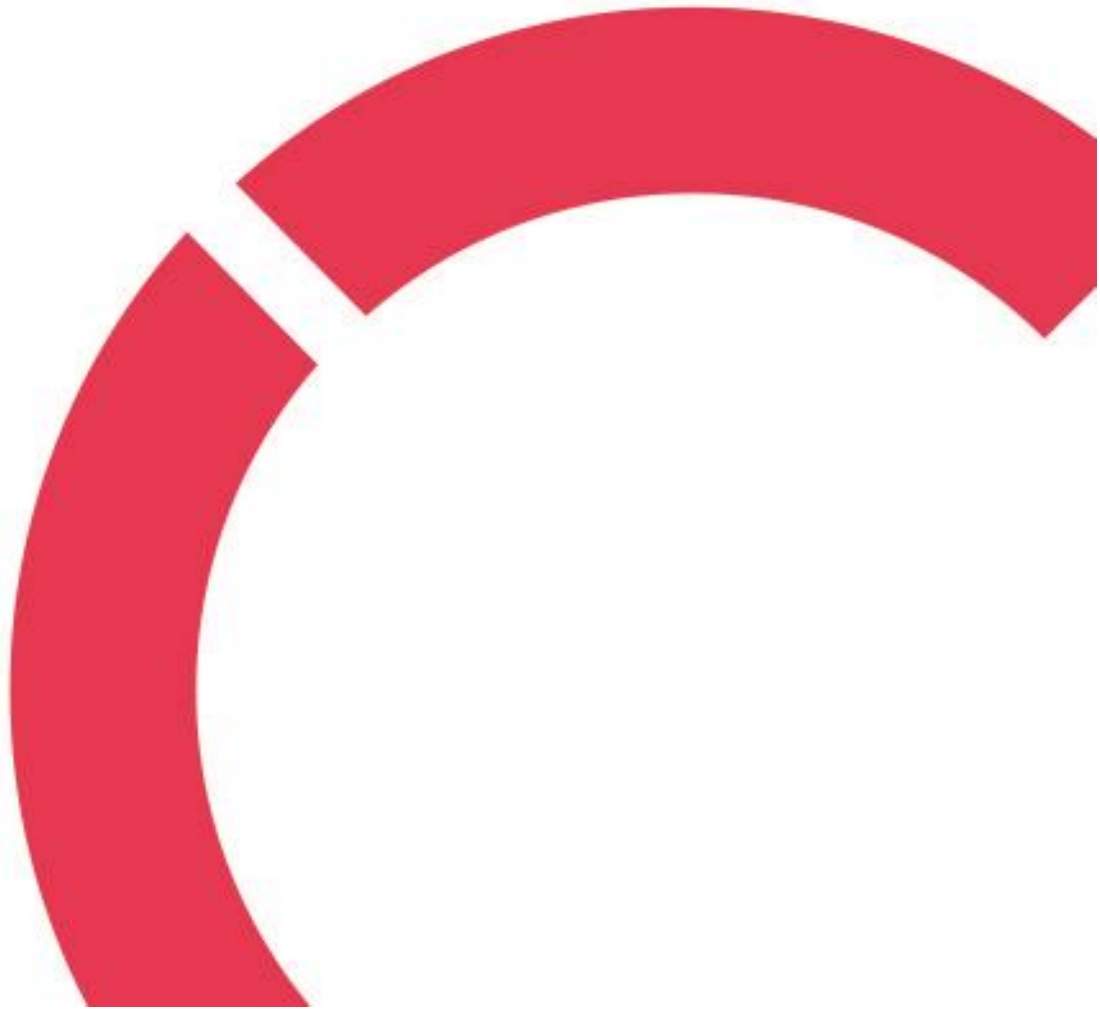


**Virve Kinnunen**

# **SAIRAANHOITAJAN TYÖN VETOVOIMATEKIJÄT**

**Kysely Soiten neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastolle**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Sairaanhoitaja (AMK)  
Kesäkuu 2024**



## TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> Kesäkuu 2024	<b>Tekijä/tekijät</b> Virve Kinnunen
<b>Koulutus</b> Sairaanhoitaja		<input checked="" type="checkbox"/> AMK  <input type="checkbox"/> YAMK
<b>Työn nimi</b> SAIRAANHOITAJAN TYÖN VEVOTOIMATEKIJÄT. Kysely Soiten neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastolle		
<b>Työn ohjaaja</b> Elina Liedes, Hoitotyön lehtori, TtM	<b>Sivumäärä</b> 36 + 7	
<b>Työelämäohjaaja</b> Maritta Österberg, vs. osastonhoitaja		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työyhteisön vetovoimatekijöitä ja sairaanhoitajien henkilökohtaisia vetovoimatekijöitä, joista rakentuu työn imu. Tavoitteena oli löytää keinoja, joilla työyhteisö voi vahvistaa hoitotyöntekijöiden työn imun kokemusta työmotivaation ja työhön sitoutumisen lisäämiseksi. Opinnäytetyö tehtiin Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soiten, neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastolla. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksen aineisto kerättiin avoimilla kysymyksillä Wepropolilla. Tutkimukseen vastasi seitsemän sairaanhoitajaa. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksista ilmeni, että työn sisältöön liittyviä vetovoimatekijöitä olivat erikoisalan mielenkiintoisuus, monipuolinen ja vaihteleva työ, työn vaikuttavuus ja tulosten näkeminen, työn merkityksellisyys, vuorovaikutus potilaiden kanssa ja potilailta saatu palaute. Ammatillisen kehityksen vetovoimatekijöitä olivat erikoisalan jatkuva kehittyminen ja mahdollisuus oman osaamisen hyödyntämiseen ja kehittämiseen. Työhyvinvointiin liittyviä vetovoimatekijöitä olivat työkavereiden tuki, hyvä työilmapiiri, kannustava työyhteisö, tasavertaisuus, hyvä yhteishenki, joustava ja ymmärtävä johtaminen, luotettava ja oikeudenmukainen esimies, joustavat työajat ja mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin. Henkilöstöresursseihin ja palkitsemiseen liittyvät vetovoimatekijät olivat motivoiva palkka, kouluttautumiseen kannustaminen, mahdollisuus vaikuttaa ansiotasoon, riittävä henkilöstöresurssi ja sopiva työmäärä.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella sairaanhoitajan työn keskeisiä vetovoimatekijöitä olivat työyhteisöltä ja johdolta saatu tuki sekä ammatillisen kehityksen mahdollisuudet. Riittävät henkilöstöresurssit ja oikean suuruinen palkka koettiin vetovoimaa lisääviksi tekijöiksi. Tutkimuksen tuloksia voidaan jatkoissa hyödyntää työyhteisön kehittämistyössä.</p>		
<b>Asiasanat</b> Sairaanhoitaja, sitoutuminen, työhyvinvointi, työn imu, työssä jaksaminen, vetovoimatekijät		

**ABSTRACT**

<b>Centria University of Applied Sciences</b>	<b>Date</b> June 2024	<b>Author</b> Virve Kinnunen
<b>Degree programme</b> Bachelor of Health Care, Nursing		
<b>Name of thesis</b> ATTRACTIVE FACTORS OF NURSING WORK. Query directed for the Soite Department of Neurology and Demanding Rehabilitation		
<b>Centria supervisor</b> Elina Liedes, Senior Lecturer, M.H.Sc (Master of Health Science)	<b>Pages</b> 36 + 7	
<b>Instructor representing commissioning institution or company</b> Maritta Österberg		
<p>The purpose of the thesis was to find out the attraction factors of the work community and the personal attraction factors of nurses, which are build up into the overall attractiveness of the work. The goal was to find ways for the work community to strengthen the nursing staff's work experience in order to increase work motivation and commitment to work. The thesis was done in the Department of Central Ostrobothnia Welfare Area Soite, Neurology and Demanding Rehabilitation. The thesis was carried out as qualitative research. The research material was collected with open-ended questions using Wepropol. Seven nurses responded to the study. The material was analyzed using inductive content analysis.</p> <p>The results of the thesis showed that the attraction factors related to the content of the work were interest in the specialty, diverse and varied work, the effectiveness of the work and seeing the results, meaningfulness of the work, interaction with patients and feedback from patients. The attraction factors of professional development were then continuous development of the specialty and the possibility of utilizing and developing one's own expertise. Attractive factors related to well-being at work included support from co-workers, a good work atmosphere, a supportive work community, equality, good team spirit, flexible and understanding leadership, a reliable and fair supervisor, flexible working hours and the possibility to influence work shifts. The attraction factors related to human resources and remuneration were motivational pay, encouraging training, the possibility to influence earnings level, adequate human resources, and an appropriate workload.</p> <p>Based on the research results, key attraction factors in nursing were support from the work community and management, as well as opportunities for professional development. Sufficient human resources and the right amount of pay were seen as factors that increased attractiveness. The results of the research can be used in future development of the work community.</p>		
<b>Key words</b> Attraction factors, commitment, overall attractiveness of the work, registered nurse, well-being at work, work engagement		

## **KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY**

### **Magneettisairaalamalli**

Yhdysvaltalainen sairaala konsepti, joka painottaa hoidon laatua, potilasturvallisuutta ja hoitohenkilöstön työtyytyväisyyttä.

### **Neku**

Lyhennelmä neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastosta, joka sijaitsee Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soitessa.

### **Neurologia**

Osa-alue lääketieteessä, joka tutkii ja hoitaa keskus- ja ääreishermoston sairauksia, poikkeavuuksia ja vammoja.

### **Soite**

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soite järjestää alueen sosiaali- ja terveydenhuollon, sekä pelastustoimen palvelut Keski-Pohjanmaalla. Soite vastaa alueen sote-palveluista ja pelastustoimesta.

### **Stroke**

Nimitystä käytetään neurologian valvonnasta, jossa hoidetaan jatkuvaa valvontaa tarvitsevia potilaita hoidon akuutissa vaiheessa.

**TIIVISTELMÄ**  
**ABSTRACT**  
**KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY**  
**SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2 TYÖHYVINVOINTI.....</b>	<b>2</b>
2.1 Hoitotyöntekijän työhyvinvointi .....	3
2.2 Työn vaatimukset ja voimavarat .....	5
<b>3 TYÖN IMU, VETOVOIMA JA TYÖOLOBAROMETRI.....</b>	<b>8</b>
3.1 Työn imu ja vetovoima .....	8
3.2 Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa .....	9
3.3 Työolobarometri.....	10
3.4 Sitoutuminen.....	10
3.5 Palkka motivaatiokeinona .....	11
<b>4 OPINÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....</b>	<b>13</b>
<b>5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN .....</b>	<b>14</b>
5.1 Toimintaympäristön kuvaus .....	14
5.2 Kvalitatiivinen eli laadullinen lähestymistapa.....	15
5.3 Aineiston keruu .....	16
5.4 Aineiston analyysi.....	18
<b>6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET .....</b>	<b>19</b>
6.1 Taustatiedot .....	19
6.2 Työhön liittyvät vetovoimatekijät.....	20
6.2.1 Työn sisältöön liittyvät vetovoimatekijät .....	20
6.2.2 Ammatillisen kehityksen mahdollisuudet .....	21
6.3 Työhyvinvointiin liittyvät vetovoimatekijät .....	22
6.3.1 Työyhteisön tuki .....	22
6.3.2 Johtamisen tuki .....	23
6.4 Henkilöstöresursseihin ja palkitsemiseen liittyvät vetovoimatekijät .....	23
6.4.1 Riittävät resurssit .....	23
6.4.2 Palkka motivaatiokeinona .....	24
<b>7 POHDINTA JA PÄÄTELMÄT.....</b>	<b>25</b>
7.1 Tutkimustulosten pohdinta .....	25
7.2 Tutkimuksen luotettavuus.....	29
7.3 Tutkimuksen eettisyyden pohdinta .....	30
7.4 Oma ammatillinen kasvu.....	32
<b>8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET .....</b>	<b>33</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>34</b>
<b>LIITTEET</b>	

## 1 JOHDANTO

Pula hoitajista on ollut esillä jo usean vuoden ajan. Julkisen alan eläkevakuuttajan Kevan tekemän analyysin mukaan sairaanhoitajia tarvitaan koko maahan nopeasti lisää. Tarve on jo yli 16 600 uutta sairaanhoitajaa ja tarve on lisääntyvä. (Keva 2023). Sairaanhoitajan työ on monipuolista ja vastuullista. Sairaanhoitajan työhyvinvointiin vaikuttaa työn fyysinen ja psyykkinen kuormittavuus, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työn palkitsevuus ja kokemus siitä, että tulee kuulluksi ja tuetuksi työyhteisössä. Työyhteisön toimivuus ja oikeudenmukainen johtaminen ovat asioita, mitkä lisäävät sairaanhoitajan työhyvinvointia. (Hahtela 2023.)

Opinnäytetyön taustalla on aiheen tämänhetkinen ajankohtaisuus; miten voidaan lisätä ja ylläpitää terveydenhoitoalan vetovoimaisuutta. On tärkeää löytää ja tukea hoitohenkilöstön vetovoimatekijöitä, jotta jatkossakin voidaan pitää kiinni osaavista hoitajista ja tuottaa laadukasta terveydenhoitoa. Opinnäytetyön aiheen sain opettajien tuomista aihe-ehdotuksista, ja tämä aihe herätti oman mielenkiintoni. Aihe on moniulotteinen, ja käsitteet vetovoimatekijöistä eivät ole yksiselitteisiä. Opinnäytetyön yhteistyökumppaniksi valikoitui neurologian ja vaativan kuntoutuksen osasto, josta käytetään myös lyhennettä neku. Osastonhoitaja toi esille kiinnostuksensa saada tietää työntekijöiden henkilökohtaisia vetovoimatekijöitä, mitkä auttavat jaksamaan työssä vuosikymmenet, pitävät mielenkiintoa yllä ja saavat kehittämään omaa ammattitaitoa vuodesta toiseen alan jatkuvassa muutoksessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on saada selville, millaisia kokemuksia neurologian ja vaativan kuntoutuksen sairaanhoitajilla on työn vetovoimatekijöistä ja kuinka vetovoimatekijöitä voitaisiin lisätä. Aiheesta löytyy useita tutkimuksia, esimerkiksi USA:n magneettisairaalamallia on tutkittu paljon, ja se on todettu toimivaksi. Magneettisairaalamallin vetovoima syntyy työntekijän osaamisen tukemisesta, työtyytyväisyyteen vaikuttamisesta, työhön sitouttamisesta ja johtamisen tuesta. Magneettisairaalamallissa tuotetaan korkeatasoista hoitoa, joka vähentää potilaskuolleisuutta ja lyhentää sairaalajaksoja. (ANCC 2023b.) Helsingin yliopistollisen sairaalan tiedotteen mukaan Magneettisairaala-tunnus on myönnetty HUSin Syöpäkeskukselle maaliskuussa 2024. Erinomaisen hoitotyön tunnus on toinen Euroopassa ja ensimmäinen Pohjoismaihin myönnetty tunnus. Valmistelua ja kehitystyötä tunnusta varten on tehty edeltävästi kymmenen vuoden ajan. (HUS 2024.) Opinnäytetyön lähteinä käytän muun muassa Sairaanhoitajaliiton työbarometreja vuosilta 2020 ja 2023, Tehyn tutkimusta Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa 2019, Työterveyslaitoksen sivustoja sekä Jari Hakasen (2011) Työn imu -kirjaa.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi muodostuu työstä, hyvinvoinnista, työn mielekkyydestä, terveydestä ja turvallisuudesta. Työntekijöiden ammatillinen osaaminen, työyhteisön hyvä ilmapiiri ja taitava johtaminen ovat keinoja, joilla voi ylläpitää ja lisätä työhyvinvointia. Työssä jaksamiseen voidaan vaikuttaa työhyvinvointia parantamalla. Vastuu työhyvinvoinnin ylläpidosta ja kehittämisestä on työnantajalla ja työntekijällä. Työhyvinvointia ylläpitämällä sitoutetaan työntekijöitä ja vähennetään sairaspotensiaaleja. Lain säädännöllä turvataan työntekijän terveyttä ja turvallisuutta työnsuojelun keinoin. Työnantaja on vastuussa työn turvallisuudesta, terveellisyydestä ja työsuojelusta. Työntekijöillä on mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyteen yhteistyössä työnantajan kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Työterveyslaitoksen mukaan työterveyttä voidaan edistää kehittämällä työtä, yhteisöä ja ympäristöä, jotta ne tukevat terveyttä lisääviä valintoja, kannustavat aktiivisuuteen ja itsensä kehittämiseen. Terveiden edistäminen on työnantajan ja työntekijän yhteisellä vastuulla ja tulee huomioida työpaikan päätöksenteossa. Periaatteena on, että työpaikan toiminta on ratkaisu- ja voimavarakeskeistä. Työkyky muodostuu fyysisen-, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden lisäksi motivaatiosta ja osaamisesta. Työkykyyn vaikuttaa työntekijän oma elämäntilanne, millaista työtä hän tekee ja ajankohtaiset yhteiskunnalliset seikat. (Työterveyslaitos 2023c.)

Työelämän tasa-arvoa pyritään kehittämään tasa-arvolain avulla, jolla pyritään estämään syrjintää. Lain tarkoituksena on myös edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa, huolehtia työsuhteen ehdoista, työoloista, palkkauksesta, rekrytoinnista ja työ- ja perhe-elämän sovittamisesta yhteen. Työoloja ja työhyvinvointia parantamalla voidaan lisätä ikääntyvän työntekijän työmotivaatiota ja työuran pituutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Työuraa johtamalla työnantaja voi tukea työntekijän itseohjautuvuutta, motivaatiotekijöitä, työn hallintaa ja kykyä selvitä muutoksissa. Työuralle mahtuu useita erilaisia vaiheita, jotka eivät ole pelkästään ikäsidonaisia. Työntekijöillä on erilaisia tarpeita ja odotuksia työuran vaiheissa. Laadukkaalla perehdyttämällä ja mentoroinnilla voi tukea uran alkuvaiheessa, ja koko työuran ajan voi koulutuksen keinoin tukea asiantuntijuutta ja urakehitystä. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja mahdollinen työaikajousto tarpeiden mukaan lisäävät työhyvinvointia. (Työterveyslaitos 2023c.)

Esihenkilö voi toiminnallaan ja johtamisellaan lisätä työntekijöiden hyvinvointia, työn vetovoimaa, työhön sitoutumista ja työn kannattavuutta. Hyvä yhteistyö työyhteisössä helpottaa myös esihenkilön työtä. Resilientti organisaatio kykenee sopeuttamaan toimintaansa yllättävissä tilanteissa ja jatkamaan toimintaa sen jälkeen. Resilientissä organisaatiossa jokainen työntekijä on arvokas, toiminta ja johtamiskulttuuri on arvostavaa, sekä yhteistyö on tietoisesti rakennettua ja luottamuksellista. Resilientti työpaikka suunnittelee kehitymissuuntaa ja pyrkii ennakoimaan tulevaisuuden riskejä, sekä vaikuttamaan riskeihin ennakkosuunnitelmin. Resilienssillä tarkoitetaan joustavuutta, soveltamista ja ennakoimista. (Työterveyslaitos 2023c.)

Työhyvinvoinnin huomiointi on erityisen tärkeää muutostilanteissa, joita tällä hetkellä ovat Ukrainan sota ja juuri ohittanut koronapandemia. Työntekijöiden työnhallintaa ja työn joustavuutta lisäämällä lisätään hyvinvointia ja sitoutumista työhön. Hyvinvoiva työntekijä on työnantajan tärkein pääoma. (Manka & Manka 2023, 13–15.) Työn imulla ja riittäväillä voimavaroilla voidaan mahdollistaa positiivista kierrettä, joka tukee työhyvinvointia. Työ tuottaa hyvinvointia ja mahdollistaa perustarpeiden tyydyttämisen toimeentulon myötä. Työhyvinvoinnin haasteena on ehkäistä ja torjua työuupumusta ja työhön kyllästymistä, sekä tukea työn vetovoimaisuutta hyvinvoinnin lisäämiseksi. (Hakanen 2011, 20–28.)

Työhyvinvointia pyritään parantamaan huomioimalla ergonomia kokonaisvaltaisesti. Tavoitteena ovat hyvät käytännöt työssä, oikeanlaiset työvälineet ja järjestelmät, sujuvat prosessit, sekä hyvä työympäristö. Työelämän ratkaisujen on huomioitava työntekijöiden yksilölliset ominaispiirteet, tarpeet ja rajoitteet. Fyysisellä ergonomialla tuetaan työn fyysistä sujuvuutta. Kognitiivisella ergonomialla tuetaan työtä, jossa on tiedon käsittelyä, työ on keskittymistä vaativaa oppimista ja ajattelemista. Organisatorinen ergonomia tarkoittaa työprosessin ja työyhteisön ratkaisuihin vaikuttamista. Organisatorisella ergonomian ratkaisulla voidaan vaikuttaa työn haittavaikutuksien huomiointiin sekä tukea prosesseja ja rakenteita, joilla edistetään ja lisätään työ- ja toimintakykyä. (Työterveyslaitos 2023c.)

## **2.1 Hoitotyöntekijän työhyvinvointi**

Hotuksen eli hoitotyön tutkimussäätiön näyttövinkin mukaan avoin työilmapiiri ja yhteisöllisyys lisää sairaanhoitajien kokemaa työtyytyväisyyttä ja sitoutumista työhön. Työtyytyväisyyttä lisää onnistunut työskentely tiimissä ja sen ellytyksenä on työntekijöiden hyvät sosiaaliset taidot. Työhyvinvointia lisää vuorovaikutteinen johtamistyyli, jossa sairaanhoitaja huomioidaan yksilönä, ymmärretään tarpeita,



tuetaan kehittymään ja autetaan löytämään henkilökohtaiset mahdollisuudet. Johtamisen keinoilla voidaan motivoida sairaanhoitajaa pystymään parempaan suoritukseen. (Hotus 2020.) Hyvinvointialueiden tuoreessa raportissa toistuu samat seikat. Vaalimalla avointa ja turvallista keskustelukulttuuria luodaan turvallinen ilmapiiri, jossa kaikilla työyhteisön jäsenillä on oikeus ja mahdollisuus tuoda mielipiteet esille sekä käsitellä ristiriitoja ennalta sovitulla tavalla. Tulee kiinnittää huomiota työn ja kuormituksen tasaiseen jakautumiseen, sekä oikeudenmukaisiin pelisääntöihin työvuoroista ja lomista sovittaessa. Hyvä ja selkeä perehdytys varmistaa uusien työntekijöiden pääsemisen työyhteisön jäseneksi. (Laitinen, Selander, Ervasti & Kivimäki 2024, 42–44.)

Johtamisella on tärkeää pyrkiä tukemaan kollektiivista pääomaa, luottamusta ja yhteistyötaitoja, sekä ohjata tiimiä saavuttamaan tavoitteita sitkeästi (Manka & Manka 2023, 204–214). Henkilöstöjohtamista tutkinut Viitala (2021) toteaa, että johtajuudella voidaan ehkäistä työssäjaksamisen riskitekijöitä. Kokonaistyöhyvinvointiin kuuluu fyysinen-, henkinen- ja sosiaalinen hyvinvointi ja siihen vaikuttaa myös yksityiselämän asiat ja tapahtumat. Voidakseen työskennellä tehokkaasti, kyetäkseen oppimaan ja kehittämään uusia asioita, työntekijän kokonaishyvinvoinnin tulee olla tasapainossa. Hyvinvoinnilla työntekijöillä on vähemmän sairaslomia, työ on sujuvampaa, työilmapiiri on parempi, henkilöstö on sitoutuneempaa ja palvelumyönteisempää. (Viitala 2021, 43–44.)

Psykologinen pääoma lisää sitoutumista työhön ja pääoma lisää työtyytyväisyyttä. Psykologisen pääoman ulottuvuuksia ovat itseluottamus, optimismi, sitkeys ja toiveikkuus. Psykologinen pääoma on sekä perittyä että kasvatuksen tulosta. Pääomaan on vaikuttanut elinolosuhteet, mutta sitä voi myös kehittää ja kasvattaa itse ja työyhteisössä. Usko omaan kykyyn suoriutua, omaan tiedolliseen pääomaan ja motivoitumiskykyyn on itseluottamuksen määritelmä. Hyvän itseluottamuksen omaava henkilö asettaa tavoitteita ja ottaa vastaan tavoitteita sekä pyrkii saavuttamaan tavoitteet. Hyvän itseluottamuksen omaava henkilö luottaa omiin kykyihinsä selvittää erilaisissa tilanteissa ja kokee hallitsevansa tapahtumia. Itseluottamusta voi kehittää palautetta pyytämällä, hankkimalla kokemusta sekä mallintamalla ja kiinnittämällä huomiota omaan hyvinvointiin ja työhyvinvointia kohentaviin asioihin. (Manka & Manka 2023, 204–208.)

Mahdollisuus käyttää omia vahvuuksiaan ja sisäinen motivaatio lisäävät työntekijän työhyvinvointia. Hyvä itsetunto, kokemus hyvästä osaamisesta ja työn kokeminen merkitykselliseksi luovat syvemmän pohjan, joka auttaa jaksamaan kiireenkin keskellä. Työntekijältä odotetaan sopeutumiskykyä ja kykyä johtaa itseään ja vaikuttaa kokemaansa. (Manka & Manka 2023, 204–214.) Työntekijällä olisi hyvä

olla taitoa käsitellä ja ymmärtää vireystilan korkeuden vaihtelun, mielipahan, levottomuuden, stressin ja tylsistymisen vaikutukset omaan työskentelyyn (Hakanen 2011, 82–83).

Toiveikas henkilö asettaa tavoitteita, on itseohjautuva ja löytää tavat päästä tavoitteisiinsa itsenäisesti. Työpaikalla toiveikkuutta lisäävät vaikutusmahdollisuudet, realistiset tavoitteet, mahdollisuus tulla kuulluksi, palkituksi tuleminen, tehtävien riittävät resurssoinnit, tuen saaminen, koulutus ja harjoittelu sekä mahdollisuus edetä tavoitteisiin itselle ominaisilla tavoilla. Optimistinen suhtautumistapa lisää onnistumisen todennäköisyyttä. Optimismi vahvuutena on realismia ja joustavuutta, optimistinen henkilö uskoo mahdollisuuksiin enemmän kuin epäonnistumiseen. Optimistisuutta voi myös harjoitella keskittämällä huomiota positiivisiin asioihin, kiitollisuusharjoituksilla ja antamalla aikaa rentoutumiselle. Sitkeys, kimmoisuus ja resilienssi ovat kykyä olla joustava ja jatkaa epäonnistumisista huolimatta uudestaan ja uudestaan. Sitkeyttä voi kehittää itsereflektoinnilla, asenteita kehittämällä ja varautumalla ennalta tilanteisiin. (Manka & Manka 2023, 204–217.)

## **2.2 Työn vaatimukset ja voimavarat**

Työn voimavarat voivat johtaa motivaation lisääntymiseen ja sitoutumiseen. Työn vaatimukset voivat johtaa terveyden heikentymisen kautta työuupumukseen ja sairastumiseen. Liiallinen työmäärä, paineinen työ, tunnekuormittuminen ja ilmapiirin haasteet saattavat johtaa uupumukseen ollessaan pitkäkestoisia. Voimavarat vähentävät työn kuormituksen kokemusta. Voimavaroina työssä voi olla hyvä työilmapiiri, palautteen saaminen, hyvä johtaminen, koulutusmahdollisuudet ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Henkilökohtaisia voimavaroja ovat itseluottamus, optimismi ja sitkeys, jotka lisäävät suorituskykyä ja kokemusta työn imusta. Työntekijä stressaantuu, jos on vaarassa menettää jonkin tärkeistä voimavaroistaan, joita ovat koti, sosioekonominen asema, työsuhteen jatkuvuus, sosiaalinen tuki, itseluottamus, osaaminen, aika, raha ja tieto. (Manka & Manka 2023, 100–105.)

Työpaikan inhimillinen pääoma muodostuu työntekijöiden osaamisesta, koulutuksesta ja kokemuksesta. Pääoma on asenteista, tiedoista ja taidoista koostuva kokonaisuus, joka liittyy vahvasti yksilön motivaatioon ja työhön sitoutumiseen. Työn tekemisen voima syntyy motivaatiosta. Sitoutuminen näkyy työn määrässä, miten paljon työntekijä on valmis työskentelemään työpaikan tavoitteiden eteen. Työntekijän fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi, yhteistyötaidot, luovuus ja innovatiivisuus ovat työnantajalle tärkeitä pääomia, joita menestyvä organisaatio tarvitsee. Työntekijän työmäärän tulee olla kohtuullinen, liiallinen kuormittuminen johtaa pitkittyessään ylikuormittumiseen ja työn tuloksen

heikkenemiseen. Sopivalla henkilöstön määrällä ja riittävällä osaamisen tasolla turvataan työntekijän jaksaminen. (Viitala 2021, 36–41.)

”Väkivalta on fyysisen voiman tai vallan tahallista käyttöä, tai sillä uhkaamista, joka kohdistuu ihmiseen itseensä, toiseen ihmiseen tai ihmisryhmään tai yhteisöön” (WHO 2024). Sairaanhoidajan työn kuormittavuuden kokemusta lisää työhön sisältyvä väkivallan riski ja väkivallan kokeminen. Toimihenkilökeskusjärjestön STTK:n vuoden 2019 tutkimuksessa sosiaali- ja terveysala näyttäytyy muihin aloihin verraten turvattomana alana. 39 % tutkimukseen vastanneista sosiaali- ja terveysalan henkilöistä oli kokenut henkisen väkivallan tekoja ja 24 % fyysistä väkivaltaa. Väkivaltaa henkilökuntaa kohtaan käyttivät pääosin asiakkaat. (STTK 2019.)

Erityisesti hoitoalalla työstä palautumiseen on tärkeää kiinnittää huomiota työn kuormittavuuden vuoksi. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työn paineistuksen tulee olla siedettävällä tasolla, työtä tulee suunnitella ergonomisesti ja työajan tulee pysyä sopivalla tasolla. Työn voimavaroja tulee vahvistaa johtamisen keinoin sekä luomalla työyhteisöstä turvallinen. Työntekijöille tulee antaa tukea muutostilanteissa. Työn tauottamista tulee hyödyntää, jotta työntekijä voi hetkeksi päästä irti työskentelystä. Työntekijän tulee huolehtia omasta työkyvystä vapaa-ajalla huolehtimalla palautumisesta ja terveellisistä elintavoista. (Laitinen ym. 2023, 42–44.)

Työhyvinvointia edistää positiivinen paine, jolloin työn kuormittavuus on sopivalla tasolla. Paineen ollessa sopivalla tasolla vastuu ja osaaminen ovat hyvässä tasapainossa, aikapaineet ovat realistisia, työn kuva on monipuolinen ja työn tekeminen on merkityksellistä. Työhyvinvointia vähentäviä seikkoja ovat työroolien epäselvyydet, yhteistyön haasteet, epävarmuus työn jatkosta, hallinnan tunteen puuttuminen, tavoitteiden ja aikarajojen epäselvyydet. Sopivan paineen katsotaan tuottavan työhyvinvointia, epäsovivapaine voi johtaa pitkittyessään suorituskyvyn laskuun, sairastumiseen ja myös heikentää työhön sitoutumista. Työntekijän on tärkeää osata käsitellä ja tunnistaa työn paineistusta sekä vaikuttaa siihen itse työpaikalla ja henkilökohtaisesti. (Manka & Manka 2023, 216–221.)

Tehyn blogissa tuodaan esille hoitotyön tämänhetkisiä kuormittavia seikkoja. Hoitajien kuormitusta raskaan työn lisäksi lisäävät lukemattomat hankkeet, työntekijäpula ja muutospaineet, joita tämänhetkinen taloudellinen tilanne aiheuttaa. Tulevaisuus näyttäytyy epävarmana yt-neuvottelujen vuoksi, työkuorma lisääntyy ja hoitajilta odotetaan jatkuvaa työn tehostamista. (Holmberg 2024.)

Psykososiaalista stressiä voidaan vähentää huomioimalla työntekijän perhe-elämän tarpeet työajan suunnittelussa, sekä työn jouston mahdollisuuksilla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023). Työaika määrittää, kuinka työntekijä voi yhteensovittaa työn ja muun elämänsä. Työajoilla ja etenkin vuorotyöllä on vaikutusta työntekijän terveyteen, sairaspöissaoloihin ja työuran pituuteen. Vuorotyön riskitekijät tulee ottaa huomioon. Onnistuneet työaikatarkaisut hyödyttävät työhyvinvoinnin ja terveyden muodossa sekä työnantajaa että työntekijää. Hoitotyössä koetaan emotionaalista kuormitusta ja kiireellisiä työvuoroja, jotka voivat aiheuttaa väsymystä, mielenhyvinvoinnin ongelmia, keskittymisvaikeuksia ja riittämättömyyden tunnetta. Hyvä mielenterveys, oikeudenmukainen johtaminen, työstä saatu arvostus, mielekäs työn sisältö, hyvät työolosuhteet ja hyvin suunnitellut työprosessit parantavat mielenterveyttä työpaikalla. Työpaikalla voi vahvistaa mielenterveyttä puuttumalla epäasialliseen kohteluun, tukemalla muutostilanteissa, hyvällä työn organisoinnilla, riittäväällä työn resursoinnilla, osaamisen varmistamisella, työn arvostamisella ja oikeudenmukaisuutta vahvistamalla. (Työterveyslaitos 2023c.)

### 3 TYÖN IMU, VETOVOIMA JA TYÖOLOBAROMETRI

Tässä luvussa käsitellään työn imun ja vetovoiman käsitteitä sekä magneettisairaalamallia ja Sairaanhoidajaliiton työolobarometriä.

#### 3.1 Työn imu ja vetovoima

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen (2011) on tutkinut työhyvinvointia laajasti. Hän kuvaa työn imua näillä sanoilla: tarmokkuus, innostus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työntekijä, joka kokee, että hänen työtään arvostetaan, arvostaa myös itse työtään ja muokkaa ja kehittää omaa työtään sekä työskentelytapaansa. Työntekijä pyrkii täyttämään työn asettamat tavoitteet ja kokee merkityksellisyyden tunnetta työskentelystään. Tätä työhyvinvoinnin tilaa voidaan kutsua työn imuksi. Työn imu syntyy tarkoituksellisella toimintatapojen parantamisella ja inhimillisyydellä. Työn imun kokeminen voi tarkoittaa parempaa tuottavuutta. Työntekijät, jotka kokevat työn imua, ovat aikaansaavia, haluavat kehittää ammattialaansa, tukevat kollegoitaan, ovat aloitteellisia, herättävät luottamusta ja arvostusta, ovat sitoutuneita, heidän terveytensä on parempi sekä he ovat onnellisempia. (Hakanen 2011, 82–138.)

Työn imu koostuu voimavaroista, ja työn vaatimukset voivat vähentää jonkin verran työn imun kokemusta. Uppoutuminen työhön, ”flow-tilaan”, vaatii työn hallinnan tunnetta ja sosiaalista tukea sekä optimistista suhtautumistapaa. Työn imu ja positiiviset tekijät suojaavat ja vahvistavat työn voimavaroja ja tartuttavat sitä muihin työntekijöihin. (Manka & Manka 2023, 100–105.)

Työn kokeminen mielekkääksi lisää motivaatiota työskentelyyn. Työn tulee vastata työntekijän kyvykkyyteen ja haastaa työntekijää riittävästi, jotta luodaan edellytyksiä sisäiselle motivaatiolle. Työntekijä saa sisäistä motivaatiota saavutuksistaan, kun saa toteuttaa ja kehittää itseään. Ulkoinen motivaatio syntyy taloudellisesta hyödystä ja arvostuksesta. Työstä tulee saada riittävä palkkio, jotta se on motivaatiotekijä. Pysyvän työmotivaation luomisessa palkkaa tehokkaampi keino on työn sisällön kehittäminen. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan, työnsuunnitteluun ja työn määrään lisää työhön sitoutumista ja työmotivaatiota sekä vähentää työhön kyllästymistä. Työntekijän aloitteesta tapahtuvaa työn muokkaamista kutsutaan työn ”tuunaamiseksi”. Työntekijä muokkaa työtään omien voimavarojen ja työn tuntemisensa perusteella vastaamaan työnantajan tavoitteita. Työn ”tuunaamisen” edellytykset

ovat työpaikan valmentava ja henkilökunnan aktiivisuuteen kannustava kulttuuri. (Viitala 2021, 41–121.)

### 3.2 Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa

Tehyn selvityksen (Coco 2019) mukaan sairaanhoitajat pitävät työtään merkityksellisenä mutta puolet vastaajista arvioivat erikoissairaanhoidon vetovoiman vähäiseksi. Johtopäätöksistä nousi esille palkkauksen noston tarve työn vaativuutta vastaavalle tasolle, henkilöstöressurssien turvaamisen tarve potilasturvallisuuden varmentamiseksi ja eettisen kuormituksen vähentämiseksi sekä alan vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Tarve oli myös puuttua johtamisen keinoin kognitiivisen kuormitukseen, henkilöstöressurssien mittaamiseen tarkoitettujen mittareiden kehittämiseen ja sijoittelun hyödyntämiseen. Osaava johtaminen oli tärkeä tuki hoitotyöntekijälle. Myös sopiva määrä työtä vähentää väsymistä ja vahvistaa työhyvinvointia. (Coco 2019.)

Yhdysvalloissa huomattiin 1980-luvulla, että jotkut sairaalat onnistuivat rekrytoimaan ammattitaitoisia sairaanhoitajia ja sitouttamaan heidät työskentelemään sairaalassaan. Näitä sairaaloita alettiin kutsua magneettisairaaloiksi. Sairaaloiden vetovoimatekijöitä selvitettiin vuonna 1983 tutkimuksella, jossa osa sairaaloista erottui edukseen ja niistä löytyi tekijöitä, jotka houkuttelivat ja saivat sairaanhoitajat sitoutumaan työhönsä. Tämän jälkeen luotiin ohjelma nimeltä Magnet Nursin Services Recognition Program. 2000-luvulla malli laajeni Yhdysvaltojen ulkopuolelle. Vuonna 2002 ohjelman nimi muuttui Magnet Recognition Program:ksi. Magneettisairaala on organisaatio, johon pääsee mukaan pitkän hakuprosessin kautta, täyttämällä mallin turvallisuuden ja laadun standardit. (ANCC 2023a.)

Kun sairaala sitoutuu malliin, se sitoutuu ylläpitämään ja edistämään korkealaatuista terveydenhoitoa, hyvää johtamista, laadukasta ammatillista toimintaa ja innovatiivista kehittämistoimintaa. Magneettisairaalassa käytetään näyttöön perustuvaa hoitotyön mallia. Magneettisairaalamallin on todettu muun muassa vähentävän potilaskuolleisuutta, sairaalainfektioita ja sepsiksiä, lyhentävän sairaalajaksoja sekä parantavan potilaiden kokemusta sairaalajaksoista. Johtamisen kulttuurilla tuetaan työhyvinvointia ja potilasturvallisuutta. Ammatillisen kehittymisen tueksi sairaanhoitajille tarjotaan mentorointia, tukea ja elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia. Magneettisairaalamallilla on vaikutettu työntekijöiden vaihtuvuuteen, työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen, tuottavuuteen, tiimityöskentelyyn, virhe- ja turvallisuustapahtumiin sekä vähennetty sairaanhoitajien kokemaa uupumusta. Moniammatillinen yhteistyö ja arvostus korostuu magneettisairaalamallissa. (ANCC 2023b.)

### 3.3 Työolobarometri

Sairaanhoitajaliitto on selvittänyt sairaanhoitajien alan vetovoimaisuutta, työhyvinvointia ja työoloja jo seitsemän kertaa. Työolobarometrin mukaan hoitajien kokemukset työn palkitsevuudesta ovat heikentyneet vuoden 2020 tutkimuksessa verrattuna edelliseen tutkimukseen vuodelta 2018. Tuloksiin on vaikuttanut tutkimuksen tekoajankohdassa tulossa oleva sote-uudistus ja koronapandemia. Sairaanhoitajat kokivat puutteita työhyvinvointia tukevan toiminnan suunnittelussa, päätöksenteon läpinäkyvydessä, työnohjausmahdollisuuksissa, urakehitysmahdollisuuksissa, henkilöstön määrässä ja ammattirakenteiden vastaavuudessa työn vaativuuteen nähden. Kokeneemmat hoitajat olivat tyytyväisempiä kuin vähemmän työkokemusta omaavat hoitajat. (Hahtela & Karhe 2021.) Uudessa työolobarometrissä tilanne oli hieman muuttunut. Nuorimmat sairaanhoitajat olivat tyytyväisempiä edelliseen tutkimukseen verrattaessa. Kaikkein tyytymättöimpiä olivat 26–35-vuotiaat. Yli 64-vuotiaiden tyytyväisyys oli vähentynyt. (Hahtela 2023.)

Erityisen tärkeänä koettiin työn ja yksityiselämän yhdistämisen toimivuus. Vuorotyötä tekevien tyytyväisyys oli heikompaa kuin säännöllisessä päivätyössä olevien. Oman elämän hallittavuuden tunne nousi tällöin esille. Sairaanhoitajien jaksamista vähensi työn ennakoimattomuus, kun iso työmäärä pakottaa venyttämään päivää. Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien todellinen arvostaminen näkyi siinä, että sairaanhoitajille tarjottaisiin riittävä perehdytys työtehtäviin, mentorointi, tuki- ja työnohjausmahdollisuus sekä ura- ja palkkakehitysmahdollisuudet. Johtamiselta toivottiin osallistuvaa, välittävää ja toimivaa käytäntöä. (Hahtela & Karhe 2021.) Tuoreimmassa sairaanhoitajien työolobarometrissä vuonna 2023 toistuvat samat seikat mutta tyytyväisyys oli hieman parantunut. Sairaanhoitajat olivat kuitenkin edelleen melko tyytymättömiä työhönsä. Eniten tuloksissa oli noussut osallistuvan johtamisen osio, vaikka se edelleen oli matalalla tasolla. Palkkaukseen ja urakehityksen mahdollisuuteen oltiin erityisesti tyytymättömiä ja sen ei katsottu vastaavan työn vaativuutta, vaikkakin tyytyväisyys oli hieman noussut edelliseen tutkimukseen verrattaessa. (Hahtela 2023.)

### 3.4 Sitoutuminen

Sitoutuminen on laaja käsite, jota voidaan kuvailla myös psykologisena sopimuksena, jolla on vaikutusta työntekijän haluun pysyä työpaikalla tai vaihtaa työpaikkaa. Psykologisen suhteen laatu vaikuttaa henkilöstön haluun sitoutua työpaikkaan, kokemukseen työhyvinvoinnista ja arvostuksesta työnantajaa kohtaan. Tunneperäisesti sitoutunut työntekijä kokee kuuluvansa työyhteisöön ja tekevänsä

merkityksellistä työtä. Hän myös suoriutuu työstään paremmin ja pyrkii kehittämään työtään. Sitoutunut työntekijä on myös joustavampi toteuttamaan työnantajan tarpeita ja kokee saavansa työstä muutakin tyydytystä kuin rahallisen palkkion. Sitoutuminen työhön vähentää sairauspoissaoloja ja työntekijöiden vaihtuvuutta. Työnantajan on sitoutumisen mahdollistamiseksi tärkeää luoda olosuhteet, jossa työntekijällä on mahdollisuus kehittää itseään ja työmenetelmiä. Työnantajan tulee luottaa työntekijän kykyihin sekä luoda turva työsuhteen jatkumisesta. Keinoja sitouttaa henkilöstöä ovat mielenkiintoiset ja sopivan haastavat työtehtävät, vaikutusmahdollisuus omaan työhön, riittävä palkka, perheen ja työn yhteensovittaminen ja ilmapiiri, jossa uskotaan työpaikan tulevaisuuteen. (Viitala 2021, 45–46.)

Hoitotyön tutkimussäätiön näyttövinkin mukaan sairaanhoitajien työhön sitoutumista saattaisi lisätä uusien työntekijöiden mentorointi, jossa työkokemusta omaava sairaanhoitaja opettaa ja tukee uusia ja vastavalmistuneita työntekijöitä vahvistamalla päätöksenteon taitoja ja työssä tarvittavia erityisosaamisen taitoja. Mentoroinnin suositellaan olevan kestoltaan puolesta vuodesta vuoteen ja toteutuvan yksilöllisesti tai ryhmämuodossa. Johtamisen tyyllisissä kielteisinä ja työtyytyväisyyttä ja sitoutumista vähentävinä seikkoina nähdään työsuoritteiden seuraaminen ja ongelmien korjaaminen, määräälevä ja kommentteleva tyyli johtamisessa sekä keskittyminen kapea-alaisesti tiettyyn tavoitteeseen. (Hotus 2020.)

### **3.5 Palkka motivaatiokeinona**

Työntekijä saa palkkaa vastineeksi tekemästään työstä. Palkitseminen kattaa myös muut taloudelliset edut kuten työterveyspalvelut, kulttuuri- ja liikuntasetelit ja koulutukset. Työntekijät kokevat myös aiheettomat asiat palkitsevina. Näitä ovat muun muassa mielenkiintoiset työtehtävät, työaikojen joustavuus, mahdollisuus edetä uralla, työsuhteen pysyvyys, urakehityksen mahdollisuus, sanallisen arvostuksen saaminen, statusasema ja työpaikan sijainti. Palkkio tehdystä työstä motivoi ja sitouttaa työpaikkaan. Palkitsemisen tulee olla oikeudenmukaista ja tasa-arvoista ja olla suhteessa työn vaativuuteen ja työntekijän osaamiseen. Pientä palkkaa saaville palkan merkitys motivaation tuojana on tärkeämpää kuin suurempaa palkkaa saaville henkilöille. Palkalla tyydytetään peruselämisen tarpeet. Palkka koetaan oman arvon mitaksi, sillä työntekijä myy omaa osaamistaan työnantajalle. Pysyvän työmotivaation nostaminen vaatii johtamisen keinoja, joita ovat avoimuus, kunnioitus, luottamus, tuki ja positiivisen palautteen antaminen. Nämä ovat tehokkaampia kuin rahallinen palkitseminen. (Viitala 2021, 105–121.)



Tutkittaessa sosiaali- ja terveysalalta lähtemisen syitä on noussut huomion arvoiseksi kiireen ja kuorituksen ja johtamisen lisäksi palkka ja palkitseminen. Alalta lähteneiden mielestä palkka ei ollut riittävä työn vaativuuteen nähden. Vuorotyön ja yksityiselämän yhteensovittamisen hankaluus, vaativa työ ja uralla etenemisen mahdollisuuksien vähyys sekä matala palkkataso koettiin epäoikeudenmukaisiksi ja johtaneen alalta lähtemiseen. Alalta lähteneet kokivat olevansa pettyneitä ja loukattuja ammattillisten odotusten suhteen, ja he olivat menettäneet luottamuksen alaa kohtaan. Kiire, työn raskaus, epäpätevä johtaminen ja vaatimaton palkka vähensivät alan vetovoimaa. (Ring & Kaarakainen 2023.) Myös hoitotyön tutkimussäätiön mukaan sairaanhoitajat ovat tyytymättömiä matalaan palkkaan, joka heikentää motivaatiota pysyä alalla. (Hotus 2020.)

#### **4 OPINÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työyhteisön vetovoimatekijöitä ja sairaanhoitajien henkilökohtaisia vetovoimatekijöitä, joista rakentuu työn imu. Tavoitteena on löytää keinoja, joilla työyhteisö voi vahvistaa hoitotyöntekijöiden työn imun kokemusta työmotivaation ja työhön sitoutumisen lisäämiseksi. Tutkimuksen tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää Neurologian ja vaativan kuntoutuksen osaston työyhteisön kehittämistyössä.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia kokemuksia sairaanhoitajilla on työn vetovoimatekijöistä?
2. Miten työn vetovoimatekijöitä voidaan lisätä?

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa kuvaan opinnäytetyön toimintaympäristöä eli neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastoa. Seuraavissa kappaleissa kuvataan opinnäytetyön teoriaa ja tutkimuksen etenemistä.

### 5.1 Toimintaympäristön kuvaus

Tutkimuksen kohderyhmänä on Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen Soiten neurologian ja vaativan kuntoutuksen osaston sairaanhoitajat. Osasto on ollut nykyisen muotoisessa toiminnossaan vuodesta 2019, jolloin keskussairaalan neurologian osasto ja terveystieteiden kuntoutusosasto yhdistettiin neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastoksi nekuksi. Isosta muutoksesta on nyt kulunut neljä vuotta ja kahden osaston yhteensovittaminen on saattanut vaikuttaa henkilökunnan työhyvinvoinnin ja työn imun kokemukseen. Koronapandemia on osaltaan vaikuttanut työskentelyyn monella tapaa viime vuosina. Tutkimuksen kyselyn teon jälkeen osasto on jälleen muutoksen edessä. Taloudellisten seikkojen vuoksi osaston potilaspaikkamäärät pienenevät määräaikaisesti maaliskuusta lähtien, mikä tarkoittaa myös hoitohenkilöstön määrän vähentymistä. Muutoksen laajuus ja pysyvyys selviävät myöhemmässä vaiheessa. (Soite 2022; Österberg 2024.)

Neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastolla moniammatillisessa tiimissä työskentelee sairaanhoitajia, lähi- tai perushoitajia, neurologian erikoislääkäreitä, yleislääketieteen lääkäri, toimintaterapeutteja, fysioterapeutteja, puheterapeutteja, psykologi, sihteereitä, osastonhoitaja, sekä apulaisosastonhoitaja. Lähihoitajat ja sairaanhoitajat työskentelevät kolmessa vuorossa, ja osasto on toiminnassa vuorokauden ympäri. Osasto jakautuu kolmeen eri osioon. Neurologian valvonnassa eli strokessa hoidetaan jatkuvaa valvontaa tarvitsevia potilaita akuutissa vaiheessa. Potilaat tulevat strokeen pääosin päivystyksestä ja teho-osastolta. Akuuttineurologian puolella hoidetaan neurologisia sairauksia sairastavia potilaita. Potilaat tulevat akuuttineurologian puolelle päivystyksestä, toisista sairaaloista tai toisilta osastoilta. Vaativan kuntoutuksen puolella kuntoutetaan ja hoidetaan neurologisten potilaiden lisäksi muiden erikoisalojen potilaita, kuten sisätauti-, trauma-, kipu- ja ortopedisiä potilaita sekä toteutetaan arviointi ja kuntoutusjaksoja. Vaativan kuntoutuksen puolelle potilaat voivat tulla akuutin neurologian puolelta, toisilta osastoilta, muista sairaaloista, kuntoutumislaitoksista tai kotoa. (Soite 2022.)

## 5.2 Kvalitatiivinen eli laadullinen lähestymistapa

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän avulla pyritään ymmärtämään ilmiöitä ja tutkittaville merkityksellisiä asioita. Tutkimuksella pyritään tuomaan uusia näkökulmia ja merkityksiä tutkittavaan asiaan. Laadullisessa tutkimuksessa johtopäätökset syntyvät aineiston perusteella eli ne ovat aineistolähtöisiä. Tutkimusta tehdessä teoria ja aineisto vuorottelevat teorian ollessa apuna eri vaiheille. Laadullisella tutkimuksella tuotetaan tietoa ilmiöistä ja tiedonlähteenä ovat henkilöt, jotka toimivat omassa ympäristössään. (Puusa & Juuti 2020.)

Laadullisella tutkimuksella ratkaistaan olemassa olevaa ongelmaa. Laadullinen tutkimustapa etenee askeleittain. Vaiheita ovat: aiheen valinta, tavoitteiden asettaminen, tutkimuskysymysten muotoilu, tutkimuksen rajauksien esittely, teoreettisen tietopohjan laadinta, lähestymistavan valinta ja perustelu, tutkimusmenetelmien valinta ja perustelu, aineiston hankinta, aineiston analysointi ja tulkinta, tulosten kirjoittaminen sekä luotettavuuden arviointi. Vaiheet etenevät joustavasti limittäin ja vaihdellen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään pysymään realistisessa näkökulmassa, havainnoimaan rationaalisesti ja tuomaan tutkimustulos esille totuudenmukaisesti. Tutkimuksella pyritään tuomaan esille tutkittavien henkilöiden näkökulma ja ymmärtämään sitä. Kvalitatiivisella tutkimuksella tuodaan esille subjektiivisia kokemuksia, minkä vuoksi tutkimuksen luotettavuuden ja uskottavuuden arviointi voi olla haastavaa. (Puusa & Juuti 2020.)

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta tietoa ja verrata sitä aiempiin tutkimuksiin. Laadullisella tutkimuksella on tarkoitus selvittää merkityksiä ja tuoda esiin koettuja todellisuuksia. Laadullista tutkimusta tehdessä selvitetään ensin tutkimuksen konteksti eli mihin yhteyksiin tutkittava asia liittyy. Tutkimuksessa konteksti tuodaan esille tietopohjassa ja ympäristöä kuvaamalla. Lisäksi tuodaan esille tutkimuksen teon ajankohtaiset tilanteet, mitkä seikat ovat vaikuttaneet tai voineet vaikuttaa tutkimuksen sisältöön. Ilmiön intentio tarkoittaa tutkimustilanteeseen osallistuvien motivaatiota ja tarkoitusperiä; millaisia vastauksia tutkittava haluaa tuottaa tutkimukseen, onko tutkittavalla jokin tarkoitusperä vastatessaan ja piilottaako tutkittava joitain seikkoja. Tutkimuksen prosessilla selvennetään tutkimusaikataulun ja tutkimuksen tekijän suhdetta. Vaatii aikaa päästä syvälle tutkimukseen, ja mitä enemmän aikaa tutkimukseen käytetään, sitä syvällisempi tutkimus on. Tutkimukseen käytetty aika ei kuitenkaan tarkoita parempaa tutkimuksen laatua. (Vikka 2021, 118–122.)

Tämä tutkimus on toteutettu kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä, koska tavoitteena oli saada kokonaisvaltaisia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Laadullinen tutkimusmenetelmä sopi

parhaiten aiheeseen ja parhaimmaksi menetelmäksi, kun tavoitteena on saada tietoa sairaanhoitajien kokemuksista kohdennetulla osastolla. Teoria antaa tutkimukselle viitekehyksen, jonka pohjalta voin käyttää muun muassa kysymyksiä mikä, miten, mistä ja mitkä. Laadullisella tutkimusmenetelmällä sairaanhoitajilla on mahdollisuus nostaa esille monipuolisesti itselleen merkityksellisiä seikkoja ja tekijöitä, jotka vaikuttavat ja voisivat vaikuttaa kokemukseen työn vetovoimasta ja sen lisäämisestä sekä vetovoiman ylläpitämisestä ja tartuttamisesta työkavereille. Tarkoituksena oli saada aineistoon sairaanhoitajien henkilökohtaisia kuvauksia kokemuksistaan. (Vikka 2021, 118.) Tarkoituksena on saada ymmärrys aineistosta saadusta tiedosta kuvaamalla, selittämällä ja tarkastelemalla (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Valitsin tämän opinnäytetyön aiheen, kun näin tämän opettajien aihe-ehdotuksissa ja aihe herätti henkilökohtaisen kiinnostukseni. Kerroin aiheesta nekun osastonhoitajalle, ja hän osoitti kiinnostusta yhteistyöhön tehdä tutkimus juuri kyseiselle osastolle. Tarkoituksena on kuvailla kyseisen osaston sairaanhoitajien näkemyksiä aiheesta. Kun opinnäytetyön suunnitelma oli hyväksytty, osoitettiin opinnäytetyön ohjaajaksi hoitotyön lehtori. Tein tutkimuslupahakemuksen ja saatuani tutkimusluvan Soiten johtajaylihoitajalta (LIITE 1), tein yhteistyösopimuksen neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastonhoitajan kanssa. Laadin opinnäytetyön tiedotteen, jonka vastaajat saivat sähköpostissa kyselylomakkeen linkin kanssa (LIITE 2).

### **5.3 Aineiston keruu**

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa voidaan kerätä tutkimushaastatteluilla käyttämällä aineistona puhetta, havainnointia, kuvia, tekstejä ja dokumentteja. Haastattellessa tutkimuksen tekijä on ennalta päättänyt kysymykset ja tutkimuksen toteuttamistavan. Kun tutkimus on laajuudeltaan kapeahko ja keskittyy rajattuun asiaan, voi tutkimuksen toteuttaa lomakemuotoisella haastattelulla. Tutkimusta tehdessä on riskinä, että kysymykset voidaan ymmärtää ja tulkita monella tapaa ja niihin vastaajalla voi olla omia tulkintoja aiheesta. Tutkijan oma ennakkokäsitys aiheesta voi vaikuttaa tutkimuskysymysten laadintaan. Tutkimukseen vastaaja on tietoinen tästä, ja tieto voi vaikuttaa hänen vastauksiinsa. (Vikka 2021, 122–130.)

Kysymyksiä laadittaessa tulee huomioida kysymismuoto, jotta saadaan kuvailevia ja laajoja vastauksia. Pyrkimyksenä on tuottaa kysymyksiä, jotka ovat mahdollisimman yksiselitteisiä ja ymmärrettäviä, koska tulkintavirheet ilmenevät tutkimuksessa ja vievät tutkimuksen uskottavuutta. Laadullisessa

tutkimuksessa on tarkoitus pyrkiä tutkimuksella selvittämään ilmiötä tai tulkita asioita ymmärrettävästi sekä huomioida tutkimuksen ongelmakohdat ja antaa mahdollisuus ilmiöstä toisin ajattelemiseen. Pie- nelläkin tutkimusaineistolla voidaan päästä päämäärään. Tärkeintä ei ole vastauksien määrä vaan rikas aineiston laatu. Kun tutkimuksessa toistuu samat vastaukset, tutkimus saavuttaa kylläntymispisteen eli saturaation. Tutkittaessa ihmisten kokemuksia jokainen uusi tieto on merkityksellinen. (Vikka 2021, 122–149.)

Aineistosta on tarkoitus saada apua ilmiön ymmärtämiseen ja tulkinnan mahdollistamiseen. On tärkeää, että tutkija tuntee tutkimuksen teon ympäristön, jotta osaa ottaa huomioon tulkinnassa tutkittavien toimintakulttuurin ja arvopohjan. Taustakysymyksillä selvitetään tutkimuksen muuttujia sekä pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään tutkimukseen osallistujan asiantuntemusta. Tutkimusta tehdessä tulee yrittää välttää ylitulkintaa. (Vikka 2021, 135–149.) Tutkimusta tehdessä tulee muistaa tutkimuksen salassapito- ja vaitiolovelvollisuus, jolla varmistetaan luottamuksen säilyminen. Tutkimusta suunniteltaessa huomioidaan tutkimuksen toteuttamistapa mikä on toimivin ja tietoturvallisin tapa suorittaa tutkimus. Tutkimuslomakkeen tulee olla rakenteeltaan selkeä ja edetä aihekokonaisuuksittain. Tutkimukseen osallistuvia valitessa tulee huomioida heidän kokemuksensa ja osaamisensa tutkittavasta aiheesta. (Vikka 2021, 122–152.)

Toteutin tutkimuksen aineiston keruun avoimella kyselylomakkeella, jonka tein tutkimuskysymysten pohjalta (LIITE 1). Kyselyssä kysyin myös vastaajan taustatietoja, ikää ja työkokemusvuosien määrää. Laadin aineiston keruuta varten kyselylomakkeen Wepropoliin ja lähetin kyselyn Soiten sisäisenä sijaisena toimivalle sairaanhoitajalle esitestaukseen. Sain sairaanhoitajalta korjausehdotuksia kyselyn suhteen. Toteutin muutosehdotukset ja lähetin tutkimuskyselyn linkin osastonhoitajalle välitettäväksi kyselyn vastaajille (LIITE 3). Pyysin osastonhoitajaa jakamaan kyselyn harkinnanvaraisesti kokeneille sairaanhoitajille. Tarkoituksena oli saada selville vetoimatekijöiden lisäksi sairaanhoitajan työn pito-voiman tekijöitä. Vastauksia kyselyyn tuli neljä, minkä jälkeen osastonhoitaja lähetti pyynnöstäni muistutuksen kyselyyn vastaamisesta. Lopulta sain kyselyyn seitsemän vastausta. Sain riittävästi vastauksia koska kylläntymispiste eli saturaatio täyttyi. Tutkimusaineistossa alkoi toistumaan samat vastaukset eikä lisäaineisto olisi tuonut uutta merkittävää tietoa aiheesta. (Vikka 2021, 152.)

## 5.4 Aineiston analyysi

Tutkimusaineiston sisällönanalyysillä tarkoitetaan aineiston sanallista kuvaamista, jossa aineistosta etsitään kvalitatiivisessa tutkimuksessa merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia. Tarkoitus on saada aineistosta selkeä kokonaisuus ja luoda siitä kuvaus niin että oleellinen tieto tulee esille. Aineistoa käsitellään, sen perusteella tehdään johtopäätöksiä ilmiöstä ja lopulta tehdään looginen kokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107–108.) Tutkimusvastausten rajaamisen tulee olla perusteltua ja perustelut tulee tuoda esille tutkimuksessa (Vikka 2021, 155). Aineistoa kuvailemalla, ymmärtämällä ja tulkitsemalla tuodaan esille ilmiötä, jota tutkitaan. (Puusa & Juuti 2020).

Analysoin tutkimusaineiston induktiivisella sisällönanalyysillä. Aineiston läpikäytyäni pelkistin vastaukset ja erottelin aineiston sisällöt. Keräsin kiinnostavat ja eniten toistuvat vastaukset, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin, erilleen muusta aineistosta. Luokittelin eli tein klusteroinnin ja tyypittelin aineiston teemojen mukaan sekä jaottelin tiedon yksittäisestä yleiseen käyttäen Word-pohjaa (LIITE 5–7.) Näin sain aiheen tiivistymään yleisimpiin käsitteisiin. Ensimmäisiksi alaluokiksi muodostui erikoisalan mielenkiintoisuus, erikoisalan jatkuva kehittyminen, monipuolinen ja vaihteleva työ, työn vaikutavuus ja tulosten näkeminen, työn merkityksellisyys, vuorovaikutus potilaiden kanssa ja potilailta saatu palaute näistä alaluokista muodostui yläluokaksi työn sisältöön liittyvät vetovoimatekijät. Mahdollisuus oman osaamisen hyödyntämiseen, oman osaamisen jatkuva kehittyminen ja erikoisalan jatkuva kehittyminen alaluokista muodostui yläluokaksi ammatillisen kehityksen mahdollisuudet. Pääluokaksi näistä muodostui työhön liittyvät vetovoimatekijät.

Alaluokat, jotka ovat työkavereiden tuki, hyvä työilmapiiri, kannustava työyhteisö, tasavertaisuus, tiimityön toimivuus, hyvä yhteishenki, joustava ja ymmärtävä johtaminen, luotettava ja oikeudenmukainen esimies, joustavat työajat ja mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin muodostui yläluokaksi työyhteisön tuki ja johtamisen tuki. Näistä luokista pääluokaksi muodostui työhyvinvointiin liittyvät vetovoimatekijät. Kolmannesta osasta alaluokiksi muodostui oikeasuuruinen palkka, kouluttautumiseen kannustaminen ja mahdollisuus vaikuttaa ansiotasoon, joista yläluokaksi tuli palkka motivaatio keinona. Neljänteen osaan alaluokiksi muodostui riittävä henkilöstöresurssi ja yläluokaksi riittävät resurssit. Kolmannesta ja neljännestä osasta pääluokaksi muodostui henkilöstöresursseihin ja palkitsemiseen liittyvät vetovoimatekijät. Kirjoitin yhteenvedon saamastani analyysistä. Rajaamalla nostin esille vastaukset, jotka toistuivat eniten. Tuon tutkimuksessa esiintyviä yksittäisiä vastauksia esille opinnäytetyön tuloksissa, koska ne eivät ole merkitykseltään heikommassa arvossa useammin toistuviin vastauksiin nähden.

## 6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Tässä luvussa käsittelen opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia. Neurologian ja vaativan kuntoutuksen sairaanhoitajien kokemuksista muodostui kolme pääluokkaa: työhön liittyvät vetovoimatekijät, työhyvinvointiin liittyvät vetovoimatekijät ja henkilöstöresursseihin ja palkkaukseen liittyvät vetovoimatekijät. Tuloksista muodostuneet ala- ja yläluokat löytyvät liitteistä 5, 6 ja 7. Havainnollistan vastauksia alkuperäisillä vastauksilla.

### 6.1 Taustatiedot

Tutkimukseen vastasi seitsemän sairaanhoitajaa neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastolta. Tutkimuksessa kysyin vastaajilta taustatietoja. Vastaajista yksi oli työskennellyt alle kymmenen vuotta ja muut vastaajat olivat työskennelleet sairaanhoitajina yli kymmenen vuotta (KUVIO 1). Vastaajat olivat iältään yli 30-vuotiaita, vanhimmat vastaajat olivat yli 60-vuotiaita (KUVIO 2).



KUVIO 1. Työkokemus vuosina.





KUVIO 2. Vastaajien ikäjakauma.

## 6.2 Työhön liittyvät vetovoimatekijät

Työhön liittyvät vetovoimatekijät -pääluokka muodostui yläluokista, joita ovat työn sisältöön liittyvät vetovoimatekijät ja työhyvinvointiin liittyvät vetovoimatekijät.

### 6.2.1 Työn sisältöön liittyvät vetovoimatekijät

Vastaajat kokivat työn sisältöön liittyviksi vetovoimatekijöiksi erikoisalan mielenkiintoisuuden, vaihtelevan ja monipuolisen työn, työn vaikuttavuuden ja tulosten näkemisen, vuorovaikutuksen potilaiden kanssa ja potilailta saadun palautteen. Kaikki vastaajat kokivat, että työn vetovoima neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastolla koostuu työn mielenkiintoisuudesta. Työ on vaihtelevaa, monipuolista ja merkityksellistä. Potilaiden voinnin kohentuminen ja kuntoutumisen edistymisen seuraaminen koetaan mielenkiintoiseksi.

*..on innostavaa pohtia yhdessä, mikä tässä voisi olla taustalla.*

*Erityisesti tällä osastolla on miellyttävä työskennellä, koska täällä pääsee näkemään koko potilaan ”kuntoutumiskaaren”, aina siitä akuuttitilanteesta strokesta, vaativan kuntoutuksen puolella kuntoutumisen kotikuntoiseksi asti.  
Ei kahta samanlaista päivää.*

Sairaanhoitajan työhön vastaajat kertoivat hakeutuneensa, koska työ on ihmisläheistä, alalla on monipuolisia työskentelymahdollisuuksia, on oma kutsumus alalle ja halu auttaa ihmisiä. Työ koettiin merkitykselliseksi ja tärkeäksi, ja siinä on hyvä mahdollisuus työllistyä. Myös omakohtainen hyvä kokemus alasta oli johdattanut sairaanhoitajan työhön. Työ koettiin myös konkreettiseksi ja käytännönläheiseksi sekä tieteelliseen näyttöön perustuvaksi, siinä teoria ja käytäntö kohtaavat. Kokemus työn osaamisesta oli tärkeä seikka, miksi on sitoutunut nykyiseen työpaikkaan. Osa vastaajista totesi myös, että on haaveillut alalle pääsystä ja haave on toteutunut.

*Lapsesta asti olen leikkinyt olevani sairaanhoitaja, joten lukion jälkeen tuntui hyvin luonnolliselta lähteä opiskelemaan sairaanhoitajaksi.  
Kiinnostus ihmisläheiseen työhön.*

*Monipuolinen työnkuva, monta eri vaihtoehtoa työpaikkojen suhteen, mistä valita oman kiinnostuksen mukaan. Voi esimerkiksi tehdä päivätyötä poliklinikalla tai kolmivuorotyötä osastolla, voi olla akuuttihoitotyössä tai ennaltaehkäisevässä perusterveydenhuollossa jne.*

### 6.2.2 Ammatillisen kehityksen mahdollisuudet

Ammatillisen kehityksen mahdollisuudet muodostuivat oman osaamisen hyödyntämisestä, oman osaamisen kehittymisestä ja erikoisalalan jatkuvasta kehittymisestä. Neurologia on alana jatkuvasti kehittyvä ala, jossa uusien hoitomuotojen ja tutkimusten käyttöönotto pitää mielenkiintoa yllä. Työssä ei tule koskaan valmiiksi vaan se vaatii jatkuvaa kouluttautumista ja uuden oppimista. Omaan osaamistaan saa käyttää monipuolisesti.

*Koko ajan opitaan lisää asioita aivoista, hermoista, aivokemioista ja miten ne vaikuttavat muuhun elimistön toimintaan. Neurologia ei siis koskaan ole erikoisalana valmis..*

*Neurologia ei siis koskaan ole erikoisalana valmis, vaan siinä työskentelevät ”opiskelevat” koko työuran ajan uusia asioita.*

*Työ kehittyy koko ajan, uuden oppiminen ja omassa työssä kehittyminen.*

*-- uusien lääkehoitojen, tutkimusten, hoitojen jne. käyttöönotto osastolla ja ylipäätään potilaitten hoidossa, neurologian kehitys.*

Sairaanhoitajan työn vetovoimaa voitaisiin lisätä hyödyntämällä enemmän sairaanhoitajien osaamista ja antamalla mahdollisuuksia kehittyä, kouluttautua ja edetä työuralla. Vastaajat toivat esille, että uusien työntekijöiden perehdytykseen tulisi antaa tarpeeksi aikaa ja mentorointia tulisi hyödyntää.

### 6.3 Työhyvinvointiin liittyvät vetovoimatekijät

Työhyvinvointiin liittyvät vetovoimatekijät muodostuivat työyhteisön tuesta ja johtamisen tuesta.

#### 6.3.1 Työyhteisön tuki

Tuen koettiin rakentuvan työkavereiden tuesta, hyvästä ilmapiiristä, kannustavasta työyhteisöstä, tasa-vertaisuudesta, tiimityön toimivuudesta ja hyvästä yhteishengestä. Tiimityö koettiin toimivaksi ja työskentely tiimin jäsenenä on tärkeä työn vetovoiman osa. Vastaajat kokivat, että lääkärit arvostavat hoitajien ammattiosaamista ja työtä.

*Tällä osastolla yksi tärkeimmistä vetovoimatekijöistä on myös se, että työskentely on oikeasti tiimityötä. Sairaanhoidajat, terapeutit, lähihoitajat, lääkärit, kaikki työntekijäryhmät ovat oikeasti samalla viivalla toistensa kanssa ja kaikki arvostavat toisiaan ja toistensa ammattitaitoa...*

*Työ voi olla raskasta, mutta hyvä työyhteisö saa silti siinä viihtymään.*

*Myös huumoria pitää olla. Useinhan työyhteisöön syntyy oma sisäinen huumori ja se on sellainen kiva mauste.*

*Hyvä työilmapiiri ja työkaverit, yhteishenki, ei ole klikkiytymiä.*

Vastaajan mielestä hierarkiaa vähentämällä tuetaan hyvää yhteishenkeä ja lisätään työn vetovoimaa.

*Hierarkian poistaminen työyhteisössä. Ei ole mielekästä alkaa sairaanhoitajaksi, jos lääkäri kohtelee sinua kuin henkilökohtaista sihteeräään. Työyhteisöjen kuuluisi olla tasa-arvoisia ja -vertaisia, jolloin jokainen työntekijäryhmä arvostaa toisen tekemää työtä ja osaamista.*

Henkilöstön yhteisöllisyyttä voitaisiin vastaajien mielestä tukea muun muassa tyhy-päivillä ja pikkujouluilla.

### 6.3.2 Johtamisen tuki

Johtamisen tukeen koettiin sisältyvän joustava ja ymmärtävä johtaminen, luotettava ja oikeudenmukainen esimies, joustavat työajat sekä mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin. Vastaajat kokivat henkilökohtaisen vetovoiman syntyvän esimiehen luotettavuudesta. Esimiehen koettiin olevan kuunteleva, ymmärtävä, joustava ja oikeudenmukainen. Nykyiseen työhön jäämiseen oli vaikuttanut hyvä johtajuus, työntekijöiden kuuleminen, työntekijöiden puolta pitäminen ja kokemus, että esimies huolehtii työntekijöiden hyvinvoinnista. Esimies huomioi työvuorotoiveita, ja työvuoroja voi suunnitella autonomisesti itselleen sopiviksi.

*Luotettava ja oikeudenmukainen esimies.*

*Hyvä johtajuus, alaisten kuunteleminen, uusien asioiden omaksuminen rauhallisesti ja järkevästi, työntekijöitten puolesta puhuminen ja hyvinvoinnista huolehtiminen.*

## 6.4 Henkilöstöresursseihin ja palkitsemiseen liittyvät vetovoimatekijät

Pääluokka henkilöstöresursseihin ja palkitsemiseen liittyvät vetovoimatekijät muodostui yläluokista riittävät resurssit ja palkka motivaatiokeinona. Vastaajat kokivat sairaanhoitajien työn vetovoimatekijänä riittävät resurssit. Sairaanhoitajat kokevat riittämättömyyden tunnetta, kun työmäärä on liian suuri. Palkkaus nousi vahvasti esille vastauksissa. Vastaajien mielestä koulutukseen ja vastuuseen nähdessä sopiva palkka lisäisi sairaanhoitajan työnvetovoimaa.

### 6.4.1 Riittävät resurssit

Vastaajat kokivat henkilökunnan määrän riittävyyden ja sopivan työmäärän työn vetovoiman lisääjänä. Vastaajat toivovat riittävää resurssia työn tekemiseen, jolla varmistetaan työn laatu, potilasturvallisuus ja työssä viihtyminen. Työn sujuvuuden kannalta jatkohoidon riittävyys lisää myös vetovoimaa, potilaat pääsisivät tarvitsemaansa jatkohoittoon oikea-aikaisesti, hoitoa tarvitseville potilaille saataisiin tilaa osastolle ja hoitajilla olisi enemmän aikaa vastata heidän tarpeisiinsa. Erään vastaajan kokemus on, että työsuhteiden vakinaistamisen ja määräaikaisten sopimusten ketjutusten lopettaminen lisäisi sairaanhoitajan työn vetovoimaa.

*Realistinen työn määrä, jotta voi tehdä työnsä hyvin, ei jää riittämätön olo tai vaaranna potilasturvallisuutta vain siksi että on kiire. Ja ettei kiire haittaa työilmapiiriä. Pitää olla myös puitteet kunnossa, potilaille oltava esim. jatkohoitopaikkoja.*

#### **6.4.2 Palkka motivaatiokeinona**

Jokaisessa vastauksessa työn vetovoiman lisäämisen keinoista tuli vastauksena palkkauksen parantaminen. Palkkauksen tulisi vastata työn vaatimusta ja koulutusta. Kouluttautumalla lisää tulisi voida vaikuttaa omaan palkkatasoon ja palkkausta tulisi käyttää myös kannustimena. Eräs vastaaja toi esille myös työharjoittelujaksot, jotka toimisivat sairaanhoitajan työn vetovoimatekijöinä, jos ne olisivat palkkallisia. Vastauksissa ehdotettiin vetovoiman lisäämiseksi työnantajan taholta parempaa terveystalouden tarjoamista työntekijöille kuin muilla aloilla.

*Ehdottomasti palkkausta parantamalla. Lisäksi myös hoitajille lisäpalkkioita tietyistä erikoisosaamista vaativista töistä.*

*Palkka vastaamaan työn vaativuutta ja koulutusta.*

*Opiskelemalla uusia kokonaisuuksia työhön liittyen, pitäisi voida vaikuttaa omaan palkkatasoon.*

## 7 POHDINTA JA PÄÄTELMÄT

Tässä luvussa käsittelen tutkimuksen tuloksia, tutkimuksen etiikkaa, luotettavuutta ja eettisyyttä, sekä omaa ammatillista kasvua.

### 7.1 Tutkimustulosten pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää sairaanhoitajan työn vetovoimatekijöitä Neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastolla. Tarkoituksena oli nostaa tutkimuksella esille sairaanhoitajien henkilökohtaisia vetovoimatekijöitä, joista rakentuu työn imu. Tutkimuskysymyksillä ”millaisia kokemuksia sairaanhoitajilla on työn vetovoimatekijöistä ja miten työn vetovoimatekijöitä voidaan lisätä?”, sain riittävät vastaukset opinnäytetyöni tekemistä varten.

Työyhteisöltä saatu tuki nousi tuloksista esille henkilökohtaiseksi vetovoimaksi ja seikaksi, miksi vastaaja on jäänyt työskentelemään kyseiselle osastolle. Hyvä ilmapiiri ja työkaverit lisäävät työhyvinvointia ja ovat voimavara raskaassa työssä. Koettiin, että tiimityöskentelystä sai tukea päätöksiin. Työkavereilta sai apua, kannustusta ja tukea tarvittaessa. Yhteistyön koettiin olevan hyvää eri ammattiryhmien välillä, erityisesti nousi esille hyvä yhteistyö lääkäreiden kanssa. Toisten ammattiryhmien ammattitaitoa arvostettiin. Ilmapiiri koettiin hyväksi, mukavaksi ja toimivaksi, ja se sai viihtymään työssä, vaikka työ on raskasta. Yhteisen huumorin kautta käsitellään raskaitakin asioita. (LIITE 6.)

Yhteisöllisyys on sosiaalista pääomaa, joka nähdään voimavarana työyhteisöissä. Yhteisöllisyys lisää työterveyttä ja vahvistaa luottamusta. Työyhteisö on tasavertainen ja siellä jokaisen ääni pääsee kuuluville. Työpaikalla vietetään paljon aikaa elämästä, joten ilmapiirin merkitys on suuri. Työyhteisöllä voi olla positiivinen vaikutus terveyteen mutta liian tiiviit suhteet voivat aiheuttaa piiristä ulos jättämistä ja johtaa kiusaamiseen. Sosiaalinen pääoma koostuu luottamuksesta, osallistumisesta, sosiaalisista suhteista, vastavuoroisuudesta ja samanlaisista arvoista. (Manka & Manka 2023, 177–179.) Yhteisöllisyys koetaan toimivaksi sosiaali- ja terveysalalla, ja se on myös tärkeä voimavara (Laitinen ym. 2023, 44). Työilmapiiri vaatii jatkuvaa huomiota, ja töissä tulisi keskittyä työn kehittämiseen eikä ihmisten väliin suhteisiin. Työilmapiirin tulisi olla turvallinen ja tulevaisuuteen suuntautuva ja sitä tulisi pyrkiä kehittämään suunnitellusti välitavoitteiden kautta. (Aro 2018, 137–140.)

Tutkimuksen vastauksien perusteella sairaanhoitajat kokivat työnsä vetovoimatekijäksi työn ammatillisen kehityksen mahdollisuudet. Työssä riittää uutta opittavaa uusien hoitomuotojen ja tutkimusten edessä, mikä ylläpitää mielenkiintoa alaa kohtaan. Jokainen työpäivä on vuorovaikutteinen, erilainen ja sisällöltään vaihteleva. Vastaajat kokivat tärkeäksi, että heillä on vaikuttamismahdollisuus potilaiden terveyteen ja hyvinvointiin. Sairaanhoitajien mielestä mielenkiintoa työhön lisäsi se, että on mahdollisuus tutustua potilaisiin ja omaisiin syvemmin. Mielenkiintoa työhön ja työhyvinvointia ylläpitää jatkuva uuden opetteleminen ja soveltaminen. (LIITE 5.)

Sairaanhoitajien työolobarometrissa tulee ilmi, että sairaanhoitajat arvostavat ammattiaan ja kokevat korkeaa eettistä vastuuntuntoa, joka näyttäytyy korkeatasoisena hoidon laatuna. Sairaanhoitajat kokevat työnsä mielekkäänä, vaikkakin raskaana. (Hahtela 2023.) Jokaisella työntekijällä olisi hyvä olla suunnitelma, kuinka kehittää itseään. Tiimissä yhdessä uutta tietoa omaksumalla kehitetään samalla työtä ja saadaan tukea toisilta yksilöiltä. Oppimisen ja kehittämisen tulee olla systemaattista ja siihen tulee panostaa ajallisin resurssein. Osaamista tulee jakaa ja uusien asioiden omaksumista kannattaa nostaa työyhteisössä esille. (Hakkarainen 2022.)

Onnistunut työstä palautuminen vaikuttaa positiivisesti työn pito- ja vetovoimaan sosiaali- ja terveysalalla. Johtamisen keinoin voidaan vaikuttaa työntekijän palautumiseen lisäämällä työntekijän vaikuttamisen mahdollisuutta oman työn kehittämiseen ja toteuttamiseen. (Työterveyslaitos 2024b.) Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa nousi esille työhön liittyvänä vetovoimatekijänä johtamisen tuki. Esimiestä kuvattiin joustavaksi, kuuntelevaksi, luotettavaksi, oikeudenmukaiseksi ja ymmärtäväksi, hän tekee töitä työntekijöidensä edun eteen sekä huolehtii työntekijöiden hyvinvoinnista. Esimies myös huomioi työvuorotoiveet yksilöllisesti. Työvuorojen suunnittelun autonomia nousi esille tärkeimpien seikkojen joukossa, miksi vastaaja on jäänyt nykyiseen työhönsä. (LIITE 6.) Sairaanhoitajien työolobarometrin mukaan säännöllistä päivätyötä tekevät ovat tyytyväisempiä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen kuin vuorotyötä tekevät. Se, että voi vaikuttaa työvuorosuunnittelun keinoin oman elämän suunnitteluun ja hallintaan, lisää työhyvinvointia. Sairaanhoitajien kokemuksen mukaan liiallinen joustaminen ja ylitöiden tekeminen heikentää työhyvinvointia. (Hahtela 2023.)

Johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi sosiaali- ja terveydenhoitoalan työssä lähijohtamisen osalta (Laitinen 2023, 44). Johtamisen kriteerit ovat nousseet sairaanhoitajien työolobarometrissä, mutta ovat edelleen tyydyttävällä tasolla. (Hahtela 2023.) Hyvän johtamisen merkkeinä pidetään kokonaisvaltaisuutta. Esimiehen tulee luoda työn tekemisen edellytykset resurssit ja olosuhteet. Johtaja pyrkii innostamaan työntekijöitä suoriutumaan velvoitteistaan. Johtajan on tärkeää huomioida työntekijöiden

yksilöllinen osaaminen, tunnetilat sekä pyrkiä parantamaan työhyvinvointia. Johtajan tulee pystyä reagoimaan muuttuviin tilanteisiin ja pyrkiä kehittämään työpaikkaa ja työyhteisöä muun muassa koulutuksin ja kehityskeskusteluin. Johtaja ylläpitää avointa yhteisöllisyyttä vuorovaikutuksellisin keinoin sekä tapaa alaisiaan säännönmukaisesti. Esimiehen tulee olla esimerkillinen, luotettava ja oikeudenmukainen. Johtajalta vaaditaan tunneälyä antaessaan palautetta ja tukiessaan työntekijöitä. Hyvä esimies saa työntekijät haastamaan taitonsa ja pyrkimään parempaan suoritukseen. (Manka & Manka 2023.)

Vetovoimatekijänä tutkimuksessa nousi esille palkka motivaatiokeinona. Jokainen vastaaja toi esille palkkauksen. Vastauksista käy ilmi, että palkkaa pidetään liian matalana. Työnantaja voisi käyttää parempaa palkkaa kannustimena esimerkiksi erikoisosaamisen hankintaan. Vastaajien mielestä palkka ei vastaa työn vaativuutta ja koulutusta. Palkasta toivotaan asianmukaista ja omaan palkkatasoon toivotaan vaikuttamismahdollisuuksia. Opiskeluaikana harjoittelujaksot ovat palkattomia, mikä ei lisää alan vetovoimaisuutta. Johtopäätöksenä on, että työntekijät kokevat, että heidän antamaansa työpanosta ei arvosteta sen ansaitsemalla tavalla. Myöskään jatkokouluttautuminen ei kannata huonon palkitsemisen vuoksi. Riittämätön palkka vähentää työn vetovoimaisuutta ja sitoutumista sairaanhoitajan työhön. Palkkausta parantamalla kannustettaisiin osaamisen kehittämiseen, ja se lisäisi mahdollisuutta vaikuttaa omaan tulotasoon. (LIITE 7.) Sairaanhoitajien työolobarometri tulos tukee opinnäytetyön tulosta, sairaanhoitajat ovat tyytymättömiä palkkaukseen ja sen kannustavuuteen (Hahtela 2023).

Työstä saatu palkka on tärkeä motivaatiotekijä, jolla mahdollistetaan elämisen edellytykset. Työntekijän palkitsemisen tärkein arvo on oikeudenmukaisuus. Palkan ja tehdyn työsuorituksen tulee olla tasapainossa ja perustua osaamiseen, vastuihin, työn kuormittavuuteen ja työoloihin. Myös työsuhde-edut voivat olla osa palkkausta. Palkan määrällä työntekijä määrittelee omaa arvoaan, mitä enemmän palkkaa saa, sitä arvokkaammaksi työntekijä itsensä tuntevat. Työstä innostumista voi palkkauksen ohella pyrkiä nostamaan panostamalla työn sisältöön. (Viitala 2021.)

Liiallinen työmäärä ja vaatimustaso kuormittaa työntekijöitä sekä heikentää terveydentilaa ja voi aiheuttaa työuupumusta (Työterveyslaitos 2023a). Tutkimukseen vastaajat ovat samoilla linjoilla, riittävät henkilöstöressurssit lisäävät työn vetovoimaa. Hoitoalalla on jo pitkää puhuttu työntekijöiden riittämättömyydestä, joka on heikkenemään päin. Vastauksissa nousi esille, kuinka työtä ei voi tehdä niin hyvin kuin haluaisi työntekijöiden vähyyden vuoksi. Työntekijät nostavat esille, että kiireisestä työpäivästä jää riittämätön olo ja potilasturvallisuus voi vaarantua. Kiire aiheuttaa stressiä, mikä vaikuttaa työilmapiiriin heikentävästi. (LIITE 7.) Työpsykologi Aro (2018) tuo esille Työilmapiiri kuntoon -kirjassaan työn vaikutuksen ilmapiiriin: rakenteiden tulee olla kunnossa, johtajien tulee kuunnella alaisia



ja pyrkiä vähentämään työn ilmapiiriä ja laatua heikentäviä seikkoja. Hyvällä organisoinnilla voidaan estää työn raskauden haittavaikutuksia.

Työterveyslaitoksen tuoreen mediatiedotteen mukaan sosiaali- ja terveysalalla on ollut viime vuosina myönteistä kehitystä koskien työpaikkojen veto- ja pitovoimaa, työn stressaavuudesta huolimatta. Alan työhyvinvointia tulee edelleen kehittää suunnitelmallisesti. Työhyvinvointitutkimuksessa nousee esille työn raskaus. Sairaanhoidajien ja lähihoitajien työ on raskaampaa muihin kunta-alan ammattiryhmiin verrattaessa. Työstä palautuminen on sote-alalla huonoa ja useat kokevat työkyvyn heikentyneeksi. Erityisesti nuoret työntekijät ovat tuoneet esille kokemuksia väkivallasta ja syrjinnästä. (Työterveyslaitos 2023a.) Myös Tehyn erikoissairaanhoidon vetovoimatekijä-tutkimus nostaa saman asian esille: sairaanhoidajien työn vetovoimaisuutta vähentää kiire ja liiallinen työmäärä (Coco 2019).

Mielestäni opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite täyttyivät. Tavoitteena oli löytää keinoja, joilla työyhteisö voi vahvistaa hoitotyöntekijöiden työn imun kokemusta työmotivaation ja työhön sitoutumisen lisäämiseksi. Sain sairaanhoidajilta vastauksia tutkimuskysymyksiin. Sairaanhoidajien kokemuksia työn vetovoimatekijöistä oli työhön ja työhyvinvointiin liittyvät vetovoimatekijät, työn sisällön vetovoimaisuus, ammatillisen kehityksen mahdollisuudet sekä työyhteisön ja johtamisen tuki. Sairaanhoidajien mielestä työn vetovoimatekijöitä voidaan lisätä palkitsemiseen liittyvillä tekijöillä, joita ovat: riittävä palkka ja edut sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan palkkatasoon lisää kouluttautamalla. Lisäksi työnantaja voisi lisätä vetovoimatekijöitä riittävällä henkilöstömäärällä, jotta sairaanhoidajilla olisi mahdollisuus turvata hoidon laatua, potilasturvallisuutta ja vähentää työn kuormittavuutta.

Sairaanhoidajan työn veto- ja pitovoimatekijöihin voidaan vaikuttaa. Opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää osaston kehittämistyössä. Kehittämistyöllä voisi parantaa tiimityön sujuvuutta, vaikuttaa hyvän ilmapiirin luomiseen ja ylläpitämiseen. Kehittämistyöllä voi vaikuttaa myös ammatillisen osaamisen vahvistamiseen, johtamiseen, omaan työhön ja työaikaan vaikuttamisen mahdollisuuksien lisäämiseen, työn suunnitteluun sekä vaikuttaa työmäärän tasaiseen jakautumiseen. Palkkaukseen, palkitsemiseen, riittävään henkilöstömäärään ja lisäkouluttautumisen liittyviin seikkoihin voi vaikuttaa työnantaja, niihin ei osaston kehittämistyöllä voi riittävästi vaikuttaa.

## 7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella siihen osallistuvien näkökulmia ja kokemuksia. Tällöin voidaan keskittyä tutkimaan myös yksittäisiä tutkimuskohteita, ilmiöitä ja niiden keskinäisiä vaikutuksia. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän luotettavuutta analysoidaan sen uskottavuudella, kuinka huolellisesti tutkimus on tehty ja mitä lähestymistapoja on käytetty tutkimuksen tekemisessä. Laadullisessa tutkimuksessa on näkyvissä myös tutkijan oma oppimisprosessi ja kuinka tiiviisti tutkija on sitoutunut tutkimukseen. Tutkija pyrkii tuomaan esille erilaisia menetelmiä ja useita eri aineistoja. (Puusa & Juuti 2020.)

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkimuksen tekijän puolueettomuus. Tutkimuksen tekijän tulee pyrkiä arvovapaasti tehtyihin valintoihin sekä tuoda tutkimuksessa esille omat arvot, jotka ovat voineet vaikuttaa tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133.) Laadullisesta tutkimuksesta pohditaan luotettavuutta, uskottavuutta ja eettisyyttä. Näitä on vaikea määrittellä, mutta ilman määriteltyä tutkimus ei ole riittävä. Määrittelemällä luotettavuutta tuodaan esille lähestymistavat ja ongelmat avoimesti sekä kuvataan tutkimusvaiheet lukijan arvioitavaksi. (Puusa & Juuti 2020.)

Käytän tutkimuksessa neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastosta myös lyhennettä neku, jonka olen avannut käsitteiden määrittelyn osassa. Olen työskennellyt osaston perustamisesta lähtien vakituisena työntekijänä neku-osastolla, joten minulla on pohjatietoa toimintatavoista ja ilmapiiristä. Vastaukset kuvastivat joltain osin odotuksiani, mutta en antanut omien mielipiteideni vaikuttaa tutkimuksen tekemiseen. Osastoa kuvaavissa osioissa tarkistin henkilöstömäärät esihenkilöiltä. Osastolla on tutkimuksen teon jälkeen tullut muutoksia, joten tutkimuksen vastaukset kuvaavat juuri sen hetkistä tilannetta lokakuussa ja marraskuussa 2023. Kuvasin opinnäytetyön prosessin etenemisen tarkasti ja rehellisesti esille koko opinnäytetyön prosessin ajan. Olen perustellut valinnan, miksi tein tutkimuksen kvalitatiivisella eli laadullisella menetelmällä. Opinnäytetyön lähteet on valittu huolellisesti, huomioiden lähteiden luotettavuus ja tiedon ajankohtaisuus.

Tutkimus toteutettiin avoimella kyselylomakkeella. Avoimilla kysymyksillä oli mahdollista saada laaja kuva tutkittavasta ilmiöstä, sairaanhoitajien vetovoimatekijöistä. Kyselylomakkeen kysymykset pohjautuivat tutkimuskysymyksiin. Kysymykset olivat selkeitä eivätkä johdattaneet vastaajia. Tutkimuksen vastaukset olivat pääosin selkeästi ymmärrettäviä, mikä vähensi tulkinnan tarvetta. Esitestauksessa sain palautetta kyselylomakkeen toimintojen toimivuudesta, muokkasin ne testauksen jälkeen paremmin toimiviksi. Kysely lähetettiin kymmenelle kokeneelle sairaanhoitajalle, mutta kaikki eivät

vastanneet kyselyyn. Pitkä työkokemus tuo luotettavuutta vastauksiin, koska vastaajille on ehtinyt kertyä omakohtaisia kokemuksia aiheesta. Sain kyselyyn seitsemän vastausta. Vastauksissa alkoi toistumaan samat asiat, joten katsoin saturaation täytyneen. Tulososiossa on näkyvissä alkuperäisiä vastauksia, joiden perusteella voi tarkastella opinnäytetyön luotettavuutta. Opinnäytetyössä käytetty analyysitaulukko on liitteissä näkyvissä ja tarkasteltavissa (LIITE 5–7). Se, että työskentelen kyseisellä osastolla, on saattanut vaikuttaa vastaajien kysymyksiin suhtautumiseen ja kysymysten tulkintaan. Lisäksi jokaisen tutkimukseen vastaajan oma henkilökohtainen tilanne on voinut vaikuttaa vastauksiin.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuutta heikentää tutkimuksen kapeus, sillä kysely tehtiin vain yhteen yksikköön. Tutkimuksen toteuttaminen useammassa yksikössä eli suurempi vastaajajoukko, olisi lisännyt tutkimuksen luotettavuutta. Kaikki, joille tutkimus oli osoitettu, eivät vastanneet tutkimukseen. Laajemmilla vastauksilla aineisto olisi ollut rikkaampaa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esille nekun kokeneiden sairaanhoitajien henkilökohtaisia kokemuksia. Olen tietoinen omista näkemyksistäni liittyen osaston vetovoima- ja pitovoimatekijöihin, mutta en antanut niiden vaikuttaa opinnäytetyön tekemiseen. Opinnäytetyö on tehty aineiston perusteella ja aineistoa on vertailtu aiempaan tutkimus- ja tietopohjaan. Toistuvuuden vuoksi oletan vastauksien kertovan rajatussa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuudesta ja siirrettävyydestä joltain osin myös toisiin yksikköihin.

### **7.3 Tutkimuksen eettisyyden pohdinta**

Tenkin ohjeiden mukaan hyvän tieteellisen käytännön periaatteita ovat arvostus, luotettavuus, rehellisyys ja vastuunkanto (TENK 2023). Tutkimus ei sisällä arkaluontoista materiaalia, eikä tutkimuksen kohderyhmä ole erityissuojelua tarvitseva, joten eettinen ennakoarviointi ei ollut tarpeellinen (TENK 2019). Eettisyyttä tarkastelemalla pyritään tuomaan esille, kuinka periaatteita on noudatettu opinnäytetyön teon aikana. Tarkoituksena on kunnioittaa tutkimukseen osallistuvia sekä tuoda heidän tuottamansa aineisto positiivisessa sävyssä esille. Tutkimuksesta ei saa aiheutua hankaluuksia tutkimukseen osallistuville. (Puusa & Juuti 2020.)

Tämä opinnäytetyö on tehty huolellisesti tieteellisten käytäntöjen mukaisesti. Tutkimus on tehty rehellisesti ja vastuullisesti, välttämättä plagiointia, sepittämistä ja vääristelyä. Tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja kirjattu totuuden mukaisesti koko prosessin ajan. Tutkimukseen on käytetty luotettavia tietolähteitä, joiden viite- ja lähdemerkinnät on merkitty huolellisesti asiayhteyteen. Tutkimukseen on saatu tutkimuslupa ennen tutkimuksen aloittamista Soiten ylihoitajalta (LIITE 1). Tutkimus on tehty

yhteistyössä neurologian ja vaativan kuntoutuksen osaston kanssa, ja yhteistyösopimus on tehty ennen tutkimuksen toteuttamista. Tutkimus on ajankohtainen alan työvoimapulan ja tämänhetkisen rahoitussellisen kriisin vuoksi, jonka vuoksi minulle on tärkeää, että aiheen tiimoilta tehdään lisää tutkimuksia.

Tutkimus on toteutettu Webropol-kyselyllä, jonka esimies on lähettänyt annettujen kriteereiden mukaisesti tutkimukseen osallistuville. Tutkimukseen osallistujat saivat kyselyn mukana saatekirjeen, jossa tuli esille tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus sekä mahdollisuus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen (LIITE 2). Tutkimuksessa ei kysytty henkilötietoja, joten tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyys ei tule ilmi eikä ole myöskään tutkimuksen tekijän tiedossa. Opinnäytetyön tutkimuksen tulokset on tuotu huolellisesti ja rehellisesti esille, vääristelemättä tai muokkaamatta niitä. Tutkimus on tehty ilman ulkopuolista apua, ja tutkimuksessa on mainittu kaikki tutkimukseen osallistuneet tahot. Tutkimukseen osallistuvat eivät ole saaneet palkkiota osallistumisesta, eikä tutkimuksen tekijä ei ole saanut tutkimukseen rahallista avustusta.

Tutkimuksessa on kunnioitettu tutkimukseen osallistuvia ja vastaukset on tuotu esille myönteisestä näkökulmasta. Tutkimuksessa on esillä alkuperäisiä puhekielisiä ilmauksia, joista ei kuitenkaan voi tunnistaa vastaajaa. Tutkimuksen tekijää koskee salassapitovelvollisuus. Vastauksia on käsitelty tietoturvallisesti, niitä ei ole annettu tutkimuksen ulkopuoliselle nähtäväksi. Tutkimuksen kyselylomakkeen vastaukset hävitetään tutkimuksen julkaisun jälkeen asianmukaisesti. Koska työskentelen neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastolla, olen huomionnut eettisyyttä siten, että en keskustellut opinnäytetyön aihealueesta opinnäytetyötä tehdessäni työkavereideni kanssa, huomioiden heidän mahdollisuutensa kuulua vastaajajoukkoon. Tarkoitukseni oli huomioda, että yksittäisillä keskusteluilla ei olisi vaikutusta opinnäytetyöhöni. Näin pyrin objektiivisuuteen tutkimuksen suhteen.

Opinnäytetyö julkaistaan Theuseuksessa heti hyväksymisen jälkeen. Opinnäytetyö on tällöin tieteellisen käytännön mukaisesti avoimesti arvioitavissa. Opinnäytetyö on julkinen asiakirja, joka ei sisällä salassa pidettävää aineistoa (Arene 2020). Tähän kirjalliseen opinnäytetyöhön on tekijänoikeudet opinnäytetyön tekijällä. Tuloksia esitettäessä tai julkaistaessa tulee tekijän nimi mainita. (Tekijänoikeuslaki 22.5.2015/607, § 1–2.)

## 7.4 Oma ammatillinen kasvu

Ensimmäisen opinnäytetyöni tekemisen aikana tuli tutuksi erityisesti erilaiset tiedonhakumenetelmät. Laadullisen tutkimuksen tekeminen ja tutkimuksen luotettavuuden monitahoisuus ovat avautuneet minulle. Tiedostan, että en osannut huomioida ensikertalaisena kaikkia tutkimuksen liittyviä seikkoja, mikä saattaa jättää tulkinnan varaa tai vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Kirjoittamisen menetelmät ovat sujuvoituneet kirjoittamalla, ja Centria-ammattikorkeakoulu kirjoitusohjeet ovat olleet hyödyllisiä pulmatilanteissa. Tiedostan, kuinka sokeuduin tekstilleni, jonka vuoksi taukojen pitäminen oli erittäin tärkeää. Haastetta oli myös pitäytyä valitussa näkökulmassa ja etsiä positiivisia seikkoja, ei huonontavia asioita. Työn tekeminen tuntui alkuun isolta urakalta, johon motivaatio on syntynyt päätäväisellä tekemisen aloittamisella ja sinnikkäällä jatkamisella. Vaikeimmaksi koin englanninkielisten lähteiden kääntäminen ja tiedon referoinnin, sekä sen, että yksin tehdessä ajatuksia ei voi jakaa eikä kuule toista mielipidettä päätöksistä ja etenemisen suunnasta. Hyvänä puolena yksin tehdessä oli aikatauluttamisen helppous, vastuu aikataulusta oli täysin itsellä.

Opinnäytetyön edetessä aihe alkoi kiinnostaa enemmän ja enemmän. Aihe tuntui mielenkiintoiselta ja siihen syventyminen oli mieluista, lähdemateriaalia löytyi hyvin. Pohdin erityisesti henkilökohtaisia työn vetovoimatekijöitä ja seikkoja, mitkä saavat minut sitoutumaan työhön. Koen, että sairaanhoitajien vastaukset saivat minut ajattelemaan positiivisemmalla näkökulmalta työtä ja näkemään selvemmin oman työn vetovoimatekijät. Työn eteneminen lisäsi uskoa opinnäytetyön valmistumiseen ja omiin taitoihin selviytyä kokonaisuudesta.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Opinnäytetyön tutkimuksen pohjalta johtopäätökset ovat:

- Työhön liittyvä vetovoimatekijä on ammatillisen kehityksen mahdollisuudet.
- Työhyvinvointiin liittyviä vetovoimatekijöitä ovat työyhteisön ja johtamisen tuki.
- Henkilöstöresursseihin ja palkitsemiseen liittyvät vetovoimatekijät ovat palkka motivaatiokeino ja riittävät henkilöstöresurssit.

Opinnäytetyön vastauksissa toistui eniten tiimityö, minkä perusteella jatkotutkimusaihe voisi liittyä tiimityön ja työilmapiirin kehittämiseen tai siihen, mitkä ovat työn vetovoimatekijöitä hoitotyön johtamisen näkökulmasta.

## LÄHTEET

- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2020. *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. Saatavissa: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%20C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>. Viitattu 5.4.2024.
- American Nurses Credentialing Center (ANCCa) 2023. ANCC Pathway to Excellence® Program Saatavissa: <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/>. Viitattu 16.1.2024.
- American Nurses Credentialing Center (ANCCb). 2023. ANCC Magnet Recognition Program®. Saatavissa: <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/pathway/overview/>. Viitattu 16.1.2024.
- Aro, A. 2018. *Työilmapiiri kuntoon*. Helsinki: Alma Talent.
- Coco, K. 2019. *Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa*. Kysely Tehyläisille sairaanhoitajille. Saatavissa: [https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekijat\\_erikoissairaanhoidossa\\_-\\_kysely\\_tehylaisille\\_sairanhoitajille\\_id\\_14430.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekijat_erikoissairaanhoidossa_-_kysely_tehylaisille_sairanhoitajille_id_14430.pdf). Viitattu 17.4.2023.
- Hahtela, N. 2023. *Sairaanhoitajien työolobarometri*. Sairaanhoitajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoitajaliitto. Saatavissa: <https://sairanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2023/05/Tyo%CC%88olobarometri-2023-1.pdf>. Viitattu 15.4.2024.
- Hahtela, N. & Karhe, L. 2021. *Sairaanhoitajien työolobarometri*. Sairaanhoitajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoitajaliitto. Saatavissa: [https://sairanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBAROMETRI\\_2020\\_NETTI.pdf](https://sairanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBAROMETRI_2020_NETTI.pdf). Viitattu 17.4.2023.
- Hakanen, J. 2011. *Työn imu*. Jari Hakanen ja työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL\\_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 14.4.2023.
- Hakkarainen, K. 2022. *Jatkuva oppiminen edistää työkykyä*. Keva, Kuntien eläkevakuutus, blogikirjoitus. Saatavissa: <https://www.keva.fi/blogi-kirjoitukset/jatkuva-oppiminen-edistaa-tyokykya/>. Viitattu 21.3.2024.
- Holmberg, J. 2024. *Hoitajan arki sote-myrskyssä: väsymystä muutospaineiden keskellä*. Ammattiliitto Tehy-lehden blogi. Saatavissa: <https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/mainio/hoitajan-arki-sote-myrskyssa-vasymysta-muutospaineiden-keskella>. Viitattu 25.3.2024.
- Hotus. 2020. *Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen*. Hotus, Hoitotyön tutkimussäätiö. Saatavissa: <https://hotus.fi/wp-content/uploads/2020/03/naytto-yinkki-3-2020.pdf>. Viitattu 21.3.2024.

- HUS. 2024. *HUSin Syöpäkeskukselle on myönnetty kansainvälinen Magneettisairaala- tunnus erinomaisesta hoitotyöstä*. Helsingin yliopistollinen sairaala, mediatiedote. Saatavissa: <https://www.hus.fi/ajankohtaista/husin-syopakeskukselle-myonnetty-kansainvalinen-magneettisairaala-tunnustus>. Viitattu 25.3.2024
- Keva. 2023. *Hoitajapula kaksinkertaistui kahdessa vuodessa*. Kuntien työvoimaennuste. Julkisen alan eläkevakuuttaja. Saatavissa: <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-hoitajapula-kaksinkertaistui-kahdessa-vuodessa/>. Viitattu 14.4.2023.
- Laitinen J., Selander K., Ervasti J. & Kivimäki M. 2024. *Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023*. Työterveyslaitos. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148158/TTL\\_978-952-391-148-2.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148158/TTL_978-952-391-148-2.pdf?sequence=5&isAllowed=y). Viitattu 20.3.2024.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2023. *Työhyvinvointi*. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus. Saatavissa: <https://centria.finna.fi/Record/colibri.79060#toc>. Viitattu 4.4.2024.
- Ring, M. & Kaarakainen, M. 2023. ”Palkka on tietysti yksi syy, mutta ei suurin” -psykologisen sopimuksen rikkoutuminen hoitajien alanvaihdon taustalla, *Focus Localis*, 51(4),p.1. Saatavissa: <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/129057>. Viitattu 21.3.2024.
- Soite 2022. Neurologian ja vaativan kuntoutuksen osasto. Saatavissa: <https://soite.fi/palvelut-ja-yhteys/terveys-ja-sairaanhoitopalvelut/keski-pohjanmaan-keskussairaala/neurologia/neurologian-ja-vaativan-kuntoutuksen-osasto/>. Viitattu 21.3.2024.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023. *Työhyvinvointi*. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 9.2.2024.
- Tekijänoikeuslaki*. 22.5.2015/607. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1961/19610404#L2>. Viitattu 5.4.2024.
- Toimihenkilökeskusjärjestö. 2019. *Turvattomuus työelämässä, väkivalta*. Kysely henkisestä ja fyysisestä väkivallasta ja sen uhasta työpaikoilla. Saatavissa: <https://www.stk.fi/materiaalit/kysely-henkisesta-ja-fyysisesta-vakivallasta-ja-sen-uhasta-tyopaikoilla/>. Viitattu 21.3.2024.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa*. Saatavissa: [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf). Viitattu 5.4.2024.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019*. Saatavissa: [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf). Viitattu 5.4.2024.
- Työterveyslaitos. 2024. *Reilu ja valmentava johtaminen ei riitä sote-alalla – lisää huomiota työkykyyn*. Työpiste 26.3.2024. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/reilu-ja-valmentava-johtaminen-ei-riita-sote-alalla-lisaa-huomiota-tyokykyyn>. Viitattu 27.3.2024.



Työterveyslaitos. 2023. *Sote- ja kunta-alalla tarvitaan nyt tukea jaksamiseen*. Työterveyslaitoksen tiedote. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/sote-ja-kunta-alalla-tarvitaan-nyt-tukea-jaksamiseen>. Viitattu 21.3.2024.

Työterveyslaitos. 2023. *Työyhteisön johtaminen ja sujuva yhteistyö*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/opinimateriaalit/johdetaan-tyokyky-mikroyrityksissa/tyoyhteison-johtaminen-ja-sujuva-yhteistyö>. Viitattu 19.3.2024.

Työterveyslaitos. 2023. *Työhyvinvointi ja työkyky*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>. Viitattu 15.4.2024.

Viitala, R. 2021. *Henkilöstöjohtaminen*. Helsinki: Edita

Vikka, H. 2015. *Tutki ja kehitä*. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

WHO. 2024. *Definition and typology of violence*. World Health Organization. Saatavissa: <https://www.who.int/groups/violence-prevention-alliance/approach>. Viitattu 25.3.2025.

Österberg, M. 2024. Henkilökohtainen tiedonanto, yksityinen sähköposti. 17.4.2024.

**Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue****Päätös**

Terveyden ja sairaanhoidon palvelut

Tutkimuslupapäätös

Viranhaltija ja virka-asema  
Kurikkala Piia  
JohtajaylihoitajaPäivämäärä / pykälä  
29.09.2023 / § 34/2023

<b>Asia, jota päätös koskee</b>	<b>Tutkimuslupa Kinnunen Virve. Sairaanhoitajan työn vetovoimatekijät, kysely Soiten Neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastolla.</b>
<b>Asianosaiset</b>	
<b>Selostus asiasta</b>	
<b>Perustelu/ esittelijä</b>	
<b>Päätös</b>	Hyväksyn anotun tutkimusluvan.
<b>Allekirjoitus</b>	Tämä asiakirja on allekirjoitettu sähköisesti asianhallintajärjestelmässä. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.  <b>Kurikkala Piia</b> <b>Johtajaylihoitaja</b>
<b>Oikaisuvaatimusohjeet/</b>	Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta. Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava: 1) päätös, johon haetaan oikaisua, 2) miten päätöstä halutaan oikaistavaksi ja 3) millä perusteella oikaisua vaaditaan. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero.  Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä hyvinvointialueen jäsen.
<b>Oikaisuvaatimusohjeet/ Valitusosoitus</b>	<input type="checkbox"/> Tahän päätökseen ei saa hakea muutosta Kiellon peruste  <input type="checkbox"/> Valitusosoitus - Aluevalitus
<b>Liitteet</b>	<input type="checkbox"/> Oikaisuvaatimusohjeet <input type="checkbox"/> Valitusosoitus - Aluevalitus <input type="checkbox"/> Valitusosoitus - Hallintovalitus

Viranomaisen  
Terveyden ja sairaanhoidon palvelut

## Oikaisuvaatimusohjeet

Päivämäärä 29.09.2023 § 34/2023 Pykäliä

<b>Oikaisu- vaatimus- oikeus</b>	Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen.  Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä hyvinvointialueen jäsen.
<b>Oikaisu- vaatimus- viranomaisen</b>	Viranomaisen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, osoite ja postiosoite Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen aluehallitus Mariankatu 16-20 67200 KOKKOLA fax 06-826 4850 kirjaamo@soite.fi
<b>Oikaisu- vaatimusaika ja sen alkaminen</b>	Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Hyvinvointialueen jäsenen sekä hyvinvointialueiden yhteistoimintaan osallisen hyvinvointialueen ja sen jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluessa siitä, kun pöytäkirja on pantu nähtäville yleiseen tietoverkkoon hyvinvointialueen verkkosivustolle. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluessa kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittyä aikana (hallintolaki 59 § ja 60 §). Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon kolmantena päivänä viestin lähettämisestä, jollei muuta näytetä (laki sähköisestä asiointista viranomaistoiminnassa 19 §).  Tiedoksisaantipäivä ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arklauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.
<b>Pöytäkirjan nähtäväksi asettaminen Tiedoksianto asianosaiselle 1)</b>	Pvm  <b>Asianosainen</b>  <input type="checkbox"/> Läheletty tiedoksi kirjeellä (hyvinvointialuelaki 144§). <b>Annettu postin kuljetettavaksi, pvm/tiedoksiantaja</b>  <b>Asianosainen</b>  <input type="checkbox"/> Luovutettu asianosaiselle <b>Paikka, pvm ja tiedoksiantajan allekirjoitus</b> <b>Vastaanottajan allekirjoitus</b>  <input type="checkbox"/> Muulla tavoin, miten: Sähköisesti  pvm / tiedoksiantaja
<b>Oikaisu- vaatimuksen sisältö ja toimittaminen</b>	Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi - päätös, johon haetaan muutosta; - miten päätöstä halutaan oikaistavaksi; - millä perusteella oikaisua vaaditaan.  Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero. Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä viraston aukioloaikana. Oikaisuvaatimuksen voi toimittaa myös telekopiona tai sähköpostitse.
<b>Lisätietoja</b>	

Liitetään päätökseen/otteeseen

1) Täytetään oteeseen, jos päätös annetaan erityistiedoksiantona tiedoksi hyvinvointilain 142 § 1 momentissa tarkoitetulle asianosaiselle. Tummennettu alue täytetään myös viranomaiselle jäävään kaksoiskappaleeseen.

23.9.2023

## TIEDOTE OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVALLE

Opinnäytetyön nimi:

Sairaanhoitajan työn vetovoimatekijät, kysely Neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastolla

Opiskelen Centria-ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajaksi. Opintoihin sisältyy opinnäytetyön tekeminen. Pyydän Sinua osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kuvailla Neurologian ja vaativan kuntoutuksen osaston sairaanhoitajien työn vetovoimatekijöitä. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota työyhteisö voi hyödyntää osaston kehittämisessä. Tutkimukseen pyydetään mukaan noin 10 sairaanhoitajaa, jotka työskentelevät Neurologian ja vaativan kuntoutuksen osastolla. Opinnäytetyön ohjaajana toimii hoitotyön lehtori Elina Liedes Centria-ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyöhön on saatu tutkimuslupa Johtajaylihoitaja Piia Kurikkalalta Soitesta.

Tutkimukseen osallistutaan vastaamalla sähköisesti Wepropolin avoimeen kyselylomakkeeseen 15.11.2023 mennessä. Osallistuminen tutkimukseen ei edellytä muita toimia. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumisesta tutkimukseen, keskeyttää osallistumisen tai peruuttaa suostumuksesi syytä ilmoittamatta, milloin tahansa tutkimuksen aikana.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömästi. Opinnäytetyön tekijää koskee salassapitovelvollisuus. Aineisto käsitellään ja tulokset esitetään hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen siten, ettei yksittäisen henkilön vastauksia voida tunnistaa missään tutkimuksen vaiheessa. Aineisto säilytetään tietokoneella salasanalla suojattuna, lukitussa tilassa, eikä kukaan ulkopuolinen voi niitä nähdä. Aineistoa käsitellään ja säilytetään tietoturvallisesti. Aineistoa ei luovuteta kenellekään ulkopuoliselle tutkimusprosessin aikana. Kerätty aineisto tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyö valmistuu vuonna 2024 ja on luettavissa sähköisesti Theseus-tietokannasta ([www.theseus.fi](http://www.theseus.fi)).

Lämmin kiitos osallistumisestasi tutkimukseen.

Ystävällisesti

Sairaanhoitajaopiskelija

Virve Kinnunen

[virve.kinnunen2@centria.fi](mailto:virve.kinnunen2@centria.fi)

Centria-ammattikorkeakoulu

1. Annan tietoisesti suostumukseni vastaukseni käyttämiseen opinnäytetyössä: kyllä/ei
2. Mikä sai sinut hakeutumaan sairaanhoitajan työhön?
3. Mistä tekijöistä syntyy henkilökohtainen työnvetovoimasi?
4. Mitkä ovat tärkeimmät seikat, että olet jäänyt nykyiseen työhösi?
5. Miten sairaanhoitajien työn vetovoimaa voitaisiin lisätä?
6. Minkä ikäinen olet?
7. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt sairaanhoitajana?

### 1. TIETOINEN SUOSTUMUS

Olen lukenut opinnäytetyötä koskevan tiedotteen. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen opinnäytetyöhön, aineistoa ei luovuteta kenellekään ulkopuoliselle tutkimusprosessin aikana ja aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Annan tietoisesti suostumukseni vastaukseni käyttämiseen opinnäytetyössä.

Kyllä

Ei

Tutkimuskysymys	Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
<p>Millaisia kokemuksia sairaanhoitajilla on työn vetovoimatekijöistä?</p>	<p>-..on innostavaa pohtia yhdessä mikä tässä voisi olla taustalla.          -Mielenkiintoinen sairaanhoidon erikoisala          --..neurologia erikoisalana on edelleen kehittyvä          - Kokoajan opitaan lisää asioita aivoista, hermostosta, aivokemioista ja miten ne vaikuttavat muuhun elimistön toimintaan.          -Neurologia ei siis koskaan ole erikoisalana valmis, vaan siinä työskentelevät ”opiskelevat” koko työuran ajan uusia asioita.          -Työ kehittyy koko ajan, uuden oppiminen ja omassa työssä kehittyminen.          - joka päivä oppii uutta.          -uusien lääkehoitojen, tutkimusten, hoitojen jne. käyttöönotto osastolla ja ylipääntään potilaitten hoidossa, neurologian kehitys.          -työn mielenkiintoisuus          -työn monipuolisuus          -työpäivien vaihtelevuus          -Ei kahta samanlaista päivää.</p>	<p>Oman pohdinnan ja osaamisen hyödyntäminen.          Mielenkiintoinen erikoisala ja kehittyvä erikoisala, Tiedon lisääntyminen</p> <p>Ammatillisen osaamisen kehittyminen.          Muuttuvat hoitomenetelmät.          Oma kehittyminen.          Työmenetelmien, hoitojen ja tutkimusten kehittyminen.</p> <p>Monipuolisuus ja vaihtelevuus.</p>	<p>Erikoisalan mielenkiintoisuus</p> <p>Erikoisalan jatkuva kehittyminen</p> <p>Oman osaamisen kehittyminen</p> <p>Monipuolinen ja vaihteleva työ</p>	<p>Työn sisältöön liittyvät vetovoimatekijät ja ammatillisen kehityksen mahdollisuudet</p>	<p><b>Työhön liittyvät vetovoimatekijät</b></p>

	<p>-Nähdä työn tulokset eli potilaiden paraneminen ja kuntoutuminen.          ..pääsee näkemään koko potilaan ”kuntoutumiskaa-          ren”, akuuttitilanteesta          strokessa vaativan kuntou-          tuksen puolella kuntoutu-          misen kotikuntoiseksi asti.          ..pääsee tutustumaan poti-          laisiin ja heidän omaisiin..          -Potilaan koko tarinan nä-          keminen, akuutista sairas-          tumisvaiheesta aina kun-          toutumiseen ja kotiutumi-          seen asti..          -.. pääsee näkemään miten          oma työnteko vaikuttaa toi-          sen ihmisen hyvinvointiin          ja terveyteen.          -Merkityksellinen työ          -Hoitotyöstä saa palautetta          kaiken aikaa          -Vuorovaikutteisuus</p>	<p>Työn merkitykselli-          syys ja vaikuttavuus,          työn tulosten näkemi-          nen.</p> <p>Vuorovaikutteisuus ja          palautteen saaminen.</p>	<p>Työn vaikuttavuus          ja tulosten näke-          minen</p> <p>Työn merkityksel-          lisyys          Potilailta saatu pa-          laute          Vuorovaikutus          potilaiden kanssa</p>		
--	--	---	--	--	--



Tutkimuskysymys	Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
<p>Millaisia kokemuksia sairaanhoitajilla on työn vetovoimatekijöistä?</p>	<p>-Se että kukaan ei pääätä yksin asioista. ..lääkärit arvostavat hoitajan mielipiteitä ja ammattiosuamista, hyvä työporukka. Työ voi olla raskasta mutta hyvä työyhteisö saa silti siinä viihtymään.          -Hyvä työilmapiiri, auttavat työkaverit, tiimityön mahdollisuus, hyvä yhteistyö lääkäreiden kanssa          -Työkavereiden tuki, hyvä työilmapiiri. Mukava ja toimiva työyhteisö.          -Hyvä työyhteisö; kannustavat ja tukevat työkaverit, mukavat työkaverit.          -..kaikki työntekijät samalla viivalla toistensa kanssa.. oikeasti tiimityötä.          -Toimiva tiimityö, hyvä työilmapiiri, työkaverit ja yhteishenki.          -..joustava ja ymmärtävä esimies          -Luotettava ja oikeudenmukainen esimies. Pystyy suunnittelemaan työvuoronsa.</p>	<p>Ammatillisen osaamisen arvostus, yhteistyö.          Hyvät työkaverit, jotka saa viihtymään.          Hyvä työilmapiiri ja tiimityön ja yhteistyön toimivuus.          Työkavereiden tuki, hyvä ja mukava työilmapiiri.          Kannustava, tukeva ja mukava työyhteisö.          Tasavertainen työyhteisö, tiimityön toimiminen.          Tiimityön toimivuus, hyvä yhteishenki ja työkaverit.          Joustava, ymmärtävä johtaminen.          Luotettava ja oikeudenmukainen esimies.</p>	<p>Työkavereiden tuki          Hyvä työilmapiiri          Kannustava työyhteisö          Tasavertaisuus          Tiimityön toimivuus          Luotettava ja oikeudenmukainen esimies</p>	<p>Työyhteisön tuki          Johtamisen tuki</p>	<p><b>Työhyvinvointiin liittyvät vetovoimatekijät</b></p>

	<p>-Hyvä johtajuus, alaisten kuunteleminen uusien asioiden omaksuminen rauhallisesti ja järkevästi, työntekijöitten puolesta puhuminen ja hyvinvoinnista huolehtiminen.</p> <p>-Mahdollisuus suunnitella itse työvuorot</p> <p>-Joustavat työajat, mahdollisuus vaikuttaa niihin.</p>	<p>Hyvä johtaja kuuntelee, antaa aikaa, pitää puolia ja huolehtii hyvinvoinnista</p> <p>Mahdollisuus suunnitella työvuorot.</p> <p>Joustavat työajat ja vaikutusmahdollisuudet niihin.</p>	<p>Joustava ja ymmärtävä johtaminen</p> <p>Mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin</p> <p>Joustavat työajat</p>		
--	---	--	---	--	--

Tutkimuskysymys	Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<b>Miten työn veto-voimatekijöitä voidaan lisätä?</b>	<p>-Ehdottomasti palkkausta parantamalla. ..lisäpalkkiota tiettyistä erityisosaamista vaativista töistä.</p> <p>-Paremmalla palkkauksella.</p> <p>-Palkka vastaamaan työn vaatuu- vuutta ja koulutusta.</p> <p>-Parempi palkka.</p> <p>-Opiskelemalla uusia kokonaisuuksia työhön liittyen, pitäisi voida vaikuttaa omaan palkkatasoon.</p> <p>-Palkkaus asianmukaista.</p> <p>-Palkallisilla kannustimilla.</p>	<p>Palkkausta parantamalla, osaamisen, vastuun ja koulutuksen huomiointi palkkauksessa, sekä rahallisilla kannustimilla.</p> <p>Koulutuksen ja palkkauksen vastaavuus.</p> <p>Mahdollisuus vaikuttaa omaan palkkatasoon.</p> <p>Asianmukainen palkkaus.</p> <p>Rahallinen kannustus.</p>	<p>Parempi palkka</p> <p>Kouluttautumiseen kannustaminen</p> <p>Mahdollisuus vaikuttaa ansiotasoon</p>	<p>Palkka motivoituneena</p>	<b>Henkilöstöresurssiin ja palkitsemiseen liittyvät vetovoimatekijät</b>
	<p>-Henkilökuntaa tarpeeksi, että voi kokea, että saa tehtyä työn niinkuin ne pitää tehdä.</p> <p>-Riittävät resurssit työn tekemiseen.</p> <p>-Realistinen työn määrä, jotta voi tehdä työnsä hyvin, ei jää riittämätön olo tai vaaranna potilasturvallisuutta vain siksi että on kiire.</p>	<p>Henkilökuntaresurssin riittävyys työhyvinvoinnin ja potilasturvallisuuden takaamiseksi.</p>	<p>Riittävä henkilöstöresurssi ja sopiva työmäärä</p>	<p>Riittävät resurssit</p>	