



# Valmistuvan sairaanhoitajaopiskelijan odotukset työelämästä

Henna Tiihonen

Henna Pohjolainen

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Valmistuvan sairaanhoitajaopiskelijan odotukset työelämästä

Henna Tiihonen  
Henna Pohjolainen  
Sairaanhoitaja (AMK)  
Opinnäytetyö  
06/2021

Henna Tiihonen, Henna Pohjolainen

**Valmistuvan sairaanhoitajaopiskelijan odotukset työelämästä**

Vuosi

2021

Sivumäärä 32

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä odotuksia valmistuvilla sairaanhoitajaopiskelijoilla on tulevasta työpaikasta sekä mitkä tekijät lisäävät tai heikentävät sitoutumista tulevaan työpaikkaan. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa tilaajalle valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden näkemysten pohjalta. Opinnäytetyön tilaajana toimi eräs Etelä- Suomen medisiininen tulosyksikkö ja tiedonantajana tutkimukseen Laurea-ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijat. Opinnäytetyön teoreettinen tausta muodostuu työhön sitoutumisesta sekä työpaikan vetovoimaisuudesta. Tulevaisuudessa sairaanhoitajien tarve tulee kasvamaan, joten työnantajien tulee kiinnittää enemmän huomiota siihen, miten he tekevät työpaikasta vetovoimaisen ja miten voidaan vaikuttaa sekä työhön sitoutumiseen että työhyvinvointiin.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin Laurea-ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoilta, joilla oli suoritettuna 180 opintopistettä. Aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla anonymisti. Kyselyyn vastasi 10 opiskelijaa. Tutkimuksen kyselyyn vastaaminen oli opiskelijoille vapaaehtoista.

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että tärkeimpinä vetovoimaisuuteen vaikuttavina tekijöinä nähtiin työilmapiiri, työpaikan sijainti, palkka sekä mielenkiintoiset työtehtävät. Työpaikkaan sitoutumiseen positiivisesti vaikuttavina tekijöinä nähtiin hyvä johtaminen, kehittymismahdollisuudet sekä kannustava työyhteisö. Opiskelijat näkivät sitoutumista heikentävinä tekijöinä huonon johtamisen, negatiivisen työilmapiirin, työn liiallisen kuormittavuuden sekä yksipuoliset työtehtävät. Tulosten perusteella johtamiseen sekä työilmapiiriin kannattaa panostaa, kun halutaan sitouttaa työntekijöitä sekä tehdä työpaikasta vetovoimaisempi. Aiheesta voisi tehdä jatkotutkimusta koskien opiskelijoiden odotuksista esimiesten toimintaa kohtaan tai työilmapiiriin vaikuttavista tekijöistä.

Arviointi koostui palautteesta, joka pyydettiin sähköisesti opinnäytetyön tilaajalta.

Asiasanat: työpaikan vetovoimaisuus, työhön sitoutuminen, työhyvinvointi

Henna Tiihonen, Henna Pohjolainen

**Expectations of graduating nursing students on their future work.**

Year

2021

Pages

322

---

The purpose of the thesis was to find out what expectations the graduating nursing students have about the future work and what factors increase or decrease the commitment to the future work. The aim was to produce new information to the working life partner based on the views of the graduating nursing students. The working life partner was one southern Finland's Operational Division of Medicine and the informer of the thesis was the nursing students of Laurea University of Applied Sciences.

The theoretical framework of the thesis consisted of work commitment, well-being at work and attractiveness of the workplace. In the future the need of registered nurses will rise so it is important that the employers pay attention how they can make the workplace attractive to employees and in what ways can work commitment be affected on.

The thesis was carried out as a qualitative study. The data was collected from the nursing students of Laurea University of Applied Sciences who had 180 course credits. The data was collected anonymously with digital form. Ten students answered to the form. Answering the form was voluntary to the students.

The results of the study showed that the most important factors affecting attractiveness of the workplace were the work atmosphere, the location of the workplace, the salary and interesting work tasks. Good management, development opportunities and an encouraging work community were positive factors in committing to a job. Students saw poor leadership, a negative work atmosphere, excessive workload, and one-sided work tasks as factors that weaken commitment to a job. Based on the results, it is worth investing in management and the work atmosphere when you want to engage employees and make the workplace more attractive. Further research could be done on the topic regarding students' expectations of leadership' or factors influencing the work atmosphere.

The evaluation consisted of the feedback which was asked from the working life partner of the thesis.

Keywords: work place attraction, work place commitment, well-being at work

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Sairaanhoidajaopiskelijoiden siirtyminen työelämään .....	7
2.1	Koulutuksen antamat valmiudet .....	8
2.2	Sairaanhoidajan työn vetovoimaisuus .....	8
3	Työhön sitoutuminen .....	9
3.1	Sitoutumista lisäävät tekijät .....	10
3.2	Sitoutumista heikentävät tekijät .....	12
4	Sairaanhoidaja oman työnsä kehittäjänä.....	12
4.1	Työaika-autonomia.....	13
4.2	Vapaa-ajan, työn ja perhe-elämän yhteys.....	13
5	Opinnäytetyön menetelmä ja toteutus.....	14
5.1	Tutkimusaineiston keruu .....	15
5.2	Tutkimusaineiston analyysi .....	15
6	Tulokset .....	16
6.1	Työpaikan vetovoimaisuus opiskelijoiden näkökulmasta .....	17
6.2	Työhön sitoutuminen opiskelijoiden näkökulmasta .....	18
7	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	19
8	Opinnäytetyön tulosten pohdinta ja johtopäätökset.....	21
9	Arviointi ja kehittämissuhteet .....	23
	Kuviot .....	28
	Liitteet .....	29

## 1 Johdanto

Suomessa kärsitään sairaanhoitajien työvoimapulasta ja on laskettu, että vuoteen 2025 mennessä sosiaali- ja terveydenalan sektorin työntekijävajaus tulee olemaan 18 000. Tähän vaikuttavat muun muassa työväestön ikääntyminen, lukiosta valmistuvien käsitykset hoitoalan haasteellisuudesta ja hoitajien kokemus siitä, että he eivät kykene hoitamaan potilaita niin hyvin kuin haluaisivat. Sairaanhoitajien vajausta lisää se, että monet nuoret sairaanhoitajat vaihtavat organisaatiota tai ammattia. Nuoret hoitajat ovat tyytymättömiä johtamiseen ja työelämään, eivätkä heidän odotuksensa sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoista vastaa todellisuutta. (Wanne 2015, 24 - 25).

Flinkman (2014, 5) on tutkinut väitöskirjassaan nuorten, suomalaisten sairaanhoitajien aikomuksia lähteä ammatistaan ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Ammatista lähtemiseen vaikuttavia tekijöinä mainittiin heikko sitoutuminen työpaikkaan, burnout, hoitotyön haastavuus ja kuormittavuus, työhön panostuksen ja sen palkitsevuuden epäsuhta, hoitotyön psyykkiset vaatimukset, tyytymättömyys uraan sekä heikot kehitymis- ja etenemismahdollisuudet. Väitöskirjan mukaan nuoret sairaanhoitajat olivat myös tyytymättömiä työstä saamaansa palkkaan ja kiireelliseen työtahtiin. (Flinkman 2014, 70-71).

Helanderin, Roosin ja Suomisen (2019) mukaan nuorten sairaanhoitajien sitoutuminen työhön ja organisaatioon ei ole niin vahvaa kuin vanhemmilla kollegoilla. Tähän ovat syynä nuorten sairaanhoitajien palkkatyytymättömyys, kohtuuttomat työn vaatimukset, puutteellinen perusta omalle työlle hoitoalalla, jaksamattomuuden uhka sekä huonot työolosuhteet. Tutkimuksen mukaan hoitotyön johtamisen näkökulmasta on tärkeää ymmärtää nuorien sairaanhoitajien arvomaailmaa ja tekijöitä, joiden avulla nuori sairaanhoitaja saadaan sitoutumaan paremmin ammattiinsa.

Myös Kylmälän (2016) mukaan tulevaisuudessa tulee olemaan pulaa sairaanhoitajista. Työhön sitoutumiseen myönteisesti vaikuttamalla voidaan pitää nuoret sairaanhoitajat ammatissaan ja hoitoalan töissä. Tutkimustulosten mukaan nuorten sairaanhoitajien sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä tärkeimpiä ovat työyhteisössä viihtyminen sekä työn tarjoamat kehittymismahdollisuudet. Kutsumuksen ei nähty kuuluvan sairaanhoitajan työhön olennaisena asiana.

Edellä mainittujen tutkimusten perusteella voidaan päätellä, että tulevaisuudessa tarve sairaanhoitajille tulee kasvamaan suurten ikäluokkien vanhetessa. Työnantajat joutuvat kiinnittämään yhä enemmän huomiota, miten he tekevät työpaikasta vetovoimaisen valmistuvalle sairaanhoitajaopiskelijoille ja miten uudet työntekijät saadaan sitoutumaan työpaikkaan. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä odotuksia valmistuvilla sairaanhoitajaopiskelijoilla on tulevasta työpaikasta sekä mitkä tekijät lisäävät tai heikentävät sitoutumista tulevaan työpaikkaan.

Opinnäytetyön tilaajana toimi eräs Etelä- Suomen medisiininen tulosyksikkö. Opinnäytetyön vastuuhenkilönä tulosyksiköstä toimi osastonhoitaja. Tiedonantajina opinnäytetyölle toimivat Laurea-ammattikorkeakoulun valmistuvat sairaanhoitajaopiskelijat. Valmistuvalla sairaanhoitajaopiskelijalla tarkoitettiin tässä opinnäytetyössä opiskelijaa, joka on suorittanut 180 opintopistettä. Tutkimusta rajattiin niin, että huomioon otettiin vain ne opiskelijat, jotka haluavat valmistumisen jälkeen työskennellä sairaalaympäristössä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden odotuksista tulevan työpaikan suhteen. Toisena tavoitteena oli selvittää opiskelijoiden näkemyksiä siitä, mitkä tekijät lisäävät tai heikentävät heidän sitoutumistaan työpaikkaan.

## 2 Sairaanhoitajaopiskelijoiden siirtyminen työelämään

Sairaanhoitajan ammattia voi harjoittaa Suomessa henkilö, joka käynyt kyseiseen ammattiin johtavan koulutuksen ja saanut siihen Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston myöntämän oikeuden (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 2019).

*”Sairaanhoitaja on hoitotyön asiantuntija, joka työskentelee erilaisissa toimintaympäristöissä, kuten perusterveydenhuollossa, erikoissairanhoidossa, sosiaalihuollossa sekä yksityisen ja kolmannen sektorin alueilla.” (Opetusministeriö 2006, 64).*

Vuonna 2018 Suomessa oli 115 988 henkilöä, joilla oli Valviran myöntämä oikeus harjoittaa sairaanhoitajan ammattia. Samana vuonna uusia sairaanhoitajan ammattioikeuksia myönnettiin 4401. (Virtanen 2020).

Sairaanhoitaja toimii hoitotyön asiantuntijana moniammatillisissa työryhmissä sekä edistää ja kehittää näyttöön perustuvaa hoitotyötä. Sairaanhoitajan velvollisuuksiin kuuluvat terveyden edistäminen ja ylläpitäminen, sairauksien ehkäiseminen, sairaiden parantaminen ja kärsimyksen lievittäminen. Työssään sairaanhoitaja pyrkii auttamaan yksilöä, perhettä ja yhteisöä kaikissa elämäntilanteissa. Sairaanhoitaja vastaa omasta hoitotyöstään ja oman osaamisensa ylläpitämisestä. (Heiskanen 2012, 10-11).

## 2.1 Koulutuksen antamat valmiudet

Sairaanhoitajakoulutus on laajuudeltaan 210 opintopistettä ja se kestää 3,5 vuotta. Koulutus rakentuu perus- ja ammattiopinnoista, vaihtoehtoisista ammattiopinnoista, ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta, opinnäytetyöstä, kypsyysnäytteestä sekä vapaasti valittavista opinnoista. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2003). Pakolliset perusopinnot ovat laajuudeltaan 180 op ja vapaasti valittavat opinnot 30 op. Sairaanhoitajaopinnoista noin kolmasosa on harjoittelua ja harjoittelujaksoja on yhteensä noin 7-8. Harjoittelut toteutetaan terveystieteiden ja sosiaalialan erilaisissa ympäristöissä. (Sairaanhoitajakoulutus 2020).

Hoitotyön opiskelijoiden tulee saavuttaa opintojensa aikana teoreettinen ja kliininen osaaminen kahdeksassa hoitotyön osaamisalueessa. Merkittävä osaamisen kehittyminen tapahtuu ohjattujen harjoittelujen aikana. (Talus ym. 2019, 259).

*”Harjoitteluissa opiskelija oppii hoitotyön toimintakäytäntöjen lisäksi toimintaa ohjaavat säännöt sekä hoitotyön ja hoitajan roolit.” (Stolt 2011, 20).*

Kaihlaisten (2020) mukaan hyvän harjoittelukokemuksen avulla voidaan edistää valmistuvien sairaanhoitajien halukkuutta pysyä työpaikoillaan sekä sairaanhoitajan ammatissa ensimmäisten työvuosien ajan.

## 2.2 Sairaanhoitajan työn vetovoimaisuus

Sosiaali- ja terveydenhuollon koulutetusta henkilöstöstä joudutaan tulevaisuudessa todennäköisesti kilpailemaan ja hoitajapula on mahdollisesti suuri ongelma, jonka ehkäisemiseksi on tärkeää miettiä keinoja monesta eri näkökulmasta. Henkilöstön voidaan nähdä olevan alan tärkein voimavara ja se vaikuttaa moneen eri osa-alueeseen. Työikäisten määrän on laskettu vähenevän ja ikäihmisten määrän kasvavan tulevaisuudessa. Tämä tulee vaikuttamaan siihen, että erityisosaamista vaativilla aloilla on vähemmän henkilöstöä. Montosen (2018) tutkimuksen mukaan hoitoala ei ole vetovoimainen ja tähän vaikuttaa esimerkiksi se, miten mediassa puhutaan alasta. Tämän mukaan mediassa käsitellään enemmän negatiivisia asioita hoitoalalta ja positiivisia asioita ei nosteta samalla tavalla. Erikoissairaanhoito koetaan enemmän vetovoimaisena kuin esimerkiksi vanhustyö. Vetovoimaisuuteen vaikuttavina tekijöinä tunnistettiin myös hoitotyön mitoittaminen sekä maineen vaikutus. (Montonen 2018.)



Laadukkaalla johtamisella voidaan myös vaikuttaa työn vetovoimaisuuteen positiivisesti. Johtaminen on laadukasta esimerkiksi silloin, kun esimies on läsnä jokapäiväisessä työssä, tämä kuuntelee ja ymmärtää henkilöstöä. Esimiehen rooli työssä koetaan tärkeänä tekijänä. On hyvä, että esimies on tietoinen siitä mitä arki työssä on ja mitä siihen kuuluu sekä tuntee henkilöstön tarkasti. (Montonen 2018.)

Hoitotyön vetovoimaisuutta käsitellessä otetaan huomioon myös magneettisairaalamalli, joka perustuu ominaisuuksiin, joita pidetään vetovoimaisuuden perustana. Magneettisairaala tarkoittaa sairaalaa, jolle America Nurses Credentialing Center (ANCC) on myöntänyt tunnustuksen hoitotyöstä ja potilaiden hoidosta. (ANCC). Magneettisairaalamalli on tiivistetty viiteen vetomaisuuteen vaikuttavaan tekijään: voimaannuttaviin rakenteisiin, laadukkaaseen ammatilliseen toimintaan, uuteen tietoon sekä innovaatioihin, transformationaliseen johtamiseen sekä tuloksiin. (Torppa 2018.)

Magneettisairaalamallin avulla pystytään kehittämään hoitotyötä ja työpaikan vetovoimaisuutta. Nikkarin (2021) mukaan magneettisairaala on koettu hyvänä vetovoimaisuutta lisäävänä tekijänä sellaisessa ympäristössä, jossa tätä mallia on seurattu jo pidemmän aikaa. Hoitajat ovat näissä paikoissa kokeneet esimerkiksi että magneettisairaalan mukana tulleet erilaiset hoitotyön mittarit ovat olleet positiivinen asia jokapäiväisessä työssä. Myös johtamisen muuttuminen magneettisairaalamallin myötä on näissä paikoissa koettu hyvänä asiana. Tähän on vaikuttanut mallin mukaiset johtamisen koulutukset, jotka antavat valmiuksia johtamiseen muuttuvassa ja kehittyvässä sairaanhoidossa.

### 3 Työhön sitoutuminen

Työhön sitoutuminen sisältää työpaikkaan, organisaatioon ja ammattiin sitoutumisen (Hyytiäinen, Roos, Astala, Harmoinen & Suominen 2015, 215). Työpaikkaan sitoutuminen tarkoittaa työnantajan ja työntekijän välistä suhteen tasoa väljästi määriteltynä. Työntekijän osallisuuden, sitoutuneisuuden, työpaikan vaihtamishalukkuuden ja työtyytyväisyyden kautta voidaan määritellä työpaikkaan sitoutumista. (Sahimaa 2017). Organisaatioon sitoutumista voidaan määritellä työntekijän voimakkaana samaistumisena, kiinnittymisenä ja koettuna osallisuutena tiettyyn organisaatioon (Niemelä 2011).

Sahimaan (2017) mukaan työpaikkaan sitoutumisen syyt voidaan jakaa affektiivisiin eli tunneperäisiin syihin, normatiiviseen sitoutumiseen ja jatkuvuuden ylläpitämisen tarpeeseen. Organisaation näkökulmasta affektiivinen sitoutuminen on tavoitelluin osa-alue, koska se parantaa työntekijän työsuoritusta. Sen sijaan jatkuvuuteen liittyvä sitoutuminen on yhteydessä sitoutumisen heikkenemiseen. (Sannemann, Roos, Suominen 2020, 38).

*”Affektiiviseen sitoutumiseen vaikuttavat yksilötason taustatekijät kuten ikä, sukupuoli ja koulutus sekä organisaation rakenteeseen liittyvät taustatekijät kuten päätöksenteon jakautuminen, positiivisiin työkokemuksiin liittyvät tekijät ja käytänteiden ja prosessien muotoutuminen.” (Sahimaa 2017.)*

Normatiivinen sitoutuminen puolestaan tarkoittaa yksilön kokemusta velvollisuudesta sitoutua työhönsä ja organisaatioon esimerkiksi työsuhde-etujen vuoksi. Jatkuvuuden ylläpitämisen tarve liittyy siihen, että ihmisellä on taipumus laskelmoida esimerkiksi työpaikan vaihtamisesta seurauksena tulevia “kustannuksia” tai menetyksiä. (Sahimaa 2017).

Niemelän (2011) mukaan organisaatioon sitoutuminen muodostuu kolmesta osatekijästä, joita ovat usko organisaatioon ja organisaation arvojen ja tavoitteiden hyväksyminen sekä niihin samaistuminen, halu ponnistella organisaation menestyksen eteen sekä kolmantena osatekijänä halu pysyä organisaation jäsenenä. Työntekijän sitoutuminen työpaikkaansa ei näy pelkästään mielipiteissä tai uskomuksissa, vaan myös teoissa. Kyseessä on siis aktiivinen vuorovaikutussuhde työntekijän ja organisaation välillä. (Niemelä 2011).

Työpaikkaan sitoutumisella tai vaihtoehtoisesti suurella henkilöstön vaihtuvuudella on suuri merkitys organisaation taloudelle, jonka vuoksi organisaatiot ovat kiinnostuneita henkilöstön sitoutumisesta ja pyrkivät sitouttamaan työntekijöitä mahdollisimman hyvin (Sahimaa 2017). Sitoutuminen organisaatioon on yhteydessä työsuoritukseen ja se vähentää työntekijän stressiä sekä lisää työhyvinvointia. (Sannemann ym. 2020, 31).

### 3.1 Sitoutumista lisäävät tekijät

Työntekijän sitoutumiseen vaikuttavia henkilökohtaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, työsuhteen kesto, työntekijän persoonallisuus sekä koulutus. Korkeampi ikä ja pidempi työsuhde ovat sitoutumista lisääviä tekijöitä. Iäkkäämpien työntekijöiden on tutkittu olevan sitoutuneempia organisaatioon kuin nuorempien ja tätä ilmiötä on selitetty muun muassa sillä, että iäkkäämpien työntekijöiden on vaikeampi löytää uutta työpaikkaa. Naisten on myös tutkittu olevan sitoutuneempia työpaikkaansa kuin miesten. (Niemelä 2011).

Työn sisältö on yksi tärkeimpiä sitoutumista edistäviä seikkoja. Sitoutumista lisäävät erityisesti työn vaihtelevuus ja itsenäisyys, työstä saatava palaute sekä työhön samaistuminen. (Niemelä 2011).

Organisaatioon sitoutumista lisäävät työntekijän hyväksi kokemat kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuudet. Vaikuttamismahdollisuuksista erityisesti työtahtiin vaikutusta pidetään erittäin tärkeänä työhön sitoutumisen näkökulmasta. Myös vaikuttamismahdollisuudet organisaation päätöksiin lisäävät sitoutumista. (Niemelä 2011.)

Monet tekijät työpaikalla vaikuttavat työntekijän kokemuksiin työstä ja myönteiset kokemukset lisäävät työntekijän sitoutumista työhön. Myönteisiä kokemuksia saavat aikaan työntekijöiden näkökulmasta organisaation luotettavuus, työntekijän kokema henkilökohtainen merkitys organisaatiolle, työntekijän odotusten täyttyminen, työkaverit ja heidän asenteensa organisaatiota kohtaan, onnistunut esimiestyöskentely, tasa-arvon kokemus palkan suhteen, sosiaalinen vuorovaikutus ja ryhmänormit, jotka kannustavat ahkeraan työntekoon. (Niemelä 2011).

Hyytiläisen ym. (2015, 215) mukaan työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä ovat hyvä terveydentila ja työkyky, hyvä taloudellinen tilanne, esimiesasema, hyvä johtajuus, arvostetuksi tuleminen kokemukset sekä vähäinen uupumisen tunne.

Organisaatioon sitoutumisen näkökulmasta työpaikalle vastaanotto ja perehdyttäminen ovat suuressa roolissa nuorten sairaanhoitajien kohdalla. Nuorilla sairaanhoitajilla on erilaiset arvot kuin edeltäjillään aiemmissa sukupolvissa, he suhtautuvat intohimoisesti vapaa-aikaan sekä harrastuksiin ja arvostavat työssään joustavia työaikoja ja -vuoroja. (Helander, Roos & Suominen 2019, 181).

Työntekijän sitoutumiseen ja motivaatioon voidaan vaikuttaa erilaisilla työhyvinvoinnin keinoilla. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa mm. palkan, työaikojen, mitoitusten sekä työympäristön avulla. Mikään osa-alueista ei ole yksiselitteinen ja työntekijät ovat yksilöitä. (Hirvonen 2018).

Sairaanhoitajien työympäristöllä opinnäytetyössä tarkoitetaan työmäärää-, jakoa sekä yhteisöä. Työympäristöön vaikuttavat esimerkiksi työvuorot, työssä käytettävät välineet sekä työtilat. Tutkimuksessa, joka koski hoitajien työhyvinvointia vuorotyössä selviää, että hoitajat kokevat aamuvuorot henkisesti ja fyysisesti raskaampina verrattuna yö- sekä iltavuoroihin. Työympäristöön on tässä tutkimuksessa otettu myös mukaan ilmasto ja tilojen lämpötilat. Kyseiseen tutkimukseen osallistuneet kokivat näillä asioilla olevan suurta merkitystä työhyvinvointiin. (Hirvonen 2018).

Hirvosen (2018) mukaan työyhteisöllä on suuri vaikutus työhön sitoutumiseen sekä hyvinvointiin. Henkilöstön väliset suhteet ja tarvittaessa toisilta saatu tuki ja apu ovat merkittäviä tekijöitä töissä viihtymisen kannalta.

### 3.2 Sitoutumista heikentävät tekijät

Hyytiäisen ym. (2015, 215) mukaan työhön sitoutumista heikentäviä tekijöitä ovat huonot työolot, heikot kehittymismahdollisuudet, ammattiin kuulumattomat työtehtävät, huono työilmapiiri, huono johtaminen ja työn vähäinen palkitsevuus. Niemelän (2011) mukaan sitoutumista heikentäviä tekijöitä ovat puolestaan kiire ja muutoksista saatava liian vähäinen tiedonsaanti.

Koulutuksen on tutkittu vähentävän sitoutumista. Koulutuksen lisääntyessä sitoutuminen heikkenee, koska korkeasti koulutetut ovat enemmän sitoutuneita ammattiinsa kuin organisaatioon ja heillä on usein korkeammat odotukset, johon organisaatio ei välttämättä pysty vastaamaan. (Niemelä 2011).

Huono työhyvinvointi heikentää sitoutumista. Työhyvinvointi toimii perustana organisaation maineelle ja kilpailukyvyllä. Työhyvinvointi on suorassa yhteydessä tuottavuuden kanssa ja se ohjaa henkilöstön sitoutumista työhönsä. Hyvinvointi ei perustu yksittäisiin tekoihin jonkun tietyn toimijan puolesta, vaan se vaatii pitkäaikaista ja perusteellista yhteistyötä monelta eri taholta. Työhyvinvoinnista ovat vastuussa esimiesten lisäksi myös työpaikan henkilöstö. Näiden lisäksi hyvinvointiin voidaan vaikuttaa esimerkiksi luottamusmiehen kautta. (Työterveyslaitos).

## 4 Sairaanhoidtaja oman työnsä kehittäjänä

Työn tarjoamat kehittymismahdollisuudet sekä oman uran edistäminen ovat tärkeitä tekijöitä niin alle 30-vuotiaille kuin yli 40-vuotiaille työntekijöille (Työterveyslaitos). Työntekijällä on suuri rooli oman työnsä kehittämisellä, sillä työntekijä on oman työnsä asiantuntija. Kehittämistä tehdään yhteistyössä esimiesten ja johdon kanssa. (Ala-Laurinaho 2017).

Työn kehittäminen lähtee liikkeelle yleensä niin sanotuista ongelmakohdista. Työntekijät ovat niitä, jotka kokevat mahdollisesti arkisessa työssä erilaisia stressitilanteita, suurta työkuormitusta tai kiirettä. Näihin ongelmakohtiin työn kehittämisellä voidaan vaikuttaa ja työntekijöiden työhyvinvointia parantaa. (Ala-Laurinaho 2017).

Oman työn kehittämisen keinoja voivat olla esimerkiksi erilaiset koulutusmahdollisuudet niistä kiinnostuneille ja avoimuus työssä. Työntekijällä on hyvä olla sellainen olo, että tämä voi kertoa ajatuksistaan työpaikalla vapaasti. On myös tärkeää, että työpaikan pelisäännöt ovat samat kaikille, ettei kukaan tunne oloaan syrjityksi. (Työturvallisuuskeskus 2018).

#### 4.1 Työaika-autonomia

Tässä opinnäytetyössä keskitytään siihen, miten valmistumassa olevat sairaanhoitajaopiskelijat haluavat vaikuttaa tulevan työnsä sisältöön. Tässä selvitetään, miten kohderyhmä kokee työaika-autonomian tulevassa työssään ja mitä ajatuksia tämä heissä herättää.

Työaika-autonomialla tarkoitetaan käytännössä sitä, että työntekijät saavat itse suunnitella omat työvuoronsa. Tämä toteutetaan yhdessä henkilöstön kesken ja siten, että noudatetaan tiettyjä sääntöjä. Työntekijöille annetaan vapautta vaikuttaa itse työaikoihin, työpäivän pituuteen ja tämän avulla myös vapaa-ajan ajankohtaan. (Hyvönen 2014.)

Jaana Hyvösen tekemän tutkimuksen mukaan työntekijät pystyvät työaika-autonomian avulla helpottamaan oman työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Näin työntekijöiden on helpompi suunnitella työntekoa ja tasapainottaa tätä muun elämän kanssa. Tutkimukseen osallistujat ovat olleet myös tyytyväisiä työaika-autonomian tuomaan tasapuolisuuteen työvuoroja suunniteltaessa sekä tärkeäksi koettiin yhteisesti sovittujen sääntöjen noudattaminen. (Hyvönen 2014, 55-57.)

#### 4.2 Vapaa-ajan, työn ja perhe-elämän yhteys

Työntekijän sitoutumista ja hyvinvointia parannetaan paljon sillä, että otetaan hänen muu elämänsä huomioon esimerkiksi työvuorojen suunnittelussa. Työntekijä, jonka elämä on tasapainossa esimerkiksi työn ja perhe-elämän välillä, on sitoutuneempi tekemään työtä sekä todennäköisesti myös tyytyväisempi työssään (Työterveyslaitos 2016, 8).

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen perhe-elämän kanssa voi joskus aiheuttaa ongelmia yksilö- ja perhetasolla. Jos työ kuluttaa työntekijää liikaa henkisesti tai fyysisesti, voi tämä vaikuttaa esimerkiksi siihen, että henkilön perhe-elämä kuormittuu tästä. Tilanne voi myös olla päinvastainen siten, että työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvat kriisit voivat vaikuttaa työmotivaatioon. Tutkimusten mukaan kuitenkin useimmiten työ vaikuttaa enemmän perhe-elämään kuin perhe-elämä työhön. (Suomala 2014, 82-83).

Positiivisesti työntekijän hyvinvointiin voidaan vaikuttaa yksilön, yhteiskunnan sekä työpaikan tasolla. Yksilö eli työntekijä voi vaikuttaa oman elämänsä tasapainottamiseen esimerkiksi stressinhallinnan taidon kehittämällä sekä elämäntapaneuvonnalla. Omien vahvuuksien ja heikkouksien ymmärtämisellä sekä selvittämällä on tässä suuri vaikutus. Työorganisaation tasolla hyvinvointiin voidaan vaikuttaa perheystävällisyydellä eli sillä, että otetaan huomioon perheelliset työntekijät työaikojen ja työsiirtojen kanssa. Tukea antava työyhteisö auttaa yleensä tasapainottamisessa. Joustaminen työajoissa ja vuoroissa voi olla pidemmällä aikavälillä hankalaa ja se voi taas siirtää taakkaa esimerkiksi perheettömille työntekijöille. (Suomala 2014, 80-81).

## 5 Opinnäytetyön menetelmä ja toteutus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä odotuksia valmistuvilla sairaanhoitajaopiskelijoilla on tulevasta työpaikasta sekä mitkä tekijät lisäävät tai heikentävät sitoutumista tulevaan työpaikkaan.

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus kattaa useita eri lähestymistapoja ja se liittyy uskomuksiin, asenteisiin ja käyttäytymisen muutoksiin. Kvalitatiivista tutkimusta voidaan käyttää tutkimusalueilla, joista ei vielä tiedetä juuri mitään tai sellaisilla tutkimusalueilla, joista halutaan saada uusi näkökulma tai epäillä teorian tai käsitteen merkitystä, tutkimustuloksia tai aiemmin käytettyjä menetelmiä. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on löytää tutkimusaineistosta toimintatapoja, yhtäläisyyksiä tai eroja. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 66).

Tuomen & Sarajärven (2018) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen tavoite on kuvata jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtää tiettyä toimintaa tai antaa teoreettinen tulkinta jollekin ilmiölle. Kvalitatiivinen tutkimus on myös erittäin tärkeä väline kvantitatiivisen tutkimuksen mittarin kehitykseen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 74).

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, koska haluttiin saada selville inhimillistä tietoa ja opiskelijoiden omia kokemuksia sekä näkemyksiä tutkittavasta aiheesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää tutkimusaineistosta yhtäläisyyksiä tai eroja opiskelijoiden vastauksissa, joka voi olla yksi laadullisen tutkimuksen tavoitteista.

Opinnäytetyössä haettiin vastauksia seuraaviin tutkimusongelmiin:

1. Mitkä tekijät tekevät työpaikasta vetovoimaisen valmistuvalle sairaanhoitajaopiskelijalle?
2. Mitkä tekijät lisäävät tai heikentävät valmistuneen sairaanhoitajan sitoutumista työpaikkaan?

## 5.1 Tutkimusaineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston kokoa ei säätele määrä vaan sen laatu. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastolliseen yleistettävyyteen samalla tavoin kuin määrällisessä tutkimuksessa. (Vilkkä 2015, 150). Tämä tarkoittaa sitä, että otos ei ole satunnainen, vaan harkinnanvarainen. Otokseen pyritään valitsemaan henkilöt, jotka edustavat ilmiötä mahdollisimman hyvin ja monipuolisesti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 67). Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan otos on laadullisissa tutkimuksissa yleensä pieni tai vähäinen verrattuna määrällisen tutkimukseen.

Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin Laurean sairaanhoitajaopiskelijoilta, jotka olivat jo suorittaneet vähintään 180 opintopistettä sairaanhoitajan koulutuksessa. Tutkimusaineiston kerääminen toteutettiin sähköisellä, puolistrukturoidulla lomakkeella, joka oli laadittu Google Forms -palvelulla. Puolistrukturoidussa lomakkeessa joihinkin kysymyksiin on annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Mukana on aina yksi tai useampi avoin kysymys. Avointen kysymysten tavoite on saada spontaaneja mielipiteitä vastaajilta. (Vilkkä 2021.)

Puolistrukturoitu lomake sisälsi samat kysymykset kaikille osallistujille. Tutkimusaineisto kerättiin lähettämällä linkki kyselylomakkeeseen sähköpostilla Laurea-ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoille. Kyselylomakkeen kysymykset oli muodostettu teoreettisen viitekehyksen sekä yhteistyöorganisaation mukaan.

### [Kyselylomake](#)

Tutkimukseen osallistujilla tuli olla jo kokemusta sairaalaympäristössä työskentelystä esimerkiksi työharjoittelujen tai sijaisuuksien myötä, jotta he olivat voineet jo muodostaa odotuksia tulevasta työpaikasta. Kriteerinä oli myös se, että osallistujalla oli jo opinnoista suurin osa suoritettuna ja valmistuminen sekä työelämään siirtyminen ovat edessä lähitulevaisuudessa. Opinnäytetyön otokseksi valittiin satunnaisesti kymmenen kyselyyn vastannutta, jotka täyttävät kriteerit.

## 5.2 Tutkimusaineiston analyysi

Kvalitatiivisen aineiston yksi perusanalyysimenetelmä on sisällönanalyysi. Sisällönanalyysin tavoite on esittää ilmiö laajasti, mutta samalla tiivistetysti ja sen tuloksena voi syntyä käsiteluokituksia, käsitejärjestelmiä, malleja tai käsitekarttoja. Sisällönanalyysi voi olla induktiivista eli aineistolähtöistä tai deduktiivista eli teorialähtöistä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 166 - 168).

Induktiivisessa sisällönanalyysissä luokitellaan sanoja perustuen niiden teoreettiseen merkitykseen. Analyysiyksikkö voi olla esimerkiksi yksittäinen sana tai lause. Analyysi etenee vaiheittain pelkistämisen, ryhmittelyn ja abstrahoinnin mukaan. Deduktiivisessa sisällönanalyysissä tutkija käyttää yleensä analyysikehikkoa tai lomaketta, jonka teoreettinen lähtökohta on operationalisoitu aiemman tiedon ja tutkimuksen suuntaisesti. Analyysissä käytetään aina tiettyä teoriaa, mallia tai aiemman tiedon perusteella laadittua lähtökohtaa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 166 - 168).

Opinnäytetyön aineiston analysointi toteutettiin induktiivisena eli aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä, jossa opiskelijoilta saaduista vastauksista poimittiin sanoja tai teemoja ja tehtiin tulkintoja niiden pohjalta. Haastatteluaineisto pyrittiin tiivistämään sisällönanalyysin avulla lyhyempään muotoon ja etsimään vastaukset tutkimusongelmiin. Tutkimusaineiston käsittely aloitettiin siitä, että kaikkien opiskelijoiden vastaukset kirjoitettiin paperille ja niistä lähdettiin etsimään yhtäläisyyksiä ja samankaltaisia ilmauksia. Vastauksista löydettiin monia samankaltaisia vastauksia, kuten ”työkaverit”, ”mukavat työkaverit” ja ”hyvä työyhteisö”. Yhtäläisyyksien ja samankaltaisten ilmausten perusteella muodostettiin teemoja, jotka ryhmiteltiin vetovoimaisuutta lisääviksi sekä sitoutumista lisääviksi ja heikentäviksi tekijöiksi.

Kun aineistosta poimitut teemat oli ryhmitelty, niin muodostettiin niiden perusteella johtopäätöksiä. Johtopäätösten avulla muodostettiin tutkimuksen tulokset ja pohdittiin myös kehittämisideoita sekä jatkotutkimusaiheita. Esimerkiksi yksi aineistosta poimittu teema oli hyvä johtaminen, jonka usea opiskelija oli maininnut sitoutumista lisääväksi tekijäksi. Tästä voitiin tehdä johtopäätös, että kehittämällä esimiestyötä voidaan vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden sitoutumiseen.

## 6 Tulokset

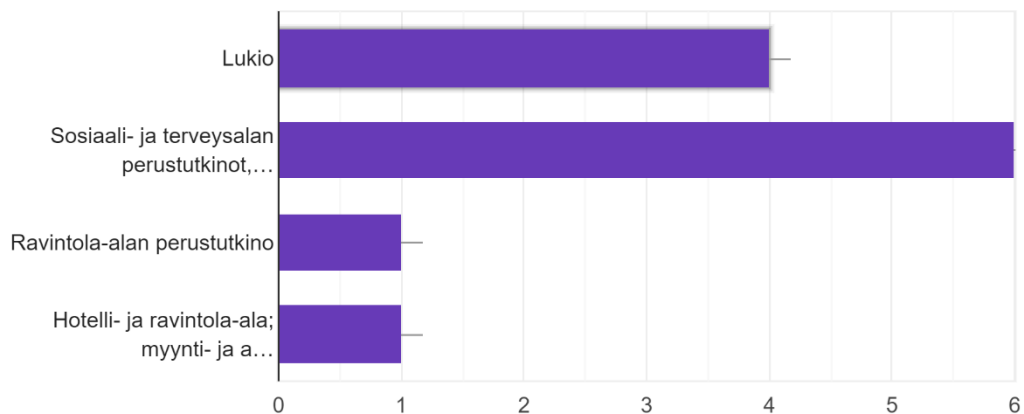
Opinnäytetyössä käytetyssä sähköisessä kyselylomakkeessa oli yhteensä kuusi kysymystä. Näistä kolme ensimmäistä liittyivät tutkimukseen vastaavan henkilön taustoihin. Näiden kysymysten avulla varmistettiin, että kyselyyn vastaava henkilö on tutkimusta varten oikeanlainen henkilö. Ensimmäinen kysymys oli, että onko vastaajalla 180 op suoritettuna sairaanhoitajatutkinnosta. Tähän kysymykseen 100% (10) vastaajista on vastannut kyllä. Toinen rajaava kysymys oli, että onko henkilö suunnitellut valmistumisen jälkeen työskentelevänsä sairaalaympäristössä. Tähän vastaukseen 100% (10) vastaajista on vastannut kyllä.



Kolmas rajaava kysymys oli, että minkä toisen asteen tutkinnon henkilö on suorittanut ennen sairaanhoitajaopintoja. Vastaajista 40% (4) on suorittanut lukion, 60% (6) sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon, 10% (1) ravintola-alan perustutkinnon ja 10% (1) hotelli- ja ravintola-alan sekä myynti- ja asiakaspalvelun perustutkinnon.

Minkä toisen asteen tutkinnon olet suorittanut ennen sairaanhoitajaopintoja?

10 vastausta



Kuvio 1: Vastaajien koulutustaustat

### 6.1 Työpaikan vetovoimaisuus opiskelijoiden näkökulmasta

Kyselylomakkeen ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä selvitettiin mitä tekijöitä vastaajat pitivät tärkeinä työpaikkaa valittaessa. Positiivista ja kannustavaa työilmapiiriä pidettiin tärkeänä tekijänä ja se, mitä asioita tästä on kuultu ennen työpaikan valintaa. Työilmapiirillä on myös tarkoitettu muuta henkilöstöä ja heidän asenteitaan.

*”... Jos olen kuullut työpaikasta huonoa se ei motivoi edes hakemaan työpaikkaa.”*

Myös työn haastavuus sekä se, että työ on itselle mielenkiintoista, on mainittu vetovoimaisuutta lisääväksi tekijäksi. Työn vaihtelevuus ja mahdollisuudet jatkokouluttautumiseen ovat vastaajien mukaan tärkeitä tekijöitä.

*”Pidän tärkeänä mahdollisuutta kouluttautua lisää työn ohessa...”*

Työn sijainti ja palkkaus vaikuttavat vastaajien mukaan työpaikan valintaan. Jos työmatkaan kuluu liikaa aikaa, on sen nähty uuvuttavan sekä olevan pois omasta ajasta. Myös se, että töihin voi kulkea pyörällä/kävelen on nähty positiivisena vaikuttajana.

*”Työpaikan sijainti tärkeä, koska en halua matkoihin kuluttaa yli tuntia/päivä aikaa.”*

Palkkauksen on myös ajateltu olevan tärkeä tekijä työpaikan valinnassa. Kohtuullinen korvaus hyvin tehdystä työstä, on ajateltu että yksityisellä puolella palkkaus ja edut huonommat. Myös erilliset edut kuten työmatkaetu sekä kulttuuri- ja liikuntaedut vaikuttavat.

*”Hyvä palkka motivoi eniten...”*

Työaika- autonomian toteutuminen työpaikalla on nähty myös vetovoimaisena tekijänä:

*”...autonominen työvuorojen suunnittelu on hyvä myyntivaltti työpaikalle. Se, että saa suunnitella pääpiirteissään omat työvuorot itse, tekee työpaikasta houkuttelevamman.”*

## 6.2 Työhön sitoutuminen opiskelijoiden näkökulmasta

Toinen avoin kysymys koski työpaikassa pysymiseen motivoivia asioita. Tärkeimpinä tekijöinä nähtiin työilmapiiri, työkaverit, viihtyvyys työpaikalla sekä hyvä johtaminen. Koettiin, että hyvällä työilmapiirillä on suuri vaikutus työssä viihtymiseen. Työyhteisössä nähtiin tärkeänä se, että tukea ja apua saisi silloinkin, jos työ kuormittaa muuten.

*”...hyvään työyhteisöön kuuluu huumori, vastuullisuus ja rehellisyys...”*

*”...työ voi olla raskasta, mutta kannustava ympäristö auttaa jaksamaan.”*

Johtaminen nähtiin myös yhtenä työpaikassa pysymiseen vaikuttavana tekijänä. Koettiin, että hyvä esimies on sellainen, joka kohtelee kaikkia tasapuolisesti sekä tarpeen tullen varmistaa että työn mahdollinen kuormittavuus jakautuu tasapuolisesti kaikille. Hyvien johtamistaitojen nähtiin myös olevan hyvinvoivan työyhteisön kulmakivi.

Työn kehittymismahdollisuudet, uuden oppiminen sekä palkkaus olivat myös motivoivia tekijöitä. Nähtiin että jos työ ei kehitä henkilöä ammatillisesti, mielenkiinto työtä kohtaan on hiipuvaa. Palkkauksen osalta kilpailukyvykkyys tuotiin esiin ja se, että tarjotaan työntekijöille mahdollisuuksia edetä halutessaan uralla sekä tarjotaan omia vastuualueita.

*”Myös kehittymismahdollisuudet ja uuden oppiminen innostaa pysymään työssä, sillä jos työ on joka päivä samanlaista, eikä uutta opi, mielenkiintokin työtä kohtaan hiipuu...”*

Kolmannessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin asioita, jotka saisivat vastaajan harkitsemaan työpaikan vaihtamista. Työn liiallinen kuormittavuus, huono työilmapiiri, johtamisen puutteet sekä kehittymättömyys saavat harkitsemaan työpaikan vaihtamista. Vaikka työ itsessään olisi mielekästä, koettiin että huono työilmapiiri ja huono henki työpaikalla voivat saada lähtemään työstä.

Huonolla johtamisella tässä on tarkoitettu epäjohtonmukaisuutta, epärehellisyyttä sekä välinpitämättömyyttä. Myös se, jos esimies ei arvosta työntekijää ja tämän tekemää työtä, on nähty negatiivisena vaikuttajana. Työuupumukseen johtavat tekijät, kuten työpaikkakiusaaminen ja riittämätön tuki esimieheltä laittavat harkitsemaan työpaikan vaihtoa. Myös palkalla on nähty olevan vaikutusta, jos esimerkiksi työntekijällä on vastuualueita, jotka eivät näy palkassa.

*”Huono työilmapiiri, pitkät ja puuduttavat päivät, varsinkin jos työ ei anna oppimisen kannalta paljoo.”*

## 7 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseetiikalla tarkoitetaan hyvän tieteellisen käytännön noudattamista ja se velvoittaa kaikkia tutkimuksen tekijöitä samalla tavalla riippumatta siitä, mitä tutkimusta tehdään.

*”Tutkimuseettiset periaatteet ovat yleisesti sovittuja pelisääntöjä suhteessa kollegoihin, tutkimuskohteeseen, rahoittajiin, toimeksiantajiin ja suureen yleisöön.” (Vilka 2015, 41).*

Opinnäytetyössä yhdessä sovitut pelisäännöt liittyivät yhteydenpitämiseen ja tiedoksiantoon niin yhteistyökumppanin, opiskelijoiden kuin koulun välillä.

Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa, että tutkijat noudattavat eettisiä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Tutkija perustaa tiedonhankinnan oman alansa tieteellisen kirjallisuuden tuntemiseen ja muihin asiallisiin lähteisiin, havaintoihin ja oman tutkimuksensa analysointiin. Tutkimustulosten tulee täyttää tieteelliselle tutkimukselle asetetut vaatimukset eli sen tulee tuottaa uutta tietoa tai on esitettävä, että vanhaa tietoa voidaan hyödyntää uudella tavalla. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös se, että tutkijan tulee noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä ja tutkimustuloksensa esittämisessä. (Vilka 2015, 42).

Opinnäytetyö perustui eettiseen tiedonhankinta- sekä tutkimusmenetelmään, sillä menetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyötä varten käytetyssä tiedonhankinnassa otettiin huomioon lähdekriittisyys. Lähteinä käytettiin hoitoalan tutkimuksia ja muita luotettavia lähteitä. Lähdekriittisyydessä on tärkeää arvioida mm. Lähteiden riittävyttä, tiedon antajan taustat, luotettavuutta sekä tutkimuksen tuoreutta.

Laadullista tutkimusta voidaan pitää luotettavana, kun tutkimuskohde ja tulkittu materiaali ovat yhteensopivia, eikä teorianmuodotukseen ole käytetty satunnaisia tai epäolennaisia tekijöitä. Tutkijan tulee koko ajan tutkimusprosessissaan arvioida tutkimuksen luotettavuutta jokaisen valinnan kohdalla. Tutkijan tulee esimerkiksi kuvata ja perustella, mistä valintojen joukosta ratkaisu on tehty, miten ratkaisuihin on päädytty sekä kuinka tarkoituksenmukaisia ja toimivia ratkaisut ovat olleet tutkimuksen tavoitteiden kannalta. (Vilka 2015, 196 - 197).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden yleisinä kriteereinä voidaan pitää uskottavuutta, siirrettävyyttä, riippuvuutta ja vahvistettavuutta. Uskottavuus tarkoittaa sitä, että lukija ymmärtää tutkimuksen tarkoituksen ja sen mahdolliset rajoitukset. Siirrettävyys tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tulosten pitäisi olla siirrettävissä toiseen tutkimusympäristöön. Samalla tulosten pitää olla yleiskielellisiä sekä selvästi luettavissa. Jos tuloksissa on esimerkiksi suoria lainauksia haastatteluista, ne eivät saa olla murteellisia vaan yleiskielisiä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 197-198.)

Opinnäytetyössä tutkimuksen luotettavuutta lisäsi se, että tutkimusta tekemässä on kaksi opiskelijaa yhden sijasta, sillä laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta ohjaavat tutkijan teot ja valinnat. (Vilka 2015). Tutkimuksen suunnittelussa ja toteutuksessa otettiin siis huomioon kahden henkilön mielipiteet, näistä keskusteltiin yhdessä sekä myös päätökset tehtiin yhdessä. Tämä vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen positiivisesti.

Tutkimuksen kysely lähetettiin 45:lle Laurea-ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijalle, joilla on suoritettuna 180 op. Heistä kymmenen vastasivat kyselyyn. Vastauksia ei voida yhdistää tiettyyn opiskelijaan, joten tutkimukseen vastaaminen pystyttiin toteuttamaan anonymisti. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja opiskelijat vastasivat kyselyyn oman kiinnostuksensa mukaan. Kyselylomaketta jaettiin opiskelijoille Laurea-ammattikorkeakoulun suunnittelijan välityksellä, joten vastaajien sopivuutta tutkimuksen kriteereihin voitiin pitää luotettavana. Tutkimusta varten oli haettu tutkimusluvat Laurea-ammattikorkeakoululta sekä eräältä Etelä-Suomen sairaalalta. Näiden tahojen välille laadittiin yhteistyösopimus.

## 8 Opinnäytetyön tulosten pohdinta ja johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää sairaanhoitajaopiskelijoiden odotuksia tulevasta työpaikasta sekä heidän näkemyksiään siitä, mitkä tekijät lisäävät tai heikentävät heidän sitoutumistaan työpaikkaan. Tulevaisuudessa sairaanhoitajien tarve tulee kasvamaan suurten ikäluokkien vanhetessa, joten on tärkeää pohtia työnantajien näkökulmasta, miten työpaikasta voitaisiin luoda vetovoimaisempi ja miten uudet työntekijät saadaan sitoutumaan työpaikkaan. (Wanne 2015, 24-25.)

Ringvall (2016) on tehnyt aiheesta aiemmin jo opinnäytetyön, jossa selvitettiin valmistuvien sairaanhoitajien odotuksia työelämältä sekä työpaikan vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Vetovoimaisuutta lisääväksi tekijöiksi oli mainittu opinnäytetyössä työn monipuolisuus, haasteellisuus, mahdollisuus tarjota hyvää hoitoa, palkkaus, omiin työaikoihin vaikuttaminen ja työpaikan hyvä sijainti (Ringvall 2016). Tässä opinnäytetyössä saatiin osittain samankaltaisia tuloksia, esimerkiksi palkkaus, työpaikan hyvä sijainti ja työaikoihin vaikuttaminen oli mainittu myös tässä opinnäytetyössä vetovoimaisuutta lisääväksi tekijäksi. Uutena vetovoimaisuutta lisäävänä tekijänä verrattuna Ringvallin opinnäytetyöhön oli mainittu mahdollisuus jatkokouluttautumiseen.

Tämän opinnäytetyön kyselyn ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin opiskelijoiden mielipiteitä siitä, mitä tekijöitä he pitivät tärkeinä työpaikkaa valitessa. Saatiin selville, että tärkeimpinä tekijöinä pidettiin mielenkiintoisia työtehtäviä, työpaikan hyvää sijaintia, palkkaa ja työilmapiiriä. Tulosten perusteella tehtiin johtopäätös, että suurin osa sairaanhoitajaopiskelijoista ei olisi valmiita matkustamaan kovin pitkälle työn perässä. Tähän on todennäköisesti syynä esimerkiksi se, että oman alan töitä löytyy lähes joka paikkakunnalta ja työpaikkoja on runsaasti tarjolla. Esimerkiksi hakusanalla ”sairaanhoitaja” löytyi TE-palveluiden avoimista työpaikoista yli 600 ilmoitusta pelkästään Uudenmaan alueelta (Työ ja elinkeinoministeriö 2021).

Opinnäytetyön tulosten perusteella kuitenkin työn mielekkyyttä ja mielenkiintoista erikoisalaa pidettiin kuitenkin vielä tärkeämpänä tekijänä työpaikkaa hakiessa kuin työmatkaa. Tehtiin johtopäätös, että työpaikan sijainti on toissijainen asia, jos tarjolla on työpaikka itselle mielenkiintoisella erikoisalalla.

Koulutusmahdollisuudet nähtiin myös tärkeänä tekijänä työpaikkaa hakiessa. Heikot kehittymis- ja etenemismahdollisuudet oli mainittu myös Flinkmanin (2014, 70-71) väitöskirjassa tekijäksi, joka on yhteydessä nuorten sairaanhoitajien aikeisiin vaihtaa ammattia. Tästä voidaan päätellä, että työpaikka, jossa ei ole mahdollisuutta kehittyä ja edetä, ei ole vetovoimainen valmistuville tai nuorille valmistuneille sairaanhoitajille. Työnantajan näkökulmasta yksi hyvä keino työntekijän sitouttamiseksi voisi siis olla lisäkoulutuksen tarjoaminen. Lisäkoulutusten avulla työntekijälle voitaisiin jatkossa tarjota myös uusia mielenkiintoisia, työntekijän ammatillista osaamista haastavia työtehtäviä.

Työpaikan vetovoimaisuutta heikentävänä tekijänä nähtiin työpaikan huono maine. Jos henkilö on kuullut työpaikan huonosta ilmapiiristä tai huonosta johtamisesta, niin tämä ei motivoi hakemaan työpaikkaa. Työnantajan tulisi tässä tilanteessa ryhtyä selvittämään, mikä huonoa mainetta aiheuttaa. Onko syynä esimerkiksi työntekijöiden huono työhyvinvointi vai onko huono maine perätön. Työnantaja voisi tällaisessa tilanteessa pohtia keinoja, joilla hän voisi parantaa työpaikan mainetta.

Kyselyn seuraavat kysymykset käsittelivät työpaikkaan sitoutumista. Yhtenä tärkeimpänä sitoutumista lisäävänä, mutta myös heikentävänä tekijänä nähtiin johtaminen.

Johtamistyyllillä on siis suuri vaikutus työntekijöiden sitoutumiseen. Tämän takia johtamisen säännölliseen arvioimiseen sekä kehittämiseen olisi hyvä panostaa. Hyvänä johtamisena nähtiin kyselyn perusteella työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu sekä se, että esimiehellä on käytännön kokemusta hoitotyöstä. Hyvää johtamista voitaisiin edistää esimerkiksi kuuntelemalla työntekijöiden esille tuomia kehitysideoita. Magneettisairaalamallissa yksi laadukkaaseen hoitotyöhön liittyvä tekijä on johtaminen, ja tähän on mallin mukana tullut erilaisia koulutuksia esimiehille, joilla on nähty olevan positiivista vaikutusta johtamiseen. (Nikkari 2021.)

Opinnäytetyön tutkimustulokset ovat samankaltaisia verrattuna tutkimuksiin, joissa on tutkittu jo työelämässä olevien henkilöiden työhön sitoutumista ja työn vetovoimaisuutta. Niemelän (2011) mukaan työhön sitoutumista on lisännyt työstä saatava palaute, työn vaihtelevuus sekä työn tuoma haasteellisuus sekä kehittymismahdollisuudet. Opinnäytetyössä samoja teemoja nousi opiskelijoiden näkökulmista. Tästä voidaan päätellä, että opiskelijoilla on jo valmiiksi joitain näkemyksiä siitä, millaista tuleva työ tulee olemaan. Tähän vaikuttaa sairaanhoitajakoulutuksen laajat harjoittelukokonaisuudet, joiden avulla opiskelijat saavat käytännön kokemusta työstä.

## 9 Arviointi ja kehittämissuositukset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä odotuksia valmistuvilla sairaanhoitajaopiskelijoilla on tulevasta työpaikasta sekä mitkä tekijät lisäävät tai heikentävät sitoutumista tulevaan työpaikkaan. Tutkimukseen vastanneiden opiskelijoiden vastauksista tehtiin johtopäätöksiä siihen, mitkä tekijät vaikuttavat työn vetovoimaisuuteen ja mitkä tekijät heikentävät opiskelijoiden mielestä sitoutumista työhön. Tämän kautta päästiin opinnäytetyön tavoitteeseen. Tutkimuskysymyksiä olivat mitkä tekijät tekevät työpaikasta vetovoimaisen valmistuville sairaanhoitajaopiskelijoille sekä mitkä tekijät lisäävät tai heikentävät valmistuneen sairaanhoitajan sitoutumista työpaikkaan. Tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset sairaanhoitajaopiskelijoiden vastausten sekä sisällönanalyysin avulla.

Opinnäytetyöstä pyydettiin sähköisesti palautetta opinnäytetyön tilaajalta. Toimeksiantajalta saadun palautteen mukaan opinnäytetyön tulosten pohjalta organisaatiossa voidaan kehittää vetovoimaisuustekijöitä. Tulosten pohjalta voidaan myös kehittää sairaanhoitajaopiskelijoiden harjoittelujaksoja ja uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Uutena asiana nähtiin työpaikan sijainnin merkitys työpaikan valinnassa.

Opinnäytetyön kyselyn vastausten perusteella erityisesti esimiestyöhön ja työilmapiiriin olisi syytä panostaa, kun halutaan sitouttaa työntekijöitä. Aiheesta olisi mielenkiintoista tehdä jatkotutkimusta, esimerkiksi mitä odotuksia valmistuvilla sairaanhoitajaopiskelijoilla on esimiesten toimintaa kohtaan tai mitkä asiat edistävät ja heikentävät työilmapiiriä erilaisissa hoitotyön ympäristöissä, kuten esimerkiksi kotihoidossa, vuodeosastolla, päivystyspoliklinikalla.

Opinnäytetyön tuloksissa hyvä johtaminen oli mainittu yhdeksi sitoutumista lisääväksi tekijäksi. Tätä on jatkossa hyvä kehittää, jotta voidaan parantaa valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden sitoutumista työhön. Hyvään johtamiseen kuuluu luottamus ja arvostus, joita tarvitaan kehitettäessä toimivaa työyhteisöä. Luottamus ja oikeudenmukainen johtajuus korostuu etenkin muutoksissa. Luottamusta voidaan edistää esimerkiksi avoimella tiedonvälityksellä, rehellisyydellä ja noudattamalla sovittuja toimintatapoja. Muutokset työssä vaativat myös osaamista esimieheltä, koska työntekijät kokevat muutokset usein uhkana tai pelottavana asiana. Hyvä johtaja innostaa työntekijöitä kokeilemaan uusia toimintatapoja ja seuraa uudistuksen vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. (Työterveyslaitos).

## Lähteet

### Painetut

Helander, M. Roos, M. Suominen, T. 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemiseen. *Hoitotiede* 2019, 31 (3), 180 - 190.

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. 13. Painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hyytiäinen, K. Roos, M. Astala, L. Harmoinen, M. Suominen, T. 2015. Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen, urakehitys ja joustavuus kehitysvammahuollossa - Yhteys arvostavaan johtamiseen. *Hoitotiede* 2015, 27 (3), 213 - 224.

Kankkunen, P. Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Sairaanhoitajaliitto. 2014. Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca Oy.

Sannemann, H. Roos, M. Suominen, T. 2020. Terveysasemien omahoitajien organisaation sitoutumisen ja työpaikkakulttuurin yhteys. *Hoitotiede* 2020, 32 (1), 30 - 40.

Talus, E. Juntunen, J. Mikkonen, K. Tuomikoski, A-M. Parkkila, T. Kääriäinen, M. 2019. Hoitotyön opiskelijoiden osallistuminen hoitoon - potilaiden kokemuksia. *Hoitotiede* 2019, 31 (4), 258 - 268.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus. Viitattu 16.5.2021

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD.

### Sähköiset

Ala-Laurinaho, A. 2017. Työterveyslaitos. Työn kehittäminen yhdessä tuo tuloksia. Viitattu 27.8.2020. <https://www.ttl.fi/blogi/tyon-kehittaminen-yhdessa-tuo-tuloksia/>

ANCC. Magnet Model - Creating a Magnet Culture. Viitattu 28.9.2020. <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/magnet-model/>



- Flinkman, M. 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland - A mixed-method study. Department of the Nursing Science, Faculty of Medicine, Doctoral Programme in Nursing Science, University of Turku, Turku, Finland. Viitattu 9.5.2021. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/95711/AnnalesD1107Flinkman.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Heiskanen, J. 2012. Sairaanhoidajien kuvauksia ammattiin päättämisestä, työssä pysymisestä ja siitä lähtemisestä. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 28.9.2020. <https://core.ac.uk/reader/15169330>
- Hirvonen, T. 2018. Pro gradu- tutkielma. Hoitajien hyvinvointi vuorotyössä. Viitattu 27.8.2020. [https://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20180148/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20180148.pdf](https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20180148/urn_nbn_fi_uef-20180148.pdf)
- HUS. Palkka ja palvelussuhde. Viitattu 26.8.2020. [https://www.hus.fi/tyopaikat/ura\\_husissa/palkka-ja-palvelussuhde/Sivut/default.aspx](https://www.hus.fi/tyopaikat/ura_husissa/palkka-ja-palvelussuhde/Sivut/default.aspx)
- Hyvönen, J. 2014. Työaika-autonomia sairaalohenkilöstön kokemana. Viitattu 14.11.2020. <https://core.ac.uk/download/pdf/32427894.pdf>
- Kaihlainen, A-M. 2020. From a nursing student to a registered nurse. Final clinical practicum facilitating the transition. Viitattu 12.5.2020. <http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/148946/AnnalesD1466Kaihlanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kuntatyönantajat. KVTES 2020-2021. Palkkaus. Viitattu 26.8.2020. <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021/luku-2-palkkaus/palkkausjarjestelma>
- Kylmä, A. 2016. Työhön sitoutumisen diskurssit nuorten sairaanhoidajien puheessa. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 28.9.2020. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/163802/Kylmala\\_Sosiaalipsykologia.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/163802/Kylmala_Sosiaalipsykologia.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Laurea-ammattikorkeakoulu. 2020. Sairaanhoidajakoulutus. Viitattu 16.5.2020. <https://www.laurea.fi/koulutus/sosiaali--ja-terveysala/sairaanhoitaja-amk/>
- Martela, F. & Jarenko, K. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Sisäinen motivaatio. Viitattu 31.8.2020. [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj\\_3+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf)

Montonen, V. 2018. Hoitajapula tulee, oletteko valmiina? Pro gradu-tutkielma. Viitattu 16.5.2021. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20603/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20181362.pdf?sequence=-1](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20603/urn_nbn_fi_uef-20181362.pdf?sequence=-1)

Niemelä, P. 2011. Henkistä työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät ja organisaatioon sitoutuminen - tutkimuskohteena kansanopistot. Pro Gradu -tutkielma. Viitattu 14.7.2020. [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/3504/osuva\\_4468.pdf?sequence=1](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/3504/osuva_4468.pdf?sequence=1)

Nikkari, R. 2021. Matka kohti hoitotyön erinomaisuutta - sairaanhoitajien näkemyksiä laatu järjestelmän käyttöönotosta. Maisterintutkielma, Helsingin yliopisto. Viitattu 15.5.2021. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/327370/Nikkari%20Riikka%20tutkielma%202021.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Opetusministeriö. 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopintopisteet. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24. Viitattu 11.5.2020. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80112/tr24.pdf>

Opetusministeriö. 2003. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista. Viitattu 11.5.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030352#Pidp446352672>

Paloheimo-Koskipää, L. Työterveyslaitos. Tätä eri ikäiset toivovat johtamiselta. 2016. Viitattu 27.8.2020. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tata-eri-ikaiset-toivovat-johtamiselta/>

Ringvall, E-R. 2016. Sairaanhoitajien työelämään sijoittumiseen vaikuttavia tekijöitä - valmistuvien ja vasta valmistuneiden sairaanhoitajien odotuksia hoitotyön työpaikoilta. Turku AMK. Viitattu 13.5.2021. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120480/Ringvall\\_Emma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120480/Ringvall_Emma.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Stolt, J. 2011. Opiskelijasta sairaanhoitajaksi. Käytännön harjoittelujaksot sairaanhoitajaopiskelijan identiteetin rakentumisen tukena. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 28.9.2020. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/59607/Stolt.Jaana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sahimaa, J. 2017. Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjinä? Pro Gradu -tutkielma. Viitattu 14.7.2020. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/227969/PROGRADU\\_JAAKKOSAH/IMAA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/227969/PROGRADU_JAAKKOSAH/IMAA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Sairaanhoitajaliitto. 2020. Opiskele sairaanhoitajaksi. Viitattu

16.5.2020. <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/opiskele-sairaanhoitajaksi/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. Viitattu

11.5.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559#L7P46>

Torppa, K. Matkalla kohti magneettisairaala - miten ja miksi? 2018. Viitattu 28.9.2020.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/298868/duo14159.pdf?sequence=1>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Avoimet työpaikat. Luettu 13.5.2021. [https://paikat.te-](https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/?searchPhrase=sairaanhoitaja&locations=Uusimaa&announced=0&leasing=0&english=false&sort=2)

[palvelut.fi/tpt/?searchPhrase=sairaanhoitaja&locations=Uusimaa&announced=0&leasing=0&english=false&sort=2](https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/?searchPhrase=sairaanhoitaja&locations=Uusimaa&announced=0&leasing=0&english=false&sort=2)

Työterveyslaitos. Hyvän johtamisen kriteerit. Viitattu

16.5.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Viitattu

26.8.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä. Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. 2018.

Viitattu

27.8.2020. [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/keinoja\\_tyon\\_kuormittavuuden\\_hallintaan](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan)

Työterveyslaitos 2016. Työ @ Elämä, opas työpaikoille työn ja muun elämän

yhteensovittamiseksi. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Ty%C3%B6%20ja%20el%C3%A4m%C3%A4.pdf>

Virtanen, A. 2020. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattioikeudet 2010-2018.

Terveydenhuollon ammattioikeuden haltijoiden ikääntyminen on pysähtynyt 2010-luvulla.

Viitattu

12.5.2020. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139099/Tr02\\_20.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139099/Tr02_20.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Wanne, E. 2015. Nuorten sairaanhoitajien toiveita johtamiselta ja työelämältä. Pro gradu - tutkielma. Viitattu 28.9.2020.

<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/116147/EmmiWanneProGradu-2015.pdf?sequence=2>

Kuviot

Kuvio 1: Vastaajien koulutustaustat ..... 17

## Liitteet

Liite 1: Tutkimuslupa; Hyvinkään sairaala, HUS, Medisiininen tulosyksikkö.....	30
Liite 2: Tutkimuslupa, Laurea- ammattikorkeakoulu .....	31

## Liite 1: Tutkimuslupa; Hyvinkään sairaala, HUS, Medisiininen tulosyksikkö

Tutkijan työpöytä

Page 1 of 2

Opinnäytetyön tutkimuslupa § 2 / 2021

## HELSINGIN JA UUDENMAAN SAIRAANHOITOPUIRI

HYVINKÄÄN SAIRAANHOITOALUE: HYVINKÄÄ Sairaanhoidoalueen johto

## Päätös tutkimusluvasta

Opinnäytetyön tekijä / tekijät:	Tiihonen Henna, Pohjolainen Henna
Yliopisto / amk:	Laurea-ammattikorkeakoulu
Opinnäytetyön nimi:	Valmistuvan sairaanhoitajaopiskelijan odotukset työelämästä.
HUS tutkimuksen vastuuhenkilö:	Sini Liimatta
Opinnäytetyön ohjaaja / ohjaajat:	Johanna Lehti

## Tutkimuksen suorituspaikka

HYVINKÄÄN SAIRAANHOITOALUE: HYVINKÄÄ Medisiininen tulosyksikkö / Puolto, Hämäläinen Marika Susanna, 18/01/2021

HYVINKÄÄN SAIRAANHOITOALUE: HYVINKÄÄ Medisiininen tulosyksikkö / Puolto, Liimatta Sini Inka Linnea, 27/01/2021

Aineisto	<input type="checkbox"/> Potilaat/Omaiset, Lukumäärä: <input type="checkbox"/> Henkilökunta, Lukumäärä: <input type="checkbox"/> Asiakirjat/Rekisterit, Lukumäärä: <input checked="" type="checkbox"/> Muu, mikä, Lukumäärä: <b>HUS:n tietoja, haastatella</b>
----------	--

Tutkimusmenetelmät Kysely

Tutkimuslupa myönnetään edellyttäen, että tutkimusluvan saaja toimittaa tutkimuksen valmistuttua raportin tutkimusluvan myöntäjälle (R-lomake)

Muut ehdot:

Tutkimusluvan alkamispäivä:	29.01.2021
Tutkimusluvan päättymispäivä:	31.03.2021
Tutkimusluvan hyväksyjä:	Tapper Anna-Maija
Hyväksyjän tulosyksikkö:	HYVINKÄÄN SAIRAANHOITOALUE: HYVINKÄÄ Sairaanhoidoalueen johto
Hyväksyjän toimi:	johtava lääkäri

## Liite 2: Tutkimuslupa, Laurea- ammattikorkeakoulu



**AMMATTIKORKEAKOULU**  
University of Applied Sciences

Tutkimuslupahakemus

1 (3)

30.11.2020

Tutkimuslupahakemuksen tulee sisältää ainakin seuraavat seikat.  
Tarvittaessa voit antaa lisätietoja liitteessä

<b>Nimet:</b> <i>Henna Pohjolainen ja Henna Tiihonen</i>	
<b>Tehtävä/virka-asema/oppiarvo:</b> <i>Sairaanhoitajaopiskelijat</i>	
<b>Osoite:</b>	
<b>Puhelinnumero:</b>	
<b>Sähköposti:</b> <i>henna.pohjolainen(at)student.laurea.fi henna.tiihonen(at)student.laurea.fi</i>	
<b>Päiväys:</b> <i>25.11.2020</i>	
<b>Työn [tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] tekijät/:</b>	<i>Henna Pohjolainen &amp; Henna Tiihonen</i>
<b>Koulutusohjelma/ korkeakoulu/ yliopisto:</b>	<i>Sairaanhoitaja, AMK. Laurea-ammattikorkeakoulu</i>
<b>Toimipiste:</b>	<i>Hyvinkää</i>
<b>[tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] Ohjaaja/ohjaajat:</b>	<i>Lehtori Johanna Lehti</i>
<b>Työn/tutkimuksen nimi:</b>	<i>Valmistuvan sairaanhoitajaopiskelijan odotukset työelämästä</i>
<b>Tavoitteet/ tutkimusongelma:</b>	<p><b>Tavoitteet:</b></p> <p><i>Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden odotuksista tulevan työpaikan suhteen. Tavoitteena on myös selvittää opiskelijoiden näkemyksiä siitä, mitkä tekijät lisäävät tai heikentävät heidän sitoutumistaan työpaikkaan.</i></p> <p><b>Tutkimusongelmat:</b></p> <p><i>1. Mitkä tekijät tekevät työpaikasta vetovoimaisen valmistuvalle sairaanhoitajaopiskelijalle?</i></p> <p><i>2. Mitkä tekijät lisäävät tai heikentävät valmistuneen sairaanhoitajan sitoutumista työpaikkaan?</i></p>

30.11.2020

<p><b>Tarvittavien tietojen / aineistojen määrittely:</b> Tarkka rajausta mitä tietoja tarvitaan, missä tiedostomuodossa ne tarvitaan ja miten tiedot toimitetaan tutkimusluvan hakijoille:</p>	<p>Tutkimusaineisto kerätään Laurea-ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja-opiskelijoilta, jotka ovat suorittaneet vähintään 180 opintopistettä. Aineisto kerätään sähköisellä tutkimuslomakkeella Google Forms- palvelun kautta. Tutkimuslomake lähetetään opiskelijoille sähköpostitse linkkinä ja tutkimus toteutetaan anonymisti.</p> <p>Kerätyn aineiston perusteella toteutetaan aineistolähtöinen sisällönanalyysi, jonka pohjalta muodostetaan tutkimustulokset. Tutkimuksen aineistona käytetään kymmenen opiskelijan vastausta.</p> <p>Opinnäytetyön tilaajana toimii Hyvinkää sairaala HUS, Medisiininen tulosyksikkö. Vastuuhenkilönä HUS: iltä toimii osastonhoitaja Sini Liimatta. Tutkimuksen tulokset luovutetaan tilaajalle valmiissa opinnäytetyössä.</p>						
<p><b>Aikataulu (noin kahden kuukauden tarkkuudella):</b></p>	<p>Tutkimus toteutetaan tammikuun ja maaliskuun 2021 välillä.</p>						
<p><b>Liitteet (edellyttään: tutkimussuunnitelma, kyselylomake, teema-haastattelurunko jne.):</b></p>	<p>Linkki kyselylomakkeeseen: <a href="https://forms.gle/uqm7SwNho5Bn9dme8">https://forms.gle/uqm7SwNho5Bn9dme8</a> Tutkimuslupahakemuksen liitteenä opinnäytetyösuunnitelma.</p>						
<p><b>Päätöksentekijä täyttää Laureassa</b></p>	<table border="1"> <tr> <td>Tutkimuslupa myönnetään</td> <td>X</td> <td>Tutkimuslupaa ei myönnetä</td> </tr> <tr> <td colspan="3"> <p><b>Perusteet</b> Sairaanhoitajakoulutus - vetovoimatekijät ja tuleva työ; aluekehitystyö</p> </td> </tr> </table>	Tutkimuslupa myönnetään	X	Tutkimuslupaa ei myönnetä	<p><b>Perusteet</b> Sairaanhoitajakoulutus - vetovoimatekijät ja tuleva työ; aluekehitystyö</p>		
Tutkimuslupa myönnetään	X	Tutkimuslupaa ei myönnetä					
<p><b>Perusteet</b> Sairaanhoitajakoulutus - vetovoimatekijät ja tuleva työ; aluekehitystyö</p>							
<p><b>Päätöksentekijä nimi ja päivämäärä</b></p>	<p>Sanna Partamies 30.11.2020</p>						

Tutkimusluvan myöntämisen ja tietojen/aineiston luovuttamisen ehtona on se, että tutkimuksen/selvityksen tekijä sitoutuu huolehtimaan tietojen käsittelystä ottaen huomioon henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyyden suoja koskevan lainsäädännön. Tutkimuksen/selvityksen tekijä on velvollinen käyttämään tietoja/aineistoa luottamuksellisesti ja ainoastaan tämän tutkimuksen/selvityksen tekemiseksi sekä turvaamaan tarkastelemissaan henkilöiden intimitettiin ja anonymiteetin. Tutkimuksen/selvityksen toteuttamisen jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisella tavalla.