

**Z-sukupolven hoitajien odotukset työelämää ja työnantajaa
kohtaan**



Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen (YAMK)
kevätlukukausi 2023
Jemina Oittinen

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen

Tekijä Jemina Oittinen

Työn nimi Z-sukupolven hoitajien odotukset työelämää ja työnantajaa kohtaan

Ohjaaja Leena Packalén

Tiivistelmä

Vuosi 2023

Työelämän nuorin Z-sukupolvi poikkeaa aikaisemmista edeltävistä sukupolvista. Tämä sukupolvi on syntynyt globaalien muutosten aikakauteen. He omaavat erilaisen arvomaailman aikaisempiin sukupolviin nähden, mikä näkyy työpaikan valinnassa ja työelämään kiinnittymisessä. Z-sukupolvi haluaa tehdä omien arvojensa mukaista työtä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Z-sukupolven hoitajien odotuksia työelämää ja työnantajaa kohtaan. Tutkimuksen tavoitteena oli kehittää hoitotyön johtamista ja lisätä alan vetovoimaisuutta.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Z-sukupolvea edustavat vuonna 1996 tai sen jälkeen syntyneet ammattiin valmistuneet hoitajat. Tutkimus painottui hoitajien näkökulmaan. Tutkimuksessa hoitajalla tarkoitettiin lähihoitajia ja sairaanhoitajia. Tutkimus toteutettiin laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen ryhmämuotoisena teemahaastatteluna. Aineisto analysoitiin sekä aineistolähtöisellä että teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.

Tulosten perusteella Z-sukupolven hoitajat haluavat työskennellä työyhteisössä, jossa vallitsee hyvä työilmapiiri. Työelämässä halutaan kehittyä, vaikkakin hoitajat tiedostavat alan heikot kehittymismahdollisuudet. Palkitsemisen halutaan näkyvän korkeamman palkan lisäksi myös arvostuksen osoituksena. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen koetaan tärkeänä. Hoitajat saavat työssään osakseen paljon vastuuta, jota halutaan keventää. Hoitajat haluavat silti haasteita työssään ja haluavat päästä hyödyntämään ammatillista osaamistaan monipuolisilla työtehtävillä. Esihenkilöltä odotetaan hyviä vuorovaikutustaitoja. Hoitajat kuvailivat tärkeäksi työnantajan fyysisen ja henkisen läsnäolon. Työnantajan odotetaan järjestävän perehdytystä ja esihenkilöltä halutaan saada työstä välitöntä palautetta. Työn ennen kaikkea toivotaan tukevan hyvinvointia. Palkan ja statuksen sijasta on tärkeää, että työssä on hyvä olla. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää sosiaali- ja terveysalan johtamisen kehittämisessä.

Avainsanat Z-sukupolvi, hoitaja, työelämän sukupolvet

Sivut 71 sivua ja 5 liitettä

Generation Z, the youngest generation in the workforce, is different from its predecessors. This generation was born into an era characterised by global changes. The values that its members hold differ from those of previous generations. This is reflected by choices made on workplaces and work commitment. Members of Generation Z wish to work in jobs that align with their personal values.

The purpose of this thesis was to examine the expectations of Generation Z nurses to working life and their employers. This study aimed to discover ways to better respond to the expectations of young nurses and as a result attract more employees to nursing and making the profession more attractive.

The target group of this study consisted of nurses representing Generation Z, born in 1996 and after. The emphasis was on the nurses' perspective. In this study, the nurses included practical nurses and registered nurses. The study was implemented with a qualitative research method that involved conducting theme interviews of groups. The data were analysed using both data-driven and theory-guided content analysis.

Based on the results, nurses representing Generation Z wish to work in a work community with a good work atmosphere. Young nurses wish to develop in working life despite acknowledging the poor development prospects in the industry. In addition to better pay, the nurses wish to be rewarded by being shown appreciation. Reconciling work and leisure is considered important. The nurses have to take a lot of responsibility in their work and expressed a wish that this could be alleviated. Nevertheless, the nurses wish to be challenged in their work and want to utilise their professional competence in versatile tasks. They expect their managers to have good interpersonal skills. The nurses find their employer's physical and emotional presence important. They expect their employer to provide them with job orientation and their manager to give them direct feedback for their work. Above all, the nurses wish that their work supports their wellbeing. Feeling good at work is prioritised over payment and status. The results of this study can be utilised in developing management in social services and healthcare.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työelämän sukupolvet	3
3	Nuori sukupolvi työelämässä	6
3.1	Työyhteisön merkitys	6
3.2	Halu kehittyä	7
3.3	Palkitsemisen merkitys	8
3.4	Vapaa-ajan merkitys suhteessa työhön	8
4	Nuorten työntekijöiden odotukset johtamisesta	9
4.1	Työntekijän ja työnantajan välinen vuorovaikutus	9
4.2	Esihenkilön läsnäolo	9
4.3	Perehdytyksen merkitys	10
4.4	Palautteen saaminen	10
5	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite ja tutkimustehtävät	11
6	Tutkimuksen toteuttaminen	11
6.1	Laadullinen tutkimus	11
6.2	Fokusryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä	12
6.3	Tutkimuksen toteutuksen lähtökohdat	13
6.4	Aineiston analysointi	15
7	Tutkimuksen tulokset	19
8	Hoitajien odotuksen työelämää kohtaan	20
8.1	Työyhteisön merkitys	20
8.2	Työelämässä kehittyminen	21
8.3	Työelämän palkitseminen	22
8.4	Vapaa-ajan merkitys	22
8.5	Hoitajien kokema vastuu	23
8.6	Osaamisen hyödyntäminen	23
9	Hoitajien odotukset työnantajaa kohtaan	24
9.1	Esihenkilön vuorovaikutus	25
9.2	Esihenkilön läsnäolo	26
9.3	Esihenkilöltä saatu perehdytys	26

9.4	Esihenkilöltä saatu palaute	27
10	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	28
11	Pohdinta	33
11.1	Tutkimuksen luotettavuus	33
11.2	Tutkimuksen eettisyys.....	37
11.3	Yhteenveto ja jatkotutkimusaiheet	39
	Lähteet.....	41

Liitteet

Liite 1	Aineiston luokittelu
Liite 2	Saatekirje
Liite 3	Suostumus tutkimukseen osallistumiselle
Liite 4	Tutkimuksen teemahaastattelurunko
Liite 5	Aineistohallintasuunnitelma

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalalla eletään muutosten aikaa. Suuret ikäluokat eläköityvät ja yhä nuoremmat sukupolvet siirtyvät työelämään. Samanaikaisesti sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tarve kasvaa asiakaskuntien ikääntyessä. Suomessa on ennustettu työikäisten määrän vähenevän vuoteen 2035 mennessä noin 90 000 työntekijällä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019, s. 20)

Osaavista hoitajista on sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla pula. Suomessa sosiaali- ja terveydenhuollon työelämästä on ennustettu poistuvan noin 165 000 työntekijää vuoteen 2035 mennessä. Määrä voi kasvaa entisestään. Hoitoalla ei ole tulevaisuuden näkökulmasta riittävästi työntekijöitä. Alan vetovoimaisuus on heikentynyt, mikä näkyy alan vaihtamisena sekä alalle hakeutuvien vähentymisenä. Suomessa työskentelevistä nuorista sairaanhoitajista yksi neljäs osa on raportoinut harkitsevansa kokonaan alan vaihtoa ja yli kolmas osa hoitajista on harkinnut oman työorganisaation vaihtamista. (Honkatukia, 2019, s. 2; Liu, ym., 2017; Flinkmann, 2014, ss. 85–86)

Nykytyöelämässä on kolme eri sukupolvea: X-, Y- sekä Z-sukupolvi. Näistä nuorimmat ovat Y- ja Z-sukupolvi. Näiden kahden sukupolven taitoskohta on 1990-luvun puolivälissä. Z-sukupolvi on eri yhteyksissä määritelty alkavaksi vuonna 1996 tai sen jälkeen. Y- ja Z-sukupolvi muistuttavat paljon toisiaan, minkä vuoksi rajanveto näiden kahden välillä on haastavaa. Molemmat sukupolvet ovat syntyneet uusien mahdollisuuksien aikakauteen. (Mellanen & Mellanen, 2020, s. 12; Järvensivu & Nikkanen, s. 2014, ss. 16–17)

Uusilla sukupolvilla on erilainen käsitys johtamista kuin heitä edeltävillä sukupolvilla. Nuoret työntekijät haluavat haasteita työssään ja arvostavat vapaa-aikaa. Työntekijän ja työnantajan välinen psykologinen sopimus on muuttanut muotoaan: työntekijän vakinaistaminen ei takaa pitkäaikaista työsuhdetta. Työelämää ja työnantajaa kohtaan kohdistetaan uudenlaisia odotuksia ja työnantajan lupaus elämänmittaisesta työsuhteesta ei enää riitä nuorille

työntekijöille. Esihenkilöt nähdään tasavertaisina muuhun henkilökuntaan nähden, eikä autoritääristä johtamistapaa arvosteta. (Mellanen & Mellanen, 2020, ss. 9–13; Puttonen, 2012; Spännäri & Kallatsa, ym., 2022).

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää Z-sukupolven odotuksia työelämää ja työnantajaa kohtaan. Z-sukupolvi, josta käytetään myös nimitystä diginatiivit, edustaa uusinta ja nuorinta työelämän sukupolvea. Tämä sukupolvi on syntynyt globaalien muutosten ja Internetin aikakauteen. Z-sukupolvi tekee työtä omien arvojen mukaisesti ja arvostaa työelämän vapautta. Tämän sukupolven suhtautuminen työelämää kohtaan poikkeaa merkittävästi vanhemmista sukupolvista, jonka vuoksi esihenkilöiden olisi tärkeä osata huomioida tämän sukupolven tarpeet ja ominaispiirteet. (Twenge, ym., 2010, s. 1118; Tapscott, 2010, ss. 105–109; Puttonen, 2012; Mellanen & Mellanen, 2020, s. 16; Järvensivu & Nikkanen, s. 2014, ss. 16–17; Cennamo & Gardner, 2005, ss. 890–894)

Työelämän sukupolvien eroavaisuuksista on tehty lukuisia tutkimuksia (esim. Kultalahti & Viitala, 2015; Singh, 2019; Sippola, 2020; Puttonen, 2012; Järvensivu & Nikkanen, s. 2014, ss. 15–17; Cennamo & Gardner, 2005, ss. 880–896). Tutkimustieto aiheesta johdattiin tutkimaan työelämän odotuksia hoitajien näkökulmasta. Tämän tutkimuksen avulla haluttiin saada tietoa hoitajien odotuksista työelämää ja työnantajaa kohtaan, jotta löydettäisiin uusia keinoja vastata paremmin tämän sukupolven tarpeisiin. Tutkimusta varten tietoa haettiin muun muassa Finnasta, Cinahlista, Google Scholarista, PubMedistä sekä ResearchGate-palvelusta. Tietoa haettiin sekä Z- että Y-sukupolven odotuksista työelämää ja työnantajaa kohtaan.

Tutkimuksen teoreettisissa lähtökohdissa tarkastellaan työelämän sukupolvia sekä nuorta sukupolvea työelämässä. Nuorella sukupolvella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sekä Y- että Z-sukupolvea. Monissa aikaisemmissa tutkimuksissa Z- ja Y-sukupolvi on näyttäytynyt yhtenä sukupolvena, jonka vuoksi teoriaosuudessa käsitteeksi muodostui Z-sukupolven sijasta nuori sukupolvi. Z-sukupolven määrittelyyn on erilaisia tulkintoja, jonka vuoksi oli haastavaa löytää aikaisempia tutkimuksia, jotka käsitelisivät juuri tämän tutkimuksen määritelmää Z-sukupolvesta. Teoriaosuudessa haluttiin käsitellä aikaisempien sukupolvien ominaispiirteitä, jotta lukijan olisi helpompi hahmottaa sukupolvien välisiä eroja. Tämän tutkimuksen

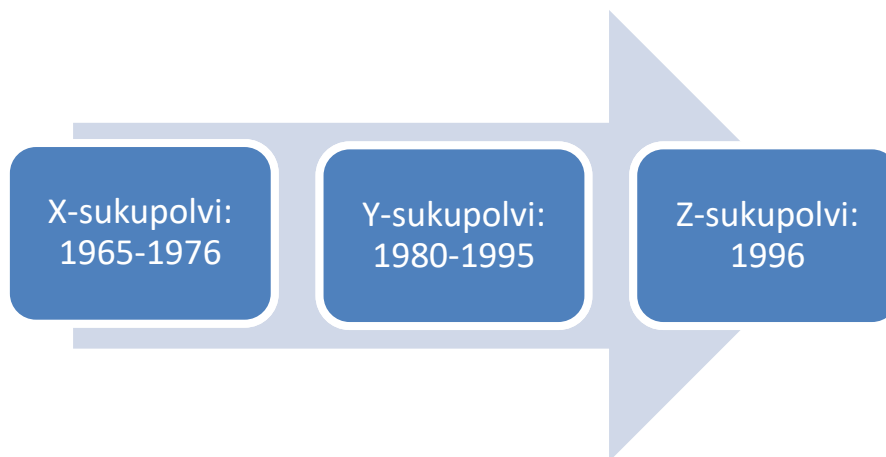
toteutuksessa teoriaa hyödynnettiin aineistonkeruussa ja analysoinnissa. Tulosten tarkastelussa teoria näyttäytyi vuoropuheluna tutkimuksesta saatujen tulosten rinnalla.

Tutkimuksia (esim. Cennamo & Gardner, 2005, ss. 880–896; Kilpinen-Mangström, 2019, ss. 29 – 30; Kultalahti, 2015; 74) löytyi paljon Y-sukupolven työelämän tarpeista, jonka vuoksi kohderyhmäksi valikoitui Z-sukupolven hoitajat. Tutkimuksen avulla haluttiin saada myös ajankohtaista tietoa, jonka vuoksi tutkimuskohteeksi rajattiin työelämän nuorin Z-sukupolvi. Tässä tutkimuksissa Z-sukupolvi rajattiin vuonna 1996 tai sen jälkeen syntyneisiin. Teoriaosuudessa käytetään käsitettä nuori hoitaja, jolla viitataan sekä Y- että Z-sukupolveen. Tutkimukseen osallistuvia hoitajia ei haluttu rajata työkokemuksen tai koulutustaustan perusteella, koska kohderyhmänä toimi nuoret alalla aloittaneet hoitajat. Tutkimus pyrki tuottamaan tietoa, jonka avulla voidaan kehittää hoitotyön johtamista ja lisätä alan vetovoimaisuutta.

2 Työelämän sukupolvet

Työelämässä on nähtävillä kolme eri sukupolvea: X-, Y- sekä Z-sukupolvi. (Kuva 1)
Sukupolvien määrittelyssä tutkijoilla on erilaisia näkemyksiä. Sukupolvien eroavaisuuteen syntymävuoden lisäksi vaikuttavat ratkaisevasti eletty elämä ja asenteet, makroympäristöt sekä trendit. Ikään perustuvaa luokittelua ei voida yksinomaan tehdä. Vanhemmat sukupolvet ovat nähneet ja kokeneet eri asioita kuin nuoremmat sukupolvet. Tämä näkyy heidän arvoissansa ja asenteissa. Sukupolvi määritelmää kuvastaa parhaiten ihmisten eroavaisuus sosiokulttuurisissa ympäristöissä. (Järvensivu & Nikkanen, 2014, s. 37–38; Puttonen, 2012; Tapscott, 2010, s. 29; Mellanen & Mellanen, 2020, s. 18; Matikainen, 2015, s. 164; Cennamo & Gardner, 2005, ss. 888–892)

Kuva 1. Työelämän sukupolvet



X-sukupolvi, eli baby boomersit, ovat syntyneet noin vuosina 1965–1976. Heidän vanhempansa ovat todennäköisemmin syntyneet suuriin ikäluokkiin, tai sitä vanhempiin ikäluokkiin. Tämä sukupolvi on syntynyt kehittyvän kulutuksen aikakauteen. X-sukupolvea kuvaillaan kilpailuhenkiseksi, sopeutuviksi sekä välitöntä palautetta vaativiksi. X-sukupolvi koetaan lojaalisemmaksi työnantajaa kohtaan nuorempiin sukupolviin verrattuna. Kuitenkin tällä aikakaudella lojaalisuus auktoriteettia ja esihenkilöä kohtaan alkoi hiljalleen heikentyä. Työelämässä he ovat sinnikkäitä ja yrittäjähenkisiä. Osa heistä on elänyt kylmän sodan aikakautta ja nähnyt Neuvostoliiton romahtamisen. Tätä sukupolvea on työelämässä leimannut lama ja siitä selviytyminen. X-sukupolvi on joutunut kouluttautumaan ja kehittymään työelämässä enemmän aikaisempiin sukupolviin nähden. (Tapscott, 2010 s. 29; Järvensivu & Nikkanen, s. 2014, ss. 16–17; Mellanen & Mellanen, 2020, s. 30)

Y-sukupolvi, eli milleniaalit, ovat syntyneet vuosina 1980–1995. He ovat eläneet virikkeiden ja aktiviteettien ympäröimänä. Internetin yleistyessä heillä on ollut hyvät mahdollisuudet verkostoitumiseen ja yhteyksien luomiseen. He ovat kasvaneet pienemmissä perheissä kuin edeltävät sukupolvet. Tämä sukupolvi on kunnianhimoinen ja itsevarma, mikä näkyy urakeskeisyytenä. Esihenkilöiltä he odottavat vuorovaikutustaitoja ja mielekästä työtä korkean palkan sijasta. Y-sukupolvi nähdään optimistisena, vaikkakin tämän sukupolven elämää on varjostanut vuoden 1990 lama sekä 2008 luvun finanssikriisi. (Tapscott, 2010, ss. 108–109; Puttonen, 2012; Mellanen & Mellanen, 2020, s. 14; Pyöriä, ym., 2013, ss. 203 – 204)

Y-sukupolvi on aikaisempaan sukupolveen nähden elänyt monikulttuurisemmassa ympäristössä ja tämä näkyy tasa-arvoisena ajattelutapana myös työelämässä (Puttonen, 2012). Internetin ja nopeamman elämäntahdin myötä, tällä sukupolvella on todettu olevan vanhempaan sukupolveen nähden enemmän taipumusta ahdistuneisuuteen ja työuupumiseen. Monen asian samanaikainen tekeminen voi olla osasyynä tämän sukupolven lisääntyviin keskittymishäiriöihin. Y-sukupolvia koskevissa tutkimuksissa, on havaittu heillä olevan enemmän tyytymättömyyttä esihenkilötyöhön ja johtoon (Mellanen & Mellanen, 2020, ss. 9–13).

Nuorin sukupolvi, eli Z-sukupolvi, on syntynyt noin 1990-luvun puolivälissä. Tämä sukupolvi on syntynyt älypuhelimien ja teknologian aikakauteen. Z-sukupolvelle ominaista on suoran palautteen antaminen ja omiin arvoihin pohjautuva työskentely. Z-sukupolvi on syntynyt globaalien muutosten aikakauteen, ja ilmastonmuutos on ollut heille todellinen ilmiö. Z-sukupolvi arvostaa tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta. (Tienari & Piekkari 2011, 13–14; McCrindle Research, 2012)

Internetin aikakaudelle syntynyt Z-sukupolvi on verkostoitunut ja arvostaa sosiaalisia kontakteja. Z-sukupolvea kuvastaa ennustamattomuus. Z-sukupolvi elää hetkessä, eikä suunnittele elämää pitkänjänteisesti. Z-sukupolvi ei häpeile tuoda esille mielipiteitään. Tämä sukupolvi haluaa vaikutusvaltaa ja rajoja halutaan rikkoa. Z-sukupolvi haluaa tulla nähdyksi. He ovat innovatiivisia, eivätkä ota elämää liian vakavasti. Z-sukupolvea kuvaillaan leikkimieliseksi kokeilijaksi. Tälle sukupolvelle ominaista on ”kaikki heti” –ajattelu: kaiken on tapahduttava nopeasti, oman aikataulun mukaisesti. Z-sukupolvi arvostaa visuaalisuutta ja taitavaa viestintää. (Tiena & Piekkari, 2011, ss. 15–18; Puttonen, 2012)

Z-sukupolvella ja Y-sukupolvella on hyvin paljon yhtäläisyyksiä ja raja näiden välillä on häilyvä. Joissain määritelmissä Z-sukupolvi nähdään kuuluvan osaksi Y-sukupolven milleniaaleja, jolloin tämän sukupolven nähtäisiin ulottuvan jopa 2009 luvulla syntyneisiin. (Mellanen & Mellanen, 2020, ss. 38–39)

Ei ole olemassa oikeaa tai väärää rajanvetoa sukupolvien välillä (Mellanen & Mellanen, 2020, s. 12; Järvensivu & Nikkanen, s. 2014, ss. 16–17). Tässä opinnäytetyössä Z-sukupolven raja on

asetettu 1990-luvun puoliväliin. Z-sukupolven edustajat ovat vuonna 1996 tai sen jälkeen syntyneitä valmistuneita hoitajia, jotka ovat sosiaali- ja terveysalalla töissä, joko vakituisessa työsuhteessa tai sijaisena.

3 Nuori sukupolvi työelämässä

3.1 Työyhteisön merkitys

Faraz Naimin ja Lenkan (2018, s. 446) tutkimuksessa todettiin Z-sukupolvea edustavien nuorten tarvitsevan työuran alussa riittävästi tietoa kokeneilta työntekijöiltä. Hiljaista tietoa, eli kokemuksen myötä kertyvää tietoa, haluttiin saada enemmän. Työyhteisöltä saatava tuki koettiin tärkeäksi. Vanhemmilta kollegoilta saatua tukea pidettiin tärkeänä juuri ammatillisen kehittymisen kannalta. Tällä on todettu olevan vaikutusta myös työhön kiinnittymisessä. Kultalahden ja Viitalan (2015, s. 111) tutkimuksessa todettiin nuorten arvostavan toimivaa työyhteisöä ja tämä voi olla yksi kriteeri työpaikan valinnassa.

Wanteen (2015, s. 68) tutkimuksessa ilmeni nuorten sairaanhoitajien arvostavan työpaikalla yhteisöllisyyttä ja sen puuttuminen voi heikentää työssä viihtyvyyttä. Nuoret hoitajat kokivat tärkeäksi työpaikan sisäiset yhteiset tapahtumat. Nuoret hoitajat kokivat esihenkilöllä olevan tämän toteutumisessa merkittävä rooli. Hyvä ryhmähenki nähdään tärkeänä elementtinä työelämässä. Sippola taas (2020, s.48) tutki eri sukupolvien välistä sitoutumista organisaatioon. Yksi merkittävin sitouttajista kaikissa sukupolvissa oli hyväksytyksi koettu työilmapiiri. Nuoria sukupolvia koskevassa tutkimuksessa havaittiin sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien nuorten työmotivaatioon ja sitoutumiseen vaikuttavan ratkaisevasti työyhteisöstä saatava tuki sekä myönteinen ilmapiiri (Nikkilä, 2021, s. 58).

Myös Fratričová ja Kirchmayerin (2018, s. 36) toteavat saman tutkimuksessaan: myönteinen työilmapiiri lisää nuorten työntekijöiden työmotivaatiota ja työhön sitoutuneisuutta. Nuori sukupolvi arvostaa työyhteisöä, jossa voi rohkeasti tuoda esille mielipiteitään. Nuoret kaipaavat tukea ja mentorointia työuran alussa. Yhteiset tapahtumat työyhteisön kesken

lisäävät työiihtyvyyttä ja näin ollen edesauttavat työmotivaation säilymistä. Sosiaaliset ristiriitatilanteet ja väärinymmärrykset työyhteisössä ovat yksi syy siihen, miksi nuoren sukupolven hoitajat haluavat vaihtaa työpaikkaa. (Aunala & Lötjönen, 2016, s. 46; Kilpinen-Mangström, 2019, s. 30; Partanen, 2019, s. 73; Kylmä, 2016, s. 68; Chutchavarn, 2020, s. 137)

3.2 Halu kehittyä

Nuorten sairaanhoitajien työhön sitoutumiseen vaikuttavat työpaikan tarjoamat kehittymismahdollisuudet. Nuoret pitivät tärkeänä ammattitaidon kehittymisen (Kylmä, 2016, s. 69). Partanen (2019, s. 76) tutki Z-sukupolven työntekijöiden sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Tulokset ovat yhtäläiset; nuoret arvostavat itsensä kehittämistä ja haluavat päästä vaikuttamaan työhönsä liittyviin asioihin. Koulutusten tarjoamisen todettiin lisäävän työhön sitoutuneisuutta. Nuoret työntekijät haluavat organisaatiokulttuurin tukevan jatkuvaa kehittymistä. Hoitajat haluavat kehittymisen mahdollistumisen myötä ottaa vastuuta ja edetä urallaan. (Kilpinen-Mangström, 2019, s. 28; Aunala & Lötjönen, 2016, s. 44)

Nuoret hoitajat pitävät monipuolisia työtehtäviä tärkeinä oman kehittymisen kannalta. Tällä on todettu olevan vaikutusta työmotivaatioon ja organisaatiositoutumiseen. Nuoret hoitajat toivovat esihenkilön ehdottavan sopivia vastuualueita ja koulutuksia taitojen kehittyessä. Myös työnkiertoa pidetään omaa osaamista kehittäväenä. Nuoret hoitajat haluavat heidän osaamistaan tuettavan. Liian vähäinen kliininen osaaminen on listattu merkittäväksi syyksi vaihtaa alaa. (Nikkilä, 2021, s. 29; Sippola, 2020, s. 50; Wanne, 2015, s. 72; Jaeson, Duckhee, & Jae, 2021)

Nuoret toivovat työelämältä mielenkiintoisia haasteita ja oppimista. Erilaisten työtehtävien on todettu lisäävän kiinnostusta työhön. Työssä tapahtuvaa mentorointia pidettiin hyvänä keinona kehittää ammatillista osaamistaan. Tutkimusten mukaan halu kehittyä työssään on

merkittävästi voimakkaampaa nuoremmilla sukupolvilla (Kultalahti & Viitala, 2015, s. 112; Faraz Naimin & Lenkan, 2018, s. 446; Singh, 2019, s. 56)

3.3 Palkitsemisen merkitys

Nuoret työntekijät kokevat palkitsemisen lisäävän työhön sitoutuneisuutta. Nuoria työntekijöitä koskevilla tutkimuksilla palkkaa ei määritellä tärkeimmäksi tekijäksi työpaikan valinnassa. Palkkaa tärkeämmäksi koettiin mukava työympäristö, itsensä kehittäminen ja työn merkityksellisyys. Palkitseminen nähtiin kuitenkin tärkeänä tekijänä, jolla voidaan antaa kiitosta hyvin tehdystä työstä. Nuoret työntekijät kokivat riittämättömän palkan heikentävän motivaatiota tehdä työtä. Palkitseminen voi olla myös aineetonta, jolloin palkitseminen tuodaan esille kiitoksen ja arvostuksen muodossa. (Nikkilä, 2021, s. 32; Sippola, 2020, s. 52)

Tutkimuksista käy ilmi nuoren sukupolven olevan valmiimpi joustamaan palkasta ja henkilöstöeduista, kunhan työtehtävät ovat heille itselleen mielekkäitä. Suullisesti saatu arvostus nähdään palkitsemisena ja sen puute heikentää työhön sitoutuneisuutta. Nuoret työntekijät toivoivat myös työorganisaation tukevan palkitsemisella hyvinvointia, esimerkiksi liikuntaseteleiden muodossa. Huono palkka suhteessa työn kuormittavuuteen nähtiin kielteisenä asiana. (Kilpinen-Mangström, 2019, s. 41; Singh, 2019, s.58)

3.4 Vapaa-ajan merkitys suhteessa työhön

Nuorta sukupolvea edustavat toivovat työelämältä joustavuutta. Vapaa-aikaa arvostetaan. Työ nähdään yhdeksi osaksi elämää; se ei ole kuitenkaan elämän itsetarkoitus. Työelämän halutaan tukevan hyvinvointia. (Singh, 2019, s. 50; Aunala & Lötjönen, 2016, s. 50) Z-sukupolven hoitajien vapauden arvostus näkyy haluna suunnitella omia työvuoroja. Nuorempi sukupolvi vaatii työnantajalta joustoja työajoissa ja työehdoissa. Nuorten työntekijöiden vapauden arvostus näkyy myös sitoutumattomuutena työpaikkaan.

Pidemmät työsuhteet voidaan nähdä uhkana omalle vapaudelle. Nuoret työntekijät valitsivat herkemmin työpaikan, jossa pääsevät vaikuttamaan omaan vapaa-aikaansa. Tärkeänä pidetään työn ja muun elämän yhteensovittamista. Vapaa-ajan merkitys näkyy nuorilla työntekijöillä muun muassa palkattomien päivien yleistymisessä. (Mononen, 2014, ss. 34–35, 40; Tiena & Piekkari, 2011, ss. 15–18; Kivinen, 2019, s. 54)

4 Nuorten työntekijöiden odotukset johtamisesta

4.1 Työntekijän ja työnantajan välinen vuorovaikutus

Z-sukupolvea koskevissa tutkimuksissa tutkittiin hoitajien odotuksia esihenkilötyötä kohtaan. Tuloksissa esihenkilön yhdeksi tärkeäksi ominaisuudeksi koettiin läsnäolo ja tavoitettavuus. Esihenkilöltä odotetaan tasavertaista kohtelua, jonka halutaan näkyvän työntekijän ja esihenkilön välisessä vuorovaikutuksessa. Esihenkilön halutaan puuttuvan ongelmiin heti, kun niitä ilmenee. Esihenkilöltä odotetaan kaikkien työntekijöiden huomioimista ja avointa keskustelua työntekijöidensä kanssa. (Tiena & Piekkari, 2011, s. 26; Kivinen, 2019, s. 58)

Nuori sukupolvi ei siedä hierarkioita. Esihenkilöltä odotetaan tiimipelaamista ja joustavuutta. Nuori työntekijä haluaa tulla kunnioitetuksi ja kuulluksi. Esihenkilön on tuettava nuoren työntekijän luovuutta ja osaamista. Esihenkilöltä odotetaan hyvää suullista ja kirjallista viestintää työyhteisössä. (Tiena & Piekkari, 2011, s. 26; Kivinen, 2019, s. 57; Kultalahti, 2015; 74)

4.2 Esihenkilön läsnäolo

Z-sukupolvi odottaa esihenkilön olevan tietoinen työpaikalla tapahtuvista muutoksista. Nuoret työntekijät toivovat saavansa esihenkilöltä tukea työnteossa ja ongelmatilanteissa. Nuoret haluavat itse työhön liittyvää tietoa esihenkilöltä. Esihenkilön toivotaan osallistuvan päivittäiseen työntekoon. Esihenkilön läsnäolon nähdään keventävän työntekijän ja esihenkilön välistä kuilua. (Kultalahti, 2015, s. 75; Wanne, 2015, s. 73; Sippola, 2020, s. 76)

Esihenkilön läsnäolon puute on koettu heikentävän työviihtyvyyttä ja työhön sitoutuneisuutta. Esihenkilön läsnäolo nähdään erityisen tärkeänä muutos- ja konfliktitilanteissa. Esihenkilön tulisi olla paremmin tietoinen siitä, mitä jokaisen työntekijän työtehtäviin kuuluu. Nuoret työntekijät toivovat esihenkilön läsnäolon näkyvän päivittäin. Esihenkilöltä toivotaan aktiivista otetta ja kiinnostusta alaisten hyvinvoinnista. (Kultalahti, 2015, s. 75; Wanne, 2015, s. 73; Sippola, 2020, s. 76; Kilpininen-Mangström, 2019, s. 42; Aunala & Lötjönen, 2016, s. 52)

4.3 Perehdytyksen merkitys

Nuoret työntekijät pitävät perehdytystä tärkeänä. Nuori työntekijä haluaa rauhassa perehtyä työtehtäviin ja saada riittävästä työtehtävistä selviytymiseen vaadittua tietoa. Vaikka nuori siirtyisi suoraan valmistumisensa jälkeen työelämään, tulee nuorelle antaa tilaa kasvaa ammattiin. (Sippola, 2020, s. 76; Wanne, 2015, s. 72)

Perehdytyksessä nuoret työntekijät toivovat esihenkilön selventävän työntekijälle organisaation tavoitteet. Esihenkilön toivotaan ottavan myös esille työntekijän omat tavoitteet ja niiden saavuttaminen. Onnistuneen perehdytyksen on todettu lisäävään työhön sitoutuneisuutta. Z-sukupolvea koskevassa tutkimuksessa todettiin työelämään siirtyvien hoitajien tarvitsevan reilusti perehdytystä. Työpaikan ohjeet tulee olla selkeästi kirjattuna ja hiljaisen tiedon siirtyminen tulisi olla taattua jokaiselle uudelle työntekijälle. (Wanne, 2015, s. 75) Työyksiköissä, joissa vanhemmat työntekijät saivat valmennusta perehdytyksen ja mentoroinnin antamiseen, koettiin perehdytys onnistuneemmaksi. (Mononen, 2014, s. 38).

4.4 Palautteen saaminen

Nuorten sairaanhoitajien työhön sitoutumista koskevissa tutkimuksissa todettiin palautteen antamisella olevan merkittävä rooli työpaikkaan sitouttamisessa. Nuoret työntekijät haluavat saada hyvin tehdystä työstä positiivista palautetta ja tarvitsevat rakentavaa palautetta kehittyäkseen työssään. Nuori sukupolvi toivoo saavansa välitöntä palautetta tehdystä

työstä. Erityisesti esihenkilöltä saatu palaute oli merkityksellistä. Nuorille työntekijöille annettavan palautteen tulee olla kannustavaa ja tukevaa. Nuoret kokevat tarvitsevansa palautetta myös kasvaakseen ammatillisesti. Palautteen antaminen koetaan kuuluvan esihenkilön työhön. Nuoret työntekijät antavat herkemmin palautetta aikaisempiin sukupolviin nähden, joten he toivovat saavan sitä yhtä lailla työyhteisöltä ja esihenkilöltä. (Kilpinen-Mangström, 2019, 42; Mononen, 2014, s. 46; Kylmälä, 2016, s. 68; Wanne, 2015, s.72; Ala-Salmi, 2014, ss. 30–31)

5 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite ja tutkimustehtävät

Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa Z-sukupolven hoitajien odotuksista työelämää ja työnantajaa kohtaan. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää hoitotyön johtamista ja lisätä alan vetovoimaisuutta. Tutkimustehtävät ovat:

1. Millaisia odotuksia Z-sukupolven hoitajilla on työelämää kohtaan?
2. Millaisia odotuksia Z-sukupolven hoitajilla on työnantajaa kohtaan?

6 Tutkimuksen toteuttaminen

6.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimus toteutettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Laadullinen tutkimus tähtää määrän sijasta laatuun, minkä vuoksi laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohderyhmä on yleensä pieni. Laadullisesta tutkimuksesta voidaan käyttää myös nimeä ”pehmeä” tutkimus. Laadullinen tutkimusmenetelmä sopii ihmisiin liittyvien

ilmiöiden kuvaamiseen ja ymmärryksen lisäämiseen tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 95–97, 133; Kylmä & Juvakka, 2012, ss. 26–27)

Laadullinen tutkimusmenetelmä nähdään antavan vastauksia kysymyksiin ”mitä” ja ”miten” sekä ”millainen”. Laadullinen tutkimus ei pyri testaamaan ennalta asetettuja hypoteeseja, vaan päinvastaisesti laadullisen tutkimuksen avulla voidaan luoda uusia hypoteeseja. Laadullinen tutkimus korostaa yksilön kokemuksia ja pyrkii ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä syvällisemmin. (Ronkainen ym., 2014, ss. 88–89; Kylmä & Juvakka, 2012, ss. 24–27; Aira, 2015) Laadulliselle tutkimukselle ominaista on vuoropuhelu tutkimuksesta saadun aineiston ja teorian välillä. Vuoropuhelu näkyy aineiston hankinnan suunnittelussa, analysoinnissa sekä tulosten tulkinnassa. (Puusa & Juuti, 2020, ss. 7, 10; Hirsijärvi & Hurme, 2022, ss. 82–84)

Tutkimusmenetelmän valinta perustui tutkimustehtäviin. Tutkimustehtävien avulla haluttiin saada vastaus Z-sukupolvea edustavien hoitajien odotuksista työelämää ja työnantajaa kohtaan. Laadullisen tutkimusmenetelmän avulla voitiin kerätä syvällistä tietoa yksilön odotuksista. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 95–97, 133; Kylmä & Juvakka, 2012, ss. 26–27)

6.2 Fokusryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Tutkimuksen aineisto kerättiin fokusryhmähaastattelun avulla. Fokusryhmähaastattelulla tarkoitetaan ryhmämuotoista keskustelua, jossa tiedonantajat keskustelevat tutkittavasta aiheesta yhdessä. Ryhmämuotoista keskustelua ylläpitää tutkija. Fokusryhmähaastattelu soveltuu hyvin terveydenhuollon henkilöstöä koskeviin tutkimuksiin, koska se antaa mahdollisuuden tutkia tietyn ryhmän näkökulmia. Fokusryhmähaastattelussa tutkija luo ennalta haastattelurungon, jota hyödynnetään keskustelun aikana. (Mäntyranta & Kaila, 2008; Aira, 2005)

Tietoa haluttiin saada ryhmämuotoisena haastatteluna, koska tutkittavaa aihetta haluttiin tarkastella monipuolisesti. Yksilöhaastatteluun verrattuna, fokusryhmähaastattelu

mahdollisesti uusien näkökulmien muodostumisen. (Puusa & Juuti, 2020, s. 193; Hirsijärvi & Hurme, 2022, ss. 110–113, 88) Ryhmässä muodostuvat keskustelut rikastuttavat aineistoa, varsinkin, jos halutaan tutkia tiettyä ryhmää ja odotuksia (Puusa & Juuti, 2020, s. 200; Ronkainen ym., 2014, s. 117; Hirsijärvi & Hurme, 2022, s. 114). Tutkimuksen kohderyhmä oli vuonna 1996 tai sen jälkeen syntyneet hoitajat, jolloin voidaan olettaa osallistujilla olevan sama ymmärrys alasta iän ja kertyneen kokemuksen perusteella. Menetelmää käyttäen haluttiin saada haastateltavien oma ääni kuuluviin, mutta myös hyödyntää aikaisemmin aiheesta tutkittua tietoa.

6.3 Tutkimuksen toteutuksen lähtökohdat

Tutkimuksen toteutus aloitettiin tiedonantajien rekrytointina helmikuussa 2022. Kriteereinä tutkimukseen osallistumiselle oli lähihoitajan tai sairaanhoitajan pätevyys. Osallistujien oli oltava vuonna 1996 tai jälkeen syntyneitä, ammattiin valmistuneita hoitajia.

Työkokemuksella tai koulutustaustalla ei ollut merkitystä osallistumisen kannalta. Erään Varinais-Suomen sairaalan osastonhoitajille lähetettiin sähköpostitse viesti, jossa tiedotettiin tutkimuksesta. Tutkittavia rekrytoitiin sairaalasta, koska sairaalaa pidettiin kohteena, josta löytyisi tutkimukseen sopivia osallistujia hoitajamäärän vuoksi. Osastonhoitajille lähetettyyn viestiin liitettiin saatekirje, jossa oli tutkijan yhteystiedot. (Liite 2) Kahden kuukauden jälkeen tutkimuksen ilmoittautui kaksi hoitajaa, jonka jälkeen tutkija tiedotti tutkimuksestaan eri osastoilla.

Sairaalan osastoilta saatiin lopulta kuusi osallistujaa, joista lopulliseen haastatteluun ilmoittautui neljä henkilöä. Tämän jälkeen osallistujia pyrittiin saamaan myös sairaalan ulkopuolelta ”lumipallomenetelmällä”, jolloin tutkijalle kerrottiin sairaalan ulkopuolella työskentelevistä työntekijöistä, jotka täyttäsivät osallistumiselle asetetut kriteerit. (Aira, 2005; Mäntyranta & Kaila, 2008) Tutkija sai henkilöiden yhteystiedot sairaalan muilta työntekijöiltä ja otti viestillä yhteyttä tutkittaviin. Ulkopuolisista yksiköistä osallistui kaksi hoitajaa. Ulkopuolelta tulleille osallistujille kerrottiin tarkasti tutkimuksen toteutuksesta ja he saivat ennalta luettavaksi saatekirjeen. (Liite 2) Tutkimukseen osallistui lopulta kuusi (n=6) hoitajaa, mikä on yleinen fokusryhmähaastattelukoko laadullisissa tutkimuksissa.

(Puusa & Juuti, 2020, s. 208; Hirsijärvi & Hurme, 2022, s. 110; Jyväskylän yliopisto, 2016; Mäntyranta & Kaila, 2008)

Tutkimus toteutettiin verkossa Teams-sovelluksen välityksellä syyskuussa 2022.

Tiedonantajien oli helpompi osallistua työnsä puolesta etähaastatteluun. Pandemiaksi kehittyneen COVID-19-viruksen vuoksi kokoontumisia vältettiin sairaalassa. Hoitajien vuorotyöstä johtuen tiedonantajia oli helpompi saada etänä toteutettavaan tilaisuuteen.

Fokusryhmähaastattelua varten tutkija oli laatinut tutkitun tiedon pohjalta teemahaastattelurungon, jossa oli kahdeksan käsiteltävää teemaa. (Liite 4) Nuorten sukupolvien odotuksista johtamista kohtaan on tehty laajoja tutkimuksia, jonka vuoksi teoriasta rakennetut teemat soveltuivat aineistonkeruumenetelmäksi. (Puusa & Juuti, 2020, s. 208; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 140; Moilanen, 2018, s.18; Aira, 2005). Tutkija oli myös hyvin perehtynyt aiheeseen, mitä edellytetään onnistuneen fokusryhmähaastattelun toteutuksessa (Puusa & Juuti, 2020, s. 193; Hirsijärvi & Hurme, 2022, ss. 110–113, 88).

Keskustelutilanteessa teemahaastattelurunko oli osallistujille näkyvillä. Tiedonantajat olivat ennalta saaneet saatekirjeen (Liite 3) sekä suostumuslomakkeen. (Liite 4) Haastattelu alkoi tutkijan esittäytymisellä. Tutkija kertoi tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista.

Tutkittaville kerrottiin myös mahdollisuudesta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen milloin tahansa. Teemat käsiteltiin teemahaastattelurungon mukaisessa järjestyksessä. Ryhmäkeskustelu kesti kokonaisuudessaan suunniteltua enemmän (1 h 52 min).

Fokusryhmähaastattelun toteutukseen varattiin alun perin aikaa 60 minuuttia. (Liite 2)

Fokusryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä mahdollistaa tutkijan osallistumisen keskusteluun (Puusa & Juuti, 2020, ss. 184–200). Tutkija osallistui keskusteluun esittämällä tarkentavia kysymyksiä epäselvissä tilanteissa. Keskustelu ryhmän kesken oli vapaata ja jokainen ryhmän jäsen osallistui keskusteluun. Keskustelun aikana tietyt asiat alkoivat toistua jokaisen teeman kohdalla, eli aineistossa oli nähtävillä saturoituminen (Puusa & Juuti, 2020, s. 208; Hirsijärvi & Hurme, 2022, s. 110; Aira, 2005). Ryhmäkeskustelu nauhoitettiin, jotta aineistoa voitiin litteroida, eli muuttaa kirjoitettuun muotoon (Puusa & Juuti, 2020, s. 200; Aira, 2005). Keskustelun nauhoittamiseen pyydettiin kaikilta osallistujilta lupa.

6.4 Aineiston analysointi

Aineiston analysointi aloitettiin heti ryhmäkeskustelun jälkeen. Nauhoite litteroitiin Word-tiedostoon. Litteroidusta aineistosta muodostui kokonaisia sivuja 88, riviväli 1,5, fonttikoko 12. Nauhoitteesta litteroitiin ainoastaan tutkimusta käsittelevä keskustelu. Litteroinnista jätettiin pois tutkijan ja tiedonantajien esittelyt. Ennen analysoinnin aloitusta tekstiä luettiin useaan otteeseen. Tämän jälkeen nauhoitetta kuunneltiin vielä uudestaan, jotta varmistettiin litteroidun aineiston luotettavuus (Aira, 2005; Mäntyranta & Kaila, 2008). Ryhmäkeskustelun osallistujat numeroitiin, ja numerot liitettiin litteroituun aineistoon, jotta tekstistä voitiin erottaa osallistujien puheenvuorot. Osallistujat numeroitiin koodeilla ”H1” ja niin edelleen. Litteroidussa aineistossa ei ollut näkyvillä tiedonantajien nimiä.

Aineistoa aluksi tarkasteltiin teemoittain teemahaastattelurungon mukaisessa järjestyksessä. (Liite 4) Teemahaastattelurunkoon valituilla teemoilla oli vaikutusta tutkimuksen toteutukseen ja tulosten analysointiin, jonka perusteella aineistoa analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä. Teoriaohjaava, eli abduktiivinen päättely, perustuu tieteellisen päättelyn logiikkaan, jonka mukaan uuden teorian muodostaminen on mahdollista, jos siihen liittyy entuudestaan jonkinlaista pohjatietoa. Teoriaohjaavapäättely on välimuoto aineistolähtöiselle ja teorialähtöiselle päättelylle. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss, 147, 184)

Litteroitua aineistoa teemoiteltiin. Aineistosta etsittiin tutkimustehtävien pohjalta sopivia asiakokonaisuuksia, eli muodostettiin teemoja. Nämä teemat olivat lähes identtiset teemahaastattelurungoksi valittujen teemojen kanssa, minkä vuoksi aineistoa haluttiin vielä jokaisen teeman sisällä luokitella. Luokittelua käytetään useimmiten aineistolähtöisessä lähestymistavassa, jolloin aineisto hajotetaan pelkistetyiksi ilmaisuiksi. Pelkistetyistä ilmaisuista etisitään ala- ja yläluokkia, joista saadaan yhtenäisiä kokoavia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 202; Jyväskylän yliopisto, 2018)

Teemoittelun ja luokittelun yhdistäminen voi lisätä tutkimuksen luotettavuutta antaen lukijalle selkeämmän kuvan analysoinnin etenemisestä. Menetelminä ne eivät poissulje toisiaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 200–202; Jyväskylän yliopisto, 2018) Aineiston teemoittelu soveltui hyvin tutkimukseen, koska aineistoista erottui selkeästi aihekokonaisuuksia valmiiksi valittujen teemojen avulla (Jyväskylän yliopisto, 2018; Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 200–202; Aira, 2005)

Aineiston pohjalta teemoja muodostui yhteensä kymmenen. Aineistoista etsittiin värikoodien avulla teemoihin sopivia käsitteitä ja ilmaisuja. Teemojen sisälle muodostuneet ilmaisut muutettiin pelkistetyiksi ilmaisuksi. (Taulukko 1) Pelkistettyjä ilmaisuja muodostui yhteensä 87. (Liite 1)

TAULUKKO 1 Esimerkki pelkistetyistä ilmaisuista

Teema	Pelkistetyt ilmaisut
Hoitajien kokema vastuu	<ul style="list-style-type: none"> -hoitajilla liikaa vastuuta -kukaan ei ota vastuuta, jos työssä tapahtuu virhe -kukaan ei pidä hoitajien puolia, jos tapahtuu hoitovirhe -ei uskalleta olla sairauslomalla, koska työyhteisö jää pulaan -poissaoloista syyllistäminen -odotetaan hoitajien tulevan vapaapäiviltä töihin -vastuusta johtuva loppuun palamisen riski

Pelkistettyjä ilmaisuja yhdistettiin ja näille etsittiin yhteinen yläkäsite, eli alaluokka.
Alaluokan muodostuksessa samaa tarkoittavat käsitteet yhdistettiin. Alaluokkia muodostui yhteensä 23. (Liite 1) Alaluokista muodostettiin yläluokka samalla periaatteella: käsitteitä tiivistettiin ja yhdisteltiin. (Taulukko 2) Yläluokkia muodostui yhteensä kymmenen. (Liite 1)

TAULUKKO 2. Esimerkki ala- ja yläluokkien muodostuksesta

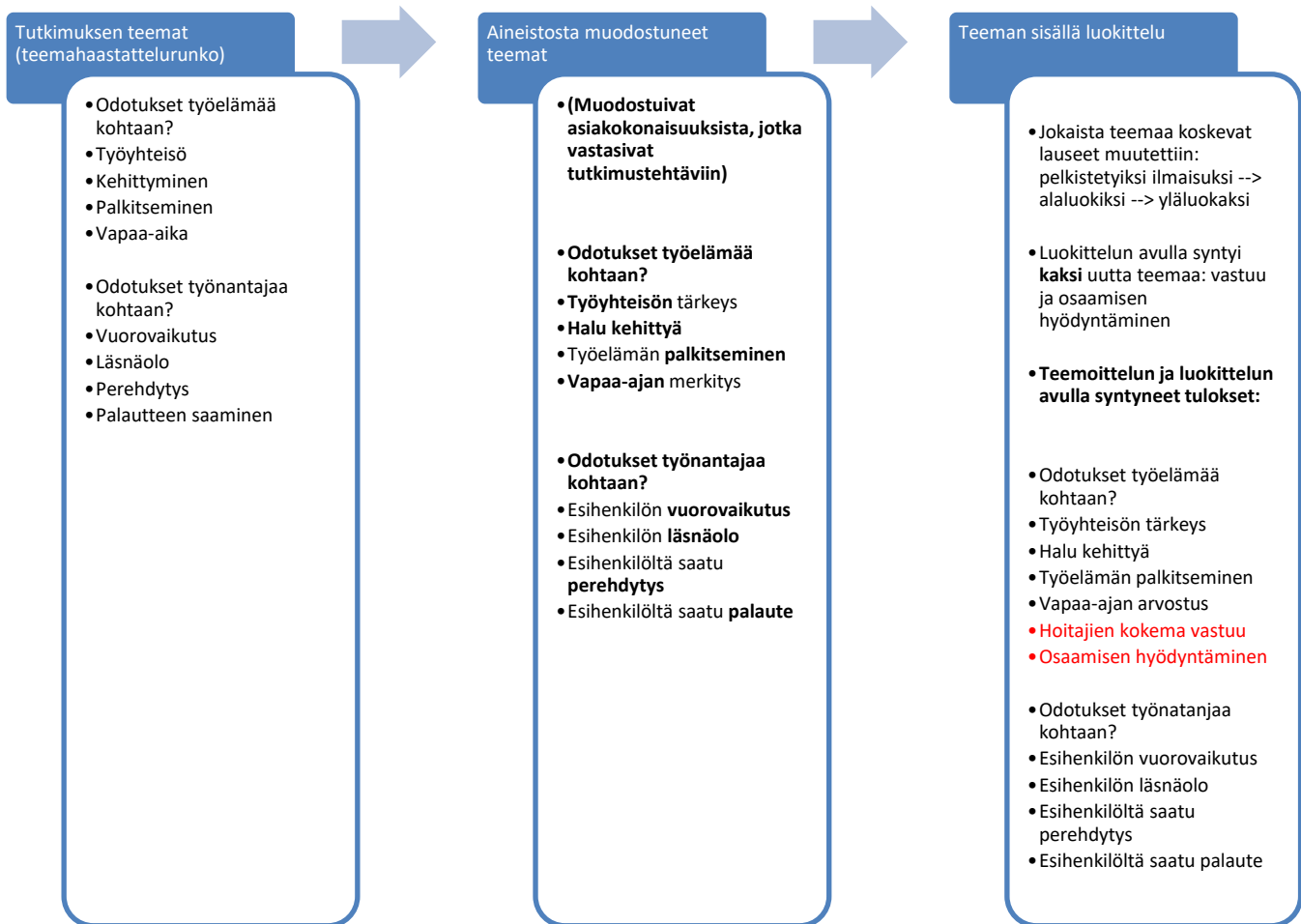
Teema	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Vastuu	-hoitajilla liikaa vastuuta -kukaan ei ota vastuuta, jos työssä tapahtuu virhe -kukaan ei pidä hoitajien puolia, jos tapahtuu hoitovirhe	Johdon vastuunottoa hoitajien työstä	Vastuun keventäminen
	-ei uskalleta olla sairauslomalla, koska työyhteisö jää pulaan -poissaoloista syyllistetään	Vastuu henkilöstöressurssien riittämättömyydestä vieritetään hoitajille	

	-odotetaan hoitajien tulevan vapaapäiviltä töihin -vastuun suureneminen aiheuttaa loppuun palamista		
--	--	--	--

Aineistosta löytyi luokittelun avulla kaksi teemaa, jotka poikkesivat täysin tutkimusta varten rakennetun teemahaastattelurungon sisällöstä. Yksi näistä teemoista oli vastuu, joka koottiin aineiston pohjalta aineistolähtöisesti luokittelemalla. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimuksesta saatu aineisto ohjaa lopputulemaa. Verrattuna teoriaohjaavaan sisällönanalyysiin, aineistolähtöisessä lähestymistavassa vastauksia tutkimustehtäviin haetaan suoraan aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 147; Ruusuvuori, 2018, ss. 30–32; Nikander & Hyvärinen, 2011, ss. 19–20)

Sekä teoriaohjaava, että aineistolähtöinen menetelmä soveltui tutkimukseen, koska aiheesta löytyi tutkittua tietoa, jota hyödynnettiin ennalta valittujen teemojen kokoamisessa (Aira, 2005; Jyväskylän yliopisto, 2018). Aineistolähtöinen analysointimenetelmä tämän rinnalla mahdollisti uusien teemojen muodostumisen. Tutkimuksen analysoinnissa hyödynnettiin tutkimusmenetelmien triangulaatiota. Triangulaatiolla tarkoitetaan kahden eri analysointimenetelmän yhdistymistä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 236–237) Triangulaatio voi olla tutkimusaineistoon, tutkijaan, tutkittavaan teoriaan tai metodologiaan liittyvää yhdistymistä. Triangulaation hyödyntäminen voi lisätä tutkimuksen luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 236–237). Alla olevassa kuvassa (kuva 2) kuvataan aineiston analysoinnin vaiheet.

Kuva 2. Aineiston analysoinnin vaiheet



7 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksen pääteemoiksi muodostuivat työyhteisön merkityksellisyys, työssä kehittyminen, työelämän palkitseminen, vapaa-ajan merkitys, esihenkilön vuorovaikutus, esihenkilön läsnäolo, esihenkilöltä saatu perehdytys, palautteen saaminen, työntekijän läsnäolo, hoitajien kokema vastuu sekä osaamisen hyödyntäminen. Alla olevissa kappaleissa esitellään tuloksia tarkemmin teemoittain.

8 Hoitajien odotuksen työelämää kohtaan

Tässä luvussa esitellään tulokset hoitajien odotuksista työelämää kohtaan. (Kuva 3) Teemoja muodostui yhteensä kuusi, joista kaksi muodostui uutena aineiston pohjalta.

Kuva 3. Z-sukupolven odotukset työelämää kohtaan



8.1 Työyhteisön merkitys

Tuloksissa ilmeni työyhteisön merkityksellisyys. Hyvällä ja toimivalla työyhteisöllä on merkitystä työpaikan valinnassa ja työpaikkaan kiinnittymisessä. Työyhteisössä avun saannin koettiin edistävän työssä jaksamista, kuin taas huono työilmapiiri heikentää sitä. Yksi tiedonantajista kuvaili asiaa näin: "Vaihdoin työpaikkaa huonon työilmapiiriin vuoksi." (H6) Työpaikalla tapahtuva ryhmäytyminen, jossa ei huomioida kaikkia työntekijöitä, heikentää työssä viihtyvyyttä. Ryhmäkeskustelussa tiedonantajat kuvasivat asiaa näin:

"Kuppikuntien muodostuminen heikentää työssä viihtyvyyttä" (H1)

”Hyvä työilmapiiri on palkkaa tärkeämpi” (H4)

Ryhmäkeskustelussa useaan otteeseen korostui kannustavan ilmapiirin tärkeys. Työssä jaksaa paremmin, jos kollegoiden kanssa on mukava tehdä töitä ja työssä kohdataan ystävällisesti. Eräs hoitajista kuvaili asiaa näin: ”Hyvässä työyhteisössä töihin on kiva mennä.” (H5) Työpaikan valinnan ja työssä viihtymisen kannalta, toimivan työyhteisön rooli oli merkittävä.

8.2 Työelämässä kehittyminen

Hoitajat arvostivat työssä kehittymistä, vaikkakin resurssit siihen koettiin pieneksi. Hoitajat näkivät koulutuksia järjestettävän, mutta ne olivat suunnattu vain tietyille ammattiryhmille. Koulutuksien koettiin myös maksavan ja vievän henkilöstöstä liikaa resursseja, jolloin koulutukseen pääseminen vaikeutuu. Koulutukseen pääsyä kuvailtiin näin: ”Jos pääsee jonnekin koulutukseen, niistä hankittua osaamista ei välttämättä pääse ikinä hyödyntämään.” (H4)

Kehittymismahdollisuuksien nähdään motivoivan työssä – työstä tulee mielenkiintoisempaa. Työssä kehittyminen olisi toivottavaa, ja sitä odotetaan työyksiköltä, vaikka resurssit olisivat heikot. Hoitoalalla koetaan työn etenemismahdollisuuksien olevan heikot, eikä uralla etenemisestä erityisemmin palkita. Koulutuksien järjestämistä kuvailtiin näin:

”Jos omalla vapaa-ajalla kouluttaa itseään, siitä harvoin palkitaan esimerkiksi palkankorotuksena” (H5)

”Koulutuksista saaduista loppusista en oo kauheesti hyötynyt työelämässä” (H2)

8.3 Työelämän palkitseminen

Hoitajat pitivät palkkaa riittämättömänä vastuuseen ja työkuormaan nähden. Palkka ei vastaa odotuksia. Korkeamman palkan nähdään motivoivan työssä. Alan valmiiksi matala palkka ei motivoi jatkokouluttautumaan. Eroavaisuudet sairaanhoitajan ja lähihoitajan palkoissa ovat vähäiset. Yksi tiedonantajista kuvaili asiaa näin: ”Ei kauheesti houkuta opiskella sairaanhoitajaksi, palkka nousee vain vähän mutta vastuu kasvaa.” (H1) Palkka koetaan liian pieneksi oman vapaa-ajan menettämisestä. Ylimääräisistä työtunneista ja työvuoroista ei palkita riittävästi. Hoitajiin kohdistuvan vastuun pitäisi näkyä palkassa. Palkitsemisen toivottiin näkyvän arvostuksen osoituksina. Työsuhde-etujen merkitys nähtiin vähäisenä, vaikka työtiloihin satsaaminen koettiin hyvänä asiana työviihtyvyyden kannalta. Työssä koettiin saavan kiitosta liian vähän. Hoitajien arvostusta kiittämisen muodossa toivottiin enemmän. Tiedonantajat kuvailivat asiaa muun muassa näin:

”On kiva, et kiitetään työkaveria työpäivän päätteeksi tehdystä työstä” (H4)

”Pullapitko taukhuoneessa ei korvaa kiitoksen sanomista ääneen” (H1)

8.4 Vapaa-ajan merkitys

Hoitajat pitivät vapaa-aikaa tärkeänä. Vapaa-aikaa arvostetaan paljon. Omaan työaikaan vaikuttaminen nähdään tärkeänä. Oman elämän ja työelämän yhteensovittaminen helpottuu, jos työnantaja mahdollistaa omien työvuorojen suunnittelun. Työhön nähden vapaa-aikaa koettiin olevan liian vähän. Yksittäiset vapaapäivät eivät edistä työstä palautumista. Hoitolan kolmivuorotyö vie liikaa vapaa-aikaa. Yksi tiedonantajista kuvaili asiaa näin: ”Elämä vaan luisuu ohi kolmivuorotyössä.” (H5) Työelämän kiireinen tahti heijastuu työntekijöiden vapaa-aikaan. Liukuvaa työaikaa toivottiin hoitoalalle. Tämän nähtiin toteutuvan muilla aloilla paremmin. Liukuvavan työajan, vapaa-ajan sekä elämäntilanteen huomioiminen nähtiin etuna työpaikan valinnassa. Tiedonantajat kuvailivat vapaa-ajan merkitystä muun muassa näin:

”Monissa ammateissa työaika alkaa siitä, kun sä astut jalalla työpaikalle. Hoitajana sun työaika alkaa siitä, kun oot osastolla valmiissa työvetimissä” (H1)

8.5 Hoitajien kokema vastuu

Hoitajien vastuu nähtiin liian suurena. Hoitoalan resurssivaje kuormittaa hoitajia. Keskustelussa toistui useaan otteeseen kokemus liian suuresta vastuusta. Hoitajat odottavat työelämältä vastuunottoa: ”Tuntuu, et on joku heittonappula kentällä. Jos tapahtuu virhe, on vahva tunne siitä, ettei kukaan ole hoitajien puolella.” (H2) Työstä poissa oleminen aiheuttaa huonoa omatuntoa. Sairauslomatoimistuksen vieminen esihenkilölle voi aiheuttaa ikäviä tunteita syyllistävän käytöksen vuoksi. Yksi tiedonantajista kuvaili asiaa näin: ”Ahdistaa viedä sairauslomatoimistusta esimiehelle syyllistämisen vuoksi.” (H1) Hoitajat näkivät työelämän arvostavan tehokkuutta, jolloin ei nähdä hoitajien henkistä ylikuormittumista. Yksi tiedonantajista kuvaili asiaa näin: ”Pomo katsoo pitkään, jos pitää taukoa raskaan päivän aikana.” Työnantajan ylimääräisiltä työpyynnöiltä on vaikea kieltäytyä, koska ei halua jättää kollegoita pulaan. Tiedonantajat kuvailivat kokemaansa vastuuta näin:

”Esimies syyllistää, jos en tuu vapaalta töihin vetoamalla siihen, et työyhteisö on pulassa” (H4)

”Tuntuu, et täytyy tulla vapaalta töihin, koska en halua jättää työkavereita pulaan” (H3)

8.6 Osaamisen hyödyntäminen

Oman ammatillisen osaamisen hyödyntäminen koettiin tärkeäksi ja työmotivaatiota lisäävänä tekijänä. Yksi tiedonantajista kuvaili asiaa näin: ”Lisätehtävät ovat kiehtova lisä, joka rikastuttaa työtä.” (H2) Työelämältä odotetaan haasteita ja uudet työtehtävät nähdään

hyvänä asiana. Monipuolista työtä pidetään tärkeänä, vaikka sen myötä palkka ei nousisi. Monipuolinen työ vetää myös hoitajia puoleensa. Hoitajat kokivat työtehtävien jäävän vähäisiksi osaamiseensa nähden. Ammatillista osaamista ei hyödynnetä riittävästi työyksiköissä. Laajemman työnkuvan mahdollistaminen nähdään kunnioituksen osoituksena ammattiryhmää kohtaan. Tiedonantajat kuvailivat asiaa näin:

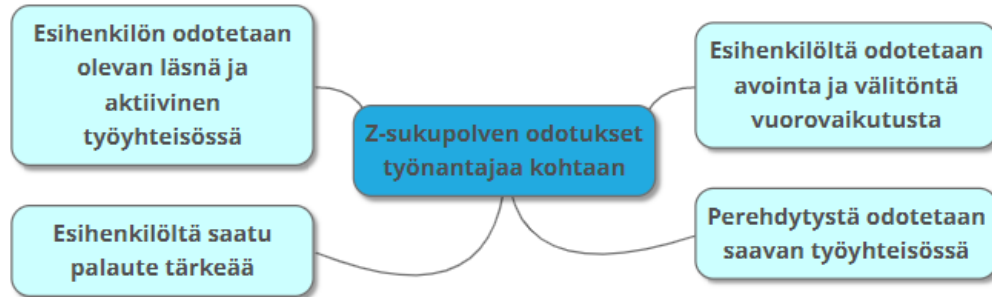
”On monia perustyötehtäviä, joita osaisin tehdä mutta en saa tehdä työssäni. Opiskeluaikoina näiden asioiden opetteluun käytettiin paljon resursseja ja aikaa” (H3)

”Lähihoitajia ja sairaanhoitajia koulutetaan moniin erilaisiin työtehtäviin, silti työnkuva monissa työyksiköissä on suppea” (H6)

9 Hoitajien odotukset työnantajaa kohtaan

Tässä luvussa esitellään tulokset hoitajien odotuksista työnantajaa kohtaan. (Kuva 4) Teemoja muodostui yhteensä neljä. Tutkittaville ei ennen keskustelua tai keskustelun aikana määritelty työnantaja käsitettä. Ryhmä tulkitsi yhdessä työnantaja käsitteen tarkoittavan esihenkilöä.

Kuva 4. Z-sukupolven odotukset työnantajaa kohtaan



9.1 Esihenkilön vuorovaikutus

Esihenkilön hyviä vuorovaikutustaitoja pidettiin tärkeänä. Esihenkilöltä odotetaan hyviä vuorovaikutustaitoja ja ongelmiin puuttumista. Esihenkilön rooli nähtiin tärkeänä työyhteisön toimivuuden kannalta. Esihenkilöltä odotetaan nopeaa reagoimista työpaikan sisäisissä konfliktitilanteissa. Yksi tiedonantajista kuvaili asiaa näin: ”Arvostan, et esimies puuttuu siihen, jos työyhteisön sisällä ilmenee epäasiallista käytöstä.” (H3) Hoitajat kokivat esihenkilön toiminnalla olevan vaikutusta hyvän työilmapiirin luomisessa. Esihenkilöltä odotettua vuorovaikutusta kuvailtiin näin:

”Esihenkilön on helppo katsoa huonoa työilmapiiriä läpi sormien” (H4)

”Esimies mahdollistaa työpaikalla epäasiallisen käytöksen, jos ei puutu siihen” (H2)

Esihenkilöltä odotetaan empaattista työtettä ja vuorovaikutustilanteissa asiallista käytöstä. Esihenkilön odotetaan hyvällä vuorovaikutuksellaan tukevan työssäjaksamista. Esihenkilön ystävällistä käytöstä pidetään tärkeänä.

9.2 Esihenkilön läsnäolo

Esihenkilön läsnäoloa pidetään tärkeänä ja esihenkilöltä odotetaan aktiivisuutta työyhteisössä. Esihenkilön odotetaan omaavan ammattiosaamista hoitotyöstä. Esihenkilön toivotaan olevan helposti tavoitettavissa. Vaikeissa tilanteissa esihenkilöön halutaan turvautua ja luottaa siihen, että tämä hallitsee tilanteen. Esihenkilön eristäytyminen koettiin huonona asiana.

Esihenkilöltä odotetaan, että hän tietää mitä työssä tapahtuu. Esihenkilön osallistuminen hoitotyöhön nähdään hyvänä asiana. Yksi tiedonantajista kuvaili asiaa näin: ”Ois tärkeää, et esimies kysyy kuulumisia ja järjestäis kehityskeskusteluja edes kerran vuodessa.” (H1) Esihenkilön toivotaan huomioivan työntekijöitä säännöllisesti olemalla kiinnostunut työpaikan tapahtumista ja työntekijän jaksamisesta. Tiedonantajat kuvailivat esihenkilön läsnäoloa näin:

”Ei ole hyvä asia, jos esimies piiloutuu omaan koppiinsa, eikä tiedä yhtään mitä kentällä tapahtuu” (H6)

Esihenkilön fyysisitä ja henkistä läsnäoloa arvostetaan. Esihenkilön rooli nähdään työhyvinvoinnin kannalta merkittävänä. Kehityskeskustelut sekä työnohjauksen järjestäminen nähtiin tärkeinä työhyvinvoinnin tukitoimina.

9.3 Esihenkilöltä saatu perehdytys

Perehdytystä pidettiin tärkeänä ja sitä odotetaan saavan työpaikalta. Itse työn tekemistä kuvaillaan parhaaksi oppimismenetelmäksi. Esihenkilön odotetaan järjestettävän perehdytystä mutta perehdytyksen antajana tämän rooli ei ole merkittävä. Perehdytyksen toivottaisiin toteutuvan samalla tavalla kuin opiskelijaohjauksen: herkästi saisi pyytää apua ja alkuun olisi mahdollisuus seurata sivusta. Tiedonantajat keskustelivat perehdytyksestä näin:

”Sellaiset perehdytykset on parhaita, et sua ei lasketa esimerkiksi kolmeen päivään miehitykseen ja saa rauhassa oppia” (H3)

”Työtä oppii parhaiten tekemällä” (H1)

Esihenkilöltä odotetaan kiinnostusta uuden työntekijän edistymisestä. Esihenkilöltä odotetaan aktiivisuutta ja taitoa puuttua asiaan, jos työntekijän osaaminen ei ole riittävää. Eräs hoitajista kuvaili asiaa näin: ”Kehityskeskusteluista vois tulla tapa, niissä vois keskustella, miten on viihtynyt ja miten on sujunut.” (H4) Perehdytystä tärkeämpänä nähtiin hyvä työyhteisö, jossa on helppo pyytää apua. Työssä toteutuvaa ohjausta odotettiin saavan työyhteisöstä. Tämä koettiin tärkeänä uuteen työpaikkaan kiinnittymisessä.

9.4 Esihenkilöltä saatu palaute

Esihenkilöltä saatu palaute nähtiin tärkeänä. Erityisesti positiivisen palautteen merkitys nousi esille keskustelussa. Yksi tiedonantajista kuvaili palautteen saamista näin: ”On tosi tärkeitä, et palaute annetaan heti, jotta voin korjata omaa toimintaani. Antotavalla on merkitystä.” (H1) Esihenkilöltä odotetaan palautetta hyvin tehdystä työstä, mutta myös rakentavaa palautetta halutaan, jotta työssä voidaan kehittyä. Esihenkilöltä saadun palautteen toivotaan olevan suoraa ja välitöntä. Palautteen antotavalla ja ilmaisulla on merkitystä.

Erityisesti rakentavan palautteen saanti nähdään mahdollistavan työssä kehittymisen. Mahdollisesti vääriksi muodostuneita toimintatapoja halutaan päästä korjaamaan. Esihenkilön toivotaan puuttuvan nopeasti epäkohtiin antamalla työntekijälle heti palautetta. Tiedonantajat kuvailivat palautteen antoa näin:

”Positiivisen palautteen saaminen on tärkeitä, se kohottaa itsetuntoa” (H2)

”Esimiehen rakentavan palautteen antaminen viestii sitä, et esimies on myös perillä asioista” (H5)

10 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Hyvä työyhteisö merkitsee paljon Z-sukupolvea edustaville hoitajille. Tulokset ovat yhtenäiset aikaisempien tutkimusten kanssa, joissa todettiin hyvällä työyhteisöllä olevan merkitystä työpaikan valinnassa. (kts. Aunala & Lötjönen, 2016, s. 46; Kilpinen-Mangström, 2019, s. 30; Partanen, 2019, s. 73; Kylmälä, 2016, s. 68; Chutchavarn, 2020, s. 137; Kultalahti & Viitala, 2015, s. 11; Sippola, 2020, s. 46) Hyvää työyhteisöä arvostetaan ja päinvastaisesti huono työilmapiiri ajaa työntekijät muihin työtehtäviin.

Tämän tutkimuksen ja aikaisempien tutkimustuloksien perusteella (esim. Kultalahti & Viitala, 2015, s. 11; Aunala & Lötjönen, 2016, ss. 46 – 47) hyvää työyhteisöä arvostetaan paljon ja esihenkilön rooli nähdään merkittävänä hyvän työilmapiirin luomisessa. Hyvän työyhteisön merkitys toistui useamman teeman kohdalla. Monta asiaa pystytään niin sanotusti katsomaan läpi sormien, mutta jos työyhteisö on huono, työpaikkaa halutaan herkemmin vaihtaa. Hyvä työyhteisö koetaan myös voimavarana, jonka avulla selviydytään vaikeina aikoina. Myös Wanteen (2015, s. 68) tutkimuksessa tulokset ovat yhtenäiset – esihenkilöltä odotetaan varhaista puuttumista konfliktitilanteisiin.

Työnantajan kannattaa panostaa hyvään työyhteisöön. Hyväksi koettu työyhteisö voi auttaa sitouttamaan työntekijöitä sekä helpottaa uusien työntekijöiden rekrytointia. Hyväksi koettu työilmapiiri korvaa työyhteisön muita puitteita. Muun muassa perehdytystäkin tärkeämmäksi koettiin hyvä työyhteisö, jossa on helppo pyytää neuvoa. Fratričován ja Kirchmayerin (2018, s. 36) tutkimuksessa todetaan myös hyvän työyhteisön lisäävä työmotivaatiota merkittävästi.

Nuorten hoitajien halu kehittyä työssään myötäili aikaisempia tutkimustuloksia. (esim. Kilpinen-Mangström, 2019, s. 28; Aunala & Lötjönen, 2016, s. 44; Kylmälä, 2016, s. 69; Partanen, 2019, s. 76) Aikaisempien tutkimuksien tuloksissa uralla eteneminen koettiin tärkeäksi. Oma osaamista haluttiin päivittää muuttuvassa työelämässä. Työnantajan

odotetaan olevan mahdollistaja kehittymiselle, järjestämällä esimerkiksi koulutuksia työntekijöilleen.

Tämän tutkimuksen tuloksissa ei selkeästi noussut esiin halukkuus uralla etenemiseen (vrt. Kylmä, 2016, s. 69; Partanen, 2019, s. 76). Työssä halutaan kehittyä, vaikka kehitysmahdollisuuksiin suhtauduttiin jopa skeptisesti. Alan jatkuva resurssivaje näkyy hoitajien asenteissa. Voi olla mahdotonta odottaa kehittymistä, jos perustyon toteutukseen ei riitä resursseja. Kehitysmahdollisuuksien esille tuominen voisi olla silti etu työnantajalle. Kehittymisen mahdollistaminen nähdään tekijänä, jolla työntekijöitä saadaan sitoutettua työyksikköön. Hoitoalan vetovoiman laskiessa, olisi tärkeää tuoda esille hoitajien kehitysmahdollisuuksien tärkeyttä (Flinkmann 2014, s. 28).

Nikkilän (2021, s. 32) ja Sippolan (2020, s. 52) tutkimustuloksista ilmeni nuorten hoitajien arvostavan palkitsemista muussa muodossa kuin palkassa. Rahallinen palkkio koettiin riittämättömäksi työn kuormittavuuteen nähden. Palkitseminen halutaan saada kiitoksen ja arvostuksen muodossa. Vastaava tulos saatiin tämän tutkimuksen tuloksissa. Palkka nähdään riittämättömänä mutta vapaa-aika ja työssä jaksaminen koetaan palkkaakin tärkeämpänä. Palkasta voidaan joustaa herkemmin.

Kilpis-Mangströmin tutkimuksessa (2019, s. 41) todettiin nuorten hoitajien arvostavan henkilöstöetuja. Henkilöstöetujen tärkeys ei noussut tämän tutkimuksen tuloksissa erityisesti esille. Hoitajat pitivät viihtyisiä työtiloja hyvänä asiana, mutta niitä ei varsinaisesti odotettu. Hyvän työyhteisön merkitys oli suurempi kuin rahallinen palkka. Hoitajat haluavat mennä sellaiseen paikkaan töihin, jossa on hyvä olla.

Z-sukupolven hoitajat arvostavat vapaa-aikaa. Tulokset myötäilivät täysin aikaisempia tutkimustuloksia vapaa-ajan merkityksestä. (esim. Tiena & Piekkari, 2011, ss. 15–18; Puttonen, 2012) Nuorille hoitajille on tärkeää saada itse vaikuttaa työvuoroihinsa. Työn ja muun elämän yhteensovittamista pidetään tärkeänä. Hoitoalalla käydään paljon keskustelua palkan riittämättömydestä. Yhtäläistä keskustelua voitaisiin käydä vapaa-ajan riittämättömydestä. Z-sukupolven hoitajat pitivät kolmivuorotyötä erityisen kuormittavana. Kokemus siitä, että menettää tärkeitä hetkiä elämässä työn vuoksi, heikentää hoitoalan

vetovoimaa entisestään. Hoitoalalla harvoissa yksiköissä on liukuvaa työaika. Hoitajien työaika perustuu yksiköiden ja potilaiden tarpeisiin. Hoitotyötä ei voida myöskään toteuttaa etänä. Etätöiden mahdollisuudet ovat monilla muilla aloilla lisääntyneet. Työyksiköt, joissa annetaan työntekijöille enemmän vaikutusmahdollisuuksia oman työajan säätelyyn, lisää työntekijöiden hyvinvointia. (Työterveyslaitos, n.d; Twenge, 2012, ss. 10121–10122)

Hoitajien kokemasta vastuusta muodostui oma teemansa. Hoitajat kokivat työssään vastuun suureksi. Saulamaan (2019, s. 38) hoitajia koskevassa tutkimuksessa todettiin liian suuren vastuun olevan yhteydessä työuupumiseen. Tässä tutkimuksessa vastuu yhdistyi hoitoalan jatkuvaan resurssivajeeseen. Hoitajat potivat huonoa omatuntoa sairaustuessaan. Myös vastuu työyhteisön jaksamisesta vieritettiin hoitajille. Jos sairastuu, työyhteisö joutuu pärjäämään liian pienellä miehityksellä. Työyksikön taakka kaadetaan yksittäisille työntekijöille kannettavaksi. Liiallinen vastuu voi heikentää työn ja vapaa-ajan erottamista toisistaan. Vakituinen työsuhte ei houkuta hoitajia, jos mukanaan saa yksikön taakan ja siihen liittyvän vastuun. (Flinkmann, 2014, ss. 70–71)

Hoitoala on vuosien saatossa muuttunut. Perustyön lisäksi hoitajilta vaaditaan uudenlaista osaamista. Hoitajat tekevät työtehtäviä, jotka eivät liity mitenkään hoitotyöhön. (Savikko, 2008, ss.38–39) Jos tunnit eivät riitä potilaiden hoitamiseen, kuinka pystytään tekemää muu ylimääräinen työ. Vastavalmistuneilla hoitajilla vastuun määrä voi pelottaa. Jokaiseen alaan kuuluu oma vastuunsa. Hoitoalalla vastuun keventäminen voisi kuitenkin toimia keinona huolehtia työntekijöistä. Asiaa voi tarkastella myös työnantajan näkökulmasta. Työnantajalla on vastuu työntekijöidensä turvallisuudesta. (Työturvallisuuslaki, 738/2002.)

Hoitajien osaamisen hyödyntäminen oli toinen uusista teemoista, joka muodostettiin aineistosta. Z-sukupolven hoitajat näkivät tärkeänä oman osaamisen hyödyntämisen työelämässä. Kuten aikaisempien tutkimuksien tuloksista ilmeni, nuoret hoitajat haluavat haasteita työssään. (esim. Kilpinen-Mangström, 2019, s. 28; Aunala & Lötjönen, 2016, s. 44) Uusien työtehtävien anto nähtiin myös ammatillisen osaamisen arvostuksena. Lundenin (2022, s. 84) tutkimuksessa (n=125) sairaanhoitajista puolet koki tekevänsä tehtäviä, joihin heillä ei ollut riittävää osaamista. Tämän tutkimuksen tulokset viittaavat päinvastaiseen tulokseen: osaamisen hyödyntäminen nähtiin hyvänä asiana. Uudet työtehtävät

kiinnostavat, vaikka siitä ei saisikaan rahallista korvausta. Työyhteisössä osaamisen hyödyntäminen palvelisi nuoren työntekijän tarpeita ja säästäisi yksikön resursseja. Tilanteessa voittavat molemmat – sekä työntekijä, että työnantaja.

Z-sukupolven yhdistetään yksilöllisyys ja ainutlaatuisuuden tavoittelu. Työelämässä olisi tärkeä tunnistaa nämä piirteet. Z-sukupolvi haluaa tulla nähdyksi, mikä heijastuu myös oman osaamisen osoittamisena muille. (Tiena & Piekkari, 2011, ss. 15–18; Puttonen, 2012) Z-sukupolven hoitajat odottavat työnantajalta hyviä vuorovaikutustaitoja. Sama tulos on saatu aikaisemmissa nuoria hoitajia koskevissa tutkimuksissa. (esim. Kivinen, 2019, ss. 55 -58; Sippola, 2020, s. 80) Esihenkilön odotetaan olevan helposti lähestyttävä tiimipelaaja. Z-sukupolvea luonnehditaan tietoiseksi osaamisestaan eivätkä he halua alistua hierarkioille. (Tiena & Piekkari, 2011, s 26; Kivinen, 2019, s. 58). Esihenkilöltä odotetaan ystävällistä ja empaattista käytöstä. Samanaikaisesti esihenkilöltä odotetaan monen asian hallintaa ja nopeaa puuttumista ongelmatilanteisiin.

Hyvien vuorovaikutustaitojen lisäksi esihenkilön läsnäolo koettiin tärkeäksi. Omaan työhuoneeseen piiloutunutta esihenkilöä ei katsota hyvällä. Esihenkilön pitää tietää, mitä työssä tapahtuu. Hyväksi asiaksi koetaan esihenkilön ajoittainen osallistuminen hoitotyöhön. Tulokset ovat yhtenäiset aikaisempien tutkimustuloksien kanssa, joissa esihenkilön aktiivisuutta ja läsnäoloa pidettiin tärkeänä. (esim. Kultalahti, 2015, s. 75; Wanne, 2015, s. 73; Sippola, 2020, s. 76)

Johtamiskäytänteissä on tapahtunut muutoksia vuosien varrella, lieneekö työelämän sukupolvenvaihdos vaikuttaneen siihen. Nuoret työntekijät voivat samaistua paremmin valmentavaan johtamiseen, kuin autoritääriseen tapaan toimia. Silti esihenkilöltä odotetaan vastuunottoa ja työntekijöistään huolehtimista. Tuloksissa näkyy Z-sukupolven hoitajien haluavan esihenkilön hoitavan omat tehtävänsä. Tutkimuksen tulokset eivät viitanneet toiveista jaettuun johtajuuteen, mitä sen sijaan aikaisemmissa tutkimuksissa ilmeni. (vrt. Kultalahti, 2018, s. 111)

Aikaisempien tutkimustulosten perusteella (esim. Mononen, 2014, s. 38; Sippola, 2020, s. 76; Wanne, 2015, ss. 72–75) nuoret hoitajat kokivat perehdytyksen tärkeäksi. Perehdytyksen

ohella kokeneemman kollegan mentorointi nähtiin tärkeänä. Perehdytystä toivottiin myös esihenkilön toimesta. Tämän tutkimuksen tulokset ovat yhtenäiset aikaisemman tutkitun tiedon kanssa. Perehdytystä arvostetaan. Esihenkilöltä saatua perehdytystä ei pidetty erityisen merkittävänä. Esihenkilöltä kuitenkin odotetaan perehdytyksen järjestämistä. Eniten hoitajat kokivat oppivansa uusia taitoja työtä tekemällä. Mentorointia ei nostettu samalla tavalla esille kuin muissa aiheita koskevissa tutkimuksissa (vrt. Mononen, 2014, s. 38; Sippola, 2020, s. 76), mutta hyvän työyhteisön merkitystä korostettiin. Perehdytys nähdään onnistuvan paremmin, jos työyhteisöstä saa helposti apua.

Hyvä perehdytys helpottaa siirtymistä uuteen työhön. Työpaikkailmoituksissa on nähtävillä, kuinka yksikössä panostetaan työntekijän perehdytykseen. Tässä tutkimuksessa nuorten hoitajien vastauksista heijastui ymmärtäväisyys hoitoalan tilannetta kohtaan. Perehdytyksen pitäisi olla luonnollinen osa uuteen työhön siirtymisessä. Resurssien vähyys ymmärretään ja tilanteeseen sopeudutaan. Perehdytystä voidaan tarkastella myös odotuksina työnantajaa kohtaan. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan riittävästä perehdytyksestä.

(Työturvallisuuslaki, 738/2002)

Aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Kilpinen-Mangström, 2019, 42; Mononen, 2014, s. 46; Kylmä, 2016, s. 68; Wanne, 2015, s.72; Ala-Salmi, 2014, ss. 30–31) viitattiin nuorten hoitajien haluun kehittyä ja saada esihenkilöltä palautetta. Tässä tutkimuksessa tulokset viittaavat samaan: nuoret haluavat saada palautetta tehdystä työstään. Omassa työssä halutaan kehittyä ja virheistä halutaan oppia. Positiivista palautetta pidetään erityisen tärkeänä.

Z-sukupolvi määritellään kunnianhimoiseksi sukupolveksi. He haluavat haastaa auktoriteettia ja heillä on pehmeämmät arvot aikaisempiin sukupolviin nähden. Pehmeät arvot heijastuivat hoitajien ymmärryksenä alaa kohtaan. Nuoret hoitajat ymmärsivät alalla vallitsevan tilanteen. Nuori sukupolvi murtaa puhumattomuuden kulttuuria. Sillä voi olla vaikutusta myös odotuksiin esihenkilötyöstä. Tämän tutkimuksen tuloksissa ei erityisesti noussut esiin työn merkityksellisyyden tavoittelu. (vrt. Tapscott, 2010 s. 29; Järvensivu & Nikkanen, s. 2014, ss. 16–17; Mellanen & Mellanen, 2020, s. 30; Spännäri, Kallatsa & Tervo-Niemelä,

2022) Työn ennen kaikkea toivotaan tukevan hyvinvointia. Palkan ja statuksen sijasta on tärkeää, että työssä on hyvä olla.

11 Pohdinta

11.1 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksen toteutuksessa luotettavuutta arvioidaan tutkimustehtävien, aineiston hankinnan, aineiston analysoinnin sekä tulosten raportoinnin kannalta. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta voidaan pohtia, saatiinko tutkimukseen käytetyillä menetelmillä ja siitä syntyvällä aineistolla, vastaus tutkimustehtäviin. Laadullisessa tutkimuksessa prosessin kriittinen tarkastelu lisää luotettavuutta. (Aira, 2005; Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 226–227; Kylmä & Juvakka, 2009, ss. 127–129) Laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen saatiin vastaukset molempiin tutkimustehtäviin. Tutkimuksen luotettavuutta heikensi Z-sukupolven määritelmän rajaaminen tiettyyn vuoteen alkavaksi. Z-sukupolven määrittämiseen on erilaisia näkemyksiä, eikä tämän tutkimuksen määritelmää voida pitää ainoana oikeana totuutena. Tässä tutkimuksessa Z-sukupolvi määriteltiin alkavaksi vuonna 1996 tai sen jälkeen syntyneistä, kuin taas jossain tutkimuksessa Z-sukupolveksi luokitellaan kaikki vuonna 1990-syntyneet. Tutkimuksen aineistonkeruuseen rakennettu teemahaastattelurunko muodostui lukuisista tutkimuksista, joissa kohderyhminä oli sekä Z- että Y-sukupolvi.

Luotettavuuden kannalta on huomioitava kulttuurilliset erot. Tiedonantajat olivat suomalaisia. Heidän odotuksensa voivat poiketa ulkomaalaisista, eri työkuulttuurin omaavista hoitajista. Tällöin ei voida puhua enää sukupolvien välisistä eroista. Tulokset ovat sidoksissa kulttuuriin ja sen kontekstiin. Tulokset eivät ole yleistettävissä kansainvälisellä tasolla. Tutkimuksen käsitteet kuvasivat kuitenkin ilmiötä ja lopputulema oli linjassa aikaisemman tutkitun tiedon kanssa.

Laadullisessa tutkimuksessa korostuu tutkijan rooli. Luotettavuutta lisää, jos tutkija kykenee tarkastelemaan objektiivisesti tutkimuksessa tehtyjä ratkaisujaan. Tutkijan objektiivisuudella tarkoitetaan tutkijan roolia suhteessa tutkittaviin, tutkimuksen toteutukseen, aineiston analysointiin ja tulosten raportointiin. Tutkimuksen luotettavuutta lisää, jos tutkija kykenee erottamaan tutkittavan kohteen sekä oman tulkintatavan toisistaan. (Puusa & Juuti, 2020, ss. 187–188; Aira, 2005; Mäntyranta & Kaila, 2008) Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan täydellinen objektiivisuus ei tule toteutumaan, mutta prosessin läpinäkyvä kuvaus lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Puusa & Juuti, 2020, ss. 192–196; Aira, 2005)

Tiedonantajat valittiin iän perusteella. Jokaisen osallistujan oli oltava valmistunut ammattiin. Tutkija ei ollut läheisissä tekemisissä tiedonantajien kanssa. Osa tutkittavista rekrytoitiin ”lumipallomenetelmällä”, joka lisäsi riskiä osallistujien tuntemisesta entuudestaan. Fokusryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä tähtää monipuoliseen aineistoon, jolloin tutkittaviksi etsitään henkilöitä, jotka soveltuvat taustojen ja tietämyksen perusteella, eikä näin ollen poissulje tämän menetelmän avulla saatuja tiedonantajia. (Aira, 2005; Mäntyranta & Kaila, 2008)

Aineiston analysoinnissa pyrittiin objektiivisuuteen: kaikki vastaukset huomioitiin osaksi tutkimusta. Tulosten tarkastelussa esitettiin lukijalle jokaisen teeman kohdalta sitaatteja alkuperäisestä litteroidusta tekstistä. Tämän tarkoituksena oli perustella lukijalle tutkijan tekemiä valintoja ja aineiston totuudenmukaisuutta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 200–203; Jyväskylän yliopisto, 2018) Tutkimukseen liittyviä metodologisia ratkaisuja pyrittiin perustelemaan läpinäkyvästi. Erityisesti aineiston teemoittelussa on riski muodostaa teemoja, jotka eivät perustu aineistoon. Tutkimuksessa teemojen sisälle syntyneitä käsitteitä luokiteltiin, jotta teemojen valintaa pystyttäisiin paremmin perustelemaan lukijalle (Tuomi & Sarjärvi, 2018, s. 202).

Tutkimuksen toteutuksessa pyrittiin huomioimaan tekijät, joilla on vaikutusta tuloksiin. Ryhmämuotoisessa keskustelussa riskinä on tiedonantajien johdatteleminen tiettyyn suuntaan keskustelussa. Osallistajat voivat myös antaa haastattelutilanteessa yleisesti hyväksytyjä vastauksia. Jotta jokaisen tiedonantajan olisi ollut helppo tuoda mielipiteitään esille, haluttiin tutkittaville luoda luotettava ja turvallinen ilmapiiri. (Mäntyranta & Kaila,

2008; Aira, 2005; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 223) Tutkittaville kerrottiin vielä ryhmäkeskustelutilanteessa heidän anonymiteettinsa säilyvän. Tutkija esitteli itsensä tutkittaville ja kertoi taustoistaan. Myös tiedonantajat esittelivät itsenä. Tutkija korosti jokaisen mielipiteen arvokkuutta. Tutkija myös ilmaisi nauhoitteen hävittämisestä, kun tutkimus on hyväksytysti arvioitu. (Liite 2 & 5) Fokusryhmähaastattelukoko oli pieni, millä pyrittiin helpottamaan jokaisen osallistumista keskusteluun. (Puusa & Juuti, 2020, ss. 187–188; Hirsijärvi & Hurme, 2022, ss. 267–270)

Ryhmäkeskustelutilanteessa tutkittaville kerrottiin teemojen olevan ainoastaan suuntana keskustelulle, eli vapaalle keskustelulle oli tilaa. Luotettavuutta lisätäkseen, tutkija pyrki asettelemaan tarkentavat kysymykset neutraalisti, ettei sanoihin liittyisi positiivista tai kielteistä latausta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 224) Tutkimuksen objektiivisuutta heikensi tutkijan kuuluminen samaan ammattiryhmään tiedonantajien kanssa. Tutkija pyrki olemaan täysin avoin syntyvälle keskustelulle, jotta aikaisempi tieto ei ohjaisi keskustelua liikaa eikä tutkija siirtäisi omia ajatuksiaan tutkittaviin. (Aira, 2005; Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 223–235) Toisesta näkökulmasta katsottuna samaan ammattiryhmään kuuluminen voi myös luoda ryhmän kesken luotettavan ilmapiirin, mikä nähdään laadullisen tutkimuksen kannalta luotettavuutta lisäävänä tekijänä. (Aira, 2005)

Haastattelutilanteessa tutkija pyrki välttämään omia virhetulkintoja keskittymällä aidosti haastateltavien kuunteluun. Ryhmäkeskustelun aikana tutkija ajoittain esitti tarkentavia kysymyksiä, varmistaakseen ymmärtäneensä oikein keskusteltavan asian. (Puusa & Juuti, 2020, ss. 191–194; Hirsijärvi & Hurme, 2022, s. 268–269) Ryhmäkeskustelussa tutkija pyrki käyttämään selkeää yleiskieltä, jotta jokainen osallistuja ymmärtäisi käsiteltävät asiat. Virheelliset tulkinnat heikentävät luotettavuutta, minkä vuoksi tutkija vältti vaikeasti ymmärrettäviä sanoja. (Puusa & Juuti, 2020, s.191; Aira, 2005) Fokusryhmähaastattelun toteutuksessa tutkijan taidot ryhmän vetämisessä korostuvat. Tutkija ei käynyt edeltävästi koulutusta, jota suositellaan aloitteleville tutkijoille. (Mäntyranta & Kaila, 2008) Fokusryhmähaastattelun toteuttamiseen varattiin 60 minuuttia aikaa. Haastattelun toteuttamiseen kului lähes puolet enemmän aikaa.

Kaikki tiedonantajat olivat taustoiltaan hoitajia ja kaikilla oli lähes saman verran työkokemusta alalta. Osallistujat olivat kaikki samaa sukupuolta, mikä nähdään hyvänä asiana ryhmämuotoisen haastattelun toteutuksen kannalta. Miesten ja naisten ilmaisutavat voivat poiketa toisistaan ja ryhmän sisälle voi syntyä jännitteitä, joiden nähdään vaikuttavan kielteisesti ryhmän dynamiikkaan. (Mäntyranta & Kaila, 2008) Ryhmäkeskustelussa tuotiin myös esille mahdollisuus pyytää tarkennusta, jos käsiteltävä asia jäi epäselväksi. Ryhmähaastatteluun osallistui jokainen ryhmän jäsen ja ryhmä koki aiheen tärkeäksi. Jokaisen teeman kohdalla kaikkien osallistujien ääni tuli kuuluviin. Tutkija oli entuudestaan perehtynyt tutkittavaan aiheeseen ja sitä koskeviin ilmiöihin, mikä on tärkeää tutkittaessa tiettyä valikoitua ryhmää. Toisaalta ryhmämuotoisen haastattelun toteutuksessa liiallinen asiantuntijuus nähdään luotettavuutta heikentävänä asiana, jolloin väistämättä aikaisempi tieto ohjaa ryhmän toimintaa. (Mäntyranta & Kaila, 2008; Aira, 2005)

Keskustelussa syntyvien hiljaisten hetkien aikana tutkija pyrki olla täyttämättä niitä omilla kysymyksillään. Tutkija vältti kysymysmuotoa, johon voidaan vastata vain yhdellä lauseella. Tällä pyrittiin saamaan monipuolista keskustelua ryhmän kesken. (Hirsijärvi & Hurme, 2022, s. 269; Eskola & Suoranta, 2014, ss. 210–223) Ryhmäkeskustelun jälkeen keskusteltiin tunnelmista. Osallistujat kokivat keskustelun tärkeäksi. Jokaisen teeman kohdalla tapahtui saturoitumista ja keskustelun suunta oli yhtenäinen. Ryhmän jäsenet olivat monista asioista samaa mieltä. Ryhmän toiminta oli vahvaa tiimityöskentelyä. Luotettavuuden kannalta ajatusta herätti, syntyikö ryhmässä paine tietynlaisille vastauksille ja uskalsivatko kaikki tiedonantajat tuoda mielipiteensä esille.

Fokusryhmähaastattelu toteutettiin syyskuussa 2022, jolloin oli esillä hoitajien ylityö- ja vuoronvaihtokielto. Tällöin käytiin myös mediassa suurta keskustelua alan vetovoimaisuuden vähenemisestä ja huonosta palkkauksesta. Tällä voi olla vaikutusta osallistujien asenteisiin. Tutkimuksen kohteena olivat hoitajat eri työyksiköistä. Eri työyksiköissä työskentelevillä voi olla erilaiset odotukset työelämästä ja työnantajasta jo lähtökohtaisesti.

Tutkimuksessa ei huomioitu osallistujien sukupuolta, koulutustaustaa sekä aikaisempaa työhistoriaa ja niiden mahdollisia vaikutuksia tuloksiin. Tutkimuksessa ei määritelty tutkittaville työnantaja käsitettä, jolloin he muodostivat tästä oman näkemyksen ja sen

pohjalta keskustelivat aiheesta. Tutkimuksesta saatuja tuloksia ei voida yleistää, jos jokin tutkittavasta aiheesta on tulkinnallinen. Tutkimuksen tulokset voisivat myös poiketa nykyisestään, jos ryhmäkeskustelutilanteessa kyseinen käsite olisi määritelty.

Tutkimuksen teoriaperustassa pyrittiin käyttämään lähteitä monipuolisesti. Lähteiksi valikoitui sekä suomalaisia että kansainvälisiä tutkimuksia. Tutkimukseen lähtökohtaisesti etsittiin uutta ja ajankohtaista tietoa. Yli kymmenen vuotta vanhoja lähteitä käytettiin erityisellä harkinnalla ja näitä tarkasteltiin kriittisesti. Tutkija tiedosti jo tutkimusprosessin alussa aiheen olevan rajattu tiettyyn näkökulmaan, jolloin tutkimusaineistossa ja tuloksissa näkyivät voimakkaammin tietyt teemat. Tutkimustuloksissa näin ollen tähdättiin parhaaseen mahdolliseen tulkintaan.

11.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettisyyttä tulee tarkastella tieteellisen etiikan näkökulmasta. Tutkimus tulee toteuttaa eettisesti kestävällä tavalla. Tutkimuksen olisi täytettävä Mertonin neljä määritelmää, jotka ovat puolueettomuus, julkisuus, universaalisuus sekä kriittisyys. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 207; TENK, 2012) Kiteytettynä tutkimuksen toteuttaminen ei saa vahingoittaa tutkittavia ja tutkimuksen toteutuksessa ja tulosten raportoinnissa on oltava rehellinen eikä toisten luomia teoksia tai aineistoja saa käyttää luvatta. (Hallamaa, ym., 2006, s. 398; TENK, 2012)

Myös tutkittavan aiheen valinnassa tulee arvioida eettisesti sen tuomaa lopputulemaa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 207; Frantzke, 2020, s 8–11, s. 37). Tutkimus käsitteli yleistä ja ajankohtaista aihetta, eivätkä tiedonantajat paljastaneet tutkimuksen aikana arkaluontoisia, esimerkiksi terveydentilaa koskevia tietojaan. Tutkimukseen osallistuvat olivat kaikki täysi-ikäisiä. Tutkittava aihe oli perusteltu, eikä aiheen valintaa ohjannut ainoastaan tutkijan oma henkilökohtainen kiinnostus tutkittavaa aihetta kohtaan. Tutkimuksen avulla pyrittiin tuottamaan yhteiskunnallisesti merkittävää tietoa. Tutkimusta ei ohjannut ulkopuolinen taho. Ryhmämuotoisen teemahaastattelun toteutuksessa oli huomioitava tutkittavan aiheen

vaikutukset tutkittaviin. Esimerkiksi haavoittuvien ryhmien tai arkaluontoisten aiheiden tutkimisessa, ryhmämuotoinen haastattelu ei ole paras aineistonkeruumenetelmä. (Mäntyranta & Kaila, 2008; Aira, 2005)

Tutkijan ja tutkittavan työskentelyyn ei saa liittyä valtasuhdetta eikä alistamista. (TENK, 2012; Mäntyranta & Kaila, 2008) Tiedonantajia ei rekrytoitu tutkijan omasta työyksiköstä, eikä tutkija ollut läheisissä tekemisissä tiedonantajien kanssa. Ennen ryhmäkeskustelun aloitusta tutkittaville ilmoitettiin vielä suullisesti mahdollisuudesta keskeyttää osallistuminen missä tahansa vaiheessa tutkimusta, koska tutkimuksen on perustuttava vapaaehtoisuuteen. (TENK, 2012; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 173–179; Frantzke, 2020, s 8–11, ss. 36–40) Tutkittaville annettiin tästä tieto myös kirjallisena ennen tutkimuksen aloitusta. (Liite 2)

Tutkittaville selkeästi kerrottiin, mitä tutkitaan ja mitä tutkimustilanteessa tapahtuu. Tiedonantajien on oltava tietoisia tutkimuksen toteutuksesta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 173–179; Frantzke, 2020, s 8–11, ss. 36–40). Tutkittaville kerrottiin ennen tutkimukseen osallistumista sekä suullisesti että kirjallisesti, mihin tutkimuksesta saatua tietoa hyödynnetään. (Liite 2) Tiedonantajilla olisi hyvä olla tiedossa tutkijan taustatiedot ja yhteystiedot, jotta tutkittava voi pyytää tarvittaessa lisätietoa (Mäntyranta & Kaila, 2008; TENK, 2012). Tiedonantajat saivat kirjallisesti tutkijan yhteystiedot, jotta voivat tarvittaessa ottaa yhteyttä tutkijaan. Tutkija ilmaisi myös tutkittaville mahdollisuudesta ottaa yhteyttä tutkimuksen päätyttyä, jos tutkittaville herää kysyttävää.

Tutkimusaineiston käsittelyssä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä. (Liite 5; TENK, 2012) Tutkijan on oltava ainestoa käsiteltäessä rehellinen: tutkimusaineiston on perustuttava tutkimukseen. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkijan on käytettävä muiden luomia tekstejä oikein, viittaamalla niihin aina niitä käytettäessä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2009, s. 173; TENK, 2012; TENK 2002). Tutkimuksessa hyödynnettiin muiden luomia töitä, ja näihin viitattiin. Aineiston analysoinnissa kuvattiin tarkasti tutkijan tekemiä ratkaisuja, jotta voitiin osoittaa tutkimuksen perustuvan tutkimuksesta saatuun aineistoon. (Aira, 2005; TENK, 2002; Mäntyranta & Kaila, 2008)

Aineistoa käsiteltäessä tulee säilyttää tiedonantajien anonymiteetti. Tiedonantajien anonymiteetti säilytettiin koko tutkimusprosessin ajan. Tiedonantajien henkilöllisyys ei paljastunut missään vaiheessa tutkimusta, eikä tutkimusaineistoa käsiteltyt kukaan muu kuin tutkija. Tiedonantajien mitään henkilötietoja ei kirjattu litteroituun aineistoon.

Tutkimuksessa ei käsitelty arkaluontoisia dokumentteja. Raportissa ei paljastettu työyksiköitä, joissa tiedonantajat työskentelevät. Myös sairaala, josta tutkittavia rekrytoitiin, jätettiin anonymiksi. Tutkimusta koskeva aineisto hävitetään oikeaoppisesti opinnäytetyön valmistuttua. (Liite 5) Tutkimuksen toteutuksessa huomioitiin ryhmässä muodostuneen keskustelun vaikutukset tutkittaviin. Ryhmäkesustelun päätyttyä ryhmässä keskusteltiin tuntemuksista, joita keskustelu sai aikaan. Keskustelu nähtiin keinona, jolla hoitajien ääni saadaan kuuluviin.

11.3 Yhteenveto ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Z-sukupolven hoitajien odotuksia työelämää ja työnantajaa kohtaan. Tulosten perusteella Z-sukupolven hoitajat odottavat työelämältä hyvää työyhteisöä, jossa on hyvä ja turvallista olla. Työelämässä halutaan kehittyä, vaikkakin hoitajat tiedostavat alan heikot kehittymismahdollisuudet. Hoitajat haluavat palkitsemisen näkyvän korkeamman palkan lisäksi myös arvostuksen osoituksina. Hoitotyö on kuormittavaa, jolloin vapaa-ajan merkitys korostuu entisestään. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen nähdään tärkeänä, jonka vuoksi hoitajat haluavat vaikuttaa omiin työaikoihinsa.

Hoitajat saavat työssään osakseen paljon vastuuta. Vastuu nähdään myös henkisenä; vastuu työyhteisön pärjäämisestä ja vastuu omasta työpanoksesta. Vastuuta halutaan keventää. Hoitajat haluavat silti haasteita työssään ja haluavat hyödyntää ammatillista osaamistaan monipuolisilla työtehtävillä. Työnantajalta puolestaan odotetaan hyviä vuorovaikutustaitoja ja läsnäoloa. Työnantajan pitää osata puuttua ongelmiin. Työntekijät odottavat työnantajan järjestävän työntekijöilleen perehdytystä. Perehdytyksen onnistumista edistää hyvä työyhteisö, jossa on helppo pyytää apua. Oman kehittymisen kannalta työnantajalta saatu palaute koetaan tärkeänä.

Tulokset antoivat vastaukset tutkimustehtäviin. Tämän opinnäytetyön tutkimus sai lähtökohdansa aikaisemmasta tutkitusta tiedosta, mikä näkyi teemojen valinnassa ja aineiston analysoinnissa. Jos voisin toistaa tutkimuksen, lähtisin rakentamaan tutkimusta kokonaan aineiston ehdoilla. Teoriasta lähtöisin olevat teemat toimivat kuitenkin vahvana runkona aiheen tutkimiselle ja ne vahvistivat aikaisempaa tutkittua tietoa. Tutkimuksen voisi toistaa suuremmalle kohdejoukolle määrällisenä tutkimuksena. Olisi myös mielenkiintoista selvittää, poikkeako hoitoalalla työskentelevien odotukset muilla aloilla työskentelevien odotuksista. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää esihenkilötyössä. Aihe innoittaa myös tutkimaan esihenkilöitä ja hoitajia yhdessä. Tällöin saataisiin tärkeää tietoa sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Tämänkaltaisen tutkimus voisi parhaimmillaan lisätä työntekijöiden ja työnantajan yhteistyötä ja pienentää eri sukupolvien välillä olevaa kuilua.

Lähteet

- Aira, M. (2005). Laadullisen tutkimuksen arviointi. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 2005;121(10):1073–77. <https://www.duodecimlehti.fi/duo94977>
- Ala-Salmi, S. (2014). Osastonhoitaja työyhteisön palautteen antajana. [Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto]. [GRADU-1418375778.pdf \(tuni.fi\)](#)
- Aunala, S., Lötjönen, R. (2016). Nuoret sukupolvet työelämään: X-, Y- ja Z-sukupolvet osana monimuotoista johtamista. [YAMK-opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu] <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201904266084>
- Chutchavarn, W. (2020). Experience of Generation Z Nursing Professional do not like the Department of Worked. Factors Influencing Job Retention of Professional Generation Z Nurses at Working in the Private Hospitals, Bangkok, Thailand. 4/2020 Journal (Vol. 21. No. 1), 136–146.
- Cennamo, L & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology* 23(8), 891–906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2014). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.
- Faraz Naim, M. & Lenka, U. (2018). Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework. *Emerald Publishing: Employee relations*. 01/2018. Vol. 40, No. 2. 433–455. DOI: [10.1108/ER-09-2016-0172](https://doi.org/10.1108/ER-09-2016-0172)
- Flinkmann, M. (2014). Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – a mixed-methody study. Turun yliopiston julkaisuja. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5694-4>
- Franzke, A., Bechmann, A., Zimmer, M., Ess, C. & the Association of Internet Researchers (2020.) *Internet Research: Ethical Guidelines* 3.0. [IRE 3.0 - final-includes missing reference \(aoir.org\)](#)

- Fratričová, J. & Kirchmayer, Z. (2018.) Barriers to work motivation of generation Z. *Journal of Human Resource Management*, 21(2), 28–39.
- Hallamaa, J., Lötjönen, S., Launis, V. & Sorvali, I. (2006). Humanistisen ja yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen normit. Teoksessa: Hallamaa, J. (Toim.) Etiikkaa ihmistieteille. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. Helsinki.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (2022). Tutkimushaastattelu. Gaudemus Oy.
- Hirsijärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. (2007). Tutki ja kirjoita. 15. p. Helsinki: Tammi
- Honkatukia, J. (2019). Pääkirjoitus: Palvelutarve kasvaa – mutta riittääkö palveluiden tekijöitä? OPTIMI Terveys- ja sosiaalitalouden uutiskirje: 1/2019. Julkari, STM:n hallinnonalan avoin julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019040411057>
- Jaeson, K., Duckhee, J. & Jae, Y. (2021). Reasons behind Generation Z Nursing Students' Intentions to Leave their Profession: A Cross-Sectional Study. *Journal of Clinical nursing*. 1/2021. Vol. 58 No. 4. DOI: [10.1177/0046958021999928](https://doi.org/10.1177/0046958021999928)
- Jyväskylän yliopisto. (2015). Aineiston analyysimenetelmät. [Teemoittelu — Jyväskylän yliopiston Koppa \(jyu.fi\)](https://teemoittelu.jyu.fi)
- Kilpinen-Mangström, V. (2019). Y-sukupolven sitoutuminen työhön. [YAMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu] <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201904266084>
- Kivinen, V. (2019). Esimies Z-sukupolven nuoren työntekijän työelämään kiinnittymisen tukena: Z-sukupolven nuorten työntekijöiden odotukset esimiestyöltä. [Pro gradu - tutkielma. Lappeenrannan teknillinen yliopisto] <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019042613399>
- Kultalahti, S. (2015). “It’s so nice to be at work!” - Adopting different perspectives in understanding Generation Y at work. [Artikkeliväitöskirja. Vaasan yliopisto] <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-651-7>
- Kultalahti, S. & Viitala, R. (2015). *Generation Y – Challenging clients for HRM? Journal of Managerial Psychology*. 02/2015. Vol. 30, No. 1, 101–114.

- Kuosmanen, I. (2012). Työt jakoon perusterveydenhuollossa? [Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.]
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11531/urn_nbn_fi_uef-20121076.pdf?sequence=1
- Kylmä, J & Juvakka, T. (2012). Laadullinen terveystutkimus. 1.–2. painos. Helsinki: Edita Prima Oy
- Kylmä, A. (2016). Työhön sitoutumisen diskurssit nuorten sairaanhoitajien puheessa. [Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto] <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201703273532>
- Liu, J. X., Goryakin, Y., Maeda, A., Bruckner, T., & Scheffler, R. (2017). Global health workforce labor market projections for 2030. *Human Resources for Health*, 15(1), 11.
<https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-017-0187-2>
- Lunden, A. (2022). *Osaamisen ja näyttöön perustuvan toiminnan johtaminen hoitotyössä*. [Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto].
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/28587/urn_isbn_978-952-61-4670-6.pdf?sequence=1
- Matikainen, J. (2015). Uusi Media sukupolvi? *Helsingin yliopiston artikkeli: Aikuiskasvatus*. (3) 2015, 164–176. <https://doi.org/10.33336/aik.94143>
- McCrimdle Research. (2012). Generations Defined. <https://mccrimdle.com.au/wp-content/uploads/2018/03/Generations-Defined-Sociologically.pdf>
- Mellanen, A., & Mellanen, K. (2020). Hyvät ja pahat milleniaalit. Atena kustannus Oy.
- Moilanen, P. & Räihä, P. (2018). Merkitysrakenteiden tulkinta. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analysointimenetelmiin. Teoksessa: Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä. PS-kustannus.

- Mononen, S. (2014). Z-SUKUPOLVI HOITOTYÖSSÄ: KAPINOIVA SOME-SUKUPOLVI ÄITIHAHMOA ETSIMÄSSÄ. [Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto].
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20141340>
- Mäntyranta, T. & Kaila, M. (2008). Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*: 124(13):1507–13.
<https://www.duodecimlehti.fi/duo97349>
- Nikkilä, L. (2021). Uudet sukupolvet sosiaali- ja terveysalalla: rekrytoinnin ja työhön sitouttamisen tukimateriaali esimiestyöhön. [YAMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu] <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202102182425>
- Partanen, P. (2019). Z-SUKUPOLVEN NÄKEMYKSIÄ TYÖ- JA ORGANISAATIOSITOUTUMISESTA. [Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20190717>
- Puttonen, M. (2012). Z luo uudet arvot. Uusin sukupolvi ei kasva kerskakulutukseen. *Tiede*.
https://www.tiede.fi/artikkeli/jutut/artikkelit/z_luo_uudet_arvot
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Pyöriä, P., Saari, T., Ojala, S. & Siponen, K. (2013). Onko Y-sukupolvi toista maata? Nuorten työorientaatio 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla. *Hallinnon tutkimus* 32(3), 197–212.
https://www.researchgate.net/publication/259592831_Onko_Y-sukupolvi_toista_maata_Nuorten_tyoorientaatio_1980-1990-ja_2000-luvuilla
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Yläne, S. & Paavilainen, E. (2014). Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2011). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Saulamaa, T. (2019). Sairaanhoidajien työuupumus ja siitä toipuminen. [Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto]. <urn:nbn:fi:uef-20191468.pdf>

elinkeinoministeriön julkaisuja (4)2019.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM_4_2019_TEM_n%C3%A4kemys_Suomen_ty%C3%B6markkinoista.pdf

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 § 8. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Twenge M., Campbell, M., Hoffman, J. & Lance, E. (2010). Generational Differences in work Values: Leisure and Extrinsic Values Decreasing. *Journal of Management* (5)36, 1117–1142. <https://doi.org/10.1177%2F0149206309352246>

Wanne, E. (2015). Nuorten sairaanhoitajien toiveita johtamiselta ja työelämältä. [Pro gradu - tutkielma. Turun yliopisto] <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2015101414896>

Liite 1: Aineiston luokittelu

Teema	Pelkistetyt ilmaisut	Alaluokka	Yläluokka
Työyhteisö	<p>-kuppikuntien muodostuminen heikentää työssä viihtyvyyttä</p> <p>-avun saaminen työyhteisöstä tärkeää</p> <p>- mukavilla työkavereilla tärkeä vaikutus työssä jaksamiseen</p> <p>-työkaverit ovat voimavara työssä</p>	<p>Työyhteisössä kollegiaalisuus auttaa jaksamaan työssä</p>	Työyhteisö nähdään tärkeänä
	<p>-kannustava työyhteisö edistää työssä viihtyvyyttä</p> <p>-ystävällinen kohtaaminen työpaikalla lisää jaksamista</p> <p>Hyvää työilmapiirin satsaaminen edistää työpaikassa viihtymistä</p>	<p>Tärkeää tulla kohdatuksi työyhteisössä</p>	

Vastuu	<p>-hoitajilla liikaa vastuuta</p> <p>-kukaan ei ota vastuuta, jos työssä tapahtuu virhe</p> <p>-kukaan ei pidä hoitajien puolia, jos tapahtuu hoitovirhe</p>	Johdon vastuunotto hoitajien työstä	Vastuuta halutaan keventää
	<p>-ei uskalleta olla sairauslomalla, koska työyhteisö jää pulaan</p> <p>-poissaoloista syyllistetään työnantajan puolelta</p> <p>-odotetaan hoitajien tulevan vapaapäiviltä töihin</p> <p>-vastuun suureminen aiheuttaa loppuun palamista</p>	Vastuu henkilöstöressurssien riittämättömyydestä vieritetään hoitajille	
Osaamisen hyödyntäminen	<p>-työnkuvien laajentaminen kunnioittaa ammattiryhmien osaamista</p> <p>-uusia työtehtäviä odotetaan saavan</p>	Halu saada uusia haasteita työssä	Mahdollisuus osaamisen hyödyntämiseen

	<p>-lähihoitajalla suppea työnkuva osaamiseen ja koulutukseen nähden</p> <p>-uudet työtehtävät tekisivät työstä monipuolisempaa</p>		
	<p>-työn monipuolistuminen korvasi osittain palkallisen korvauksen</p> <p>-osaamisen hyödyntäminen tekee työstä mielekkäämpää, vaikka palkka ei nousisi</p>	<p>Osaamisen hyödyntäminen vaikuttaa positiivisesti työviihtyvyyteen</p>	

	-lisää arvostuksen tunnetta, jos saa uusia haasteellisempia työtehtäviä		
--	---	--	--

Kehittyminen	-Koulutusten suuntaaminen vain tietyille ammattiryhmille, vaikka koulutuksen olisi halukkuutta	Kehittymiselle ei resursseja	Toive kehittämismahdollisuuksista
	-Ei ole aikaa kehittymiselle		
	Koulutukset ovat tärkeitä	Kehitysmahdollisuutta arvostetaan	

	<p>Kehittymismahdollisuudet motivoivat työssä</p> <p>kehittymismahdollisuuksia odotetaan</p> <p>Valitettavan harvoin koulutukseen pääsee osallistumaan</p>		
	<p>-Kehittymisestä palkitseminen heikkoa</p> <p>-Järjestetään koulutuksia, joista saatua tietoa ei pystytä hyödyntämään</p> <p>-Ei etenemismahdollisuuksia</p> <p>-Sertifikaateista ei hyödytä työelämässä</p>	<p>Työntekijän kehittämiseen ei panosteta riittävästi</p>	
<p>Palkitseminen; palkkaus</p>	<p>-Palkka riittämätön</p>	<p>Palkka ei riittävää vastuuseen nähden</p>	<p>Arvostuksen tunnustaminen ja palkan riittämättömyys</p>

	<p>-Liian pieni palkka vapaa-ajan menettämisestä</p> <p>-Joustamisesta ei palkita rahallisesti riittävästi</p> <p>-palkkaus ei vastaa odotusta</p> <p>-vastuu pitäisi näkyä palkassa</p> <p>-korkeampi palkka motivoisi enemmän työntekijöitä</p> <p>-lähihoitajan ja sairaanhoitajan palkkaero pieni, sairaanhoitajaksi opiskelu ei houkuta lähihoitajana</p>		
--	--	--	--

	<p>-työsuhde-etuja vähän, ei niin merkityksellisiä</p> <p>-viihtyisät tilat ovat bonus työpaikalla</p> <p>-kiitoksen sanominen tehdystä työstä ja arvostus palkitsevaa</p> <p>-työstä ei saa kiitosta</p>	<p>Palkitseminen muussa muodossa merkityksellistä</p>	
Vapaa-aika	<p>-työaika-autonomia tärkeää</p>	<p>Omaan työaikaan vaikuttaminen tärkeää</p>	<p>Vapaa-aika tärkeää</p>

	<p>-omien työvuorojen suunnittelu tärkeää</p> <p>-liukuva työaika olisi toivottavaa</p> <p>-vapaa-aika tulisi huomioida työvuorojen suunnittelussa</p>		
	<p>-vapaa-aikaa liian vähän</p> <p>-työstä ei palaudu riittävästi</p> <p>-liukuva työaika olisi etu työpaikan valinnassa</p> <p>-työtä on liikaa vapaa-aikaa nähden</p>	<p>Vapaa-aikaa ei ole riittävästi</p>	

	<p>-yhden päivän vapaat kuormittavat</p>		
	<p>-syyllisyys, jos ei tehdä ylimääräisiä vuoroja</p> <p>-toivotaan muun elämän huomiointia työn suunnittelussa</p> <p>-elämä luisuu ohi kolmivuorotyössä</p> <p>-Muu, työn ulkopuolella oleva elämä, tulisi</p>	<p>Työssä tulisi huomioida henkilökohtainen elämä</p>	

	huomioida työvoimien suunnittelussa		
ODOTUKSET TYÖNANTAJAA KOHTAAN			
Vuorovaikutus	<ul style="list-style-type: none"> -Esimiehen rooli tärkeä -Ei tarvitse olla ystävä, odotetaan ystävällistä ja asiallista käytöstä -Empaattinen ote 	<p>Esihenkilön hyvät vuorovaikutustaidot edesauttavat työssä viihtyvyyttä</p>	<p>Esihenkilön avoimen ja välittömän vuorovaikutuksen merkityksellisyys</p>

	<p>-Iso vaikutus työilmapiirin muodostumiseen</p> <p>-Tukee työssä jaksamisessa</p>		
	<p>-Ongelmakohtiin toivotaan puututtavan heti</p> <p>-Esihenkilön on helppo sivuuttaa huono työilmapiiri</p> <p>-Epäkohdista pystytään avoimesti puhumaan</p>	<p>Epäkohtiin puututaan</p>	

Läsnäolo	<p>-Esihenkilön halutaan osallistuvan hoitotyöhön</p> <p>-pitää tietää, mitä kentällä tapahtuu</p> <p>-pitää "langat käsissä"</p>	<p>Esihenkilön toivotaan omaavan substanssiosaamista</p>	<p>Esihenkilöltä odotetaan läsnäoloa ja aktiivisuutta työyhteisössä</p>
	<p>-Esihenkilön halutaan olevan helposti lähestyttävä</p> <p>-Esihenkilöön voi turvautua vaikeissa tilanteissa</p>	<p>Esihenkilöön on helppo saada kontaktia</p>	

	<p>-kysyy kuulumisia</p> <p>-huolehtii jaksamisesta</p> <p>-järjestää työnohjausta</p> <p>-järjestää kehityskeskusteluja</p> <p>-ei piiloudu omaan huoneeseensa</p>	<p>Esihenkilön toivotaan olevan aktiivinen osapuoli</p>	
<p>Perehdytys-mentorointi</p>	<p>-työtä oppii tekemällä parhaiten</p> <p>-perehdytystä odotetaan työyhteisöltä</p>	<p>Esihenkilön rooli perehdytyksen antamisessa ei niin merkityksellinen</p>	<p>Perehdytystä odotetaan saavan työn ohella</p>

	<p>-perehdytys pitäisi toteuttaa samalla tavalla kuin opiskelijaohjausta</p>		
	<p>-esihenkilöltä odotetaan keskustelua työntekijöiden kanssa perehtymisen onnistumisesta ja tavoitteiden saavuttamisesta</p> <p>-toivotaan perehdytyksen organisoimista jo työhaastattelun yhteydessä</p>	<p>Perehdytys kuuluu työhön – esihenkilön huolehdittava sen toteutumisesta</p>	

	<p>-perehdytystä tärkeämpi on mukava työyhteisö, jossa on helppo pyytää apua</p> <p>-ohjausta odotetaan työntekijöiltä</p>	<p>Työyhteisön suvaitsevaisuus ja ohjausmyönteisyys suuressa merkityksessä</p>	
<p>Palautteen saaminen</p>	<p>-positiivisen palautteen saaminen erittäin tärkeää</p> <p>-esihenkilön tulee antaa sekä positiivista- että rankentavaa palautetta</p> <p>-palautteen antamisella ilmaisutavalla merkitystä</p>	<p>Palautteen antotavalla on merkitystä</p>	<p>Esihenkilöltä saatu palaute tärkeää</p>

	<p>-palaute halutaan saada heti, jotta toimintatapoja voidaan muuttaa</p> <p>-rakentava palaute antaa mahdollisuuden kehitymiselle</p> <p>-arvostetaan että esihenkilö puuttuu epäkohtiin ja antaa palautetta siitä</p>	<p>Palaute mahdollistaa työssä kehittymisen</p>	
--	---	---	--

Liite 2: Saatekirje

Arvoisa hoitaja,

Pyydän teitä osallistumaan opinnäytetyöni tutkimukseen, missä tutkitaan Z-sukupolven (1996 tai sen jälkeen syntyneiden) hoitajien odotuksia työelämää ja työnantajaa kohtaan. Tutkimukseen voivat osallistua vuonna 1996 tai sen jälkeen syntyneet hoitajat. Sukupuolella, kokemustustalla tai työsuhteen laadulla ei ole vaikutusta tutkimukseen osallistumiselle. Tutkimus toteutetaan laadullisella tutkimusmenetelmällä ja aineisto kerätään ryhmäkeskusteluna. Tutkimuksesta saatujen tuloksien avulla pyritään kehittämään hoitotyötä sekä esihenkilöiden toimintaa. Jokainen tutkimukseen osallistuva henkilö on tärkeä osa tutkimusta.

Ryhmäkeskustelu on mahdollista toteuttaa myös verkkoyhteyden välityksellä. Ryhmäkeskusteluun varataan aikaa 60 min. Keskustelu nauhoitetaan, jonka jälkeen keskustelu muutetaan kirjalliseen muotoon; tiedonantajien anonymiteettiä kunnioitetaan koko tutkimusprosessin ajan, ja kaikki keskustelut ovat luottamuksellisia. Aineisto on ainoastaan tutkijan käytettävissä. Tutkimukseen osallistumisen saa halutessaan keskeyttää. Tutkimuksesta ei koidu haittaa tutkittaville.

Annan mielelläni lisätietoa tutkimusta koskeviin kysymyksiin.

Ystävällisin terveisin,

Jemina Oittinen

Jemina Oittinen

Hämeen ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

jemina.oittinen@student.hamk.fi

Opinnäytetyön ohjaaja:

Leena Packalén

leena.packalen@hamk.fi

Liite 3 Suostumus tutkimukseen osallistumiselle

Olen saanut riittävästi tietoa tutkittavasta aiheesta ja tutkimuksen toteutuksesta. Annan suostumuksellani luvan ryhmäkeskustelun nauhoitukseen. Osallistumalla tutkimukseen sitoudun myös kunnioittamaan muiden tutkimukseen osallistuvien anonymiteettiä koskien myös ryhmäkeskustelusta syntyvien keskustelujen sisältöä. Olen saanut riittävästi tietoa anonymiteetin säilymisestä. Olen tietoinen mahdollisuudesta keskeyttää tutkimus niin halutessani.

Paikka: _____

Aika:

Tutkimukseen osallistuvan allekirjoitus: _____

Opinnäytetyöntekijän allekirjoitus: _____

Liite 4 Tutkimuksen teemahaastattelurunko

Odotukset työelämältä?

- TYÖYHTEISÖ – TYÖILAMAPIIRI – TUEN TARVE
- KEHITTYMINEN
- PALKITSEMINEN – PALKKAUS
- VAPAA-AIKA

Odotukset työnantajaa kohtaan?

- VUOROVAIKUTUS
- LÄSNÄOLO
- PEREHDYTYS - MENTOROINTI
- PALAUTTEEN SAAMINEN

Liite 5 Aineistonhallintasuunnitelma

Tutkimuksen aineisto kerättiin fokusryhmähaastatteluna. Haastattelu nauhoitettiin. Osallistujille ilmoitettiin tästä etukäteen sekä suullisesti, että kirjallisesti. Nauhoitukseen pyydettiin kaikilta osallistujilta lupa.

Osallistujat työskentelivät eri yksiköissä. Fokusryhmähaastattelu toteutettiin Teams-palvelun välityksellä. Jokainen osallistuja sai ennen osallistumista nähtäville saatekirjeen, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteesta. Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen vapaaehtoisuudesta sekä mahdollisuudesta keskeyttää tutkimus näin halutessaan. Saatekirjeessä on tutkijan yhteystiedot, jotta tiedonantajat voivat olla tutkijaan yhteydessä tutkimusta koskien.

Tutkittavilla ei ollut keskustelun aikana kameraa päällä. Tutkija ei nähnyt tutkittavia. Aineisto litteroitiin kirjalliseen muotoon. Litteroidussa aineistossa käytettiin koodeja eikä tiedonantajien nimiä kirjattu aineistoon. Tutkija säilyttää aineistoa vuoden ajan opinnäytetyön valmistuttua, minkä jälkeen aineisto hävitetään hyvien tieteellisten käytänteiden mukaisesti.

Tiedonantajien anonymiteetti säilyy koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen aineistoa käsittelee ainoastaan tutkija. Aineiston käsittelyssä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä.