

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Terveysten edistämisen koulutusohjelma, YAMK

Heidi Laitinen, Sanna Puhakka

REKRYTOINTIMATERIAALIN VALMISTAMINEN SAIRAALAPSYKIATRIAAN

Opinnäytetyö 2010

TIIVISTELMÄ

Heidi Laitinen ja Sanna Puhakka

Rekrytointimateriaalin valmistaminen sairaalapsykiatriaan, 79 sivua, 5 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Sosiaali- ja terveysala, Terveyden edistämisen koulutusohjelma

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Opinnäytetyö 2010

Ohjaajat: yliopettaja Eeva Harjulehto ja osastonhoitaja Leila Korte

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli valmistaa rekrytointimateriaali Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatriaan. Opinnäytetyössä selvitettiin, millainen materiaali palvelee parhaiten rekrytointitilaisuuksissa sairaanhoitajaopiskelijoiden sekä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden sairaalapsykiatrian työntekijöiden näkökulmasta. Kartoituksen pohjalta luotiin rekrytointimateriaalin runko, ja opinnäytetyön lopputuloksena oli rekrytointimateriaali Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalvelujen sairaalapsykiatriaa varten.

Opinnäytetyön teoriataustaa rajattiin ja määriteltiin Tampereen yliopiston rekrytointiprosessia mukaillen. Opinnäytetyön raportissa käsiteltiin rekrytointin tarpeen selvittämistä, sen suunnittelua, tarkoitusta sekä rekrytointia ohjaavaa kehystä. Opinnäytetyön keskeisiä näkökulmia olivat rekrytointi osana henkilöstöjohtamista sekä rekrytointin merkitys henkilöstön työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Opinnäytetyön selvityksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluja ryhmähaastattelun ja täsmäryhmähaastattelun periaatteilla. Selvityksen aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Rekrytointimateriaalin valmistuksessa hyödynnettiin selvityksen aineiston tuloksia, tekijöiden asiantuntemusta ja teoretietoa. Rekrytointimateriaali tehtiin sähköiseen muotoon, PowerPoint-esitykseksi.

Rekrytointimateriaalin tavoitteena oli kehittää mielenterveyspalveluiden rekrytointia ja luoda välineitä henkilöstöjohtamisen avuksi. Rekrytointimateriaalin valmistamista ohjasi tuotekehitystoiminnan prosessin malli.

Asiasanat: rekrytointi, rekrytointiprosessi, henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi

ABSTRACT

Heidi Laitinen and Sanna Puhakka

Preparing Recruitment Material to Attract Nurses to the Psychiatric Wards in the Hospital, 79 pages, 5 appendices

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Master's Degree Programme in Health Promotion

Master's Thesis 2010

Thesis Advisors: Principal Lecturer Eeva Harjulehto and Head Nurse Leila Korte

The aim of this thesis was to prepare recruitment materials for the purpose of attracting staff to the psychiatric wards in the South Karelia Central Hospital of the Social and Health Care District of South Karelia.

The opinions of nursing students and the staff of the psychiatric wards were examined regarding the types of recruitment materials they felt would be most effective when attending recruitment events. Based on these findings an outline for the Social and Health Care District of South Karelia was developed, and the recruitment material itself was the outcome of this thesis.

The theoretical framework of this thesis was defined according to the recruitment process of Tampere University (2008). In the report, identifying recruitment needs, planning the recruitment, the purpose of recruitment and the framework guiding the recruitment process were discussed. Important themes were recruitment as a part of human resource management and the significance of recruitment as regards wellbeing at work.

The research method used was qualitative, and data were gathered using thematic interviews based on the principals of group interviews and focus group interviews. The data was analyzed using material-based content analysis. The results of the analysis, theoretical knowledge, and the expertise of the researchers were all taken into consideration when preparing the recruitment material. The material was published in electric form as a Microsoft PowerPoint presentation.

The aim of the recruitment material was to improve the recruitment for mental health services and to create tools for human resource management. The model for product development process was used when preparing the recruitment material.

Keywords: Recruitment, Recruitment Process, Human Resource Management, Wellbeing at Work

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ.....	2
ABSTRACT.....	3
1 JOHDANTO.....	6
2 REKRYTOINTI.....	8
2.1 Rekrytointiprosessi.....	9
2.2 Rekrytointi sosiaali- ja terveysalalla.....	12
3 REKRYTOINTIKANAVAT.....	15
3.1 Rekrytointiviestintä.....	17
3.2 Ulkomailta rekrytointi.....	19
4 REKRYTOINTI OSANA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA.....	21
4.1 Terveysthuollon henkilöstöjohtaminen.....	23
4.2 Henkilöstöstrategia.....	24
4.3 Perehdytys rekrytoinnin markkinointikeinona.....	26
4.4 Onnistunut rekrytointi osa työhyvinvointia.....	28
5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET.....	30
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	31
6.1 Rekrytointimateriaalin sisällön selvitys.....	34
6.2 Haastatteluaineiston analysointi.....	38
6.3 Rekrytointimateriaalin lisäaineisto.....	40
7 REKRYTOINTIMATERIAALIN VALMISTAMISPROSESSI.....	41
7.1 Haastateltujen näkemyksiä.....	41
7.2 Rekrytointimateriaalisuunnitelma.....	52
7.3 Rekrytointimateriaalin kokoaminen.....	55
8 POHDINTA.....	59
8.1 Opinnäytetyöprosessi.....	60
8.2 Rekrytointimateriaali.....	63
8.4 Jatkotutkimusehdotukset.....	68
KUVAT.....	70
TAULUKOT.....	70
LÄHTEET.....	71

LIITTEET

Liite 1 Henkilökunnan ryhmähaastattelun teemat

Liite 2 Sairaanhoidajaopiskelijoiden ryhmähaastattelun teemat

Liite 3 Sairaanhoidajaopiskelijoiden ryhmähaastattelun saate

Liite 4 Ilmoitus sairaalapsykiatrian henkilökunnalle

Liite 5 Sairaalapsykiatrian henkilökunnan ryhmähaastattelun saate

1 JOHDANTO

Henkilöstön saatavuusongelmat ovat nyt todellisuutta niin alueellisesti kuin alakohtaisestikin. Lisäksi vakavia rekrytointiongelmia aiheuttaa suurien ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen sosiaali- ja terveystalvveluista. (Ryynänen, Kinnunen, Myllykangas, Lammintakanen & Kuusi 2004, 32.) Etelä-Karjalan keskussairaalan sairaalapsykiatriassa on huomattu alkavan henkilöstöpulan merkkejä, mikä näkyy tällä hetkellä sijaispulana. Erityisesti akuutteihin, lyhytaikaisiin sijaistarpeisiin on vaikea saada osaavaa henkilöstöä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on valmistaa rekrytointimateriaali Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystalvveluuden sairaalapsykiatrian osastoja varten. Rekrytointimateriaalin tavoitteena on kehittää mielenterveystalvveluuden rekrytointia ja luoda välineitä henkilöstöjohtamisen avuksi. Tässä opinnäytetyössä sairaalapsykiatrian osastoilla tarkoitetaan myös lasten- ja nuorisopsykiatrian osastoja aikuispsykiatrian osastojen lisäksi.

Henkilöstön saatavuusongelmaa voidaan osittain helpottaa rekrytoimalla työelämän ulkopuolella olevaa reserviä, lisäämällä koulutusta sekä houkuttelemalla ulkomaista työvoimaa Suomeen. Yksi tärkeä kysymys on, miten terveydenhuoltoala säilyttää houkuttelevuutensa työllistäjänä. (Ryynänen ym. 2004, 33.) Rekrytointi on osa strategista henkilöstöjohtamista, ja näin ollen rekrytoinnin tulisi näkyä osana organisaation henkilöstöstrategiaa ja henkilöstösuunnittelua (Raiio 2003, 4–6).

Nykyisen työvoimatilanteen ja sen tulevaisuuden näkymien ei pitäisi tulla kenellekään yllätyksenä, joten siihen on mahdollisuus vielä varautua ja siihen tulisi varautua. Rekrytointi, huolellinen perehdyttäminen, osaamisen vahvistaminen sekä sitouttaminen organisaatioon ovat keskeisiä osa-alueita nykyisessä työmarkkinatilanteessa. (Markkanen 2005, 20.) Tämän opinnäytetyön tehtävänä on kartoittaa, millainen rekrytointimateriaali palvelee parhaiten rekrytointitilaisuuksissa sairaanhoitajaopiskelijoiden sekä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystalvveluuden sairaalapsykiatrian työntekijöiden näkökulmasta.

Opinnäytetyön lopputuloksena on rekryointimateriaali Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalvelujen sairaalapsykiatriaa varten.

Tampereen yliopiston rekryointiprosessia (2008) mukaillen määritellään ja rajataan opinnäytetyön teoriatausta. Opinnäytetyössä käsitellään rekryoinnin tarpeen selvittämistä, sen suunnittelua, tarkoitusta sekä rekryointia ohjaavaa kehystä. Yksi tärkeä ja keskeinen näkökulma opinnäytetyössä on rekryointi osana henkilöstöjohtamista. Rekryoinnin merkitystä käsitellään myös henkilöstön työhyvinvoinnin näkökulmasta. Lisäksi rekryointiprosessi jäsentää opinnäytetyön rekryointimateriaalin osaksi rekryoinnin kokonaisuutta. Rekryointimateriaalin valmistamista ohjaa tuotekehitystoiminnan prosessin malli.

Opinnäytetyön selvityksen aineistonkeruumenetelmänä käytetään teemahaastatteluja ryhmähaastattelun ja täsmäryhmähaastattelun periaatteilla. Selvityksen aineisto analysoidaan aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Rekryointimateriaalin valmistuksessa hyödynnetään selvityksen aineiston tuloksia, tekijöiden asiantuntijuutta ja teoretietoa.

Rekryointimateriaali tehdään sähköiseen muotoon, PowerPoint-esitykseksi. Rekryointimateriaalia koottaessa suuntaviivana pidetään sairaalapsykiatrian näköisen ja oloisen materiaalin luomista. Tärkeäksi koetaan myös uuden Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden organisaation arvojen ja linjausten välittyminen rekryointimateriaalin avulla.

2 REKRYTOINTI

Organisaation rekrytoinnin tavoitteena on saada oikea ihminen, oikeaan paikkaan, oikeaan aikaan (Rainio 2003, 9). Rekrytoinnilla tarkoitetaan yksinkertaisimmillaan kaikkia niitä toimia, joilla pyritään täyttämään organisaation henkilökuntavajetta. Jokaisella työelämässä olevalla on jonkinlaista kokemusta rekrytoinnista. Rekrytointi ilmiönä ei siis ole uusi. Sana rekrytointi on rantautunut Suomeen ruotsin kielen kautta. Ruotsin kielen sana rekryt (ransk. recruter) tarkoittaa sotilasterminologiassa alokasta eli palvelukseen otettavaa. (Markkanen 1999, 11–12.) Rekrytoinnista käytetään joskus rinnakkaistermejä palkkaaminen, valitseminen, pestäminen tai henkilöstöhankinta. Nämä termit ovat kuitenkin suppeampia sisällöltään ja merkitykseltään kuin rekrytoinnilla varsinaisesti tarkoitetaan. (Markkanen 1999, 11–12.)

Yhteiskunta, työelämä sekä työvoimarakenteet ovat jatkuvassa muutostilassa, minkä vuoksi terveydenhuollon rekrytointi on hyvin haasteellista. Rekrytointiin, työhyvinvointiin ja Suomen työvoimatilanteeseen liittyen on tehty paljon erilaisia tutkimuksia, katsauksia ja suunnitelmia sekä toteutettu erilaisia hankkeita menneinä vuosina. Kuitenkaan varsinaisesti rekrytoinnin ja sitä kautta henkilöstövalintojen merkitystä työyhteisön työhyvinvoinnin näkökulmasta ei juurikaan ole tutkittu. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan paitsi rekrytointia ilmiönä myös rekrytointia suhteessa työhyvinvointiin.

Lindströmin ja Kivirannan (1996) tutkimus "Työryhmät ja tiimit, ryhmän toimivuus ja jäsenten hyvinvointi" käsittelee henkilöstövalintojen merkitystä suhteessa työyhteisön työhyvinvointiin. Lindströmin ja Kivirannan tutkimuksen mukaan työryhmän toimivuus ja rakenne ovat tärkeä elementti työhyvinvoinnin edistämisessä. Tätä ajatusta jatkettaessa rekrytoinnilla ja henkilöstövalinnoilla on keskeinen merkitys työyhteisön hyvinvoinnille. Samankaltainen ilmiö tulee esiin Simolan ja Kinnusen vuonna 2005 tekemästä tutkimuksesta "Työterveyshuolto-organisaation toiminta, sen henkilöstön henkinen hyvinvointi ja toiminnan tulokellisuus". Simolan ja Kinnusen (2005, 127–129) tutkimuksen mukaan organi-

saation ja työryhmän toimivuus vaikuttavat vahvasti työntekijän kokemukseen hyvinvoinnista työssä.

Opinnäytetyön yksi keskeinen näkökulma on juuri edellä mainittujen tutkimusten mukainen ajatus siitä, että työntekijät jaksavat paremmin työssään, kun he pitävät omasta työyhteisöstään. Voimakas yhteenkuuluvuuden tunne sekä ryhmätyöskentelyn sujuvuus ovat myös Simolan ja Kinnusen (2005, 127–129) mukaan työhyvinvointia edistäviä elementtejä. Esimiehen johtamistaidot, työyhteisön kiinteys, hyvä työilmapiiri ja organisaatioon sitoutumisen aste vaikuttavat työntekijätasolla työuupumuksen kokemisen vähäisyytenä ja elämänhallinnan tunteen voimakkuutena.

Rekrytointi käsitteenä voidaan jakaa kahteen päätyyppiin. Ensimmäisenä päätyyppinä on organisaation henkilökuntarakenteiden aukkojen paikkaus ja toinen päätyyppi on resurssien hankinta. Kun puhutaan aukon paikkaamisesta, etsitään henkilöä, joka vastaa ominaisuuksiltaan ja osaamiseltaan poislähtenyttä työntekijää. Puhuttaessa resurssien hankinnasta pyritään etsimään uutta osaamista. Rekrytoinnin voidaan sanoa myös olevan sisäisten voimavarojen oikein sijoittelua sekä ulkoisten resurssien hankintaa. (Salminen 2006, 21–23.) Yritysmaailmassa rekrytointi koetaan organisaation menestystekijäksi ja oikeanlaiset henkilöstövalinnat muodostavat ajan kuluessa yrityksen perustan (Ahlholm 2006, 5).

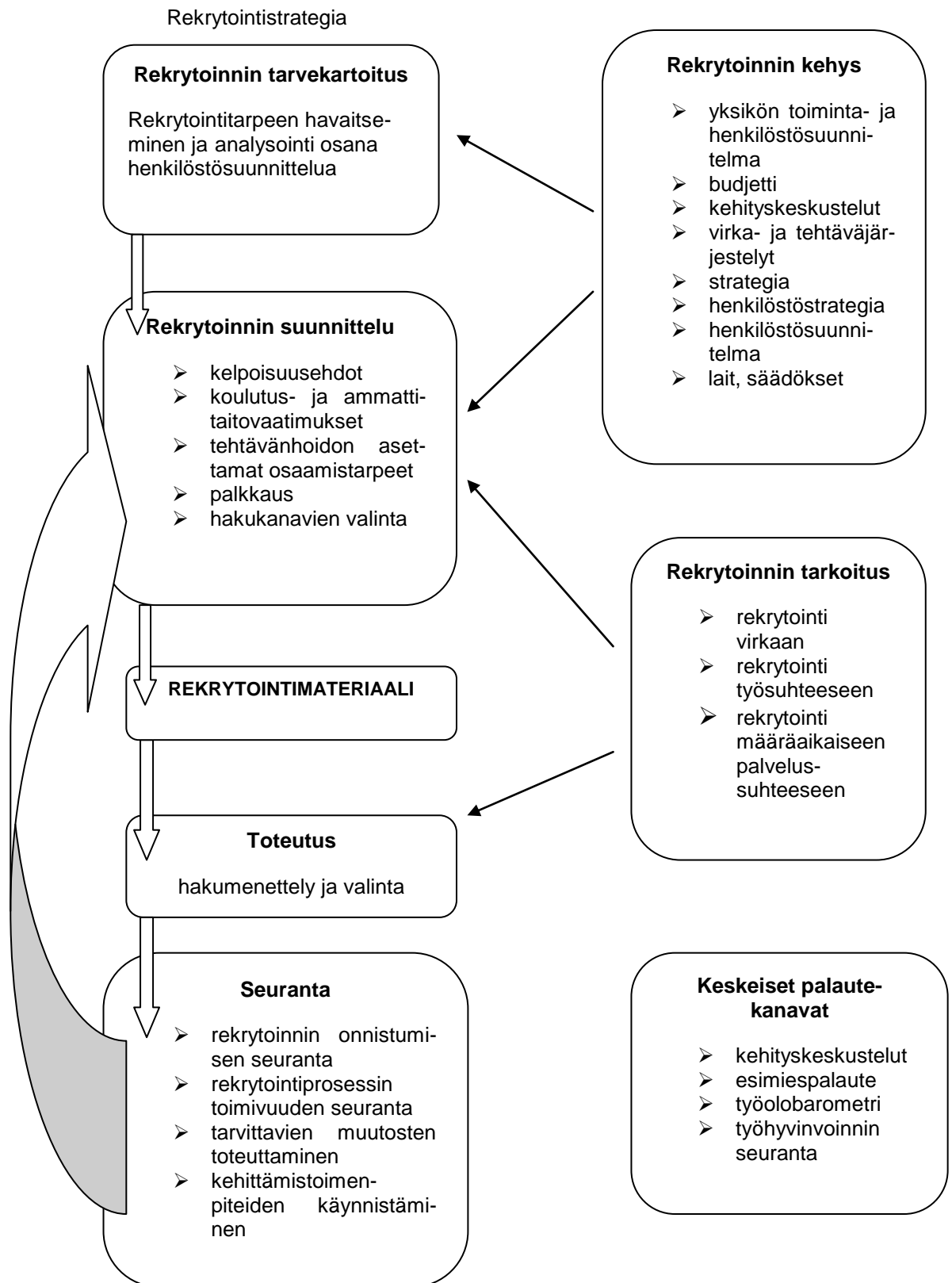
2.1 Rekrytointiprosessi

Rekrytointi itsessään on prosessi, jota ohjaa oma strategiansa. Puhutaan rekrytointistrategiasta. Siinä määritellään tarvittavan henkilöstön koulutustaso, rekrytointikanavat ja mahdollisuudet urakiertoon. (Rainio 2003, 6.) Rekrytointiprosessi voi kestää muutamasta minuutista jopa useisiin kuukausiin. Lyhyimmillään rekrytointiprosessi voi olla työnantajan kysymys: ”Tuletko töihin?” tähän työntekijä vastaa: ”Tulen.” Toisessa ääripäässä on useita vaiheita sisältävä ja laajaa taustaselvittelyä sekä tulevan työntekijän testaamista vaativa rekrytointiprosessi, jonka lopputulos on sama, työntekijä palkataan töihin. (Markkanen 1999, 12.)

Tässä opinnäytetyössä rekrytointiprosessi on jaettu Tampereen yliopiston rekrytointiprosessimallia (2008) mukaillen neljään eri osaan (kuva1). Ensimmäisessä vaiheessa, rekrytoinnin tarvekartoituksessa havainnoidaan ja analysoidaan ennakoiden, millaista työvoimaa tarvitaan ja mihin tehtävään. Prosessin toisessa vaiheessa, rekrytoinnin suunnittelussa, määritellään tarvittavan työvoiman kelpoisuusehdot, koulutus- ja ammattitaitovaatimukset, tarvittavat osaamisalueet sekä palkkaus. Kolmannessa vaiheessa määritellään hakumenettely, rekrytointikanavat sekä valintaehdot. Rekrytointiprosessin neljännessä vaiheessa eli seurantavaiheessa arvioidaan rekrytointiprosessin onnistumista ja toteutumista sekä suunnitellaan toimenpiteet rekrytointiprosessin kehittämiseksi.

Rekrytointia ohjaava kehys sekä rekrytoinnin tarkoitus ja rekrytointiin liittyvät palautekanavat on kuvattu myös osana prosessia. Opinnäytetyönä tehty rekrytointimateriaali asettuu rekrytointiprosessissa rekrytoinnin suunnittelun ja rekrytoinnin toteutuksen väliin omana kokonaisuutenaan. Rekrytointiprosessin toteutus, seuranta ja sen palautekanavat eivät ole osa tätä opinnäytetyötä, vaan ne toteutuvat tulevaisuudessa osana mielenterveyspalveluiden toimintaa.

Rekrytoinnista puhuttaessa yksi keskeisimpiä kysymyksiä on, missä suhteessa tarvittavaa henkilöstöä pyritään rekrytoimaan organisaation sisältä ja missä suhteessa panostetaan ulkoiseen ja etupainotteiseen rekrytointiin. Tämän opinnäytetyön taustalla on ajatus siitä, että rekrytointiprosessi on lyhyimmillään esimiehen tai työhönottajan kysymys töihin tulemisesta ja pisimmillään rekrytointiprosessissa markkinoidaan Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden työntekijäinä erilaisissa rekrytointitilaisuuksissa ja palkataan henkilöstöä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Rekrytoinnin ja rekrytointiprosessin käsite ymmärretään siis hyvin laajana kokonaisuutena.



Kuva 1. Rekryointiprosessi mukaillen Tampereen yliopiston rekryointiprosessi-kaaviota (Tampereen yliopiston rekryointiprosessi 2008.)

2.2 Rekrytointi sosiaali- ja terveysalalla

Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsauksessa 2006 todetaan, että vuoden 2010 alussa työkäisten määrä lähtee selvään laskuun. Samaan aikaan sosiaali- ja terveystalvelujen tarve kasvaa väestörakenteen ikääntyessä. (Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus 2006, 6.) Työvoima 2025 - raportissa puolestaan kuvataan, että sosiaali- ja terveysalalla tulee avautumaan noin 200 000 työpaikkaa vuosina 2005–2020. Raportin mukaan työpaikkoja avautuu vuosittain reilu 10 000. (Työministeriö 2007, 307.)

Lyhyesti sanottuna työvoima ikääntyy nopeasti ja työelämästä poistuu väkeä enemmän kuin sinne tulee. Nuorista sairaanhoitajista tulee pula ja heistä kilpailaan. (Ilmarinen & Mertanen 2005, 10.) On ilmeistä, että rekrytointiin terveydenhuoltoalalla tulee panostaa yhä enemmän. Tulevaisuuskatsauksien perusteella on jo nyt tilanne, jossa hoitoalan henkilöstö voi määritellä, mitä työnantajaltaan haluaa ja minkä työnantajan palvelukseen halutaan astua. On niin sanotusti työntekijöiden markkinat.

Terveydenhuollon ammatinharjoittaminen on säädeltyä sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Keskeisimmät kansalliset terveydenhuollon ammatinharjoittamiseen liittyvät asetukset on huomioitu terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) ja asetuksessa (564/1994). (Sisäasianministeriö 2008, 14.) Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto, Valvira myöntää hakemuksen perusteella oikeuden toimia terveydenhuollon ammattihenkilönä sekä käyttää suojattuja ammattinimikkeitä. Valvira ylläpitää myös keskusrekisteriä terveydenhuollon ammattihenkilöistä ja myöntää ammatinharjoittamisoikeudet Suomessa laillistetuille terveydenhuollon ammattihenkilöryhmille. (Valvira 2009.) Luvattomasta toiminnasta terveydenhuollon ammattihenkilönä voidaan tuomita sakko- tai vankeusrangaistukseen Suomessa (Sisäasianministeriö 2008, 14).

Sosiaali- ja terveysministeriö on tulevaisuuskatsauksessaan määritellyt yhdeksi tulevaisuuden haasteeksi työvoiman työkyvyn ja -halun ylläpitämisen mahdollisimman pitkään. Lisäksi tavoitteena on työllisyysasteen parantaminen ja ulkomaisperäisen työvoiman lisääminen suomalaisessa työelämässä. Henkilöstön riittävydellä ja hyvällä ammatillisella osaamisella pyritään takaamaan palveluiden hyvä laatu. Pätevän ja laadukkaan henkilökunnan saatavuus sosiaali- ja terveysalalle on avainkysymys. (Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus 2006, 7–8, 20.) Terveystieteiden rekrytointi ulkomailta Suomeen on vielä uusi ilmiö. Ensisijaisesti suomalaisia terveydenhuollon ammattilaisia pitäisi saada palaamaan Suomeen, mutta toisaalta terveydenhuollon henkilöstön rekrytoinnille ulkomailta tulisi laatia selkeät toimenpide-ehdotukset pätevoittamisestä ja kielitaitovaatimuksista. (Sisäasiainministeriö 2008, 13–15.)

Työntekijän ammatillinen osaaminen perustuu siihen, että työntekijä osaa ottaa vastaan haasteita työyhteisössään ja osaa kehittää, soveltaa ja luoda uutta tietoa (Nousiainen 2000, 14). Osaamisella voidaan tarkoittaa työntekijän osaamista, joka näkyy taitona toteuttaa annettu työtehtävä hyvin (Rainio 2003, 9). Terveystieteiden henkilöstön osaamisalueiksi voidaan määritellä erityisesti eettinen osaaminen, terveyden edistämisen osaaminen, kliininen osaaminen, opetus- ja ohjausosaaminen, yhteistyöosaaminen, johtamisen osaaminen, teoreettinen osaaminen, hoitotyön tutkimus- ja kehittämisosaaminen, yhteiskunnallinen osaaminen ja monikulttuurisen hoitotyön osaaminen. (Kassara, Paloposki, Holmia, Murtonen, Lipponen, Ketola & Hietanen 2006, 9–10.)

Työntekijän osaamisvaatimusten lisäksi rekrytointia, palkkaamista sekä työelämää ohjaavat ja määrittelevät erilaiset lait ja säädökset. Keskeisimmäksi laiksi voidaan määritellä työsopimuslaki, joka määrittelee sekä työnantajan että työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Lisäksi työelämää ohjaa vahvasti työturvallisuus- ja työehtosopimuslaki.

Työsopimuslaissa (26.1.2001/55) määritellään sekä työnantajan että työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Lisäksi laissa määritellään muun muassa työsopimukseen, palkanmaksuun, perhevapaisiin, lomauttamiseen, työsopimusten päättämiseen ja purkamiseen liittyvistä seikoista. Työsopimuslaissa on määritel-

ty työnantajan yleisvelvoite, jonka perusteella työnantaja on velvollinen edistämään sekä suhdettaan työntekijöihinsä että työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijällä on mahdollisuus suoriutua työtehtävästään organisaation toimintaa, työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan tulee myös pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä tyourallaan. Työsopimislain syrjäntäkiellon perusteella työnantajan tulee kohdella kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti. Syrjäntäkieltoa tulee noudattaa myös henkilöstöä töihin palkatessa. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työehtosopimuslaki (7.6.1946/436) määrittelee työehtosopimuksen olevan sopimus, jonka työnantaja tekee työntekijäjärjestöjen kanssa ehdoista, joita työehtosopimuksissa tai työsuhteissa muuten on vähintään noudatettava. Usein sopimukset ovat toimialakohtaisia sekä työntekijän ammattiasemaan sidottuja. (Yleissitovat työehtosopimukset 2009.)

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden työturvallisuudesta. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, jotta työntekijä välttyisi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.) Laissa määritellään tarkasti työnantajan yleiset velvollisuudet työturvallisuuden suhteen sekä työntekijän velvollisuudet ja oikeudet työstä pidättäytymiseen. Lain viidennessä luvussa määritellään työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säädökset, joissa huomioidaan ergonomia sekä työn fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuormittavuus.

3 REKRYTOINTIKANAVAT

Rekrytoinnista puhuttaessa on tärkeää ymmärtää rekrytoinnin monimuotoisuus ja moniulotteisuus. Rekrytointi on tietyllä tavalla osa jokapäiväistä työntekoa, ja toisaalta myös organisaation työntekijät markkinoivat jatkuvasti työnantajaansa esimerkiksi alan opiskelijoille työssään ja vapaa-ajallaan. Rekrytointikanavilla määritellään tässä opinnäytetyössä sitä, missä ja kuinka rekrytointia toteutetaan. Tässä opinnäytetyössä rekrytointikanavien yhteydessä käsitellään myös rekrytointiviestintää, joka liittyy kiinteästi rekrytointikanaviin.

Rekrytointikanavat voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään, sisäiseen, ulkoiseen ja etupainotteiseen rekrytointiin. Sisäisellä rekrytoinnilla tarkoitetaan sitä, että organisaatiossa työsuhteessa oleva henkilö valitaan avoimena olevaan työtehtävään. Ulkoisella rekrytoinnilla puolestaan tarkoitetaan tilannetta, jossa työtehtävään valittu henkilö on organisaation ulkopuolelta tuleva henkilö. (Markkanen 2005, 59–66.) Etupainotteisella rekrytoinnilla tarkoitetaan organisaation yritystä saada opiskelijat kiinnostumaan organisaatiosta työnantajana (Korosuo & Järvinen 1994, 47–59).

Sisäisellä rekrytoinnilla on hyvät ja huonot puolensa. Sisäinen rekrytointi ei poista sinällään työvoiman tarvetta, mutta sillä voidaan saada helpommin korvattavissa oleva työpaikka organisaatiossa. Sisäisen rekrytoinnin huonona puolena on se, että se ei varsinaisesti tuo organisaatioon uutta osaamista, mikä pitkällä aikavälillä saattaa johtaa organisaation kehityksen jälkeen jäämisen. (Markkanen 2005, 62–64.) Sisäinen rekrytointi vähentää virherekrytoinnin mahdollisuutta, koska tehtävään tuleva henkilö tunnetaan ja hän tuntee organisaation. Henkilö, joka tuntee työpaikan toimintatavat, organisaatorakenteen sekä työyhteisön jäsenet, kykenee nopeammin tuottavampaan ja tehokkaampaan työskentelyyn kuin henkilö, joka tulee organisaation ulkopuolelta. (Rainio 2003, 17.) Sisäisen rekrytoinnin etuina ovat myös sen nopeus ja usein pienemmät kustannukset (Markkanen 2005, 63).

Sisäisen rekrytoinnin viestintäväyliä ovat esimerkiksi organisaation henkilöstölehti, tiedotteet, intranet sekä sähköposti. Kehityskeskusteluissa ja työyhteisön erilaisissa palaverissa voidaan esimiesten toimesta myös selvittää työntekijöiden halukkuutta urakiertoon. Tiedottaminen eri toimialojen välillä on myös yksi mahdollisuus sisäisen rekrytoinnin toteuttamiseksi. (Rainio 2003, 17.)

Ulkoisella rekrytoinnilla tarkoitetaan sitä, että organisaation avoimet työpaikat täytetään organisaation ulkopuolelta tulevilla henkilöillä. Ulkoinen rekrytointi on kannattavaa silloin, kun halutaan organisaatioon uutta osaamista ja uudenlaisia näkemyksiä ja kokemuksia. Näillä kyetään vaikuttamaan myös organisaatiokulttuuriin. (Strömmer 1999, 243.) Ulkoisen rekrytoinnin kautta saatua henkilöstöä perehdytetään tehtäviinsä ja organisaatioon. Ulkoisen rekrytoinnin kustannukset ovat suuremmat kuin sisäisen rekrytoinnin kustannukset. Ulkoista rekrytointia toteutettaessa virherekrytoinnin riski on suurempi kuin sisäisessä rekrytoinnissa. (Viitala 2004, 250.)

Ulkoinen rekrytointi voidaan hoitaa joko organisaation itsensä suorittamana tai yhteistyössä ulkopuolisen rekrytointipalveluja tarjoavan yrityksen kanssa. Yhä enemmän yleistyvänä käytäntönä on ulkoistaa rekrytointi kokonaan, esimerkiksi rekrytointiin erikoistuneen konsulttiyrityksen hoidettavaksi. Ulkoisen rekrytoinnin viestintäkanavia ovat esimerkiksi ilmoitukset sanoma- ja ammattilehdissä, radio- ja tv-mainokset, verkkosivujen rekrytointisivut, rekrytointimessut ja -tilaisuudet sekä rekrytoijien henkilökohtaiset verkostot. (Strömmer 1999, 251–255.) Mikäli ulkoinen rekrytointi on siirretty kokonaan organisaation ulkopuoliseksi toiminnaksi, voivat viestintäkanavia tällöin olla esimerkiksi rekrytointiyritysten palvelut sekä verkkopalvelut, työvoimatoimistojen palvelut, suorahakukonsultit (head hunting) ja oppilaitosten rekrytointipalvelut (Neittaanmäki 2003, 11).

Etupainotteisen rekrytoinnin merkitys on nykypäivänä suuri. Etupainotteisen rekrytoinnin tarkoituksena on paitsi saada opiskelijat kiinnostumaan organisaatiosta työpaikkana, sen tavoitteena on myös saada opiskelijat huomioimaan organisaatio palveluntarjoajana. Etupainotteisella rekrytoinnilla tarkoitetaan käytännössä oppilaitosten ja organisaatioiden tai yritysten yhteistoimintaa. Organisaatio tai yritys voi olla mukana oppilaitosten kummitoiminnassa, tukea oppilai-

tosten opiskelijajärjestötoimintaa, tai organisaation työntekijät voivat osallistua opiskelijoiden opetukseen asiantuntijaluentojen muodossa. Myös erilaiset uramessut ja rekrytointitapahtumat voivat olla osa oppilaitosten ja organisaatioiden yhteistoimintaa sekä näin ollen myös etupainotteista rekrytointia. (Bailey, Heesacker, Martinis & Nott 2002.)

Etupainotteiseksi rekrytoinniksi Suomessa voidaan laskea esimerkiksi ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelu Jobsteb sekä verkkorekrytointipalvelu Monster.fi. Ammattikorkeakoulujen mentorointiohjelmat, jotka toteutetaan yhdessä yritysten kanssa, ovat myös osa etupainotteista rekrytointia. Näitä opiskelijoille suunnattuja rekrytointipalveluita käytetään kuitenkin verrattain vähän. Enemmän opiskelijoiden rekrytoinnissa turvaudutaan organisaatioiden ja yritysten omiin verkkosivuihin. Opiskelijoita rekrytoidaan jonkin verran myös opiskeluihin liittyvien käytännön harjoitteluiden avulla. (Salonen 2005, 13–15.)

Opinnäytetyönä tuotettu rekrytointimateriaali on tarkoitettu käytettäväksi osana Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatrian ulkoista ja etupainotteista rekrytointia. Materiaalia voi myös hyödyntää tarvittaessa sisäisessä rekrytoinnissa.

3.1 Rekrytointiviestintä

Rekrytointiviestinnällä tarkoitetaan sekä varsinaista avoimesta työpaikasta ilmoittelua että työnantajasta olevaa työnantajakuva ja työnantajamielikuvaa. Rekrytointiviestinnän tehtävänä on saada työntekijäehdokkaat kiinnostumaan avoimena olevasta tehtävästä siinä määrin, että he hakevat työpaikkaa. Rekrytointiviestinnän tehtävänä on myös vahvistaa organisaation työnantajakuva. Organisaation henkilöstöstrategiassa tulisi määritellä rekrytointiviestinnän tavoitteet, muoto ja tyyli, jotta työnantajakuva vahvistuisi haluttuun suuntaan. (Markkanen 2005, 99–103.)

Työnantajakuvalla tarkoitetaan sitä kuvaa, jonka organisaatio luo omalla viestinnällään. Työnantajamielikuva on puolestaan työnantajakuva syvällisempi

kuva organisaatiosta, mikä muodostuu huhujen, kokemusten, uskomusten ja henkilökohtaisten tunnetasojen kokemusten perusteella. (Markkanen 2005, 99–103.) Työnantajakuva ja työnantajamielikuva muodostuvat pitkän ajan kuluessa, ja niiden muuttuminen on yhtä lailla pitkä prosessi. Negatiivisen mielikuvan luomiseksi ei usein tarvita kuin yksi negatiivissävytteinen organisaatioon liittyvä uutinen, jonka murtamiseksi tarvitaan useita positiivisia uutisia organisaatiosta. Organisaation omat työntekijät välittävät myös tehokkaasti kuvaa omasta työnantajastaan. (Valvisto 2005, 22–24.)

Nykyään yhdeksi merkittävistä rekrytointikanavista on tullut Internet, jota jokaisen organisaation tulisi hyödyntää rekrytointin välineenä. Työnantajan on hyvä rakentaa omille kotisivuilleen helppokäyttöinen rekrytointipalvelu, jonka kautta työnhakijat pääsevät kommunikaatioyhteyteen työnantajan kanssa. Työnantajan aktiivisuudesta viestii kotisivujen etusivulle sijoitettava linkki avoimiin työpaikkoihin, mikä myös usein innostaa kotisivuilla käyvää työnhakijaa tutustumaan organisaation työpaikkoihin ja organisaatioon tarkemmin. On tärkeää, että organisaation rekrytointisivuilta löytyvät yhteistiedot, vaikkei avoimia työpaikkoja olisikaan aina tarjolla. Organisaation henkilöstöpolitiikan esittely kotisivujen etusivulla on valtti rekrytointissa ja parantaa usein työnantajakuva. Organisaation yleisten toimintaperiaatteiden esittely samassa yhteydessä luo myös usein hyvän kuvan työnantajasta. (Markkanen 2005, 107–108.)

Tämän opinnäytetyön tekemisen yhteydessä tutustuttiin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden Internet-sivuihin (Eksote 2010.) Sivuja tarkasteltaessa voidaan todeta, että Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden sivuilla on kiinnitetty huomiota työnantajakuvaan ja panostettu organisaation kotisivuihin sekä työnhakijapalveluihin. Työnhakijan on helppo löytää työhönoton yhteystiedot, ja sivuilla tiedotetaan selkeästi työn hakemisesta sekä avoimista työpaikoista.

Rekula (2010) on toteuttanut tutkimuksen, jonka tavoitteena oli muun muassa selvittää, millainen on hyvä ja lääkäreitä puhutteleva rekrytointi-ilmoitus. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden rekrytointi-ilmoitus oli tutkimuksessa mukana. Tämän tutkimuksen perusteella Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden sivuilla on selkeästi oikeilla jäljillä rekrytointin suhteen, joskin parannettavaakin vielä on. Tutki-

mukseen osallistuneet lääkärit arvioivat Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden rekrytointi-ilmoituksen pääsääntöisesti hyväksi, kiinnostusta herättäväksi ilmoitukseksi, jossa osattiin markkinoida organisaation vahvuuksia hyvin. Tästä huolimatta yliopistokaupungit koettiin Rekulan (2010) tutkimuksen mukaan kiinnostavammiksi kuin Etelä-Karjala.

3.2 Ulkomailta rekrytointi

Ulkomailta rekrytointi ja ulkomaalaisperäisen työvoiman lisääntyminen näkyy sosiaali- ja terveysalalla sekä Etelä-Karjalassa että muualla Suomessa päivittäin. Tämän vuoksi opinnäytetyössä on haluttu nostaa rekrytointi ulkomailta, ulkomaalaisperäistä terveydenhuoltohenkilöstöä koskeva lainsäädäntö sekä palkkaamiseen liittyvät käytännöt omaksi luvukseksi.

Suomi on ollut tähän asti maastamuuttomaa, mutta myös Suomen työmarkkinat ovat nyt pikkuhiljaa kansainvälistymässä. Vuonna 2007 noin 3 %:ssa kaikista toimipaikoista työskenteli ulkomainen työntekijä. Maahanmuutto alkoi lisääntyä Suomessa 1990-luvulla inkerinsuomalaisten paluumuuton myötä. Yleisimmät perustelut maahanmuutolle ovat olleet 1990- ja 2000-luvuilla perheside, pakolaisuus, paluumuutto sekä muut humanitääriset syyt. Työnteon vuoksi Suomeen muuttaminen on ollut harvinaisempaa. Eniten työvoiman maahanmuuttoa on tapahtunut Venäjältä ja Virosta. Suomessa käy lisääntyvästi työvoimaa määräaikaissäissä ja tilapäisissä töissä ulkomailta. (Sorainen 2007, 10–14.)

Rekrytoitaessa työvoimaa ulkomailta Suomeen työnantajat hyödyntävät monia erilaisia rekrytointikanavia (Sisäasianministeriö 2008, 7). Suorat kontaktit työnantajien ja työnhakijoiden välillä ovat käytetyin rekrytointikanava, julkisia työvoimapalveluja on toistaiseksi käytetty melko vähän (Sorainen 2007, 15).

Opetushallitus päättää Suomessa tutkintojen tunnustamismenettelyllä, minkälaisen kelpoisuuden ulkomainen tutkinto antaa Suomessa. Pääsääntöisesti tunnustamismenettelyä tarvitaan silloin, kun maahan muuttanut haluaa kelpoisuuden sellaiseen valtioon tai kunnan virkaan tai toimeen, jossa vaaditaan korkea-

koulututkinto. Yksityisellä sektorilla työnantaja voi päättää ulkomaisen tutkinnon arvon. (Sorainen 2007, 15.)

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/36/EY säätelee terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammattipätevyyden tunnustamisen suoritettujen tutkintojen perusteella. Lisäksi direktiivillä säädellään vapaata liikkumista Euroopan unionin ja Euroopan talousalueilla. Yhtenäistettyyn koulutukseen pohjautuva automaattinen tunnustaminen koskee terveydenhuollon ammattihenkilöistä lääkäreitä, hammaslääkäreitä, proviisoreja, sairaanhoitajia sekä kättilöitä. Muiden ammattiryhmien kohdalla maahanmuuttajan tutkintoa verrataan vastaavaan suomalaiseen tutkintoon. Maahanmuuttajalle voidaan määrätä myös kelpoisuuskoe tai sopeutumisaika. (Sisäasianministeriö 2008, 14.)

Valvira laillistaa myös EU:n tai ETA:n ulkopuolisista maista tuleville ammatinharjoittamisluvan. Tällöin laillistus myönnetään toistaiseksi ja on aina määräaikainen, lisäksi se on usein rajattu vain tiettyyn ammattitehtävään. Maahanmuuttajan tutkintoa verrataan vastaavaan suomalaiseen tutkintoon ja sen perusteella edellytetään kuulustelun suorittamista tai täydentävää koulutusta. Riittävä kielitaito on edellytys terveydenhuollon ammattihenkilölain perusteella. EU:n tai ETA:n alueilta tulevilta maahanmuuttajilta ei voida vaatia suomen kielen taitoa rekisteröinnin yhteydessä, mutta maahanmuuttajan kielitaidon arviointi on työnantajan tehtävä. EU:n tai ETA:n ulkopuolelta maahan tulevilta Valvira vaatii kielikokeen suorittamista ennen rekisteröintiä. (Sisäasianministeriö 2008, 14–15.)

Suomalaisista työkäisistä lääkäreistä ja sairaanhoitajista on ulkomailla noin viisi prosenttia. Lääkäreitä on lähinnä Ruotsissa, Yhdysvalloissa, Saksassa ja Isossa-Britanniassa, sairaanhoitajia puolestaan lähinnä Ruotsissa, Norjassa, Isossa-Britanniassa ja Sveitsissä. Ulkomailla asuvien suomalaisten sairaanhoitajien paluumuutto on kuitenkin pikkuhiljaa lisääntymässä. (Sisäasianministeriö 2008, 17.)

4 REKRYTOINTI OSANA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA

Henkilöstöjohtamisen yksi tärkeimmistä osa-alueista on henkilöstön voimavarojen johtaminen, johon kuuluu myös rekrytointi. Tässä opinnäytetyössä on tavoitteena tuottaa rekrytointimateriaali, joka helpottaisi Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalvelujen sairaalapsykiatrian hoitohenkilöstön rekrytointia. Henkilöstöjohtaminen on organisaation esimiesten vastuulla olevaa johtamista, ja sen tärkeimpänä resurssina on henkilöstö (Salminen 2006, 14). Ihmisten johtaminen on yksi organisaation tärkeimmistä osa-alueista, ja se toimii merkittävänä kilpailutekijänä. Lisäksi hyvällä henkilöstöjohtamisella voidaan pitää huolta henkilöstön osaamisesta ja sitoutumisesta organisaatioon ja sen tavoitteisiin. (Sydänmaanlakka 2004, 183.)

Henkilöstöjohtaminen voi parhaimmillaan luoda, ylläpitää ja kehittää organisaation kilpailukykyä niin, että organisaatio säilyttää tulevaisuudessakin menestyksellisyytensä ja hyvinvointinsa tukien samalla henkilöstön jaksamista ja motivaatiota (Sydänmaanlakka 2001, 220, 225). Henkilöstöjohtamisessa johtajan tärkein tehtävä on saada organisaatio itsessään sekä sen henkilöstö toimimaan mahdollisimman tehokkaasti ja tuloksellisesti. Tärkeimpiä henkilöstöjohtamisen toimintoja ovat ohjaus, esimiestyö, henkilöstöhankinta, organisaatio- ja työsuunnittelu, kouluttaminen, kehittäminen ja arviointi, kontrolli ja viestintä sekä erilaiset palkitsemisjärjestelmät. (Heikka 2008, 72.) Opinnäytetyön lopputuloksena valmistuva rekrytointimateriaali pyrkii vastaamaan Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalvelujen sairaalapsykiatrian henkilöstöhankinnan tarpeisiin. Lisäksi rekrytointimateriaali on rakenteeltaan mahdollisimman helposti muokattavissa oleva, jotta muutosvaiheessa oleva organisaatio voi sitä tarvittaessa kehittää rekrytointitarpeittensa mukaisesti.

Henkilöstöjohtamisessa korostuvat huomion kiinnittäminen eri johtamisen järjestelmiin ja toimintastrategian korostaminen. Lisäksi henkilöstöjohtamisessa on tärkeää ennakoiva, pitkän aikavälin suunnittelu ja ajattelutapa sekä jatkuva vuorovaikutus työntekijöiden kanssa. Opinnäytetyönä valmistuva rekrytointimateriaali antaa jokaiselle Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalve-

lujen sairaalapsykiatrian henkilöstöön kuuluvalle mahdollisuuden osallistua ha-
lutessaan työorganisaation rekrytointiin. Työvoiman laatuun liittyvät tehtävät,
muun muassa henkilöstövalinta, sosiaalistaminen, kehittäminen sekä koulutus
kuuluvat osana henkilöstöjohtamiseen. Tähän sisältyvät oleellisesti myös henki-
löstön sitouttaminen ja motivointi sekä työn joustavuuteen liittyvät tekijät. (Heik-
ka 2008, 73.)

Parhaimmillaan henkilöstöjohtaminen on työnantajan ja työntekijän välisen työ-
suhteen hoitamista, jolloin siihen sisältyy myös eri resurssien hyödyntäminen
tuottavasti sekä työorganisaation että työntekijän tarpeita tyydyttäen (Heikka
2008, 72). Hyvä henkilöstöjohtaminen tuo mukanaan työn palkitsevuutta, mie-
lekkyyttä ja työssä viihtymistä. Työssä viihtymiseen vaikuttavat myös työn sisäl-
tö, vaikutusmahdollisuudet, työpaikan sosiaalinen toimivuus, ristiriidat ja niiden
hallinta sekä lähijohto. Kielteisesti työssä viihtymiseen voivat henkilöstöjohtami-
sen kannalta vaikuttaa tulosjohtaminen, työnkuvan ja suoriutumisen mittarit,
työilmapiiriä kiristävä kilpailu, lisääntyneet työmäärät ja tiukentunut työtahti.
(Ryynänen ym. 2004, 42.)

Henkilöstöjohtaminen voidaan jakaa viiteen eri osa-alueeseen asiasisältöjen
mukaisesti: henkilöstösuunnittelu ja -hankinta, palkka- ja palvelussuhdeasiat,
yhteis- ja työkykytoiminta, henkilöstön kehittäminen ja johtaminen sekä henki-
löstöpalvelut (Oulasvirta & Bränkarr 2001, 96). Viitalan (2004, 233) mukaan
henkilöstöjohtamiseen kuuluvassa henkilöstösuunnittelussa huolehditaan työ-
voiman oikeasta määrästä ja laadusta, turvataan riittävä osaaminen, ennakoii-
daan osaamisen kehittämistarvetta sekä henkilöstökustannuksia. Henkilöstö-
suunnittelu tuottaa tarvittavia tietoja rekrytoinnin, sisäisten siirtojen, henkilöstön
vähentämisen sekä uusien työntekijöiden tarpeista, työn muotoilun ja uudel-
leenorganisoinnin tarpeesta, sijais- ja varamiessuunnitelmasta, seuraajasuunni-
telmasta sekä kehittämis- ja urasuunnitelmasta. (Viitala 2004, 233–234.) Kun
henkilöstötarpeen kartoittamiseen panostetaan, myös rekrytointia voidaan suo-
rittaa paremmin ja henkilöstön tuottavuuteen pystytään panostamaan. Rekry-
tointiin panostaminen auttaa löytämään organisaatioon parhaiten sopivia työn-
tekijöitä, ja samalla myös organisaation tuottavuus kasvaa. (Nurmi 2004, 209.)

4.1 Terveysthuollon henkilöstöjohtaminen

Strategisia menestystekijöitä terveydenhuollon johtamisessa ovat henkilöstön määrä, hyvinvointi, motivaatio ja osaaminen. Näiden menestystekijöiden kehittyminen edellyttää osaamisen, tietämyksen ja henkilöstövoimavarojen hyvää johtamista. (Heikka 2008, 68.) Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveysthuollolle on tällä hetkellä tärkeää vastasyntyneen organisaation positiivisen työnantajakuvan luominen. Opinnäytetyönä valmistuva rekrytointimateriaali voi auttaa tämän uuden organisaation työnantajakuvasta ja siten myös henkilöstöjohtamisen laadusta tiedottamisessa. Heikan (2008, 68) mukaan nykypäivän terveydenhuollon johtamisen keskeisimpiä haasteita on vastata palveluiden saatavuuden turvaamiseen sekä palvelurakenteiden ja toiminnan kehittämiseen. Lisäksi osaavan sekä ammattitaitoisen hoitohenkilöstön rekrytointi ja johtaminen on tulossa entistä tärkeämmäksi suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle.

Salmisen (2006, 5) mukaan terveydenhuollon työvoimavaltaisella alalla henkilöstösuunnittelulla on suuri merkitys. Työvoiman riittävyttä tulee arvioida ja turvata esimerkiksi tuottavuutta nostamalla. Tärkeää on myös pohtia sitä, miten tulevaisuudessa saadaan turvattua sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut. Siksi onkin panostettava henkilöstön osaamisen kehittämiseen, hyvinvointiin ja yleiseen alan vetovoimaisuuteen, sillä sosiaali- ja terveysthuollon turvaaminen ja toimivuus edellyttävät riittävää, ammattitaitoista ja työssä viihtyvää henkilöstöä.

Terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä tuomalla esiin työn monipuolisuutta, haasteellisuutta sekä erilaisia työssä kehittymisen ja uralla etenemisen mahdollisuuksia. Myös työsuhteiden pysyvyys, laatu sekä kannustavuus vaikuttavat työn kiinnostavuuteen. (Heikka 2008, 14.) Opinnäytetyön selvityksen avulla selvitettiin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveysthuollon mielenterveyshuollon hoitohenkilöstön näkemyksiä siitä, mitä he haluavat rekrytointitilanteessa tuoda esille työnantajastaan. Lisäksi nähtiin tärkeäksi kysyä Saimaan ammattikorkeakoulun sairaanhoitajapiskelijoilta niitä tekijöitä, mitä he haluavat tulevasta työnantajastaan tietää.

Narinen (2000, 19) toteaa, että potilaskeskeinen hoito muuttaa terveydenhuollon johtajan valmentajaksi, joka valmentaa toisia johtajuuteen ja mahdollistaa alaisten professionaalisen kasvun. Hyvään henkilöstöjohtamiseen terveydenhuoltolalla kuuluu henkilöstön ottaminen mukaan yksikön päätöksentekoon, työvuorosunnitteluun, päivittäiseen työvoiman hankintaan, strategiseen suunnitteluun ja koulutusten sekä koulutusmäärärahojen käytön suunnitteluun. Vuoren (2005, 263) mukaan johdon tehtävänä on luoda innostavia ja toimintaa kehittäviä tavoitteita, määritellä toimintaa ohjaavia eettisiä periaatteita ja kehittää henkilöstön identiteettiä siten, että se pystyy vastaamaan erilaisiin terveydenhuoltoalan muutosvaatimuksiin.

Terveydenhuollon henkilöstöjohtamisessa tulisi kiinnittää erityistä huomiota työoloihin ja joustaviin työaikoihin. Joustavat työajat lisäävät työntekijöiden parempaa työaikojen hallintaa ja vähentäisivät työstressiin liittyviä poissaoloja. Työviihtyvyyteen vaikuttavat myös henkilöstön osaamisen, riittävyden, hyvinvoinnin ja jaksamisen edistäminen. Työsuhteen jatkuvuus ja mielekäs työympäristö ovat tärkeitä, samoin itsensä toteuttaminen, päätöksentekoon osallistuminen sekä haasteellinen työ. Lisäksi terveydenhuollon henkilöstöjohtamisessa ovat ajankohtaisia myös palkkauksen muutokset. Työntekijän palkitseminen on organisaation ja sen jäsenten välinen kaksisuuntainen prosessi, josta molemmat osapuolet hyötyvät. Parhaimmillaan palkitseminen tukee organisaation strategiaa sekä tavoitteiden saavuttamista, ja se voi vaikuttaa myös siihen, kuinka organisaatioon saadaan tulevaisuudessa rekrytoitua osaavaa henkilökuntaa. Palkitseminen vaikuttaa myös siihen, miten henkilöt motivoituvat kehittämään omaa osaamistaan. (Heikka 2008, 74–75.)

4.2 Henkilöstöstrategia

Henkilöstöstrategia on osa organisaation toimintastrategiaa ja organisaation pitkän aikavälin suunnitelma siitä, miten taataan oikeat henkilöt toteuttamaan toimintastrategiaa. Henkilöstöstrategiassa määritellään henkilöstövoimavaroja koskevat määrälliset ja rakenteelliset sekä osaamis- ja hyvinvointitavoitteet. Organisaation henkilöstöpolitiikassa määritellään käytännön toimenpiteet, vastuut ja aikataulut, ja sen osa-alueisiin kuuluvat myös rekrytointi-, kehittämis- ja palk-

kapolitiikka. (Viitala 2004, 13.) Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden uuden organisaation rekrytointistrategia ja henkilöstöstrategia olivat opinnäytetyön tekemisen hetkellä vielä valmistelujen alla, joten opinnäytetyössä on hyödynnetty Etelä-Karjalan sairaanhoitopiirin vielä voimassa olevaa henkilöstöstrategiaa.

Henkilöstöstrategia perustuu organisaation yleiseen strategiaan, ja siitä käy ilmi organisaation tavoitteita varten vaadittavat henkilöstöresurssit (Sydänmaanlakka 2001, 128). Henkilöstövoimavarojen strateginen johtaminen tuo mukanaan tietoa organisaation tulevasta henkilöstötarpeesta ja sen laadusta. Lisäksi henkilöstövoimavaroille tulee asettaa tavoitteet, kehittää henkilöstöstrategiaa tavoitteiden mukaisesti ja laatia henkilöstöpolitiikkaa henkilöstöhallinnon osa-alueille. (Kauhanen 2003, 21.)

Markkasen (1999, 40) mukaan henkilöstöstrategia luo pelisäännöt inhimillisten voimavarojen suuntaamiselle, hyödyntämiselle ja kehittämiselle. Etelä-Karjalan sairaanhoitopiirin henkilöstöstrategian (2006) tavoitteet ovat henkilöstön saataavuus ja pysyvyys, osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen sekä työhyvinvointi. Näiden saavuttamiseksi henkilöstöstrategian toimenpiteiksi on määritelty rekrytointin kehittäminen, johtamisosaamisen kehittäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Lisäksi henkilöstöstrategia sisältää työsuojelun toimintaohjelman ja tasa-arvosuunnitelman.

Salminen (2006, 16–17) toteaa, että organisaatiossa on oltava yhteinen näkemys sen nykytilasta sekä tulevaisuuden tavoitteista ja keinoista näiden tavoitteiden saavuttamiseksi henkilöstöstrategiaa laadittaessa. Lisäksi organisaation ratkaisuihin on otettava huomioon asiakaskunnan muutokset, teknologian tulevaisuuden näkymät, tuotekehitys, tuote- ja palvelumuutokset ja kasvutavoitteet.

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden on laaja ja uusi organisaatio, joten sen henkilöstöstrategiaa luotaessa on otettava huomioon entistä suurempi asiakaskunta ja myös henkilöstön suuri määrä. Salmisen (2006, 17–18) mukaan oikeanlainen henkilöstö vaikuttaa suurelta osin organisaation strategian onnistumiseen. Keskeisenä osana organisaation toimintastrategiaa on henkilöstöstrategian lisäksi henkilöstön osaamis- ja kehittämisstrategia. Henkilöstöstrategiasta

käy ilmi henkilöstön merkitys organisaatiolle yhtenä sen menestystekijöistä sekä henkilöstöhankinnan, palkitsemisen, kehittämisen ja arvioinnin suuntaviivat organisaatiossa.

Tällä hetkellä henkilöstöstrategisessa johtamisessa menestystekijöiksi ovat nousemassa henkilöstön hankinta, arviointi, palkitseminen, kehittäminen ja toimiva terveyshuolto. Henkilöstön resursseja johdettaessa tulisi tiedostaa työntekijän työuran ja elämäntilanteen vaikutukset, jotta työntekijät valitsisivat tulevaisuudessa työhön jäämisen eläköitymisen sijasta. Henkilöstöstrategian suunnittelussa on otettava huomioon työntekijöiden eri ikäryhmät niin, että heidän osaamistaan kyettäisiin hyödyntämään optimaalisesti ja jaksamista ylläpitävästi. Työtä olisi hyvä kehittää mielekkäämmäksi esimerkiksi joustavien työaikojen, työtehtävien uudelleen muotoilun ja taloudellisten palkkioiden avulla. (Vuori 2005, 365, 370.)

Etelä-Karjalan sairaanhoitopiirin henkilöstöstrategiassa on määritelty erikseen toteuttamisen ja seurannan vastualueet hallitukselle, sairaanhoitopiirin johtoryhmälle, esimiehille, henkilöstölle, yhteistoimintatahoille, henkilöstöosastolle ja työterveyshuollolle. Hallituksen, sairaanhoitopiirin ja esimiesten vastuulla on toteuttaa ja luoda edellytyksiä, joilla henkilöstöstrategiaa voidaan toteuttaa. Esimiesten tulee huolehtia siitä, että työpaikan perustehtävä on selkeä ja kaikilla tiedossa, tasa-arvoa noudatetaan, hyvinvointia ja työsuojelua edistetään, toimitaan yhteistoiminnallisesti. (Etelä-Karjalan sairaanhoitopiirin henkilöstöstrategia 2006.)

4.3 Perehdytys rekrytinnin markkinointikeinona

Hyvän perehdyttämisen on ajateltu tässä opinnäytetyössä olevan paitsi tärkeä työhyvinvointia lisäävä tekijä myös rekrytinnin markkinointivaltti. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joilla työntekijää yritetään auttaa sopeutumaan mahdollisimman nopeasti osaksi organisaatiota, työyhteisöä ja sidosryhmiään. Perehdyttämisen tavoitteena on myös auttaa uutta työntekijää oppimaan omat työtehtävänsä mahdollisimman nopeasti. Perehdyttäminen on aina tarpeellinen toimi uutta henkilöstöä rekrytoitaessa, mutta myös silloin, kun pidem-

pään työstä pois ollut työntekijä palaa takaisin työhönsä. (Österberg 2005, 90–91.)

Onnistuneen perehdyttämisen avulla työntekijä saadaan tuntemaan itsensä tervetulleeksi, mikä vaikuttaa keskeisesti uuden työntekijän työssä viihtymiseen. Perehdyttäminen auttaa uutta työntekijää luomaan hyvät ja luontevat suhteet uusiin työtovereihinsa. (Juuti & Vuorela 2002, 49–50.) Perehdyttäminen siis lisää usein uuden työntekijän myönteistä asennetta ja tukee näin sitoutumista organisaatioon ja työhön (Viitala 2004, 261).

Perehdyttämisen laajuus on yhteydessä työntekijän tulevan työn laatuun ja työsuhteen keston. Lyhyeksikin aikaa palkatun työntekijän perehdytyksen tulee pitää vähintään sisällään työn kannalta kaikkein oleellisin tieto. Toisaalta myös esimerkiksi uuden työntekijän työkokemus määrittelee osaltaan perehdytyksen laajuutta, usein kokeneempi työntekijä on tottunut työskentelemään erilaisissa työtehtävissä ja työyhteisöissä. (Österberg 2005, 92.)

Organisaation työnantajamielikuvan parantamiseksi ja ylläpitämiseksi on tärkeää huolehtia kaikkien rekrytoitavien huolellisesta, tarpeenmukaisesta perehdytyksestä. Työvoimapula on jo nyt arkipäivää terveydenhuoltoalalla, joten positii-visen työnantajamielikuvan luomiseen on käytettävä kaikki mahdolliset keinot. Yksi näistä keinoista on hyvin ja huolellisesti hoidettu perehdyttäminen. (Österberg 2005, 92–93.) Viitalan (2004, 261) mukaan ensimmäinen työpäivä uudessa työpaikassa on tavallisesti mieleenpainuva kokemus. Erityisen hyvin se jää työntekijän mieleen, jos hänet on otettu välinpitämättömästi vastaan.

Organisaatiossa tulee pohtia ja suunnitella perusteellisesti organisaation perehdytysohjelma, joka toimii työkaluna kaikille perehdytykseen osallistuville. Usein organisaatiossa henkilöstöasiantuntija on organisaation yleisesittelyn antava taho. Henkilöstöasiantuntija auttaa uutta työntekijää hahmottamaan organisaation kokonaisuutta. Työtehtävään ja sen asettamiin vaatimuksiin ja tavoitteisiin perehdyttää tavallisesti uuden työntekijän uusi esimies. Perehdyttämisohjelma toimii perehdyttäjän muistilistana ja takaa yhtenevän tiedon organisaatiosta pe-

rehdyttäjistä riippumatta. Perehdyttäjän tulee toimia uuden työntekijän tukihenkilönä ja porttina työyhteisöön. (Österberg 2005, 93.)

Usein perehdyttämisessä panostetaan siihen, että uudelle työntekijälle jaetaan mahdollisimman paljon tietoa mahdollisimman nopeasti. Valitettavan usein unohtuu se, että uuden tiedon omaksumisen kyky on rajallinen. Tämän vuoksi perehdytykseen tulee käyttää useita päiviä ja runsaasti aikaa. (Österberg 2005, 93–97.)

4.4 Onnistunut rekrytointi osa työhyvinvointia

Työhyvinvoinnin merkitystä osana rekrytointia haluttiin tuoda myös esiin opinäytetyössä, sillä työyhteisön merkityksestä osana työhyvinvointia on jokaisella varmasti kokemusta. Työhyvinvointi ja sen edistäminen opinäytetyön näkökulmasta liittyy opinäytetyötä myös tiiviimmin osaksi terveyden edistämisen koulutuksesta saatuihin tietoihin. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tavallisesti ihmisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen voimien tilaa. Hyvin voiva työyhteisö pystyy vastaamaan organisaation tavoitteisiin ja tarpeisiin ja on näin ollen organisaation menestyksen ja toiminnan sujuvuuden avaintekijänä. (Österberg 2005, 144.) Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa myös työyhteisön toimivuutta ja viretilaa tai työyhteisön jäsenten yksilöllistä hyvinvointia eli työntekijän henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa (Surakka 2009).

Työhyvinvoinnin rakentumista voidaan määritellä Maslow:n tarvehierarkiaan perustuen. Tällöin työhyvinvoinnin perustana, ensimmäisenä askeleena on työntekijän fyysinen hyvinvointi, esimerkiksi terveydentila ja fyysinen jaksaminen työssä. Maslow:n malliin pohjautuen seuraavalla askelmalla on työyhteisön sosiaalinen hyvinvointi, joka sisältää esimerkiksi suhteet kollegoihin ja esimieheen. Mallin ylimmällä tasolla on työntekijän psyykkinen hyvinvointi, johon vaikuttavat työn sisältö, kehittymismahdollisuudet, itsensä toteuttamisen tarpeiden toteutuminen ja arvostuksen tunne. (Ojala & Ahonen 2003, 19–21.)

Kaivolan & Launilan (2007, 127–133) mukaan ”työhyvinvointi syntyy työstä ja sen seurauksista”. Toisin sanoen kaikki, mikä liittyy työhön, vaikuttaa myös työ-

hyvinvointiin. Työ, johtaminen, työyhteisö ja organisaatio ovat työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Hyvinvointia edistää, kun työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kokonaisuuden eri osat sopivat toisiinsa ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Työhyvinvoinnin edistäminen on siis koko työelämän kokonaisvaltaista kehittämistä. Työhyvinvointi ei tule työyhteisöön itsestään teatterimatkojen tai liikunnan myötä, eikä se ole absoluuttinen onnen ja hyvinvoinnin tila. Työhyvinvoinnin lähtökohtana ovat yksilön inhimilliset piirteet, toisen ihmisen kunnioittaminen ja aito kuuleminen.

Yhteisöllisyys on viime vuosien aikana nostettu työelämää käsittelevään keskusteluun mukaan. Valitettavasti yhteisöllisyyden on annettu ymmärtää olevan jonkinlaista päämäärätöntä vellomista, jossa strukturia ja vastuuta ei ole ja keskitytään vain yhdessä oloon. Toimivassa ja hyvinvoivassa työyhteisössä niin sanottu me-henki ja yhteenkuuluvuuden tunne on keskeinen tekijä. Yhteisöllisyys työyhteisöissä tukee jäsentensä terveyttä, hyvinvointia, oppimista sekä tuloksellisuutta. (Kaivola & Launila 2007, 77–79.) Voidaan siis todeta, että työyhteisö ja sen sisäiset vuorovaikutussuhteet ovat erittäin tärkeitä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen näkökulmasta. Tästä johtuen on oleellista se, että rekrytoitaessa ja valitessa uutta henkilöstöä työyhteisöön huomioidaan työnhakijan ominaisuuksia myös työyhteisöön soveltuvuutta ajatellen. Markkasen (1999) mukaan luonnollisesti ensisijainen tarkastelun kohde on itse työtehtävä, johon haetaan uutta työntekijää. Markkanen määrittelee toiseksi tärkeäksi asiaksi henkilövalinnoissa hakijan persoonalliset ominaisuudet. Jos hakijan persoonalliset piirteet viittaavat siihen, että hän ei sovellu työyhteisöön, johon ollaan henkilöä hakemassa, on rekrytoijan syytä pysähtyä pohtimaan tilannetta ja sen hyviä sekä huonoja puolia. (Markkanen 1999, 17–23.)

Simola & Kinnunen (2005), Kaivola & Launila (2007) sekä Markkanen (1999) toteavat siis teoksissaan rekrytoinnin ja työyhteisön rakenteen olevan tärkeä osa työhyvinvointia. Näin ollen rekrytoitaessa tulee kiinnittää huomiota hakijan ominaisuuksiin ja työyhteisöön soveltuvuuteen.

5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa rekryointimateriaali Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapalveluja varten. Opinnäytetyönä valmistuneen rekryointimateriaalin tavoitteena oli kehittää mielenterveyspalveluiden rekryointia ja luoda välineitä henkilöstöjohtamisen avuksi. Rekryointimateriaalin tulee olla mahdollisimman helposti hyödynnettävissä erilaisissa rekryointitilanteissa. Rekryointimateriaalin tavoitteena oli, että rekryointitilaisuuden voi pitää niin esimiesasemassa oleva kuin ns. rivityöntekijäkin ja informaatio on aina yhtenevää.

Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää haastattelujen avulla, millainen rekryointimateriaali palvelee parhaiten rekryointitilaisuuksissa sairaanhoitajaopiskelijoiden sekä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatrian hoitotyöntekijöiden näkökulmasta. Tämän selvityksen tuottaman aineiston pohjalta koottiin rekryointimateriaalin runko.

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat rekryointi, rekryointiprosessi, henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi.

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tämän opinnäytetyön kokonaisuuden taustalla on Tampereen yliopiston rekrytointiprosessi mukailtuna, ja opinnäytetyönä toteutettu rekrytointimateriaali on puolestaan koottu tuotekehitystoiminnan prosessia noudattaen. Tuotekehitystoiminnan kuvataan olevan prosessi, jonka tavoitteena on tuottaa uusi tuote tai parannella jo olemassa olevaa tuotetta. Prosessin lopputulosta kutsutaan tuotteeksi tai nykypäivänä yhä useammin myös innovaatioksi. (Hietikko 2008, 15.) Tuotekehitystoiminnan prosessi on valittu rekrytointimateriaalin valmistamista ohjaavaksi teoriaksi, sillä opinnäytetyön tuloksena syntyy tuote, rekrytointimateriaali Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden sairaalapsykiatrian käyttöön.

Opinnäytetyölle haettiin tutkimussuunnitelman jälkeen tutkimusluvut sairaanhoitajaopiskelijoiden haastattelua varten Saimaan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden koulutusalaohjelmasta ja sairaalapsykiatrian henkilökunnan haastattelua varten Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden sairaalapsykiatrian ylilääkäriltä. Lisäksi tehtiin yhteistyösopimus Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden sekä Saimaan ammattikorkeakoulun välillä opinnäytetyön tekemisestä.

Tuotekehitystoiminnan prosessi jakautuu neljään eri vaiheeseen, jotka on kuvattu opinnäytetyöprosessin rinnalla kuvassa 2. Nämä vaiheet ovat mahdollisuuden havaitseminen, mahdollisuuden ymmärtäminen, mahdollisuuden käsitteellistäminen ja mahdollisuuden toteuttaminen (Cagan & Vogel 2003, 170). Tuotekehitystyötä tehtäessä esimerkiksi yritystoimintana, prosessin ensimmäisessä vaiheessa eli mahdollisuuksien havaitsemisessa käytetään tuotekehitystoiminnan apuna sosiaalisia, taloudellisia ja teknisiä tekijöitä, niin sanottuja STT-tekijöitä. Tuotekehitysprosessin toisena vaiheena on mahdollisuuksien ymmärtäminen, jonka aikana pyritään selvittämään tuotteen käyttäjien tarpeita ja toiveita. Prosessin kolmannessa vaiheessa keskitytään tuotteen käsitteellistämiseen, jonka aikana luodaan tuotteen prototyyppi ja määritellään tuotteen markkinat. Kolmen aikaisemman prosessin tuloksena siirrytään prosessin neljanteen

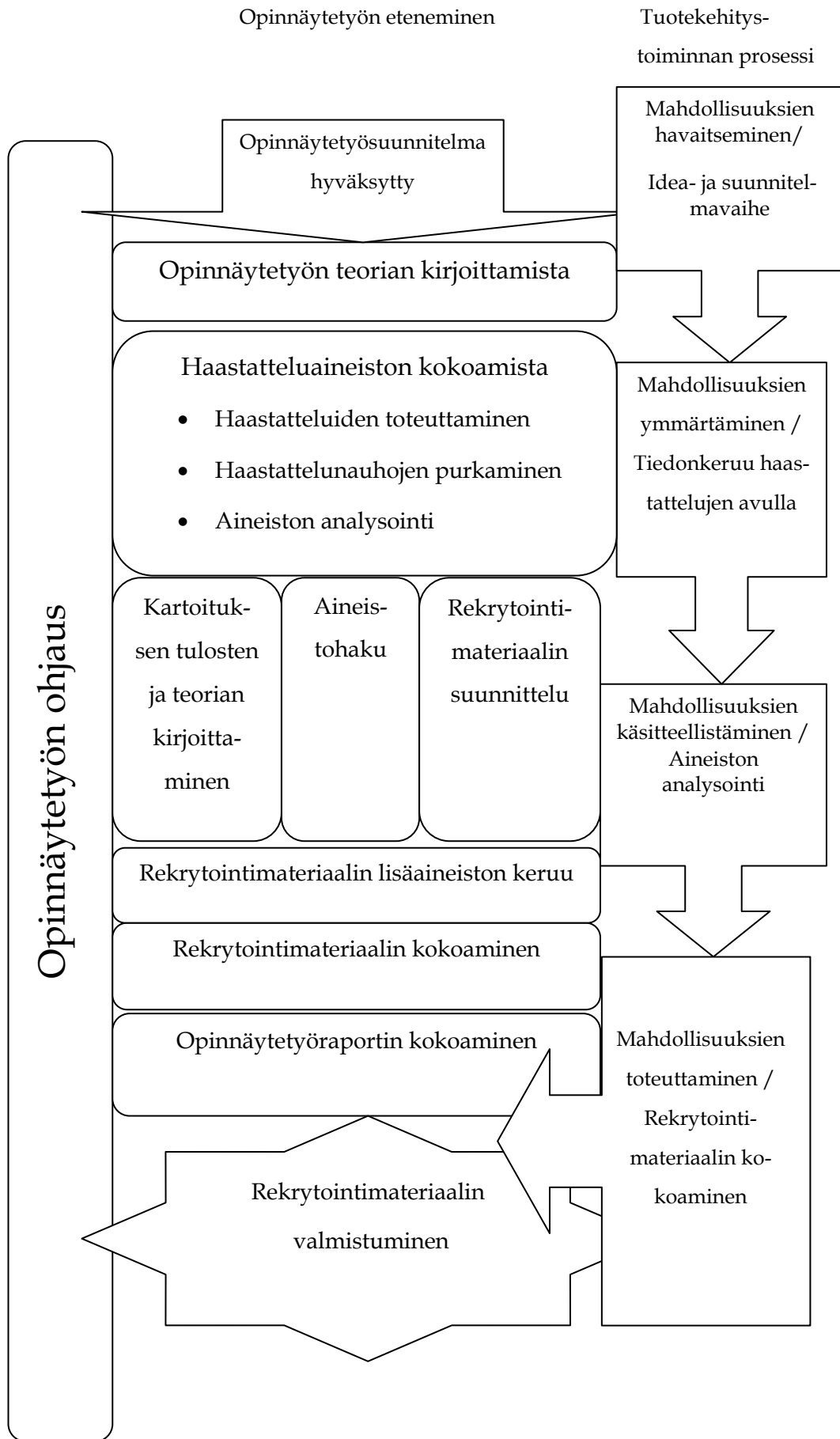
vaiheeseen, jossa toteutetaan kehitystyön tulos. (Cagan & Vogel 2003, 170–171, 191.)

Tässä opinnäytetyössä mallin ensimmäinen vaihe eli mahdollisuuksien havaitseminen on toteutunut prosessissa jo opinnäytetyön idea- sekä opinnäytetyösuunnitelmavaiheessa, jossa on etsitty tietoa työmarkkinatilanteesta Suomessa ja toisaalta hyödynnetty omakohtaista kokemusta ja tietoa työntekijätilanteesta mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatriassa.

Tuotekehitysprosessin toinen vaihe toteutettiin opinnäytetyössä vaiheessa, jossa selvitettiin haastattelujen avulla, millainen rekrytointimateriaali olisi tarkoituksenmukainen sekä sairaanhoitajaopiskelijoiden että henkilökunnan näkökulmista. Syksyn 2009 aikana kerättiin aineistoa rekrytointimateriaalia varten haastatteleamalla sekä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatrian henkilöstöä että Saimaan ammattikorkeakoulun sairaanhoidon opiskelijoita.

Tuotekehitystoiminnan kolmas vaihe toteutettiin opinnäytetyössä haastatteluaineiston analysointivaiheessa. Aineiston keräämisen jälkeen haastattelunauhat purettiin, ja aineisto analysoitiin. Aineiston analysoinnin jälkeen tulokset raportoitiin ja täydennettiin opinnäytetyön teoriaa. Opinnäytetyön teorian täydentämisen kanssa samanaikaisesti aloitettiin tulosten pohjalta rekrytointimateriaalin suunnittelu.

Prosessin neljäs vaihe toteutettiin selvityksestä saadun tiedon avulla rekrytointimateriaalia valmiiksi koottaessa. Rekrytointimateriaali suunniteltiin ja koottiin selvityksen tulosten perusteella. Rekrytointimateriaalin rungon suunnittelun jälkeen aloitettiin rekrytointimateriaalin tiedonkeruu ja kokoaminen. Rekrytointimateriaalin valmistuttua opinnäytetyöraportti koottiin valmiiksi. Koko prosessin ajan sen rinnalla kulkee tiivis yhteistyö opinnäytetyön ohjaavan opettajan sekä työelämän ohjaajan kanssa.



Kuva 2 Opinnäytetyön eteneminen tuotekehitystoiminnan prosessina

6.1 Rekrytointimateriaalin sisällön selvitys

Tässä opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmänä käytettiin ryhmähaastattelua, jossa käytettiin teemakysymyksiä (liite 1 ja liite 2). Ryhmähaastatteluja päädyttiin käyttämään aineistonkeruumenetelmänä, koska ryhmähaastattelu on Pötsösen & Välimaan (1998, 3) mukaan nopea, paljon informaatiota antava ja kohtuullinen kustannuksiltaan. Haastattelija voi myös tarkentaa tai selventää mahdollisia ongelmakohtia kysymyksissä, joita haastateltavat eivät ymmärrä. Suuria resursseja ei vaadita, ja otoskokoa voidaan tarvittaessa suurentaa ilman merkittäviä aika- tai rahakustannuksia.

Opinnäytetyön selvityksen kohderyhmäksi valittiin Saimaan ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijat, jotka ovat suorittaneet mielenterveystyön käytännön harjoittelun sekä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatrian hoitohenkilökunnan.

Tiedonkeruumenetelmänä haastattelun suurin etu on sen joustavuus aineistoa kerättäessä. Aineistonkeruuta voidaan joustavasti säädellä tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Myös haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista säädellä ja vastausten tulkinnassa on enemmän mahdollisuuksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 193–194.) Ryhmähaastattelua voidaan hyödyntää, kun ollaan kiinnostuneita haastateltavien mielipiteistä tai kulttuurisista jäsennyksistä (Pötsönen & Välimaa 1998, 2).

Saimaan ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoiden ryhmähaastatteluihin tiedonantajat valikoituivat vapaaehtoisuuden perusteella. Kriteerinä tiedonantajille oli, että sairaanhoitajaopintojen mielenterveystyön käytännönjakso oli suoritettu. Tämä kriteeri oli asetettu siksi, että sairaanhoidonopiskelijat pystyivät kokemuksensa perusteella vastaamaan ryhmähaastattelun teemoihin. Ryhmäkoko oli 4–7 opiskelijaa, ja haastatteluja tehtiin kolme.

Tietoa kriteerit täyttävistä sairaanhoitajaopiskelijaryhmistä haettiin elokuussa 2009 sähköpostitse Saimaan ammattikorkeakoulun koulutuspäälliköltä. Hänen kauttaan saatiin yhteys erään sairaanhoitajaopiskelijaryhmän tutoropettajaan,

joka ilmoitti oman ryhmänsä mielenterveystyöhön suuntautuvien sairaanhoitajien olevan vapaaehtoisia haastatteluun. Vastaajia ryhmästä tuli yhteensä seitsemän. Toisen ryhmähaastatteluun osallistuneet sairaanhoitajaopiskelijat saatiin tavoitettua osastollamme harjoittelussa olleen tutun sairaanhoitajaopiskelijan kautta. Häntä pyydettiin tiedottamaan opinnäytetyöstä ja ryhmähaastattelusta eteenpäin, ja näin saatiin koottua neljän vapaaehtoisen ryhmä. Tässä vaiheessa tieto ryhmähaastatteluista oli jo kiirinyt sairaanhoitajaopiskelijoiden keskuudessa eteenpäin, ja kolmas ryhmä saatiin koottua aikuisopiskelijoista, jotka valmistuvat sekä sairaan- että terveydenhoitajiksi. Tästä ryhmästä vapaaehtoisia ryhmähaastatteluun osallistui neljä.

Kaikille sairaanhoidonopiskelijoille lähetettiin ryhmähaastattelun saate (liite 3) sähköpostitse ennen sovittua haastatteluajankohtaa, jotta heillä olisi riittävästi aikaa tutustua ryhmähaastattelun tarkoitukseen. Ennen jokaista haastattelua varmistettiin, että sairaanhoidonopiskelijat olivat saaneet saatteen, ja annettiin mahdollisuus kysyä tarkennuksia ryhmähaastattelun tarkoituksesta ja muista siihen liittyvistä kysymyksistä. Sairanhoidonopiskelijoilla oli myös mahdollisuus tutustua opinnäytetyön suunnitelmaan ennen varsinaisen ryhmähaastattelun alkua.

Yksi tutkimusaineiston keräämisen keino on täsmäryhmähaastattelu. Täsmäryhmähaastattelu on tilanne, jossa ryhmähaastatteluun kutsutaan 6–8 henkilöä asiantuntemuksensa perusteella ja on odotettavissa, että valituilla on vaikutusta tutkimuksessa tarkasteltavaan asiaan ja kyky saada aikaan muutoksia. Täsmäryhmähaastattelussa on asetettu tavoite, esimerkiksi tarpeiden ja asenteiden paljastaminen tai toiminnan kehittäminen. (Vilkkä 2007, 102.)

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielen- ja mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatrian hoitohenkilökunnalle tehtiin ryhmähaastatteluja täsmäryhmähaastatteluina. Täsmäryhmähaastatteluun kutsuttiin osastonhoitajat, kehittämishoitajat ja opiskelijavastaavat. Lisäksi muulle henkilökunnalle lähetettiin yleinen kutsu (liite 4), jossa tarjottiin mahdollisuutta osallistua ryhmähaastatteluun. Tiedonantajat valikoituivat haastatteluihin vapaaehtoisuuden perusteella. Ryhmäkooksi määri-

teltiin täsmäryhmähaastatteluissa 3–8 henkilöä. Tavoitteena oli tehdä henkilökunnalle vähintään kolme ryhmähaastattelua.

Haastattelukutsu (liite 5) täsmäryhmähaastatteluun lähetettiin sähköpostitse kuudelle osastonhoitajalle, kuudelle kehittämishoitajalle sekä 12 opiskelijavas-
taavalle sairaalapsykiatriassa. Yhteensä täsmäryhmähaastattelukutsuja lähetettiin 24 kappaletta. Ensimmäisessä täsmäryhmähaastattelukutsussa tarjottiin haastateltaville haastattelu-aikaa kaksi viikkoa kutsun lähettämispäivästä. Kaikille kutsutuille tarjottu aika ei kuitenkaan sopinut, joten yhteistä aikaa haastattelusta kiinnostuneiden kanssa etsittiin sähköpostikirjeenvaihdon avulla. Täsmäryhmähaastatteluja toteutui kaksi, joista ensimmäisessä haastatteluryhmässä oli neljä henkilöä ja toisessa haastatteluryhmässä oli kolme henkilöä. Osa haastatteluun ilmoittautuneista perui osallistumisensa täsmäryhmähaastatteluun haastattelupäivänä.

Koko henkilökunnalle lähetettiin osastojen ilmoitustauluille avoin kutsu osallistua haastatteluun. Kutsussa pyydettiin ilmoittautumaan haastatteluun sähköpostitse viikon sisällä kutsun lähettamisestä. Kutsussa kerrottiin, että haastattelu-aika sovitaan yhdessä ilmoittautuneiden kanssa. Haastatteluun ei ilmoittautunut ketään pyydettyinä ajankohtana. Osastoilla työskentelee yhteensä hieman yli 100 hoitohenkilökuntaan kuuluvaa henkilöä.

Haastattelun haittapuolia on se, että se vaatii aikaa, huolellista suunnittelua sekä kouluttautumista haastattelijan rooliin ja tehtäviin. Haastatteluun voi myös sisältyä monia virhelähteitä, jotka aiheutuvat niin haastattelijasta kuin haastateltavasta sekä itse haastattelutilanteesta. (Hirsjärvi ym. 2004, 195.) Ryhmähaastattelussa yksilöllisyys voi kadota, ja vähemmistön mielipiteet, näkökulmat ja ajatukset voivat jäädä vähemmälle huomiolle. Lisäksi ryhmän jäsenet vaikuttavat toisiinsa ja saattavat kontrolloida toisiaan. Keskustelun aikana osallistujien mielipiteet saattavat muuttua toisten vaikutuksesta. Myös haastattelijan reaktiot voivat vaikuttaa siihen, mistä ja miten keskustellaan, ja osallistujat voivat antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. (Pötsönen & Välimaa 1998, 4.)

Ryhmähaastattelussa ei voida taata osallistujille täydellistä tietosuojaa, sillä vaihteluvelvollisuus koskee pääasiassa tutkijoita. Ryhmätilanteessa voidaan kuitenkin muistuttaa osallistujia siitä, että pysyisivät vaihteluvelvollisena ryhmätilanteessa saamastaan informaatiosta. Haastattelijan on pidettävä huolta siitä, että tutkimus ei millään tavoin vahingoita osallistujia ja tarvittaessa johdateltava keskustelua arkaluonteisista asioista yleisluontoiseen keskusteluun. Haastattelijalla vaikuttaa myös siihen, miten paljon osallistujat dominoivat toisia osallistujia, keskustelua tai peittävät toisten keskusteluyrityksiä. Ryhmät ovat myös aina erilaisia, ja aineistoa tulisikin kerätä erilaisilta ryhmiltä ryhmien välisen vaihtelun tasoittamiseksi. (Pötsönen & Välimaa 1998, 4.)

Taulukkoon 1 on koostettu opinnäytetyössä toteutuneet haastattelut haastatteluryhmittäin. Kaikki ryhmähaastattelut toteutettiin teemojen avulla.

Taulukko 1 Kooste haastatteluista

Osallistajat	Haastattelumuoto	Ryhmän koko/ hlöä	Haastattelun kesto/ min
Sairaanhoitajaopiskelijat	ryhmähaastattelu	4	13
Sairaanhoitajaopiskelijat	ryhmähaastattelu	4	16
Sairaanhoitajaopiskelijat	ryhmähaastattelu	7	47
Sairaalapsykiatrian hoitohenkilökunta	Täsmäryhmähaastattelu	3	13
Sairaalapsykiatrian hoitohenkilökunta	Täsmäryhmähaastattelu	4	24

Taulukosta 1 näkyy, että tässä opinnäytetyössä ryhmähaastatteluja toteutettiin yhteensä viisi. Työntekijöiden ryhmähaastatteluja toteutettiin kaksi ja opiskelijoiden ryhmähaastatteluja kolme. Ryhmähaastattelut nauhoitettiin, ja ryhmien toimintaa havainnointiin haastattelutilanteen aikana. Aikaa ryhmähaastatteluihin varattiin 1–2 tuntia ryhmää kohden. Työntekijöiden haastattelut kestivät 13 minuuttia ja 24 minuuttia. Sairaanhoitajaopiskelijoiden ryhmähaastattelut kestivät 13 minuuttia, 16 minuuttia ja 47 minuuttia.

6.2 Haastatteluaineiston analysointi

Ryhmähaastattelun analysointiin vaikuttavat tutkimuksen tarkoitus, aikataulu ja resurssit. Ryhmähaastattelujen tallentamiseen suositellaan käytettävän useita tapoja samanaikaisesti, sillä pelkästä nauhoituksesta on vaikea eritellä puhujia suuren ryhmän olleessa kyseessä. Suositeltavaa on käyttää myös kirjaajaa, joka tekee muistiinpanoja haastattelun kulusta sen aikana. (Pötsönen & Välimaa 1998, 9–10.)

Äänitetyt haastattelut voidaan purkaa sanatarkoiksi teksteiksi. Lisäksi käytetään kirjaajan muistiinpanoja haastattelumateriaalin tueksi ja täydentäväksi materiaaliksi. Tätä menetelmää voidaan käyttää resurssien ollessa riittävät ja jos eri ryhmiä vertaillaan toisiinsa. (Pötsönen & Välimaa 1998, 10.) Haastatteluista saatava aineisto on sekä konteksti- että tilannesidonnaista, ja haastatteluun osallistuvat saattavat puhua haastattelutilanteessa toisin kuin jossain muussa tilanteessa. Tämä on otettava huomioon tuloksia tulkittaessa. (Hirsjärvi ym. 2004, 196.)

Tässä opinnäytetyössä aineiston analysoinnissa käytettiin menetelmänä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineisto analysoitiin purkamalla äänitteet sanatarkasti ja kirjaajan muistiinpanot kirjoitettiin puhtaaksi. Sairaanhoidajaopiskelijoiden ryhmähaastattelujen aukipurettua tekstiä tuli yhteensä 25 sivua. Työntekijöiden täsmäryhmähaastatteluista aukipurettua tekstiä tuli yhteensä 14 sivua.

Tämän jälkeen aineisto pelkistettiin karsimalla siitä opinnäytetyön tavoitteiden kannalta epäolennainen informaatio. Karsimista ohjasivat tämän opinnäytetyön tavoitteet ja tehtävät. Tämän jälkeen aineisto ryhmiteltiin aineistosta esiin nousevien käsitteiden mukaisesti. Aineistoa käsitteellistettiin niin pitkälle kuin se oli aineiston sisällön kannalta mielekästä ja mahdollista. Samansisältöiset käsitteet yhdistettiin toisiinsa, ja niistä muodostettiin aineistolle alakäsitteitä, joille annettiin nimi. Aineiston alakäsitteistä muodostettiin käsityhmää kuvaava yläkäsite. Yläkäsitteitä hyödynnettiin rekryointimateriaalin kokoamisessa. Yläkäsitteistä muodostettiin vielä kokoava käsite, joka vastaa opinnäytetyötehtävään. Aineis-

ton analysoinnin vaiheet on esitelty tarkemmin taulukoina opinnäytetyön luvussa seitsemän.

Ryhmähaastattelujen aineiston analyysi edellyttää usein myös jonkinasteista ryhmätilanteen analyysia, jossa on pohdittava ryhmän sisäistä yhtenäisyyttä ja sitä, muuttuivatko osallistujien mielipiteet haastattelun aikana tai sen jälkeen (Pötsönen & Välimaa 1998, 13). Tässä opinnäytetyössä kaikissa haastattelutilanteissa toinen opinnäytetyön tekijöistä haastatteli ja toinen toimi havainnoijana sekä kirjasi ryhmään liittyviä ilmiöitä. Muistiinpanot ryhmistä kirjoitettiin puhtaaksi, ja havainnoista koottiin yhteenveto. Haastattelijan ja havainnoijan roolit pysyvät samoina haastattelukerroista toiseen.

Tässä opinnäytetyössä toteutetut työntekijöiden ryhmähaastattelut olivat sujuvasti eteneviä, koska ryhmän jäsenet olivat tottuneet keskustelemaan ja työskentelemään keskenään. Ryhmähaastatteluissa ryhmän jäsenet pohtivat rekrytointimateriaalin sisältöä ja rakennetta annettujen teemojen pohjalta. Haastatteluryhmät olivat luonteeltaan keskustelevia ja pohtivia. Haastatteliija toimi ryhmän puheenjohtajana ja ohjasi keskustelua eteenpäin tarvittaessa, kuitenkin ohjaamatta keskustelun sisältöä. Työntekijät pohtivat pääsääntöisesti rekrytointimateriaalin sisältöä rekrytoimisen näkökulmasta, pohdinnassa jäi vähemmälle lyhyiden sijaisuuksien rekrytointi. Rekrytointimateriaalin käytettävyyttä pohdittiin sekä etupainotteisen, opiskelijoille suunnatun rekrytoinnin että ulkoisen rekrytoinnin näkökulmista.

Opiskelijahaastatteluryhmät koostuivat saman vuosikurssin opiskelijoista, jolloin opiskelijat tunsivat toisensa. Opiskelijaryhmät olivat hyvin erilaisia keskenään. Osassa ryhmistä teemoja käsiteltiin keskustelevasti ja pohdiskelevasti, osassa ryhmistä haastattelu toteutui vuorovastauksina, joissa jokainen ryhmän jäsen vastasi vuorollaan esitettyyn teemaan. Keskustelevimmissa ryhmissä erottui selkeästi muutamia johtavampia henkilöitä, jotka saattoivat vaikuttaa siihen, että kaikki ryhmäläiset eivät tuoneet kaikkia näkemyksiään ja ajatuksiaan esiin ryhmähaastattelutilanteessa. Ne opiskelijat, joilla ei ollut kokemuksia sairaalapsykiatriasta, eivät pääsääntöisesti kommentoineet sairaalapsykiatriaa koskevia kysymyksiä lainkaan.

6.3 Rekrytointimateriaalin lisäaineisto

Rekrytointimateriaalin suunnittelun alkuvaiheessa tutustuttiin eri sairaanhoitopiirien Internet-sivustoihin, jotta saataisiin tietoa siitä, millä tavoin sairaanhoitopiirit markkinoivat itseään työnantajina. Sivustoista tarkasteltiin niiden luettavuutta, houkuttelevuutta ja yleisilmettä. Rekrytointiesitteitä kerättiin erilaisten rekrytointitilaisuuksien yhteydessä.

Rekrytointimateriaalia suunniteltaessa osallistuttiin rekrytointia käsitteleviin koulutuksiin ja tapahtumiin asiantuntijuuden lisäämiseksi. Keskeisenä asiantuntijuutta lisäävänä koulutuksena oli Terveystieteiden rekrytointipäivät -koulutus, joka oli 11.–12.2.2009 Helsingissä. Tässä koulutuksessa käsiteltiin rekrytointin nykytilaa, sen tulevaisuuden haasteita sekä erilaisia rekrytointivaltteja sairaanhoitopiireissä ja terveydenhuoltoalan yrityksissä. Koulutuksessa tutustuttiin myös rekrytointiin liittyvään juridiikkaan ja työlainsäädäntöön.

Lisäksi ideoita rekrytointimateriaalin suunnitteluun ja toteutukseen haettiin Duuniin.net rekrytointimessuilta Helsingistä 27.2.2010. Rekrytointimessut oli järjestetty pääkaupunkiseudun ammattikorkeakoulujen organisoimana, ja työnantajien edustajia oli monelta eri alalta. Opinnäytetyön rekrytointimateriaalia varten tutustuttiin erityisesti terveys- ja sosiaalialan työnantajien esityksiin ja esitteisiin. Tietoa saatiin myös havainnoimalla rekrytointitapoja ja työnhakijan huomioon ottamista rekrytointitilanteessa. Rekrytointimateriaalin esitteen kehittämistä varten vertailtiin eri työnantajien tuottamien esitteiden ulkoasua ja sisältöä.

Rekrytointimateriaalin suunnittelun jälkeen aloitettiin tiedonkeruu rekrytointimateriaalin sisältöä varten. Opinnäytetyön kartoituksen haastatteluaineisto toimi osittain rekrytointimateriaalin sisältönä, mutta myös organisaation tuottamaa tietoa tarvittiin runsaasti. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden sairaalapsykiatrian mielenterveyspalveluiden osastonhoitajat päättivät osastonhoitajien kokouksessaan, että osastojen ja sairaalapsykiatrian organisaation tiedot ovat käytettävissä opinnäytetöissä. Tämän vuoksi ei tarvittu erillisiä lupia eri osastojen ja organisaation tuottamien tekstien käyttämiseen osana opinnäytetyötä ja rekrytointimateriaalia.

7 REKRYTOINTIMATERIAALIN VALMISTAMISPROSESSI

Rekrytointimateriaalin valmistamisprosessi koostuu kartoitusta varten kerätyn haastatteluaineiston analysoinnista ja rekrytointimateriaalin suunnittelusta analysoinnin tulosten perusteella. Lisäksi prosessiin kuuluu tiedonkeruu rekrytointimateriaalia varten sekä varsinainen konkreettinen rekrytointimateriaalin kokoaminen. Rekrytointimateriaali on koottu hyödyntäen opinnäytetyön tekijöiden omaa asiantuntemusta sekä teoreettista että kartoituksesta saatua tietoa.

Opinnäytetyötä suunniteltaessa haluttiin rekrytointimateriaali koota nimenomaan näyttöön perustuvasti. Rekrytointimateriaali on mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatrian tuote, minkä vuoksi sitä ei liitetä tähän opinnäytetyöhön. Siksi koettiin tärkeäksi esittää rekrytointimateriaalin kokoamisprosessi hyvin tarkasti tässä opinnäytetyöraportissa.

7.1 Haastateltujen näkemyksiä

Haastatteluaineiston analysoinnin esittäminen taulukkomuodossa vaihe vaiheelta koettiin selkeimmäksi, kuvaavimmaksi ja analysoinnin sekä rekrytointimateriaalin luotettavuutta lisääväksi. Taulukossa 2 on esitetty, mitä tietoa sairaalapsykiatrian rekrytointimateriaalin tulisi sisältää sairaalapsykiatrian hoitohenkilökunnasta haastateltujen mielestä.

Taulukko 2 Rekrytointimateriaalin sisältö henkilökunnan näkemysten mukaisesti

Pelkistetyt käsitteet	Alakäsite	Yläkäsite	Kokoava käsite
<ul style="list-style-type: none"> • Yleisesittely olisi tarpeellinen, ei liian yksityiskohtaisesti • Sairaalan yleisesittely, koko, paljonko työntekijöitä • Yleisesittely on tarpeellinen • Kuvia 	Yleisesittely	Organisaation esittely	Kuvailee organisaatiota ja työskentelyä
<ul style="list-style-type: none"> • Koko talon palveluvalikko • Graafinen esitys organisaatiosta • Mihin psykiatria sijoittuu muussa organisaatiossa • Psykiatrian osuus suhteessa muuhun keskussairaalaan 	Organisaatio		
<ul style="list-style-type: none"> • Millaisia psykiatrian osastoja on • Mitä erikoisaloja on psykiatrian sisällä • Työntekijälle valikko siitä, mitä psykiatriassa on • Sairaalapsykiatria suhteessa mielenterveys- ja päihdepalveluihin • Mielenterveyspalvelujen organisaation uudistumisen tulisi näkyä 	Mielenterveyspalveluiden ja sairaalapsykiatrian organisaatio		
<ul style="list-style-type: none"> • Edut toimivat houkuttimina • Liikuntaharrastuksiin liittyvät edut • Virkistystoimintaan, asumiseen, muuttamiseen liittyvät edut • Täydennyskoulutus, työaikajouset, urakehitysmahdollisuudet • Työkierto, tulee Eksoten myötä varmaan joustavammaksi, laajemmaksi • Etuja pitäisi kehittää • Alueen esittely, kaupungin koko, lyhyet matkat joka paikkaan, Saimaa, positiivista mielikuvaa koko alueesta • Asuntojutut • Rekrytointisopimuksen sisältämät asiat • Hevin toiminta • Positiivisen mielikuvan luominen ja vahvistaminen sairaalapsykiatriasta, "mattimeikääläiselle" ja eri alojen kollegoille 	Työnantajan tarjoamat edut	Työntekijöiden edut	
<ul style="list-style-type: none"> • Työkiertoa pitäisi korostaa, on mahdollisuus kokeilla sairaalapsykiatrian eri erikoisaloja • Päivöastion linkittyminen sairaalapsykiatriaan 	Korostetaan urakehitysmahdollisuuksia		
<ul style="list-style-type: none"> • Esitellä toimintaa potilaan hoitopolun kautta • Mitä sairaalapsykiatria tarjoaa potilaalle • Perhelähtöisyys • Mahdollisuus työskennellä erikäisten asiakkaiden kanssa 	Korostetaan potilaslähtöisyyttä	Työn sisältö	
<ul style="list-style-type: none"> • Erikoistoinnit (kuntoutus, terapiat, perhetyö, lapset, nuoret) • Tarjotut palvelut, mitkä palvelut olennainen osa toimintaa • Erikoissairaanhoidotasosta hoitoa • Kotiin suuntautuva hoito • Moniammatilliset mahdollisuudet 	Korostetaan moniammatillista ja monipuolista osaamista sairaalapsykiatriassa		

Rekrytointimateriaalin sisältöä kuvaava aineisto on pelkistettyjä käsitteitä ryhmittelemällä koottu yleisesittely-, organisaatio- ja mielenterveyspalveluiden ja sairaalapsykiatrian organisaatio- alakäsitteiksi. Työnantajan tarjoamat edut ja urakehitysmahdollisuudet ovat omia alakäsitteitensä, ja lisäksi pelkistetyistä käsitteistä nousi omiksi alakäsitteikseen potilaslähtöisyyden korostaminen sekä moniammatillisen ja monipuolisen osaamisen korostaminen sairaalapsykiatriassa. Alakäsitteistä yleisesittely, organisaatio sekä mielenterveyspalveluiden ja sairaalapsykiatrian organisaatio muodostavat oman yläkäsitteensä organisaation esittely. Työnantajan tarjoamat edut ja urakehitysmahdollisuudet muodostavat oman yläkäsitteensä. Työntekijän edut ja potilaslähtöisyyden korostaminen sekä moniammatillisen ja monipuolisen osaamisen korostaminen sairaalapsykiatriassa muodostavat työn sisältö -yläkäsitteen. Yläkäsitteet muodostavat koko aineiston kokoavan käsitteen, joka on rekrytointimateriaalin sisältämä tieto.

Rekrytointimateriaalin tulee tämän haastatteluaineiston perusteella sisältää koko Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden organisaatio kaaviona. Lisäksi mielenterveyspalveluiden ja erityisesti sairaalapsykiatrian organisaatiot tulee esittää rekrytointimateriaalissa kuvina. Vastaajien mielestä työnantajan tarjoamia etuja tulee mainita rekrytointimateriaalissa. Rekrytointimateriaalissa tulee korostaa sairaalapsykiatrisen ja psykiatrisen työn potilaslähtöisyyttä sekä sairaalapsykiatrian tarjoamaa moniammatillista ja monipuolista toimintaa. Tärkeää on korostaa myös urakehitysmahdollisuuksia, joita keskussairaala tarjoaa työntekijöilleen.

Taulukossa 3 on esitetty, mitä osaamista uudelta työntekijältä odotetaan sairaalapsykiatrian hoitohenkilökunnasta haastateltujen mielestä.

Taulukko 3 Uusille työntekijöille asetetut osaamisen odotukset henkilökunnan näkemysten mukaisesti

Pelkistetyt käsitteet	Alakäsite	Yläkäsite	Kokoava käsite
<ul style="list-style-type: none"> • Perustaidot • Peruskoulutettu • Asioita voi opetella käytännössä • Ei odoteta, että on "valmis", opetetaan mieleksemme 	Ammatillinen peruskoulutus	Substanssi-osaaminen	Uudelta työntekijältä odotettu osaaminen
<ul style="list-style-type: none"> • Tulee paikalle • Oma-aloitteinen • Ihmissuhdetaitoja • Sosiaalisen vuorovaikutuksen taitoja • Alaistaidot, miten ollaan työntekijänä • Muistaa tulla töihin • Ei lähde ilmoittamatta • Vastuuntuntoisuus • Tekevät työvuoronsa • Noudattaa työsopimusta • Vuorovaikutustaidot 	Tietää kuinka työelämässä toimitaan	Työelämätaidot	
<ul style="list-style-type: none"> • Kiinnostunut työstä • Arvostaa psykiatria • Intoa ja kiinnostusta 	Arvostaa psykiatria erikoisalana	Kehittämisaosaaminen	
<ul style="list-style-type: none"> • Halukas oppimaan • Kokemus on etu • Uutta tietoa ja tietotaitoa • Erityisosaaminen on ekstraa, ei edellytys • Terapiakoulutukset • Korkea ammattitaito • Erikoisosaaminen • Vastavalmistuneella halu kehittyä ja oppia • Halu kehittää ja kehittyä, kouluttautua 	Haluaa kehittyä työntekijänä ja kehittää työtä		
<ul style="list-style-type: none"> • Tiimityön taitoja • Työyhteisötaidot, ryhmätyötaidot • Sooloura ei mahdollista sairaalapsykiatriassa • Työryhmässä työskentelytaidot • Kyky työskennellä moniammatillisessa tiimissä 	Osa työskennellä moniammatillisessa työryhmässä	Työyhteisöosaaminen	

Pelkistetyistä käsitteistä on ryhmitelty alakäsitteitä: ammatillinen peruskoulutus, tietää, kuinka työelämässä toimitaan, arvostaa psykiatria erikoisalana, haluaa kehittyä työntekijänä ja kehittää työtä sekä osaa työskennellä moniammatillisessa työryhmässä. Alakäsitteitä ryhmittelemällä muodostuivat yläkäsitteet substanssiosaaminen, työelämätaidot, kehittämisosaaminen sekä työyhteisöosaaminen. Nämä yläkäsitteet muodostavat kokoavan käsitteen "työntekijältä odotettu osaaminen". Vastaajien mukaan uudella työntekijällä odotetaan olevan ammatillinen peruskoulutus. Lisäksi tärkeäksi koetaan, että uudella työntekijällä on halua kehittää itseään, oppia uutta sekä halu kehittää työtä. Uuden työntekijän odotetaan tietävän, kuinka työelämässä toimitaan. Hänen oletetaan tuntevan työelämän pelisäännöt ja toimivan niiden mukaan. Työryhmässä työskente-

lyn taito on myös tärkeää psykiatrisessa työssä, jossa työtä tehdään työryhmänä. Tärkeä ominaisuus uudessa työntekijässä on myös arvostus ja kiinnostus psykiatrasta hoitotyötä kohtaan. Työkokemus ja erityisosaaminen koettiin vastaajien keskuudessa hyvänä lisänä, muttei edellytyksenä sairaalapsykiatriassa työskentelylle. Rekrytointimateriaaliin tulee määritellä nämä osaamisen odotukset, joita hoitohenkilökunta uusille työntekijöille asettaa. Taulukossa 4 on esitetty, missä muodossa haastateltavat toivovat rekrytointimateriaalin olevan.

Taulukko 4 Rekrytointimateriaalin muoto henkilökunnan näkemysten mukaisesti

Pelkistetyt käsitteet	Alakäsite	Yläkäsite
<ul style="list-style-type: none"> • Powerpointti on hyvä • Powerpointtiakin tarvitaan • Powerpointti esityksen ulkoasuun kiinnitettävä huomiota, silmää miellyttävä 	PowerPoint–esitys	Rekrytointimateriaalin muoto ja ulkoasu
<ul style="list-style-type: none"> • Jaettava esite • Jaettavan esitteen ei tarvitse olla laaja • Jaettavan esitteen kohderyhmä on mietittävä, opiskelijat ja ammattilaiset • Esite, yleisesitetyyppinen • Jaettavassa esitteessä yhteystiedot • Jaettava materiaali on hyvä, jossa ydinasiat • Joku yhteyshenkilö • Täytyy herättää ihmisten kiinnostus ja motivaatio lisätiedon hankintaan 	Houkutteleva yleisesite, jossa yhteystiedot	
<ul style="list-style-type: none"> • Jos olisi paperiversio, niin sen tulisi olla hyvin pelkistetty, ei mielellään paperiversiota • Muistitikkaversio • Sellainen muoto, jota on yksinkertaista muuttaa ja päivittää 	Materiaali muistitikulle	
<ul style="list-style-type: none"> • Nettiosoitte • Ohjaa nettisivuille • Netissä pitää olla sellainen , juttu joka houkuttelee 	Materiaalin linkittyttävä nettisivuihin	
<ul style="list-style-type: none"> • Linkkien kautta voisi edetä esityksessä pidemmälle • Kerroksellisuutta • Osastokohtainen esittely • Ydinesitys, jota voisi omilla saatesanoilla jatkaa • Esitys kohderyhmittäin • Yleisesittely ja toinen, tarkempi esittely • Non-stoppina pyörivä yleisesittely 	Mahdollisuus muokata esitystä tarpeen mukaan	
<ul style="list-style-type: none"> • Vartti • Lyhyt ja napakka esitys • Mahdollisuus esittää rauhalliseen tahtiin viidessätoista minuutissa • Kymmenen minuuttia on tavallinen "puffiaika" • Osastoesittelyjen aika on ollut viisi minuuttia • 10–15 minuuttia maksimi • 15–20 minuuttia 	Perusesityksen kesto 15 minuuttia.	

Rekrytointimateriaalin muotoa koskevat asiat on ryhmitelty pelkistetyistä käsitteistä alakäsitteisiin ja yläkäsitteeseen. Tässä yhteydessä aineiston käsitteellistämistä ei ollut mielekäästä jatkaa yläkäsitettä pidemmälle.

Vastaajien mukaan rekrytointimateriaalin tulee olla helposti muokattavissa ja päivitettävissä olevassa muodossa. Rekrytointimateriaalin toivottiin olevan sähköisessä muodossa, PowerPoint-esityksenä muistitikulla. Rekrytointimateriaalin kokoaminen paperiversiona koettiin vanhanaikaiseksi ja turhaksi. Rekrytointimateriaalin toivottiin olevan tilanteen ja kohderyhmän mukaan muokattavissa sisällönsä ja keston suhteen. Rekrytointimateriaalin perusmuodon toivottiin kuitenkin olevan esitettävissä 15 minuutissa.

Rekrytointimateriaalilta toivottiin myös linkittymistä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden Internet-sivuihin, jotta sitä kautta olisi mahdollisuus kertoa eri asioista niiden avulla. Lisäksi toivottiin rekrytoitaville jaettavaa esitettä, joka sisältäisi yhteystiedot ja informaation siitä, mistä tietoa Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatriasta voisi hakea lisää. Ennen kaikkea rekrytointimateriaalin tulee olla houkutteleva ja herättää kiinnostusta hankkia lisätietoja.

Taulukkoon 5 on koottu, mitkä tekijät ja tiedot vaikuttavat sairaanhoitajaopiskelijoiden työnantajan ja työpaikan valintaan.

Taulukko 5 Sairaanhoitajaopiskelijoiden työnantajan ja työpaikan valintaan vaikuttavat tekijät

Pelkistetyt käsitteet	Alakäsite	Yläkäsite
<ul style="list-style-type: none"> Tietoa työn sisällöstä, palkkauksesta ja työvuoroista Itsensä johtamisen mahdollistaminen Hyvä perehdytys Selkeä työnkuva Työpaikan ja työtehtävien kiinnostavuus ja viihtyvyys 	Tieto toimenkuvasta ja työehdoista	Sairaanhoitajaopiskelijoiden työnantajan ja työpaikan valintaan vaikuttavat tekijät
<ul style="list-style-type: none"> Faktatietoa työnantajasta ja toimenkuvasta Työnantajan luotettavuus ja maine Työnantaja on luotettava ja noudattaa työehtosopimusta Työtä arvostetaan ja työstä annetaan palautetta Työnantajan henkilöstöjohtamisen laatu Aiemmat kokemukset työpaikasta ja perehdytyksen laatu 	Tieto työnantajasta	
<ul style="list-style-type: none"> Urakehitysmahdollisuuksia ja koulutusta Lisäkouluttautumisen mahdollisuus 	Tieto urakehityksestä	
<ul style="list-style-type: none"> Joustavuutta työn suunnitteluun ja mahdollisuus työkiertoon 	Tieto työaikamuodoista	
<ul style="list-style-type: none"> Palkka vaikuttaa jonkin verran, mutta työssä viihtyminen etusijalla Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa Työssä tarvittavien vaatteiden kustantaminen 	Työhön liittyvät edut	
<ul style="list-style-type: none"> Tasavertaisuus, avoimuus, luottamuksellisuus, rehellisyys Huomioon ottava työyhteisö ja hyvä työilmapiiri Työmatka 	Tieto työympäristöstä ja työilmapiiristä	

Ryhmähaastattelujen perusteella sairaanhoitajaopiskelijat haluavat saada tietoa tulevasta toimenkuvasta ja siihen liittyvistä työehdoista. Palkkaus, työajat ja työn sisältö sekä faktatiedot työnantajasta ovat opiskelijoiden kaipaamia tietoja. Opiskelijat arvostavat työnantajan rehtyyttä sekä hyviä henkilöstöjohtamisen taitoja ja mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihin. Lisäksi tärkeäksi koettiin työnantajan mahdollistama ja tukema jatkokouluttautuminen. Ryhmähaastatteluissa kävi ilmi, että työssä viihtyminen vaikuttaa pitkäaikaisen työpaikan valinnassa enemmän kuin palkka. Työympäristön ja työilmapiirin vaikutus työpaikan valinnassa olivat myös tärkeitä tekijöitä.

Taulukossa 6 on käsitelty sairaanhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä sairaalapsykiatriassa työskentelystä.

Taulukko 6 Sairaanhoitajaopiskelijoiden näkemys sairaalapsykiatriassa työskentelystä

Pelkistetyt käsitteet	Alakäsite	Yläkäsite
<ul style="list-style-type: none"> • Työ mukavampaa kuin somaattisella puolella • Eroaa selvästi somaattisesta hoitotyöstä • Somatiikassa ei tiedetä psykiatrian toiminnasta ja hoitotyöstä • Yhteistyö sairaalan sisällä ei toimi somatiikan ja psykiatrian välillä 	Psykiatrinen hoitotyö eroaa somaattisesta hoitotyöstä	Sairaanhoitajaopiskelijoiden näkemys sairaalapsykiatriassa työskentelystä
<ul style="list-style-type: none"> • Hoitotyö pitkäjänteistä ja työn toteuttamiseen oltava mielenkiintoa • Työtahti rauhallisempaa ja aikaa potilaan kohtaamiselle • Toiminta perusteltua ja johdonmukaista 	Johdonmukaisuus ja rauhallisuus	
<ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisö toimii kollegiaalisesti • Mielikuvat vaihtelevat osastoittain • Moniammatillinen tiimityö ja kollegiaalisuus toimivat • Vastaanotto ja perehdytys hyviä • Opiskelijat otetaan osaksi työyhteisöä • Moniammatillinen tiimityö tärkeää • Hoitokäytännöt vaihtelevat osastoittain • Positiivinen mielikuva työstä ja kollegiaalisuus toimii 	Tiimityöskentely	
<ul style="list-style-type: none"> • Potilaiden fysioterapia toimii • Sairaanhoitajan työ vastuullista ja omahoitajuus korostuu • Potilaan hoito kokonaisvaltaista ja lailla säädeltyä • Avohoidon merkitys korostuu 	Kokonaisvaltaisuus	
<ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointi on tärkeää • Osastot ovat kuormittuneita • Työnohjaus on tärkeää • Henkisesti kuormittavaa ja aliarvostettua työtä 	Haastavuus	
<ul style="list-style-type: none"> • Uusille työntekijöille annetaan tilaa ja aikaa oppia psykiatrista hoitotyötä • Jatkokouluttautuminen on mahdollista ja sitä odotetaan • Ennakkoluulot hälventyneet kokemuksen myötä 	Jatkuva ammatillinen kehittyminen	

Vastaajien mielestä psykiatrinen hoitotyö eroaa selkeästi somaattisesta työskentelystä ja yhteistyössä erikoisalojen välillä oli kehitettävää. Sairaalapsykiatriassa työskentely nähtiin johdonmukaisena ja pääasiassa rauhallisena toimintana. Sairaanhoitajaopiskelijat kuvasivat moniammatillisen tiimityön olevan tärkeä osa sairaalapsykiatriassa työskentelyä ja yleisesti kokemukset tiimityöstä olivat positiivisia. Potilaan hoidon nähtiin sairaalapsykiatriassa olevan kokonaisvaltaista ja vastuullista. Työ sairaalapsykiatriassa oli sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksen mukaan haastavaa ja henkisesti kuormittavaa. Työnohjauksen merkitys korostui opiskelijoiden vastauksissa. Jatkuva ammatillinen kehittyminen nousi myös esille vastauksissa, ja opiskelijat kokivat sen merkityksen tärkeäksi osaksi työssä jaksamista.

Sairaanhoitajaopiskelijoiden teemakysymyksissä kartoitettiin myös heidän mielikuviaan Etelä-Karjalan keskussairaalaan työnantajana ja mielikuvia työskentelystä Etelä-Karjalan keskussairaalan sairaalapsykiatriassa. Yleinen kuva Etelä-Karjalan keskussairaalaan työnantajana oli positiivinen, ja se koettiin luotettavaksi työnantajaksi. Sairaanhoitajaopiskelijat kokivat eri ammattiryhmien välillä olevan hierarkiaa sairaalan sisällä ja yhteistyön somaattisten ja psykiatrian erikoisalojen välillä olevan vähäistä. Lisäksi työyhteisön ilmapiiri ja henkilöstöjohtamisen kulttuuri vaihtelivat opiskelijoiden mielestä erikoisaloittain ja osastoittain.

Mielikuvat Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden sairaalapsykiatriassa työskentelystä olivat sairaanhoitajaopiskelijoilla pääasiassa positiivisia. Opiskelijoiden mielikuvissa työhyvinvointi ja työnohjaus olivat tärkeä osa sairaalapsykiatriassa työskentelyä työn henkisen kuormittavuuden vuoksi. Moniammatillisen tiimityöskentelyn ja kollegiaalisuuden mielikuvat olivat positiivisia, ja opiskelijoiden kokemukset uuteen työyhteisöön vastaanottamisesta olivat myös hyviä.

Taulukkoon 7 on koostettu sekä sairaalapsykiatrian hoitohenkilökunnan että Saimaan ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoiden haastatteluaineistosta muodostuneet yläkäsitteet niin, että vastaavat tulokset on asetettu vierekkäin.

Taulukko 7 Yhteenveto haastatteluaineiston yläkäsitteistä

Sairaalapsykiatrian henkilökunnan haastattelut	Sairaanhoitajaopiskelijoiden haastattelut
Yleisesittely	Tieto työnantajasta
Organisaatio	Tieto työympäristöstä ja työilmapiiristä
Mielenterveyspalveluiden ja sairaalapsykiatrian organisaatio	
Työnantajan tarjoamat edut	Työhön liittyvät edut
Korostetaan urakehitysmahdollisuuksia	Tieto urakehityksestä
Korostetaan potilaslähtöisyyttä	Kokonaisvaltaisuus
Ammatillinen peruskoulutus	
Tietää kuinka työelämässä toimitaan	Tieto toimenkuvasta ja työehdoista Tieto työaikamuodoista
Arvostaa psykiatria erikoisalana	Psykiatrinen hoitotyö eroaa somaattisesta hoitotyöstä
Haluaa kehittyä työntekijänä ja kehittää työtä	Jatkuva ammatillinen kehittyminen
Osa työskennellä moniammatillisessa työryhmässä	Tiimityöskentely Johdonmukaisuus ja rauhallisuus
Korostetaan moniammatillista ja monipuolista osaamista sairaalapsykiatriassa	

Taulukosta 7 ilmenee, että sairaalapsykiatrian hoitohenkilökunnan ajatukset siitä, mitä työnantajasta tulisi rekrytointimateriaalissa esitellä sekä uusille työntekijöille asetetut osaamisvaatimukset ovat hyvin samassa linjassa sen kanssa, mitä sairaanhoitajaopiskelijat haluavat tulevasta työnantajasta tietää ja mitkä asiat he kokevat merkityksellisiksi työnantajaa valitessaan.

Yhteenvetotaulukkoon on koottu analysoinnista yläkäsitteet siksi, että yläkäsitteet ovat kokoavia käsitteitä konkreettisempia ja tarkempia. Tämän vuoksi niitä hyödynnetään rekrytointimateriaalin kokoamisessa. Rekrytointimateriaali vastaa tällöin tarkemmin sairaalapsykiatrian hoitohenkilökunnan odotuksia ja toiveita. Rekrytointimateriaali täyttää myös sairaanhoitajaopiskelijoiden odotukset siitä, mitä tietoa työnantajasta he haluavat tietää työpaikkaa valitessaan.

Tässä opinnäytetyössä oli tehtävänä selvittää, millainen rekrytointimateriaali palvelee parhaiten rekrytointitilaisuuksissa sairaanhoitajaopiskelijoiden sekä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatrian työntekijöiden näkökulmasta. Näihin opinnäytetyötehtäviin saatiin vastaukset aineiston analysoinnin kokoavista käsitteistä. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatrian hoitohenkilökunnan mielestä heitä palvelee parhaiten rekrytointimateriaali, joka kuvailee Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden organisaatiota ja erityisesti mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatriaa sekä työskentelyä siellä. Lisäksi rekrytointimateriaalin tulee henkilökunnan mielestä esitellä uudelta työntekijältä odotettua osaamista.

Sairanhoitajaopiskelijoille tehdyissä ryhmähaastatteluissa tuli esille, että opiskelijat haluavat rekrytointitilaisuudessa saada tietoa työnantajasta sekä työympäristöstä ja työilmapiiristä. Lisäksi kaivattiin tietoa toimenkuvasta, työehdoista ja työaikamuodoista. Myös työhön liittyvät edut kiinnostivat sairaanhoitajaopiskelijoita. Ryhmähaastatteluissa tuli esille urakehitysmahdollisuuksiin liittyvien etujen tärkeys. Jatkuva ammatillinen kehittyminen koettiin tärkeäksi osaksi psykiatriasta hoitotyötä. Sairanhoitajaopiskelijat toivat ryhmähaastatteluissa esille sen, että työskentely sairaalapsykiatriassa on heidän mielestään kokonaisvaltaista ja se eroaa somaattisesta hoitotyöstä. Työskentely sairaalapsykiatriassa

miellettiin sairaanhoitajaopiskelijoiden keskuudessa johdonmukaiseksi ja rauhalliseksi. Tiimityö liitettiin myös olennaisesti sairaalapsykiatriseen hoitotyöhön kuuluvaksi.

7.2 Rekrytointimateriaalisuunnitelma

Rekrytointimateriaalin suunnittelu oli haasteellinen ja laaja osa opinnäytetyötä. Keskeistä oli pohtia, kuinka haastatteluin kerätty tieto saadaan todella hyödynnetyksi rekrytointimateriaalissa. Tämä pohdinta haluttiin tuoda esiin myös opinnäytetyöraportissa ja samalla osoittaa konkreettisesti, kuinka haastatteluaineisto muuntui rekrytointimateriaaliksi. Suunnitelma päädyttiin esittelemään opinnäytetyöraportissa taulukkona, joka sisältäisi sekä analysoinnin tuloksia että kuvaisi sitä, miten rekrytointimateriaali vastaa näihin aineiston asettamiin haasteisiin rekrytointimateriaalin suhteen.

Rekrytointimateriaalia varten tehtyjen hoitohenkilökunnan haastattelujen perusteella rekrytointimateriaalin toivottiin olevan sähköisessä muodossa Power-Point-esityksenä. Materiaalin toivottiin olevan rakenteeltaan kerroksellinen ja helposti päivitettävissä. Lisäksi materiaalin toivottiin olevan nopeasti esitettävissä ja sisältävän mahdollisuuden esitellä organisaatiota persoonallisella tavalla.

Tämän suunnitelman perusteella kerättiin tiedot rekrytointimateriaalia varten. Suunnittelussa on huomioitu se, että rekrytointimateriaalia on helppo päivittää, ja osin se päivittyy Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin kotisivujen päivittämisen myötä. Lisäksi rekrytointimateriaalia suunniteltaessa huomioitiin se, että rekrytointimateriaalia on mahdollista laajentaa jatkossa esimerkiksi koko mielen-terveyspalveluiden yksiköiden käytettäväksi varsin yksinkertaisesti ja nopeasti.

Taulukko 8 on rekrytointimateriaalin suunnittelua kuvaava taulukko, josta ilmenee, kuinka kartoituksessa kerätty tieto hyödynnetään materiaalin kokoamisessa. Taulukkoon on koottu haastatteluaineistosta sekä hoitohenkilökunnan että sairaanhoitajaopiskelijoiden tuloksista alakäsitteitä ja kuvattu tarkemmin kunkin dian sisältöä pelkistetyillä käsitteillä.

Taulukko 8 Rekrytointimateriaalisuunnitelma

Yleisesittely	- Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden alueen esittely, EKsote -kartta	Dia 1
Organisaatio	- Graafinen esitys organisaatiosta, Eksote - Tieto työnantajasta	Dia 2
Mielenterveys- palveluiden ja sairaala- psykiatrian organisaatiot	- Graafinen esitys organisaatiosta, mielenterveyspalvelut - Tieto toimenkuvasta ja työehdoista (Lisädia: hoitajan toimenkuva) - Tieto työympäristöstä ja työilmapiiristä (Lisädia: Osasto- oesittely netissä, osasto-oesittely netittömiin paikkoihin) - Korostetaan moniammatillista ja monipuolista osaamista sairaalapsykiatriassa	Dia 3
Korostetaan potilas- lähtöisyyttä	-Ensipsykoosi hoitomalli	Dia 4
Työnantajan tarjoamat edut	- Liikuntaharrastuksiin - Virkistystoimintaan - Asumiseen, muuttamiseen liittyvät edut - Työaikajoustot - Urakehitysmahdollisuudet - Työkierto - Rekrytointisopimuksen sisältämät asiat - Hevin toiminta - Tieto työaikamuodoista - Työhön liittyvät edut - Työhyvinvointi, työnohjaus -> Asiat piirroksina	Dia5
Korostetaan urakehitys- mahdollisuuksia	- Täydennyskoulutus - Tieto urakehityksestä	Dia6
Uudelta työntekijältä odotettu osaaminen	- Ammatillinen peruskoulutus - Tietää kuinka työelämässä toimitaan - Arvostaa psykiatria erikoisalana - Haluaa kehittyä työntekijänä ja kehittää työtä - Osaa työskennellä moniammatillisessa työryhmässä - Psykiatrinen hoitotyö eroaa somaattisesta hoitotyöstä - Johdonmukaisuus ja rauhallisuus - Tiimityöskentely - Kokonaisvaltaisuus - Haastavuus - Jatkuva ammatillinen kehittyminen Termit: hoitajakuvan ympärille: - Sosiaalisen vuorovaikutuksen taitoja - Alaistaidot, miten ollaan työntekijänä - Tekevät työvuoronsa, noudattavat työehtosopimusta - Halukas oppimaan - Halu kehittää ja kehittyä - Kyky työskennellä moniammatillisessa tiimissä - Työyhteisötaidot	Dia7
Loppudia	-Loppukevvenys -Yhteystiedot	Dia 8

PowerPoint-esitys päätettiin jakaa haastatteluaineiston alakäsitteiden mukaisesti. Taulukosta 8 selviää, että rekrytointimateriaali koostuu kahdeksasta päädiasta. Rekrytointimateriaalin suunniteltiin sisältävän linkkejä sekä piilodioille että Internetiin. Rekrytointimateriaalisuunnitelman mukaan materiaalin ensimmäiseen diaan suunniteltiin laitettavaksi yleisesittely Lappeenrannan kaupungin alueesta. Esityksen toiseen diaan suunniteltiin tehtävän graafinen esitys Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden terveystieteiden palveluista.

Kolmanteen diaan suunniteltiin laitettavan tarkempi graafinen kuvaus Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden ja sairaalapsykiatrian organisaatiosta. Kolmanteen diaan sijoitettujen linkkien kautta olisi mahdollisuus esittää sairaanhoitajan toimenkuvat osastoittain sekä näyttää jokaisen sairaalapsykiatrian osastoesittelyt. Osastoesittelyissä suunniteltiin hyödynnettävien osastojen Internetissä olevia esittelyitä, ja lisäksi tarkoituksena oli varautuminen rekrytointitilanteisiin, joissa Internetiä ei ole käytettävissä.

Rekrytointimateriaalin PowerPoint-esityksen neljännessä diassa oli tarkoitus esitellä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatriassa kehitetty ensipsykoosi-hoitomalli. Esityksen viidennessä diassa suunniteltiin esitettäväksi henkilökunnan haastatteluissa toivotut työnantajan tarjoamat edut sekä sairaanhoitajaopiskelijoiden haastatteluissa kaivatut tiedot työaikamuodoista, työhön liittyvistä eduista sekä työhyvinvoinnista ja työnohjauksesta Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatriassa.

Kuudennessa diassa oli tarkoitus esitellä urakehitysmahdollisuuksia Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatriassa. Esityksen seitsemänten diaan suunniteltiin kerättävään tietoa uudelta työntekijältä odotetusta osaamisesta. Viimeinen, eli kahdeksas dia, toimisi loppukeräilyksi ja houkuttelevana kutsuna tulla töihin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatriaan.

7.3 Rekrytointimateriaalin kokoaminen

Rekrytointimateriaalia koottaessa on suuntaviivana pidetty sairaalapsykiatrian näköisen ja oloisen materiaalin luomista. Tärkeäksi on kuitenkin koettu myös uuden Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden organisaation arvojen ja linjausten välittyminen rekrytointimateriaalin välityksellä. Rekrytointimateriaalista haluttiin tehdä kiinnostusta herättävä ja avoimuutta viestivä.

Esityksen ensimmäiseen diaan aiottiin alkuperäisen suunnitelman mukaan laittaa jonkinlaista yleisesittelyä Lappeenrannasta. Ajatuksena oli asettaa, esimerkiksi jonkinlainen Lappeenranta kuvaava valokuva diaan. Loppujen lopuksi päädyttiin kuitenkin siihen, että aloituskuvan tulisi olla enemmän mielenkiintoa herättävä ja jollain lailla mielenterveyspalveluita sekä sairaalapsykiatriaa kuvaava. Tällöin nousi ajatukseksi ottaa mukaan "pöllölaakso"-teema. Etelä-Karjalan keskussairaalassa psykiatrian yksikköä on leikkisästi kutsuttu pöllölaaksoksi, minkä vuoksi pöllöt haluttiin ottaa mukaan. Lisäksi ensimmäisessä diassa esitellään kuvana myös rekrytointimateriaalissa esiintyvä hoitajan piirroshahmo, jonka on suunnitellut ja piirtänyt sairaalapsykiatriassa työskentelevä mielenterveysneuvoja. Ensimmäiseen diaan tehdään myös linkki piilodiaan, jossa on kuva Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden aluekartasta sekä linkit kuntayhtymään kuuluvien kuntien kotisivuille.

Esityksen toiseen diaan tehtiin graafinen esitys Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden palveluista. Hoitohenkilökunnan ja sairaanhoitajaopiskelijoiden haastatteluista oli tullut esille toive työnantajan esittelystä. Graafinen esitys tehtiin dialle hyödyntämällä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden sisäistä Internet-sivustoa Nestoria. Nestorin tietopankissa oli Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalvelujen organisaation PowerPoint-esitys, josta saatiin tarvittavat tiedot graafiseen esitykseen. Rekrytointimateriaalin PowerPoint-esityksen kolmanteen diaan laitettiin tarkempi graafinen kuvaus Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden ja sairaalapsykiatrian organisaatiosta. Myös tätä diaa tehtäessä hyödynnettiin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalvelujen organisaation PowerPoint-esitystä.

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden sekä mielenterveyspalveluiden organisaatioiden esittelyn lisäksi myös sairaalapsykiatrian osastot sekä lastenpsykiatrian ja nuorisopsykiatrian osastot tuli kartoituksen perusteella esitellä materiaalissa. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden esittelytekstit oli rekrytointimateriaalin valmistamisen aikaan päivitetty ja uudistettu organisaation kotisivuille. Osastojen tekemä iso työ haluttiin hyödyntää tässä opinnäytetyössä, joten osastoesittelyt päädyttiin tekemään linkittämällä osastoesittelyt Internetistä rekrytointimateriaaliin. Luonnollisesti tämä vaatii kuitenkin rekrytointitilanteessa Internet-yhteyden, joka ei välttämättä ole aina mahdollinen. Tämän vuoksi tehtiin myös piilotetut diat, joissa eri osastot esitellään lyhyesti. Tiedot osastoesittelydioja varten on kerätty osastoja esitteleviltä Internet-sivuilta. Ensin ajatuksena oli liittää kuva osastoesittelyistä dioille, mutta osastoesittelyjen ollessa melko laajoja, kuvaa ei saatu mahtumaan dialle niin, että sen tekstejä olisi vielä pystynyt lukemaan.

Osastoja esittelevissä dioissa on hyödynnetty Internetissä olevien osastoesittelyjen tietoja. Dioissa kuvataan lyhyesti osastojen koko ja keskeisimmät tiedot. Lisäksi yhdellä dialla kuvataan sairaalapsykiatrian aikuisosastojen toimintatapoja. Lasten ja nuorten psykiatrian osastojen esittelydiat sisältävät niiden keskeisimmät toimintatavat. Osastoesittelyt on linkitetty diaan kolme, jotta tulevaisuudessa myös muita mielenterveyspalveluiden organisaation osien esittelyitä voidaan liittää materiaaliin tarvittaessa helposti.

Opinnäytetyössä tehdyssä kartoituksessa nousi esiin, että sairaanhoitajaopiskelijat toivovat rekrytointivaiheessa tietoa toimenkuvasta osastolla ja työehdoista sekä työympäristöstä ja työilmapiiristä. Tämän vuoksi rekrytointimateriaaliin haluttiin liittää lyhyehkö kuvaus hoitajan työtehtävistä osastoilla. Jotta rekrytointimateriaali pysyisi perusrakenteeltaan lyhyenä, toimenkuvateksti päätettiin sijoittaa materiaaliin piilodiana, johon löytyy linkki kolmannesta diasta. Kaikkien osastojen toimenkuvatekstit kerättiin osastojen perehdytyskansioista ja tiivistettiin niin, että kuvaus mahtui yhdelle dialle. Omahoitajuudesta on tehty oma erillinen diansa.

Rekrytointimateriaalin PowerPoint-esityksen neljännessä diassa esitellään Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatriassa kehitetty ensipsykoosi-hoitomalli, joka on tehty 2005. Dian tarkoituksena on tuoda esille potilaslähtöisyyden korostaminen sairaalapsykiatriassa, ja samalla se tuottaa tietoa potilaan hoitopolusta Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatriassa. Ensipsykoosi-hoitomallin esittelyn kautta haluttiin esitellä myös sairaalapsykiatriassa tehtyä kehittämistyötä. Ensipsykoosi-hoitomallista käyvät ilmi potilaan, hänen omaistensa ja verkostonsa, hoitopaikkojen, sairaan-/mielenterveyshoitajan, lääkärin ja erityistyöntekijöiden roolit potilaan hoitopolun aikana. Ensipsykoosi-hoitomallin käyttö rekrytointimateriaalin PowerPoint-esityksessä hyväksyttiin sairaalapsykiatrian osastohoitajien kokouksessa.

Rekrytointiin tutustuttaessa sekä opinnäytetyönä tehdyn kartoituksen tuloksien myötä nousi selkeästi esiin, että työnantajan työntekijöilleen tarjoamat erilaiset edut sekä työhyvinvointia ja jaksamista lisäävät asiat ovat selkeästi valtteja rekrytoinnissa. Tämän vuoksi myös tähän materiaaliin haluttiin koota Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden tarjoamia etuja markkinointimielessä. Diaa ei kuitenkaan haluttu tehdä tekstillä täytetyksi. Työnantajan tarjoamia etuja päätettiin esitellä kuvina diassa viisi rekrytointimateriaalin perusrungossa. Kuvat puolestaan toimivat linkkeinä piilodioihin, joista rekrytoija voi tarvittaessa esitellä tarkemmin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden tarjoamia työntekijäetuja. Edut on listattu luettelomerkein piilodioihin, jotta tarkemmat kuvaukset olisi helposti päivitettävissä ja tarvittaessa laajennettavissa. Työnantajan tarjoamien etujen esittelyä varten tietoa haettiin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden kotisivuilta, Nestorista sekä erilaisten henkilöstölle suunnattujen tiedotteiden avulla. Aineistonkeruu oli haasteellista, sillä organisaatiouudistuksen ollessa tiedonkeruuhetkellä juuri menossa tiedot päivittyivät ajoittain hyvinkin nopealla tahdilla.

Rekrytointimateriaalin PowerPoint-esityksen kuudennessa diassa esitellään urakehitysmahdollisuuksia Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden Mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatriassa. Tietoa täydennyskoulutuksesta ja urakehitysmahdollisuuksista toivoivat sekä sairaanhoitajaopiskelijat että Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatrian henkilö-

kunta. Hoitohenkilökunnan urakehitysmahdollisuuksista ja täydennyskoulutusmahdollisuuksista saatiin tietoja Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskuslaitoksen kehittämispäälliköltä sähköpostitse.

Esityksen seitsemänten diaan kerättiin tietoa uudelta työntekijältä odotetusta osaamisesta. Tätä informaatiota haluttiin korostaa Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatrian henkilökunnan toimista. Tarkoituksena oli tuoda esille, että sairaanhoitajan ammatillinen peruskoulutus, hyvä työmotivaatio ja kiinnostus psykiatriasta hoitotyötä kohtaan on riittävä edellytys sairaalapsykiatriassa työskentelemiseen. Lisäksi dia esittää sairaanhoitajaopiskelijoiden tuottamaa tietoa psykiatrisen hoitotyön ominaisuuksista. Osaamisen odotukset esitetään myös kuvan avulla.

Viimeinen eli kahdeksas dia toimii loppukevennyksenä ja houkuttelevana kutsuna tulla töihin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatriaan. Tähän diaan merkittiin mielenterveyspalveluidenjohtajan esittelemä mainoslause "Elämän mukaista hoitoa", joka kuvaa mielenterveyspalveluiden sisältöä kokonaisuudessaan yhdessä lauseessa.

Rekrytointimateriaalin PowerPoint-esityksen kuvitusta pohdittiin pitkään. Esityksestä haluttiin tehdä miellyttävä niin tekstin kuin ulkoasunkin puolesta. Kuvittajaa diolle etsittiin ensin opinnäytetyön tekijöiden tuttavapiiristä ja samalla pohdittiin mahdollisuutta esittää mielenterveyskuntoutujien piirroksia diojen taustakuvina. Tätä varten olisi kuitenkin täytynyt saada jokaiselta mielenterveyskuntoutujalta piirrosten käyttöön erillinen kirjallinen lupa, jossa olisi myös kuvan takaisinvetomahdollisuus. Pitkällisen harkinnan jälkeen päätettiin olla käyttämättä mielenterveyskuntoutujien piirroksia. Lopulta kuvittajaksi saatiin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatrian hoitohenkilökunnasta mielenterveyshoitaja, joka suostui piirtämään esitystä varten tarvittavat sairaanhoitajahahmot.

8 POHDINTA

Työelämän oletuksena on, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut osaa soveltaa oman alansa arvoperustaa ja ammattieettisiä periaatteita erityisesti asiantuntijana ja työelämän kehittäjänä (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 11). Opinnäytetyön rekrytointimateriaalin kokoaminen ja opinnäytetyöprosessi kehitti tekijöiden rekrytointin asiantuntijuutta ja lisäksi auttoi eteenpäin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielen- ja mielenterveyspalvelujen sairaalapsykiatrian rekrytointiprosessia.

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneen tulee tuntee organisaationsa yhteiskuntavastuu ja osata tehdä ratkaisuja ottaen huomioon yksilöiden välisen näkökulman lisäksi myös yhteisön ja yhteiskunnan näkökulmat. Maisteritasoisen korkeakoulututkinnon suorittaneelta edellytetään muun muassa kriittistä suhtautumista tietoon, erityisiä ongelmanratkaisutaitoja sekä kykyä ottaa vastuuta ryhmien ammatillisen osaamisen ja työkäytäntöjen kehittämisestä ja toiminnan strategisesta arvioinnista. (Juujärvi ym. 2007, 11.) Opinnäytetyön prosessin aikana tehtiin teorian tiedon hakemisen lisäksi selvitys työyhteisön ja sairaanhoidonopiskelijoiden näkemyksistä rekrytointimateriaaliin tarvittavasta sisällöstä, jotta tuloksena olisi mahdollisimman käyttökelpoinen ja markkinoiva rekrytointimateriaali niin työnantajan kuin työnhakijan näkökulmasta. Lisäksi opinnäytetyön rekrytointimateriaalin tulee olla kehitettävissä ja muunneltavissa organisaation ja työnhakijoiden tarpeiden mukaan.

8.1 Opinnäytetyöprosessi

Eettisyydellä tarkoitetaan yleisesti pyrkimystä hyvään elämään. Etiikka kuvaa sekä perustelee hyviä ja oikeita tapoja toimia. Etiikka koostuu arvoista, ihanteista ja periaatteista. Eettistä herkkyyttä omaava ihminen pohtii, kuinka oma toiminta vaikuttaa toisten hyvinvointiin ja miten erilaiset toimintatavat ja niiden seuraukset voivat vaikuttaa kuhunkin ihmiseen. Eettistä herkkyyttä on myös omien tunteiden, asenteiden ja ennakkoluulojen tunnistaminen sekä niiden reflektointi. Eettisen tutkimuksen toimintatapoina ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus, avoimuus julkaisemisessa. (Juujärvi ym. 2007, 21–22; Philström 2008, 31–33; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009.)

Tutkimusta koskevat eettiset periaatteet voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuoja (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4). Tässä opinnäytetyössä eettiset ongelmat koskivat suurilta osin selvityksen eri vaiheita sekä opinnäytetyöntekijöiden omaa asemaa opinnäytetyötä tehtäessä. Tutkimusetiikkaa ammattikorkeakouluissa sekä tiedekorkeakouluissa voidaan tarkastella myös tutkimuksen sisällöistä lähtevästä näkökulmasta, mikä tarkoittaa eettisten kysymysten pohdintaa käyttäen apuna tutkimusprosessia (Ranki 2009, 1). Tätä opinnäytetyötä tehtäessä eettisiä ongelmia pohdittiin läpi koko opinnäytetyöprosessin, ja suurin osa ongelmista pystyttiin tunnistamaan jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan eettiseksi haasteeksi voi syntyä tutkijan roolissa pysyminen. Tällöin on muistettava, että laadullisen tutkimuksen tavoitteena on löytää tutkimuksen osallistujan näkökulma tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön. (Kylmä 2008, 116–117.) Tämä eettinen näkökulma tunnistettiin jo opinnäytetyön ideointivaiheessa, ja sitä pohdittiin monista eri näkökulmista. Lopulta pitkällisen pohdinnan jälkeen päädyttiin luottamaan opinnäytetyön tekijöiden pyrkimykseen tuottaa objektiivista tietoa ja panostettiin tekijöiden ammatilliseen työskentelyotteeseen.

Ammattilaiselta edellytetään, että hän kykenee asettamaan omat henkilökohtaiset etunsa syrjään ammatillisessa tilanteessa ja tarkastelemaan tilannetta eri henkilöiden näkökulmista. Lisäksi ammatilliselta asiantuntijalta edellytetään myös sitä, että hän pystyy tarkastelemaan asiaa laajemmasta yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Hänen tulee olla tietoinen kaikista osatekijöistä ja osata reflektoida omaa toimintaansa niin eettisen herkkyyden kuin ongelmaratkaisutaidon ja toimeenpanotaidon alueilla. Ammattieettisessä ongelmanratkaisussa ammattilaisen henkilökohtaiset arvot ja moraalikäsitteet kietoutuvat ammattieettisiin arvoihin ja periaatteisiin. (Juujärvi ym. 2007, 25, 31.)

Jotta tutkimus tai opinnäytetyö olisi hyväksyttävä, luotettava ja sen tulokset uskottavia, niin se täytyy toteuttaa noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä. Ihmiisiin kohdistuvissa tutkimuksissa eettisistä kysymyksistä tärkeimmät ovat tutkittavan suostumus ja tutkittavalle aiheutuvat riskit ja haitat verrattuna tutkimuksen tuloksien hyötyyn. On huomioitava myös tutkittavien henkilöllisyyden suojaaminen, yksityisyys, tietoon perustuvan suostumuksen hankkiminen sekä hyödyistä ja riskeistä tiedottaminen. (Pietilä & Länsimies-Antikainen 2008, 91.) Tässä opinnäytetyössä pohdittiin kartoituksen yhteydessä opinnäytetyötekijöiden omaa asemaa suhteessa haastateltaviin, kartoituksen analysoinnin tarkkuutta ja analysoinnin tulosten esittämistapaa sekä haastateltaville mahdollisesti koituvien haittojen mahdollisuutta. Opinnäytetyössä tasapainoteltiin osallistujien sekä heidän kertomustensa ja anonymiteetin välillä. Tarkka kuvaus tutkimukseen osallistujista tai heidän antamistaan tiedoista voi uhata osallistujien anonymiteettia. (Kylmä 2008, 116–117.)

Tutkittaville mahdollisesti koituvat taloudelliset ja sosiaaliset haitat ovat todennäköisimpiä, mikäli tutkimuksessa ei noudateta yksityisyyttä ja tietosuojaa koskevia eettisiä periaatteita. Periaatteiden mukaisesti luottamuksellisten tietojen käsittelyssä ja säilyttämisessä tulee noudattaa suunnitelmallista huolellisuutta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 7.) Laadullisten aineistojen tutkimusjulkaisuissa esitettävät suorat aineisto-otteet tulee arvioida erikseen tunnistamisen näkökulmasta: mitä epäsuoria tunnisteita julkaistavan otteen yhteyteen jätetään, mitä karkeistetaan ja mitä jätetään kokonaan pois. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 11.) Tämän opinnäytetyön kartoituksen tulosten julkaisussa

käytettiin nimenomaan aineiston karkeistamista, jolloin haastateltavien anonymiteettiä uhkaavat tekijät minimoitiin. Lisäksi aineiston käsittelyssä ja tallentamisessa noudatettiin erityistä huolellisuutta.

Yksi ammatillisen asiantuntijan hyveistä on yhteisöllisyys. Siihen liittyvät vastuullisuus työyhteisössä, kulttuurien monimuotoisuuden ymmärtäminen ja globaalien ongelmien tiedostaminen. Nykyään korostetaan paljon eettisen johtamisen tärkeyttä. Oikeudenmukaiset menettelytavat ovat eettisen johtamisen ydin. Lisäksi ammattilainen joutuu usein pohtimaan, millainen on oikeudenmukainen tapa toimia tietyssä tilanteessa. (Juujärvi ym. 2007, 68,103.) Yhteisöllisyyttä ja oikeudenmukaisuutta haluttiin korostaa tässä opinnäytetyössä antamalla Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielen- ja mielenterveyspalvelujen sairaalapsykiatrian hoitohenkilökunnalle tasavertainen mahdollisuus osallistua opinnäytetyön kirjoitukseen. Ryhmähaastattelua tarjoamalla annettiin myös mahdollisuus vaikuttaa rekrytointimateriaalin lopputulokseen.

Reilut menettelytavat organisaatiossa voivat tuottaa suurempaa työtyytyväisyyttä, aiheuttaa vähemmän ristiriitoja ja edistää sopeutumista organisaation menettelytapoihin ja päätöksiin. Oikeudenmukaisuus lisää myös työhyvinvointia ja voi vähentää sairastavuutta. Työntekijät pitävät edustavuuden periaatetta, mahdollisuutta saada äänensä kuuluviin päätöksentekoprosessissa sekä tiedon tarkkuuden periaatteita tärkeimpinä arvioidessaan työyhteisössään käytettyjen menettelytapojen reiluuutta. (Juujärvi ym. 2007, 111.)

Opinnäytetyöntekijöiden opintojen aikana on korostettu erityisesti terveyden edistämistä. Tämän lisäksi opinnäytetyössä on otettu huomioon myös kestävä kehityksen periaatteita. Eettisiä ongelmia kohdatessa tulee analysoida eri toimintavaihtoehtojen vaikutuksia yhteiseen hyvinvointiin ja pyrittävä turvaamaan hyvinvointia yli kulttuuri- ja sukupolvirajojen. Kestävällä kehityksellä tarkoitetaan maailmanlaajuisesti, alueellisesti ja paikallisesti tapahtuvaa ohjattua muutosta, jonka päämääränä on turvata nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät elämisen mahdollisuudet. Tämän opinnäytetyön perustana on ollut erityisesti sosiaalisesti kestävä kehitys, mikä tarkoittaa ihmisten hyvinvoinnin turvaamista sekä oikeudenmukaisen, turvallisen ja hyvän yhteiskunnan edistämistä. (Juujärvi ym.

2007, 287.) Sen lisäksi, että tällä opinnäytetyöllä toivotaan olevan vaikutusta yleiseen työhyvinvointiin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalvelujen sairaalapsykiatriassa, niin parhaimmillaan osaavan henkilökunnan onnistuneen rekrytoinnin avulla pystytään tulevaisuudessa turvaamaan myös laadukas psykiatrinen hoito potilaille.

Opinnäytetyön kartoituksen tekemistä varten haimme tutkimusluvan Saimaan ammattikorkeakoululta sairaanhoitajaopiskelijoiden haastattelujen vuoksi. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiltä haettiin myös tutkimuslupa hoitohenkilökunnan haastatteluja varten. Lisäksi Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden sekä Saimaan ammattikorkeakoulun kanssa tehtiin yhteistyösopimus. Lupaprosessiin kului yllättävän paljon aikaa, sillä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteissä oli juuri organisaatiouudistus meneillään ja lupia allekirjoittavat tahot vielä lupia hakiessa epäselviä.

8.2 Rekrytointimateriaali

Opinnäytetyöprosessin sisällä, rekrytointimateriaalin valmistamista ohjaavana mallina oli tuotekehitystoiminnan prosessin malli. Tämä malli kulkee opinnäytetyöprosessin rinnalla koko opinnäytetyön tekemisen ajan. Tuotekehitystoiminnan prosessimalli on ohjannut rekrytointimateriaalin tiedonkeruuta sekä materiaalin suunnittelua. Tuotekehitystoiminnan prosessi oli tässä opinnäytetyössä hyvin toimiva, työskentelyä ohjaava teoria. Se strukturoi ja ohjasi rekrytointimateriaalin kokoamista niin, että sen toteuttaminen ei edennyt pelkästään opinnäytetyön tekijöiden omien ajatusten pohjalta. Tuotekehitystoiminnan prosessi on ydinajatukseltaan varsin yksinkertainen ja selkeä. Tämän vuoksi se sopi hyvin aloittelevien tuotekehittäjien toiminnan taustalle.

Opinnäytetyön raportissa toistuu myös rekrytointiprosessin käsite säännöllisesti. Rekrytointiprosessin avulla on määritelty opinnäytetyön teoriataustaa, ja se sitoo sitä kokonaisuudeksi. Lisäksi rekrytointiprosessi jäsentää omaa opinnäytetyönämme tuottamaamme rekrytointimateriaalia osaksi rekrytoinnin kokonaisuutta.

Toisin sanoen opinnäytetyön prosessi kuvaa koko opinnäytetyön tekemistä alusta loppuun ideavaiheesta raportin palauttamiseen. Rekrytointiprosessi kuvaa rekrytinnin kokonaisuutta ja rekrytointimateriaalin sijoittumista osaksi prosessia. Tuotekehitystoiminnan prosessimalli ohjasi puolestaan varsinaista konkreettista rekrytointimateriaalin valmistamista. Rekrytointimateriaali olisi varmasti tuotettavissa ilman minkäänlaista teoriaakin taustallaan, mutta hyvä kehittämissyö vaatii taustalleen teorioita, ja työn tulee olla näyttöön perustuva.

Rekrytointimateriaalin tiedonkeruun keinoksi pohdittiin aluksi kyselytutkimusta, mutta loppujen lopuksi ryhmähaastattelu tuntui parhaimmalta keinolta saada mahdollisimman runsas ja rekrytointimateriaalin kokoamista palveleva aineisto. Ryhmähaastatteluiden teemat pohdittiin opinnäytetyön tehtävien pohjalta ja listattiin pääteemat, joiden avulla selvitettiin, millainen rekrytointimateriaali olisi kaikkein tarkoituksenmukaisin sekä henkilökunnan että opiskelijoiden näkökulmista. Rekrytointiin perehtymisen pohjalta listattiin apukysymyksiä, joita ryhmähaastatteluissa voidaan tarvittaessa esittää haastateltaville. Teemoja suunniteltaessa hyödynnettiin myös rekrytointiviestinnän teoriaa vahvasti. Tämän vuoksi rekrytointiviestinnän roolia ja merkitystä tässä opinnäytetyön raportissa on korostettu tarkoituksenmukaisesti omaksi kappaleekseen.

Haastatteluryhmien kokoaminen tuntui varsin haasteellista ja aikaa vievältä, ja tämän vuoksi haastatteluiden tekemiselle varattiinkin runsaasti aikaa, syksy 2009 kokonaisuudessaan. Haastatteluryhmiä ei saatu koottua sairaalapsykiatrian henkilökunnasta suunnitellusti, mutta sairaalapsykiatrian jo toteutuneiden haastatteluiden aineisto koettiin niin hyväksi, että lisähaastattelut eivät olleet tarpeen. Haastattelut toteutettiin niin, että haastateltavien olisi mahdollisimman helppo osallistua niihin. Sairaalapsykiatrian henkilökunnan haastattelut toteutettiin sairaalapsykiatrian tiloissa, haastateltavien työaikana, ja opiskelijoiden haastattelut Saimaan ammattikorkeakoulun tiloissa. Kaikkia opiskelijoiden haastatteluja ei pystytty järjestämään opiskelijoiden koulupäivien sisällä, ja osa jouduttiin järjestämään koulupäivien päätteeksi.

Haastatteluiden haluttiin toteutuvan mahdollisimman samankaltaisina keskenään. Tämän vuoksi haastattelijan ja havainnoijan roolijaot pysyivät samoina

kaikissa haastatteluissa. Tämä koettiin hyväksi ja toimivaksi sekä kartoituksen luotettavuutta lisääväksi.

Opinnäytetyössä toteutettujen teemahaastatteluiden analysointitavaksi valittiin induktiivinen sisällön analyysi sen vuoksi, että rekrytointimateriaalin sisällön ja rakenteen haluttiin muodostuvan henkilökunnan ja opiskelijoiden toiveiden näkemysten mukaisesti. Kyngäs & Vanhanen (1999, 3) määrittelevät sisällön analyysin olevan menettelytapa, jonka avulla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Toisaalta Kyngäksen ja Vanhasen (1999, 10) mukaan induktiivinen sisällön analyysi on haasteellinen analysointimenetelmä, sillä tutkijan tulee onnistua pelkistämään aineista ja muodostamaan siitä kategorioita, niin että ne kuvaavat mahdollisimman luotettavasti tutkittavaa ilmiötä.

Tässä opinnäytetyössä sisällön analyysin koettiin olevan varsin toimiva ja tähän opinnäytetyöhön sopiva analysointimenetelmä. Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää haastattelujen avulla, millainen rekrytointimateriaali palvelee parhaiten rekrytointitilaisuuksissa sairaanhoitajaopiskelijoiden sekä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielen- ja mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatrian työntekijöiden näkökulmasta. Sisällön analyysin avulla oli mahdollista saada aineistosta nousemaan esiin ne asiat ja käsitteet, joita opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää. Deduktiivisen eli teorialähtöisen analyysimenetelmän avulla olisi voitu selvittää, mikä jo olemassa oleva rekrytointimateriaalimalli olisi Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielen- ja mielenterveyspalveluiden sairaalapsykiatrian henkilökunnan ja Saimaan ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoiden mielestä sopivin malli otettavaksi käyttöön. Opinnäytetyössä haluttiin kuitenkin luoda Etelä-Karjalan sairaalapsykiatrian oma rekrytointimateriaali eikä kopioida jo olemassa olevia materiaaleja.

Opinnäytetyötä tehtäessä koettiin ensin opinnäytetyön teoria, jotta voitaisiin selvittää, mitä rekrytointi oikeastaan on. Lisäksi kartoitusta tehtäessä pyrittiin siihen, että osattaisiin kysyä sellaisia kysymyksiä, joiden avulla saatujen tietojen avulla opinnäytetyön tehtävä olisi mahdollista saavuttaa. Huolellisen valmistautumisen ja suunnittelun avulla haastattelut saatiin toteutettua niin, että opinnäytetyön tehtävät saavutettiin ja materiaali oli mahdollista koota. Mielenkiintoista

oli havaita, että vaikka sekä opiskelijoilta että henkilökunnalta kysyttiin eri asioita rekrytinnista, vastaukset olivat sisällöltään varsin samansuuntaisia.

Kyngäksen ja Vanhasen mukaan (1999, 6-7) tutkimusaineistoa tulee käsitteellistää niin pitkälle, kuin se aineiston sisällön kannalta on mielekästä ja mahdollista. Samansisältöiset käsitteet tulee yhdistää toisiinsa ja muodostaa niistä aineistolle yläkategorioita. Aineiston yläkategorioista pyritään muodostamaan koko aineistoa kuvaava yhdistävä kategoria. Tässä opinnäytetyössä aineiston käsitteellistäminen ja kokoaminen yhdistäviksi kategorioiksi oli aineiston samankaltaisuuden vuoksi odotettua nopeampaa, vaikka aineiston käsitteellistämässä noudatettiin huolellisuutta ja tarkkuutta koko prosessin ajan. Aineiston analysointi toteutettiin niin, että toinen opinnäytetyön tekijöistä toteutti henkilökunnan haastatteluiden aineiston analysoinnin ja toinen opiskelijoiden haastatteluiden aineiston analysoinnin. Siitä huolimatta, että aineistot analysointiin erikseen, tulokset olivat varsin samansuuntaisia. Tämä selkeytti ja helpotti rekrytointimateriaalin suunnittelua ja kokoamista. Aineistosta nousivat esiin selkeästi sisällön tarpeet ja haastateltujen toiveet.

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielen- ja mielenterveyspalvelujen hoitohenkilökunnalle tehdyn selvityksen tulokset työntekijöiltä odotetusta osaamisesta vastasivat yläkategorioiden osalta suuresti Helakorven (2009) kehittämän osaamisalueiden kuvauksen mukaisia taitoja. Kiinteä työ käsittää nykyisin myös sellaisia tehtäviä, jotka eivät kuulu henkilön ydinosaamisen alueelle. Optimaalinen tila olisi se, että kaikilla olisi täsmälleen ydinosaamista vastaava työ. Tavallista kuitenkin on, että työntekijän ydinosaaminen vastaa vain osin työn vaatimuksia. (Helakorpi 2009.)

Ammatillinen osaaminen muodostuu toisaalta ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista, mutta toisaalta henkilön persoonallisuuden eri puolista, joita perimä ja sosiaalinen toimintaympäristö elämän aikana muokkaavat. Osaamista pidetään yläkäsitteenä, ammattitaitoa ja asiantuntijuutta sen alakäsitteinä. On syytä korostaa, että osaaminen ja sen alakäsitteet muovautuvat koko ajan ihmisen kokemuksen kautta. (Helakorpi 2009.)

Opinnäytetyön selvityksestä ilmeni, että Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalvelujen sairaalapsykiatriassa tiedostetaan hyvin nykyisen sairaanhoitaja AMK-tutkinnon antamat taidot. Uudelta työntekijältä odotetaan erityisesti intoa uuden oppimiseen ja kiinnostusta sairaalapsykiatriaa kohtaan. Helakorpi (2009) kuvaakin, että asiantuntijuuden ulottuvuus liittyy kehittävään työotteeseen, mikä edellyttää kehittämisosaamista. Tämä tarkoittaa sitä kehittämisosaamista ja ajattelun taitoja, joita jatkuva oman työn ja työyhteisön kehittäminen edellyttävät. On oltava valmius jatkuvaan oppimiseen. Työntekijä on tänä päivänä entistä enemmän oman työnsä johtaja ja kehittäjä, mikä edellyttää henkilökohtaisen työn lisäksi osallistumista koulutukseen, itsensä kehittämiseen sekä kehittämisprojekteihin, visiointeihin, innovointiin ja muihin yhteisiin hankkeisiin. (Helakorpi 2009.)

Kun toimitaan jossakin työyhteisössä, ammatillinen taitotieto ei vielä pelkästään riitä, vaan on hallittava myös laajemmin työelämän pelisääntöjä. Työnantajalla ja työntekijällä on sovittuja pelisääntöjä, jotka asettavat vaatimuksia ja velvollisuuksia asiantuntijalle. (Helakorpi 2009.) Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalvelujen hoitohenkilökunnalle tehdyssä selvityksessä tuli myös esille tämä uudelta työntekijältä odotettu työelämässä toimimisen osaaminen. Työntekijältä toivottiin valmiuksia kehittää itseään työntekijänä ja kehittää myös itse työtä.

Rekrytointimateriaalin suunnitelmassa käytettiin hyödyksi selvityksestä saatuja alakäsitteitä yläkäsitteiden rinnalla sen vuoksi, että alakäsitteitä hyödyntämällä saatiin koottua riittävän monipuolista ja yksityiskohtaista tietoa. Yläkäsitteiden avulla puolestaan luotiin rekrytointimateriaalin rakenne. Selvityksen aineisto analysointiin kuitenkin opinnäytetyössä osittain jopa kokoaviin käsitteisiin, jotta haastatteluin kerättyä aineistoa voisi hyödyntää myös muissa tutkimuksissa.

Itse materiaalin kokoaminen oli odotetusti työläs ja aikaa vievä vaihe. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden piiri oli opinnäytetyön toteuttamisen ajankohtana kehittyvä ja muuntuva organisaatiouudistuksen vuoksi. Tiedonkeruu materiaalia varten oli tämän vuoksi erityisen haasteellista. Osittain kerättiin tietoa osastojen omista materiaaleista ja osittain koko organisaatiota koskevia materiaaleja. Tie-

donkeruuta helpotti se, että osastonhoitajat kokouksessaan päättivät osastojen kaikkien itse luotujen aineistojen olevan käytettävissä eikä lupia tarvinnut pyytää erikseen jokaista asiakirjaa varten.

8.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tätä opinnäytetyötä tehtäessä heräsi runsaasti ajatuksia erilaisista jatkotutkimusehdotuksista. Suurin osa jatkotutkimusehdotuksista nousi suoraan tämän opinnäytetyön selvityksen aineistosta.

Opiskelijoille tehtyjen haastattelujen yhteydessä nousivat opiskelijoiden kokemana vahvasti esiin somatiikan hoitohenkilökunnan näkemykset psykiatrisesta hoitotyöstä ja työskentelystä psykiatriassa. Olisikin mielenkiintoista tutkia, onko somatiikan hoitajien asenteilla vaikutusta opiskelijoiden motivaatioon tulla psykiatriaan työharjoitteluun tai opiskelijoiden asenteisiin itse psykiatrista hoitotyötä kohtaan. Tätä voisi olla tärkeä tutkia, koska opiskelijat menevät ensin työharjoitteluun somatiikan puolelle ja lisäksi psykiatrinen hoitotyö herättää monissa paljon kysymyksiä. Haastattelujen pohjalta heräsi ajatus, että psykiatria kohtaan liittyy paljon erilaisia myyttejä ja ennakkoluuloja, joita olisi hyvä murtaa.

Lisäksi voisi olla antoisaa tutkia, millaisena nähdään somatiikan ja psykiatrian organisaation sisäinen yhteistyö Etelä-Karjalan keskussairaalassa. Kartoituksessa haastateltavat toivat esiin puutteita yhteistyössä ja toiveita yhteistyön kehittämistä.

Rekrytointimateriaalia tehtäessä tuli ylemmältä johdolta toive siitä, että materiaalia laajennettaisiin käsittämään koko Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden mielenterveyspalveluiden alue. Tämä vaatisi toiveiden ja tarpeiden selvitystä kaikista mielenterveyspalveluiden yksiköistä.

Tähän voisi liittää myös selvityksen opiskelijoiden näkemyksistä työskentelystä muissa mielenterveyspalveluiden yksiköissä sekä toiveista siitä, mitä tietoa yksiköistä kaivataan työpaikkaa valittaessa. Rekrytointimateriaalin laajentaminen

siten, että selvitettäisiin sekä henkilökunnan että opiskelijoiden näkemykset, on varsin laaja kokonaisuus. Tämän vuoksi henkilökunnan ja opiskelijoiden näkemyksistä ja kokemuksista voisi tehdä myös erilliset tutkimukset.

Rekrytointimateriaalin toimivuutta olisi myös hyvä testata. Tämän voisi tehdä esimerkiksi tutkimalla sijaisten saatavuuden parantumista osastonhoitajien ja työhönottajan näkökulmista. Lisäksi rekrytointimateriaalin toimivuutta voi tutkia myös materiaalin käyttäjien näkökulmasta.

KUVAT

Kuva 1. Rekrytointiprosessi mukailien Tampereen yliopiston rekrytointiprosessi-kaaviota, s. 11

Kuva 2. Opinnäytetyön eteneminen tuotekehitysprosessina s. 33

TAULUKOT

Taulukko 1 Kooste haastatteluista s. 37

Taulukko 2 Rekrytointimateriaalin sisältö s.43

Taulukko 3 Uusille työntekijöille asetetut osaamisen odotukset s.45

Taulukko 4 Rekrytointimateriaalin muoto s.46

Taulukko 5 Sairaanhoidajaopiskelijoiden työnantajan ja työpaikan valintaan vaikuttavat tekijät s.49

Taulukko 6 Sairaanhoidajaopiskelijoiden sairaalapsykiatriassa työskentelystä s.51

Taulukko 7 Yhteenveto haastatteluaineiston yläkäsitteistä s.51

Taulukko 8 Rekrytointimateriaalisuunnitelma s.54

LÄHTEET

Ahlholm, S. 2006. Rekrytointi ulkoistamisen kohteena. Vaasan yliopisto. Johtamisen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Bailey J. Heesacker G. Martinis K. & Nott C. 2002. Student recruitment strategies, The Certified Public Accountants (CPA) Journal.Vol. 72 (12), 58-59 New York: ABI/INFORM ProQuest

Cagan, J. & Vogel C. 2003. Kehitä kärkituote ideasta innovaatioksi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Eksote, 2010. <http://www.eksote.fi/Default.asp?NakymalD=1> (luettu 12.1.10)

Etelä-Karjalan sairaanhoitopiirin henkilöstöstrategia. 2006. Etelä-Karjalan sairaanhoitopiirin henkilöstöstrategia 2007-2010. <http://www.ekshp.fi/upload/7zvK0ny3.pdf> (Luettu 15.2.2009)

Heikka, H. 2008. Sosiaali- ja terveystieteiden laitoksen työntekijän työn sisältö ja kompetenssit. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos.

Helakorpi, S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. <http://ojs.seamk.fi/index.php/osaaja/article/viewArticle/1164.pdf> (luettu 20.2.2010)

Hietikko, E. 2008. Tuotekehitystoiminta. Kuopio: Kopijyvä.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ilmarinen, J. & Mertanen, V. (toim.) 2005. Työtoveri toista sukupolvea. Tampere: Tammer- Paino Oy.

Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Juuti P. & Vuorela A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kaivola T. & Launila H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Kassara H., Paloposki S., Holmia S., Murtonen I., Lipponen V., Ketola M-L. & Hietanen H. 2006. Hoitotyön osaaminen. Porvoo: WSOY.

Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Vantaa: Dark Oy.

Korosuo, H. & Järvinen, H, 1994. Rekrytoijan käsikirja. Vantaa: Weilin&Göös.

Kuusi, O., Ryyänen, O-P., Kinnunen, J., Myllykangas M., & Lammintakanen, J. 2006. Terveystutkimuksen tulevaisuus. Tulevaisuusvaliokunta. Teknologian arvioita 24.

Kylmä, J. 2008. Näkökohtia tutkimuseettisistä laadullisissa terveystutkimuksissa. Teoksessa Pietilä, A-M. & Länsimies-Antikainen, H. (toim.) 2008. Etiikkaa monitieteisesti. Pohdintaa ja kysymyksiä. Kuopio: Kopijyvä.

Kyngäs H. & Vanhanen L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede vol. 11, No1/-99, 3-12

Lindström K. & Kiviranta J. 1996. Työryhmät ja tiimit, ryhmän toimivuus ja jäsenien hyvinvointi. Työ ja ihminen. tutkimusraportti 6. Työterveyslaitos. Työministeriö. Helsinki.

Markkanen M. 1999. Etsi arvioi valitse -onnistunut rekrytointi. Juva: WSOY.

Markkanen M. 2005. Henkilöstön hankinta sähköistyy. Juva: WSOY.

Neittaanmäki M. 2003. Rekrytointipalvelut yritysten verkkosivuilla. Jyväskylän yliopisto. Yhteisöviestinnän laitos. Pro gradu –tutkielma

Narinen, A. 2000. Terveystutkimuksen osastonhoitajan työn sisältö tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Helsingin yliopisto. Yleislääketieteen ja perusterveydenhuollon osasto. Väitöskirja.

Nousiainen I. 2000. Minäkö johdan itseäni ja työtäni? Miksi niin tekisin?. Teoksessa Miettinen s., Miettinen M., Nousiainen I. & Kuokkanen L. 2000. Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla. Juva: WSOY, 11-31

Nurmi (toim.) 2004. Johtaminen ja organisointi – Management and Organizing. Turun kauppakorkeakoulun julkaisu. Raisio: Paino-Raisio Oy.

Ojala L. & Ahonen G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Ekonomia-sarja. Porvoo: WS Bookwell Oy

Oulasvirta, L. & Bränkär, C. 2001. Toimiva kunta. Vantaa: Kuntakoulutus Oy. Tummavuoren Kirjapaino Oy.

Philström, S. Tutkimuksen etiikan filosofisia lähtökohtia. Teoksessa Pietilä, A-M. & Länsimies-Antikainen, H. (toim.) 2008. Etiikkaa monitieteisesti. Pohdintaa ja kysymyksiä. Kuopio: Kopijyvä.

Pirttilä, T. 2008. Tutkimuseettiset toimikunnat – toimintaa ohjaavat normit ja tutkimuseettinen pohdinta. Teoksessa Pietilä, A-M. & Länsimies-Antikainen, H. (toim.) 2008. Etiikkaa monitieteisesti. Pohdintaa ja kysymyksiä. Kuopio: Kopijyvä.

Pietilä, A-M. & Länsimies-Antikainen, H. (toim.) 2008. Etiikkaa monitieteisesti. Pohdintaa ja kysymyksiä. Kuopio: Kopijyvä.

Pötsönen R. & Välimaa R. 1998. Ryhmähaastattelu laadullisen terveystutkimuksen menetelmänä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino ja ER-Paino Oy.

Rainio P. 2003. Kuntatyö 2010 Rekrytointiopas kunta-alalle. Suomen kuntaliitto.

Ranki, S. 2009. Eettisyys tutkimustoiminnan prosessissa. <http://ojs.seamk.fi/index.php/kever/article/viewPDFInterstitial/196/403> (Luettu 12.3.2010)

Rekula V. 2010. Lääkäreiden rekrytointitutkimus. Kuulas Research Agency Oy. Millward Brown

Ryynänen, O-P., Kinnunen, J., Myllykangas, M., Lammintakanen, J. & Kuusi, O. 2004. Suomen terveydenhuollon tulevaisuudet. Kuopion yliopisto. Terveyshallinnon ja –talouden laitos. Esiselvitys.

Salminen, A. 2006. Rekrytointi osana terveydenhuollon henkilöstövoimavarojen johtamista. Kuopion yliopisto. Terveyshallinnon ja –talouden laitos. Pro gradu-tutkielma.

Salonen, P. 2005. Harjoittelusta helpotusta rekrytointiin. Selvitys työ- ja elinkeinoelämälle toteutetusta harjoitteluaiheisesta kyselystä. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Kokkola

Simola A. & Kinnunen U. 2005. Organisaatio ja hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen U. Feldt T. & Mauno S. (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Sisäasianministeriö. 2008. Työvoiman maahanmuuton edistämisen yhteistyömuodot lähtömaiden kanssa. Hankkeen loppuraportti. Sisäasiainministeriön julkaisuja 31/2008. [http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/A9AF8FF1470F65D4C22574DB004DB30D/\\$file/312008.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/A9AF8FF1470F65D4C22574DB004DB30D/$file/312008.pdf) (Luettu 9.3.09)

Sorainen O. 2007. Ulkomaalainen työntekijä Rekrytointi, maahantulo ja työnteke. Helsinki: Edita

Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:35. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki <http://stm2.teamwareplaza.com/Resource.phx/publishing/store/2006/08/hu1155809542997/passthru.pdf> (Luettu 9.3.2009)

Strömmer, R., 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Surakka, T., 2009. Hyvä työpaikka - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammala: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Sydänmaanlakka, P. 2001. Älykäs organisaatio – tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Tampereen yliopiston rekrytointiprosessi. 2008. Tampereen yliopisto. Tampere <http://www.uta.fi/laatu/henkilosto/rekrytointi.html> (Luettu 10.3.2009)
Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. <http://www.tenk.fi/JulkaisutjaOhjeet/htkfi.pdf> (luettu 8.3.10)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki. <http://www.tenk.fi/ennakoarviointi/eettisetperiaatteet.pdf> (luettu 13.3.2010)

Työehtosopimuslaki (7.6.1946/436)

Työsopimuslaki (26.1.2001/55)

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Työministeriö 2007. Työvoima 2025. Työpoliittinen tutkimus. 2007. Työministeriö. Helsinki. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt325.pdf (Luettu 9.3.09)

Valvira. 2009. Valviran tehtävät. http://www.valvira.fi/valvira/valviran_tehtavat/luvat_-prosessi (Luettu 25.4.09)

Valvisto E. 2005 Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: OY Edita Ab.

Vilka, H. 2007 Tutki ja kehitä. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vuori, J. (toim.) 2005. Terveys ja johtaminen. Helsinki: WSOY.

Yleissitovat työehtosopimukset. 2009. <http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>. (Luettu 17.11.09)

Österberg M., 2005. Henkilöstöasiantuntija käsikirja. Helsinki: Edita.

RYHMÄHAASTATTELU HENKILÖKUNNALLE

1. Mitä tietoa sairaalapsykiatrian rekrytointimateriaalin tulisi sisältää?

1 Onko Etelä-Karjalan keskussairaalan toimintojen yleisesittely tarpeellinen? Mitä yleisesittelyn tulisi sisältää?

2 Mainitaanko työnantajan tarjoamat edut?

- esim. liikuntaharrastuksiin liittyvät edut, työpaikan tarjoama virkistystoiminta, asumiseen/ muuttamiseen liittyvät edut, täydennyskoulutus, lastenhoito, työaikajoustot, hyvät urakehitysmahdollisuudet organisaation sisällä, työkierto

3 Mitä asioita sairaalapsykiatrian toiminnassa tulisi korostaa?

2. Mitä osaamista uusilta työntekijöiltä odotetaan?

3. Missä muodossa toivotte rekrytointimateriaalin olevan?

1 esim. paperiversio, PowerPoint (cd, muistitikku), jaettava esite

4. Missä ajassa rekrytointimateriaali tulisi olla esitettävissä?

1 Tarvitaanko kestoaltaan eripituisia rekrytointimateriaaleja?

RYHMÄHAASTATTELU SAIRAANHOIDONOPISKELIJOILLE

1. Mitä tietoa haluatte tulevasta työnantajasta?

1 Mitä toivotte tulevalta työnantajalta?

2 Millaisia etuja edellytätte saavanne tulevalta työnantajaltanne?

- esim. liikuntaharrastuksiin liittyvät edut, työpaikan tarjoama virkistystoiminta, asumiseen/ muuttamiseen liittyvät edut, täydennyskoulutus, lastenhoito, työaikajoustot, hyvät urakehitysmahdollisuudet organisaation sisällä, työkierto

3 Mitkä asiat vaikuttavat työpaikan valintaan?

4 Vaikuttaako palkka työpaikan valintaan?

5 Millaisia mielikuvia teillä on Etelä-Karjalan keskussairaalaista työnantajana?

2. Minkälainen näkemys teillä on työskentelystä sairaalapsykiatriassa?

1 Millaisia mielikuvia teillä on työskentelystä psykiatrisen hoitotyön parissa?

2 Millaisia mielikuvia teillä on työskentelystä Etelä-Karjalan keskussairaalan sairaalapsykiatriassa?



Syksy 2009

Sosiaali- ja terveysala

SAATE

Ryhmä HXX

Opiskelemme ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Saimaan ammattikorkeakoululla ja opinnäytetyömme käsittelee rekrytointia terveydenhuoltoalalla. Opinnäytetyömme valmistuu keväällä 2010 ja sen tuotoksena on rekrytointimateriaali sairaalapsykiatriaan.

Toivomme sairaanhoitajaopiskelijoilta tietoja siitä, mitä rekrytointimateriaalin pitäisi heidän mielestään sisältää ja minkälainen mielikuva heillä on työskentelystä sairaalapsykiatriassa. Tietojen perusteella lähdemme työstämään rekrytointimateriaalin sisältöä.

Pyydämmekin nyt Sinua osallistumaan tutkimukseemme, joka tehdään ryhmähaastattelun avulla. Aikaa haastatteluun kuluu noin 1-1 ½ tuntia ja ryhmässä haastateltavia on 3-5. Haastateltavien valintakriteerinä on sairaanhoitajaopintojen mielenterveyshäiriön käytännönjakson suorittaminen ja olemme ottaneet yhteyttä sairaanhoitajia ohjaaviin opettajiin. Opettajien kautta olemme saaneet ottaa yhteyttä kriteerit täyttäviin opiskelijoihin.

Ryhmähaastattelut nauhoitetaan ja lisäksi käytetään myös kirjaajaa aineiston luotettavuuden varmistamiseksi. Aineiston analysoinnissa käytetään menetelmänä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineisto analysoidaan purkamalla äänitteet sanatarkasti ja kirjaajan muistiinpanot puhtaaksi kirjoitetaan. Aineistoa analysoidessamme huolehdimme siitä, ettei vastaajien identiteetti paljastu tutkimustuloksissa. Huolehdimme myös vastausten asianmukaisesta hävittämisestä opinnäytetyömme valmistuttua. Jokaisella on mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta tai keskeyttää se halutessaan. Ryhmähaastattelussa ei voida taata osallistujille täydellistä tietosuojaa, sillä vaitiolovelvollisuus koskee pääasiassa tutkijoita. Muistutamme kuitenkin ryhmähaastattelun alkaessa osallistujia siitä, että pysyisivät vaiti ryhmätilanteessa saamastaan informaatiosta.

Ryhmähaastattelut tullaan tekemään syksyllä 2009 Saimaan ammattikorkeakoulun tiloissa, opiskelupäivien yhteydessä.

Heidi Laitinen & Sanna Puhakka
Valto Käkelän katu 1/ osasto PS 1
53130 LAPPEENRANTA
puh. 05- 611 xxxx
email: heidi.laitinen@ tai sanna.puhakka@



HEI!

Olemme valmistamassa rekryointimateriaalia sairaalapsykiatrian osastojen käyttöön opinnäytetyönämme, liittyen terveyden edistämisen ylempään ammattikorkeakoulu –tutkintoomme.

Rekryointimateriaalin kokoamista varten ryhmähaastattelemme osastojen henkilökuntaa, vähintään kolmen hengen ryhmissä. Ryhmähaastatteluissa haetaan vastausta sille, mitä osaamista uusilta työntekijöiltä odotetaan ja millainen rekryointimateriaalin tulisi olla rakenteeltaan ja sisällöltään.

Ryhmähaastatteluihin on jo kutsuttu osastojen osastonhoitajat, kehittämishoitajat ja opiskelijoiden ohjauksesta vastaavat henkilöt. Kutsuttujen haastattelu ryhmien lisäksi hyödyntäisimme mielellämme myös muun hoitohenkilökunnan näkemyksiä ja ajatuksia rekryointimateriaalin kokoamisen apuna, jotta materiaali olisi mahdollisimman hyvin kaikkien osastojen hyödynnettävissä.

Mikäli tunnet kiinnostusta osallistua rekryointimateriaalin valmistamiseen, toivosisimme yhteydenottoa 25.10.09 menneessä sähköpostiosoitteeseen: heidi.laitinen@

Terveisin: Heidi Laitinen & Sanna Puhakka, PS1



Syksy 2009

Sosiaali- ja terveysala

SAATE

Etelä-Karjalan keskussairaalan sairaalapsykiatrian _____

Opiskelemme ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Saimaan ammattikorkeakoululla ja opinnäytetyömme käsittelee rekrytointia terveydenhuoltoalalla. Opinnäytetyömme valmistuu keväällä 2010 ja sen tuotoksena on rekrytointimateriaali Etelä-Karjalan keskussairaalan sairaalapsykiatria.

Toivomme _____ tietoja siitä, mitä rekrytointimateriaalin pitäisi heidän mielestään sisältää, miten sairaalapsykiatria tulisi markkinoida ja mitä uusilta työntekijöiltä odotetaan. Tietojen perusteella lähdemme työstämään rekrytointimateriaalin sisältöä.

Pyydämmekin nyt Sinua osallistumaan tutkimukseemme, joka tehdään ryhmähaastattelun avulla. Aikaa haastatteluun kuluu enintään noin 1-1 ½ tuntia ja ryhmään olemme kutsuneet kaikki Etelä-Karjalan keskussairaalan sairaalapsykiatrian osastonhoitajat.

Ryhmähaastattelut nauhoitetaan ja lisäksi käytetään myös kirjaajaa aineiston luotettavuuden varmistamiseksi. Aineiston analysoinnissa käytetään menetelmänä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineisto analysoidaan purkamalla äänitteet sanatarkasti ja kirjaajan muistiinpanot puhtaaksi kirjoitetaan. Aineistoa analysoidessamme huolehdimme siitä, ettei vastaajien identiteetti paljastu tutkimustuloksissa. Huolehdimme myös vastausten asianmukaisesta hävittämisestä opinnäytetyömme valmistuttua. Jokaisella on mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta tai keskeyttää se halutessaan. Ryhmähaastattelussa ei voida taata osallistujille täydellistä tietosuojaa, sillä vaitiolovelvollisuus koskee pääasiassa tutkijoita. Muistutamme kuitenkin ryhmähaastattelun alkaessa osallistujia siitä, että pysyisivät vaiti ryhmätilanteessa saamastaan informaatiosta.

Ryhmähaastattelut tullaan tekemään syksyllä 2009 Etelä-Karjalan keskussairaalan tiloissa.

Heidi Laitinen & Sanna Puhakka
Valto Käkelän katu 1/ osasto PS 1
53130 LAPPEENRANTA
puh. 05- 611xxxx
email: heidi.laitinen@j tai sanna.puhakka@