

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma / sairaanhoitaja

Johanna Tamminen

SAIRAANHOITAJIEN NÄKEMYKSIÄ SEIKOISTA JOILLA ON MERKITYSTÄ
TYÖPAIKAA VALITESSA

- Kysely Kouvolan kaupungin eri yksiköiden vuosina 2006 - 2012 valmistuneille sairaanhoitajille

Opinnäytetyö 2012

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma

TAMMINEN, JOHANNA

Sairaanhoitajien näkemyksiä seikoista joilla on merkitystä työpaikkaa valitessa - Kysely Kouvolan kaupungin eri yksiköiden vuosina 2006 - 2012 valmistuneille sairaanhoitajille

Opinnäytetyö

34 sivua + 16 liitesivua

Työn ohjaaja

Terveysalan osaamisalapäällikkö, THM Päivi Mäenpää

Toimeksiantaja

Kouvolan kaupunki

Lokakuu 2012

Avainsanat

sairaanhoitajat, vastavalmistuneet, työharjoittelu, työssäoppiminen

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisilla tekijöillä on merkitystä uuden sairaanhoitajan työpaikan valintaan. Aihealuetta rajattiin siten, että kysely koski opiskelun aikaisen ohjatun harjoittelun, työhyvinvoinnin ja johtamisen merkitystä työpaikan valinnassa. Tutkimus tehtiin vuonna 2006 ja sen jälkeen valmistuneille Kouvolan kaupungin palveluksessa oleville sairaanhoitajille.

Tutkimus oli kvantitatiivinen ja kysely toteutettiin sähköpostin välityksellä ZEF-ohjelmalla. Kyselylomake lähetettiin Kouvolan kaupungin asumispalveluiden, kotihoidon yksiköiden sekä terveyskeskuksen ja Pohjois-Kymen sairaalan osastojen esimiehille jotka välittivät sähköpostin eteenpäin oman yksikön sairaanhoitajille. Kyselyn avasi 57 henkilöä ja lopetti 30 henkilöä ja vastausprosentti oli 52,6. Vastaukset palautuivat anonyyminä ZEF-ohjelmaan ainoastaan kyselyn tekijän tietoon. Aineistoa analysoidessa käytettiin SPSS-ohjelmaa ja vapaapalautteita analysoidtiin sisällön analyysillä.

Tuloksissa saatiin vahvistusta siihen, että ohjatulla harjoittelulla on merkitystä työpaikan valintaa. Samoin ohjatun harjoittelun aikaiset huonot kokemukset vähentävät haikutumista kyseiseen työpaikkaan. Kiire oli suuri työn tekemistä heikentävä seikka. Myös toimivat työtilat ja työssä viihtyminen ovat tärkeitä asioita, jotka nousivat esiin tutkimuksessa. Esimiehen toivottiin ottavan enemmän huomioon työntekijöiden mielipiteitä ja vievän asioita eteenpäin.

Työntekijöiden mielipidekyselylle oli selvästi tarvetta. Odotukset tulevia terveydenhuollon uudistuksia kohtaan ovat myös työntekijöillä suuria. Työntekijät toivovat voivansa tehdä työnsä niin hyvin kuin mahdollista. Tulevaisuudessa henkilöstön rekrytoinnin haasteena on saada riittävästi ammattitaitoista työvoimaa, joka myös jaksaa työssä. Työhön sitoutumiseen tarvitaan molemmin puolta panostusta.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Health Care

TAMMINEN, JOHANNA

Nurses' Opinions on Factors Affecting Choice of Working Place

- Survey for Nurses Graduated in Years 2006 - 2012 Working for Kouvola Health Care Units

Bachelor's Thesis

34 pages + 16 pages of appendices

Supervisor

Päivi Mäenpää, MNSc, Head of Degree Programme

Commissioned by

Kouvola Health Services

October 2012

Keywords

nurses, practical training, job, recently graduated

The organization of the city of Kouvola has made changes in organizing the health care sector. The challenge in the city of Kouvola, as everywhere in Finland, is the shortage of educated health care personnel, especially that of nurses. The aim of this thesis was to get opinions of recently graduated (years 2006 - 2012) nurses about their work in the Kouvola health care sector. Another aim was to find significant factors influencing their choices of working places.

This thesis looked for answers to the significance of practical training during the studies on the choice of their working places. Another interesting question was the significance of working environment or industrial morale on their choice of working places. The questionnaire also included questions about the head nurses' leadership skills.

The questionnaire was drawn up by using the ZEF-program. It was sent by e - mail to the nurses graduated in 2006 or after that working in Kouvola health care sector. The answers (n= 30) were sent anonymously back by using the ZEF-program and the information was returned only to the writer of this thesis.

During the studies the practical training had an influence on the choice of their working places. After graduation the nurses preferred working in a health care environment supporting and encouraging the nursing students. The working environment and work ethics in the wards and units were significant factors influencing the nurses' decisions. The biggest factor with negative influence in their jobs was the constant hurry when taking care of the patients.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	KOUVOLAN ALUEEN TERVEYSPALVELUT	6
3	TUTKIMUSALUEEN TEOREETTINEN TARKASTELO	7
	3.1 Tiedon haku	7
	3.2 Työpaikan valintaan liittyviä seikkoja	7
	3.3 Sairaanhoidajaopiskelijan ohjattu harjoittelu	8
	3.4 Työhyvinvointi sairaanhoitajan työssä	9
	3.5 Johtaminen ja taustatekijät	9
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	10
	4.1 Tutkimuskysymykset	10
	4.2 Tutkimusmenetelmä	10
	4.3 Kyselylomakkeen laadinta	11
	4.4 Tulosten analyysi	12
5	TULOKSET	12
	5.1 Taustatiedot	12
	5.2 Ohjatun harjoittelun merkitys työpaikan valintaan	15
	5.3 Työhyvinvoinnin merkitys työpaikan valintaan	17
	5.4 Johtaminen ja taustatekijät	19
6	AVOIMET KYSYMYKSET	21
	6.1 Ohjatun harjoittelun myönteiset ja kielteiset vaikutukset työpaikan valintaan	21
	6.2 Työssäviihtyminen	22
	6.3 Halukkuus vaihtaa työpaikkaan Kouvolan kaupungin palveluksessa	22
	6.4 Vapaa palaute	23
7	TULOSTEN TARKASTELO	23
	7.1 Tutkimuksen luotettavuus	23
	7.2 Tutkimuksen eettisyys	24

7.3 Ohjatun harjoittelun merkitys	25
7.4 Työhyvinvointi	26
7.5 Johtaminen	26
8 POHDINTA	27
9 JATKOTUTKIMUSAIHEITA	29
LÄHTEET	30
LIITTEET	
Liite 1. Kaavio Kouvolan kaupungin terveystalvcluista	
Liite 2. Muuttuja taulukko	
Liite 3. Kyselylomake	
Liite 4. Tutkimuslupa	
Liite 5. Tutkimustaulukko	

1 JOHDANTO

Hoitoalalle tarvitaan lisää uutta koulutettua työvoimaa. Nykyinen työvoima ikääntyy ja suuri osa henkilöstöä jää eläkkeelle. Vuonna 2010 kunnissa sosiaali- ja terveystalveluissa oli työssä 258 000 henkilöä. Tästä työntekijäryhmästä vuoteen 2020 mennessä viidennes on täyttänyt 67 vuotta. Sosiaali- ja terveystalveluissa työntekijöiden keski-ikä tällä hetkellä on alle 45 vuotta (Kuntien terveys - ja sosiaalitalvelujen henkilöstö vuonna 2010).

Opinnäytetyön aihe tuli Kouvolan kaupungin perusturvatalveluista. Uusista sairaanhoitajista on pulaa ja Kouvolan kaupungin perusturvan johtava ylihoitaja Leena Mänttari ja henkilöstösuunnittelija Arja Kaitainen olivat kiinnostuneita seikoista, joilla on merkitystä työpaikkaa valitessa. Heitä kiinnosti etenkin se, millainen vaikutus on opiskelun aikaisella ohjatulla harjoittelulla sekä mm. kuinka suuri merkitys on työn vakinaisuudella työpaikkaa valitessa. Työvoiman saantiin vaikuttaa myös alueen yleinen kehittyminen ja mahdollisesti muun muassa se, että aviopuoliso saa alueelta töitä. Aiemmin on ollut käsitys siitä, että mm. opiskelun aikaisella harjoittelulla voisi olla merkitystä siinä, mihin työhön hakeutuu, ja nyt asiaa haluttiin tutkia tarkemmin.

Opinnäytetyön aihe on kiinnostava Kouvolan seudun kehittämisen kannalta jotta työpaikkojen vetovoimaa voidaan parantaa ja näin parantaa työvoiman saatavuutta. Kouvolan seudulla hoitoala on merkittävä työllistäjä. Hoitoalalle valmistuu koko ajan lisää työvoimaa, mutta silti ammattitaitoisista sairaanhoitajista on pulaa. Opinnäytetyön tavoitteena on saada kartoitettua uusien sairaanhoitajien näkemyksiä ohjatun harjoittelun vaikutuksesta työpaikan valintaan. Lisäksi tavoitteena on saada tietoa muista työpaikan valintaan vaikuttavista seikoista. Tutkimuksen avulla on mahdollista saada vastaajien mielipiteitä kuuluviin.

2 KOUVOLAN ALUEEN TERVEYSTALVELUT

Nykyinen Kouvola muodostui kuntaliitoksen myötä 1.1.2009, jolloin yhdeksi suureksi kunnaksi liittyivät Elimäen, Valkealan ja Jaalan kunnat sekä Kuusankosken, Anjalan- kosken ja Kouvolan kaupungit. Väestöä uuden Kouvolan alueella on 89000 henkilöä (Kaakon SOTE INTO 2-hankesuunnitelma, 3). Kouvolan alueella on tehty muutoksia myös terveydenhuollon järjestämisessä, sillä vuonna 2011 tammikuussa Kuusankosken aluesairaala siirtyi Kouvolan kaupungin alaisuuteen. Sairaala on nykyiseltä nimel-

tään Pohjois-Kymen sairaala. Myöhemmin myös terveyskeskuspäivystys muutti samaan rakennukseen erikoissairaanhoidon päivystyksen kanssa. Muutokset kuuluvat Ratamo-hankkeeseen jolla halutaan kehittää ja yhdistää terveyspalvelut ja sosiaalipalvelut toimivaksi kokonaisuudeksi. Lisäksi Kouvola on mukana SOTE-INTO 2 hankkeessa jossa palveluratkaisuja kehitetään koko ajan lisää (Hankkeet.)

Kouvolan terveydenhuolto (liite 1) kuuluu Careaan joka on Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalveluiden kuntayhtymä. Kouvolassa on erikoissairaanhoidoa mutta osa erikoissairaanhoidon palveluista ostetaan Careasta. Kouvolan alueella terveyspalveluihin kuuluvat erikoissairaanhoido Pohjois-Kymen sairaalassa ja terveyskeskuspalvelut sekä avohoidon palvelut. Lisäksi terveydenhuoltoon kuuluvat aikuispsykiatria sekä suun terveydenhuolto (Terveyspalvelut.)

3 TUTKIMUSALUEEN TEOREETTINEN TARKASTELU

3.1 Tiedon haku

Aiemmin tehtyä tutkimusta oppinnäytetyöhön liittyen on etsitty mahdollisimman monesta näkökulmasta. Tietoa on haettu Medic -, Cinahl- ja Nelli -portaaleiden kautta, lisäksi on aiheeseen liittyvää tutkittua tietoa haettu myös Googlen avulla. Teoriatietoa on haettu myös hoitoalan kirjallisuudesta ja julkaisuista mm. Sairaanhoidtajaliiton internetsivuilta. Teoriataustaa on myös pohdittu eri näkökulmista, joilla voisi olla merkitystä sairaanhoitajan työpaikan valintaan.

3.2 Työpaikan valintaan liittyviä seikkoja

Suomessa työssä olevia henkilöitä vuonna 2008 oli vähän yli 2,5 miljoonaa. Eniten työtä Suomessa on henkilökohtaisten ja yhteiskunnallisten palveluiden alalla (815 000 henkilöä v. 2008), johon sosiaali - ja terveysalan palvelutkin kuuluvat (Martimo, Antti - Poika, Uitti 2010, 27 - 28). Nykypäivänä työpaikalla on eri merkitys eri ikäryhmille, työ on muutakin kuin palkan tuoja. Myös mielikuva työntekijästä on osaltaan muuttumassa, sillä nuoruuden käsite työntekijöiden mielessä voi olla erilainen, nuori työssä käyvä ei miellä itseään nuoreksi työntekijäksi tai iäkkäämpi työntekijä ei pidä itseään ikääntyneenä (Airila, Kauppinen & Eskola 2007, 53).

Hyvässä työpaikassa korostuvat arvot kuten oikeudenmukaisuus ja uskottavuus sekä kunnioitus. Myös yhteishenki ja ylpeys omasta työstä ovat arvoja jotka kuuluvat hyvään työpaikkaan. Työntekijän on helppo tulla työhön joka päivä, kun työpaikan arvot ovat kohdillaan. Myös hyvässä työpaikassa voi olla suuria ongelmia jotka pystytään yhdessä selvittämään ja pääsemään ongelmien yli (Surakka, Kiikkala, Lahti, Laitinen & Rantala 2008, 105 - 108.)

Työpaikka voidaan valita tai siihen voidaan ajautua, jolloin motivaatio työn tekemiseen voi olla erilainen. Jatkuva työnkuvan muuttuminen voi muokata työtä aivan erilaiseksi kuin se oli työpaikkaan tultaessa. Tämä tuo haasteita niin henkilökunnalle, joka työtä tekee kuin henkilöstösuunnitteluun ja rekrytointiin. Myös työntajalla on vastuu henkilöstön osaamisesta ja jaksamisesta. Tarvitaan työntekijän ja työnantajan yhteistyötä, jotta jokaiselle työntekijälle löytyy sopiva työ. Näin saataisiin paremmin työntekijän vahvuudet hyödynnettyä ja työn mielekkyys kasvaa (Junnila 2010, 27 -29.)

Koska työpaikan valintaan liittyy monenlaisia tekijöitä, tutkimusaluetta oli syytä rajata. Tutkimuksessa on haettu tietoa ohjatun harjoittelun, työhyvinvoinnin ja esimiehen johtamisen merkityksestä työpaikan valintaan.

3.3 Sairaanhoidajaopiskelijan ohjattu harjoittelu

Opinnäytetyössä tarkoitetaan ohjatulla harjoittelulla sairaanhoitajan opintoihin sisältyvää 75 opintopisteen harjoittelua sosiaali - ja terveydenhuollon työpaikoissa, jossa opiskelija saa ohjausta. Harjoittelun myötä opiskelija vahvistaa osaamistaan ja harjaantuu yhdistämään teoriaopintoja käytäntöön (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, opetussuunnitelma sairaanhoitaja syksy 2012).

Ohjatulla harjoittelulla on vaikutusta opiskelijan oppimiseen ja usein myös opiskelijan työllistymiseen harjoittelupaikkaansa (Kajander 2007) Saarikosken (2002) tutkimuksessa ohjausta on tutkittu sairaanhoitaja opiskelijoiden kokemusten perusteella miten ohjauskokemus vaikuttaa oppimisen tasoon. Tutkimuksen tuloksena on myös kehitetty CLES- mittari jolla ohjausta voidaan kyselytutkimuksella mitata. Myös Kajanderin pro gradu -tutkielmassa (2007) on haettu sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia ohjatun harjoittelun laadusta. Romppasen (2011, 224) tutkimuksessa ohjaajalla on mer-

kitystä opiskelijan oppimisen kannalta; parhaimmillaan ohjaus tukee ammatillista kasvua roolimallin saamisella ohjaajalta ja vuoropuheluna ohjaajan kanssa.

3.4 Työhyvinvointi sairaanhoitajan työssä

Opinnäytetyössä työhyvinvointiin liittyy työssä työympäristön viihtyvyys ja työssä jaksaminen. Myös työpaikan vakituisuudella tai työkierron mahdollisuudella voi olla merkitystä työpaikan valintaan. Työpaikan valintaan vaikutusta on myös työyhteisöllä ja työhyvinvoinnilla (Kankaanranta 2008, 79). Työhyvinvoinnin merkitys korostuu siinä että työpaikkaan myös sitoudutaan ja työssä viihtyy (Työhyvinvoinnin portaat - työkirja, 2; Orajärvi 2005, 81). Sairaanhoitajien työhyvinvointia on tuonut lisää Hinnon tutkimuksessa (2012, 34) henkilökunnan riittävä määrä, ja sen myötä sairaanhoitajien työssä viihtyminen on parantunut. Työhyvinvointia tukevat myös työn mielekkyys ja työyhteisöltä saatu hyvä palaute ja kannustus.

Myös työn pysyvyys on tärkeä tekijä työpaikkaa valitessa. Määräaikaisuus voi kuitenkin olla myös tiettyssä elämän vaiheessa myös myönteinen valinta (Heponiemi, Sinerovo & Elovainio 2011, 21.) Työpaikan sisäinen kunnioitus toisen ammattitaitoa kohtaan, eli kollegiaalisuus, on tärkeä työpaikan yhteishengen rakentumisen suhteen (Surakka 2009, 66 - 68).

3.5 Johtaminen ja taustatekijät

Työpaikan henkilöstön johtamisella on oma merkityksensä mm. työn jakamisella ja toimivien työvuorojärjestelyjen myötä. Osaavan esimiehen alaisuudessa on hyvä työskennellä ja ilmapiiri pysyy avoimena. Työn valintaan vaikuttaa myös työpaikan esimies ja hänen osaamisensa (Partanen, Heikkinen & Vehviläinen - Julkunen 2004, 44.) Työpaikan esimies on tärkeä osa mm. uuden työntekijän perehdytyksen organisoinnissa ja rekrytoinnissa (Surakka & muut 2008, 71, 81).

Työpaikkaan sitouttamiseen on haettu myös ratkaisuja, muun muassa perehdytyksestä vastaavalla sairaanhoitajalla sekä palkitseminen työpaikan suosittelemasta (Agge 2008; Päivinen 2010, 22). Myös Orajärven (2005, 85 - 86) tutkielmassa on haettu tekijöitä, joilla on merkitystä sairaanhoitajan työhön sitoutumiseen. Merkittäviä asioita löytyi

muun muassa että organisaatiossa tulee olla mahdollisuus työnkuvan laajentamiseen tai vaihtamiseen, jolloin on helpompi sitoutua työhön. Tyytymättömyys työhön vähentää työpaikkaan ja työhön sitoutumista (Kankaanranta 2008, 79.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuskysymykset

Kun eri aihealueista oli haettu tietoa, tutkimusongelmat selkiytyivät. Tutkimuskysymysten pohjaksi haettu teorian tieto on jaoteltu ja tutkimuskysymyksiä haettu teorian pohjalta (liite 2).

1. Onko ohjatulla harjoittelulla merkitystä työpaikan valintaan?
2. Onko työympäristöllä merkitystä työpaikan valintaan?
3. Onko työpaikan viihtyvyydellä merkitystä työpaikan valintaan?
4. Onko esimiehen osaamisella merkitystä työpaikan valintaan?
5. Mitkä muut tekijät ovat merkityksellisiä työpaikan valintaan?

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavaan aiheeseen haetaan teoriapohja, joka toimii tutkimusongelmien ja tutkimusmittarin perustana. Määrällisessä tutkimuksessa saatua aineistoa eli muuttujia mitataan ja vertaillaan (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009, 41). Tässä tutkimuksessa on myös kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen mukaisia kysymyksiä, joilla on haluttu täydentää jo valmiiksi muotoillun kysymyksen kautta saatavaa tietoa. Laadullisessa tutkimuksessa tietoa voidaan hakea pienemmällä otoksella ja tulosten arvioinnissa käytetään merkitysten selittämistä ja säännönmukaisuuksien havainnointia (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009, 49 - 51). Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella sähköpostin välityksellä. Kyselylomakkeessa oli monivalintakysymyksiä, asteikollisia sekä avoimia kysymyksiä. Kyselyssä käytettiin apuna ZEF -ohjelmaa. Aineistoa on analysoitu SPSS -menetelmällä sekä avoimien ky-

symysten vastauksia on koottu yhteen aineiston sisällönanalyysillä ja haettu niistä vastauksia tutkimusongelmiin.

4.3 Kyselylomakkeen laadinta

Kun opinnäytetyöhön oli saatu hankkeistus-sopimus syksyllä 2011 Kouvolan kaupungin terveystalveluiden kanssa, alkoi teorian hakeminen tutkimuskysymysten pohjaksi. Lisäksi työelämätahton Leena Mänttärin ja Arja Kaitaisen kanssa pidettiin muutama palaveri, jossa vielä haettiin yhteistä linjausta sille, mitä asioita opinnäytetyössä keskittään tutkimaan. Kouvolan kaupungin perusturvan edustajia kiinnosti etenkin opiskelun aikainen ohjatun harjoittelun vaikutus työpaikan valintaan ja se mitä muita merkittäviä tekijöitä mahdollisesti olisi. Myös tietoa siitä, millaiselta ohjattu harjoittelu on opiskelu aikana tuntunut, haluttiin saada.

Opinnäytetyön kyselylomaketta laadittiin mahdollisimman tarkkaan, jotta kysymyksiin olisi helppo ja selkeä vastata ja jotta kysymyksiä saataisiin riittävän kattavasti. Lisäksi saataisiin vastauksia niihin tutkimuskysymyksiin, joihin haluttiin keskittyä. Kysymyslomakkeen jakelu tehtiin sähköpostin välityksellä ZEF-ohjelmaa käyttäen. Kysymyslomaketta testattiin ennen kuin se lähetettiin osastojen esimiehille. Testauksen jälkeen lomakkeeseen tehtiin pieniä korjauksia, mm. yksi kysymys oli tullut kahteen kertaan. Kyselylomaketta korjattiin lopulliseen muotoon (liite 3). Korjauksen jälkeen kyselylomake lähetettiin Kouvolan kaupungin asumispalveluiden, kotihoidon yksiköiden ja terveyskeskuksen sekä Pohjois- Kymen sairaalan osastojen esimiehille.

Esimiesten kautta sähköposti jaettiin heidän arvioiman kohderyhmän vastaanottajille, jotka olivat Kouvolan kaupungin palveluksessa olevat v. 2006 ja sen jälkeen valmistuneet sairaanhoitajat, terveydenhoitajat ja ensihoitajat. Kyselylomakkeen jakelu toimi näin sähköpostilla, sillä suora rekisteriä, josta valmistumisvuoden perusteella olisi vastaajia voinut hakea, ei ollut. Vastaukset palautuivat anonymisti suoraan ZEF-ohjelman kautta tietooni. Kysely suoritettiin 30.3. - 20.4.2012 välisenä aikana. Kyselytutkimuksen ajankohtaan osui pääsiäinen, joten kyselyn aktiivista aikaa jatkettiin hieman kahta viikkoa pidemmäksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2007, 217.) Kyselylomakkeen avasi 57 henkilöä, näistä kyselyn loppuun asti vastasi 30 henkilöä, ja vastausprosentiksi muodostui 52,6.

4.4 Tulosten analyysi

Kun kyselyn vastausaika oli päättynyt, alkoi aineiston analysointi. ZEF-ohjelman kautta saatiin kyselyn vastaukset prosentteina sekä yksittäisinä lukuina mm. taustatietojen, joita hyödynnettiin osin jo sellaisenaan. Aineistoa käytiin läpi ja muutama lomake jouduttiin hylkäämään, koska vastauksia ei ollut annettu paria kysymystä enemmän. Tutkimustuloksia analysointiin myös tilastollisella menetelmällä SPSS-ohjelman avulla. Tietojen siirtämisen jälkeen tiedot tarkistettiin, jotta mahdolliset virheet voitaisiin löytää ja korjata. SPSS - tietojenkäsittelyohjelman avulla saatiin testattua Mann-Whitneyn testillä mm. valmistumisvuoden merkityksestä työhyvinvointiin ja johtamiseen liittyvissä kysymyksissä (Kankkunen & Vehviläinen -Julkunen 2009, 114 - 117).

Avoimien kysymysten aineisto oli valmis analysointiin ZEF-ohjelman avulla, sillä tekstit olivat täsmälleen siinä muodossa kuin vastaajat olivat ne kirjoittaneet. Aineistoa käsitellessä ja lainatessa on noudatettu huolellisuutta, jotta se on säilynyt alkuperäisessä muodossa. (Hirsjärvi ym. 2007, 216 - 217.) Saatua aineistoa on käsitelty aiemmin jaotellun ohjatun harjoittelun, työhyvinvoinnin ja johtamisen mukaan. Kvantitatiivista aineistosta on tehty päätelmiä ja tilastoja (Hirsjärvi ym. 2007, 219.) Kvalitatiivista aineistoa on analysoitu sisällönanalyysillä, jossa tuloksia on koottu yhteen samansuuntaisen sisällön perusteella ja verrattu aiempaan teoriaan tietoon ja tämän tutkimuksen kvantitatiivisessa kyselyssä saatuun tietoon (Kankkunen & Vehviläinen -Julkunen 2009, 133 - 135.)

5 TULOKSET

5.1 Taustatiedot

Kyselyyn vastanneiden (n=30) ikäjakaumassa yli puolet vastanneista oli alle 30-vuotiaita (58,3 %). Seuraavaksi eniten vastanneita (16,7 %) oli 31 - 40 -vuotiaissa sekä 41 - 50- vuotiaissa vastaajissa. Naisia vastaajista oli 88,6 %. Suurimmat vastaajaryhmät valmistumisvuosittain olivat vuonna 2008 valmistuneet (30,3 %) ja vuonna 2010 valmistuneet (27,3 %) sairaanhoitajat. Miehiä vastaajista oli 11,4 %. Suurin osa vastanneista oli ollut Kouvolan kaupungin työpaikassa ohjatussa harjoittelussa (74,2 %). Eniten vastauksia saatiin Pohjois-Kymen sairaalasta 46,9 %, seuraavaksi eniten 21,9 % kotihoidosta ja terveyskeskuksesta ja pienin vastausprosentti oli asumispalve-

luista 9,3 % (kuva 1). Vastaajista 24 oli valmistunut Kymenlaakson ammattikorkeakoulusta.



Kuva 1. Tutkimukseen vastanneet yksiköittäin

Kyselyssä vastaajien lukumäärä oli suhteellisesti pieni, joten SPSS-ohjelmalla vertailtiin saatuja keskiarvoja. Mann-Whitneyn testin tuloksissa vastaajan valmistumisvuodella ei näyttäisi olevan merkitystä työhyvinvointiin ja johtamiseen liittyvissä tekijöissä. Mann-Whitneyn testissä vertaillaan vastaajien keskiarvoja (Mean rank), jolloin nähdään, ettei eri vuosina valmistuneiden vastauksissa ollut merkittäviä eroja (taulukko 1).

Taulukko 1. Mann-Whitney testin tulokset vastaajan valmistumisvuoden vaikutuksesta työhyvinvointiin ja johtamiseen liittyvien tekijöiden merkityksestä työpaikan valintaan.

Kysymys	Ryhmä	N	Mean rank	Z	p-arvo
Kuinka suuri merkitys on työtilojen toimivuudella?	2006 -2008 valmistuneet	20	16,18	-1,185	,236
	2009 ja sen jälkeen valmistuneet	9	12,39		
Tarjoaako nykyinen työsi riittävästi haasteita?	2006 -2008 valmistuneet	20	14,28	-,746	,455
	2009 ja sen jälkeen valmistuneet	9	16,61		
Vastaavatko nykyisen työsi vastuut odotuksiasi?	2006 -2008 valmistuneet	20	14,55	-, 469	,639
	2009 ja sen jälkeen valmistuneet	9	16,00		
Onko työpaikkasi esimiehen hallintoon liittyvällä osaamisella esim. työvuorosuunnittelulla ollut merkitystä työpaikkasi valintaan?	2006 -2008 valmistuneet	20	15,33	-, 314	,753
	2009 ja sen jälkeen valmistuneet	9	14,28		

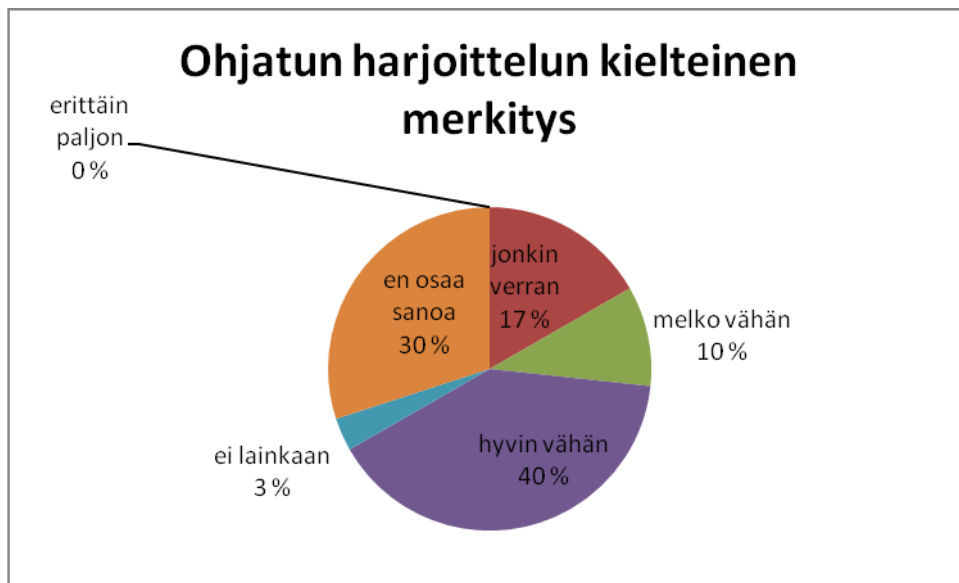
5.2 Ohjatun harjoittelun merkitys työpaikan valintaan

Vastanneille työpaikka oli opiskelun aikaisesta ohjatusta harjoittelusta erittäin paljon tai jonkin verran tuttu 33,3 % vastaajista. Nykyinen työpaikka ei ollut tuttu opiskelun aikaisesta harjoittelusta yli puolelle (53,3 %) vastanneista. Myönteistä vaikutusta työpaikan valintaan ohjatulla harjoittelulla oli 67,8 % vastanneista (Kuva 2).



Kuva 2. Ohjatun harjoittelun myönteinen merkitys kyselyyn vastanneille

Vastaavasti kielteistä vaikutusta työpaikan valintaan oli 29 % vastanneista. Myönteisenä vastaanoton ohjatussa harjoittelussa Kouvolassa oli kokenut 63,3 % vastanneista. Kielteisenä vastaanoton oli kokenut 16,7 % vastanneista (Kuva 3.).



Kuva 3. Ohjatun harjoittelun kielteinen merkitys työpaikan valinnassa

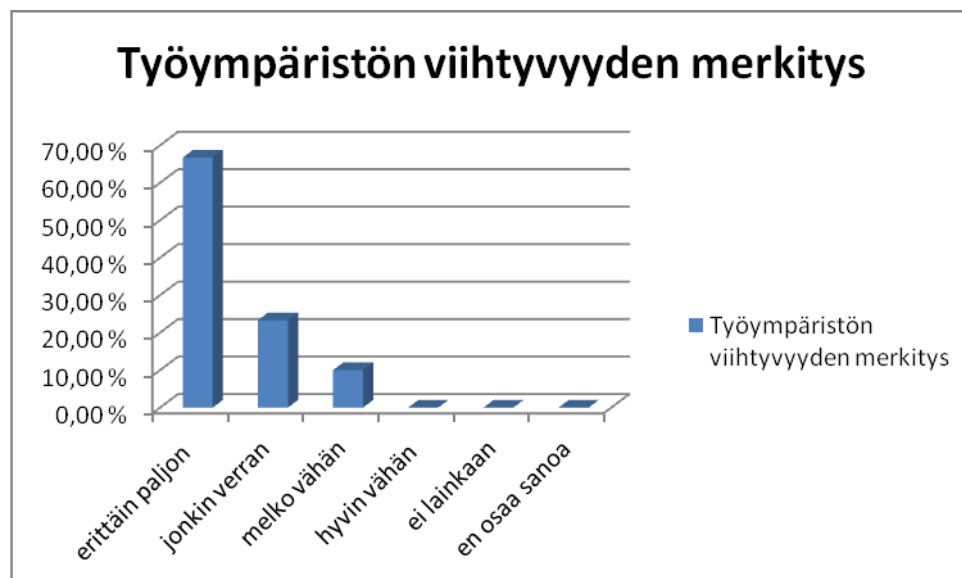
Mann-Whitneyn testissä verrattiin ohjatun harjoittelun merkitystä suhteessa työhyvinvointiin ja esimiehen osaamiseen liittyvistä tekijöistä (taulukko 2). Työtilojen toimivuudella oli enemmän merkitystä niille sairaanhoitajille, jotka olivat olleet ohjatussa harjoittelussa Kouvolan alueella, kuin niille, jotka eivät ole olleet. Niille sairaanhoitajille, jotka olivat olleet harjoittelussa Kouvolan alueella, työ tarjoaa riittävästi haasteita. Niille sairaanhoitajille, jotka eivät olleet opiskelun aikana olleet Kouvolan alueella harjoittelussa, työ ei testin mukaan näyttäisi tarjoavan riittävästi haasteita. Myös nykyisessä työssä vastuut eivät vastaa niiden sairaanhoitajien odotuksia, jotka eivät ole olleet harjoittelussa Kouvolassa. Esimiehen työvuorosunnittelulla oli vähemmän merkitystä niille jotka eivät olleet harjoittelussa Kouvolassa.

Taulukko 2. Mann-Whitneyn testin tulokset ohjatun harjoittelun merkityksestä työolosuhteisiin ja esimiehen osaamiseen

Kysymys	Ryhmä	N	Mean rank	Z	p-arvo
Kuinka suuri merkitys on työtilojen toimivuudella?	Kyllä	16	12,75	-, 372	,710
	Ei	13	17,77		
Tarjoaako nykyinen työsi riittävästi haasteita?	Kyllä	21	12,36	-1 ,125	, 261
	Ei	7	20,93		
Vastaavatko nykyisen työsi vastuut odotuksiasi?	Kyllä	16	12,96	-2, 183	, 029
	Ei	13	18,46		
Onko työpaikkasi esimiehen hallintoon liittyvällä osaamisella esim. työvuorosuunnittelulla ollut merkitystä työpaikkasi valintaan?	Kyllä	16	12,94	-2, 045	, 041
	Ei	13	17,54		

5.3 Työhyvinvoinnin merkitys työpaikan valintaan

Työympäristön viihtyvyyden koki merkittäväksi yhteensä 90 %. Melko vähän merkitystä asialla oli 10 % vastaajista. (Kuva 4.)



Kuva 4. Työympäristön viihtyvyyden merkitys vastaajille

Työtilojen toimivuudella (Kuva 5) oli merkitystä yhteensä 80 %:lle vastanneista.

Työnkierron merkitystä kysyttäessä vastaajat jakaantuivat siten, että erittäin paljon tai jonkin verran merkitystä oli 36,6 %:lle vastaajista. 26,7 % oli sitä mieltä, että asialla on melko vähän merkitystä. Hyvin vähän tai ei lainkaan merkittäväksi asian koki 33,3 % vastaajista.



Kuva 5. Työtilojen toimivuuden merkitys kyselyyn vastanneille

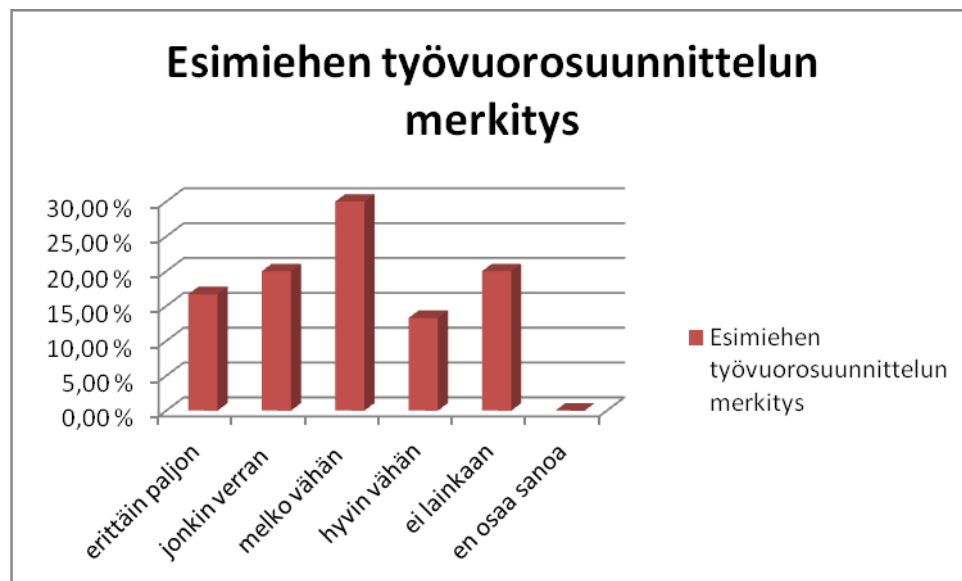
Työn vakinaisuudella oli merkitystä erittäin paljon tai jonkin verran 66,7 %:lle vastaajista. Melko vähän merkitystä työn vakinaisuudella oli 23,3 %:lle vastaajista. Puolison työllistymisen merkityksellistä erittäin paljon 40 %:lle ja melko vähän 16,7 %:lle. Vastaavasti ei lainkaan -vastauksia tuli 20 %. Ei osaa sanoa -vastausvaihtoehdon valitsi 20 % vastanneista. Nykyisestä työstä pitivät lähes kaikki vastaajat, erittäin paljon työstään piti 43,3 % ja melko paljon 53,3 %. Vain 3,3 % ilmoitti pitävänsä työstään hyvin vähän. Kysyttäessä työn sisällön vastaavuudesta suhteessa odotuksiin erittäin paljon -vastauksia saatiin 40 % ja jonkin verran 43,3 % vastaajista. Melko vähän työn sisältö vastasi odotuksia 16,7 % mielestä.

Työn haastavuus suhteessa odotuksiin vastaavat luvut olivat 43,3 ja 43,3 %, melko vähän -kohtaan vastasi 10 % vastanneista. Työn vastuista luvut jakautuivat 43,3 % (erittäin paljon) ja 46,7 % (jonkin verran). Melko vähän, hyvin vähän tai ei lainkaan -

vastauksia kutakin tuli 3,3 %. Vastanneilta kysyttiin myös halukkuutta vaihtaa johonkin toiseen työpaikkaan Kouvolan kaupungin alaisuudessa. Erittäin paljon kiinnostuneita oli 6,7 %, jonkin verran kiinnostuneita oli 33,3 % vastaajista. Melko vähän tai ei lainkaan -vastauksia tuli kumpiakkin 16,7 % ja hyvin vähän ja en osaa sanoa -vastauksia tuli molempia 13,3 %.

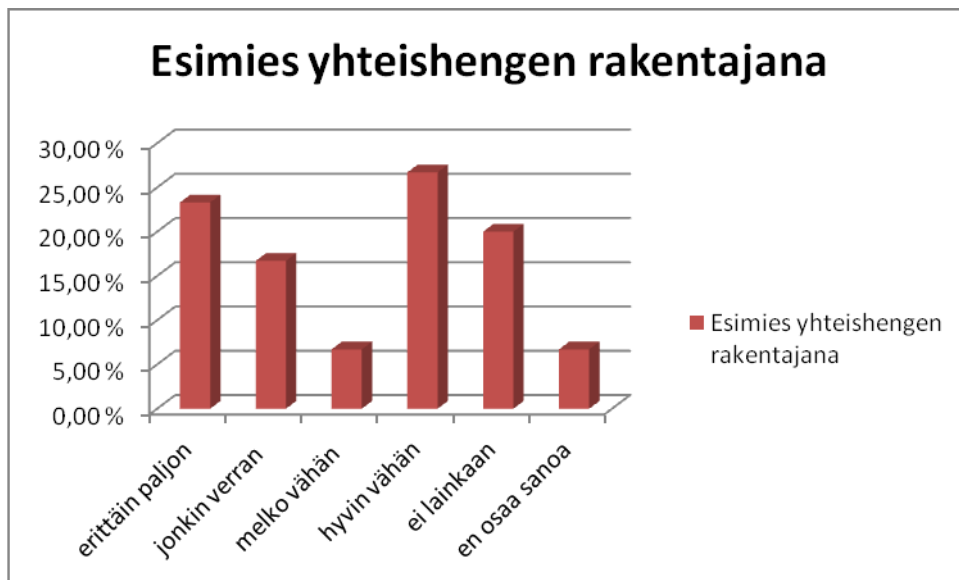
5.4 Johtaminen ja taustatekijät

Vastaajilta kysyttiin esimiehen työvuorosuunnittelun merkityksestä työpaikan valintaan (kuva 6). Vastaukset jakautuivat melko tasaisesti 36,7 % (erittäin paljon tai jonkin verran), melko vähän 30 % hyvin vähän tai ei lainkaan 33,3 %. Strukturoiduissa kysymyksissä esimiehen osaamisella ei näyttänyt olevan niin suurta merkitystä kuin avoimien kysymysten vastauksissa.



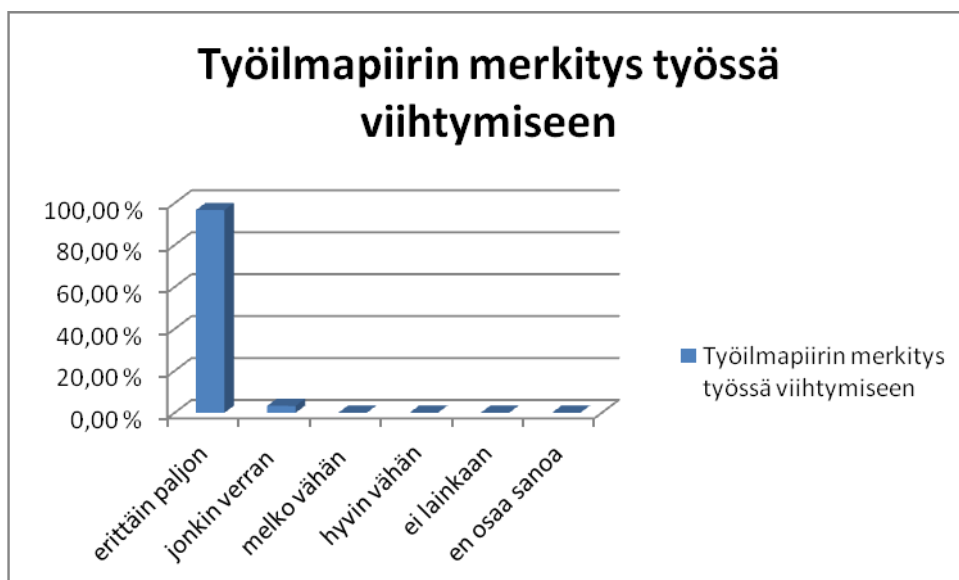
Kuva 6. Esimiehen työvuorosuunnittelun osaamisen merkitys vastanneille

Esimiehen toiminnalla merkitystä yhteishengen luojana koki vastaajista 23,3 % (erittäin paljon), 16,7 % (jonkin verran). Melko vähän, hyvin vähän tai ei lainkaan vastaajien osuudet olivat yhteensä 53,4 %.(Kuva 7.)



Kuva 7. Esimiehen osaamisen merkitys yhteistyöhengen rakentajana.

Kysyttäessä työilmapiirin merkitystä vastaajat olivat melko yksimielisiä :96,7 % piti asiaa erittäin tärkeänä työssä viihtymisen kannalta. Vain 3,3 % vastanneista vastasi asialla olevan jonkin verran merkitystä.(Kuva 8.)



Kuva 8. Työilmapiirin merkitys vastanneiden työssä viihtymiseen

6 AVOIMET KYSYMYKSET

6.1 Ohjatun harjoittelun myönteiset ja kielteiset vaikutukset työpaikan valintaan

Avoimien kysymysten vastauksia on käsitelty aineiston analyysillä jolloin vastauksia on kerätty teemojen ja sisällön erittelyn avulla. Kysymysten aihealueiden mukaan vastauksia on jaettu niin, että samansuuntaiset vastaukset jaoteltu omiin teemoihin, jotka ovat vastaajien palautteissa nousseet esiin. Vastauksia on sen jälkeen pohdittu ja tehty johtopäätöksiä joita on verrattu aikaisempaan tutkittuun tietoon (Hirsjärvi ym. 2007, 219 - 224.)

Näissä kysymykset koskivat ohjattua harjoittelua sekä työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Avoimissa kysymyksissä tiedusteltiin myös halukkuutta vaihtaa toiseen työpaikkaan Kouvolan kaupungin alaisuudessa. Lisäksi oli avoin kysymys jossa sai mahdollisuuden ilmaista näkökantojaan vapaasti.

Myönteistä vaikutusta työpaikan valintaan vastaajat kokivat harjoittelupaikan positii-visella ja avoimella ilmapiirillä. Vastauksissa nousivat esiin ohjaajan antama oppi, ohjaus ja kannustus:

”Mukavaan ja osaavaan työpaikkaan on hyvä mennä takaisin töihin.”

”Pystyi jonkin verran kartoittamaan, että minkälainen työ olisi itselle sopivaa ja mielekäästä. Näki hyvin terveydenhuollon kokonaisuutta.”

”Tiesi entuudestaan mitä tuleman pitää. Ja minua kohdeltiin hyvin.”

Kielteiseksi vaikutukseksi ohjatussa harjoittelussa vastaajat kokivat negatiivisen suhtautumisen sekä epäoikeudenmukaisuuden opiskelijaa kohtaan. Negatiivinen seikka oli myös jos ohjaus ei sisällöltään vastannut opiskelijan odotuksia:

”Tietyt paikat , ns. huonot harjoittelupaikat karsiutuvat pois kun on mistä valita työpaikkojen suhteen.”

” - ei pääse juurikaan mukaan työyhteisöön, kahvitauko ja ruokatauko eri paikassa tai eri aikaan kuin työntekijöillä (mm.)”

6.2 Työssäviihtyminen

Työssä viihtymistä vastaajien mielestä lisäisivät hyvä työilmapiiri ja työkaverit, kiireettömyys ja riittävä henkilökunnan määrä sekä hyvä esimies. Myös toimivat tilat ja vaikutusmahdollisuus omaan työhön koettiin työssä viihtymistä parantavaksi seikaksi:

”- Mukavat työtoverit, moniammatillinen toimiva yhteistyö, pomo esim. osastonhoitaja joka pitää työntekijöidensä puolia. Joustavuus, hyvä yhteishenki ”

”Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön”

”Riittävä hoitohenkilökunta suhteessa hoidettavaan potilas määrään.”

Työssä viihtymistä vähensivät eniten kiire ja henkilökuntapula. Huono ilmapiiri ja työntekijöiden väliset erimielisyydet sekä esimiehen toiminta koettiin työilmapiiriä vähentäväksi seikaksi. Esiin nousivat myös huonot työskentelyolosuhteet ja työn kuormittavuus:

”Huono esimies, kireä ilmapiiri työpaikalla, epäasialliset työtilat, ainainen säästäminen kaikesta.”

”Kiire. Liian vähän henkilökuntaa. Huonot työskentelytilat, Huono sisäilma. Home ongelmat sairaalassa. Vanhan aikaiset laitteet. Vanha sairaala.”

”Huonot työtilat ja välineet, kiire, palutteen puuttuminen tehdystä työstä, huono palkka, eriarvoisuus, työntekijöiden määrä mitoitettu minimiin, työnantaja ei kuuntelu työntekijöiden antamaa palautetta työskentelystä ja sen kehittämistä.”

6.3 Halukkuus vaihtaa työpaikkaan Kouvolan kaupungin palveluksessa

Tiedusteltaessa halukkuutta vaihtaa työpaikkaa useimmat vastanneista haluaisivat vaihtaa kotihoitoon (5/20 vastaajaa). Seuraavaksi eniten kiinnosti neuvolatyö ja vaihtaminen erikoissairaanhoidtoon:

”Neuvola olisi kiva, koska olen terveydenhoitaja mutta en ole tehnyt päivääkään terveydenhoitajan töitä...”

”Paikkaan, jossa työn voi tehdä niin, että kokee hoitaneensa asiakkaan hyvin ja koki si palkkauksen olevan oikeassa suhteessa työn määrään sekä vastuuseen.”

”Työpaikkaan jossa päivätyö eikä 3 vuorotyötä, enemmän itsenäisen työn tekemistä.”

Esim. terveydenhoitajan työ josta minulla myös tutkinto.”

6.4 Vapaa palaute

Viimeisessä kysymyksessä sai vapaasti kertoa tuntemuksiaan. Vastauksissa haluttiin vielä kiinnittää huomiota kiireeseen. Tyytyväisyyttä tämän hetkiseen työpaikkaan löytyi myös. Muutos toiveita niin uuden sairaalan kuin rekrytointiin ja kehittämiseen haluttiin tuoda esiin:

”Kouvolan kaupungilla on paljon kehitettävää henkilöstönsä kuulemisessa sekä vaikutusmahdollisuuksien lisäämisessä. Henkilöstöstä huolehtiminen ja riittävän / oikeudenmukaisen palkkauksen kehittäminen vatii vielä paljon. Kaupungin pitäisi pystyä palkitsemaan työntekijöitään esim. bonuksilla paljon paremmin, jotta työntekijät koki-sivat heidän työpanoksensa tulleen huomioiduksi. Palkkio isomalle osalle, eikä vain jollekin työntekijälle ns. naamalisänä. Yleensä työn onnistumiseen tarvitaan koko tiimiä , eikä vain yhden jäsen työpanosta.”

”Lisää henkilökuntaa ja positiivista asennetta kaikille. Joustavuutta ja yhteistyökykyä.”

” Tyytyväinen tämän hetkiseen työpaikkaan.”

7 TULOSTEN TARKASTELU

7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksessa haluttiin etsiä vastauksia viiteen pääkysymykseen: onko ohjatulla harjoittelulla merkitystä vastavalmistuneen sairaanhoitajan työpaikan valintaan sekä mitkä muut tekijät ovat merkityksellisiä työpaikan valinnan suhteen. Lisäksi haluttiin selvittää työhyvinvointiin liittyviä seikkoja, kuten työhyvinvoinnin ja työympäristön viihtyvyyden merkitys sekä johtamisen ja henkilökohtaisten tarpeiden merkitys työpaikkaa valitessa.

Tutkimukseen vastanneiden määrä oli riittävä, jotta tuloksia voidaan pitää luotettavana. Toisaalta vastaajien lukumäärä jakaantui epätasaisesti, jolloin aivan suoraan yleis-

tettävää tulosta ei voida varmasti saada (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009,152 - 153;Hirsjärvi ym. 2007, 226 - 228). Tutkimuksen tulos kuvaa Kouvolan kaupungin palveluksessa olevien sairaanhoitajien tämänhetkisiä mielipiteitä. Kysymysten pohjalle on haettu teorian tietoa ja sen avulla pohdittu kysymyksiä, joihin vastauksia halutaan. Kyselystä on haluttu tehdä riittävän kattava, jotta tuloksia saataisiin. Tutkimuksessa käytetty metodologista triangulaatiota, jossa sekä kvalitatiivinen että kvantitatiivinen aineiston kerääminen tukevat toisiaan tutkittaessa samaa aihepiiriä (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009, 58). Kysymysten asetteluun on kiinnitetty huomiota, jotta vastaaminen olisi helppoa ja selkeää. Kyselylomake testattiin ja siihen tehtiin pieniä muutoksia ennen jakelua vastaajille. Kyselylomakkeen mukana oli ohjeistus sekä esimiehille että vastaajille. Kyselyyn pystyi vastaamaan nimettömänä ja vastaukset tulivat suoraan tutkijalle(Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009,158.)

Tutkimustuloksia on analysoitu tilastollisesti keskiarvojen erojen tarkastelulla strukturoitujen kysymysten vastauksissa. Sisällön analyysiä on käytetty avoimien kysymysten vastausten analysoinnissa (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009,127). avoimien kysymysten vastaukset on litteroitu täsmälleen samassa muodossa kuin ne ovat tutkijan tietoon tulleet. Analysoinnissa vastaukset on jaettu yksiköihin aihepiiriin mukaan ja verrattu haettuun teorian tietoon ja monivalintakysymyksillä saatuun aineistoon(Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009, 134 -135.)

7.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkittavaa aineistoa on käsitelty rehellisesti. Aineistoa on haettu vain tutkitun tiedon pohjalta ja lähdekritiikkiä käyttäen. Tutkimuksessa on lähdemerkinnät ja tekstien lainaukset merkitty asianmukaisesti(Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009, 140 - 141.) Tutkimuksen tuomaa tietoa halutaan käyttää hyvään tarkoitukseen, tuottamatta vahinkoa tutkimukseen osallistuville tahoille. Tutkimuksessa saatua tietoa on käsitelty luottamuksellisesti ja tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen. Tutkimuksen tekemiseen ei ole saatu tukea tai rahoitusta tutkimuksen aiheen antajan taholta(Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2009,172.) Tutkimuksessa on noudatettu Helsingin julistuksen 1964 ohjeistusta tutkimuksen eettisyydestä. Tutkimusta tehtäessä on kunnioitettu yksityisyyttä ja mm. mahdollisimman selkeästi ohjeistettu kyselyä. Tutkimukseen osallistuvilla on ollut myös mahdollisuus olla vastaamatta kyselyyn(Kankkunen & Vehviläinen-

nen- Julkunen 2009, 173 - 175.) Tutkimuksen tulokset ja epäkohdat on myös raportoitu rehellisesti.

7.3 Ohjatun harjoittelun merkitys

Tutkimuksessa haettiin vastauksia merkittävistä tekijöistä, jotka vaikuttavat vastavalmistuneen tai melko äskettäin valmistuneen sairaanhoitajan työpaikan valintaan. Hie- man alle puolelle vastaajista nykyinen työpaikka oli ohjatun harjoittelun ajalta ainakin jonkin verran tuttu. Liki 70 % vastaajista oli sitä mieltä, että ohjattu harjoittelulla on ollut positiivista merkitystä työpaikkaa valitessa. Ohjatulla harjoittelulla on merkitystä tulevan työpaikan valintaan. Hyvät ohjauskokemukset madaltavat kynnystä mennä uudelleen samaan työpaikkaan ja taas toisaalta voivat karsia työpaikan pois haettavien työpaikkojen listalta, jos kokemus on ollut huono.

Kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, että opiskelun aikainen ohjattu harjoittelu oli vaikuttanut kielteisesti työpaikan valintaan. Ohjattuja harjoitteluja on opiskelun aikana useita ja tässä tutkimuksessa ei saatu selville, missä yksiköissä vastaajat olivat saaneet negatiivisia kokemuksia. Tässä tutkimuksessa ei myöskään saatu täsmennystä siihen, mikä tai mitkä seikat olivat kielteisen kokemuksen saaneet aikaan. Noin kolmannes vastaajista ei osannut sanoa ohjatun harjoittelun vaikutuksesta, joten osalla ei välttämättä ole opiskelun ajalta harjoittelukokemusta Kouvolan alueelta.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisussa (Heinonen 2003) ohjatun harjoittelun kriteereistä ohjaajan rooli on opiskelija näkökulmasta suuri. Ohjaaja toimii alan ammattilaisena ja mm. esikuvana tulevalle sairaanhoitajalle. Näin ohjaajan merkitys niin oppimisen kannalta kuin työyhteisön jäsenenä on merkittävä. Opiskelijat pitivät myös (Romppanen 2011, 189 - 190) ohjaajan tukea ja vuoropuhelua tärkeänä oppimisen kannalta. Jos tällaista yhteyttä ei ohjaajan ollut, sillä oli kielteistä vaikutusta oppimiseen.

Laadukas ohjaus viestii myös laadukkaasta hoitotyöstä (Jokinen, Gröhn - Rissanen, Mikkonen & Lappalainen). Työssäoppimispaikan ilmapiirin merkitys ohjatun harjoittelun onnistumiselle on myös suuri. Hyvässä ilmapiirissä opiskelija tuntee että hänet otetaan hyvin vastaan (Surakka 2009, 58.)

7.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kannalta tutkimuksessa nousivat selkeästi esiin kiire työssä ja vastaajien toiveet toimivasta työympäristöstä. Myös työsuhteen vakinaisuus oli puolelle vastaajista merkittävä tekijä työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. Avoimien kysymysten vastauksissa esiin tulivat mm. työn kuormittavuus, työn vaativuus ja palautteen puute tehdystä työstä. Nämä edellä mainitut seikat ovat henkisiä kuormittavia tekijöitä jotka yhdessä vaikuttavat työntekijän jaksamisen työssä (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010, 71).

Työnkierron koki merkitykselliseksi kolmannes vastaajista. Työnkierron merkitykseltä myönteisiä tuloksia on saatu myös Hon, Changin, Shihin & Liahin (2009) tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin työkierron vaikutusta työtyytyväisyyteen. Myös Kankaanrannan (2008,72) tutkimuksessa työhönsä tyytyväiset sairaanhoitajat pysyivät paremmin hoitoalalla.

Vaikka epäkohtia tuli esiin, vastaajista yli 95 % piti työstään erittäin paljon tai jonkin verran. Kolmannes vastaajista haluaisi mahdollisesti vaihtaa työpaikkaa Kouvolan kaupungin alaisuudessa. Työolosuhteiden kehittämällä parannetaan työssä viihtymistä ja vähennetään samalla sairaanhoitajien halukkuutta vaihtaa alaa (Kutney -Lee, Wo, Sloane & Aiken 2012). Myös kotimaisen Sairaanhoitajaliiton tuoreessa kyselyssä nuorempi sukupolvi haluaa muutosta työoloihin ja he suhtautuvat nykyiseen tilanteeseen kriittisesti. Lisäksi että sairaanhoitajat ovat tyytymättömiä myös potilaiden hoidon taso ja turvallisuus laskee (Vetovoimaa.)

7.5 Johtaminen

Kolmannes vastaajista piti esimiestä yhteishengen rakentajana. Vielä selkeämmin esimiesten toiminnalla oli vaikutusta työhön avoimien palautteiden vastauksissa. Esimiehen työ terveydenhuoltoalalla on vaativaa moniosaamista ja oman työyhteisön tuntemista sekä oman työnsä arvioimista (Surakka 2009, 117). Kouvolan kaupungin terveydenhuollon meneillään olevat muutokset ovat haaste niin henkilökunnalle kuin lähesimiehille. Työilmapiiriä vähentävinä seikkoina vapaissa palautteissa vastaajat kokivat työpaikan ristiriidat ja selän takana puhumisen.

Myös se, että työntekijät eivät koe saavansa ääntään kuuluviin riittävästi työhön liittyvissä asioissa, vähensi työssä viihtymistä. Työn mielekkyyden kannalta on tärkeää, että työssä viihtyy ja työnsä voi tehdä riittävän hyvin. Myös arvostuksen saaminen työstä motivoi työntekijää (Junnila, 2010). Sairaanhoitajien kollegiaalisuus ei naisvaltaisella alalla toteudu kovin hyvin. Kollegiaalisuutta voi osastonhoitaja johtamistavallaan kuitenkin parantaa tai heikentää (Surakka 2009, 68 - 69).

8 POHDINTA

Kyselytutkimuksen tekemisessä ilahdutti vastanneiden määrä, jotka työn ohella ehtivät vastata kyselyyn. Eniten vastanneita oli Pohjois-Kymen sairaalasta, jossa muutoksia on tapahtunut viime aikoina eniten sairaalan siirtyessä kaupungin hallintaan. Tämä voi olla vaikuttamassa myös siihen, että sairaanhoitajien toiveet ja odotukset tulevaa kohtaan ovat myös suuret. Näin Kouvolan kaupungin perusturvan kehitystyöryhmällä on haastetta vastata näihin odotuksiin ja toiveisiin. Mahdollisesti myös muutosten ollessa meneillään työympäristön viihtyvyys ja toimivuus tuntuivat nousevat esiin etenkin avoimien kysymysten vastauksissa. Lisäksi että suunnitteilla on uusi sairaalarakennus, on kehitettävä myös hoidon sisältöä ja hoitoympäristöä työpaikkana. Muutokset ovat vielä meneillään vielä tehokkaampi tiedottaminen lisätä myönteistä suhtautumista tuleviin muutoksiin.

Pitkään meneillään olevat uudistus - ja kehittämismuutokset näkyvät usein myös työntekijöiden ja esimiesten väsymisenä. Jatkuva muutostyö vaatii voimavaroja ja joustavuutta henkilökunnalta. Tulosten näkyvyys tai näkymättömyys heijastuu henkilökunnan jaksamisessa. Työpaikan ristiriidat peilautuvat työilmapiiriin ja työntekijöiden väliin suhteisiin (Perttula 2012, 46.) Suomi on myös osallisena kansainväliseen sairaanhoitajien henkilöstön suunnittelu ja henkilöstövoimavarojen tutkimisessa jotta mm. potilasturvallisuus paranisi ja tulevaisuudessa työvoiman tarpeeseen voitaisiin varautua paremmin (RN4CAST 2012). Toimiva työyhteisö ja eri ammattiryhmien välinen kunnioitus voisi toimia vetovoimaisena tekijä myös uusille työntekijöille, niin sairaanhoitajille kuin lääkäreillekin.

Kiire vähentää myös potilaiden turvallisuutta. Potilaan hoidon turvallisuuteen on kiinnitetty huomiota v. 2011 voimaan tullessa terveydenhuoltolaissa (Terveydenhuolto-

laki ja potilasturvallisuus). Potilasvahinkojen ennaltaehkäisyssä on huomioitava kiireen merkitys (Ödegård 2006, 58). Lehtisen (2006, 75) tutkimuksessa on hoitotyön kiireelle löydetty myös muita merkityksiä, kuten kiireen esiin tuominen. Näin halutaan viestiä johtoryhmälle siitä, ettei työtä ole mahdollista tehdä niin hyvin kuin voisi.

Kiire työpaikalla vähensi vastanneiden mielestä työssä viihtymistä. Jatkuva kiire saa mahdollisesti pohtimaan työssä jaksamista ja kenties työpaikan vaihtoa. Vastavalmistuneen hoitajan pitäisi jaksaa työssä monta vuotta, jopa kymmeniä vuosia. Liiallinen stressi ja kiire varmasti vähentävät työn mielekkyyttä. Työpaikkoja tarvitsee kehittää houkuttelevammiksi, jotta uusia sairaanhoitajia saadaan työhön ja siinä myös pysymään. Tässä tutkimuksessa ei täsmentynyt, missä kiire sairaanhoitajien mielestä eniten tulee esiin tai millaisia eroja eri työpaikoissa kiireen suhteen on. Kouvolassa sairaanhoitajia halutaan saada takaisin hoitotyöhön Hyrrä-hankkeen avulla. Hankkeessa tarjotaan osaamisen päivitystä sekä mentorin tukea työpaikalla. Hoitajat työskentelevät vanhusten hoidossa, perusterveydenhuollon ja erikoissairanhoidossa sijaisena kussakin yksikössä puoli vuotta (Turunen 2012, 21).

Ohjatusta harjoittelusta sairaanhoitajilla oli enimmäkseen myönteisiä kokemuksia. Vastaajien joukossa oli myös sairaanhoitajia, jotka eivät ole olleet Kouvolan seudulla ohjatusta harjoittelusta. Tämä osaltaan vaikutti osan vastaajien valintoihin ja mahdollisesti ei niin tarkkoja lukuja saatu esiin. Toisaalta vapaasti kirjoitetussa palautteessa tulee hyvin ilmi, millainen on hyvä opiskelijan ohjaaja. Hyvänä ohjaajana pidetään kannustavaa ja osaavaa sairaanhoitajaa. Opiskelijan hyvä kokemus kannustaa hakemaan myös työtä kyseisestä yksiköstä.

Vastaavasti huonot opiskelun aikaiset kokemukset vaikuttivat työpaikan valintaan niin, että huonoon paikkaan ei haluta hakeutua töihin. Opiskelun aikaisen harjoittelusta olisi hyvä saada lisää tietoa esimerkiksi käyttämällä CLES-mittaria mittamaan harjoittelun laatua. Tällöin saataisiin vertailukelpoista tietoa harjoittelun vaikutuksesta. Harjoittelun ohjausta voitaisiin kehittää ja mahdollisiin ongelma-kohtiin voitaisiin puuttua. Myös ohjaajille annettava aikaa ja valmiuksia antaa ohjausta opiskelijalle.

Esimiehen työpanoksen merkityksestä työpaikan valintaan kyselyssä merkitys näytti jäävän pieneksi. Olisiko kysymysten asettelussa näkynyt tutkimuksen tekijän kokemattomuus kun kuitenkin vapaapalautteiden sisällössä esimiehen osaaminen tai sen puute nousivat esiin siten, että esimiehen toivottiin toimivan työntekijän edun mukai-

sesti. Työssä viihtymiseen vaikuttivat selkeästi esimiehen tasapuolinen suhtautuminen työntekijöihin ja heidän kuunteleminen. Työssä viihtymisen vähenemiseen vaikuttaa, jos esimies ei työntekijän mielestä kuuntele henkilökuntaansa. Esimiehen työpanosta työilmapiirin osalta pidettiin myös merkittävänä. Vastausten perusteella kielteisten asioiden hoitoon odotetaan esimiehen napakkaa puuttumista niin työilmapiirin kuin työnjärjestelyiden suhteen.

Vastaajat toivat epäkohtia esiin etenkin vapaapalautteissa joten kyselylle oli selkeästi tarvetta. Vastanneissa sairaanhoitajista löytyi kuitenkin myös työhönsä tyytyväisiä vastanneita. Kyselyn perusteella ei tarkkaan saatu selvää missä yksikössä sairaanhoitajat viihtyvät parhaiten. Mahdollisesti tähän vaikuttavat myös enemmän henkilökohtaiset valinnat kuten hakeutuuko vuorotyöhön tai tarvitseeko työpaikan sijaita lähellä kotia.

9 JATKOTUTKIMUSAIHEITA

Ohjatun harjoittelun vaikutuksesta saataisiin vielä tarkempaa tietoa kohdistamalla kysely sairaanhoitajaopiskelijoille, joilla harjoittelut ovat vielä ajankohtaisia. Aiheesta saisi näin paremmin tietoa varmasti myös yksiköittäin. Myös ohjaajien kokemuksen siitä, miten he ohjaajina kokevat ohjauksen tai miten ohjausta heidän mielestään voitaisiin kehittää, jotta harjoittelusta hyötyisi sekä opiskelija että ohjaaja.

Eri työyksiköiden välillä on varmasti eroa myös siinä, mitkä asiat eniten stressaavat tai aiheuttavat tyytymättömyyttä. Tähän aiheeseen olisi varmasti hyvä paneutua tarkemminkin työolojen kehittämiseksi parempaan suuntaan. Huoli kiireestä potilaan hoidossa nousi esiin selkeästi. Tutkimus siitä, millainen vaikutus kiireellä toteutettuun hoitoon ja hoidon laatuun on, olisi mielenkiintoinen. Siinä missä kiire eniten näkyy potilaan näkökulmasta ja hoitajan näkökulmasta, olisivat mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita tulevien terveydenhuollon kehittämishankkeiden kannalta.

LÄHTEET

Agge, E. 2008. Sukupolvenvaihdos käynnissä. Sairaanhoidaja-lehti 11/2008. Saatavissa: http://www.sairaanhoidajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoidaja-lehti/11_2008/ajankohtaiskirjoitus/sukupolvenvaihdos_on_kaynnissa/ [viitattu 12.9.2012].

Airila, A., Kauppinen, K., Eskola, K. 2007. Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä - tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla. Työterveyslaitoksen internetsivut. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_tyolama/ikaystavallisyys_tyoyhteisoissa/Documents/Ik%C3%A4yst%C3%A4v%C3%A4llisyys%20ja%20i%C3%A4n%20merkitys%20ty%C3%B6ss%C3%A4.pdf [viitattu 22.9.2012].

Hankkeet. Kouvolan kaupungin internetsivut. Saatavissa: <http://www.kouvola.fi/index/aikuisvaestolle/tietoakouvolasta/kehityshankkeet/ratamo1.html> [viitattu 20.8.2012].

Heinonen, N. 2003. Terveysalan työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2003/22. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4045.pdf&title=Terveysalan_koulutuksen_tyossaoppiminen_ja_ohjattu_harjoittelu_fi.pdf [viitattu 19.9.2012].

Heponiemi, T., Sinervo, T., & Elovainio, M. 2011. Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Terveystieteiden tutkimuskeskus, raportti 65/2011. Helsinki. Saatavissa: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/197f1f21-588d-43e1-976c-7f0c3be4bdaf> [viitattu 11.10.2012].

Hinno, S., 2012. The professional practice environment: hospital nurses' perspectives in three European countries. Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0751-6/urn_isbn_978-952-61-0751-6.pdf [viitattu 21.9.2012].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Ho, W. H., Chang, C. S., Chih, Y. L. & Liang, R. D. 2009. Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. Kaohsiung Medical University. Taiwan. NCBI:n internetsivusto. Saatavissa: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19138390> [viitattu 9.9.2012].

Jokinen, P. Gröhn-Rissanen, M., Mikkonen, I. & Lappalainen, M. LYHTY - ohjatun harjoittelun oppimisympäristön kehittäminen. Sairaanhoidajaliiton internetsivut. Saatavissa: http://www.sairaanhoidajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoidajalehti/11_2005/muut_artikkelit/lyhty_ohjatun_harjoittelun_oppim/ [viitattu 20.8.2012].

Junnila, K. 2010. Psykologisin testein työlle sopiva tekijä ja tekijälle sopiva työ? Työ-terveyslääkäri lehti 2010/28(3), 27 - 29. Saatavissa: http://www.terveysportti.fi.xhalax-ng.kyamk.fi:2048/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00769 [viitattu 3.10.2012]. Sivusto vaatii kirjautumisen.

Kaakon SOTE INTO 2 -hankesuunnitelma. Saatavissa: http://www.socom.fi/dokumentit/kupera/yhteinen/Hankesuunnitelma_SOTE_INTO_2.pdf [viitattu 22.9.2012].

Kajander, S. 2007. Sairaanhoidajaopiskelijoiden arvioita ohjatun harjoittelun laadusta ja QPL-mittarin laadusta. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto.

Kankaanranta, T. 2008. Factors Influencing Physicians' and Nurses' Labour Supply Decisions. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7483-7.pdf> [viitattu 12.9.2012].

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

Kouvola terveydenhuollon kokeilualueeksi. 2010. Kouvolan kaupungin tiedote

2.4.2010. Saatavissa:

http://www.kouvola.fi/material/attachments/5nm088taz/tiedotteet/5nHsvbWBT/Kouvola_Tiedote_Sos-jaterveyspalvelut_040210.pdf [viitattu 30.5.2012].

Kuntien terveys - ja sosiaalipalvelujen henkilöstö vuonna 2010. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa:

http://www.stakes.fi/FI/tilastot/aiheittain/Sosiaalipalvelut/henkilosto_kunta.htm [viitattu 19.9.2012].

Kutney - Lee, A., Wo, E., Sloane, D. & Aiken, L. 2012. Changes in hospital nurse work environments and nurse job outcomes: Analysis of panel data. Artikkelin Elsevier lehdessä. Saatavissa: <http://download.journals.elsevierhealth.com/pdfs/journals/0020-7489/PIIS0020748912002532.pdf> [Viitattu 17.10.2012].

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, opetussuunnitelma: sairaanhoitaja. SoleOps-ohjelma. Saatavissa:

http://soleops.kyamk.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/sea?koulohj_id=2569355&ryhmytyyp=1&lukuvuosi=&stack=push [viitattu 17.7.2012].

Lehtinen, R.-L. 2006. Kiire haasteena, aika mahdollisuutena. Pro gradu - tutkielma.

Kuopion Yliopisto. Saatavissa:

https://www.uef.fi/c/document_library/get_file?uuid=2775d661-b7ab-4de1-a4cc-af8457b7d12a&groupId=122710 [viitattu 17.10.2012].

Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. 2010. Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim.

Orajärvi, S. 2005. Nuoren sairaanhoitajan sitoutuminen työyhteisöön. Pro gradu - tutkielma. Oulun yliopisto.

Partanen, P. Heikkinen, T. Vehviläinen-Julkunen, K. 2004. Työolobarometri. Sairaanhoitajaliiton internetsivut. Saatavissa:

<http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/@Bin/1472413/Tyoolobarometri-1.pdf> [viitattu 17.10.2012].

Perttula, M. 2012. Ahdistus on viesti. Tehy-lehden 3/2012 21.3.2012 artikkeli.

Päivinen, V. 2010. Millä perusteella valmistuva sairaanhoitajaopiskelija (AMK) valitsee tulevan työpaikkansa valmistumisen jälkeen? Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Saatavissa:

http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15090/Paivinen_Ville.pdf?sequence=2 [viitattu 12.9.2012].

Ratamo-hanke. Kouvolan kaupungin internetsivut. Saatavissa:

<http://www.kouvola.fi/palvelut/KoTePa.html> [viitattu 15.7.2012].

RN4CAST. Saatavissa: <http://www.rn4cast.eu/en/pages-abstract> [viitattu 17.10.2012].

Romppanen, M. 2011. Hoitotyön opiskelijoiden merkitykselliset hoitamisen kokemukset ja niistä oppiminen kliinisessä oppimisympäristössä. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0570-3/urn_isbn_978-952-61-0570-3.pdf [viitattu 9.9.2012].

Saarikoski, M.2002. Clinical learning environment and supervision - development and validation of the CLES evaluation scale. Väitöskirja. Turun Yliopisto. Saatavissa: <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/5820/D525.pdf?sequence=1> [viitattu 11.10.2012].

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalta - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki:Tammi.

Surakka, T. Kiikkala, I. Lahti, T. Laitinen, H. Rantala, T.2008. Osastonhoitaja ja johtaminen. Helsinki:Tammi.

Terveydenhuoltolaki ja potilasturvallisuus. 2012. THL. Saatavissa:

http://www.thl.fi/fi_FI/web/potilasturvallisuus-fi/terveydenhuoltolaki-ja-potilasturvallisuus [viitattu 17.10.2012].

Terveyspalvelut. Kouvolan kaupungin internetsivut. Saatavissa:

www.kouvola.fi/indhttp://wex/aikuisvaestolle/terveyspalvelut.html [viitattu 3.9.2012].

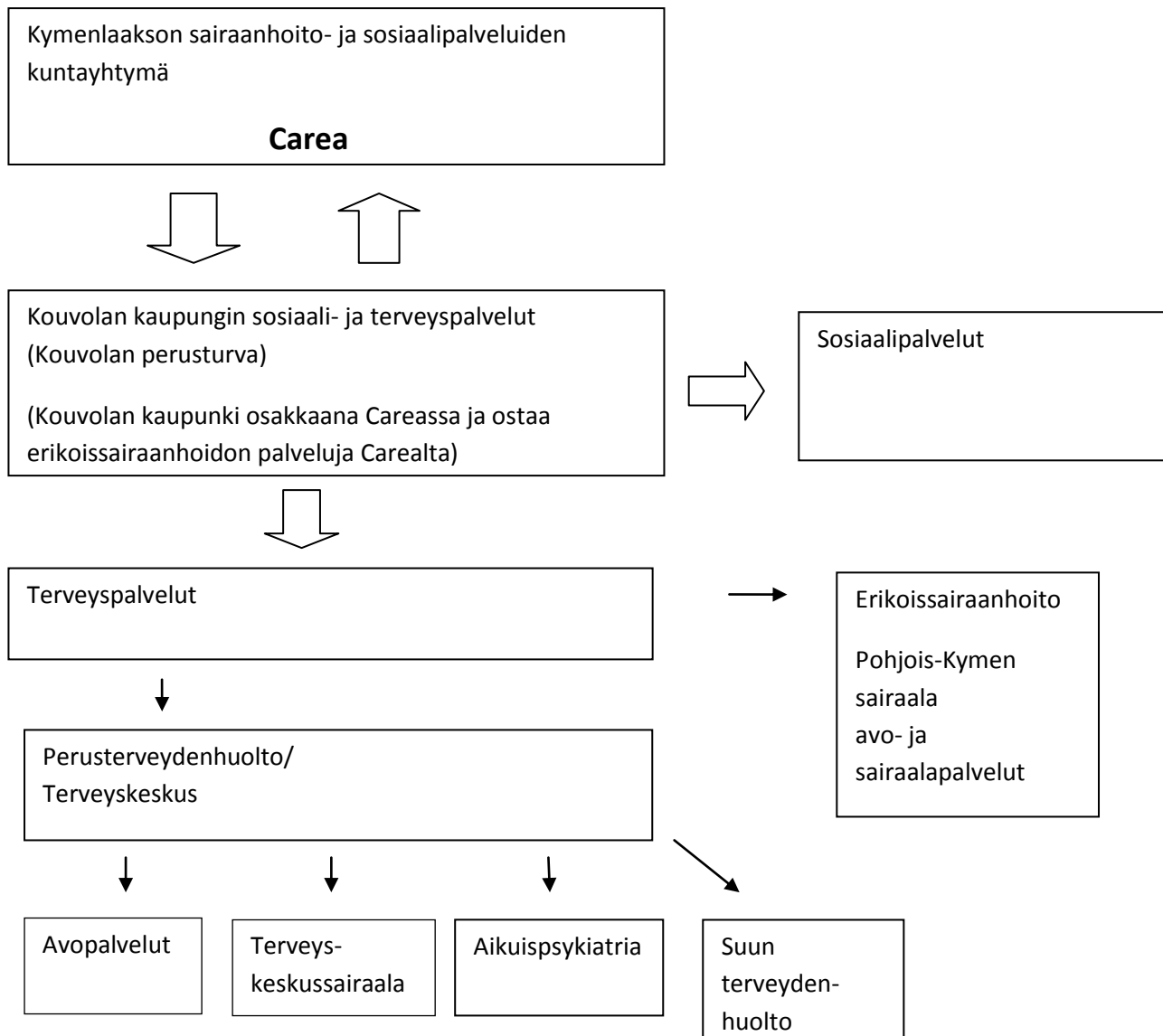
Turunen, V. 2012. Kouvola perehdyttää hyvin. Tehy-lehden 13/2012 artikkeli, s.21. Saatavissa: <http://www.tehylehti.fi/lehti/20121016/#> [viitattu 17.10.2012].

Työhyvinvoinnin portaat -työkirja. 2009. 1. painos. Työturvallisuuskeskus TTK. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf [viitattu 12.9.2012].

Vetovoimaa. Sairaanhoidajaliiton internetsivut. Saatavissa: http://www.sairaanhoidajaliitto.fi/sairaanhoidajan_ty_ ja_hoitoty on/hoitoty on_ kehitta minen/vetovoimaa/ [viitattu 17.10.2012]

Ödegård, S. 2006. Säker vård - patient skador, rapportering och prevention. Doktorsavhandling. Nordiska högskolan för folkhälsovetenskap Göteborg. Saatavissa: http://www.nhv.se/upload/dokument/forskning/Publikationer/DrPH-avhandlin-gar/%C3%96deg%C3%A5rd_Synn%C3%B6ve_S%C3%A4ker_v%C3%A5rd_patient skador_rapportering%20och%20prevention.pdf [Viitattu 16.10.2012].

Kouvolan terveystalvet



(Lähde: Kouvola.fi/ terveystalvet; Kouvolan kaupungin perusturvan Johtava ylihoitaja Leena Mänttari 14.10.2012)

OHJATTU HARJOITTELU

- ohjauskokemus (Saarikoski 2002)
- ohjatun harjoittelun laatu(Kajander 2007)
- opiskelijan vastaanotto ,ohjaaminen(Surakka,T.2009.Hyvä työpaikka hoitoalalta.)



Onko ohjatulla harjoittelulla merkitystä työpaikan valintaan?



- Oliko nykyinen työpaikkasi sinulle opiskelun aikaisesta harjoittelusta ennestään tuttu?
- Olitko saanut etukäteen tietoa nykyisestä työpaikastasi esim. tutulta/ ystävältä?
- Onko opiskelun aikaisella ohjatulla harjoittelulla ollut myönteistä merkitystä työpaikkasi valintaan?
- Onko opiskelun aikaisella ohjatulla harjoittelulla ollut kielteistä vaikutusta työpaikkasi valintaan?
- Oletko ollut opiskelun aikana ohjatussa harjoittelussa Kouvolan kaupungin työpaikassa?
- Onko vastaanotto ohjatussa harjoittelussa Kouvolassa ollut myönteistä?
- Onko vastaanotto ohjatussa harjoittelussa Kouvolassa ollut kielteistä?
- Jos opiskelun aikaisella harjoittelulla on ollut myönteistä vaikutusta niin miten?
- Jos opiskelun aikaisella harjoittelulla on ollut kielteistä vaikutusta niin miten?



Onko työpaikkasi esimiehen hallintoon liittyvällä osaamisella esim. työvuorosuunnittelulla ollut merkitystä työpaikkasi valintaan?

Onko työpaikkasi esimiehen henkilöstöön liittyvällä osaamisella esim. yhteishengen rakentajana ollut merkitystä työpaikkasi valintaan?

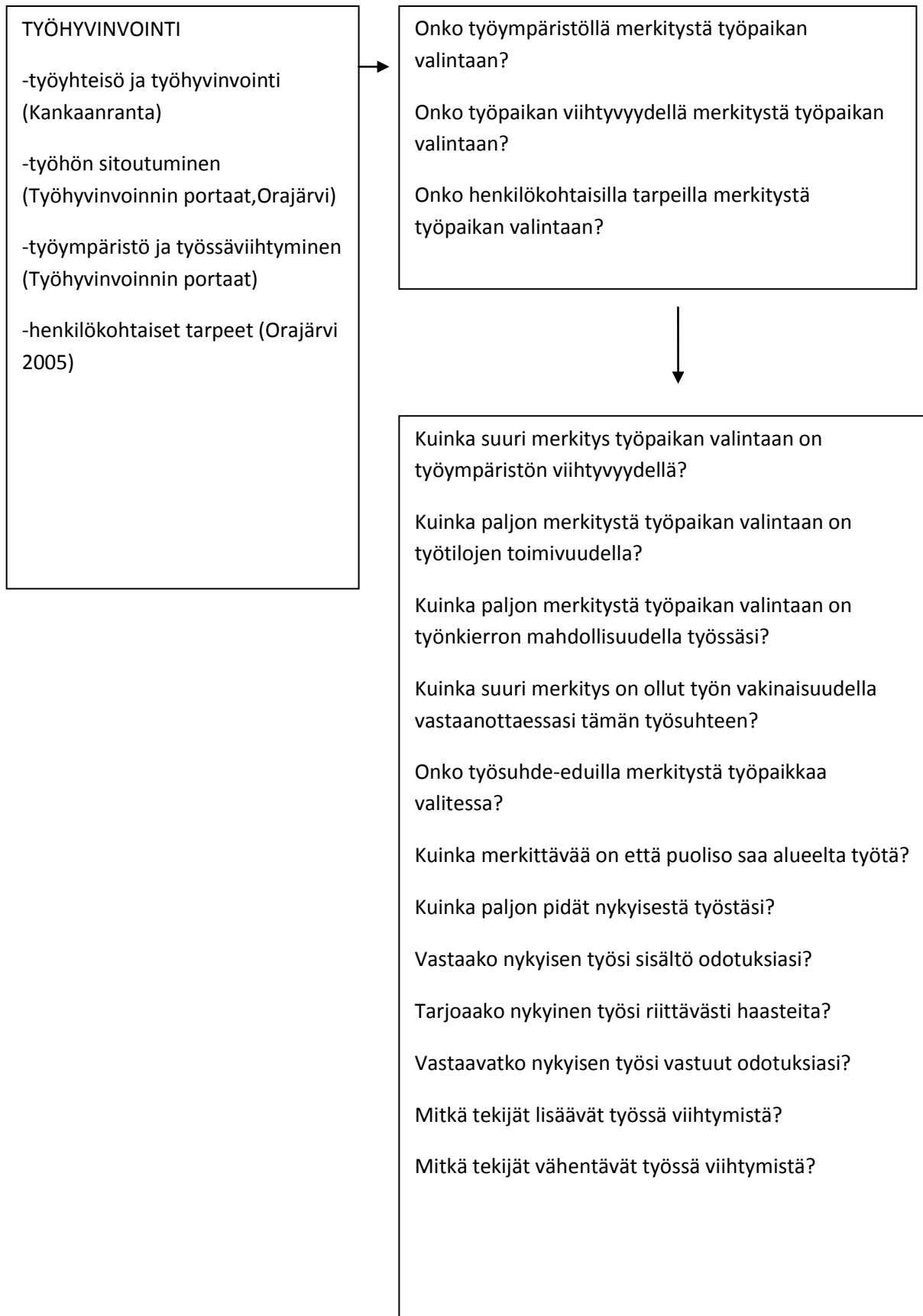
Kuinka suuri merkitys työilmapiirillä on työssä viihtymiseen?

Mitkä tekijät lisäävät työssä viihtymistä?

Mitkä tekijät vähentävät työssä viihtymistä?

Jos haluaisit vaihtaa työpaikka Kouvolan kaupungin alaisuudessa niin minne vaihtaisit?

Mitä muuta haluat sanoa?



Hyvät esimiehet!

Opinnäytetyössäni on tarkoituksena kerätä kyselylomakkeella vuonna 2006 ja sen jälkeen valmistuneiden sairaanhoitajien mielipiteitä työstä Kouvolan kaupungin palveluksessa. Toivoisin että voisitte jakaa tämän kyselyn sähköpostitse oman yksikkönne kyseiseen ryhmään kuuluville sairaanhoitajille.

Lämmin kiitos avustanne!

Johanna Tamminen

sairaanhoitajaopiskelija Kyamk

Hyvä vastaaja!

Kerään opinnäytetyötä varten Kouvolan kaupungin palveluksessa olevien (v.2006 ja sen jälkeen valmistuneiden)sairaanhoitajien mielipiteitä työpaikan valintaan vaikuttavista asioista sekä ohjatun harjoittelun merkityksestä työpaikan valintaan. Tutkimuksen tuloksia on tarkoitus hyödyntää mm. Kouvolan kaupungin rekrytoinnissa. Nyt sinulla on hyvä mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa oman työpaikan kehittämiseen vastaamalla kyselyyn. Vastaamiseen menee n. 10 minuuttia ja kaikki kyselyssä annetut tiedot käsittelemme luottamuksellisesti.

Ystävällisin terveisin

Johanna Tamminen

sairaanhoitajaopiskelija

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

Hyvä vastaaja!

Kerään opinnäytetyötä varten Kouvolan kaupungin palveluksessa olevien (v.2006 ja sen jälkeen valmistuneiden)sairaanhoitajien mielipiteitä työpaikan valintaan vaikuttavista asioista sekä ohjatun harjoittelun merkityksestä työpaikan valintaan. Tutkimuksen tuloksia on tarkoitus hyödyntää mm. Kouvolan kaupungin rekrytoinnissa. Nyt sinulla on hyvä mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa oman työpaikan kehittämiseen vastaamalla kyselyyn. Vastaamiseen menee n. 10 minuuttia ja kaikki kyselyssä annetut tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Ystävällisin terveisin

Johanna Tamminen

sairaanhoitajaopiskelija

Kyminlaakson ammattikorkeakoulu

Kyselylomakkeen ohjeistus

Aluksi kartoitetaan taustatietoja vastaa kysymyksiin tai rastita sopiva vaihtoehto.

Kysymyslomakkeessa rastita mielestäsi sopivin vaihtoehto kysymykseen: **erittäin paljon - jonkin verran - melko vähän - hyvin vähän- ei lainkaan - en osaa sanoa.**

Lisäksi on muutama avoin kysymys johon voit itse kirjoittaa vastauksen.

Taustatiedot

Rastita sopiva vaihtoehto

	alle 30 vuotta	31- 40 vuotta	41- 50 vuotta	51- 60 vuotta	yli 60 vuotta
1. Ikä					

	Nainen	Mies
2. Sukupuoli		

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
3. Valmistumisvuosi							

4. Mistä oppilaitoksesta valmistuit sairaanhoitajaksi? (myös terveydenhoitaja, ensihoitaja, kätilö)	
---	--

	Kyllä	En
5. Oletko ollut opiskelun aikana ohjatussa harjoittelussa Kouvolan kaupungin työpaikassa?(nykyisen Kouvolan alueen)		

Rastita sopiva vaihtoehto

Työpaikkasi	Asumispalvelut	Kotihoito	Pohjois-Kymen sairaala	Terveyskeskus
6. Missä näistä yksiköistä työskentelet?				

Kysymyslomakkeessa rastita mielestäsi sopivin vaihtoehto kysymykseen: **erittäin paljon - jonkin verran - melko vähän - hyvin vähän- ei lainkaan - en osaa sanoa.**

Lisäksi on muutama avoin kysymys johon voit itse kirjoittaa vastauksen.

KYSYMYSLOMAKE	erittäin paljon	jonkin verran	melko vähän	hyvin vähän	ei lainkaan	en osaa sanoa
7. Oliko nykyinen työpaikkasi sinulle opiskelun aikaisesta harjoittelusta ennestään tuttu?						
8. Olitko saanut etukäteen tietoa nykyisestä työpaikastasi esim. tutulta/ ystävältä?						
9. Onko opiskelun aikaisella ohjatulla harjoittelulla ollut myönteistä merkitystä työpaikkasi valintaan?						
10. Onko opiskelun aikaisella ohjatulla harjoittelulla ollut kielteistä vaikutusta työpaikkasi valintaan?						
11. Onko vastaanotto ohjatussa harjoittelussa Kouvolassa ollut myönteistä?						
12. Onko vastaanotto ohjatussa harjoittelussa Kouvolassa ollut kielteistä?						

Kysymyslomake	erittäin paljon	jonkin verran	melko vähän	hyvin vähän	ei lainkaan	en osaa sanoa
13. Kuinka suuri merkitys työpaikan valintaan on työympäristön viihtyvyydellä?						
14. . Kuinka suuri merkitys työpaikan valintaan on työtilojen toimivuudella?						
15. Kuinka suuri merkitys työpaikan valintaan on työnkierron mahdollisuudella työssäsi?						
16. Kuinka suuri merkitys on ollut työn vakinaisuudella vastaanottaessasi tämän työsuhteen?						
17. Onko työsuhde-etuilla merkitystä työpaikkaa valitessa?						
18. Kuinka merkittävää on että puoliso saa alueelta työtä?						
19. Kuinka paljon pidät nykyisestä työstäsi?						
20. Vastaako nykyisen työsi sisältö odotuksiasi?						

Kysymyslomake	erittäin paljon	jonkin verran	melko vähän	hyvin vähän	ei lainkaan	en osaa sanoa
21. Tarjoaako nykyinen työsi riittävästi haasteita?						
22. Vastaavatko nykyisen työsi vastuut odotuksiasi?						
23. Haluaisitko vaihtaa johonkin toiseen työpaikkaan Kouvolan kaupungin alaisuudessa?						
24. Onko työpaikkasi esimiehen hallintoon liittyvällä osaamisella esim. työvuorosunnittelulla ollut merkitystä työpaikkasi valintaan?						
25. Onko työpaikkasi esimiehen henkilöstöön liittyvällä osaamisella esim. yhteishengen rakentajana ollut merkitystä työpaikkasi valintaan?						
26. Kuinka suuri merkitys työilmapiirillä on työssä viihtymiseen?						

Seuraaviin kysymyksiin voit itse kirjoittaa vastauksen.

27. Jos opiskelun aikaisella ohjatulla harjoittelulla on ollut myönteistä vaikutusta niin miten?

28. Jos opiskelun aikaisella ohjatulla harjoittelulla on ollut kielteistä vaikutusta niin miten?

29. Mitkä tekijät lisäävät työssä viihtymistä?

30. Mitkä tekijät vähentävät työssä viihtymistä?

31. Jos haluaisit vaihtaa työpaikkaa Kouvolan kaupungin alaisuudessa niin minne vaihtaisit?

32. Mitä muuta haluat sanoa?

Lämpimät kiitokset vastauksistanne!

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Sakari Laari Perusturvajohtaja

Teen hoitotyön koulutusohjelmaan, sairaanhoitajan opintoihin kuuluvan 15 op:n opinnäytetyön aiheesta "Vastavalmistuneen sairaanhoitajan työpaikan valintaan vaikuttavista tekijöistä."

Tutkimuksen tehtävät, kohderyhmä, tutkimusmenetelmä ja aineiston kokoamistapa selviävät oheisesta liitteestä (liite 1: tutkimussuunnitelma). Työn ohjaajat Osaamisalapääällikkö Päivi Mäenpää ja THM Sinikka Koho (toinen tarkastaja) ovat hyväksyneet ko. tutkimussuunnitelman.

Pyydän lupaa aineiston kokoamiseen. Sitoudun käyttämään aineistoa vain tutkimustehtävän selvittämiseen ja siten, että tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetti säilyy. Valmiin opinnäytetyön toimitan (sopimuksen mukaan) luvanantajayhteisölle.

Paikka Kouvola
Päivämäärä 31.1.2012

Opinnäytetyön tekijä:

Sairaanhoitajaopiskelija
Johanna Tamminen
Riittalantie 1 45610 Korja
0400-904413
johanna.tamminen@student.kyamk.fi

Liite 1: Tutkimussuunnitelma
Liite 2: Kyselylomake tai haastattelurunko

Lupa myönnetty
Lupa eväty

x

Muuta huomioitavaa: Tutkimustuloksista tulee luovuttaa yksi kappale Kouvolan kaupungin perusturvalla.

Paikka: Kouvola
(allekirjoitus)

Päivämäärä: 14.2.2012 § 4 Duro 9203


Sakari Laari, perusturvajohtaja

Tekijä, vuosi	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto	Tutkimusmenetelmät	Keskeiset tulokset
Hinno Saima, 2012 Väitöskirja Kuopion Yliopisto	The Professional Practice Environment-Hospital Nurses' Perspectives in Three European Countries Hoitotyön toimintaympäristö sairaaloissa - sairaanhoitajien näkemyksiä kolmessa Euroopan maassa	Sairaaloissa työssä olevat sairaanhoitajat Suomessa (n=535), Hollannissa (n=334) ja Virossa (=478)	Suomessa ja Hollannissa työolobarometri, Virossa NWI-R -mittari Faktori-, regressio-, varianssianalyysi, Khii -neliötesti, t- ja Kruskal-Wallis H-testit	Kannustava johtamiskulttuuri, riittävä henkilökunta ja hyvä hoidon laatu lisäävät työssä viihtymistä ja vähentää työhön liittyviä kielteisiä tuntemuksia.
Kajander Satu, 2007 Pro gradu-tutkielma Kuopion yliopisto	Ohjatun harjoittelun arviointi sairaanhoitajan näkökulmasta ja QPL-mittarin arviointi	sairanhoitaja-opiskelijoita 121	Kvantitatiivinen kyselylomake ja QPL- kyselylomake	Oppimisen kannalta harjoittelu tärkeää, ohjauksen kannalta yhteiset työvuorot tärkeitä, teorian ja käytännön yhdistäminen haasteellista, eri -ikäiset opiskelijat oppivat eri tavoin, perehdytys tärkeää, QPL -mittari toimii laadun mittarina
Kankaanranta Terhi, 2008 Väitöskirja Tampereen yliopisto	Factors Influencing Physicians' and Nurses' Labour Supply Decisions Työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden kartoitus	Lääkäreille ja sairaanhoitajille tehdyt kyselytutkimukset neljässä aiemmassa tutkimuksessa	Määrällinen tutkimus ja analyysi	Palkalla merkitystä työssä viihtymiseen lyhyellä aikavälillä, työtyytyväisyys tai tyytymättömyys vaikuttivat työssä pysymiseen.

Tekijä, vuosi	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto	Tutkimusmenetelmät	Keskeiset tulokset
Lehtinen Ritva-Liisa, 2006 Opinnäytetutkielma Kuopion yliopisto	Kiire haasteena, aika mahdollisuutena Hoitajien ja lähijohtajien kiireelle antamia merkityksiä	5 vuodeosastoa joista haastateltu 5 osastonhoitajaa, 6 sairaanhoitajaa, 4 lähihoitajaa	Teemahaastattelu ja induktiivinen sisällönanalyysi	Kiire ilmiönä ja mielentilana. Tuloksia on jaoteltu neljään luokkaan: kiire yleistyneenä mielentilana, hallitsemattomana toimintana, toimimattomana yhteistyönä ja kiireen näkyminen ammatillisessa vastuunottamisessa
Orajarvi Sirpa 2005 Pro gradu-tutkielma Oulun Yliopisto	Nuoren sairaanhoitajan sitoutuminen työyhteisöön	8 alle 30-v. vakinaista sairaanhoitajaa	laadullinen sisällönanalyysi	Työympäristön ja työn sisällön kehittäminen sekä joustavien työaikojen käyttäminen parantaa työssä viihtymistä. sitoudutaan tämän hetkiseen, ei halua jumiutua paikoilleen, työtoverit tärkeitä, uraa ja elämää vielä muokataan
Romppanen Maija, 2011 Väitöskirja Itä-Suomen Yliopisto Kuopio	Hoitotyön opiskelijoiden merkitykselliset hoitamisen kokemukset ja niistä oppiminen kliinisessä ympäristössä	n= 547 hoitotyön opiskelijaa vuosien 1996-2003 välillä	Hoitotyön opiskelijoiden kirjoittamat kokemukset, sisällönanalyysi	Harjoittelun tuoma oppi tärkeää tulevalle sairaanhoitajalle, yksilöllisen ohjaamisen ja ohjaaja-opiskelija välisen ohjauksen kehittäminen

Tekijä, vuosi	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto	Tutkimusmenetelmät	Keskeiset tulokset
Saarikoski Mikko 2002 Väitöskirja Turun Yliopisto	Clinical learning environment and supervision-development and validation of the CLES evaluation scale Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia ohjauksesta vuodeosastolla ja CLES- mittarin kehittäminen	sairaanhoitajaopiskelijoita 163	Kvantitatiivinen kyselylomake, mittariin otos 416, kansainvälinen vertailu	Korkea tasoinen ammattiosaaminen ohjaajilla, riittävät resurssit työpaikoilla, osastonhoitajien ammattitaidon kehittäminen, henkilökunnan ohjausvalmiuksien kehittäminen, yksilöllisyys ohjauksessa - samat työvuorot, oppimisympäristöjen arviointi, palautteen antaminen tärkeää, CLES-mittarin käyttö ohjauksen kehittämisessä
Ödegård Synnöve, 2006 Väitöskirja Nordiska Högskolan för hälsovetenskap Göteborg	Säker vård - patientskador, rapportering och prevention	n=12 vastaavaa hoitajaa, n=2463 sairaanhoitajaa ja lähihoitajaa	Kyselytutkimus sairaanhoitajille sekä 5 aiempaa tutkimusta tapaturmien raportoinnista ja ehkäisystä	Tapaturmien tilastointi ja raportointi ei tuottanut riittävästi tietoa riskien hallinnasta. Tietoa tarvitaan monipuolisemmin tapaturmien ehkäisyn tehostamiseksi.