## 9 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimustuloksista tärkeimmiksi asioiksi nousi työilmapiiri, kehittymismahdollisuudet, perehdytys, vaikuttaminen työvuoroihin ja palkkaus. Tutkimustulokset ovat samansuuntaisia, kuin Hätälän (2015,42–46) tekemän opinnäytetyön kanssa. Hätälän mukaan työyhteisöllä ja hyvällä johtajuudella on suuri merkitys työpaikan vetovoimaan. Yhteisöllisyys ja ryhmäytyminen työporukan kesken vaikuttavat työpaikan valitsemiseen. Työn kehittymismahdollisuudet lisäävät mielekkyyttä ja mielenkiintoa työtä kohtaan. (Hätälä 2015, viitattu 9.5.2016.)

### 9.1 Innostava työyhteisö

Valmistuvat sairaanhoitajat pitävät työpaikan ilmapiiriä erittäin tärkeänä tekijänä työpaikan valitsemisessa. Haastateltavilla oli paljon yhteisiä tekijöitä, joiden he ajattelivat olevan tärkeitä työpaikan ilmapiirissä. Hyvä työilmapiiri alkaa perusteista, kuten toisten kunnioittamisesta ja tervehtimisestä työpaikalla. Työntekijää pitää auttaa ja opastaa riittävästi, jonka lisäksi uuden työntekijän tasa-arvoinen kohtaaminen koettiin tärkeäksi. Uutena työntekijänä pitää pystyä myöntämään avuntarve ja työyhteisön tulee olla valmis auttamaan uutta työntekijää tarvittaessa. Kuitenkin koettiin että apua ja opastusta tulee saada myös pitkällä aikavälillä. Työyhteisöltä toivotaan joustavaa, huomioivaa, hyväksyvää ja avointa ilmapiiriä. Tällä tarkoitetaan sitä, että myös uudet työntekijät otetaan huomioon tasavertaisesti muihin työntekijöihin nähden. Yhteistyötä pitää pystyä tekemään kaikkien kanssa ja eri ammattiryhmien välinen tasavertainen, kunnioittava ja avoin yhteistyö on tärkeää. Työskentelyn tulee olla potilaslähtöistä ja työtiimin tulee toimia yhdessä potilaiden hyväksi.

*”Joissakin paikoissa hierarkiaa ei huomaa.”*

Valmistuvien sairaanhoitajien mielestä myös kyky vaikuttaa asioihin ja palautteen antaminen ovat tärkeässä osassa työyhteisössä. Työpaikalla tulee olla



mahdollisuus antaa ja saada palautetta, koska palaute auttaa kehittymään työntekijänä. Työhön liittyvistä asioista puhuminen tulee olla avointa ja asiat tulisi käsitellä kerralla loppuun, kun ne ovat vielä ajankohtaisia. Haastateltavat pitivät työilmapiiriä ja työnmielekkyyttä tärkeinä motivoivina tekijöinä. Latistava ja ahdistava työpaikka taas vie mielenkiinnon työstä.

*"Työilmapiiri ja työnmielekkyyks ovat tärkeimpiä motivoivia tekijöitä. Tasavertaisissa työpaikoissa parempi palkka ratkaisee työpaikan valitsemisessa."*

Valmistuvat sairaanhoitajat pitävät työpaikan tarjoamaa virkistystoimintaa ja työhyvinvointia lisäävää toimintaa tärkeänä osana työssä. Haastateltavat pitivät näitä tärkeänä, koska yhteinen toiminta sitoo työyhteisöä. Negatiivisesti työpaikan ilmapiiriin voi haastateltavien mukaan vaikuttaa hierarkia eri ammattiryhmien välillä ja työyhteisön irtonaisuus.

Valmistuvien sairaanhoitajien mukaan avoin kommunikointi työpaikalla eri ammattiryhmien kesken on tärkeää. He toivoivat, että viestintä olisi vapaamuotoisempaa eri ammattiryhmien välillä. Negatiivisena asiana eräs haastateltava koki lääkäreiden ja hoitajien huonon keskinäisen viestinnän. Raportointiin valmistuvat sairaanhoitajat toivoivat selkeitä sääntöjä.

Kirjaamiseen tulee olla yhdessä sovitut säännöt ja työntekijöillä samanlaiset taidot kirjata. Haastateltavien mukaan viestinnän tulisi tapahtua monipuolisesti, mutta myös osastotunneilla olisi hyvä tiedottaa asioista. Pienimmissä paikoissa viikoittaiset palaverit ovat hyvä asia, sillä niissä asioista voidaan tiedottaa ja käydä läpi niitä. Isommissa paikoissa tiedottamisessa voi olla omia haasteita ja siellä kirjallinen tiedottaminen voi olla toimivampaa, kuin suullinen. Tekstiviesti olisi hyvä tiedotus tapa.

Tehokas viestintä koettiin tärkeänä asiana. Viestinnässä tulee ilmetä ydinasiat ja kuka tiedon välittää, sekä tulee varmistaa että tieto menee perille. Hyvässä tiedottamisessa tulee huomioida, että vastaanottaja varmasti ymmärtää tiedon. Tietojen pimittäminen koettiin negatiiviseksi asiaksi, joka tuo harmia työyhteisöön.

Haastateltavien mukaan johtajan tulisi olla helposti lähestyttävä ja läsnä oleva esimies. Johtaja huomioi työntekijät ja heidän mielipiteensä työn- ja päätöksenteossa. Kuitenkin johtajalla tulisi olla auktoriteettia. Johtamisen oletetaan olevan selkeätä, mutta kuitenkin tarvittaessa joustavaa. Valmistuvat sairaanhoitajat pitivät tärkeänä johtajan kokemusta hoitajan työstä. Johtajan on tärkeää tarttua asioihin ja pyrkiä selvittämään sekä viemään asioita eteenpäin ratkaistavaksi. Haastateltavien mielestä hyvältä johtajalta odotetaan luottamuksellisuutta.

Myös Horsman tekemässä pro-gradu tutkielmassa luottamusta pidettiin tärkeänä esimiessuhteessa. Työntekijät toivovat voivansa luottaa esimiehensä työhön ja johtajuuteen. Luottamuksen säilymisen kannalta on myös oleellista, että sovitusta asioista pidetään kiinni. Luottamus on sidoksissa myös persoonallisiin ominaisuuksiin, jolloin esimerkiksi arviot vastapuolen rehellisyyden puutteesta murentavat luottamuksellisen suhteen pohjaa. (Horsma 2013, 19. Viitattu 24.5.2016.)

Tärkeä ominaisuus hyvälle johtajalle on oikeudenmukaisuus, koska tämä ajaa tasa-arvoa työpaikalla ja tällaisen johtamisen avulla työntekijät ovat sitoutuneempia ja tyytyväisempiä työhönsä. Reilun johtamisen avulla voidaan välttää turhan ristiriidat ja henkilökunta on tottelevaista. Oikeudenmukaisella johtamisella on myös merkittävä vaikutus työn laatuun ja työntekijöiden motivaatioon. Myös palkitseminen ja palaute ovat tärkeä osaa hyvää johtamista. Oikeudenmukaisen johtajan piirteisiin kuuluvat seuraavat; päästää jokainen työntekijä kuulluksi, olla puolueeton, kohdella kaikkia yhdenvertaisesti ja tämän tulee tukea päätöksiä oikean tiedon avulla. (Sajama 2015. Viitattu 9.5.2016.)

## **9.2 Kehittämismahdollisuudet motivoivat työhön**

Valmistuvien sairaanhoitajien motivoivia tekijöitä tulevassa työpaikassa ovat monipuolisuus, laaja aihepiiri, palkka sekä kliinisen hoitotyön, että omien kädentaitojen toteuttaminen. Heitä motivoi se, että pääsee toteuttamaan opittuja

taitoja käytännössä. Työyhteisön moniammatillinen yhteistyö koetaan tärkeänä ja mielenkiintoisena. Työn tulee olla myös tarpeeksi haastavaa ja osa vastaajista halusi työskennellä vaihtelevassa ympäristössä. Valmistuvat sairaanhoitajat hakeutuvat työhön, joka kiinnostaa heitä ja se motivoi työskentelemään. Työpaikan tulee panostaa työntekijään ja hänen asiantuntijuuttaan tulee arvostaa. Työpaikan koulutus- ja kehittymismahdollisuudet koettiin tärkeiksi tekijöiksi. Syventävä lisäkoulutus antaa mahdollisuuden kehittää itseään ja uralla kehittyminen motivoi työskentelemään. Erityisesti oman suuntautumisalalan täydennyskoulutus koettiin tärkeäksi. Erityisosaaminen motivoi ja helpottaa omaa työtä.

Sairaanhoitajien työmotivaatiota kohottavat työn haasteellisuus, toivomusten mukaiset työvuorot ja potilaat. Henkilökunnan yhteenkuuluvuus, yhteistyö, yhteisen palautteen saaminen, hyvä välineistö ja työkaverit ovat myös motivaatiota kohottavia tekijöitä. Johtaminen on yksi tärkeimmistä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Hyvältä johtajalta odotetaan inhimillisyyttä, kuuntelukykyä, oikeuden mukaisuutta ja tukea. Hyvä johtaja antaa sopivasti haasteita ja vastuuta sekä luottaa, arvostaa ja kannustaa työntekijää. Vapaa-aika ja harrastukset ovat merkittäviä tekijöitä työntekijän työssä jaksamisessa. (Huttunen, Kvist & Partanen 2009.)

### **9.3 Laadukkaalla perehdytyksellä tehokkaaksi työntekijäksi**

Tutkimustulokset kertovat, että valmistuvat sairaanhoitajat pitävät perehdytystä todella tärkeänä. Perehdyttämisestä toivotaan kokonaisvaltaista opastamista jokaisella työn osa-alueella. Perehdytyksen tulisi kestää riittävän pitkään, jotta uusi työntekijä integroituisi työhön ja työpaikkaan mahdollisimman hyvin. Tutkimuksen mukaan valmistuvat sairaanhoitajat kokevat, että perehdytys vähentää epävarmuutta ja sitä kautta oppiminen nopeutuu sekä työn tehokkuus paranee. Myös Stiina Koivukankaan ja Meeri-Stiina Taskilan opinnäytetyön tutkimustuloksissa tulee esille kokonaisvaltaisen perehdyttämisen tärkeys. Perehdyttämisessä tulee edetä pikkuhiljaa jokainen osa-alue huomioon ottaen. Heidän tutkimuksessa ilmeni, että vastavalmistuneet sairaanhoitajat osaavat

vaatia perehdytystä ja opastusta työuran alussa. Esimiesten tulee huolehtia siitä, että vastavalmistunut sairaanhoitaja saa riittävän perehdytyksen, muuten se voi jäädä heikoksi. (Koivukangas ja Taskila 2015, viitattu 9.5.2016.)

*”Jos mua ei hyvin perehdytetä, niin menee viikkokausia kun mä kahtelen, jos taas olisi hyvin perehdytetty niin oisin jo seuraavana päivänä paljon tehokkaampi.”*

Valmistuvat sairaanhoitajat toivovat, että ensimmäiset päivät ollaan toisen hoitajan perehdytyksessä, jolloin on mahdollisuus heti kysyä tarvittavia asioita. Perehdytykseltä toivotaan suunnitelmallisuutta ja ammatillisuutta. Perehdytyskansion tai tarkistuslistan avulla toivotaan, että sen avulla tarkistetaan riittävä perehdytys.

*”Siinä ois semmonen pohja jossa käytäs läpi asioita että nämä kaikki asiat tälle työntekijälle pitää saattaa tietoon.”*

#### **9.4 Vaikuttamisen tärkeys työvuoroihin**

Työvuorojen haittojen vähentämiseen keskeisiä keinoja ovat työvuorojen suunnittelu ja työn organisointi. Tärkeää ovat myös työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet vuorotyöhön sopeutuessa. Vaikutusmahdollisuudet työvuoroihin vähentävät erityisesti naisten työstressistä johtuvia sairauspoissaoloja. Vuorojärjestelmien säännöllisyys ja ennustettavuus sekä vapaapäivien sijoitus ovat tärkeitä tekijöitä työvuorosuunnittelussa. (Härmä 2014, viitattu 9.5.2016.)

Valmistuvat sairaanhoitajat kokivat, että työuran alkuvaiheessa vuorotyöllä ei ole kovin paljon merkitystä. Heillä oli kuitenkin useita näkemyksiä siitä, millainen työaika olisi mieluisin. Vuorotyötä ollaan valmiita tekemään, mutta päivätyö koettiin pääsääntöisesti mielekkäimpänä elämänhallittavuuden kannalta. Vuoro- ja viikonloppulisät koettiin hyvänä kannustimena, mutta päivätyön tuomat edut nähtiin tärkeämpänä. Yövuoroja pidettiin palautumisen kannalta haastavina ja

kuormittavina. Suurin osa oli valmiita tekemään kaksivuorotyötä. Perheellisille on tärkeämpää säännöllinen työ, kuin perheettömille. Työvuoroissa voidaan joustaa, jos työ on muuten mielekästä.

Työmatkan huomioiminen työajassa motivoisi työpaikan valitsemisessa. Tutkimuksessa tuli esille että työmatkan pituus vaikuttaa valmistuvilla sairaanhoitajaopiskelijoilla työpaikan valitsemiseen. Liian pitkä työmatka ei motivoi työhön, koska se vaikeuttaa perhe- ja muuta elämää.

Valmistuvat sairaanhoitajat toivoivat, että uusi työntekijä saa esittää toiveita työvuoroista ilman leimaantumisen pelkoa. Autonominen työvuorolista vaatii työyhteisöltä yhteistyötä. Haastateltavien mielipiteet jakoutuivat autonomisen ja valmiiksi suunnitellun työvuorolistan välillä. Osa valmistuvista sairaanhoitajista kokevat jäävänsä uutena työntekijänä altavastajiksi autonomisessa työvuorosuunnittelussa, koska epäilivät myötäilevänsä työvuoronsa muiden työntekijöiden mukaan. Heidän mielestään itsenäinen työvuorojen suunnittelu on työlästä. Kuitenkin osa haluaisi suunnitella itse vuoronsa perhe-elämän ja vapaa-ajan mukaan. Autonomiseen työvuorosuunnitteluun toivottiin selkeitä sääntöjä ja perehdytystä.

Työvuorosuunnittelussa tulee ottaa huomioon osaston toiminta. Työvuorojen suunnittelun ei pidä lisätä stressiä. Ihmisten toiveet ja tarpeet tulee ottaa huomioon. Toimiva työvuorolista on taloudellinenkin kysymys. Teollisuuden työpaikoilla on saatu hyviä tutkimustuloksia nopeasti kiertävästä listasta ja pitkien työvuorolistojen käytöstä. Näissä malleissa työntekijä tietää hyvissä ajoin vapaat ja lomat. Sen pohjalta on helpompaa suunnitella arjen elämää. Niiden tutkimustulosten pohjalta pidemmän listan käyttöä kannattaa hoitoalallakin harkita. (Härmä 2014, viitattu 9.5.2016.)

## **9.5 Palkkaus ja edunvalvonta**

Tutkimuksessa tuli esille, että ainoastaan palkka ei motivoi työhön, vaan työn muita etuja pidettiin tärkeämpinä. Valmistuvat sairaanhoitajat pitävät palkkaa kuitenkin merkittävänä motivaatiotekijänä ja he uskovat, että hyvä palkka ja

hyvät lisät motivoivat heitä paremmin sitoutumaan työhön. Lisäksi he pitävät tärkeänä, että omalla ammattitaidolla ja erityisosaamisella voisi saada enemmän palkkaa. Yksityinen sektori kiinnostaakin enemmän, koska siellä palkankorotus on edellä mainituista syistä todennäköisempää kuin julkisella sektorilla.

Myös taloustieteellisessä tutkimuksessa on havaittu, että palkka ei ole aina tärkein korvaus työstä. Esimerkiksi mieluisat työtehtävät, pitkät lomat, joustavat työajat ovat tärkeämpiä. Parempi työsuhdeturva merkitsee julkisen sektorin työntekijöille enemmän kuin yksityisen sektorin työntekijöille. Palkkaeroista puhuttaessa täytyykin ottaa huomioon yksilön valikoituminen julkisen ja yksityisen sektorin työpaikkoihin. (Maczulskij 2013. Viitattu 24.5.2016.)

Ammattiliiton edunvalvonta tuo turvaa valmistuville sairaanhoitajalle ennen kaikkea työuran alussa. Valmistuvat sairaanhoitajat uskovat, että he saavat ammattiliitolta apua työmarkkinoilla tulevissa ristiriitatilanteissa. Tällä hetkellä valmistuvat sairaanhoitajat pitävät erityisen tärkeänä ammattiliiton edunvalvontaa, koska yksityinen sektori kasvaa, eikä siellä ole niin vakiintuneita työehtoja, kuin julkisella puolella. Ammattiliiton virkistystoimintaa ja lisäkoulutuksia pidetään kiinnostavina ja merkityksellisinä.

*”Sehän on tosi tärkeää että kuuluu liittoon, se luo jonkunlaisen turvan silloin kun jää työttömäksi tai sattuu jotakin.”*

## **10 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET**

Opinnäytetyömme on hyödynnettävissä hoitotyössä, hoitotyön johtamisessa ja hoitotyön koulutuksessa. Tutkimustuloksia voidaan myös hyödyntää valmistuvien sairaanhoitajien rekrytoinnissa uusiin työpaikkoihin. Työorganisaatiot voivat parantaa opinnäytetyön pohjalta työoloja valmistuvien sairaanhoitajien odotuksien mukaisiksi, jotta he saavat uudet työntekijät

sitoutumaan ja viihtymään paremmin työpaikassa. Työorganisaation kannattaa muistaa, että sitoutunut ja työpaikassa viihtyvä työntekijä on motivoitunut ja tehokas työssään. Uskomme, että valmistuvien sairaanhoitajien odotukset eivät tuo juurikaan rahallista kustannusta työpaikkoihin. Suurimmaksi osaksi organisoimalla ja huomioimalla asioita saadaan valmistuvien sairaanhoitajien odotukset toteutettua.

Liialliset odotukset tulevan työpaikan suhteen voivat olla negatiivisesti vaikuttamassa työuran alussa. Jos työ ei vastaakaan odotuksia, voi se vaikuttaa työhön sitoutumiseen ja uuden oppimiseen. Valmistuvan sairaanhoitajan on hyvä antaa mahdollisuus vähemmän kiinnostavalle työlle ja työorganisaatiolle. Työhön syvemmän perehtymisen jälkeen työ voi tuntua miellyttävältä ja kiinnostavalta. Valmistuvien sairaanhoitajien odotukset voivat vaikuttaa työuran alussa positiivisesti. Kun valmistuva sairaanhoitaja tietää mitä hän haluaa, on hän motivoitunut sitoutumaan ja perehtymään työhön paremmin.

Tutkimustuloksista voimme päätellä, että valmistuvilla sairaanhoitajilla on paljon odotuksia tulevan työpaikan suhteen. Haasteena heillä voi olla työpaikkaan sitoutuminen, jos odotukset eivät täyty. Valmistuvilla sairaanhoitajilla on yhtenäisiä odotuksia tulevan työpaikan suhteen, mutta työpaikan valitsemisessa vaikuttavat henkilökohtaiset mieltymykset. Valmistuvat sairaanhoitajat ovat valmiita tekemään kompromisseja odotusten suhteen. Elämäntilanne, työn haastavuus, palkkaus ja työedut ovat yhteydessä työpaikan valitsemiseen. Sairaanhoitajien ammatti on edelleen kutsumusammatti, koska työn sisältö merkitsee enemmän kuin siitä maksettava korvaus.

## **10.1 Tulosten pohdinta**

Työnantajan on hyvä panostaa työyhteisöön, koska sen hyvinvointi on todella merkittävä asia. Valmistuvat sairaanhoitajat pitivät odotetusti työyhteisön ilmapiiriä merkittävimpänä asiana työpaikan valitsemisessa. Hoitotyössä hoitajien ja muiden ammattiryhmien välinen hyvä yhteistyö heijastuu myös hoidon tuloksiin. Hoitotyössä siihen kannattaa kiinnittää erityisesti huomiota,

joissakin ammateissa se ei ole niin merkityksellinen asia. Tutkimuksessa esiin tulleet odotukset työyhteisön suhteen ovat hyvin tavallisia ja helposti toteutettavia asioita, kun vain työyhteisössä niihin sitoudutaan. Esimerkiksi työyhteisössä toimitaan tasa-arvoisesti ja hyvässä vuorovaikutuksessa. Hyvä vuorovaikutus on toista kunnioittavaa ja oikeudenmukaista, sekä siihen sisältyy palautteen antaminen että vastaanottaminen. Yhteinen toiminta lisää yhteishenkeä, tämä näkyy lämminhenkisenä ja huomioivana ilmapiirinä.

Hyvässä työympäristössä työntekijät luottavat organisaation johtoon ja ovat ylpeitä siitä, mitä tekevät ja tykkäävät työkavereiden kanssa työskentelystä. Vuorovaikutussuhteet ja kommunikaatio ovat avointa ja toisia kunnioittavaa. Kaiken perusta on luottamus, joka perustuu työnantajan uskottavuuteen sekä työpaikalla vallitsevaan kunnioitukseen, oikeudenmukaisuuteen ja yhteishenkeen. (Surakka 2009, 66.)

Valmistuvien sairaanhoitajien esimieheen liittyvät odotukset olivat hyvin samanlaisia kuin tietoperustassa esitetyt asiat osaavasta johtamisesta. Hoitotyön esimiehen merkitys on työyhteisölle suuri. Esimieheltä odotettiin aktiivista ja joustavaa työtettä. Esimiehen tulee puuttua ongelmakohtiin nopeasti ja olla työntekijöiden saatavilla. Luottamuksellinen ja helposti lähestyttävä esimies luo työympäristön, jossa kanssakäyminen on sujuvaa. Esimiehen ajatellaan olevan työpaikan avainhenkilö. Hänen tulisi olla helposti lähestyttävä, kuunteleva sekä hyvät keskustelutaidot omaava. Tasapuolisuus, jämäkkyyttä ja luotettavuus ovat hyvän esimiehen ominaisuuksia. Johtamiseen saatu koulutus ja myönteinen sekä avoin suhtautuminen työn kehittämiseen ovat tärkeitä esimiehen ominaisuuksia. (Hätälä 2015, viitattu 9.5.2016.)

Kiinnostava työ motivoi työskentelemään valmistuvia sairaanhoitajia. Työssä tulee saada toteuttaa opittuja kädentaitoja ja työn tulee olla haastavaa. Tutkimustuloksista voimme päätellä, että valmistuvat sairaanhoitajat ovat halukkaita kehittymään työssä, koska työn monipuolisuus ja haastavuus koettiin tärkeänä. Moniammatillista yhteistyötä pidettiin tärkeänä tutkimustuloksissa. Valmistuvat sairaanhoitajat toivoivat, että hierarkia olisi huomaamaton eri ammattiryhmien välillä ja viestintä olisi saumatonta. Hoitotyössä hierarkiaa voi olla enemmän, koska koulutus pohja, työtehtävien luonne ja erilaiset



ammattikuvan säädökset pitävät yllä ammattiryhmien työn jakoa. Tämän kaltaiset erottelut tekevät työpaikoista monesti hierarkkisen asiantuntijaorganisaation. (Eriksson-Piela 2003, 8. Viitattu 28.5.2016.) Mahdollisesti negatiivinen valmistuvien sairaanhoitajien kokemus hierarkkisesta työnteosta vähenee, kun oma työnkuva selkeytyy kokemuksen kautta.

Hyvin toimivassa työpaikassa henkilöstö voi kokea riittävästi itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta ja saa onnistumisen kokemuksia. Tämän mahdollistamiseksi tulee kiinnittää huomiota työn järjestelyihin, johtamiseen, työyhteisön toimintaan ja arjen vuorovaikutukseen. Työntekijät tuntevat työnsä tavoitteet ja vastuut, kokevat voivansa hyödyntää omia vahvuuksiaan ja osaamistaan ja voivat toteuttaa palkitsevaa yhteistyötä kannustavassa ja innostavassa työilmapiirissä. (Työterveyslaitos 2016. Viitattu 9.5.2016.)

Valmistuvista sairaanhoitajista löytyy monenlaisille vuoroille tekijöitä. Pääasiassa toivotaan päivä- ja kaksivuorotyötä. Kolmivuorotyö koetaan positiivisena lisien vuoksi. Vuorolisien heikennys vähentäisi merkittävästi kiinnostusta kolmivuorotyöhön. Autonominen työvuorolista herätti paljon mielipiteitä. Osa piti autonomisesta työvuorosuunnittelusta, mutta osa koki yllättävästi autonomisen työvuorolistan negatiivisena, sillä siinä on erilaisia haasteita. Haasteena autonomisessa työvuorosuunnittelussa on esimerkiksi työntekijöiden tasa-arvoisuus vuorojen valitsemisessa. Tutkimuksessa esille tulleeseen leimaantumisen pelkoon ja altavastaajan asemaan työaika-autonomiassa on työnantajien tarpeellista kiinnittää huomiota. Valmistuvat sairaanhoitajat eivät ole vielä tehneet autonomisella työvuorosuunnittelulla työvuoroja, joten mahdollisesti sen takia siihen suhtautuminen oli vaihtelevaa.

Laadukas perehdytys on edellytys työntekijän nopeaan perehtymiseen uuteen työpaikkaan. Perehdyttämisellä helpotetaan valmistuvan sairaanhoitajan sopeutumista ja oppimista uuteen työhön. Tärkeää on huomioida tapaturmariskien väheneminen perehdytyksen myötä, asia tulee esille kirjallisuudessa ja aikaisemmissa tutkimuksissa.

Tapaturmariskit ja työn psyykinen kuormitus vähenevät, kun työympäristö ja -tehtävät ovat tuttuja ja työntekijä kokee hallitsevansa työn vaatimukset. (Penttinen ja Mäntynen 2009.)

Työmatkat pitenevät sosiaali- ja terveysalalla palvelujen keskittämisen takia, joten olisi mahdollista tulevaisuudessa lisätä työmatkat työaikaan. Valmistuvat sairaanhoitajat näkivät sen vetovoimaisena asiana työpaikan valitsemisessa. Merkittäviä syitä työmatkan pidentymiseen ovat kaupunkiseutujen laajeneminen ja työelämän erikoistuminen. Pisimpiä työmatkoja tehdään yleensä suurten kaupunkien reuna-alueilla. Kun niillä asuvien ihmisten määrä kasvaa, myös keskimääräiset työmatkat pitenevät. (Ympäristöhallinnon yhteinen verkkopalvelu 2015, viitattu 9.5.2016.)

Ammattiliittojen jäsenet odottavat liitolta että he huolehtivat työsuojelusta ja työoloista sekä turvaavat työttömyyden kohdatessa. (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö 2015, viitattu 9.5.2016.) Haastateltavat eivät olleet perehtyneet ammattiliittojen toimintaan, joten heillä ei ollut tarkkaa tietoa, millaista tukea heidän on mahdollista saada. Tämä kertoo siitä, että ammattiliitot ovat vastavalmistuneille sairaanhoitajille etäisiä. Ammattiliittojen tulisi näkyä opiskelijoiden elämässä läpi opintojen. Omalla kohdallamme ammattiliitot ovat tulleet tutuksi opintojen aikana. Olisi hyvä että edunvalvonnalliset asiat sisältyisivät opintoihin automaattisesti, näin varmistettaisiin että kaikki saisivat riittävän tiedon.

## **10.2 Tutkimusprosessin pohdinta ja jatkotutkimushaasteet**

Opinnäytetyömme alussa tutkimustyö oli kaikille meille kolmelle tekijälle melko lailla tuntematonta. Meidän piti aloittaa perehtymällä tutkimuksen tekemiseen, jonka jälkeen pystyimme suunnittelemaan oman tutkimuksemme toteuttamista. Aluksi tutustuimme muiden opinnäytetöihin ja niiden avulla opimme opinnäytetyön rakennetta ja prosessia. Valitsimme kvalitatiivisen tutkimuksen, sillä se sopi tutkimustehtäväämme ja kaikkia meitä kiinnosti enemmän kvalitatiivinen kuin kvantitatiivinen tutkimus. Halusimme suorittaa tutkimuksen haastattelumuodossa, koska tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla odotuksia. Ryhmähaastattelun avulla saimme kerättyä hyvin odotuksia, sillä haastattelu oli vapaamuotoista keskustelua aiheesta.

Alkuun oli haastavaa rajata tutkimusalue, sillä meidän piti aluksi miettiä oleelliset asiat tutkimusta suunniteltaessa. Emme löytäneet aiheesta tutkittua tietoa valmistuvan sairaanhoitajan näkökulmasta, joten kokosimme mielestämme oleelliset asiat teoriapohjaksi tutkimukselle. Tietopohjan rajauksen jälkeen tiedonhaku oli helpompaa. Haastattelun onnistuminen oli tutkimusprosessimme tärkein kohta. Haastattelut sujuivat odotetusti ja osallistujat olivat hyvin mukana keskustelussa. Haastattelujen toteutus oli yhtenäinen ja saimme vertailukelpoiset tulokset.

Saimme vastaukset tutkimuskysymyksiimme ja tuotimme tietoa mitä valmistuvat sairaanhoitajat odottavat tulevalta työpaikalta. Tutkimus toi uutta tietoa tämänhetkisten valmistuvien sairaanhoitajien odotuksista. Työnantajat ja sairaanhoitajien kouluttamiseen osallistuvat tahot voivat kehittää toimintaansa valmistuvien sairaanhoitajien odotuksia vastaavaksi.

Opinnäytetyöstä on hyötyä meille työuran alussa. Opinnäytetyö on saanut pohtimaan asioita, joita itse arvostaa tulevassa työssä. Voimme hyödyntää opinnäytetyötä, kun siirrymme opiskelun jälkeen työelämään. Toivomme, että opinnäytetyöstä on hyötyä mahdollisimman monelle.

Meidän mielestä jatkossa voisi tutkia sitä, kuinka vastavalmistuneiden sairaanhoitajien odotukset tulevaa työpaikkaa kohtaan ovat toteutuneet. Tutkimuksessa voisi ilmetä, mitkä asiat ovat vaikuttaneet sairaanhoitajien senhetkisen työpaikan valitsemiseen.

## LÄHTEET

Manninen, O. Työelämäosaamisen käsikirja. Tampere: Domus Print Oy. 2009. S. 221,

Manka, M-L. Tiikerinloikka työn iloon ja menestymiseen. Hämeenlinna: Karisto Oy. 2006. S. 18, 16, 17

Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus. Hakupäivä 22.9.2015 <http://www.oamk.fi/fi/koulutus/amk-tutkintoon-johtava-koulutus/sairaanhoitaja-oulu/>

Surakka, T. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Helsinki:Tammi.2009

STTK. Ammattiliitto. Hakupäivä 22.9.2015. <http://tyoelamaan.fi/tukea-tyoelamassa/ammattiliitto/>

Korkeamäki,J., Korkiala, T. & Terävä, K. Onnistuneesti työelämää! Tukea nuoren työkykyyn ja oppimiseen työuran alussa. Helsinki: Unigrafia Oy

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. Työniloa ja imua – Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint Oy

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media oy.

Hakanen, J. Työn imu. Helsinki: Tammerprint Oy

Hirsjärvi,S. & Hurme,H. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino. 2000.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Hakupäivä 28.10.2015. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus 2015-2019.

P.Kankkunen & K. Vehviläinen-Julkunen. Tutkimus hoitotieteessä. 2013. Sanoma Pro Oy. (99,65-79)

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy. 2015.

Honkanen, R. 2014. Tehoa tiimityöhön. Hakupäivä 4.11.2015

<http://www.tehy.fi/tehy-lehti/2014/11-2014/tehoa-tiimityohon/>

Työterveyslaitos. 2010. Työaika-autonomia. Hakupäivä 4.11.2015

[http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyö/tyoajat/tyoaika\\_autonomia/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyö/tyoajat/tyoaika_autonomia/sivut/default.aspx)

Penttinen, A. ja Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. Hakupäivä 28.4.2016

[http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)

Martin, E. 2007. International Nursing. Hakupäivä 1.5.2016

<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/6769/stadia-1174581350-4.pdf?sequence=1>

Koivukangas, S ja Taskila, M-S. 2015. Valmistuneen sairaanhoitajan työelämätaidot ja työuran aloittaminen lähiesimiehen näkökulmasta. Hakupäivä 9.5.2016.

[http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/103631/koivukangas\\_taskila.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/103631/koivukangas_taskila.pdf?sequence=1)

Hätälä, M. 2015. Vetovoimainen vanhustyön työpaikka hoitajien kuvaamana. Hakupäivä 9.5.2016

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/87522/Hatala\\_Minna.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/87522/Hatala_Minna.pdf?sequence=1)

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. 2016. Hyvä työyhteisö. Hakupäivä 9.5.2016. <http://www.sak.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuhteen-a-o/hyva-tyoyhteiso>

[tyoyhteiso](http://www.sak.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuhteen-a-o/hyva-tyoyhteiso)

Työterveyslaitos. 2016. Työyhteisön työhyvinvointi. Hakupäivä 9.5.2016.

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden\\_edistaminen\\_tyopaikalla/tyoyhteison\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx)

Ympäristöhallinnon yhteinen verkkopalvelu. 2015. Työmatkan keskipituus kasvanut 14 kilometriä. [http://www.ymparisto.fi/fi-FI/Kartat\\_ja\\_tilastot/Ympariston\\_tilan\\_indikaattorit/Yhdyskuntarakenne/Tyomatkan keskipituus kasvanut 14 kilome\(28635\)](http://www.ymparisto.fi/fi-FI/Kartat_ja_tilastot/Ympariston_tilan_indikaattorit/Yhdyskuntarakenne/Tyomatkan keskipituus kasvanut 14 kilome(28635))

Härmä. 2014. Voi hyvin vuorotyössä!. Sairaanhoitajat. Hakupäivä 9.5.2016. <https://sairaanhoitajat.fi/artikkeli/voi-hyvin-vuorotyossa/>

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. 2015. SAK:n jäsentutkimus: Entistä useampi kiinnostunut luottamustehtävistä. Hakupäivä 9.5.2016. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/sakn-jasentutkimus-entista-useampi-kiinnostunut-luottamustehtavista-2015-11-10>

Sajama, S. 2015. Potilas hyötty hyvästä työilmapiiristä. Hakupäivä 9.5.2016. <http://www.tehylehti.fi/fi/lehti/tyoelama/potilas-hyotyy-hyvasta-tyoilmapiirista>

Huttunen, A. Kvist, T. Partanen, P. Sairaanhoidajien työmotivaatio ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Tutkiva hoitotyö. Vol. 7(2) 2009.

Kuntatyönantajat. 2013. Sairaanhoidajien koulutus. Hakupäivä 19.5.2016 <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/kunta-tyonantajana/amatit/sairaanhoitajat/koulutus/Sivut/default.aspx>

Sairaanhoidajat. 2014. Sairaanhoidaja tutkinnot. Hakupäivä 19.5.2016 <https://sairaanhoitajat.fi/artikkeli/sairaanhoitajatutkinnot/>

Horsma, J. 2013. Työilmapiirin rakentumisen keskeiset ulottuvuudet työntekijän näkökulmasta. Lapin yliopisto. Hallintotiede/ johtamisen psykologia. Pro gradu-tutkielma. Hakupäivä 24.5.2016 <http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/60972/Horsma.Joona.pdf;jsessionid=5EE94A4860BB96CFA557D332A72D0430?sequence=2>

Maczulskij, T. 2013. Tutkimuksia palkkaeroista ja julkisen sektorin työmarkkinoista. Jyväskylän yliopisto. Hakupäivä 24.5.2016 [http://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/wp-content/uploads/2014/09/KAK4\\_2013\\_maczulskij.pdf](http://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/wp-content/uploads/2014/09/KAK4_2013_maczulskij.pdf)

- Eskelinen, M. ja Hakala, J.2013. Miten työyhteisössäsi voidaan? Tutkimus eteläsuomalaisen lastensuojelulaitoksen työilmapiiristä. Laurea ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 25.5.2016  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/61848/Eskelinen\\_Minna\\_Hakala\\_Jenna.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/61848/Eskelinen_Minna_Hakala_Jenna.pdf?sequence=1)
- Syväjärvi, A., Lehtopuu, H., Perttula, J., Häikiö, M. ja Jokela, J. 2013. Inhimillisesti tehokas sairaala - Työn mielekkyys henkilöstön kokemana. Lapin yliopiston kustannus. Hakupäivä 25.6.2016  
[https://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-7212.pdf](https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-7212.pdf)
- Tarvainen, S.2013. Näin sairaanhoitaja tienaa Suomessa. Hakupäivä 26.5.2016  
<http://www.terve.fi/potilas-ja-yhteiskunta/nain-sairaanhoitaja-tienaa-suomessa>
- Särkelä, K. 2015. Hoitotyön johtamisen vaikuttavuus hoitotyössä. Hakupäivä 27.5.2016 [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20150139/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20150139.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150139/urn_nbn_fi_uef-20150139.pdf)
- Eriksson-Piela, S. 2003. Tunnetta, tietoa vai hierarkiaa? Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Hakupäivä 28.5.2016  
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67295/951-44-5665-3.pdf?sequence=1>
- Kurtti, J. 2013. Hiljainen tieto ja työssä oppiminen. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Hakupäivä 28.5.2016  
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66896/978-951-44-8782-8.pdf?sequence=1>
- Tikkanen, T., Valtanen, S. ja Väättäinen, T. 2014. Työyhteisön viestintä ja tiedonkulku esimies-alaisviestinnässä. Hakupäivä 28.5.2016  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/83238/Tikkanen\\_Valtanen\\_Vaatainen.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/83238/Tikkanen_Valtanen_Vaatainen.pdf?sequence=1)

## **LIITTEET**

### **HAASTATTELUNRUNKO**

### **LIITE 1**

Avaavat kysymykset:

Mitkä ovat työyhteisöön liittyvät odotukset?

Mitä te haluatte tulevalta työpaikalta?

Miten tärkeää on tiimityöskentely ja tehokas viestintä?

Mitkä ovat työhön motivoitavat tekijät?

Kuinka tärkeää on perehdytys?

Onko lakien ja velvoitteiden sekä edunvalvonnan tuki tärkeää tulevan työpaikan suhteen?