

Johanna Lepikko & Juulia Teittinen

TÖIHIN HOITOALALLE

Rekrytointivideo Etelä-Savon hyvinvointialueelle (Savonlinnan alue)

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sairaanhoidajakoulutus

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sairaanhoitaja (AMK)
Tekijä/Tekijät	Johanna Lepikko & Juulia Teittinen
Työn nimi	Töihin hoitoalalle. Rekrytointivideo Etelä-Savon hyvinvointialueelle (Savonlinnan alue)
Toimeksiantaja	Itä-Savon sairaanhoitopiiri, Sosteri
Vuosi	2023
Sivut	58 sivua, liitteitä 30 sivua
Työn ohjaajat	Tarja Turtiainen & Anu Muhonen

TIIVISTELMÄ

Hoitajapula on nykypäivänä maailmanlaajuinen ongelma. Hoitajapulaan eniten vaikuttavat syyt ovat vähäinen palkka ja huonot työolosuhteet. Ongelmat uusien työntekijöiden rekrytinnissa vaikuttavat myös hoitajapulaan. Aikaisemmin työpaikkailmoitukset olivat toimivia lehdissä ja työpaikkojen ilmoitustauluilla, mutta nykyään toimivammaksi on todettu internet. Internetin avulla uudet työntekijät tavoitetaan etenkin yritysten omilla internetsivuilla sekä sosiaalisessa mediassa. Tämän takia tehdyn rekrytointivideon on tarkoitus olla esillä Etelä-Savon hyvinvointialueen nettisivuilla sekä sosiaalisessa mediassa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä uusi rekrytointivideo Etelä-Savon hyvinvointialueen Savonlinnan alueelle sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekrytointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda toimeksiantajalle konkreettinen väline uusien sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekrytointiin, ja sitä kautta tuotiin oma panos hoitajapulan helpottamiseksi. Video oli alun perin suunniteltu Itä-Savon sairaanhoitopiiriin käyttöön, mutta se tehtiin soveltuvaksi myös Etelä-Savon hyvinvointialueen Savonlinnan alueelle.

Tämän opinnäytetyön toteutusmenetelmänä oli tuotekehitysprosessi. Prosesissa edettiin kehittämistarpeen tunnistamisesta ideavaiheeseen, siitä luonnosteluvaiheeseen, kehittelyvaiheeseen ja viimeisenä viimeistelyvaiheeseen.

Opinnäytetyön toteutuksessa käytettiin minuuttikierrös menetelmää, jonka avulla kerättiin hoitajien kokemuksia ja mielipiteitä työstään omassa työyksikössään. Minuuttikierröksillä oli kaksi hoitajaa kolmesta eri Sosterin yksiköstä. Hoitajien kommentit ovat sitaatteina houkuttelutekijöinä uusille työnhakijoille, ja sitä kautta luodaan rekrytointiviestintää vanhojen ja uusien työntekijöiden välille. Videon teon aikana tehtiin yhteistyötä rekrytointin työntekijöiden kanssa. Laadimme Webropol-palautekyselyn, missä rekrytoijat toivat omia toiveitaan esille rekrytointivideon liittyen. Hoitajien sitaattien sekä palautekyselyn vastausten analysoinnissa käytettiin aineiston analyysimenetelmänä teemoittelua. Videosta tuli 1,47 minuuttia pitkä, visuaalisesti hieno kokonaisuus. Videon aikana näkyy kuvia työympäristöstä ja Savonlinnasta sekä hoitajien kommentteja työpaikoistaan.

Jatkotutkimuksena voisi tehdä tutkimusta siitä, kuinka paljon videon avulla on saatu uusia työntekijöitä toimeksiantajalle. Toisena jatkotutkimusideana olisi myös mielenkiintoista tutkia enemmän rekrytointia ja sen tehokkuutta.

Asiasanat: hoitoala, sairaanhoitaja, lähihoitaja, rekrytointi, rekrytointivideo

Degree title	Bachelor of Health Care
Author (authors)	Johanna Lepikko & Juulia Teittinen
Thesis title	Work in the nursing industry. Recruitment video for Wellbeing service county of South Savo (Savonlinna region)
Commissioned by	The East Savo Hospital District (Sosteri)
Time	2023
Pages	58 pages, 30 pages of appendices
Supervisor	Anu Muhonen & Tarja Turtiainen

ABSTRACT

Lack of nurses is nowadays a global problem. The reasons for that are too small salary and poor working conditions. Problems with recruiting new employees also influences the lack of nurses. Earlier, job advertisements were published in the newspapers and on noticeboards of workplaces but nowadays the internet is confirmed to be the best way to recruit new workers. Via internet new workers are reached mostly through websites of companies and social media. That is the reason why the recruitment video should be on websites of Wellbeing service county of South Savo and on its social media channels.

The purpose of this thesis was to create a new recruitment video for Wellbeing service county of South Savo region of Savonlinna. The object of the thesis was to produce a concrete tool to get new nurses to apply for work in Savonlinna. Thus, we also contributed to ease the current lack of nurses. The video was originally designed for The East Savo Hospital District (Sosteri), but it was also made suitable for a new Wellbeing service county of South Savo region of Savonlinna.

Method of execution in thesis was a product development process. The process had progressed from identification of the need for development, to ideation phase, and proceeding on to the sketching phase. Then, actual development phase followed, and the last was the finishing stage.

Content of the recruitment video was based on the short rounds nurses made while sharing experiences and thoughts about their jobs in different units. There were two nurses doing the rounds from three different units of Sosteri. Comments of the nurses show up in the video. The quotations are interesting for new jobseekers. Feedback was asked from recruitment staff using Webropol survey. As a material analysis method, thematic chart was used. The video turned out to be 1.47 minutes long and visually exquisite. The video shows pictures of the work environment and Savonlinna region together with comments of nurses about their jobs.

As further research, a survey could be conducted about how many employees the video attracted to apply for the job. As another idea for further research, it would also be interesting to study recruitment and its effectiveness.

Keywords: caring industry, registered nurse, practical nurse, recruitment, recruitment video

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	SOSTERI TOIMEKSIANTAJANA	7
2.1	Sosteri työnantajana	7
2.2	Sosteri osaksi Etelä-Savon hyvinvointialuetta	8
3	HOITOTYÖ – KUTSUMUS VAI VALINTA?	9
3.1	Hoitoalan ammattihenkilöstö.....	9
3.2	Hoitotyön vetovoima ja työhön sitoutuminen	11
4	REKRYTOINTI.....	15
4.1	Rekrytointistrategia	16
4.2	Rekrytointiprosessi	17
4.3	Rekrytointikanavat	19
5	REKRYTOINTIVIDEO	22
5.1	Millainen on hyvä rekrytointivideo?.....	22
5.2	Videon tekeminen	23
6	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	25
7	TUOTEKEHITYSPROSESSI.....	25
7.1	Kehittämistarpeen tunnistaminen.....	25
7.2	Ideavaihe	27
7.3	Luonnosteluvaihe.....	31
7.4	Kehittelyvaihe	38
7.5	Viimeistelyvaihe	41
7.6	Rekrytointivideo	42
8	POHDINTA.....	44
8.1	Tuotekehitysprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	45
8.2	Tuotoksen tarkastelu, arviointi ja opinnäytetyön luotettavuus.....	47
8.3	Opinnäytetyön eettisyys.....	49
8.4	Johtopäätökset ja jatkokehitysehdotukset	51

LIITTEET

Liite 1. Tiedonhakutaulukko

Liite 2. Kirjallisuustaulukko

Liite 3. Saatekirje rekrytointityöntekijöille

Liite 4. Saatekirje Sosterin hoitajille

Liite 5. Webropol-palautekysely

Liite 6. Tietosuojailmoitus

Liite 7. Tietoinen suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta

Liite 8. Sopimus opinnäytetyöstä

Liite 9. Tutkimuslupa

Liite 10. Videon käsikirjoitus

Liite 11. Videon kuvakäsikirjoitus

Liite 12. Teemoittelutaulukko kysymyksestä 1

Liite 13. Teemoittelutaulukko kysymyksestä 2

Liite 14. Palautekyselyn teemoittelu

1 JOHDANTO

Hoitajapula on maailmanlaajuinen ongelma. Rahan puutteen vuoksi säästöjä on tehty jo pitkään hoitoalalla. Jatkuva säästäminen näkyy suoraan työntekijöiden työolosuhteissa. Nykypäivänä on kuitenkin huomattu, ettei pelkästään työolojen parantaminen riitä, vaan hoitajien palkkausta on nostettava. Muihin Pohjoismaihin verrattuna Suomessa hoitajat saavat vähiten palkkaa. Väestömme ikärakenne on myös yksi hoitajapulaa selittävä tekijä. Vanhempia ja pidempään eläviä kansalaisia on nyt enemmän kuin koskaan aiemmin. On arvioitu, että Suomessa tarvittaisiin noin 30 000 hoitajaa lisää vuoteen 2030 mennessä. (TESO ry. 2021.) Lisäksi hoitajien eläköityminen vaikuttaa työvoimapuulaan hoitoalalla. On ennustettu, että julkisella sektorilla lähihoitajia eläköityy noin 37 prosenttia ja sairaanhoitajia 30 prosenttia vuoteen 2030 mennessä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Hoitoalan vetovoimaisuutta on lisättävä, jotta hoitotyön laatu säilyy ja ammattitaitoiset hoitajat pysyvät alalla (TESO ry. 2021).

On todettu, että rekrytointiongelmia on sosiaali- ja terveysalalla huomattavasti enemmän muihin aloihin verrattuna. Yhtenä syynä on rekrytointikanavien muuttuminen ajan saatossa. Nykypäivänä internet ja sosiaalinen media ovat suuressa suosiossa, joten niitä tulisi hyödyntää myös rekrytoinnissa. (Peltonen 2021.)

Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä Sosteri työllistää noin 1700 henkilöä. Sosterin ammattiryhmistä suurin on hoitohenkilökunta (1 331). Tämä on koko henkilökunnasta 78,1 prosenttia. (Henkilöstöraportti 2020.) Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistuksen myötä hyvinvointialueet tulevat voimaan vuonna 2023 alkaen (Mikä sote-uudistus? 2022). Entinen Sosteri kuuluu 1.1.2023 alkaen Etelä-Savon hyvinvointialueeseen.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä uusi rekrytointivideo Etelä-Savon hyvinvointialueen Savonlinnan alueelle sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekrytointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda toimeksiantajalle konkreettinen väline uusien sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekrytointiin, ja sitä kautta tuomme oman panoksemme hoitajapulalan helpottamiseksi.

2 SOSTERI TOIMEKSIANTAJANA

Opinnäytetyömme toimeksiantajana toimii Itä-Savon sairaanhoitopiiri, Sosteri. Sosteri on aloittanut toimintansa vuonna 2007, ja se on pienin sairaanhoitopiiri manner-Suomessa (Sosteri 2018b). Sosiaali- ja terveystalvaeluiden edelläkävijänä Sosteri tarjoaa muun muassa erikoissairaanhoidtoa, perusterveydenhuoltoa sekä sosiaali- ja ympäristöterveydenhuollon palveluja. Sosteriin kuuluu Savonlinnan lisäksi Enonkoski, Savonranta, Rantasalmi sekä Sulkava. (Sosteri 2018a.)

2.1 Sosteri työnantajana

Sosteri esittää strategiassaan arvoikseen esimerkiksi asiakas ensin, hyvinvointi, uudistuva osaaminen sekä vaikuttavuus. Missiokseen se kuvailee, että alueella asuvat ihmiset olisivat hyvinvoivia sekä toimintakykyisiä. Visiona se pitää, että hoito ja huolenpito olisivat saatavissa viiveettömästi oman alueen asukkaille, mikä edistäisi asukkaiden toimintakykyä ja hyvinvointia. (Sosteri 2018a.)

Sosterin toimintayksiköt voidaan jakaa tulosalueiden mukaan. Erikoissairaanhoidon tulosalueeseen kuuluvat operatiivinen ja konservatiivinen tulosyksikkö, psykiatria sekä päivystys ja ensihoito. Operatiiviseen tulosyksikköön kuuluvat kirurgian osastot ja leikkausosasto. Konservatiiviseen tulosyksikköön kuuluvat sisätautien osastot: keuhkosairauksien osasto ja sydänyksikkö. Perusterveydenhuollon tulosalueeseen kuuluu muun muassa osastohoito ja muistivastaaotto, lasten ja nuorten yksikkö, avohoidot ja työterveyshuolto. Sosiaalipalvelujen tulosalueeseen kuuluvat kotihoito, lastensuojelu, vammaispalvelu, perhehoito ja asumispalvelut. Tukipalvelujen tulosalueeseen kuuluvat muun muassa laitoshuolto, lääkehuolto ja ravintohuolto. (Sosteri 2018a.)

Opinnäytetyömme tuloksena syntyi rekrytointivideo Etelä-Savon hyvinvointialueen Savonlinnan alueelle, mitä voi hyödyntää isommissa rekrytoinneissa, esimerkiksi kesätyöhaussa, kun työntekijöitä haetaan paljon kerralla. Sosterin rekrytoinnissa käytetään Kuntarekry-ohjelmistoa, ja lisäksi sosiaalisen median kanavat ovat käytössä rekrytoinnin tukena (Henkilöstöraportti 2020).

2.2 Sosteri osaksi Etelä-Savon hyvinvointialuetta

Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus tulee voimaan 1.1.2023, ja koko Suomi jaetaan 21:een eri alueeseen, joita kutsutaan hyvinvointialueiksi (Mikä sote-uudistus? 2022). Hyvinvointialue on valtiosta ja kunnista erillään oleva julkisoikeudellinen yhteisö, ja hyvinvointialueella on itsehallinto omalla alueellaan (Mikä on hyvinvointialue? s.a.). Käytännössä sosiaali- ja terveystalveluiden sekä pelastustoimen palveluiden järjestäminen siirtyy kunnilta hyvinvointialueelle. Etelä-Savon hyvinvointialue on yksi näistä, ja sen muodostaa 12 kuntaa. Etelä-Savon hyvinvointialueelle kuuluu Enonkoski, Hirvensalmi, Juva, Kangasniemi, Mikkeli, Mäntyharju, Pertunmaa, Pieksämäki, Puumala, Rantasalmi, Savonlinna ja Sulkava. (Mikä on Etelä-Savon hyvinvointialue? s.a.)

Etelä-Savon hyvinvointialueiden strategia on laadittu aluehallituksessa 24.11.2022. Strategiassa arvoiksi on laadittu yhdenvertaisuus, vaikuttavuus, asiakaslähtöisyys, rohkeus ja turvallisuus. Strategiassa missio on määritelty seuraavasti: ”Myö yhdessä – Terveyttä ja turvaa Etelä-Savossa”. Etelä-Savon hyvinvointialueen visiona ovat paras työpaikka, palveluiden suunnannäyttäjät sekä haluttu kumppani. On päätetty, että Etelä-Savon hyvinvointialueella on kaksi ympärivuorokautista yhteispäivystyssairaalayksikköä. Toinen on Mikkelissä ja toinen Savonlinnassa. (Etelä-Savon hyvinvointialueen Eloisan strategia 2022.)

Itä-Savon sairaanhoitopiiri yhdistyi Etelä-Savon hyvinvointialueeseen. Etelä-Savon hyvinvointialueelle etsittiin lempinimeä, jota voisi käyttää viestinnässä. Nimikilpailu päättyi 31.7.2022. (Anna arvokas mielipiteesi... 2022.) Etelä-Savon hyvinvointialueen lempinimeksi päätettiin antaa Eloisa (Aluehallitus vahvisti Eloisan visuaalisen ilmeen 2022). Luomamme video tulee Etelä-Savon hyvinvointialueen käyttöön. Video on kuitenkin luotu vain Savonlinnan alueen rekrytointiin eikä koko hyvinvointialueelle. Tiedossa on, että myös Etelä-Savon hyvinvointialueen Savonlinnan alue käyttää Kuntarekry-sivua.

Kun aloitimme opinnäytetyömme, Sosterista tuli meidän toimeksiantajamme. Opinnäytetyösopimus sekä tutkimuslupa oli haettu Sosterilta. Kuitenkin opinnäytetyöprosessimme ajoittui keskelle sitä aikaa, kun hyvinvointialueet tulivat

voimaan. Tämä tarkoitti sitä, että opinnäytetyöprosessin alussa oli vielä Sosteri, mutta opinnäytetyön valmistuessa ei ollut enää Sosteria. Kuitenkaan toimeksiantajamme ei vaihtunut prosessin aikana.

3 HOITOTYÖ – KUTSUMUS VAI VALINTA?

Hoitoalalla tarkoitetaan työskentelyalaa, jossa hoitotyötä toteutetaan (Järvelä 2015). Hoitoalalla työskentelee hoitotyön ammattilaisia, jotka määritellään terveydenhuollon ammattihenkilöistä asetetulla lailla toisessa pykälässä seuraavasti:

”Tässä laissa tarkoitetaan terveydenhuollon ammattihenkilöllä:

- 1) henkilöä, joka tämän lain nojalla on saanut ammatinharjoittamisoikeuden (laillistettu ammattihenkilö) tai ammatinharjoittamisluvan (luvan saanut ammattihenkilö); sekä
- 2) henkilöä, jolla tämän lain nojalla on oikeus käyttää valtioneuvoston asetuksella säädettyä terveydenhuollon ammattihenkilön ammattinimikettä (nimikesuojattu ammattihenkilö).” (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559.)

Määritelmänä hoitotyöllä tarkoitetaan terveysalan ammattilaisen antamaa hoitoa. Hoitotyössä käytetyt toiminnot perustuvat tutkittuun tietoon, ammattilaisten kokemuksiin sekä heidän kokemuksiin käytänteisiin. Hoitamisella tarkoitetaan ihmisen terveyden edistämistä sekä kärsimysten lievittämiseen tähtäävää toimintaa. Hoitaminen perustuu yhteiseen arvoperustaan sekä toisen ihmisen ymmärtämiseen ja kunnioittamiseen. (Eriksson ym. 2012.)

3.1 Hoitoalan ammattihenkilöstö

Laillistettuja ammattihenkilöitä ovat Valviran mukaan farmaseutti, fysioterapeutti, hammaslääkäri, hammasteknikko, kättilö, laboratoriohoitaja, lääkäri, optikko, proviisori, psykologi, puheterapeutti, ravitsemusterapeutti, röntgenhoitaja, sairaanhoitaja, suuhygienisti, terveydenhoitaja ja toimintaterapeutti. Nimikesuojattuja ammattihenkilöitä ovat apuvälineteknikko, jalkaterapeutti, kiropraktikko, koulutettu hieroja, lähihoitaja, naprapaatti, osteopaatti, psykoterapeutti, sairaalafyysikko, sairaalageneetikko, sairaalakemisti, sairaalamikrobiologi ja sairaalasolubiologi. (Ammattioikeudet 2022.)

Sairaanhoitaja on laillistettu ammattihenkilö, ja Sairaanhoitajien (s.a.) mukaan sairaanhoitaja on hoitotyön asiantuntija, joka on koulutettu hoitamaan potilaita kokonaisvaltaisesti. Sairaanhoitajat edistävät ja ylläpitävät terveyttä. Tehtävänä on myös ehkäistä ja hoitaa sairauksia sekä lievittää kärsimystä. Sairaanhoitaja suunnittelee, toteuttaa ja arvioi potilaan hoitoa yhdessä potilaan ja tämän omaisten kanssa. Sairaanhoitajalla on tärkeä tehtävä potilaan omaisten huomioimisessa varsinkin silloin, jos on tilanne, jossa potilas ei itse kykene kommunikoimaan omaisten kanssa (Rautava-Nurmi ym. 2020; Ranta 2011). Sairaanhoitaja toimii joskus myös tiimien vastuuhenkilönä ja kykenee toimimaan itsenäisesti asiantuntijatehtävissä (Ranta 2011; Ammattietiikka ja kollegiaalisuus s.a.). Yksi sairaanhoitajan keskeisimmistä työtehtävistä on lääkehoito. Lääkehoidon osaamiseen kuuluu ymmärrys lääkehoidon prosessista sekä sen merkityksestä potilaan hoidossa. Sairaanhoitajalla on myös osaaminen lääkkeiden käsittelyyn, toimittamiseen, hankintaan, säilyttämiseen sekä hävittämiseen. (Ranta 2011.)

Sairaanhoitajille on luotu eettiset ohjeet alun perin vuonna 1996 Suomen Sairaanhoitajien liittokokouksessa. Vuonna 2021 sairaanhoitajien eettiset ohjeet on päivitetty. (Ammattietiikka ja kollegiaalisuus s.a.) Eettisten ohjeiden tarkoituksena on ohjata sairaanhoitajan työtä eettisten arvojen ja periaatteiden mukaisesti. Sairaanhoitajan eettisiin ohjeisiin kuuluvat muun muassa ihmisarvon kunnioitus, potilaan kohtaaminen arvokkaana ja yksilönä, vaitiolovelvollisuus, kollegiaalisuus, yhteistyö muiden ammattilaisten kanssa, vastuun ottaminen omasta työstään sekä velvollisuus osaamisensa ylläpitämisestä. (Ranta 2011; Ammattietiikka ja kollegiaalisuus s.a.) Kollegiaalisuudella tarkoitetaan sairaanhoitajien välillä vallitsevaa vastavuoroista ja tasa-arvoista suhdetta. Sairaanhoitaja on hyvän hoidon asiantuntija, asiantunteva yhteistyökumppani sekä hoitotyön vaikuttaja. (Ammattietiikka ja kollegiaalisuus s.a.)

Lähihoitaja on sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon hyväksytysti suorittanut ja Valviran rekisteröimä sekä nimikesuojattu terveydenhuollon ammattihenkilö (Järvelä 2015). Lähihoitajan työssä tehdään vaativaa asiakas- ja potilastyötä. Lähihoitajan työssä on oltava hyvät vuorovaikutustaidot sekä kattava teoria-tieto. Työ edellyttää lähihoitajalta ammattitaidon jatkuvaa ylläpitoa, oman työn ja työtapojen kehittämistä sekä lakien tuntemista. Myös lähihoitajalla on toi-

mintaa ohjaavat eettiset periaatteet. Näissä tulevat esille ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, vastuullisuus, yhteisöllisyys sekä itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. (Super s.a.)

Lähihoitajalla on monia osaamisaloja. Lähihoitajana voi työskennellä esimerkiksi vanhustenhoitajana, ensihoitajana, kotihoidossa, vastaanottotyössä sekä erikoissairaanhoidossa. Vanhusten hoidossa lähihoitajan tehtäviin kuuluvat toimintakyvyn tukeminen ja lääkehoidon toteuttaminen. Kotihoidossa lähihoitaja toteuttaa kokonaisvaltaista hoitoa sekä laatii palvelu- ja hoitosuunnitelmia yhteistyössä muiden ammattilaisten kanssa. Terveyskeskuksen vastaanotolla lähihoitajan työtehtäviin kuuluvat muun muassa ajanvaraus sekä avustaminen toimenpiteissä. Jos lähihoitajana työskentelee erikoissairaanhoidossa, tällöin kohde on tavallisesti vuodeosasto, jossa lähihoitajan tehtävänä on huolehtia hyvästä perushoidosta. (Super s.a.)

Hoitotyön ammattilaisten toiminta perustuu hoitotyön ammattietiikkaan ja eettisiin ammattisääntöihin. Ammattietiikalla tarkoitetaan, millainen työkäyttö on suositeltavaa ja hyväksyttävää. (Heinonen ym. 2012; Rautava-Nurmi ym. 2020, 23.) Hoitotyön etiikassa käsitellään aiheita oikeasta ja väärästä sekä hyvästä ja pahasta. Oikeudenmukaisuus, velvollisuudet ja hyväksyttävän käytöksen kysymykset kuuluvat hoitotyön eettisyyteen. On myös luotu hoitotyön periaatteet, joiden tulisi olla kaiken hoitotyön perustana. Potilaslähtöisen hoitotyön keskeisimmät periaatteet ovat kunnioittaminen, itsemääräämisoikeus, yksilöllisyys, perhekeskeisyys, turvallisuus, hoidon jatkuvuus, terveyskeskeisyys ja turvallisuus. (Rautava-Nurmi ym. 2020, 23.)

3.2 Hoitotyön vetovoima ja työhön sitoutuminen

Rodwellin ym. (2013) mukaan hoitajapula ei varsinaisesti liity tiettyyn sektoriin. Magneettisairaala pidetään tutkimuksen mukaan esimerkillisenä sairaalana, jossa on magneettitekijöitä, jotka saavat sairaanhoitajat pysymään töissä.

Työntekijätasolla magneettiominaisuuksia ovat muun muassa sairaanhoitajan johtamiskyky ja sen tukeminen, henkilöstön riittävyys, hyvä yhteistyö lääkärin ja sairaanhoitajan välillä sekä sairaanhoitajan osallistuminen sairaalan asioihin. Jotta hoitajat viihtyisivät töissä ja ennen kaikkea pysyisivät alalla, työr-

ganisaation olisi hyvä panostaa työntekijän viihtyvyyteen eli esimerkiksi magneettitekijöihin. Magneettikäytännöt leviävät Australiassa sektorilta toiselle, joten hoitajapula ei ole varsinaisesti vain yhden tietyn sektorin ongelma. Kuitenkin mainittiin, että kolmannella sektorilla on enemmän magneettisertifioituja sairaaloita kuin esimerkiksi julkisella. Magneettitekijöillä tarkoitetaan nimenomaan vetovoimatekijöitä. Myös Montosen (2018) tutkimuksessa todettiin, että julkisen tai yksityisen sektorin välillä ei juurikaan ole merkittäviä eroja vetovoimaisuuteen liittyen.

Työpaikalla vetomaisuutta on kuvattu esimerkiksi sillä, haluavatko työharjoittelussa olevat opiskelijat palata takaisin työyksikköön, kun ovat olleet siellä harjoittelussa. Tähän liittyen on kuvattu, että tällöin työpaikka on mielenkiintoinen sekä työolot ovat hyvät, jos opiskelijat haluavat palata työyksikköön. (Montonen 2018.)

Korhosen (2021) mukaan sairaanhoitajien työssä jaksamisessa on tärkeää vapaa-aika, perhe ja omiin työvuoroihin vaikuttaminen. Vapaa-aika tukee työssä jaksamista, koska tällöin saa työasioita pois ajatuksista. Autonominen työvuorosuunnittelu on koettu hyväksi, mutta vuorotyö on silti haastavaa. Hoitoalalta lähtemisen yhtenä tärkeimpänä syynä onkin vuorotyö ja ylipäätään työajat (Flinkman 2014).

Työssä jaksamista ja hoitotyön vetovoimaa haittaavina tekijöinä sairaanhoitajat kokivat sen, että työ on kuormittavaa esimerkiksi, kun sairaanhoitajat joutuvat tekemään heille kuulumattomia töitä, kuten sihteerin ja lääkärin töitä. Suurimmaksi haittatekijäksi nousi työssä jaksamisen suhteen kiire. (Korhonen 2021.) Myös Flinkmanin (2014) mukaan työn vetovoimaa estävänä tekijänä on, että nuoret sairaanhoitajat kokevat työn olevan määrällisesti haastavaa, koska sairaanhoitajan työssä pitää pystyä toimimaan nopeasti.

Hoitoalan vetovoimaa estävänä tekijänä mainitaan sairaanhoitajien tyytymättömyys palkkaan (Flinkman 2014). Myös työn vaatimukset sekä henkilökohtainen työuupumus ovat syitä, jotka sairaanhoitajat mainitsevat työn vetovoimaisuuden estävänä tekijänä (Flinkman 2014; Korhonen 2021).

Suomessa on jo lähes 40 000 henkilöä, jotka ovat siirtyneet pois sosiaali- ja terveysalalta. Suurimmat syyt ovat olleet työolosuhteet, palkka, puute lähesimiehistä sekä työnjako, joka ei ole sellainen kuin pitäisi. Ongelmana on myös opiskelijaohjaus, jota hoitajat tekevät muun työn ohella ilman minkäänlaisia lisäresursseja. Tehy näkee ratkaisun ongelman yksiselitteiseksi. Palkkoja pitäisi nostaa, osaavaa henkilökuntaa tulisi olla riittävästi sekä pitäisi olla esimiehiä, jotka osaisivat johtaa hoitotyötä. (Sillanpää 2019, 4.) Hoitoalan henkilörakenteessa säästäminen näkyy huomattavasti potilasturvallisuuden heikkenemisenä, hoidon laadun laskuna, henkilökunnan huonona työhyvinvointina sekä ajan kanssa terveydenhuollon kustannuksien lisääntymisenä (Hoitotyön tuloksellisuus ja henkilöstörakenne s.a.).

Kuten Tehyssä Sillanpää (2019) kirjoittaa, että hoitajapulan yhtenä ratkaisuna on osaavat esimiehet johtamassa hoitoalan työtä, niin Flinkmanin (2014) tutkimuksessa sairaanhoitajat kokevat yhdeksi ammatista lähdön syyksi esimiehen tuen ja neuvonannon puutteen. Vastaavanlaisesti Korhosen (2021) tutkimuksessa sairaanhoitajat kokivat kannustavan, joustavan sekä läsnä olevan esimiehen tekijäksi, joka auttaa jaksamaan työssä.

Sairaanhoitajat kokevat työhön sitoutumista lisääviksi tekijöiksi vakituisen työpaikan, säännöllisen toimeentulon ja perheen (Tanskanen 2019). Työhön sitouttavia tekijöitä ovat myös muun muassa esimiesasema, työnlaatu ja sen kesto (Hyytiäinen ym. 2015). Moni kokee myös esimieheltä saadun tuen sekä mahdollisuuden vaikuttaa omiin työvuoroihin työhön sitouttavina tekijöinä. Kuitenkin sairaanhoitajat kokevat tärkeimmiksi sitouttaviksi tekijöiksi työyhteisön ystävällisen ilmapiirin ja työkavereiden tuen. (Tanskanen 2019.)

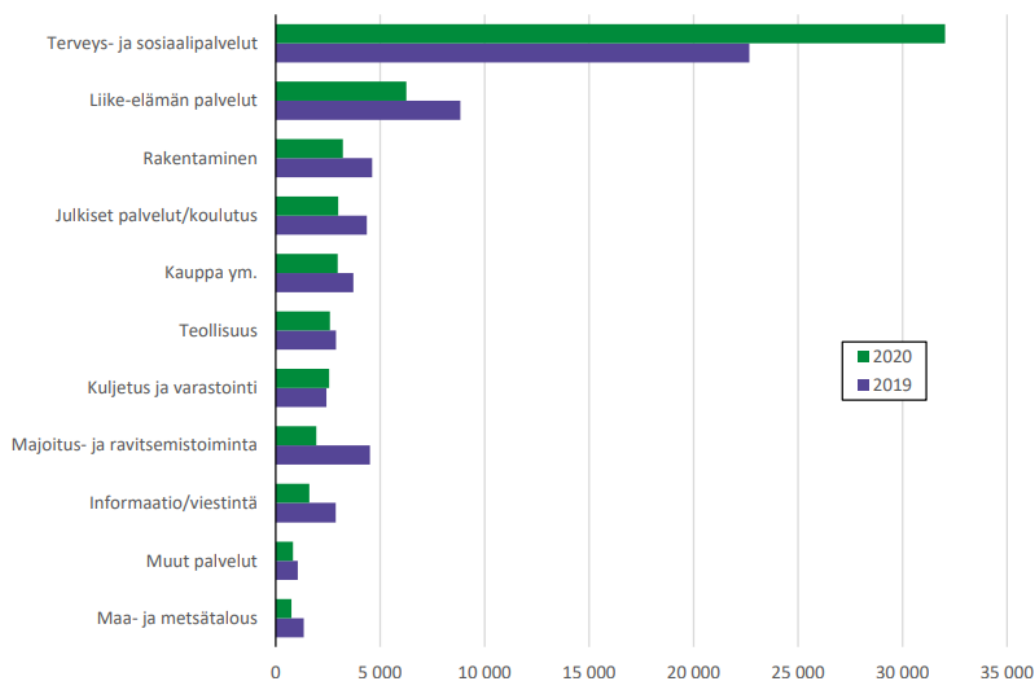
Sairaanhoitajien mukaan työhön sitoutumista estäviä tekijöitä ovat esimerkiksi työyhteisön vastahakoinen ilmapiiri, työpaikka kiusaaminen, epäreilu esimies, perehdytysjärjestelmä sekä palkkaus (Tanskanen 2019). Perehdytyksen puute ja tyytymättömyys perehdytykseen on todettu työstä lähtemisen syinä ja jopa aikomuksena jättää sairaanhoitajan ammatti (Flinkman 2014; Hyytiäinen ym. 2015). Työsuhteen laatu myös vaikuttaa työstä lähtemiseen, sillä määräaikaissa työsuhteessa olevat harkitsevat työstä lähtemistä seuraavan vuoden si-

sällä vakituisessa työsuhteessa olevia enemmän (Hyytiäinen ym. 2015). Lisäksi kiinnostus uusia työpaikkoja kohtaan lisää työpaikan vaihtamisen halua (Arola & Kuusisto 2021).

Sairaanhoitajan uran alkuvaiheessa on selvästi eri sitouttavia tekijöitä kuin uran edetessä. Alkuvaiheessa uraa sitouttavat tekijät ovat pienempiä ja sitoutumista edistää uuden oppiminen, kun taas uran edetessä työhön sitoutuminen on kokonaisvaltaisempaa ja sitoutumista edistävät muun muassa työhyvinvointi ja työkaverit. (Tanskanen 2019.) Nuoremman sukupolven hoitajat myös harkitsevat enemmän alalta lähtöä kuin vanhemman sukupolven hoitajat (Hyytiäinen ym. 2015). Nuoret sairaanhoitajat kokevat tuen puutteen (esimieheltä ja työkavereilta) yhdeksi tekijäksi, joka vähentää työhön sitoutumista (Flinkman 2014). Vastavalmistuneiden työhön sitoutumista estää myös liiallinen tunnollisuus. Työuran edetessä sitoutumista taas estävät lähinnä hoitotyön johdon ongelmat ja uudistukset sekä kuormitus. (Tanskanen 2019.)

Vuonna 2020 eniten rekrytointiongelmia on ollut sosiaali- ja terveysalalla verrattuna muihin toimialoihin. Sosiaali- ja terveysalalla 54 prosentilla toimipaikoista on ollut haasteita saada tarvittua työvoimaa. (Peltonen 2021.) Rekrytointiongelma tarkoittaa, että toimipaikka on kokenut vaikeuksia työpaikkojen täyttymisessä työvoimaa hakiessa. Termi työvoimapula taas tarkoittaa, että toimipaikka on jäänyt ilman haettua työvoimaa osittain tai kokonaan työvoimaa hakiessa. Rekrytointiongelma on työnantajan omakohtainen kokemus, jolloin rekrytointi on tuntunut haastavalta. Kuitenkaan se ei kerro, kuinka intensiivistä rekrytointiprosessi on ollut. (Vaahtio 2005.)

Kuva 1 näyttää, että vuosina 2019 ja 2020 eniten työvoiman saatavuusongelmia on ollut terveys- ja sosiaalipalveluilla. Tämä katsotaan siis rekrytointiongelmaiksi ja tuo kuvion muodossa konkreettista näkökulmaa. (Peltonen 2021.)



Kuva 1. Lukumäärä saamatta jääneistä työntekijöistä toimialoittain 2019 & 2020. (Peltonen 2021). Työ- ja elinkeinoministeriö.

Rekrytointiongelmia tulee vielä jatkossakin olemaan hoitoalalla, sillä väestön ikääntyminen lisääntyy ja täten asiakasmäärät suurenevat. Työvoimapulaa hoitoalalla selittää myös hoitajien eläköityminen. Keva on ennustanut, että vuoteen 2030 mennessä julkisella sektorilla lähihoitajia eläköityy noin 37 prosenttia ja sairaanhoitajia noin 30 prosenttia. Myös Eläketurvakeskus on tehnyt arvion yksityisellä sektorilla työskentelevien hoitajien eläköitymisprosentista: lähihoitajia eläköityy vuoteen 2030 mennessä 32 prosenttia ja sairaanhoitajia 33 prosenttia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.)

4 REKRYTOINTI

Rekrytointi eli yrityksen henkilöstöhankinta sisältää kaikki ne toimenpiteet, joilla yrityksen palvelukseen saadaan sen tarvitsemat uudet henkilöt. Uuden työntekijän palkkaaminen tarkoittaa yritykselle merkittävää taloudellista investointia, lisää työpanosta ja parhaimmassa tapauksessa lisää hyötyä yrityksen innovatiivisuuteen. (Viitala 2021, 60.) Organisaatioiden kilpailukykyä ja tuottavuutta voidaan parantaa yksittäisillä innovaatioilla. Ajan kuluessa tärkeämpää on kuitenkin innovatiivisuus. Innovaatioilla tarkoitetaan oivalluksia sekä ideoita, joiden avulla asioita voidaan nähdä eri näkökulmista. Innovatiivisuudella

taas tarkoitetaan kykyä tuottaa innovaatioita sekä oppia toteuttamaan innovaatioita jatkuvasti kehittäen. (Alasoini ym. 2014.) Toisaalta epäonnistunut rekrytointi voi aiheuttaa valitulle työntekijälle ja organisaatiolle ajan ja jopa rahan tuhlausta (Joki 2021). Rekrytoinnille on usein tarve silloin, kun työntekijä poistuu virastaan tai yrityksen toiminta laajenee siten, ettei nykyisellä miehityksellä selvitä uudesta työmäärästä tai organisaatio tarvitsee uutta osaamista, jota ei vielä ole jo olemassa olevilla työntekijöillä (Viitala 2021, 60).

4.1 Rekrytointistrategia

Jokaisessa yrityksessä muodostuu luonnostaan tai on luotu rekrytointistrategia. Rekrytointistrategiassa tulevat ilmi linjaukset ja periaatteet, joiden mukaan rekrytoinnit toteutetaan. Tämän tarkoituksena on, että rekrytoinnit voidaan tuottaa tietyn kaavan mukaan toistuvasti eikä samoja asioita tarvitse miettiä jokaisen rekrytoinnin kohdalla erikseen. Rekrytointistrategia voi olla kausikohtaisesti suunniteltu, esimerkiksi kesällä tapahtuva kesätyöntekijöiden rekrytointi. Rekrytointistrategiassa määritellään, millaisia henkilöitä työhön haetaan, minkä kanavien kautta, keitä henkilöt voisivat olla sekä millä houkuttimilla sopivat henkilöt löydetään. Strategiassa yleensä myös päätetään rekrytoinnin toteutustavat ja se, onko tarkoituksena tehdä sisäistä vai ulkoista rekrytointia. (Viitala 2021, 60–65.)

Rekrytointistrategioita on kahta eri mallia. Ensimmäinen on Striglerin malli, jossa etsitään tiettyyn työtehtävään ja yrityksen tarpeisiin sopivia hakijoita tietyn kokoinen ryhmä. Ehdokkaita vertaillaan ja työtehtävään soveltavuutta arvioidaan. Striglerin mallin tavoitteena on löytää mahdollisimman sopiva ihminen täyttämään työpaikka eli tehdä kohdennettua resurssien hankintaa. Tämä ei ole rekrytointistrategioista nopein, mutta se on toissijaista. Toinen malli on Lippmannin ja McCallin malli, jossa taas ajatuksena on etsintäteoria. Tavoitteena on valita järjestyksessä ensimmäinen henkilö, joka täyttää vaaditut kriteerit tehtävään. Mallissa laitetaan työpaikka julkiseen hakuun ja haastatellaan ensimmäinen hakija. Jos hakija on tehtävään sopiva, hän saa paikan. Tämän-tyylinen rekrytointitapa on aukkojen paikkailua. On myös mahdollista, että työnhakija ottaa itse yhteyttä ja kysyy töitä, vaikka juuri sillä hetkellä työpaikka ei ole virallisessa haussa. Tätä kutsutaan passiiviseksi rekrytoinniksi. (Vaahtio 2005.)

Henkilöstöjohtaminen on organisaation johtamisen alue. Rekrytointi on yksi henkilöstöjohtamisen osa, ja se on henkilöstöjohtamisen prosesseista strategisin (Helsilä & Salojärvi 2009). Hyvällä henkilöstöjohtamisella ja esimiestyöllä luodaan kilpailukykyä yrityksille. Kun yrityksessä halutaan motivoida henkilöstöä ja saavuttaa yhteiset tavoitteet, esimiestyö ja johtaminen ovat erityisen tärkeitä. (Joki 2021.) Kuvassa 2 näkyy henkilöstöjohtamisen neljä tärkeintä tehtävääalueutta. Suunnitteluvaiheessa määritellään henkilöstöjohtamisen tavoitteet. Tavoitteet liittyvät muun muassa työhyvinvointiin, henkilöstön osaamiseen tai sitoutumiseen. Organisointivaiheessa varmistetaan, että resurssit tavoitteiden saavuttamiseen ovat olemassa. Henkilöstöjohtamisen toteuttamisvaiheessa tehdään siis käytännön toimintaa suunnitelman mukaan. Henkilöstöjohtamista tekevät esimiehet, yrityksen ylin johto, henkilöstöammattilaiset ja luottamusmiehet. Henkilöstöjohtamisessa tärkeänä osana on myös arviointi. Arvioinnissa henkilöstöjohtamisen tavoitteita verrataan tuloksiin ja henkilöstötyön vaikutuksia arvioidaan toistuvasti ja tietyin väliajoin. (Viitala 2021, 12–14.)



Kuva 2. Henkilöstöjohtaminen (Viitala 2021, 12).

4.2 Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessissa on kolme päävaihetta. Ensimmäinen vaihe on työtehtävän analyysi. Toisena vaiheena on avoimesta työpaikasta ilmoittaminen ja vii-

meisenä vaiheena työntekijän valinta. (Helsilä & Salojärvi 2009.) Kun puhutaan rekrytointiprosessista, tällöin on ajateltu, että henkilöstöhankinta olisi jatkuva toiminto, jota varten prosessi suunnitellaan. Rekrytointiprosessi alkaa rekrytointisuunnitelman laatimisella. Seuraavaksi edetään sopivien ehdokkaiden keräämiseen. Kun sopivat ehdokkaat ovat löytyneet, käydään läpi hakemuksia ja karsitaan hakijoita. Kun hakijat on karsittu, haastatellaan ja arvioidaan ehdokkaat. Viimeiseksi tehdään työtarjous hakijalle. (Viitala 2021, 62.)

Sisäisen rekrytoinnin hakuprosessissa työhön valitaan työntekijä yrityksen sisältä. Sisäisen rekrytoinnin etuina ovat luotettavuus ja nopeus, koska työntekijä on jo organisaation sisällä, joten tiedossa ovat henkilön työtavat ja taidot. (Joki 2021; Viitala 2021; Vaahtio 2005.) On tärkeää, että esimies tuntee oman henkilöstön. Henkilöstön osaaminen, yrityksen sisäinen liikkuvuus ja joustavuus lisääntyvät, kun yritys tietää, mitä olemassa oleva henkilöstö osaa. (Helsilä & Salojärvi 2009.) Jos työntekijä ylläpitää olemassa olevaa kulttuuria, se voi olla ongelma, koska tällöin ei ilmene innovatiivisuutta (Viitala 2021, 60–65). Sisäisessä rekrytoinnissa on kuitenkin oltava kriittinen ja ajateltava samalla tavalla, jos henkilö tulisikin yrityksen ulkopuolelta. On tärkeää pohtia uuden työntekijän tuomia hyötyjä sekä riskejä tarkasti, koska kyseessä on kuitenkin uusi tekijä, joka saattaa vaikuttaa tulevaan. (Joki 2021.)

Ulkoisessa rekrytoinnissa taas tehtävään haetaan työntekijää yrityksen ulkopuolelta. Ulkopuolelta tulevat henkilöt tuovat usein uusia näkökulmia ja yritys saa uusia osaajia. (Viitala 2021, 60–65; Vaahtio 2005, 37.) Ulkoinen rekrytointi on kuitenkin kalliimpaa kuin sisäinen rekrytointi ja kestää myös kauemmin. (Viitala 2021, 60–65.) Ulkoinen rekrytointi sopii käytettäväksi etenkin silloin, kun resurssien tarve muuttuu tai kasvaa ja yrityksen toimintatapoja suunnitellaan uudelleen. Kuitenkin sisäistä sekä ulkoista rekrytointia voidaan käyttää yhtä aikaa. Tällöin työpaikka laitetaan julkiseen hakuun, mutta myös nykyinen henkilöstö voi hakea avointa paikkaa. Tätä menetelmää pidetään usein reiluna ja tasapuolisena kaikille. (Vaahtio 2009, 37.)

Rekrytointiviestinnän tarkoituksena on hyödyntää työntekijöiden tarinoita ja kertomuksia, joiden kautta organisaatiot voivat esitellä toimintaansa ja työnkuvaa. Tarkoituksena on luoda vuorovaikutussuhde potentiaalisen hakijan ja ny-

kyisten työntekijöiden välille. (Cober ym. 2000; Tikkanen 2010.) Vuorovaikutussuhteessa on onnistuttu, jos hakija hakee työpaikkaa. Organisaation näkökulmasta rekrytointiviestinnässä on onnistuttu, kun hakija sopii organisaation toivottuun profiiliin. Tutkimuksessa on todettu, että työntekijöiden kertomat tarinat ja kuvaukset omista työtehtävistään lisäävät organisaation esittelyä ja sitä kautta parantavat rekrytointia. Kun hyödynnetään houkuttelevaa rekrytointiviestintää, saadaan välitettyä hakijalle tieto siitä ”keitä me olemme” sekä millaisia toimintatapoja organisaatiossa on. Työympäristöä ja toimintatapoja on tärkeä tuoda ilmi kulttuurin ja arvojen kautta. (Tikkanen 2010.)

4.3 Rekrytointikanavat

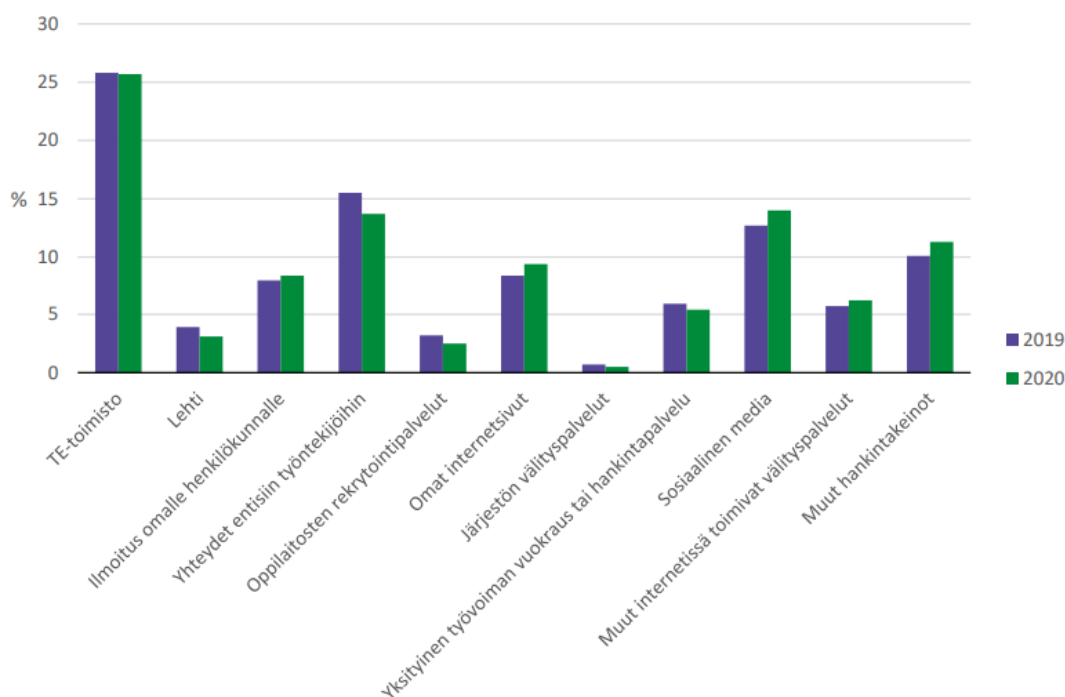
Rekrytointikanavia on monia ja rekrytointikanavan valintaan vaikuttaa muun muassa se, minkälaiseen tehtävään työntekijää haetaan, mikä budjetti on ja mikä aikataulu on. Erilaisia rekrytointikanavia ovat verkkorekrytointi, yrityksen omat kotisivut, lehti-ilmoitukset, työvoimatoimistot ja oma henkilöstö. Jos rekrytointikanavana käytetään esimerkiksi omaa verkostoa, tällöin rekrytointi on huomattavasti halvempaa kuin jos käytetään apuna henkilöstövuokrausta. Myös johtotehtäviin rekrytoiminen on kalliimpaa kuin muun henkilöstön. Tähän vaikuttavat rekrytointiin käytetty aika, tapa sekä soveltuvuusarvioinnin laajuus. (Joki 2021.)

Rekrytointikanavan valintaan vaikuttaa myös ylipäätään yrityksen resurssit rekrytointiin. Resursseihin liittyy yrityksen osaaminen rekrytoinnin suhteen, koska tämä vaikuttaa suoraan siihen, miten rekrytointia lähdetään toteuttamaan. Jos yrityksessä on jo sellainen henkilö, joka tietää henkilöstöasioihin liittyvistä seikoista, kuten rekrytoinninvaiheet ja -toimet, tällöin yrityksen rekrytointi on mahdollista toteuttaa omin voimin. Tämä on suoraa säästöä rekrytoinnin kustannuksista. Jos tiedetään, että rekrytointi tulee olemaan haastavaa ja siihen ei riitä yrityksen omat resurssit ja osaaminen, tällöin rekrytointiin voidaan harkita rekrytointikonsulttia. (Joki 2021.)

Vuonna 2020 TE-toimisto oli todettu tärkeimmäksi työntekijöiden hankintakanavaksi. TE-toimiston kautta tavoitetaan isoja määriä ihmisiä ja se on tunnettu työnhakukanava. Sosiaalinen media oli noussut toiseksi tärkeimmäksi työvoi-

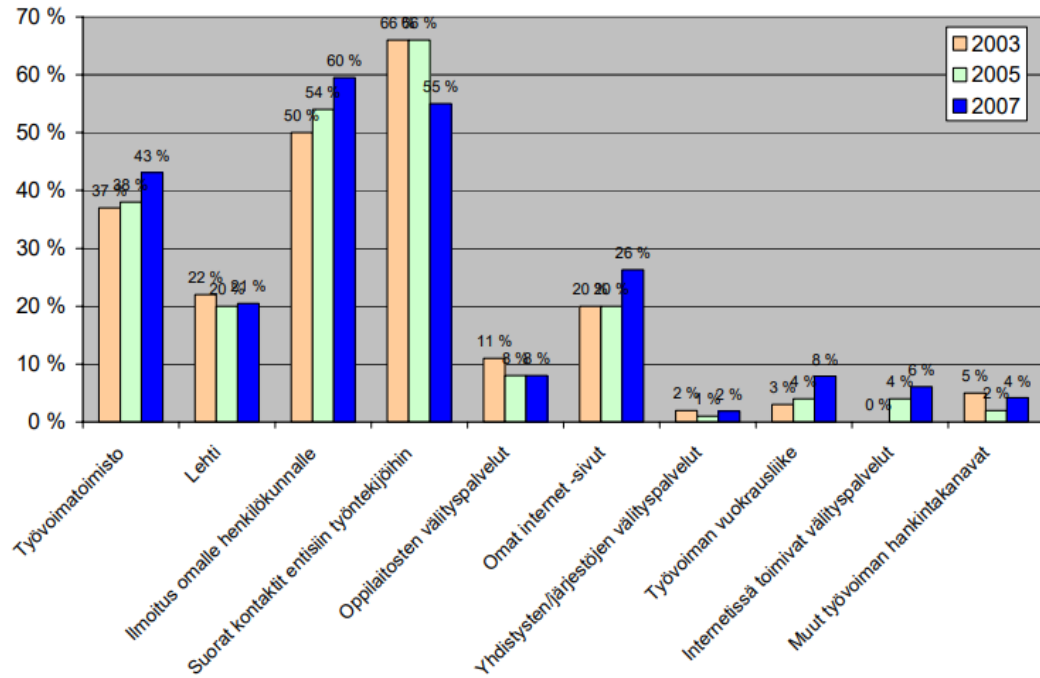
man hankintakanavaksi vuonna 2020. Kuitenkin on otettava huomioon koronatilanne, jonka takia digitaalisia työvoiman hankintakanavia on jouduttu käyttämään runsaammin, mikä on voinut vaikuttaa sosiaalisen median käytön nousuun. Etelä-Savon alueella käytetyimmät työvoiman hankintakanavat olivat olleet vuonna 2020 oma henkilöstö, TE-toimisto sekä entiset työntekijät. Sosiaalinen media oli Etelä-Savon alueella vasta viidenneksi käytetyin kanava työvoiman hankinnassa. (Peltonen 2021.) Sosiaalisella mediallyllä on kuitenkin merkittävä, jopa korvaamaton rooli rekrytoinnissa. Sosiaalisen median suurin etu on passiivisten hakijoiden saavuttaminen. Muita etuja ovat muun muassa edullisuus, kansainvälisyys, suurien ihmismäärien saavuttaminen sekä vuorovaikutus hakijan ja työnantajan välillä. Sosiaalisen median eri kanavat, kuten Instagram, Facebook ja Twitter ovat suosittuja välineitä rekrytointimarkkinoinnissa ja työpaikkailmoitusten lähettämisessä. LinkedIn on sosiaalisen median välineistä kaikista käytetyin rekrytoinnissa ja on monien yritysten päärekrytointikanava. (Keisala 2020.)

Kuva 3 esittää, että lehtien osuus työpaikkojen tiedotusmuotona oli jo vuonna 2019 ja 2020 pieni eikä ihmiset lue lehtiä tai niiden ilmoituksia yhtä tarkkaan kuin ennen.



Kuva 3. Tiedotusmuoto, jolla on ollut suurin merkitys työpaikan täyttöön vuosina 2019 ja 2020, % (Peltonen 2021). Työ- ja elinkeinoministeriö.

Vuonna 2020 lehden käytön osuus työvoiman hankintakanavana oli vain 3 prosenttia, jos vertaa muihin kanaviin. Kuvan 4 mukaan taas vuonna 2007 lehden käytön osuus on ollut jopa 21 prosenttia. Se on silloin ollut viidenneksi suosituin hankintakanava muihin verrattuna. Nykypäivänä digitaalisuus kasvaa ja internetin sekä sosiaalisen median osuus kaikissa asioissa korostuu ja niin myös rekrytointikanavissa.



Kuva 4. Työvoiman hankintakanavat 2003, 2005 ja 2007 (Tuomaala 2007).

Tunnettujen organisaatioiden rekrytoinneissa omilla internetsivuilla oleva linkki avoimeen työpaikkaan voi pelkästään riittää rekrytointikanavaksi (Helsilä & Salojärvi 2009). Internetin jatkuvan ja kasvavan suosion taustalla rekrytointityökaluna on olemassa viisi olennaista syytä, miksi yritysten kuuluisi panostaa omiin internetsivuihin. Yksi syy on hinta. Internetsivujen kautta tehty rekrytointi tulee edulliseksi sekä organisaatiolle että hakijalle. Toinen syy on kattava tiedon jakaminen. Verrattuna työnhakuilmoitustauluihin, internetsivuille saadaan spesifimpää tietoa organisaatiosta, kun taas ilmoitustauluihin saadaan vain vähän perustietoa organisaatiosta. Kolmantena syynä on ensivaikutuksen luominen. Internetsivuilta hakija saa helposti ensivaikutelman organisaatiosta, mikä on tärkeää töihin hakemisen kannalta. Neljäntenä syynä ovat kulttuuriset asiat. Yrityksen nettisivujen kautta voidaan tuoda yrityskulttuuria esille ja täten

voidaan löytää henkilöitä, jotka sopivat erityisen hyvin kyseiseen työhön. Viidentenä syynä on organisaation tarpeiden täyttyminen. Organisaatiot voivat mahdollistaa yksilöiden hakea verkkosivuja hyödyntäen käyttämällä toimintoja, jotka ovat suunniteltu erityisesti palvelemaan organisaation tarpeita. (Cober ym. 2000.)

Internetissä selailu on nykyään nopeaa surffailua sivuilta toiselle. Nopeuden takia kiinnostuksen herättäminen on entistä tärkeämpää ja sen keinoin on kiinnitettävä huomiota. Mielenkiinnon herättämiseen vaikuttaa organisaation tarjoama informaatio ja millä tavalla se esitetään. (Cober ym. 2000.)

5 REKRYTOINTIVIDEO

Tässä luvussa käsittelemme rekrytointivideon tekemistä, sen kuvausta ja editointia sekä erilaisia huomioon otettavia asioita, esimerkiksi tekijänoikeusseikoja.

5.1 Millainen on hyvä rekrytointivideo?

Rekrytointivideo on hyvä tapa erottua joukosta, ja sillä herättää paremmin työnhakijan mielenkiinnon. Parhaimmassa tapauksessa videolla pystytään luomaan työnhakijan ja työpaikan välille tunneside jopa ennen kohtaamista. (Vuori s.a.) Onnistunut rekrytointi voi osittain riippua siitä, kuinka rekrytointimateriaalit herättävät katsojissa emotionaalisia tunteita. Rekrytointimateriaalin herättämät tunteet voivat vaikuttaa myös rekrytointiprosessin myöhäisemmissä vaiheissa hakijan asenteisiin ja käyttäytymismalleihin. (Cober ym. 2004, 629.) Hyvän rekrytointivideon piirteitä ovat muun muassa aitous ja rehellisyys. Kuitenkin hyvä rekrytointivideo saa aikaan katsojassa sen, että juuri kyseiseen työpaikkaan syntyy halu hakea. Tästä syystä videossa onkin hyvä tuoda esiin asioita, jotka saattaisivat houkuttaa työnhakijaa hakemaan, kuten kulttuuritekijät. (Vuori s.a.) Viihtyisyyden on todettu lisäävän houkuttelevuutta. Verkkosivujen viihtyisyyttä lisäävät erilaiset kuvat, videot ja animaatiot. Miellyttävät ja leikkisät internetsivut lisäävät työnhakijoiden käsitystä organisaatiosta tai yrityksestä. (Cober ym. 2004, 628.)

Suunnittelukirjallisuudesta tulee ilmi, että erottuvuus on yksi huomiota herättävä tekijä. Värejä miettiessä on hyvä valita tarkoituksella mahdollisimman hyvin toisistaan erottuvat värit, kuten punainen ja sininen. Vastaavasti esimerkiksi punainen ja oranssi ovat huonosti toisistaan erottuvia värejä ja täten eivät herätä katsojan huomiota. (Cober ym. 2004, 628.)

Sosiaali- ja terveysalalla käytetään yhä enemmän audiovisuaalista tiedon välittämistä. Videon avulla voidaan välittää tietoa kielellisen ilmaisun avulla puheen ja tekstin lisäksi myös kuvan ja äänen kautta. (Jämsä & Manninen 2000, 59.)

5.2 Videon tekeminen

Videon tekoon kuuluu neljä vaihetta, jotka ovat käsikirjoitus, kuvaus, editointi ja julkaiseminen (Ailio 2015). Hyvän videon perustana toimii käsikirjoitus. Käsikirjoituksessa tulevat ilmi kohderyhmä, videon tavoitteet, käyttötarkoitus, videon aihe ja suunniteltu sisältö. Käsikirjoitusta tehdessä valitaan videon rakenne ja tyyli sekä rajataan videon sisältöä. Käsikirjoituksen tekemisessä hyödynnetään yleensä sosiaali- ja terveysalan asiantuntijaa. Käsikirjoituksesta pyydetään palautetta ja sitä korjataan ja muokataan jatkuvasti. Käsikirjoitusta voi muokata vielä videon tekovaiheessakin. (Jämsä & Manninen 2000, 59.) Ailion (2015) mukaan käsikirjoitus toimii videolle ikään kuin ostoslistana, jolloin kiireen sekä mahdollisten teknisten ongelmien keskellä muistaa kaiken tarpeellisen. Yleensä myös huolellinen käsikirjoitus takaa paremman lopputuloksen.

Videon käsikirjoituksen lisäksi voi halutessaan tehdä ohjaus- tai kuvauskäsikirjoituksen, kuvakäsikirjoituksen sekä leikkauskäsikirjoituksen. Kuvakäsikirjoituksesta käytetään myös termiä storyboard. Kuvakäsikirjoitus tehdään erilaisia työkaluja käyttäen kuvaajan ja ohjaajan kanssa yhteistyössä. (Jämsä & Manninen 2000, 60.)

Kuvausvaiheessa kerätään materiaali videoon kuvaamalla. Tätä vaihetta varten on käsikirjoitus, jotta vaadittavat kuvat ja videoleikkeet tulevat suunnitellulle videolle. Tämä vaihe vaatii aikaa, ja samalla kun kuvaa, täytyy miettiä

tuotettavaa materiaalia ajatellen leikkauspaikkoja. Jos kuvamateriaalia on liian vähän, tällöin leikkauskohdat saattavat jäädä vajaiksi. (Ailio 2015.)

Kuvausvaiheen jälkeen alkaa editointi, jossa kuvatusta materiaalista karsitaan sekä koostetaan. Eri elementtejä kerätään lopulliseen videoon siten, että niistä saadaan keskenään toimiva paketti. Se koostuu kuvamateriaalista ja ääniraidoista, kuten puheäänestä, taustäänestä ja/tai musiikista sekä grafiikasta. Nämä tekevät videosta monikanavaisen kokonaisuuden katsojalle. (Ailio 2015.)

Kun video julkaistaan, täytyy miettiä, mikä on sellainen tekijä videossa, että se saa katsojan houkutelua avaamaan ja katsomaan videon. Näitä keinoja ovat muun muassa videon otsikointi, johdanto sekä hyvä ja houkutteleva aloituskuva, joka liittyy videoon. Video täytyy myös julkaista luotettavalla alustalla, joka toimii yhtenä videon laatutekijänä. (Ailio 2015.)

Tekijänoikeutta säätelee tekijänoikeuslaki, joka pitää huomioida, kun lähtee videota tekemään. Tekijänoikeuden alle kuuluvat kaikki teokset, jotka joku toinen on luonut, esimerkiksi kirjallinen tai taiteellinen teos, elokuvateos, sävellysteos, valokuvateos tai muu kuvataiteen teos (Tekijänoikeuslaki 8.7.1961/404). Tekijänoikeus tarkoittaa sitä, että teoksella on tekijän yksinoikeus päättää, miten teosta käytetään, joten kaikki muut, jotka haluavat käyttää teosta tarvitsevat tekijän luvan (Mitä on tekijänoikeus? s.a.). Tekijänoikeus syntyy heti, kun teos valmistuu. Tekijänoikeuden suoja-aika on voimassa tekijän koko eliniän ja tämän lisäksi vielä 70 vuotta sen jälkeen, kun tekijä kuolee. Tämä koskee Euroopan tulosalueelta tulleita teoksia. (Tekijänoikeuden tiedotus- ja valvontakeskus ry 2014; Tekijänoikeuslaki 8.7.1961/404.)

Visuaalisen alan taiteilijoiden tekijänoikeusyhdistys Kuvasto ry:n (s.a.) sivuilla valokuvateos määritellään seuraavasti: ”Valokuvateos on valokuvaamalla tai valokuvaamiseen verrattavin tavoin valmistettu teos.” Jos käytetään jonkun toisen ottamaa valokuvateosta, tarvitaan siihen kuvaajan lupa. Valokuvan käyttäminen tarkoittaa, jos valokuvasta valmistetaan kopio/kopioita tai jos esimerkiksi kuvaa näytetään internetissä julkisesti. Valokuvaaja voi itse määrätä yksinomaisella oikeudellaan kuvan kappalevalmistuksesta ja sen jälkeen saat-
taa se julkiseksi. (Tekijänoikeuden tiedotus- ja valvontakeskus ry 2014.)

Myös äänitallenteiden ja kuvallisten musiikkitalenteiden käyttämistä ohjaa tekijänoikeus. Teosta ei saa tallentaa laitteelle ilman esittäjän taiteilijan lupaa. Äänitallenteiden ja kuvallisten musiikkitalenteiden julkinen esittäminen vaatii korvauksen antamisen muusikolle tai laulajalle, mistä puhutaan niin sanotusta Gramex-korvauksesta. Myös äänitteisiin pätee samat korvausoikeudet äänittäjille, jos heidän äänitettään kopioidaan tai äänitettä käytetään julkisesti. (Tekijänoikeuden tiedotus- ja valvontakeskus ry 2014.) Äänitemusiikin tekijänoikeusjärjestö Gramex:sta voi ostaa luvan musiikin soittamisoikeuteen eri toimialoittain (Gramex s.a.).

6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä uusi rekrytointivideo Etelä-Savon hyvinvointialueen Savonlinnan alueelle sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekrytointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda toimeksiantajalle konkreettinen väline uusien sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekrytointiin, ja sitä kautta tuomme oman panoksemme hoitajapulan helpottamiseksi.

7 TUOTEKEHITYSPROSESSI

Opinnäytetyömme toteutustapa oli tuotekehitysprosessi. Tuotekehitysprosessi määräytyy sen tavoitteiden mukaan. Jos alkuvaiheessa on luotu selkeä visio tuotteen ominaisuuksista, tuotekehitysprosessin pääpaino on tuotteen valmistamisessa. Jos taas kyse olisi sosiaali- ja terveysalan toimintaan liittyvästä tilanteesta tai kehittämistä vaativasta ongelmasta, olisi pääpaino selvityksissä, analyyseissä ja innovaatioprosesseissa ennen varsinaista tuotteen suunnittelua ja kehittämistä. Tuotekehitysprosessi on jaettu viiteen eri vaiheeseen: ongelman tai kehittämistarpeen tunnistaminen, ideavaihe, tuotteen luonnosteluvaihe, kehittelyvaihe ja viimeistelyvaihe. Edellistä vaihetta ei ole pakko saada valmiiksi, jotta seuraavaan vaiheeseen ei voisi edetä. (Jämsä & Manninen 2000, 28.)

7.1 Kehittämistarpeen tunnistaminen

Kehittämistarpeen tunnistamisessa on tarkoituksena havaita jo olemassa oleva toiminta, suorite tai uudistamista kaipaava tuote. Tässä tavoitteena on

kehittää ja parantaa jo olemassa olevaa tuotetta. Ongelmalähtöisessä lähestymistavassa etsitään kehitysideoita vanhalle tuotteelle tai parannetaan jo olemassa olevaa tuotetta, kun tuote tai sen laatu eivät enää vastaa nykyistä tarvetta. (Jämsä & Manninen 2000, 29–30.)

Aloitimme opinnäytetyön aiheen valinnan selaamalla sairaanhoitajien opinnäytetyöaihepankkia. Valitsimme sieltä meitä kiinnostavimman aiheen, joka oli ”Hoitajapula – Miten lisätä hoitoalan kiinnostavuutta opiskelijoiden tai työntekijöiden näkökulmasta?”. Aluksi mietimme, että tämä olisi meidän opinnäytetyömme otsikko ja tekisimme aiheesta määrällisen tutkimuksen Webropol-kyselyn avulla. Oltiin kohdentaneet kyselyn joko opiskelijoihin tai Sosterin hoitohenkilökuntaan.

Ensimmäisessä ohjauksessa ohjaavien opettajien kanssa huomasimme, että halusimme tehdä jotain konkreettista opinnäytetyössämme ja ideoimme tekemämme Sosterille jonkinlaisen posterin työntekijöiden rekrytointiin. Ohjaavat opettajat ehdottivat myös roll up -mainoksen tekemistä. Näin aiheen toteutusmenetelmäksi muodostui tuotekehitysprosessi.

Opinnäytetyömme toimeksiantajan yhteyshenkilönä toimi Sosterin koulutuskoordinaattori. Pidimme palaverin koulutuskoordinaattorin kanssa ja aluksi keskustelimme erilaisista postereista ja rekrytointijulisteista. Keskustelun edetessä tuli ilmi, että Sosterin nykyiset rekrytointivideot ovat vailla päivitystä ja olisi tarve uudelle. Koulutuskoordinaattori kertoi, että uusia rekrytointivideoita oli yritetty tehdä, mutta tuloksetta. Täten lähdimme lähestymään aiheitamme ongelmalähtöisen lähestymistavan avulla, ja siten opinnäytetyön tarkoituksiksi syntyi luoda toimeksiantajalle hyödyllinen työväline eli rekrytointivideo, jota voi käyttää uusien työntekijöiden rekrytoinnissa.

Seuraavat pohdinnat perustuvat Sosterin (2018b) aikaisempiin rekrytointivideoihin. Sosterilla on aikaisempia rekrytointivideoita kolme: lähihoitajan, sairaanhoitajan ja röntgenhoitajan rekrytointiin. Videoilla on 1–2 hoitajaa kertomassa omasta työstään. Lähihoitajat kertovat, että heidän työnsä kotihoidossa on monipuolista, uuden oppimista sekä vaihtelevaa. Sairaanhoitajavideolla kerrotaan muun muassa sairaanhoitajan laajasta tehtäväskaalasta. Videolla maini-

taan hieman myös Sosterista työnantajana. Pääpiirteittäin videoiden asiiasältö on hyvää ja sellaista, mikä houkuttelisi uutta työntekijää, mutta visuaalisuus tarvitsee päivitystä. Videoilla ei ole otsikkoa, joka kertoisi, mitä videolla tullaan näkemään. Videoilla hoitajat keskittyvät lukemaan vuorosanansa suoraan paperilta, ja se näkyy myös selkeästi katsojalle. Videoilla ei myöskään ole mitään taustamusiikkia, ja niistä puuttuu innostuneisuus sekä houkuttelevuus. Videoiden värimaailma on hyvin yksivärinen. Videoissa tausta on sininen sekä hoitajan paidan väri on sininen, nämä saavat yleisesti koko videon näyttämään siniseltä. Lisäksi mielestämme videot ovat leikattu niin, että lause saattaa jäädä kesken, mikä estää videon sujuvuutta.

Kehityspäätöksen seurauksena kehittälyvaihe päättyy ja alkaa eteneminen seuraavaan vaiheeseen (Jokinen 2010). Kehittämistarpeen tunnistamisen loppuksi teimme päätöksen aiheestamme. Meillä oli myös tiedossa millaiset toimeksiantajan aikaisemmat rekrytointivideot ovat ja, että rekrytoijilla on tarve tuotteellemme eli uudelle rekrytointivideolle.

7.2 Ideavaihe

Ideavaiheessa tarkastelimme valitsemaamme aihetta ja rajasimme sitä meille mieleiseksi. Jotta tuotekehitysprojekti voidaan käynnistää, on oltava tarve ja idea sen toteuttamiseen (Jokinen 2010). Kun on syntynyt varmuus kehitettävästä tuotteesta, lähdetään ideoimaan eri vaihtoehtoja. On normaalia, että ideavaihe on lyhyt, kun kyseessä on jo olemassa olevan tuotteen uudistaminen ja kehittäminen. (Jämsä & Manninen 2000, 35.) Tarkoituksena oli tuoda videolla esille konkreettisia syitä ja hyviä puolia työskentelemisestä hoitajana Sosterissa. Kävimme keskustelua ohjaavien opettajien sekä koulutuskoordinaattorin kanssa aiheen tarkentamiseksi.

Aivoriihityöskentelytavassa etsitään erilaisia ratkaisumenetelmiä ja vaihtoehtoja ongelmaan tai luodaan uusia toimintatapoja. Aivoriihen tavoitteena on luoda mahdollisimman monta ideaa. Mitä enemmän ideoita on, sitä todennäköisemmin laadukkaat ideat löytyvät. (Jämsä & Manninen 2000, 35.) Pidimme aivoriihen Teams-sovelluksen välityksellä yhdessä toimeksiantajan yhteyshenkilön eli koulutuskoordinaattorin kanssa 1.4.2022. Kun toimeksiantajalta oli tul-

lut idea päivittää rekrytointivideot, aloimme kehittämään ideoita, millainen videosta tulisi. Aivoriihi oli hyvin vapaata keskustelua, jossa ideoita tuotiin puolin ja toisin.

Pohdimme videon pituutta, käyttötarkoitusta, jakamista, kohderyhmiä ja kokonaisuudessaan videon sisältöä. Päätimme, että videosta tulee lyhyt, noin kaksi minuuttia pitkä. Video olisi kohdennettu lähi- ja sairaanhoitajien rekrytointiin ja se olisi esillä organisaation nettisivuilla sekä sosiaalisessa mediassa. Päätimme myös, että videoon tulisi ”haastatteluista” hoitajien kommentteja suorina sitaatteina, että ne olisivat niin sanotusti ”meillä sanottua”. Videossa ei esiintyisi henkilöitä, vaan visuaalisena materiaalina videossa olisi kuvia ja videoleikkeitä keskussairaalaista, keskussairaalan maisemista sekä kuvia uudesta terveystalorakennuksesta ja sen tiloista. Suunnittelimme, että kuvat ja videoleikkeet olisivat meidän itse ottamia. Ollisimme saaneet hyödyntää myös Sosterilta valmiita kuvia sairaalasta ja Sosterin ympäristöstä, mutta tulimme siihen tulokseen, että niitä on käytetty jo niin paljon, että on parempi kuvata uusia.

Toisena menetelmänä käytimme benchmarking-menetelmää Jämsän ja Mannisen mukaan. Benchmarking-menetelmässä vertaillaan suoritteita tai toimintatapoja toisen organisaation vastaaviin suoritteisiin ja toimintatapoihin. Benchmark tarkoittaa suomen kielessä mittapuuta ja kriteeriä. Menetelmän tavoitteena on menestys- tai laatutekijöiden tunnistaminen, analysointi ja hyödyntäminen. (Jämsä & Manninen 2000, 37.)

Ideoita luodessa vertailimme muiden sairaanhoitopiirien rekrytointivideoita. Katsoimme Essoten, KYSin, KSSH:n ja HUSin rekrytointivideoita. Videot olivat hyvin erilaisia pituudeltaan ja sisällöltään. Videot olivat ilmestyneet vuonna 2021, ja HUSin video oli ainut, joka oli ilmestynyt vuonna 2022, joten muun muassa vuosiluvun perusteella videot olivat vertailtavissa keskenään.

Kokosimme rekrytointivideoiden vertailut taulukkoon 1. Benchmarking-tilauksessa vertailimme videon pituutta, otsikointia ja houkuttelevuutta, visuaalisuutta sekä asiasisältöä. Aikaa vertaillessa huomaa, että kaikki videot (paitsi KSSH:n video) ovat noin yhden tai kahden minuutin mittaisia. KSSH-video

on yli kahdeksan minuutin pituinen, mikä on meidän mielestämme rekrytointivideoksi liian pitkä. (Taulukko 1.) Rekrytointivideomme tarkoitus on esiintyä sosiaalisessa mediassa ja kuten Cober ym. (2000) toteaa, nykypäivänä internetissä oleminen on pääsääntöisesti nopeaa sivulta toiselle surffailua. Tämän takia videon on oltava lyhyt ja ytimekäs, jotta sen jaksaa katsoa kokonaan. Otsikointia ja houkuttelevuutta vertasimme, koska Coberin ym. (2000) mukaan internetissä nopean selailun takia huomion herättäminen on erityisen tärkeää. KYSin ja Sosterin videoilla ei ollut otsikkoa lainkaan. Essoten videolla oli mielestämme hyvä, huomiota herättävä otsikko ja olimme miettineet jotain vastaavaa myös meidän tulevalle videolle. Mielestämme videot, joissa ei ollut otsikkoa olivat epäselviä, koska videoiden alussa ei tullut ilmi, mistä videoissa on kyse. (Taulukko 1.) Muun muassa Coberin ym. (2004) mukaan videolla olevien värien kannattaa olla hyvin toisistaan erottuvia, koska se lisää erottuvuutta. Myös videot, kuvat ja äänet lisäävät viihtyisyyttä ja sitä kautta tekevät internetsivuista mielekkäämmän. Tämän takia vertailimme videoiden visuaalisuutta. Kaikissa videoissa oli käytetty videokuvaa valokuvien sijasta. Essoten videossa oli mielestämme parhain fontti, koska se oli iso ja selkeä sekä kiinnitti paremmin huomion, kun muissa videoissa vain puhe oli tekstitetty. Sosterin videolla ei ollut mitään tekstejä, mikä teki videosta pitkävetoisen. (Taulukko 1.)

Kaikissa muissa paitsi Sosterin videolla oli taustamusiikki. Taustamusiikit tekevät videoista hieman rennommat ja lisäsivät videoiden viihtyvyyttä. (Taulukko 1.) Viimeisenä analysoimme benchmarking-menetelmällä videoiden asiasisältöä eli puhetta ja tekstiä, mitä videoilla kerrottiin. Kaikkien muiden paitsi Essoten videolla hoitaja tai lääkäri kertoi omia kokemuksiaan työtehtävistään. (Taulukko 1.) Tikkasen (2010) mukaan hoitajien kertomukset ja kokemukset lisäävät rekrytointiviestintää. Essoten videolta erityisesti jäi mieleen vapaa-ajan harrastusmahdollisuuksien esittely.

Taulukko 1. Videoiden benchmarking

Video	Aika	Otsikko / houkuttelevuus	Visuaalisuus (kuvat, fontit, värit)	Asiasisältö

Essote Essotella on huippuduuneja – vaikkapa Mäntyhajulla! 2021. Saatavissa: https://www.youtube.com/watch?v=41Ytebeu-Wk	55 s	+ "Hei lääkäri tai hoitaja" + Videon nimi - Videon alussa ei otsikkoa	+ Selkeät isot fontit + Video kuvaa työpaikalta ja kaupungista + Neutraali musiikki	+ Hyvät työkaaverit + Kouluttautumisen mahdollisuudet + Mainostettu vapaa-ajan toimintoja
KYS KYS REKRY PÄIVYSTYKSEN PERUSKOULU. 2021. Saatavissa: https://www.youtube.com/watch?v=bVMZ0ow_8bE	1 min 25 s	- Videolla ei otsikkoa - Videon nimi kertoo vähän videosta, ei houkutteleva + Videon katsomisen jälkeen kuitenkin houkutteleva	+ Neutraali musiikki taustalla + Video on tekstitetty, joten toimii ilman ääniä + Valkoisen tekstin taustalla sininen pohja, selkeyttää tekstiä	+ Videolla on selkänä kohde ryhmänä lääkärit + Lääkärit kertovat omia kokemuksia + Hyvä työilma- piiri + Työn monipuolisuus
KSSHP Hae sairaala Novaan sairaanhoitajaksi! 2021. Saatavissa: https://www.youtube.com/watch?v=zdTmlwkboOI	8 min 29 s	+ "Tule meille Keski-Suomen keskussairaalaan Sairaala Novaan hoitotyön ammattilaiseksi"	+ Videokuvattu eri yksiköitä + Hoitajat puhuu, tekstitykset lisänä + Neutraali musiikki taustalla	+ Monen eri työntekijän näkökulma + Eri yksidioiden huomioiminen + Itsensä kehittäminen + Jatkuva oppiminen + Moniammatillinen yhteistyö
HUS Sairaanhoitajaksi leikkausosastolle Husiin. 2022. Saatavissa: https://www.youtube.com/watch?v=cSm17MITTCw&t=1s	1 min 18 s	-"Sairaanhoitajaksi leikkausosastolle Husiin" - Otsikko ei erityisesti kiinnitä huomiota tai ole houkutteleva	+ Neutraali musiikki taustalla + Videolla hoitaja puhuu, tekstitys lisänä - Valkoinen fontti + Kirjainten reunat mustalla, helpottaa lukemista	+ Sairaanhoitaja kertoo omia kokemuksia + Perehdytys + Työn monipuolisuus
Sosteri Sairaanhoitaja. 2021. Saatavissa: https://www.youtube.com/watch?v=fprcd_GUVSw&t=49s	1 min 44 s	- Ei erillistä otsikkoa - Video ei herätä mielenkiintoa	+ / - Taustalla Sosterin mainostaulu - Mainostaulu on sinisävyinen ja hoitajan paita on sininen - Ei musiikkia - Editointi päätkeisee videota	+ Hoitaja kertoo työtehtävistä + Koulutusmahdollisuudet + Kehotetaan opiskelemaan sairaanhoitajaksi + Kerrotaan työnantajasta - Sairaanhoitaja lukee sisällön alhaalta lapusta

Työstäessämme aihetta havaitsimme ongelmaksi Sosterin aikaisemmat rekrytointivideot. Analysoimme ongelmaa vertaamalla aikaisempia rekrytointivideoita meidän tulevaan videoideaan ja mietimme, mitkä tekijät vaativat kehitystä ja millä tekijöillä saamme omasta videosta paremman. Tavoitteenamme oli,

että videomme olisi innostava ja miellyttävä katsoa sekä oikeasti motivoi hoitajia hakemaan töihin. Esteettisyydellä on paljon merkitystä tuotteen kiinnostuksen herättämisen kannalta, sillä se lisää asiakkaan viipymistä tuotteen vaikutuspiirissä (Jämsä & Manninen 2000, 60).

Ideavaiheen lopuksi meillä oli tiedossa jo aikaisemmasta vaiheesta ilmi tulleet tarve ja aikaisempi tuote. Lisänä ideavaiheessa meillä oli tieto, millaisia rekrytointivideoita muut sairaanhoitopiirit olivat tehneet, ja millaisia ne olivat verrattuna Sosterin rekrytointivideoon. Meillä oli tiedossa, että halusimme videolle musiikkia, kuvia, hoitajien kertomuksia sekä halusimme, että video on lyhyt, maksimissaan kaksi minuuttia pitkä. Olimme myös päättäneet, ettei videolla esiinny ketään henkilöitä.

7.3 Luonnosteluvaihe

Tuotteen luonnostelu alkaa, kun on päätetty, millainen tuote olisi tarkoitus valmistaa (Jämsä & Manninen 2000, 43). Luonnosteluvaiheeseen kuuluu vastavankaltaisia vaiheita kuin ongelman ratkaisuun ja päätöksen tekoon. Näitä ovat ongelman havaitseminen, asiantietojen hankinta, ongelman analysointi sekä vaatimusten ja tavoitteiden laatiminen. Luonnosteluvaiheessa etsitään myös ratkaisuideoita, karsitaan ideoita sekä arvioidaan niitä. Valittuja ratkaisuja testataan ja tehdään lopullinen päätös tuotoksesta. (Jokinen 2010.)

Etsimme aiheeseen liittyvää tutkimuskirjallisuutta. Hakusanat perustuivat hoitoalaan ja rekrytointiin liittyviin keskeisimpiin käsitteisiin. Teoreettisen viitekehysten otsikot määräytyivät opinnäytetyömme keskeisimpien käsitteiden kautta. Tiedonhaussa käytimme seuraavia tietokantoja: Finna.fi, Medic, PubMed, Sage, Google Scholar ja Kaakkuri. Hakusanat, joita tiedonhaussa käytimme, olivat työhön sitoutuminen, työn kiinnostavuus, hoitoala, hoitotyö, rekrytointi, rekrytointivideo, hoitaja, sairaanhoitaja, hoitoalan vetovoima, hoitajapula, sitoutuminen, attractiveness of the care sector, nurse, nurse shortage, caregive shortage, caring industry, attractiveness. Rajauksena oli esimerkiksi vuosiluku, jotta tuloksiksi tulisi mahdollisemman tuoretta tietoa eli korkeintaan 10 vuotta vanhoja teoksia (muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta). Kaikki käyttämämme rajaukset on merkitty tiedonhakupöytäkirjaan. Suoritimme myös

manuaalista tiedonhakua eli selasimme erilaisten lähteiden lähdeluetteloita, ja nämä haut tuottivat paljon tulosta. (Liite 1.)

Löytämämme tutkimustiedon pohjalta suunnittelimme rekrytointivideon sisältöä. Tutkimustietoon perustuen päätimme, että video rakentuu hoitajien kokemuksista työyksiköistään, jotka näkyvät sitaatteina. Tikkasen (2010) tutkimuksessa todettiin, että työntekijöiden kertomat tarinat ja kuvaukset omista työtehtävistään lisäävät organisaation markkinointia ja sitä kautta parantavat rekrytointia. Hyödynsimme rekrytointikanaviin liittyvää tutkimustietoa, jonka perusteella päätimme tehdä videosta sellaisen, että se soveltuu julkaistavaksi sosiaaliseen mediaan ja internetiin. Sosiaalisen median suurimpana etuna on passiivisten hakijoiden saavuttaminen. Muita etuja sosiaalisen median hyödyntämisessä rekrytoinnissa ovat muun muassa suurien ihmismäärien saavuttaminen, vuorovaikutus hakijan ja työnantajan välillä, edullisuus sekä kansainvälisyys. (Keisala 2020.) Hyödynsimme myös rekrytointivideoon liittyen tutkimustietoa esimerkiksi värien erottuvuudesta ja tätä kautta osasimme valita videossa käytettäviä värejä, koska Coberin ym. (2004, 628) mukaan värejä miettiessä on hyvä valita mahdollisimman hyvin toisistaan erottuvat värit.

Pidimme palaverin Teams-sovelluksella Sosterin rekrytoinnin työntekijöiden kanssa 15.8.2022 videon sisällön tarkentamiseksi. Palaverissa rekrytoinnin työntekijät saivat vapaasti esittää omia toiveitaan videoon liittyen. Työntekijät toivoivat, että video olisi kutsuva, monipuolisesti käytettävissä sekä kaikille ikäryhmille sopiva. Toiveena oli myös, että videolla olisi hyvä tulla ilmi, että työnhakija saa keskustella omista toiveistaan rekrytoinnin henkilökunnan kanssa missä haluaisi työskennellä. Rekrytoinnin henkilökunta on töissä sitä varten, että hoitajan ei tarvitse tietää, mihin yksikköön haluaisi töihin. Videolla hakijat ohjattaisiin Kuntarekryssä olevaan avoimeen hakemukseen, missä voi hakea yleisesti Sosteriin töihin. Toiveena oli myös, että opiskelijat mahdollisesti huomioitaisiin jotenkin, ja sitä kautta myös joustavan keikkatyön tekeminen. Sosterin tarjoamista eduista oli heidän mielestään hyvä mainita videolla, mutta kaikkia etuja ei tarvitsisi laittaa, vaan saisimme itse valita keskeisimmät ja houkuttelevimmat edut. Epassi-edusta olisi huomioitava kuitenkin, että hyvinvointialueiden tullessa voimaan, epassi saattaisi vaihtua toisen merkkiseen etuseteliin.

Keskustelimme palaverissa myös Sosterin kuvien käytöstä. Kävi ilmi, että Sosterin kuvapankissa on vain vähän kuvia ja samoja kuvia on käytetty paljon. Täten päätimme, ettemme käytä valmiita kuvia. Rekrytoinnin työntekijät kertoivat, että videon on tarkoitus tulla Sosterin nettisivuille, Kuntarekryyn sekä sosiaalisen median eri kanaviin. Videota on tarkoitus näyttää myös rekrytointitapahtumissa ja tilaisuuksissa, kuten kouluissa.

Tutkimusluvan haimme Sosterilta 2.9.2022 heidän omaa tutkimuslupahakemuslomakettaan käyttäen. Hyväksytyn tutkimusluvan saimme 13.10.2022. Kun saimme tutkimusluvan, kävimme ottamassa kuvia keskussairaalan ympäristöstä sekä sen sisätiloista. Meillä oli kuvauksissa mukana yksi rekrytoinnin työntekijä. Hän kulki mukanamme Sosterin alueella, jotta pääsimme paikkoihin, jotka vaativat kulkuluvan sekä välttyimme kyselyiltä, miksi olimme kuvaamassa. Saman päivän aikana kävimme myös kuvaamassa muita Savonlinnan maisemia. Kuvat ja videoleikkeet kuvasimme älypuhelimilla ja järjestelmäkameralla.

Aluksi ajattelimme, että haastattelemmme hoitajia videota varten. Kuitenkin mietimme asiaa ohjauksessa ohjaavien opettajien kanssa ja tulimme siihen tulokseen, että haastattelu ei ole oikea termi eikä tapa aineiston (sitaattien) keruuta varten. Täten keskustelussa tuli ilmi, että voisimme käyttää minuuttikierrosta, joka palvelisi meitä enemmän tässä asianyhteydessä. Minuuttikierron tarkoittaa puheenvuorokierrosta, jossa jokaisella osallistujalla on vuorollaan aikaa tasan minuutti, jonka aikana kertoo näkemyksensä johonkin ennalta sovittuun asiaan. Se on nopea tapa saada osallistujia aktiivisiksi ja osallistumaan keskusteluun. Lisäksi minuuttikierron on hyvä menetelmä saada tietoa, joka vallitsee ryhmän jäsenillä. Minuuttikierron aikana jokainen myös kuulee ja kuuntelee, mitä muut ovat mieltä ja täten erilaisia näkökulmia tulee mahdollisesti huomioitua. Tämän metodin tavoitteena on saada jokainen osallistuja näkyväksi ja asettaa kaikille osallistujille tasavertainen tilaisuus tuoda äänensä ja ajatuksensa kuuluviin. (Minuuttikierron s.a.)

Olimme valinneet minuuttikierroksille seuraavat kaksi kysymystä. Ensimmäinen kysymys valikoitui, koska Tikkanen (2010) tutkimuksessaan toteaa, että työntekijöiden kertomat tarinat ja kuvaukset omista työtehtävistään lisää orga-

nisaation esittelyä ja sitä kautta parantavat rekrytointia. Tutkimuksessa todetaan myös, että työympäristön kuvaileminen on tärkeää, koska se kertoo yleisesti organisaatiosta työnantajana sekä työpaikkana. Tikkasen (2010) mukaan työympäristöön sisältyvät muun muassa työilmapiiri, työyhteisö, kulttuuri ja arvot. Toinen kysymys on valikoitunut edellä mainitun tiedon perusteella. Savonlinnassa on paljon kulttuuriin ja työympäristöön liittyviä houkuttelutekijöitä.

1. Miten suosittelisit juuri sinun työyksikköäsi ulkopuoliselle?
2. Mikä saa sinut pysymään/työskentelemään täällä (Savonlinnan seudulla) hoitajana?

Minuuttikierrosten kaksi kysymystä kerrottiin jo saatekirjeessä, jotta hoitajat pystyivät etukäteen tutustumaan ja miettimään, mitä aikovat vastata. Saatekirjeellä tarkoitetaan yhden sivun mittaista infopakettia tulevasta tutkimuksesta. Saatekirjeen perusteella osallistuja pystyy tekemään päätöksen osallistumisestaan. (Vilka 2007, 80.) Minuutin vastausajalla pystytään rajaamaan mahdollista vastaustulvaa, kun kysymykset oli jo annettu etukäteen. Hoitajan työyksikkö tulee meidän tietoomme ja se tulee myös mahdollisesti videolle. Saatekirjeessä kerroimme, että äänitämme minuuttikierrokset ja minuuttikierrokseen osallistuminen perustuu täysin hoitajan omaan suostumukseen. Kerroimme saatekirjeessä myös, että heidän kommenttinsa tulevat suorina sitaateina videolle ja niiden perässä mahdollisesti mainitaan työyksikkö, jossa kommentti on sanottu. (Liite 4.)

Päätimme, että minuuttikierroksille osallistuu aina kaksi hoitajaa Sosterin eri yksiköistä. Yksiköiksi valikoitui keskussairaala, palvelutalo Karpalokoti, terveyskeskus ja kotihoito. Keskussairaalaista ajattelimme, että hoitajat olisivat eri osastoilta toinen hoitaja 4A-osastolta ja toinen hoitaja leikkaussalista tai päivystyksestä. Karpalokodin valitsimme siksi, koska se on Sosterin alainen palvelutalo. Minuuttikierrokset oli tarkoituksena toteuttaa työyksikön tiloissa ja olimme valmiita tarvittaessa tapaamaan Teams-sovelluksella.

Kirjoitimme valmiin sähköpostiviestin, jonka koulutuskoordinaattori lähetti yksiköiden esimiehille. Ensimmäisen viestin koulutuskoordinaattori lähetti esimiehille 13.10.2022. Päätimme, että toteutamme minuuttikierrokset 24.10.2022–30.10.2022 viikon aikana. Koimme, että tämä ajankohta minuuttikierroksille oli

hyvä, koska se oli tarpeeksi lähellä, jotta henkilökunnalla on työvuorot tiedossa sekä sitä ei ehdotettu liian kauas, jolloin se olisi voinut unohtua. Yksi painava syy valittuun ajankohtaan oli tutkimusluvan saaminen. Se kesti odotettua kauemmin, joten meidän oli päästävä etenemään opinnäytetyössämme. Sähköpostiviestissä oli liitteenä saatekirje (liite 4) ja tietosuojailmoitus (liite 6). Ensimmäiseen viestiin saimme vastauksen vain yhdestä yksiköstä. Koska olimme sopineet vasta vain yhden minuuttikierroksen, päätimme laittaa saman viestin uudestaan muille yksiköille muistutuksena. Päätimme koulutuskoordinaattorin kanssa, että lähetämme muistutusviestin itse, koska hän oli jäätymässä lomalle. Näin saimme varmasti kaikki yksiköiden vastaukset itsellemme. Toisen viestin lähetimme 21.10.2022. Toiseen viestiin saimme vastaukset kahdesta eri yksiköstä. Sovimme sähköpostin kautta sopivat ajat tapaamiselle yksiköissä. Yhteensä minuuttikierroksiin osallistui kolme yksikköä.

Minuuttikierroksiin osallistuivat molemmat opinnäytetyön tekijät sekä kolmesta eri yksiköstä valikoituneet kaksi hoitajaa. Kierrokset järjestettiin yksiköiden tiloissa. Alkuun kerroimme hoitajille opinnäytetyömme tarkoituksesta ja tavoitteesta. Hoitajat allekirjoittivat ”tietoinen suostumus” -lomakkeet, joista toinen kappale jäi meille ja toinen heille itselleen. Tietoisessa suostumus -lomakkeessa pyydettiin hoitajien suostumus minuuttikierrosten äänittämiseen ja äänitteen käsittelyyn. (Liite 7.) Kertasimme hoitajien kanssa vielä minuuttikierroksen ohjeet ennen nauhoituksen aloittamista. Kysymyksen kysymisen jälkeen hoitajalla oli aikaa vastata siihen minuutin ajan. Jos aikaa jäi jäljelle vastaamisen jälkeen, odotettiin loppuaika hiljaa. Kummallakin hoitajalla oli omat vastausvuorot. Nauhoitus oli päällä koko minuuttikierroksien ajan.

Minuuttikierroksilta saadut kommentit/ajatukset äänitimme puhelimen nauhurilla. Täten pystyimme varmistamaan, että muistamme, mitä minuuttikierroksilla tuli ilmi. Kuuntelimme äänitteet ja litteroimme ne tekstin muotoon. Litterointi tarkoittaa puheesta saatua aineiston muuttamista tekstimuotoon (Vilka 2021). Jaottelimme samankaltaiset kommentit teemoittelun avulla ja näin loimme kokonaisuuksia. Teemoittelun tarkoituksena on pilkkoa sekä ryhmitellä aineistoa erilaisiin aihepiireihin. Näin saadaan selville, mitä eri teemoista on kerrottu ja täten asioiden vertailu on helpompaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Teemoittelu auttoi sitaattien valinnassa, koska sen avulla sitaatit jakautuivat aihealueittain.

Ensimmäisessä kysymyksessä minuuttikierroksilla kysyttiin, ”Miten suosittelisit juuri sinun työyksikköäsi ulkopuoliselle?”. Pääteemoiksi minuuttikierroksilta saaduista vastauksista ensimmäiseen kysymykseen muodostuivat ”huippu” työyhteisö, pienen sairaalan edut sekä motivoiva työ. Työyhteisöön vaikuttavia tekijöitä oli mukavat työkaverit, ammattien välinen tasa-arvo sekä toimiva työilmapiiri. (Liite 12.)

”Meillä tämä meidän työyhteisöhän on enemmänkin pieni perhe kuin työyhteisö.”

”Mikä täällä osastolla korostuu, on tasa-arvo eri ammattiryhmien välillä, ei ole mitään byrokratiaa hoitajien tai lääkäreiden välillä, ja olemme kaikki saman arvoisia ja jokaisen työtä arvostetaan samalla tavalla.”

”Meillä on 99 % ajasta semmonen hyvä tekemisen meininki ja aina hauskaa joka päivä täällä. Saa nauraa.”

Toiseksi pääteemaksi ensimmäisen kysymyksen teemoittelussa nousi pienen sairaalan edut. Pienen sairaalan eduiksi hoitajat kokivat mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön sekä pienen työyksikön. (Liite 12.)

”Koska on pienempi yksikkö, niin pystyy vaikuttamaan enemmän omaan työhön ja työn jälkeen, jos vertaa isompaan sairaalaan tai isompaan yksikköön, niin täällä pystyy ehkä enemmän vaikuttamaan omaan työhön.”

”Pieni yksikkö, niin tiivis porukka.”

Motivoivan työn hoitajat kokivat yhdeksi tekijäksi, kuinka suositella omaa yksikköä ulkopuoliselle. Motivoivasta työstä nousi esille työn monipuolisuus sekä ammattitaidon kehittäminen. (Liite 12.)

”... jatkuvasti kehittyy, jatkuvasti oppii uutta, yksikään päivä ei ole samanlainen.”

”Täällä on kiva olla töissä, koska tää on niin monipuolista tämä työ ja ikinä ei tiedä mitä tulee vastaan, kun tulee töihin.”

Toisessa kysymyksessä minuuttikierroksilla kysyttiin, ”Mikä saa sinut pysymään/työskentelemään täällä (Savonlinnan seudulla) hoitajana?”. Pääteemoiksi minuuttikierroksilta saaduista vastauksista toiseen kysymykseen muodostuivat Savonlinnan vetovoima ja pienen sairaalan vetovoima. Savonlinnan vetovoimatekijöiksi hoitajat toivat esiin kauniin kaupungin, lyhyet välimatkat,

henkilökohtaisen ja sosiaalisen elämän vaikuttavuuden paikkakunnalla pysymiseen sekä vertauksen isompaan kaupunkiin ja sairaalaan. (Liite 13.)

”Tää on kiva kaupunki, luonto lähellä ... ja tietysti sairaalasta on mukavat näkymät sairaalan ikkunoista.”

”Kaikki lähellä.”

”Perhe, koti ja ystävät täällä niin tietysti se vaikuttaa.”

Toiseksi pääteemaksi muodostui pienen sairaalan vetovoima. Pienen sairaalan vetovoimatekijöiksi nousi hoitajien kommentteista toimiva yksiköiden välinen yhteistyö, ammattitaidon kehittäminen, mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin, työn monipuolisuus sekä hyvä työnantaja. (Liite 13.)

”Ja tietysti, kun on pieni sairaala, on helppo lähestyä kaikkia, kaikki on vähän tuttuja.”

”On aikaa kehittää itseään ja kehittää työtä.”

”Meidän alueen väestö on sen verran pieni, että se ei oo semmosta tuhotonta tappavaa vauhtia, niinku se on tuolla isoissa kaupungeissa.”

”Kun tää on pieni sairaala, niin meille keskitetään paljon erilaisia potilasryhmiä, niin tää on huomattavasti monipuolisempaa.”

Pidimme palaverin rekrytoinnin työntekijän sekä koulutuskoordinaattorin kanssa 29.11.2022, missä valitsimme yhdessä videolle päätyvät sitaatit. Olimme päättäneet, että jokaisesta alateemasta valikoituisi 1–2 sitaattia videolle. Pohdimme myös, jos tietyt sitaatit eivät sovi videolle tai muusta syystä eivät ole valideja, jokaisesta alateemasta ei ole pakko valita sitaattia. Koulutuskoordinaattori ja rekrytoinnin työntekijä saivat tuoda esille omat toiveet, millä sitaateilla haluaisivat markkinoida toimeksiantajaamme. Alateemasta ”pieni työyksikkö” emme valinneet sitaattia, koska kumpikaan sitaateista ei ollut merkittävä videon kannalta (liite 12). Alateemasta ”työn monipuolisuus” ei myöskään valikoitunut sitaattia, koska monipuolisuus oli noussut jo aikaisemmin esille valikoiduista sitaateista. Alateemasta ”hyvä työnantaja” emme voineet valita sitaattia, koska sitaateissa mainittiin Sosteri. (Liite 13.) Sosteri-nimeä työnantajana ei käytetä enää 1.1.2023 alkaen, kun hyvinvointialueet tulevat voimaan. Olimme suunnitelleet, että videolle tulee Sosterin tarjoamia etuja työntekijälle. Palaverissa kävi ilmi, ettei ole vielä varmaa, pysyvätkö edut samoina, kun hyvinvointialueet tulevat voimaan. Päätimme, että etuja ei mainita videolla, jotta väärät edut eivät estä videon käyttämistä tulevaisuudessa.

Luonnosteluvaiheen lopuksi meillä oli valmiina tarvitsemamme aineisto tulevaa tuotetta varten. Meillä oli tarvittava teoria ja tutkimustieto sekä minuuttikierröksiltä saadut kommentit hoitajilta. Olimme teemoitelleet minuuttikierrosten vastaukset ja olimme muodostaneet niistä valmiit sitaatit. Meillä oli myös otettuna kuvat ja videot tulevalle videolle. Lisäksi oli tiedossa rekrytoinnin henkilökunnalta tulleet toiveet videolle.

7.4 Kehittelyvaihe

Varsinaisen tuotteen kehittäminen tehdään luonnosteluvaiheessa valikoitujen periaatteiden, ratkaisujen ja asiantuntijayhteistyön mukaan (Jämsä & Manninen 2000, 54). Kehittelyvaihe oli varsinainen työvaihe, jossa työstimme lopullista tuotosta videosta ja teimme mallikappaleen.

Teimme rekrytointivideosta kuvakäsikirjoituksen. Kuvakäsikirjoituksen teimme käsin ruutupaperille, johon luonnostelimme, miltä video mahdollisesti tulisi näyttämään. Kuvakäsikirjoituksia teimme kaksi kappaletta, jotta videon editointivaiheessa olisi erilaisia vaihtoehtoja. Kuvakäsikirjoitukseen luonnostelimme mahdolliset tekstit, kuvat ja videoleikkeet. Kuvakäsikirjoitukset olivat suuntaa antavia ja tarkentuivat opinnäytetyön edetessä. (Liite 11.) Videon pituudeksi olimme suunnitelleet alle kaksi minuuttia.

Editoimme ja muokkasimme videota editointiohjelmalla. Olimme tutustuneet erilaisiin videon muokkausohjelmiin, minkä perusteella ohjelmaksi valikoitui FilmForth, koska sitä oli helppo käyttää ja se oli meidän tarpeisiimme sopiva. Videon muokkausohjelma oli saatavilla ilmaisena, mutta tarvitsimme maksullisen version, jotta videolle ei jää vesileimaa. Ohjelma maksoi 11,99 €, ja olemme itse kustantaneet kyseisen videon muokkausohjelman. Arenen (2020) mukaan mahdolliset rahoituslähteet on aina ilmoitettava asianosaisille ja tutkimukseen osallistuville sekä ne pitää tuoda ilmi myös opinnäytetyön raportissa, kun tuloksia julkaistaan. Videon tekoon ei suunniteltu rahoitusta, koska emme kokeneet sille tarvetta.

Editoimme ja kokeilimme eri vaihtoehtoja, esimerkiksi tekstien asetteluun ja siirtymiin liittyen, ja sitä kautta etsimme parhaita ratkaisuja tuotteen kannalta.

Videossa oli paljon liikkuvia osia, koska sitaatit ja kuvat liikkuvat ja tietyt sitaatit oli suunniteltu tiettyjen kuvien päälle näkyväksi. Meillä oli teknisiä hankaluuksia kuvien siirtymien kanssa editointiohjelman takia. Kun videon latasi editointiohjelmasta tietokoneelle, videokuva särähteli aina siirtymän jälkeen. Pyy-simme apua Xamkin ICT-tukihenkilöltä, jolta saimme hyviä vinkkejä, mutta ongelma ei kuitenkaan niillä ratkennut. Loppujen lopuksi ratkaisimme teknisen ongelman itse. Teimme siirtymät toisella videoeditointiohjelmalla ClipChampilla ja videon särähtely loppui. Näiden työvaiheiden jälkeen lopullinen video koottiin FilmForthilla.

Tuotekehittämisen vaiheissa on saatava palautetta ja arviointia tuotteesta. Yksi hyvä keino arviointiin on esitestaaminen. Esitestaamisen voi suorittaa esimerkiksi koekäyttäjillä. Koekäyttäjät voivat olla tuotekehitysprosessiin osallistuvat asiakkaat ja/tai tilaajat. (Jämsä & Manninen 2000, 80.) Koekäyttäjänä videon katselussa meillä toimivat Sosterin rekrytoinnin työntekijät. Jos koekäyttäjät ovat osallistuneet tuotekehitysprosessiin, tällöin heiltä saatu palaute ei välttämättä sisällä tarvittavaa kritiikkiä, jos he tuntevat tuotteen entuudestaan. Jos koekäyttäjä ei tunne tuotetta entuudestaan, tällöin saatu palaute on todennukaisempaa ja sisältää tarvittavaa kritiikkiä. Myös palautteen antamisen helpottamiseksi on hyvä antaa vertailtava kohde eli entinen tuote. Kun palautteen antajalla on nykyinen ja vanha tuote vertailussa, tällöin edut ja mahdolliset puutokset tulevat parhaiten konkreettisiksi ja täten uutta tuotetta on helpompi kehittää. Myös koekäyttäjä voi itse antaa omia muutosehdotuksia. (Jämsä & Manninen 2000, 80.)

Teimme rekrytoijille Webropol-palautekyselyn videosta. Palautekyselyn lähetimme 7.12.2022 sähköpostilla neljälle rekrytoinnin työntekijälle. Sähköpostin pohjana toimi saatekirje. Saatekirjeessä oli liitettynä luonnosversio videostamme, joka oli ladattu YouTubeen yksityiseksi. (Liite 3.) Saatekirjeessä oli myös liitettynä Webropol-palautekyselyn linkki (liite 5). Palautekysely oli auki 7.12.2022–18.12.2022. Kun palautekysely oli ollut viikon auki, olimme saaneet kaksi vastausta. Tässä vaiheessa lähetimme muistutusviestin, jotta viimeisetkin henkilöt ehtivät vastaamaan kyselyyn, jos se oli unohtunut. Muistutusviestin jälkeen saimme loputkin vastaukset.

Palautekyselyssä kysyimme ensimmäisenä mielipidettä videon otsikoinnista ja kiinnostuksen herättämisestä, koska Coberin ym. (2000) mukaan internetissä liikutaan nopeasti surffaillen sivulta toiselle, joten kiinnostuksen herättäminen sopivalla otsikolla tai aloituksella on erityisen tärkeää. Toisena kyselyssä kysyimme asiasisällöstä eli hoitajien sitaateista sekä muista teksteistä, koska Vuori (s.a.) kertoo artikkelissaan, että aitous ja rehellisyys ovat hyvän rekrytointivideon piirteitä. Kysymyksellä varmistamme, että teksteissä mainitut asiat ovat paikkaansa pitäviä, esimerkiksi työnhakijan ohjaaminen Kuntarekryn sivuille. Kolmantena kysyimme visuaalisuudesta, joka sisältää värit, kuvat ja fontit. Visuaalisuudesta kysyimme, koska Cober ym. (2004) on todennut viihtyisyyden ja leikkisyyden lisäävän työnhakijoiden yleistä kokemusta organisaatiosta tai yrityksestä. Toiseksi viimeisenä kysyimme videon pituudesta ajallisesti. Kysymystä on tarkennettu suluissa yleisesti videon pituuteen sekä ajallisesti tekstien pituuteen eli ehtiikö tekstit lukea kokonaan. Viimeisenä kyselyssä oli kysymys yleisille mielipiteille ja kehitysideoille ”risut ja ruusut”, jotta rekrytoijat voivat tuoda vapaasti omia mielipiteitään ja viimeisiä toiveitaan ilmi.

Palautekyselyn vastaukset teemoittelimme taulukkomuotoon. Pelkistimme kyselystä tulleet vastaukset, jotta keskeinen sanoma nousee paremmin ilmi. (Liite 14.) Pelkistämällä tarkoitetaan redusointia eli alkuperäisen aineiston karsimista. Pelkistämisen avulla aineistoa tiivistetään ja siitä saadaan pois kaikki epäolennainen. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Teemoittelun kautta vastaukset jakautuivat pääteemoihin, videon positiiviset ja kehitettävät asiat. Videon positiivisiksi asioiksi teemoittelussa nousivat hyvä ja huomion herättävä aloitus, sopiva pituus ja tekstien ajoitukset ovat riittävät, hyvät hoitajien sitaatit, hyvä musiikki, sopiva fontti, onnistuneet kuvat ja värit sekä onnistunut videon toteutus. (Liite 14.)

”Oli todella hieno aloitus! Erityisesti musiikki ja kauniit kuvat, iso plussa!”

”Hoitajien sitaatit hyviä, aitoja viestejä työpaikasta.”

”Musiikki on täydellinen esitykseen!”

”Visuaalisesti video on todella kaunis, upeat kuvat sekä siirtymät kuvasta toiseen. Värit olivat hyvin valittu esitykseen, samoin looginen järjestys kuvissa ja sitaateissa.”

”Koen, että video on laadultaan ammattilaistasoista ja sopii hyvin yleiseen käyttöön koska sitaatit ovat ”ajattomia”, samoin videossa käytetyt kuvat.”

Teemoittelun toiseksi pääteemaksi muodostuivat videon kehitettävät asiat. Kehitettäviksi asioiksi nousivat visuaalisuuden kehittäminen, asiasisällön kehittäminen ja tekstin taustan muokkaaminen. (Liite 14.)

”Kuvat muuten hyviä, mutta ihmisiä kaipaisin. Ihmisiä työssään antaisi paremman kuvan työnantajasta kuin tyhjä huonekuvat pitkin käytävien.”

”Tekstilaatikot kun saisi koko videoon paremmin, muu vaihtoehto kuin valkoinen pohja ja musta teksti. Erottua toki tekstin pitää.”

”...saako suoraan linkkiä videon lopusta sinne missä hakemusta tms. voi tehdä?”

Kehittelyvaiheen päätyttyä meillä oli pientä muokkausta vaille valmis rekrytointivideo. Olimme saaneet palautteet videosta rekrytointin työntekijöiltä ja olimme analysoineet vastaukset teemoittelumenetelmällä. Palautteiden perusteella tiesimme, miten tulemme etenemään tuotteen viimeistelyvaiheessa.

7.5 Viimeistelyvaihe

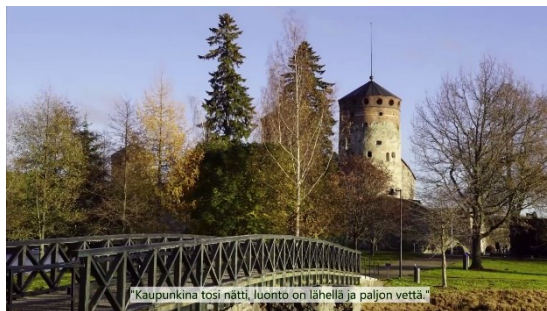
Kun tuote on esiteltävä ja kun on saatu palautetta kyselyn avulla, alkaa tuotteen viimeistelyvaihe. Siihen kuuluu käyttö- ja toteutusohjeiden laadintaa sekä yksityiskohtien hiomista. Ohjeiden laatijan on huolehdittava, että tuotteen saajalla on riittävästi tietoa tuotteesta ja sen käyttämisestä. Viimeistelyvaiheessa myös suunnitellaan tuotteen jakaminen ja markkinointi. (Jämsä & Manninen 2000, 81.)

Viimeistelyvaiheessa teimme muutoksia palautteen perusteella. Muutokset esitellään tässä kappaleessa. Otimme huomioon kaikki kehitysideat ja huomiot, jotka palautteesta olimme saaneet. Kuitenkaan aivan kaikkia toiveita ja kehitysideoita emme pystyneet enää tässä vaiheessa toteuttamaan. Osa kehitysideoista olisi muuttanut liikaa nykyistä tuotetta, kun palautekyselyn tarkoituksena oli saada pieniä muokausehdotuksia. Esimerkiksi yhtenä kehitysideana tuli, että olisi ollut mukava nähdä kuvissa ihmisiä, mutta se olisi tarkoittanut sitä, että materiaalia olisi pitänyt lähteä kuvaamaan lisää ja video olisi pitänyt tehdä alusta asti uudestaan. Tämä olisi teettänyt liikaa töitä viimeistelyvaiheeseen. Aikataulullisesti olisi ollut mahdotonta myös toteuttaa toive eri vuodenaikojen näkymisestä videolla. (Liite 14.) Palautteen perusteella muokkasimme videon tekstiominaisuuksia. Saimme kehitysideoita tekstien valkoiseen taustaan liittyen ja täten muokkasimme valkoisen taustan läpinäkyväksi.

Kuitenkaan taustaa ei ollut mahdollista saada kokonaan pois, sillä tekstit eivät olisi enää erottuneet taustasta. (Kuva 5; Kuva 6.) Muokkasimme myös palautteen mukaan videon alussa tekstit ilmestymään yksi lause kerrallaan näkyviin, jotta asia olisi helpompi sisäistää (liite 14).



Kuva 5. Tekstit ennen palautetta



Kuva 6. Tekstit palautteen jälkeen

Viimeistelyvaiheen aikana kirjoitimme ja viimeistelimme myös raporttia opin-
näytetyöstä. Olimme kirjoittaneet raporttia kuitenkin koko oppinäytetyöproses-
sin ajan. Raportin kirjoittaminen painottui viimeistelyvaiheessa pohdinnan kir-
joittamiseen ja suunnitelmatekstin raporttimuotoon muokkaamiseen. Kirjoi-
timme tarkkaan perustellen, mitä olemme tehneet ja miksi. Kirjoittaminen
koostui eri työvaiheiden etenemisen raportoinnista.

Videon tekijänoikeudet kuuluvat oppinäytetyön tekijöille, mutta kun rekrytointi-
video ja oppinäytetyö olivat valmiit, luovutimme videon tekijänoikeuden toi-
meksiantajalle (liite 8). Se, jolle tekijä luovuttaa tekijänoikeutensa, ei saa
muuttaa teosta tai luovuttaa teoksen tekijänoikeutta toiselle (Tekijänoikeuslaki
8.7.1961/404, 28. §). Toimeksiantajan on käytettävä videota siinä muodossa,
jossa se luovutetaan. Edellä mainitut ohjeet annamme toimeksiantajalle vi-
deon luovutuksen yhteydessä.

7.6 Rekrytointivideo

Videon editointia ohjasivat videon käsikirjoitus (liite 10) ja kuvakäsikirjoitukset
(liite 11). Videossamme kulkee tietynlainen ”tarina”. Video alkaa sairaalan
ulkokuvista, mistä siirrytään uuden terveysaseman sisätilojen kautta
keskussairaalan sisätiloihin. Tämän jälkeen videolla näkyy kuvia Savonlinnan
maisemista, ja videon loppuosassa palataan takaisin ulkokuvaan
keskussairaualta. Video loppuu Eloisan logoon. Videon aikana näkyy hoitajien

sitaatteja, ja osa sitaateista liittyy taustalla näkyvään kuvaan. Muita tekstejä videolla ovat videon alussa oleva, huomion herättävä aloitus sekä videon lopussa työntekijän ohjaaminen Kuntarekryn sivuille. Tekstit on kirjoitettu vaalealle taustalle mustalla värillä, jossa on hieman vihreää, koska nämä ovat Eloisan värit. Etelä-Savon hyvinvointialueen Eloisan väreiksi on päätetty musta, valkoinen ja neon vihreä (Etelä-Savon hyvinvointialue 2022). Videon lopussa on mainittu videon tekijät sekä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk-logoineen.

Seuraavista kuvista näkee kuvakaappauksia eli tietokoneen näytöltä tallennettuja kuvia keskeltä valmista rekrytointivideota. Kuva 7 näyttää, millaiselta muun muassa uuden terveyskeskuksen neuvolan tiloissa näyttää.



Kuva 7. Näyttökuva rekrytointivideosta

Kuvassa 8 näkyy traumahuone keskussairaalan päivystyksen tiloista.



Kuva 8. Näyttökuva rekrytointivideosta

Videon taustalla soi musiikki. Päädyimme käyttämään taustamusiikkia, koska bechmarkingin avulla havaitsimme, että ne videot, joissa oli musiikkia, olivat viihtyisämpiä (taulukko 1). Taustamusiikin otimme mixkit.co-sivustolta tekijänoikeusseikkojen takia. Mixkit.co -sivulta löytyy musiikkia, jota saa ilmaiseksi käyttää muun muassa musiikkivideoissa, YouTubessa, internetsivuilla, sosiaalisessa mediassa sekä blogeissa. Valitsemamme musiikki on nimeltään Dreaming Big, ja kappaleen pituus on 1,50 minuuttia. Se on melodiamusiikkia, joka on soitettu pianolla. Ajoittain kappaleessa kuuluu myös muiden soittimien, kuten viulun ääntä, mikä tekee siitä elävän eikä melodia ole samanlaista koko kappaleen ajan. (Mixkit s.a.)

8 POHDINTA

Työntekijätasolla magneettiominaisuuksia ovat muun muassa sairaanhoitajan johtamiskyky ja sen tukeminen, henkilöstön riittävyys, hyvä yhteistyö lääkärin ja sairaanhoitajan välillä sekä sairaanhoitajan osallistuminen sairaalan asioihin (Rodwell 2013). Minuuttikierroksilta nousi esiin, että hoitajat kokevat pienessä yksikössä sairaanhoitajien ja lääkäreiden välit tuttavallisiksi eikä hierarkiaa ilmene. Useampi sairaanhoitaja nosti myös esiin kyvyn vaikuttaa omaan työhön ja työn jälkeen, koska yksikkö on pieni. Täten voisi ajatella, että Savonlinnan keskussairaalassa on magneettiominaisuuksien piirteitä. Tanskasen (2019) tutkimuksessa taas sairaanhoitajat kokivat, että yksi tärkeimmistä tekijöistä, jotka sitouttavat työhön, on ystävällinen työilmapiiri. Minuuttikierroksille osallistuneet hoitajat toivat kaikki esiin hyvän työporukan sekä hyvät työkaverit tekijöinä, joiden perusteella he suosittelisivat yksikköään ulkopuoliselle.

Käsittelimme teoreettisessa viitekehyksessä myös rekrytointia ja rekrytointiviestintää. Rekrytointiviestinnän tarkoituksena on hyödyntää työntekijöiden tarinoita ja kertomuksia, joiden kautta organisaatiot voivat esitellä toimintaansa ja työnkuvaa, ja luoda vuorovaikutussuhteen potentiaalisen hakijan ja nykyisten työntekijöiden välille. (Cober ym. 2000; Tikkanen 2010.) Tikkasen (2010) tutkimuksessa oli todettu, että työntekijöiden kertomat tarinat ja kuvaukset omista työtehtävistään lisäävät organisaation markkinointia ja sitä kautta parantavat rekrytointia. Kun hyödynnetään houkuttelevaa rekrytointiviestintää,

saadaan välitettyä hakijalle tieto siitä ”keitä me olemme” sekä millaisia toimintatapoja organisaatiossa on. Tämän takia halusimme täydentää rekrytointivideota organisaatiossa työskentelevien hoitajien omilla kertomuksilla työtehtävistään ja työpaikastaan sitaattien avulla. Koimme, että loppujen lopuksi sitaattit olivat iso ja oleellinen osa koko videota. Myös palautekyselystä nousi esiin, että sitaattien kautta välittyi aitoja viestejä työpaikasta. Vuoren (s.a.) mukaan hyvän rekrytointivideon piirteitä ovat muun muassa aitous ja rehellisyys.

8.1 Tuotekehitysprosessin ja oman oppimisen arviointi

Tuotekehitysprosessin laatua lisää huolellisesti tehty suunnitelma sekä suunnitelman noudattaminen sen vaiheiden mukaisesti. Suunnitelman tulisi perustua alusta loppuun saakka valmiiseen perustaan (Windahl & Välimaa 2012). Olimme laatineet opinnäytetyön suunnitelman Jämsän ja Mannisen teoksen mukaisesti. Tuotteen suunnittelussa käytimme aivoriihi- ja benchmarking-menetelmiä, jotka lisäsivät tuotteen laatua ja luotettavuutta. Tuotekehitysprosessin vaiheet avattiin laajasti tuotteen valmistumisen mukaan. Tuotekehitysprosessi noudatti aikaisemmin laadittua suunnitelmaa, ja hyvin laaditun suunnitelman ansiosta tuotteen toteutusvaihe oli selkeä. Opinnäytetyön työstimme tasaisesti kahdestaan työmäärän jakaen, joten asioita on tulkittu kahdesta eri näkökulmasta, mikä mielestämme lisää luotettavuutta. Opinnäytetyön tekeminen oli alusta asti suunniteltua ja selkeää sekä toimimme yhteisymmärryksessä. Tähän vaikutti meidän hyvin luotu aikataulumme koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Tuotekehitysprosessin aikana teimme paljon erilaisia havaintoja ja pohdintoja, joissa mietimme, miten asioiden kanssa toimitaan ja mikä päätös olisi paras parhaan mahdollisen lopputuloksen saavuttamiseksi. Pohdimme muun muassa suunnitelmaa laatiessamme, laitammeko hoitajien saatekirjeeseen minuuttikierrosten kysymykset valmiiksi. Pohdimme myös sitä, vaikuttaako kysymyksien tietäminen etukäteen vastauksiin. Päätimme laittaa kysymykset näkyviin saatekirjeeseen, koska koimme sen madaltavan kynnystä osallistua minuuttikierrökseen. Yksiköiden hoitajat olivat lukeneet saatekirjeen ennen minuuttikierrosta, mutta yhdessä tapauksessa minuuttikierrökseen osallistuva hoitaja oli vaihtunut, eikä tilalle tullut uusi hoitaja ollut ehtinyt lukea saatekir-

jettä aiemmin tai nähnyt minuuttikierrokselle valikoituneita kysymyksiä etukäteen. Huomasimme, että tällä ei ollut merkitystä vastausten kannalta. Saatekirje oli ollut selkeä, koska hoitajat tiesivät, mitä minuuttikierroksella tulee pääosin tapahtumaan.

Käytimme minuuttikierroksen menetelmää, jotta saimme lisämateriaalia videolle. Minuuttikierroksilta saimme hoitajien sitaatit videolle. Minuuttikierrokset olivat Innokylän mukaan laadittu, mikä lisäsi tuotteen laatua. Käsittelimme minuuttikierroksilta tulleet materiaalit asianmukaisella tavalla eli ensimmäisenä litte-roimme ne ja tämän jälkeen teimme aineiston analyysinä teemoittelun. Lisäksi säilytimme saamamme aineiston salasanojen takana.

Minuuttikierrosten toteuttamisen suhteen olimme päättäneet, että kierrokseen osallistuu aina kaksi hoitajaa yhdestä yksiköstä. Minuuttikierroksen yhtenä tarkoituksena on, että sen aikana jokainen kuulee ja kuuntelee, mitä muut ovat mieltä ja täten erilaisia näkökulmia tulee mahdollisesti huomioitua. Minuuttikierrokset ovat tarkoitettu 3–12 hengen ryhmille. (Minuuttikierron s.a.) Päätimme, että järjestämme useamman minuuttikierroksen erikseen, emmekä yhtä minuuttikierrosta kaikille hoitajille. Kaikkien yksiköiden hoitajien aikataulun järjestäminen olisi ollut hankalaa sekä koimme, että on parempi, kun hoitaja on vain kaksi, joten heillä riittää kerrottavaa. Jos kaikki eri yksiköiden hoitajat olisivat olleet samassa tilassa, viimeiseksi jääneet olisivat voineet mahdollisesti kokea, että heillä ei ole mitään lisättävää. Koimme, että minuuttikierrokset onnistuivat täysin suunnitelman mukaisesti eikä haitannut, vaikka kierrokseen osallistui vain kaksi henkilöä kerrallaan.

Kysymykset olivat tarkoituksella selkeitä, mihin hoitajat pystyivät vastata yksinkertaisesti kertomalla oman mielipiteen esimerkiksi organisaatioon tai omaan työyksikköönsä liittyen. Kysymyksillä oli tarkoituksena saada vastauksiksi positiivisia asioita, joten kysymysten taustalla oli ”mitä hyvää?” eli tarkoituksena ei ollut käsitellä negatiivisia tai kehitettäviä asioita minuuttikierroksilla. Koimme, että onnistuimme kysymysten muodostamisessa hyvin. Vastaukset, joita saimme, olivat juuri sellaisia, mitä olimme visioineet suunnitelmavaiheessa. Saimme ainoastaan positiivisia vastauksia, joten kysymykset oli muotoiltu oikein.

Kokonaisuudessaan olemme kasvaneet paljon tämän opinnäytetyöprosessin aikana. Olemme kehittyneet paljon tieteellisten tekstien tulkitsemisessa ja niistä tehtyjen tulkintojen tekemisessä. Meillä ei ollut aiempaa kokemusta vastaavan (opinnäytetyön) prosessin tekemisestä, joten olemme opetelleet kaiken prosessin varrella. Koemme, että teimme prosessin aikana hyviä valintoja ja olemme tyytyväisiä päätöksiimme. Opinnäytetyömme haasteita olivat hankala aiheen rajaus ja muuttuvat tekijät hyvinvointialueen suhteen. Raportin kirjoittamiseen toi haasteita Sosterin liittyminen Etelä-Savon hyvinvointialueeseen sekä sen huomioiminen kirjoituksen rakenteessa. Koimme aiheen rajauksen hankalaksi, koska huomasimme, että aiheemme olikin loppujen lopuksi suhteellisen laaja. Rekrytointi ja hoitoala olivat itsessään haastavia ja laajoja aiheita, joiden lisäksi perehdyimme vielä videoon liittyvään tutkimustietoon. Rajasimme kuitenkin hoitohenkilökunnan sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekrytointiin, joten siinä oli selkeä aiherajaus.

Opinnäytetyömme vahvuuksia oli hyvin luotu aikataulu, ongelmaton yhteistyö opinnäytetyön tekijöiden välillä sekä opinnäytetyön perusteellinen suunnittelu. Koemme, että erityisen hyvin onnistuimme itse tuotteen eli videon teossa, koska meillä ei ollut vastaavasta työstä aikaisempaa kokemusta. Lähdimme rohkeasti kokeilemaan jotain uutta, kun sitä meiltä kysyttiin. Haastoimme itseämme tämän opinnäytetyön kautta, sillä koemme, että emme menneet työn kanssa ”sieltä mistä aita on matalin”. Tämä näkyy muun muassa monen eri menetelmän käyttönä sekä yleisesti koko työn pituudessa sekä laajuudessa, jossa olemme asioita käsitelleet.

8.2 Tuotoksen tarkastelu, arviointi ja opinnäytetyön luotettavuus

Tuotoksen luotettavuutta tukee palautteen kerääminen. On tärkeää, että tuotoksesta saadaan palautetta kehitysvaiheessa, jotta tuotosta voidaan vielä kehittää ennen sen luovuttamista. (Windahl & Välimaa 2012.) Lähetimme palautekyselyn neljälle henkilölle. Saimme palautekyselyyn vastauksia viisi kappaletta, joten vastausprosentiksi tuli 125 prosenttia. Ylimääräisen vastauksen saimme henkilöltä, jolle palautekysely ja video oli lähetetty nähtäväksi myöhemmin palautekyselyn ollessa jo auki.

Palautetta tukee, kun vastaajat tietävät verrattavan tuotteen (Jämsä & Manninen 2000, 80). Meidän tapauksessamme vastaajat tiesivät edellisen tuotteen, koska olivat luoneet sen itse. Vastaajilla oli aikaisempi ja uusi tuotos vertailussa palautekyselyä tehdessä ja siten se lisää palautteen luotettavuutta. Päädyimme kyselyssä avoimiin kysymyksiin, koska vastaajia oli vähän ja halusimme saada kaikki mielipiteet esille, jotta osasimme viimeistellä videon jokaisen yksityiskohdan. Jos olisimme valinneet esimerkiksi monivalintakysymykset, vaihtoehdot olisivat saattaneet jäädä osittain vaillinaisiksi. Webropol-palautekyselyn vastaukset teemoittelimme samalla menetelmällä kuin hoitajien kommentit. Teemoittelun aikana pohdimme, olisiko monivalintakysymysten analysointi prosentteina ollut helpompaa, koska teemoittelu oli haastavampaa kuin ajattelimme. Loppujen lopuksi olimme tyytyväisiä, että päädyimme valitsemaan avoimet kysymykset. Toisaalta menetelmä oli meille myös tuttua, koska olimme käyttäneet teemoittelumenetelmää myös sitaattien valinnassa.

Tuotoksen laatutekijöinä meillä oli muun muassa tutkimus- ja teorian tietoa etsitynä videon tekoa varten. Olimme hakeneet tietoa luotettavista lähteistä sekä olimme käyttäneet erilaisia hakukoneita. Huomioimme videon teossa tekijänoikeusasiat ja tästä syystä tulimme siihen tulokseen, että kuvasimme videon materiaalit itse. Sovimme ajan yhden rekrytointityöntekijän kanssa, jotta kuvaustilanteessa meillä oli henkilö talon henkilökunnasta mukana, että vältettäisiin mahdolliset väärinkäsitykset. Lisäksi kuvasimme sellaisissa paikoissa, joihin emme olisi päässeet ilman kulkulupaa. Videon taustamusiikin otimme sivustolta, jossa oli musiikkia vapaaseen, ilmaiseen käyttöön, jolloin ei tarvinnut huolehtia tekijänoikeuksista. Rekrytointivideon sisältöön liittyen hyödynsimme alan ammattilaisia eli rekrytointin työntekijöitä, mikä lisäsi tuotoksen laatua. Tuotoksen eli videon luotettavuutta lisää myös aineiston analysointi teemoittelun avulla. Teemoittelun avulla sitaattit valikoituvat menetelmän mukaisesti eikä sattumanvaraisesti.

Teoreettisessa viitekehyksessä nousi esille, että Ailion (2015) mukaan kuvamateriaalia on oltava riittävästi, jotta on tarpeeksi materiaalia, jota voi leikata. Tämän takia meillä oli kameralla ja puhelimilla otettuja kuvia lähes 200 ja videomateriaalia noin 10 minuuttia. Videota luodessa havaitsimme, että oli hyvä, että materiaalia oli paljon, koska tällöin pystyi valitsemaan parhaimmat

otokset videolle. Tuotteen luotettavuutta lisää myös testituotteet sekä piirroksiset (Windahl & Välimaa 2012). Olimme laatineet tuotoksesta eli videosta käsin tehdyt kuvakäsikirjoitukset sekä kirjallisen käsikirjoituksen. Käsikirjoitukset helpottivat videon tekemistä ja niiden avulla meillä oli selkeä visio, miltä valmis video tulee näyttämään. (Liite 10; Liite 11.)

Videon tekemisen aikana hyödynsimme asiantuntijaa ja pyysimme apua Xamkin ICT-tukihenkilöltä teknisten ongelmien takia, mikä lisää tuotoksen luotettavuutta. Videon tekeminen sujui ongelmitta videon tallentamiseen asti. Meillä oli teknisiä ongelmia valmiin videon tallentamisen kanssa. Videon editointiohjelmasta laitettujen siirtymien jälkeen video alkoi särähtelemään siinä vaiheessa, kun sen tallensi editointiohjelmasta tietokoneelle.

Tutkimuksien luotettavuutta pohditaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetti tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä siinä on luvattu. Reliabiliteetti tarkoittaa sitä, kuinka hyvin tutkimustulokset ovat toistettavissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tuotekehitysprosessissamme reliabiliteetti tarkoittaa, että olemme kuvanneet tarkkaan jokaisen tuotekehitysprosessin vaiheen, että kuka tahansa voisi toteuttaa prosessin raporttimme pohjalta.

8.3 Opinnäytetyön eettisyys

Ammattikorkeakoulut toimivat Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) antaman hyvän tieteellisen käytännön menetelmän ja sen loukkausepäilyn käsitteleminen Suomessa -ohjeen mukaisesti. Hyvän tieteellisen käytäntö tarkoittaa muun muassa tekijänoikeuksien kunnioittamista sekä plagioinnin ja hyväksyttävän lainaamisen välistä eroa. Hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta vastuu kuuluu lähtökohtaisesti tutkijalle itselleen. Opinnäytetyöhön kuuluvat rehellisyys, avoimuus, huolellisuus ja muiden kunnioittaminen. Hyvään tutkimustapaan ja lainsäädäntöön kuuluu, että aineiston alkuperä, tekijät ja lähteet merkitään ohjeita noudattaen. (Arene 2020.)

Kun tutkimuksen kohteena on organisaatio, sen toiminta tai edustajat esimerkiksi henkilökunta, pyydetään organisaatiolta tutkimuslupa (Arene 2020). Opinnäytetyön suunnitelman esityksen jälkeen, haimme tutkimusluvan heti,

kun saimme hyväksytyt opinnäytetyön ensimmäisestä vaiheesta. Tutkimusluvan haimme Sosterilta heidän omaa tutkimuslupahakemuslomakettaan käyttäen.

Opinnäytetyössämme toteutuu hyvän tieteellisen käytännön menetelmä, koska olemme toimineet sen antamien ohjeistuksien mukaisesti. Opinnäytetyön aihe oli meitä kiinnostava ja teimme sen mielenkiinnosta sekä halusta vaikuttaa hoitajapulatilanteeseen. Olimme etsineet teoriaviitekehukseen lähteitä luotettavilta tiedonhaku sivuilta monipuolisesti. Olimme täyttäneet myös tiedonhakutaulukkoa, mikä helpotti tiedonhakua. (Liite 1.) Käytimme paljon manuaalista tiedonhakua eli selasimme tutkimusten ja muiden lähteiden lähdeluetteloja ja sitä kautta löysimme uusia lähteitä. Koimme tämän helpomaksi ja mieluisammaksi, kun tiedonhaun tiedonhaku sivustojen kautta. Olimme tietoisia siitä, että tämä voi vaikuttaa opinnäytetyön luotettavuuteen. Opinnäytetyössämme käytimme luotettavia ja ajankohtaisia lähteitä. Käyttämämme tutkimukset olivat vuosilta 2010–2021, mikä lisää opinnäytetyön luotettavuutta (liite 2). Käyttäessämme vanhempia lähteitä tulkitsimme niitä kriittisesti luotettavuuden turvaamiseksi. Opinnäytetyössä käytimme myös kansainvälisiä lähteitä ja tutkimuksia. Aineistoa kerätessä käytimme toisten omistamia aineistoja, tuloksia ja menetelmiä. Olemme merkanneet lähteet Xamkin lähdeohjeen mukaisesti lähdeluetteloon sekä olemme noudattaneet lähdeviiteohjeita.

Opinnäytetyön eettisyyteen kuuluu sopimus opinnäytetyöstä sekä tutkimusluvan anominen. Olimme asianmukaisesti tehneet sopimuksen opinnäytetyön teosta toimeksiantajan ja ohjaavien opettajien kanssa (liite 8). Ennen toteutusvaiheeseen siirtymistä haimme tutkimusluvan toimeksiantajalta, jotta pystyimme suorittamaan minuuttikierrokset (liite 9).

Yksi opinnäytetyötä ohjaavista laista on tietosuojalaki. Henkilötietojen käsittelyyn on oltava aina tietosuoja-asetuksen tai tietosuojalain mukainen käsittelyperuste. Henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikkia tietoja, joista henkilö on tunnistettavissa. (Arene 2020.) Olimme täyttäneet eettisten ohjeiden mukaisesti Xamkin sivuilta tietosuojaselosteen henkilötietojen käsittelyn takia (liite 6). Minuuttikierroksilla äänitimme hoitajien ääntä ja ääni on myös henkilötieto, koska

henkilö on siitä tunnistettavissa. Äänitteet säilytimme puhelimessa suojakoodin takana, ja kun äänitteet oli litteroitu tekstimuotoon poistimme äänitteet. Minuuttikierröksillä pyysimme hoitajia myös allekirjoittamaan ”tietoinen suostumus” -lomakkeet, koska käsittelimme minuuttikierröksillä hoitajien ääntä. Suostumus antaa luvan henkilötietojen käsittelylle. Suostumus mahdollistaa allekirjoittaneelle vaikuttaa ja valvoa henkilötietojensa käsittelyä. Suostumus on myös mahdollista peruuttaa allekirjoittaneen puolesta. Suostumuksen on oltava aina tietoinen, yksilöity, aidosti vapaaehtoinen sekä yksiselitteinen tahdonilmaisu. Suostumus annetaan aina tiettyyn aikaisemmin sovittuun lailliseen tarkoitukseen. (Tietosuojavaltuutetun toimisto s.a.)

Minuuttikierröksien järjestämiseksi lähetimme saatekirjeen ja liitteenä tietosuojaselosteen esimiehille koulutuskoordinaattorin kautta. Kun hoitajat olivat valikoituneet jonkun muun toimesta kuin meidän, luotettavuus lisääntyi ja se tuki puolueettomuutta. Minuuttikierröksia tehdessä huomioimme puolueettomuuden. Puolueettomuuteen voivat vaikuttaa tutkittavan ikä, sukupuoli, uskonto, poliittinen asenne, virka-asema, kansalaisuus tai muu samankaltainen asia siihen, mitä kuulija havainnoi ja kuulee (Tuomi & Sarajärvi 2018). Kun saimme yksiköistä vastaukset minuuttikierröksiin osallistumisesta, kertoivat he vastauksessa samalla, ketkä henkilöt kierroksiin osallistuvat. Tämän takia minuuttikierröksien hoitajat eivät pysyneet meille anonyymeinä. Olimme jo varautuneet tähän suunnitelmavaiheessa. Emme kuitenkaan keränneet hoitajien muita henkilötietoja, kuten ikää tai osoitetta. Emme myöskään julkaisseet heidän nimiään missään. Täten minuuttikierröksiin osallistujat ovat vain opinnäytetyön tekijöiden tiedossa.

8.4 Johtopäätökset ja jatkokehitysehdotukset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä uusi rekrytointivideo Etelä-Savon hyvinvointialueen Savonlinnan alueelle sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekrytointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda toimeksiantajalle konkreettinen väline uusien sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekrytointiin ja sitä kautta tuoda oma panoksemme hoitajapulan helpottamiseksi. Johtopäätöksenä voimme todeta, että saavutimme asetetun tavoitteen sekä onnistuimme erinomaisesti luomaan juuri sellaisen tuotteen, joka oli opinnäytetyön tarkoituksena.

Mielestämme valmiista tuotteesta tuli suunnitelman ja vision mukainen.

Olemme tyytyväisiä videon lopputulokseen. Se on meidän ensimmäinen videomme, jonka olemme tehneet alusta loppuun. Siihen nähden lopputulos on miellyttävä. Saimme kerättyä videoon tarvittavat elementit sekä materiaalit, ja teimme niistä hyvän kokonaisuuden. Saadun palautteen perusteella voimme olla tyytyväisiä lopputulokseen. Palautteesta kävi ilmi, että toimeksiantaja todella hyötyy tuotteesta ja se tulee käyttöön. Tästä voisi päätellä, että olemme saavuttaneet opinnäytetyömme tavoitteen, koska toimeksiantaja aikoo hyödyntää meidän luomaamme työkalua hoitajien rekrytoinnissa ja siten toivottavasti saa uusia työntekijöitä.

Jatkokehitysideana olisi mielenkiintoista tehdä tutkimusta siitä, kuinka paljon videomme avulla on saatu uusia työntekijöitä toimeksiantajalle. Esimerkiksi vuoden 2023 lopussa voisi laatia kyselyn kaikille uusille hoitajille, jotka olivat vuoden aikana hakeutuneet Savonlinnan alueelle töihin. Kyselyllä selvitettäisiin, kuinka moni oli nähnyt uuden rekrytointivideon tai hakenut sen kautta uutta työpaikkaa. Tämän tutkimuksen avulla näkisi videon todelliset hyödyt ja sen, herättikö se kiinnostusta Savonlinnan aluetta kohtaan. Toisena jatkokehitysehdotuksena olisi myös mielenkiintoista tutkia enemmän rekrytointia ja sen tehokkuutta. Hoitajapula on suuri ongelma maailmanlaajuisesti, mutta tutkimuksia rekrytoinnin tehokkuudesta ja rekrytointiongelmista nimenomaan hoitoalalta on niukasti.

LÄHTEET

Ailio, J. 2015. Vähän parempi video: Opas laadukkaaseen videon suunnitteluun ja toteutukseen. Turku: Turun AMK = Turku University of Applied Sciences. E-kirja. Saatavissa: <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522165831.pdf> [viitattu 31.7.2022].

Alasoini, T., Lyly-Yrjänäinen, M., Ramstad, E. & Heikkilä, A. 2014. Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla. Tekes. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.businessfinland.fi/globalassets/julkaisut/innovatiivisuus-suomen-tyopaikoilla.pdf> [viitattu 5.12.2022].

Aluehallitus vahvisti Eloisan visuaalisen ilmeen. 2022. Sote-uudistus. Etelä-Savon hyvinvointialue. WWW-dokumentti. Julkaistu 13.10.2022. Saatavissa: <https://etela-savo.fi/aluehallitus-vahvisti-eloisan-visuaalisen-ilmeen/> [viitattu 13.10.2022].

Anna arvokas mielipiteesi Etelä-Savon hyvinvointialueen lempinimestä ja voita elämyksiä! 2022. Sote-uudistus. Etelä-Savon hyvinvointialue. WWW-dokumentti. Julkaistu 1.7.2022. Saatavissa: <https://etela-savo.fi/nimikilpailu/> [viitattu 26.8.2022].

Ammattietiikka ja kollegiaalisuus s.a. Sairaanhoidajat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/kollegiaalisuus-ja-ammattietiikka/> [viitattu 20.6.2022].

Ammattioikeudet. 2022. Valvira. Sosiaali- ja terveystieteen lupa- ja valvontavirasto. WWW-dokumentti. Päivitetty 18.3.2022. Saatavissa: <https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet> [viitattu 9.6.2022].

Arene ry. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportti/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382> [viitattu 4.8.2022].

Arola, T. & Kuusisto, T. 2020. Vetovoimaa hoitotyöhön – Hoitohenkilökunnan työhön sitoutumisen edistäminen arvostavalla johtamisella. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteen johtaminen. YAMK-opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/348311/Arola_Tanja_Kuusisto_Terhi.pdf?sequence=3&isAllowed=y [viitattu 12.8.2022].

Cober, R. T., Brown, D. J., Blumental, A. J., Doverspike, D. & Levy, P. E. 2000. The quest for the qualified job surfer: It's time the public sector catches the wave. *Public Personnel Management* 29 (5), 479–496. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 30.11.2022].

Cober, R. T., Brown, D. J., Keeping, L. M. & Levy, P. E. 2004. Recruitment on the net: How do organizational web site characteristics influence applicant attraction? *Journal of management* 30 (5), 624–646. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 15.12.2022].

Eriksson, K., Isola, A., Kyngäs, H., Leino-Kilpi, H., Lindström, U., Paavilainen, E., Pietilä, A-M., Salanterä, S., Vehviläinen-Julkunen, K. & Åstedt-Kurki, P. 2012. *Hoitotiede*. 4. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Essotella on huippuduuneja – vaikkapa Mäntyharjulla! 2021. Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen ky. YouTube. Videoleike. Julkaistu 20.8.2021. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=41Ytebeu-Wk> [viitattu 13.7.2022].

Etelä-Savon hyvinvointialue. 2022. Aluehallintovirasto vahvisti Eloisan visuaalisen ilmeen. WWW-dokumentti. Julkaistu 13.10.2022. Saatavissa: <https://etela-savo.fi/aluehallitus-vahvisti-eloisan-visuaalisen-ilmeen/> [viitattu 30.11.2022].

Etelä-Savon hyvinvointialueen Eloisan strategia. 2022. Aluehallitus. Pöytäkirja 24.11.2022/Pykälä 283. WWW-dokumentti. Julkaistu 24.11.2022. Saatavissa: <https://eshva.oncloudos.com/cgi/DREQUEST.PHP?page=meetingitem&id=202267-19> [viitattu 20.12.2022].

Flinkman, M. 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – A mixed-method study. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/95711/AnnalesD1107Flinkman.pdf?sequence=2&isAI%20loved=y.%20Viitattu%205.10.2020> [viitattu 9.7.2022].

Gramex s.a. Äänitemusiikin tekijänoikeusjärjestö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.gramex.fi/> [viitattu 21.6.2022].

Hae sairaala Novaan sairaanhoitajaksi! 2021. KSSHP. YouTube. Videoleike. Julkaistu 10.5.2021. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=zdTmlwkboOI> [viitattu 13.7.2022].

Heinonen, J., Hopia, H. & Liimatainen, L. 2012. Sairaanhoitajan eettinen osaaminen. Sairaanhoitajan eettiset pelisäännöt – Hoitotyön vuosikirja 2012. Helsinki: Fioca Oy.

Helsilä, M. & Salojärvi, S. 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum.

Henkilöstöraportti. 2020. Sosteri. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sosteri.fi/wp-content/uploads/sites/3/2021/06/henkilostoraportti-2020.pdf> [viitattu 14.4.2022].

Hoitotyön tuloksellisuus ja henkilöstörakenne s.a. Sairaanhoitajat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/hoitotyön-tuloksellisuus-ja-henkilostorakenne/> [viitattu 16.5.2022].

Hyytiäinen, K., Roos, M., Astala, L., Harmoinen, M. & Suominen, T. 2015. Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen, urakehitys ja joustavuus kehitysvammahuollossa – Yhteys arvostavaan johtamiseen. Hoitotieteen tutkimus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://elektra-helsinki.fi.ezproxy.xamk.fi/se/h/0786-5686/27/3/tyohonsi.pdf> [viitattu 19.3.2022].

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7., uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227240#toc> [viitattu 8.6.2022].

Jokinen, T. 2010. Tuotekehitys. 6. p., korjattu, päivitetty laitos. Helsinki: Aalto-yliopisto. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.221292> [viitattu 22.6.2022].

Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. 1.–2. painos. Helsinki: Tammi.

Järvelä, T. 2015. Sairaanhoidtaja, lähihoitaja, ensihoitaja – Tehy-sanastoa tekemässä. Tampereen yliopisto. Käännöstiede. Pro gradu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/97482> [viitattu 9.6.2022].

Keisala, T. 2020. Strategic recruitment through social media. Vaasan yliopisto International Business. Pro gradu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020111290073> [viitattu 2.8.2022].

Korhonen, P. 2021. Uransa alussa olevien sairaanhoitajien työssä jaksaminen. Savonia-Ammattikorkeakoulu. Terveys- ja liikunta-ala. YAMK-opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/498911/Korhonen_Pia.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 9.7.2022].

KYS REKRY PÄIVYSTYKSEN PERUSKOULU. 2021. Kuopion yliopistollinen sairaala. YouTube. Videoleike. Julkaistu 23.11.2021. Saatavissa: https://www.youtube.com/watch?v=bVMZ0ow_8bE [viitattu 13.7.2022].

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559.

Mikä on Etelä-Savon hyvinvointialue? s.a. Etelä-Savon hyvinvointialue. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://etela-savo.fi/etela-savon-hyvinvointialue/mika-on-etela-savon-hyvinvointialue/> [viitattu 25.5.2022].

Mikä on hyvinvointialue? s.a. Sote-uudistus. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://soteuudistus.fi/mika-on-hyvinvointialue> [viitattu 25.5.2022].

Mikä sote-uudistus? 2022. Sote-uudistus. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus. WWW-dokumentti. Päivitetty 7.10.2022. Saatavissa: <https://soteuudistus.fi/uudistus-lyhyesti-> [viitattu 17.10.2022].

Minuuttikierron s.a. Innokylä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/minouttikierron> [viitattu 21.6.2022].

Mitä on tekijänoikeus? s.a. Tekijänoikeus.fi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tekijanoikeus.fi/tekijanoikeus/> [viitattu 20.6.2022].

Montonen, V. 2018. Hoitajapula tulee, oletteko valmiina? Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimuksia organisaation vetovoimaisuuden edistämisestä. Itä-Suomen yliopisto. Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. Pro gradu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20181362> [viitattu 7.6.2022].

Mixkit s.a. Free assets for your next video project. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mixkit.co/> [viitattu 17.8.2022].

Peltonen, J. 2021. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163354> [viitattu 6.5.2022].

Ranta, I. 2011. Sairaanhoidaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011. Helsinki: Fioca Oy.

Rautava-Nurmi, H., Westergård, A., Henttonen, T., Ojala, M., Vuorinen, S., Müller, E. & Rusanen, S. 2020. Hoitotyön taidot ja toiminnot. 7. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rodwell, J. J. & Demir, D. 2013. The Blurring of Attractive Work Practices Across Health Care Sectors. *Public Personnel Management*. Tutkimusartikkeli. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org.ezproxy.xamk.fi/10.1177/0091026013496076> [viitattu 16.3.2022].

Sairaanhoidaja. 2021. Sosteri Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä. YouTube. Videoleike. Julkaistu 16.3.2021. Saatavissa: https://www.youtube.com/watch?v=fprcd_GUVSw&t=49s [viitattu 10.8.2022].

Sairaanhoidajaksi leikkausosastolle Husiin. 2022. HUSvideot. YouTube. Videoleike. Julkaistu 17.3.2022. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=cSm17MITTCw&t=1s> [viitattu 13.7.2022].

Sairaanhoidajat s.a. Ammatti ja osaaminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://sairaanhoidajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/#> [viitattu 16.11.2022].

Sillanpää, K. 2019. Vetovoimatekijät erikoissairanhoidossa. Tehy ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekijat_erikoissairanhoidossa_-_kysely_tehylaisille_sairaanhoidajille_id_14430.pdf [viitattu 17.5.2022].

Sosteri. 2018a. Organisaatio. WWW-dokumentti. Päivitetty 7.3.2022. Saatavissa: <https://www.sosteri.fi/sosteri/organisaatio/> [viitattu 10.4.2022].

Sosteri. 2018b. Meille töihin. WWW-dokumentti. Päivitetty 4.11.2021. Saatavissa: <https://www.sosteri.fi/sosteri/toihin-sosteriin/> [viitattu 13.7.2022].

Super s.a. Lähihoitajan työ. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/lahihoitajan-tyo/> [viitattu 12.8.2022].

Tanskanen, K. 2019. Sairaanhoidajan työhön sitoutuminen. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Pro gradu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21096/urn_nbn_fi_uef-20190333.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 16.3.2022].

Tekijänoikeuden tiedotus- ja valvontakeskus ry. 2014. Tekijänoikeus suojaa luovaa työtä. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tekijanoikeus.fi/wp-content/uploads/2015/05/Tekij%C3%A4noikeus-suojaa-luovaa-ty%C3%B6t%C3%A4-2014-web.pdf> [viitattu 21.6.2022].

Tekijänoikeuslaki 8.7.1961/404.

TESO ry. 2021. Tietoisku: Hoitajapula on maailmanlaajuinen ongelma, johon on reagoitava nyt. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.teso.fi/tietoisku-hoitajapula-on-maanlaajuinen-ongelma-johon-on-reagoitava-nyt/> [viitattu 6.5.2022].

Tietosuojavaltuutetun toimisto s.a. Rekisteröidyn suostumus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tietosuoja.fi/rekisteroidyn-suostumus> [viitattu 8.12.2022].

Tikkanen, T. 2010. Houkutteleva rekrytointiviestintä organisaation verkkosivuilla. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Pro gradu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/23591> [viitattu 22.6.2022].

Tuomaala, M. 2008. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2007. Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-227-052-8> [viitattu 8.7.2022].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1., päivitetty painos. Helsinki: Tammi. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227168> [viitattu 9.1.2023].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ikään-tyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta. Eduskunta. Muistio. PDF-dokumentti. Julkaistu 12.2.2020. Saatavissa: <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Julkaistu-Metatieto/Documents/EDK-2020-AK-287885.pdf> [viitattu 20.12.2022].

Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita Publishing Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.226819> [viitattu 13.10.2022].

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227023> [viitattu 22.6.2022].

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf> [viitattu 17.12.2022].

Visuaalisen alan taitelijoiden tekijänoikeusyhdistys Kuvasto ry s.a. Tekijänoikeus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kuvasto.fi/kuvaoikeuksien-abc/> [viitattu 21.6.2022].

Vuori, K. s.a. Houkuttele osaajia tuomalla videot osaksi rekryointiviestintää. Monster.fi. Saatavissa: <https://www.monster.fi/artikkelit/tyonantajille/houkuttele-osaajia-tuomalla-videot-osaksi-rekryointiviestintaa> [viitattu 17.4.2022].

Windahl, R. & Välimaa, V. 2012. Tuotekehitysprojekti AMK-yritysyhteistyönä. Opas tekijöille ja toimeksiantajalle. Turun Ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163349.pdf> [viitattu 19.8.2022].

Tiedonhakutaulukko

Tietokanta	Hakusanat (AND, OR)	Rajaukset [vain tarvittaessa]	Hakutulosten lukumäärä	Valittujen lukumäärä	Muistiinpanot
Finna.fi	työnkiinnostavuus AND hoitaja	Suomi, 2011->	153	0	
Finna.fi	sitoutuminen AND hoitaja	2011->, suomi, pro gradu, vain verkossa saatavilla	32	1	Tanskanen, K. 2019. Sairaanhoidajan työhön sitoutuminen.
Finna.fi	hoitajapula AND sairaanhoitaja	Suomi, 2010->, väitöskirja, pro gradu, maisterivaiheen työ, kandityö, ylempi AMK, lisensiaattityö	28	1	Vuodelta 2021 YAMK. "Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, mitkä tekijät auttavat uransa alussa olevia sairaanhoitajia jaksamaan hoitotyössä sekä mitkä tekijät kuormittavat yksittäistä sairaanhoitajaa." https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/498911/Korhonen_Pia.pdf?sequence=2&isAllowed=y
Finna.fi	tuotekehitys AND sairaanhoitaja	Suomi, 2010->, väitöskirja, pro gradu, maisterivaiheen työ, kandityö, ylempi AMK, lisensiaattityö	37	0	Tästä lähteet tuotekehityksen teoriaan. (manuaalinen haku) https://finna.fi/Record/theseus_xamk.10024_144339
Finna.fi	hoitoalan vetovoima	Suomi, 2011->, väitöskirja, pro gradu, maisterivaiheen työ, kandityö, ylempi AMK, lisensiaattityö verkossa saatavilla	72	0	
Finna.fi	hoitoala AND rekrytointi	Samat kun edellä	53	0	
Finna.fi	rekrytointi AND rekrytointivideo	"-"	8	0	

Finna.fi	hoitotyöhön rekrytointi	Suomi, 2000->, väitöskirja, pro gradu, maisterivaiheen työ, kandityö, ylempi AMK, lisensiaattintyö verkossa saatavilla	65	1	Linkki kirjallisuustaulukossa.
Finna.fi	sairaanh* AND vetovoim*	Lehtijulkaisut 2012→ verkossa saatavilla	10	0	
Finna.fi	hoitoalan kiinnostavuus	Gradu ja väitöskirja 2012→ verkossa saatavilla	13	0	
Medic	sairaanhoitaja AND hoitajapula	Suomi, asiasanojen synonyymit käytössä	1	0	
Medic	sairaanhoitaja AND hoitotyö	2011 ->, suomi, väitöskirja	14	0	
Medic	sitoutuminen AND hoitotyö	2011 ->, suomi	2	1	Hyytiäinen ym. 2015. Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen...
Medic	(hoit* OR sairaanh*) AND vetovoim*	Suomi, vain kokotekstit, asiasanojen synonyymit käytössä	11	0	Paljon potentiaalisia otsikoiltaan, mutta ei luettavissa.
PubMed	"caregiver shortage" "nurse"	-	62	0	
PubMed	attractiveness of the care sector AND nurse	-	15	0	
PubMed	caring industry AND nurse shortage	-	1	0	
Sage	attractiveness of the care sector AND nurse	Tutkimusartikkeli, 2011 ->	1232	1	Rodwell ym. 2013.
Sage	nurse shortage AND caring industry	Vain avoimet tekstit	266	0	
Sage	nurse AND caring industry AND attractiveness	Vain avoimet tekstit, 2011->	198	0	

Kirjallisuustaulukko

Tutkimuksen bibliografiset tiedot	Tutkimuskohde	Otoskoko, menetelmä	Keskeiset tulokset	Oma intressisi opinäytetyösi kannalta
<p>Rodwell, J. J. & Demir, D. 2013. The Blurring of Attractive Work Practices Across Health Care Sectors. <i>Public Personnel Management</i>. Tutkimusartikkeli. Saatavissa: https://journals-sagepub-com.ezproxy.xamk.fi/doi/full/10.1177/0091026013496076</p>	<p>Tutkimuskohteena tutkimuksessa on ollut australialaiset sairaanhoitajat, jotka työskentelevät julkisella, yksityisellä ja kolmannella sektorilla.</p>	<p>Sairaanhoitajat (n=459), onlinepaneeli kysely, määrällinen tutkimus</p>	<p>Tutkimuksessa käy ilmi, että Australiassa magneetti-ilmiö levinnyt tasaisesti joka sektorille, joten hoitajapula ei ole vain tietyn sektorin ongelma.</p>	<p>Magneettitekijät: sairaanhoitajan osallistuminen sairaalan asioihin, hoidon laadun perusta, sairaanhoitajan johtamiskyky, johtajuus ja sen tukeminen, henkilöstön riittävyys ja resurssien riittävyys ja sairaanhoitajan ja lääkärin yhteistyö.</p>
<p>Hyytiäinen, K., Roos, M., Astala, L., Harmoinen, M. & Suominen, T. 2015. Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen, urakehitys ja joustavuus kehitysvammahuollossa- Yhteys arvostavaan johtamiseen. <i>Hoitotieteen lehti</i>. Tutkimusartikkeli. PDF-dokumentti. Saatavissa: tyohonsi.pdf (xamk.fi)</p>	<p>Kehitysvamma yksikön hoitohenkilökunta</p>	<p>Hoitohenkilökunta (n=87), E-lomake kysely.</p>	<p>Työhön sitoutuminen kohtalaisen voimakasta. Nuoret ovat vähemmän työhön sitoutuneita kuin vanhemmat. Työstä lähteminen on yhteydessä määräaikaan työsuhteisiin.</p>	<p>Tutkimuksessa on laaja ikähaarukka: 19–64-vuotiaat.</p>

<p>Tanskanen, K. 2019. Sairaanhoidajan työhön sitoutuminen. Itä-Suomen yliopisto. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21096/urn_nbn_fi_uef-20190333.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	<p>Sairaanhoidajat</p>	<p>Sairaanhoidajat (n=31), verkkokysely Facebookissa, laadullinen tutkimus.</p>	<p>Jaoteltu sitoutumisen tekijät uran alkuvaiheeseen ja uran edetessä ilmeneviin sitoutumiseen vaikuttavat tekijät. Myös tunteet vaikuttavat työhön sitoutumiseen.</p>	<p>Sairaanhoidajien työhön sitouttavat tekijät</p>
<p>Montonen, V. 2018. Hoitajapula tulee, oletteko valmiina? Terveystieteiden tutkimuskeskus. Pro gradu. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20181362</p>	<p>Käsitellään terveydenhuollon vetovoimaa lähijohtajien näkökulmasta. Haastateltu lähijohtaja ikäihmisten ja kehitysvammaisten hoitokodeista ja kotihoitosta. Puolet yksityiseltä puolelta ja puolet julkiselta. Yksi johtaja erikoissairaanhoitosta.</p>	<p>Lähijohtajat (n=9), teemahaastattelu, laadullinen tutkimus.</p>	<p>Lähijohtajat kokevat, ettei vanhustyö ole vetovoimaista. Monet kokivat erikoissairaanhoiton vetovoimaisemmaksi kuin vanhustyön. Vastajat olivat ymmärtäneet "vetovoimaisuus" -sanana kapea-alaisesti. Ei merkittäviä eroja yksityisessä ja julkisessa.</p>	<p>Otoksessa 9 haastateltavaa lähijohtajaa, joista yksi on erikoissairaanhoiton johtaja. Opiskelijoiden paluu työyksikköön kertoo työpaikan vetovoimasta.</p>
<p>Flinkman, M. 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – A mixed-method study. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/95711/AnnalesD1107Flinkman.pdf?sequence=2&isAllowed=y.%20Viitattu%205.10.2020</p>	<p>Tutkimuskohteena nuoret sairaanhoidajat ja tarkoituksena selvittää heidän aikomustaan lähteä ammatista ja siihen liittyvät tekijät.</p>	<p>Tutkimus tehty kolmessa eri vaiheessa: ensimmäisenä tehty kirjallisuuskatsaus koostuen 75:stä eri artikkelista, toisena tarkasteltu kyselytutkimuksen tuloksia,</p>	<p>Ammatista lähtemiseen vaikuttavat monet eri tekijät.</p>	<p>Sairaanhoidaja-ammatin vetovoimatekijät.</p>

		jossa otoskoko on ollut 147 sairaanhoitajaa Suomesta, kolmantena on tehty kaksi laadullista haastattelututkimusta. Toisessa haastattelussa otos on ollut 2 ja toisessa 15 sairaanhoitajaa.		
Korhonen, P. 2021. Uransa alussa olevien sairaanhoitajien työssä jaksaminen. Savonia-Ammattikorkeakoulu. Terveys- ja liikunta-ala. YAMK-opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/498911/Korhonen_Pia.pdf?sequence=2&isAllowed=y	Sairaanhoitajat	Sairaanhoitajat (n=12), joko puhelimesta tai sähköpostilla vastaaminen puolistrukturoituihin kysymyksiin, laadullinen tutkimus	Uran alussa olevia sairaanhoitajia auttaa jaksamaan töissä vapaa-aika ja perhe. Myös hyvän työyhteisön mainittiin olevan tärkeä tekijä, siinä missä myös kannustava esimies on tärkeä.	Työssä jaksamisen risuja ja ruusuja.
Keisala, T. 2020. Strategic recruitment through social media. Vaasan yliopisto International Business. Pro gradu. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020111290073	Yritysten johtavat henkilöt, jotka ovat vastuussa yrityksen rekrytoinnista.	Rekrytoinnista vastaavat henkilöt (n=7), haastattelu, laadullinen tutkimus	Sosiaalisella medialla on korvaamaton rooli rekrytoinnissa. Sosiaalisen median käyttö rekrytoinnissa on jatkuvasti kehittyvässä.	Tutkitaan sosiaalisen median vaikutusta rekrytoinnissa.

<p>Järvelä, T. 2015. Sairaanhoidaja, lähihoitaja, ensihoitaja – Tehy-sanastoa tekemässä. Tampereen yliopisto. Käännöstiede. Pro gradu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/handle/10024/97482</p>	<p>Tutkielmassa vertaillaan Suomen ja Iso-Britannian välisiä hoitoalan koulutuksia sekä vertaillaan vastaavatko tutkimukset toisiaan.</p>	<p>Vertaileva tutkimus, laadullinen tutkimus</p>	<p>Koulutuksissa ja nimikkeissä on eroja maiden välillä.</p>	<p>Hoitoalan henkilöstön määritelmät</p>
<p>Tikkanen, T. 2010. Houkutteleva rekrytointiviestintä organisaation verkkosivuilla. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Pro gradu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/23591</p>	<p>Tutkimuskohteena on yritysten verkkosivuilla tapahtuva rekrytointi.</p>	<p>(n=20), sisällönanalyysi, laadullinen tutkimus</p>	<p>Työntekijöiden tarinat ja kuvaukset työtehtävistä lisäävät organisaation esittelyä ja sitä kautta parantavat houkuttelevaa rekrytointia.</p>	<p>Rekrytointiviestintä</p>

Saatekirje rekryointityöntekijöille

Hyvä Sosterin rekryointiväki!

Olemme viimeisen vuoden sairaanhoitajaopiskelijoita Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta, Savonlinnan kampukselta. Teemme opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on luoda Sosterille/tulevan Etelä-Savon hyvinvointialueen Savonlinnan alueelle rekryointivideo sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekryointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda konkreettinen väline toimeksiantajalle uusien sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekryointiin, ja sitä kautta tuomme oman panoksemme helpottamaan hoitajapulaa.

Haluamme teiltä palautetta rekryointivideoista. Palautteenanto tapahtuu Webropol-palautekyselyllä, johon vastaatte videon katsomisen jälkeen. Kyselyyn vastataan anonyymisti ja siinä on viisi avointa kysymystä. Tämä videoversio on vielä keskeneräinen, joten otamme mielellämme kaikki kehitysideat vastaan koskien kuvia, fontteja, värejä, asiasisältöä sekä yleistä visuaalisuutta.

Webropol-kysely on avoinna: 7.12.2022–18.12.2022.

Kyselyyn vastaaminen vie maksimissaan viisi minuuttia.

Alapuolella linkki videon keskeneräiseen versioon sekä linkki kyselyyn, josta pääset vastaamaan kysymyksiin videoon perustuen:

[*Videon linkki*](#)

[*Webropol-linkki*](#)

Otattehan rohkeasti yhteyttä meihin, mikäli videon tai kyselyn toimimisen kanssa on teknisiä ongelmia.

Kiitos, kun osallistut kyselyyn!

Ystävällisin terveisin,
Johanna Lepikko, bjole010@edu.xamk.fi
Juulia Teittinen, ajute001@edu.xamk.fi
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk, Savonlinnan kampus

Saatekirje Sosterin hoitajille

Hyvät Sosterissa työskentelevät hoitajat!

Olemme viimeisen vuoden sairaanhoitajaopiskelijoita Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta, Savonlinnan kampukselta. Teemme opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on luoda Sosterille/tulevan Etelä-Savon hyvinvointialueen Savonlinnan alueelle rekrytointivideo sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekrytointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda konkreettinen väline toimeksiantajalle eli Sosterille uusien sairaanhoitajien ja lähihoitajien hakuun, rekrytointiin ja sitä kautta helpottamaan hoitajapulaa.

Tarvitsemme rekrytointivideoon teidän näkökulmianne ja kommentteja teidän omasta työyksiköstänne. Teidän kommenttinne tulevat suorina sitaatteina videolle uusien työntekijöiden houkutteluun. Kommenttien keräys tapahtuu minuuttikierröksillä, joiden idea on, että jokainen saa vuorollaan minuutin aikaa kertoa vastaus tiettyyn kysymykseen. Kysymyksiä tulee olemaan kaksi ja ne ovat mainittu tässä saatekirjeessä, jotta saatte miettiä vastauksia etukäteen.

1. Miten suosittelisit juuri sinun työyksikköäsi ulkopuoliselle?
2. Mikä saa sinut pysymään/työskentelemään täällä (Savonlinnan seudulla) hoitajana?

Minuuttikierrokset perustuvat täysin teidän omaan suostumukseenne. Minuuttikierrokset nauhoitetaan, mutta muita henkilötietoja teistä ei käytetä kuin ääntä. Henkilöiden nimiä ei kerätä eikä mainita missään. Nauhoitteet litteroidaan (=muutetaan ääni tekstimuotoon) tekstiksi, joista valitsemme sopivimmat kommentit videolle. Kommentin/sitaatin perään tulee mahdollisesti työyksikkö, jossa kyseinen kommentti on sanottu.

Opinnäytetyö valmistuu noin 4.5.2023 ja viimeistään kuukausi tästä päivästä tuhoamme saamamme aineiston. Äänitteitä ei kuuntele tai käsittele muut kuin me opinnäytetyöntekijät.

Ystävällisin terveisin,
Johanna Lepikko, bjole010@edu.xamk.fi
Juulia Teittinen, ajute001@edu.xamk.fi
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk, Savonlinnan kampus

Webropol-palautekysely

Hei!

Olemme kolmannen vuoden sairaanhoitajaopiskelijat Juulia Teittinen ja Johanna Lepikko. Toivomme, että katsotte tekemämme rekryointivideon luonnoksen ennen kyselyyn vastaamista.

Kiitos jo etukäteen kyselyyn vastaamisesta.

1. Onko videon alku mielestäsi sopiva ja huomion herättävä?
2. Mitä ajattelet videon asiasisällöstä? (Hoitajien sitaatit ja muut tekstit)
3. Mitä mieltä olet videon visuaalisuudesta? (Värit, fontti, kuvat)
4. Mitä mieltä olet videon pituudesta? (Video yleisesti ja ehditkö lukea tekstit?)
5. Yleistä ajattelua videosta "risut ja ruusut".



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Liite 6/1

Tietosuojailmoitus sovellettavaksi opiskelijoiden opinnäytetöihin

(Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679)

Pyydämme sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen/selvitykseen tms.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tässä tietosuojaselosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään opinnäytetyössä, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjä on ihminen (esim. opinnäytetyöntekijä) tai organisaatio, joka määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot.

Tämän opinnäytetyön rekisterinpitäjä on

Johanna Lepikko

bjole010@edu.xamk.fi

Juulia Teittinen

ajute001@edu.xamk.fi

2. Opinnäytetyön suorittajat?

Opinnäytetyön tekijät Johanna ja Juulia

3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?

Henkilötietoja ja tässä tapauksessa teidän ääntänne äänitetään minuuttikierroksilla, jotta muistamme mitä kierroksilla on tullut ilmi. Kertomanne asiat minuuttikierroksen aikana saattavat näkyä uudella Sosterin rekrytointivideolla sitaatteina. Sitaattien tarkoituksena on toimia houkutteina uusille työntekijöille eli sitaatit toimivat ikään kuin ”meillä sanottua” tyyliä. Tämän takia äänittäminen on välttämätöntä, jotta saamme lauseet ylös sanasta sanaan. Minuuttikierroksilla emme ota ylös nimiä tai muita henkilötietoja. Äänitteillä ilmi tulleet asiat kirjoitetaan tekstimuotoon, joten äänitteet ei pääse muiden kuin opinnäytetyön tekijöiden käsiin.

Lisäselvityksenä vielä, äänitämme ainoastaan vastauksenne kysymyksiin, muuta mahdollista keskustelua emme äänitä.

4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?

Käytännössä opinnäytetyössä käsittelyperuste on lähes aina tutkittavan suostumus (harvemmin yleisen edun mukainen tieteellinen tai historiallinen tutkimus).

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen (EU 679/2016 6.1 a) mukaisella perusteella:

- tutkittavan suostumus
- rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattaminen
- yleistä etua koskevan tehtävän suorittaminen (tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi tai aineiston arkistointi) rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttäminen
- rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen.

5. Opinnäytetyön aihe ja kesto?

Opinnäytetyön aihe: Töihin hoitoalalle – Rekrytointivideo Sosterille

Opinnäytetyön kesto: 18.02.2022–04.05.2023

Henkilötietojen käsittelyn kesto: 13.10.2022–12.3.2023

6. Mitä tietoja minusta käsitellään?

A. Henkilötietoja teistä kerätään äänittämällä teidän ääntänne. Nimeä, syntymäaikaa tai muita henkilötietoja emme kerää. Kuitenkin on mahdollista, että saamme tietää, minkä nimisiä henkilöitä menemme jututtamaan minuuttikierrokselle.

B. Kerätäänkö ja käsitelläänkö opinnäytetyössä arkaluonteisia tietoja?

Opinnäytetyössä ei kerätä ja käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

TAI

Opinnäytetyössä käsitellään seuraavia arkaluonteisia henkilötietoja:

- Rotu tai etninen alkuperä
- Poliittiset mielipiteet
- Uskonnollinen tai filosofinen vakaumus
- Ammattiliiton jäsenyys
- Geneettiset tiedot
- Biometristen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten
- Terveys
- Luonnollisen henkilön seksuaalinen käyttäytyminen tai suuntautuminen

Mikä on arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyperuste?

- Tutkittavan/osallistujan suostumus
- Tieteellinen tai historiallinen tutkimus, tilastointi tai aineiston arkistointi

- Tutkittava/osallistuja on saattanut käsiteltävät arkaluonteiset tiedot julkisiksi
 Muu peruste (mikä?):

7. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Koulutuskoordinaattori Tiia Laukkanen ottaa yhteyttä yksiköiden esimiehiin ja henkilöt valikoituvat työyhteisöstä vapaaehtoisesti. Äänenne annatte itse vapaaehtoisesti käyttöömmme opinnäytetyössä.

8. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Reksiteristä ei luovuteta tietoja kolmansille osapuolille

9. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Ei käsitellä.

Xamkissa käytetään tallennustilana pilvipalveluita (Teams ja OneDrive). Microsoft saattaa siirtää näihin palveluihin tallennettua tietoa tai niiden varmuuskopioita EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle. Microsoftin tietosuojalauseke on luettavissa osoitteesta: <https://privacy.microsoft.com/fi-FI/privacystatement>

10. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Henkilötietoja eli äänitteitä säilytetään opinnäytetyön julkaisemisesta maksimissaan yhden kuukauden verran eteenpäin. Tämän jälkeen henkilötiedot hävitetään.

11. Miten henkilötietoni säilytetään ja suojataan?

Äänitteet säilytetään rekisterinpitäjien puhelimessa suojakoodin takana. Äänitteet siirretään tekstimuotoon Office 365 pilvipalveluun, joka on sähköpostin ja salasanan takana.

12. Miten voin käyttää tietosuojasetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilöt tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, joihin voi ottaa yhteyttä ovat: Julia Teittinen, ajute001@edu.xamk.fi
Johanna Lepikko bjole010@edu.xamk.fi

- a) Suostumuksen peruuttaminen (tietosuojasetuksen 7 artikla)
Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen.
- b) Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuojasetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

c) Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

d) Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.

e) Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

f) Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

13. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Xamkin tietosuojavastaava on Markus Häkkinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@xamk.fi



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Liite 7

TIETOINEN SUOSTUMUS OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUMISESTA

Opinnäytetyön nimi: Töihin hoitoalalle – Rekrytointivideo Sosterille

Opinnäytetyön tekijät: Johanna Lepikko ja Juulia Teittinen

Olemme sairaanhoitajaopiskelijat Johanna ja Juulia Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamkista, Savonlinnan kampukselta. Teemme opinnäytetyötä tuotekehitysprosessina Sosterille, minkä tuloksena syntyy rekrytointivideo uusien hoitajien rekrytointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda konkreettinen väline toimeksiantajalle uusien hoitajien hakuun.

Pyydämme teitä osallistumaan minuuttikierroksiin, joilla saatte minuutin aikaa vastata kysymykseen. Kysymyksiä on kaksi ja vastaatte minuutin per kysymys. Kysymyksiin tulleet vastaukset mahdollisesti päätyvät sitaatteina videolle, koska ne toimivat houkutteina uusille hoitajille hakea Sosteriin töihin. Äänitämme vastaukset oman muistimme varmistamiseksi.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän minuuttikierroksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseni peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana opinnäytetyötä.

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani tietosuojaselosteen. Allekirjoituksellani vahvistan, että annan suostumukseni henkilötietojeni käsittelyyn ja minuuttikierrosten äänitykseen sekä opinnäytetyöhön osallistumiseen.

Päiväys ja paikka

Opinnäytetyöhön osallistuvan allekirjoitus ja nimenselvennös

Opinnäytetyön tekijät:

Johanna Lepikko, sairaanhoitajaopiskelija

bjole010@edu.xamk.fi

Juulia Teittinen, sairaanhoitajaopiskelija

ajute001@edu.xamk.fi

Sopimus opinnäytetyöstä

INNOFACTOR® Dynasty 10

Asiakirjan ovat allekirjoittaneet

Nimi	Tunnistautuminen	Aika
Maijaterthu Tiainen	Suomi.fi	11.04.2022 14:48:17 UTC+03:00
Tarja Turtiainen	Suomi.fi	12.04.2022 11:16:35 UTC+03:00
Johanna Lepikko	Suomi.fi	05.04.2022 23:23:05 UTC+03:00
Juulia Teittinen	Suomi.fi	05.04.2022 23:19:05 UTC+03:00

**Tämä dokumentti on sähköisesti allekirjoitettu**Sisällys: - Kansilehti (1 sivu)
- Alkuperäinen dokumentti (2 sivua)

Kansilehden sivu 1/1



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

SOPIMUS OPINNÄYTETYÖSTÄ

2 / 2

OPINNÄYTETYÖ

Opinnäytetyön aihe (max. 550 merkkiä)

Hoitoalan kiinnostavuus: Tuotekehitys Sosterille

Opinnäytetyömme aihe on Hoitajapula -Miten lisätä hoitoalan kiinnostavuutta työntekijöiden näkökulmasta. Meidän tulkintamme tästä aiheesta on tehdä konkreettinen tuotos Sosterille, joka on rekrytointivideo. Keskeiset käsitteet: hoitoalan vetovoima, vetovoimaisuus, hoitajat, työnkiinnostavuus, hoitoala, hoitajapula

Kehittämis- tai tutkimustavoite ja toimeksianto sekä mahdolliset opinnäytetyön ulkopuolelle jäävät salassa pidettävät tausta-aineistot (opinnäytetyö on julkinen asiakirja, max. 550 merkkiä)

Tavoitteenamme on tuoda konkreettisia keinoja, työkaluja ja uusia näkökulmia, miten saadaan esimerkiksi uudet työntekijät/opiskelijat hakemaan hoitoalalle töihin Sosteriin. Tavoitteena on myös kehittää Sosterin jo olemassa olevia rekryvideoita. Tutkimusluvan haemme, kun se on ajankohtainen.

Keskeiset menetelmät (max. 400 merkkiä)

Teemme rekrytointivideon Sosterille hoitajien rekrytointiin. Rekryvideo tulee mm. Sosterin sivuille "Meille töihin" -osioon ja sosiaaliseen mediaan. Videossa tuomme esiin, mikä tekee hoitajan työstä kiinnostavan/mielekkään. Haastattelemme Sosterin alueen eri yksiköistä hoitajia, joilta kysymme esim. mikä saa heidän pysymään juuri omissa yksikössään/mikä siellä on mielekkästä. Videoon tulee hoitajien suoria sitaatteja, mutta siinä ei näy henkilöitä.

Opinnäytetyön aloitus

18.02.2022

Opinnäytetyön luovutus toimeksiantajalle

04.05.2023

Opinnäytetyö täyttää Tilastokeskuksen T & K määritelmän *)

 Kyllä Ei*) T & K määritelmän saa opintotoimistosta tai Internetistä, <http://www.tilastokeskus.fi/ti/ikke/kas.html>

OPINNÄYTETYÖN SOPIMUSEHDOT

Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu

Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla.

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön tavanomaiseen ohjaukseen.

Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta.

Ongelmatapauksissa sopimuksen ehtoista voidaan neuvotella uudelleen ja tarvittaessa purkaa sopimus.

Oikeudet tuloksiin ja muuhun opinnäytetyöhön liittyvään aineistoon, laitteisiin ja soveluksiin.

Tekijänoikeus ja omistusoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluvat opinnäytetyön tekijälle.

Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen ainoastaan sopimalla niistä erikseen opinnäytetyön tekijän kanssa.

Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.

Tulosten julkaiseminen ja luottamuksellisuus

Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muita julkisuuslaissa salassa pidettäväksi määriteltyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyö voidaan julkaista myös Internetissä.

Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja ja opinnäytetyön ohjaaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.

Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen

Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (ml. aineistojen hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opiskelija keskenään. Pääsääntöisesti Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.

Olemme yhteisesti sopineet opinnäytetyön toteutuksesta ja ohjauksesta yllä sovitulla tavalla.

ALLEKIRJOITUKSET

PAIKKA, PÄIVÄYS JA TOIMEKSIANTAJAN EDUSTAJAN ALLEKIRJOITUS

_____/____ 20____

PAIKKA, PÄIVÄYS JA OPISKELIJAN ALLEKIRJOITUS

_____/____ 20____

PAIKKA, PÄIVÄYS JA OHJAAVAN OPETTAJAN ALLEKIRJOITUS

_____/____ 20____

Tämä sopimus on kirjoitettu kahtena kappaleena, yksi toimeksiantajayritykselle, toinen opiskelijalle. Liitä allekirjoitettu sopimus Wihiin.

Asiakirjan ovat allekirjoittaneet

Nimi	Tunnistautuminen	Aika
Maijaterthu Tiainen	Suomi.fi	12.10.2022 16:14:06 UTC+03:00

**Tämä dokumentti on sähköisesti allekirjoitettu**Sisällys: - Kansilehti (1 sivu)
- Alkuperäinen dokumentti (3 sivua)

Kansilehden sivu 1/1



TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Tutkimuksen / opinnäytetyön nimi:

Töihin hoitoalalle - Rekrytointivideo Sosterille

Tutkimuksen / opinnäytetyön suorittaja:

nimi: Juulia Teittinen	nimi: Johanna Lepikko
osoite: [REDACTED]	osoite: [REDACTED]
puhelin: [REDACTED]	puhelin: [REDACTED]
s-posti: ajute001@edu.xamk.fi	s-posti: bjole010@edu.xamk.fi
opiskelu- tai työpaikka: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu	opiskelu- tai työpaikka: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Tutkimuksen / opinnäytetyön ohjaajat:

nimi: Anu Muhonen	nimi: Tarja Turtiainen
puhelin: 0401858253	puhelin: +358406849538
s-posti: anu.muhonen@xamk.fi	s-posti: tarja.turtiainen@xamk.fi

Tutkimus:

- amk opinnäytetyö yamk opinnäytetyö
 pro gradu
 lisensiaattityö
 väitöskirja
 lääketieteellinen tutkimus
 lääketutkimus, ilmoita yrityksen nimi _____

muu, mikä _____

Tutkimuksen kohde Itä-Savon sairaanhoitopiirissä:

- henkilöstö (ammattiryhmä/-t): hoitajat
 asiakkaat/potilaat, kliininen tutkimus
 asiakkaat/potilaat, kysely/haastattelu
 potilasasiakirjat
 omaiset
 joku muu, mikä _____



TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Missä yksikössä / yksiköissä tutkimus / opinnäytetyö tehdään:

Osasto 4A, päivystys/leikkausosasto, kotihoito, Karpalokoti, terveyskeskus

Miten eettiset kysymykset on huomioitu tutkimuksessa / opinnäytetyössä (esim. tietoon perustuva suostumus, oikeus yksityisyyteen, nimettömyyden säilyttäminen, tutkittavien kunnioittaminen ja haittojen välttäminen):

Tietoinen suostumus -lomake, tietosuojaseloste, nimettömyyden säilyttäminen, opinnäytetyö sopimus, hyvän tieteellisen käytännön menetemen noudattaminen

Onko tutkimuksella eettisen toimikunnan lupa ja lausunto?

-

Tutkimuksen / opinnäytetyön aikataulu (suunniteltu käynnistäminen ja valmistuminen)

19.9.2022 - 4.5.2023

Aiheuttaako tutkimus / opinnäytetyö kustannuksia Itä-Savon sairaanhoitopiirille?

- Ei (Tutkimusluvan myöntäjä voi vaatia selvitystä tapauskohtaisesti.)
 Kyllä (Kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma erillisellä liitteellä.) Kenen kanssa asiasta on keskusteltu/sovittu?

Tutkimuksen / opinnäytetyön hyödyt/vaikutukset Itä-Savon sairaanhoitopiirin toimintaan

- Ei välitöntä sovellettavuutta
 Välitön soveltuvuusarvo toimintaan, mihin/miten?

Käsitellessäni työntekijöiden tai asiakkaiden/potilaiden tietoja sitoudun siihen, että en käytä saamiani tietoja muuhun kuin tutkimus- tai opinnäytetyötarkoitukseen. En luovuta henkilötietoja sivullisille. Sitoudun raportoimaan tutkimuksesta tutkimusluvan myöntäjälle.

Päivämäärä	Tutkimuksen / opinnäytetyön tekijän allekirjoitus
2.9.2022	Julia Teittinen
Päivämäärä	Tutkimuksen / opinnäytetyön tekijän allekirjoitus ja nimen selvitys
2.9.2022	Johanna Lepikko



TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Tutkimusluvan edellytyksenä on, että opinnäytetyöntekijä toimittaa Sosterille valmiin opinnäytetyön ja havainnollistavan esityksen (esim. Powerpoint -esitys) opinnäytetyöstään julkaistavaksi Sosterin intranetissä s-postilla osoitteeseen kirjaamo@sosteri.fi

Sosteri allekirjoittaa tutkimusluvut sähköisesti. Käsitellyssä tutkimusluvassa on erillinen allekirjoitussivu.

Tutkimuslupalomake liitteineen toimitetaan s-postilla osoitteeseen kirjaamo@sosteri.fi
Huom! Lisää Tutkimuslupalomake ja Sopimus opinnäytetyön tekemisestä (amk-opiskelijat) sähköpostiin erillisenä liitteinä, muut liitteet voivat olla yhdessä tiedostossa

Liitteet:

- Tutkimussuunnitelma
- Selvitys tutkimustyön suorittamisesta Itä-Savon sairaanhoitopiirin ky:ssä
- Tiedote tutkimuksesta
- Tutkittavan suostumus
- Aineiston keruulomake
- Kysely/haastattelulomakkeen saatekirje
- Kysely/haastattelulomake
- Tutkimustyötä suorittava muu henkilöstö
- Kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma
- Eettisen toimikunnan lausuntokopio
- Tieteellisen tutkimuksen henkilörekisteriseloste
- STM:n / THL:n lupa
- Muut mahdolliset sopimuskopiot (esim. radiologia)
- Sopimus opinnäytetyön tekemisestä (AMK-opiskelijat)

Videon käsikirjoitus

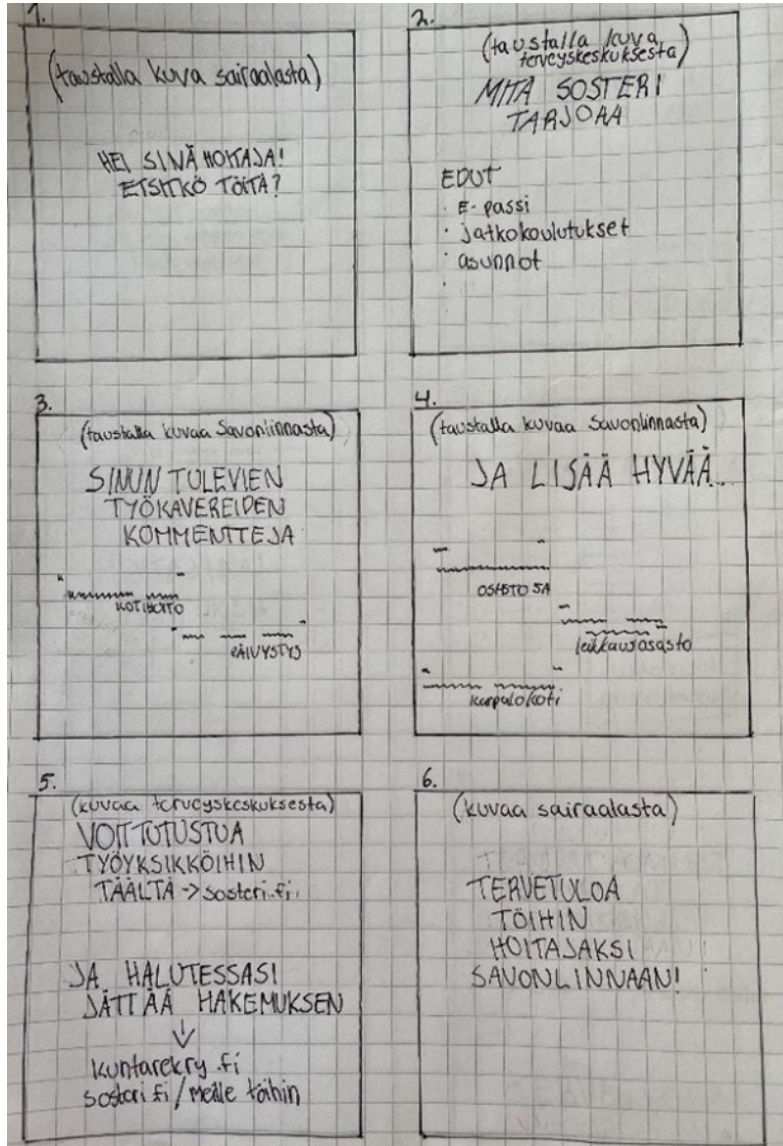
Kohderyhmä: Savonlinnan alueelle töihin hakevat hoitajat.

Tavoite: Saada toimeksiantajalle monipuolinen työkalu hoitajien rekrytointiin ja herättää kohderyhmän kiinnostus hoitajaksi.

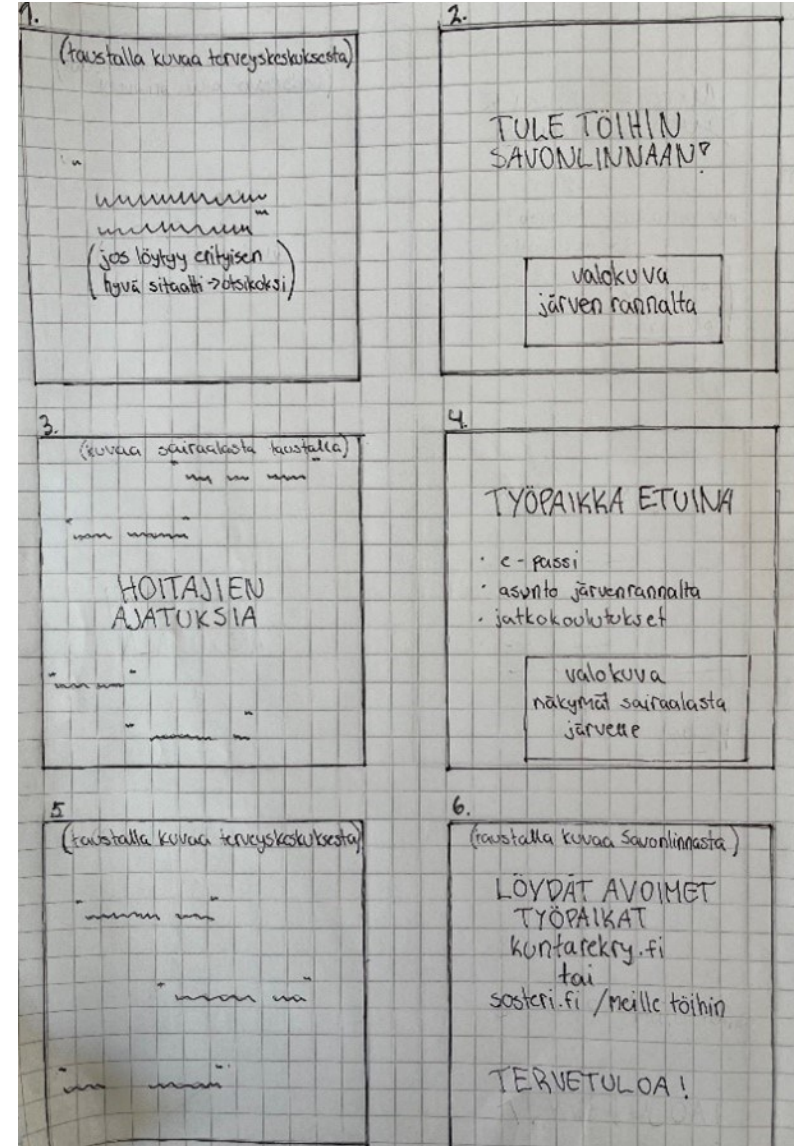
Aihe: Hoitajaksi hakeminen Sosteriin/Etelä-Savon hyvinvointialueelle.

- Videon materiaali kuvataan omalla järjestelmäkameralla sekä tarvittaessa puhelimen kameralla. Kuvausession sovimme joko koulutuskoordinaattorin tai rekrytoinnin työntekijän kanssa, jotta meillä on luvat kunnossa kuvaamiseen. Opinnäytetyön tekijät kuvaavat itse.
- Video editoidaan Filmforth editointiohjelmalla.
- Kuva- ja videomateriaali on Sosterin/Etelä-Savon hyvinvointialueen Savonlinnan yksikön tiloista muun muassa keskussairaalaista, terveyskeskuksesta sekä näiden sosiaalituloista. Kuvaamme myös joitakin instrumentteja, jotta saamme yksityiskohtia kuva- ja videomateriaaliin. Lisäksi kuvaamme maisemia, jotka näkyvät rakennuksesta käsin ”Nämä ovat maisemat, jotka odottavat sinua täällä” -tyyliin. Tarvittaessa jompikumpi opinnäytetyön tekijöistä esiintyy hahmona kuvassa/videoleikkeessä Sosterin/hyvinvointialueen työvaatteet päällä.
- Videon alussa on kutsuva, huomiota herättävä otsikko esimerkiksi ”Hei hoitaja...!” ja tämän lisäksi esimerkiksi jotain mitä nousee ilmi hoitajien kommentteista minuuttikierröksiltä.
- Videolla tulee sitaatteina hoitajien kommentteja ja kehuja omista työyksiköistään houkutteluna työnhakijalle.
- Tuomme videolla ilmi, ettei työnhakijan tarvitse tietää tiettyä yksikköä mihin haluaa töihin. -> Rekrytoinnin työntekijöiden hyödyntäminen hakuprosessissa.
- Videon taustalla soi ilmainen, vapaasti käytettävissä musiikki.
- Videon lopussa ohjataan työnhakija (videon katselija) Kuntarekryn sivuille tekemään avoin hakemus.
- Videon pituus noin 1–2 minuuttia.

Videon kuvakäsikirjoitus



Kuvakäsikirjoitus versio 1.



Kuvakäsikirjoitus versio 2.

Teemoittelutaulukko kysymyksestä 1. Miten suosittelisit juuri sinun työyksikköäsi ulkopuoliselle?

Suorat lainaukset	Alateemat	Pääteemat
<p><i>"Tosi hyvä työporukka ja työkaverit on kivoja niin se on tosi hyvä puoli."</i></p> <p><i>"Työkaverit tietysti, ihan huippu työporukka täällä."</i></p> <p><i>"Työkaverit ja viihtyisä työympäristö on niitä syitä, miksi ite tykkään ja viihdyn täällä."</i></p> <p><i>"Meillä tämä meidän työyhteisöhän on enemmänkin pieni perhe kuin työyhteisö."</i></p> <p><i>"Hyvä tiimi täällä."</i></p> <p><i>"Me kaikki tunnetaan tosi hyvin toisemme ja aika paljon ollaan vapaa-ajallakin tekemisissä ja se auttaa myös, kun oppii tuntemaan ihmiset syvemmällä tasolla, niin se tekee täällä tästä työskentelystä mukavempaa ja sujuvampaa."</i></p>	Mukavat työkaverit	"HUIPPU" TYÖYHTEISÖ
<p><i>"Mikä täällä osastolla korostuu on tasa-arvo eri ammattiryhmien välillä, ei ole mitään byrokratiaa hoitajien tai lääkäreiden välillä, ja olemme kaikki saman arvoisia ja jokaisen työtä arvostetaan samalla tavalla."</i></p> <p><i>"Ei ole työpaikka kiusaamista."</i></p> <p><i>"Etuna on myös, kun ollaan pieni yksikkö niin lääkärin tunnetaan nimiltä, eikä ole hierarkiaa ja pystyy mennä nimellä pyytämään lääkäriä ja kaikki pyörii tosi hyvin."</i></p>	Ammattien välinen tasa-arvo	
<p><i>"Meidän työyksikkö on tosi tiivis, että meillä porukka toimii hyvin, yhteistyö toimii tosi hyvin, että ei tarvii miettiä kenen kanssa on töissä, kaikki auttaa kaikkia."</i></p> <p><i>"Meillä on 99 % ajasta semmonen hyvä tekemisen meininki ja aina hauskaa joka päivä täällä. Saa nauraa."</i></p> <p><i>"Tähän on helppo päästä mukaan, kaikki on avoimia."</i></p>	Toimiva työilmapiiri	
<p><i>"Koska on pienempi yksikkö, niin pystyy vaikuttamaan enemmän omaan työhön ja työn jälkeen, jos vertaa isompaan sairaalaan tai isompaan yksikköön, niin täällä pystyy ehkä enemmän vaikuttamaan omaan työhön."</i></p>	Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	PIENEN SAIRAALAN EDUT

<i>"Pieni yksikkö, niin pystyy antamaan yksilöllistä hoitoa potilaille, et ei oo liukuhihnatyötä."</i>		
<i>"Pieni yksikkö, niin tiivis porukka."</i>	Pieni työyksikkö	
<i>" No tää mejän yksikkö on suhteellisen pieni niin täällä on yllättävän monipuolisesti juttuja..."</i>		
<i>"Täällä on kiva olla töissä, koska tää on niin monipuolista tämä työ ja ikinä ei tiedä mitä tulee vastaan, kun tulee töihin."</i>	Työn monipuolisuus	MOTIVOIVA TYÖ
<i>"Työ on hirveen monipuolista."</i>		
<i>"... monipuolinen osasto..."</i>		
<i>"...monta erikoisalaa ja hommat vaihtelee, ettei ole samanlaisia päiviä eikä ole niin, että olisi vain yhdessä erikoisalassa, teet montaa erikoisalaa."</i>		
<i>"... jatkuvasti kehittyy, jatkuvasti oppii uutta, yksikään päivä ei ole samanlainen."</i>	Ammattitaidon kehittäminen	
<i>"Meillä on loputtomat mahdollisuudet itseään kehittää ja aina oppii jotain uutta, et se on semmonen motivoiva tekijä tässä työssä."</i>		

Teemoittelutaulukko kysymyksestä 2. Mikä saa sinut pysymään/työskentelemään täällä (Savonlinnan seudulla) hoitajana?

Suorat lainaukset	Alateemat	Pääteemat
"Tää on kiva kaupunki, luonto lähellä ... ja tietysti sairaalasta on mukavat näkymät sairaalan ikkunoista."	Kaunis kaupunki	SAVONLINNAN VETOVOIMA
"Kaunis ympäristö, järvet."		
"Kaupunkina tosi nätti, luonto on lähellä ja paljon vettä."		
"...ja tietysti lyhyet matkat, lyhyt työmatka..."	Lyhyet välimatkat	SAVONLINNAN VETOVOIMA
"Kaikki lähellä."		
"Tietysti perhe, läheiset, täällä on läheiset aina asunut, niin tänne on jotenkin jämähtänyt."	Henkilökohtaisen ja sosiaalisen elämän vaikutus paikkakunnalla pysyvyyteen	
"Koti ja perhe ja kaikki läheiset."		
"Perhe, koti ja ystävät täällä niin tietysti se vaikuttaa."		
"Työkaverit ja työympäristö on sellanen, ne saa täällä pysymään."		
"Toki kävin myös välillä kattomassa meininkiä esimerkiksi myös Kuopiossa ajatuksena, että varmaan on ruoho vihreämpää siellä, mutta ei ollutkaan."	Vertaus isompaan kaupunkiin ja sairaalaan	SAVONLINNAN VETOVOIMA
"Korostan pienen sairaalan etuja, erilainen työskennellä täällä alueella varmasti kuin isossa yksikössä, kuitenkin ne edut täällä semmoset, mitä ei välttämättä muualla ole."		
"Tää kaupunki on rauhallinen, ei oo sellasta niinku ison kaupungin meininkiä. Täällä tapahtuu, mutta täällä ei tapahdu niin paljon myöskään ei tapahdu niitä pahoja asioita."		
"Tulee kaikki tutuksi sekä labrasta kaikki yhteistyötahot, mitä meillä on, niin on tuttuja niin se tekee työnteosta hauskeempaa."		
"Ja tietysti, kun on pieni sairaala, on helppo lähestyä kaikkia, kaikki on vähän tuttuja."	Toimiva yksiköiden välinen yhteistyö	PIENEN SAIRAALAN VETOVOIMA
"... lisäksi meillä tulee tutuksi meidän oman työyksikön lisäksi myös muut sairaalan osastotahot kaikki, koska sairaala on pieni."		
"On aikaa kehittää itseään ja kehittää työtä."		

<i>"Pien sairaala, saa kehittää itseään."</i>	Ammattitaidon kehittäminen	
<i>"Meijän alueen väestö on sen verran pieni, että se ei oo semmosta tuhotonta tappavaa vauhtia, niinku se on tuolla isoissa kaupungeissa."</i>	Mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin	
<i>"Ei oo niin kiire."</i>		
<i>"Meillä on aikaa tehdä mejän työ kunnolla."</i>		
<i>"Meillä on pieni sairaala ja siitä huolimatta me ollaan keskustasoinen sairaala elikkä meille kuitenkin tulee semmosta mielenkiintosta potilasmateriaalia."</i>	Työn monipuolisuus	
<i>"Meillä on päivityksen parhaat puolet täällä eli meille tulee keskussairaalanakuutteja tapauksia ja on semmosta äksöniä ja välillä vähän jännitystä työpäivissä."</i>		
<i>"Isossa sairaalassa ne on paljon spesifimmin jaettu kaikki osastot, kun taas meillä esimerkiksi on, just sen takia tää on niin monipuolinen osasto."</i>		
<i>"Kun tää on pieni sairaala, niin meille keskitetään paljon erilaisia potilasryhmiä, niin tää on huomattavasti monipuolisempaa."</i>		
<i>"Sosteri on ollut, ite oon tykännyt täällä työskennellä."</i>	Hyvä työnantaja	
<i>"Sosteri on, miulla ei oo mitään pahaa sanottavaa, että hyvä työnantaja kyllä ollut."</i>		

Palautekyselyn teemoittelu

Vastaus	Pelkistys	Alateema	Pääteema
<i>"Oli todella hieno aloitus! Erityisesti musiikki ja kauniit kuvat, iso plussa!"</i>	Aloitus on hieno, erityisesti musiikki ja kuvat.	Hyvä ja huomion herättävä aloitus	VIDEON POSITIIVISET ASIAT
<i>"Alku on huomioita herättävä."</i>	Videon alku on huomiota herättävä.		
<i>"Kyllä."</i>	Videon aloitus on sopiva ja huomion herättävä.		
<i>"Kyllä."</i>	Videon aloitus on sopiva ja huomion herättävä.		
<i>"Kiitos! Kyllä, on hyvä!"</i>	Videon aloitus on hyvä ja huomion herättävä.		
<i>"Ehtii lukea, sopivan pitkä."</i>	Videon pituus on sopivan pitkä ja tekstit kerkeää lukea.	Sopiva pituus ja tekstien ajoitukset ovat riittävät	
<i>"Ehdin lukea ja video oli mielestäni sopivan pituinen."</i>	Videon pituus on sopiva ja tekstit kerkeää lukea hyvin.		
<i>"Pituudeltaan juuri hyvä."</i>	Video on pituudeltaan hyvä.		
<i>"Jaksotus on hyvä, kerkeää hyvin lukemaan tekstit."</i>	Tekstit kerkeää lukemaan.		
<i>"Mielestäni videon pituus oli juuri sopiva, hyvin ehdin lukea tekstit ja nauttia esityksestä."</i>	Videon pituus on sopiva. Tekstit kerkeää lukea hyvin.		
<i>"Hoitajien sitaatit ja muut tekstit olivat oikein sopivia ja hienosti kohdennettu!"</i>	Hoitajien sitaatit ja muut tekstit ovat sopivia ja hyvin kohdennettu.	Hyvät hoitajien sitaatit	
<i>"Mielestäni hyvät."</i>	Videon asiasisältö eli hoitajien sitaatit ja muut tekstit olivat hyvät.		
<i>"Sitaatit valittu hyvin."</i>	Sitaatit ovat valittu hyvin.		
<i>"Hoitajien sitaatit hyviä, aitoja viestejä työpaikasta."</i>	Hoitajien sitaatit hyviä ja aitoja viestejä työpaikasta.		
<i>"Musiikki on täydellinen esitykseen!"</i>	Musiikki täydellinen esitykseen.	Hyvä musiikki	
<i>"Musiikki hyvä videossa..."</i>	Videossa on hyvä musiikki.		
<i>"...fontti on mielestäni sopiva ja valkoisella pohjalla hyvin nousevat esiin peittämättä kauniita kuvia..."</i>	Fontti on sopiva ja valkoisella pohjalla teksti nousee esiin peittämättä kuvia.	Sopiva fontti	

<i>"Fontti on hyvinvointialueella Arial, se on hyvä."</i>	Fontti on hyvä, koska se on sama kuin hyvinvointialueilla.		
<i>"Visuaalisesti video on todella kaunis, upeat kuvat sekä siirtymät kuvasta toiseen. Värit olivat hyvin valittu esitykseen, samoin looginen järjestys kuvissa ja sitaateissa."</i>	Visuaalisesti video on kaunis. Kuvat ja siirtymät upeat. Värit ovat valittu hyvin. Kuvissa ja sitaateissa on looginen eteneminen.	Onnistuneet kuvat ja värit	
<i>"Onnistunut!"</i>	Videon visuaalisuus värit, fontit ja kuvat on onnistuneet.		
<i>"Visuaalisuus hyvä. Kuvat hyvät sekä sairaalaympäristöstä että kaupungista."</i>	Yleinen visuaalisuus, kuvat sekä sairaalaympäristöstä että kaupungista ovat hyvät.		
<i>"Mahtava lopputulos, uskon että tulee varmasti käyttöön tulevaisuudessa! Koen, että video on laadultaan ammattilaistasoista ja sopii hyvin yleiseen käyttöön koska sitaatit ovat "ajattomia", samoin videossa käytetyt kuvat. Kiitos todella paljon teille upeasta työstä! Erityismaininta hienosta suorituksesta ajankohtaan nähden, paljon vielä muutoksia tulossa hyvinvointialueelle siirryttäessä, joten olette jättäneet mielestäni hyvin avoimeksi esim. rekrytoijat ja jätitte viisaasti pois myös epäselvät edut!"</i>	Lopputulos on mahtava ja video tulee käyttöön tulevaisuudessa. Video on laadultaan ammattitasoinen. Video sopii yleiseen käyttöön ajattomien sitaattien ja kuvien takia. Tulevat muutokset ja hyvinvointialueille siirtymisen huomioiden, suoritus on ollut hieno. Hyvä, että videolle on jätetty avoimeksi rekrytoijat sekä videosta jätetty pois Sosterin epäselvät edut.	Onnistunut videon toteutus	
<i>"Ihana kesäinen fiilis tulee."</i>	Videosta tulee kesä mieleen.		
<i>Ruusuja – tämä on kyllä oikein vetovoimainen, iso kiitos!"</i>	Video on vetovoimainen.		
<i>"Taitava toteutus."</i>	Taitavasti toteutettu.		
<i>"Mutta jos saisi jotenkin muuten huomioon, esim. tekstit tulisivat ajastetusti riveittäin alhaalta ylöspäin, huomio kiinnittyisi paremmin sanomaan, jotta sen kerkeää sisäistää."</i>	Voiko huomion herättää tuomalla tekstit ajastetusti riveittäin alhaalta ylöspäin, jotta huomio kiinnittyisi sanomaan ja sen ehtisi sisäistää.		Visuaalisuuden kehittäminen

<p><i>"Kuvat muuten hyviä, mutta ihmisiä kaipaisin. Ihmisiä työssään antaisi paremman kuvan työnantajasta kuin tyhjä huonekuvat pitkin käytävineen. Luvat tietysti kuvattavilta kysyttävä."</i></p>	<p>Kuvat ovat hyviä, mutta jos kuvissa olisi ollut ihmisiä tyhjen käytävien ja huoneiden sijaan, olisi se antanut paremman kuvan työnantajasta. Tällaisiin kuviin olisi tarvinnut luvat.</p>			
<p><i>"Videossa voisi näkyä esim. koko vuoden kierto alkaisin keväästä ja loppuisi talveen."</i></p>	<p>Koko vuoden kierto keväästä talveen olisi voinut näkyä videolla.</p>			
<p><i>"Lisäisin loppuosaan videota sinne, missä esitellään kaupunkia – myös sen, että asumiskustannukset on edulliset ja täällä kaupunki tukee vuokra-asunnon saannissa ja tarjoaa 3 vuokravaapaata kuukautta / vuosi kaupunkiin muualta muuttavalle."</i></p>	<p>Videon loppuosassa, jossa esitellään kaupunkia, voisi tuoda esille kaupungin tarjoamia etuja, kuten apu vuokra-asunnon saannissa, kolme vuokravaapaata kuukautta sekä vuosi vuokravapautta toiselta paikkakunnalta muuttaneelle.</p>	<p>Asiasisällön kehittäminen</p>		
<p><i>"Yhteystieto asiat kannattaa vielä varmistaa rekrytoijilta ja saako suoraan linkkiä videon lopusta sinne missä hakemusta tms. voi tehdä?"</i></p>	<p>Rekrytoinnin henkilökunnalta varmistettava yhteystiedot. Olisiko videossa suora linkki, minkä kautta hakemuksen voi tehdä.</p>			
<p><i>"Pituuteen en osaa sanoa, nythän video on yli 1.30 minuuttia, mutta käyttötarve sen ratkaisee; missä hyödynnetään (some vai rekrytointisivustolla?)"</i></p>	<p>Videon pituus on nyt 1.30 minuuttia, mutta käyttötarkoitus ratkaisee. Käytetäänkö videota somessa vai rekrytointisivustolla.</p>		<p>Tekstin taustan muokkaaminen</p>	
<p><i>"Ehkä kiinnittäisin vielä kuitenkin huomiota tuohon tekstiin siis voisiko se olla ilman valkoista taustaa? Toki siinä tulee se ongelma, että teksti varmasti näkyy."</i></p>	<p>Voisiko teksti olla ilman valkoista taustaa, niin että teksti kuitenkin näkyy?</p>			
<p><i>"Tekstilaatikot kun saisi koko videoon paremmin, muu vaihtoehto kuin valkoinen pohja ja musta teksti. Erottua toki tekstin pitää."</i></p>	<p>Tekstilaatikoille jokin muu vaihtoehto kuin valkoinen pohja ja musta teksti, kuitenkin siten, että teksti erottuu.</p>			
<p><i>"Pohdin vain sitaattien alla olevaa valkoista laatikkoa, onko tarpeen vai onko sitaattit ilman laatikkoa, mutta näkyvätkö sitten?"</i></p>	<p>Voisiko teksti olla ilman valkoista laatikkoa, niin että teksti kuitenkin näkyy?</p>			

<i>"Värit voisivat olla toiset, erottua tekstin toki pitää. Voisiko olla muuta vaihtoehtoa muoto laatikolle?"</i>	Erilaiset värit, kuitenkin tekstin pitää erottua. Muu vaihtoehto laatikolle.		
---	--	--	--