

Sari Lappalainen & Sirpa Silaste

Terveydenhuollosta vetovoimainen Päijät-Hämeessä -hanke

- kätilö-, bioanalytiikko- ja röntgenhoitajaopiskelijoiden
käsityksiä työpaikan vetovoimatekijöistä

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 155



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

Sari Lappalainen & Sirpa Silaste

Terveydenhuollosta vetovoimainen Päijät-Hämeessä -hanke

- kätilö-, bioanalyttikko- ja röntgenhoitajaopiskelijoiden
käsityksiä työpaikan vetovoimatekijöistä

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarjat

A Tutkimuksia

B Oppimateriaalia

C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu

Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 155

Vastaava toimittaja: Ilkka Väänänen

Taitto: Minna Mujunen

Kannen kuva: Suomen Ilmakuva

ISSN 1457-8328

ISBN 978-951-827-203-1 (pdf)

Sisällys

TIIVISTELMÄ.....	4
1. JOHDANTO.....	6
2. PIENTEN AMMATTIALOJEN TYÖNTEKIJÄT PÄIJÄT-HÄMEEN SOSIAALI- JA TERVEYSYHTYMÄN ALUEELLA	7
3. TYÖPAIKAN VETOVOIMAISUUS HOITOALALLA	9
3.1 Vetovoimainen sairaala.....	9
3.2 Työsuhteeseen liittyvät vetovoimatekijät.....	11
3.3 Rekrytointi vetovoimatekijänä	13
4. KARTOITUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET	14
5. KARTOITUKSEN AINEISTONKERUU	15
5.1 Kyselylomakkeen sisältö	15
5.2 Toiminnalliset työpajat ja harjoitteluvastaava; opettajien teemahaastattelut.....	16
5.3 Kartoituksen kohderyhmä, toteutus, otos ja aineiston analyysi	16
6. TULOKSET.....	19
6.1 Opiskelijoiden taustatiedot	19
6.2 Opiskelijoiden mielipiteet vetovoimaisen työpaikan tärkeistä ominaispiirteistä valittaessa työpaikkaa.....	21
6.3 Opiskelijoiden tärkeänä pitämät työsuhteeseen ja työolosuhteisiin liittyvät seikat heidän valitessaan työpaikkaa.....	25
6.4 Opiskelijoiden tärkeinä pitämät seikat työpaikkakunnan valinnassa.....	27
6.5 Opiskelijoiden mielestä tärkeät seikat työpaikan rekrytointiprosessissa	29
6.6 Opiskelijoiden odotukset työskentelystä tulevalla työpaikalla	32
6.7 Mielikuvien synty työn haastavuudesta ja miten ne vaikuttavat työpaikan valintaan.....	33
6.8 Opiskelijoiden odotukset työnantajalta työssä pysymisen ja työssä viihtymisen tukemiseksi.....	33
6.9 Opettajien odotukset harjoittelupaikkayhteistyöltä	34
7. POHDINTA.....	36
8. TOIMENPIDESUOSITUKSET HARJOITTELUPAIKKAYHTEISTYÖN KEHITTÄMISEKSI	39
9. TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA BIOANALYTIKKOJEN, RÖNTGENHOITAJIEN JA KÄTILÖIDEN SAAMISEKSI TÖIHIN PÄIJÄT-HÄMEEN ALUEELLE	41
LÄHTEET	42
LIITTEET.....	45
LIITEKUVIOT.....	51
LIITETAULUKOT	53

TIIVISTELMÄ

Terveydenhuollon pienten ammattialojen työntekijöitä, kättilöitä, bioanalytikoita ja röntgenhoitajia on eläköitymässä huomattava määrä vuoteen 2020 mennessä Päijät-Hämeessä. Koska Päijät-Hämeen alueella ei ole näiden alojen koulutusta on myös näiden alojen vapautuneisiin työpaikkoihin ja erilaisiin sijaisuuksiin ollut vaikeaa saada ammattitaitoista henkilökuntaa. Terveydenhuollon toiminnan kannalta kuitenkin nämä ammattiryhmät ovat oleellinen osa potilaan hoitoketjua.

Päijät-Hämeen liitto on myöntänyt maakunnan kehittämisrahaa Lahden ammattikorkeakoululle ”Terveydenhuollosta vetovoimainen Päijät-Hämeessä” -hankkeelle. Hankkeen toinen rahoittaja on Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijä (PHSOTEY). Tämän hankkeen avulla selvitetiin, mitä seikkoja pienten terveydenhuollon ammattialojen opiskelijat arvostavat työnantajassa ja millaiset tekijät opiskelijoiden mielestä ratkaisevat työpaikkakunnan / työpaikan valinnassa valmistumisen jälkeen. Lisäksi hankkeessa kehitettiin yhteistyötä Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijän ja näitä pieniä ammattiryhmiä kouluttavien ammattikorkeakoulujen välillä. Hanke tuotti myös toimenpide-ehdotuksia harjoitteluyhteistyön kehittämisestä Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijän ja pieniä aloja kouluttavien ammattikorkeakoulujen välille ja ehdotuksia Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijälle pienten alojen työntekijöiden saatavuuden parantamiseksi Päijät-Hämeessä.

Hankkeen aineisto hankittiin Jyväskylässä, Kuopiossa ja Tampereella opiskelevilta pienten alojen opiskelijoilta. Kaikkiaan kartoitukseen vastasi 139 opiskelijaa. Kartoitus koostui kyselylomakkeesta ja työpajoista opiskelijoille sekä ryhmähaastatteluista alojen harjoittelusta vastaaville opettajille.

Opiskelijoiden mielestä sairaalan vetovoimatekijöitä olivat asiakaskeskeinen toiminta, työyksikön hyvä ilmapiiri ja johtajien tuki työntekijöille, ajanmukaiset työolosuhteet ja henkilöstöresurssien riittävyys. Lisäksi tärkeinä pidettiin mahdollisuutta ammatilliseen kehittymiseen, avointa kommunikaatiota koko sairaalassa, työn laadukasta lopputulosta, kattavaa uuden työntekijän perehdytystä ja opiskelijaystävällisyyttä. Työsuhteeseen liittyvistä seikoista tärkeimpinä opiskelijat pitivät vakituista työsuhdetta tai vähintään kuuden kuukauden mittaista määräaikaista työsuhdetta. Yli 60 % vastanneista ei halunnut ottaa alle kolmen kuukauden määräaikaista työsuhdetta vastaan sairaalasta, joka on eri paikkakunnalla kuin opiskelijan nykyinen asuinpaikkakunta. Opiskelijoista 20 % oli valmis muuttamaan työn perässä eri paikkakunnalle kuin missä puoliso asuu. Työpaikkakunnan sijaintia samalla paikkakunnalla kuin puolison työpaikka pidettiin myös tärkeänä. Rekrytointiprosessissa opiskelijat pitivät tärkeänä tehtäväkuvauksia työnhakuilmoituksessa ja henkilökohtaista yhteydenottoa työyksiköstä, johon opiskelija on ilmoittanut haluavansa työllistyä. Tärkeimpinä tiedonvälityskanavina työpaikoista pidettiin omaa yhteydenottoa työyksikköön, johon haluaa työllistyä ja www.mol.fi sivustoa.

Vastanneista vain kaksi ilmoitti kotimaakunnakseen Päijät-Hämeen ja myös vain kahden nykyinen asuinpaikkakunta oli Päijät-Häme. Yli 70 % vastanneista ei osannut määrittellä Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijän mainetta työnantajana. Vastaajista 18 % oli kiinnostunut työskentelemään Päijät-Hämeen alueella.

Näiden tulosten pohjalta yhdeksi keskeiseksi toimenpide-ehdotukseksi nousee Päijät-Hämeen tunnettavuuden lisääminen työpaikkakuntana ja Päijät-Hämeestä kotoisin olevien nuorten saaminen hakeutumaan pienten ammattialojen koulutuksiin. Päijät-Hämeen tunnettavuutta voidaan edistää lisäämällä ja tukemalla opiskelijoiden sijoittumista harjoitteluun Päijät-Hämeen alueelle yhteistyössä alalle kouluttavien ammattikorkeakoulujen kanssa. Päijäthämäläisten hakeutumista kouluttautumaan näille aloille voidaan tukea toisen asteen oppilaitosyhteistyöllä. Yksi vaihtoehto on myös käynnistää koulutusyhteistyö aloille kouluttavan ammattikorkeakoulun kanssa niin että alojen koulutus toteutettaisiin yhteistyössä ko. ammattikorkeakoulun ja Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymän kanssa Lahdessa. Näin saataisiin rekrytoitua koulutukseen Päijät-Hämeessä asuvia henkilöitä, jotka todennäköisesti valmistuttuaan haluavat hakeutua Päijät-Hämeen alueelle töihin.

1. JOHDANTO

Suomen väestö ikääntyy nopeasti ja työikäisten määrä vähenee. Työ- ja elinkeinoministeriön Tilastokeskuksella teettämän tutkimuksen (TEM 1/2012) mukaan jo vuonna 2020 Suomessa tarvitaan noin 150 000 uutta työntekijää. Työvoimapula näkyy erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Jo nyt työvoimapulaa aiheuttaa ja sitä kiihdyttää eläköityminen. (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009, 235). Päijät-Hämeen alueella on lähivuosien aikana eläköitymässä huomattava määrä terveydenhuollon ammattilaisia, erityisesti eläköityminen näkyy terveydenhuollon pienten ammattialojen (bioanalytiikot, röntgenhoitajat, kättilöt) kohdalla. Työvoiman tarjonta supistuu ja organisaatiot joutuvat pohtimaan sitä, kuinka he onnistuvat rekrytoimaan osaavaa työvoimaa ja pitämään siitä kiinni. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo 2012, 11.)

Naisvaltaisella terveydenhuoltoalalla on paljon määräaikaista työsuhteita. Tämä vaikuttaa rekrytointien määrään ja edelleen aiheuttaa tarvetta kehittää myös sijaisten hankinnan toimintamalleja. (Pitkänen ym. 2009, 236.) Työ- ja elinkeinoministeriön rekrytointiongelmista teettämän tutkimuksen mukaan yleisimpiä työpaikan ominaisuuksiin liittyviä syitä, jotka vaikuttavat rekrytointiongelmien yleisyyteen ovat työnhakijoiden puuttuminen, työn osa-aikaisuus, työn tilapäisyys, vuorotyö tai muuten epäsovikivat työajat sekä toimipaikan sijaintiin, palkkaukseen tai muihin työpaikan ominaisuuksiin liittyvät syyt. (Pitkänen ym. 2009, 234.) Menestyminen kiris-tyvässä kilpailussa työvoimasta edellyttää toimenpiteitä kuntatyön houkuttelevuuden lisäämiseksi ja rekrytointiongelmien ratkaisemiseksi.

Päijät-Hämeen liitto on myöntänyt maakunnan kehittämisrahaa Lahden ammattikorkeakoululle ”Terveydenhuollosta vetovoimainen Päijät-Hämeessä” -hankkeelle. Hankkeen toinen rahoittaja on Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijä (PHSOTEY). Tämän hankkeen avulla on tarkoitus selvittää, mitä seikkoja pienten terveydenhuollon ammattialojen opiskelijat arvostavat työnantajassa ja millaiset tekijät opiskelijoiden mielestä ratkaisevat paikkakunnan / työpaikan valinnassa valmistumisen jälkeen. Lisäksi hankkeen tavoitteena on kehittää yhteistyötä Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijän ja näitä pieniä ammattiryhmiä kouluttavien ammattikorkeakoulujen välillä. Pienillä ammattialoilla hankkeessa tarkoitetaan bioanalytikoita, kättilöitä ja röntgenhoitajia.

Hankkeen ohjausryhmään on kuulunut Päijät-Hämeen liitosta aluekehityspäällikkö Juha Hertsi, hallintoylihoitaja Johanna Aitamurto Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijästä ja koulutuspäällikkö Kirsi Valkeapää Lahden ammattikorkeakoulusta. Ohjausryhmän lisäksi hankkeen aikana on toiminut yhteistyöryhmä, joka on osallistunut hankkeen käytännön toiminnan suunnitteluun. Tähän yhteistyöryhmään ovat kuuluneet ylihoitajat Leena Savolainen ja Tuija Sulonen Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijästä ja lehtorit Sirpa Silaste ja Sari Lappalainen Lahden ammattikorkeakoulusta. Yhteistyöryhmän jäsenet ovat myös osallistuneet ohjausryhmän kokouksiin.

2. PIENTEN AMMATTIALOJEN TYÖNTEKIJÄT PÄIJÄT-HÄMEEN SOSIAALI- JA TERVEYSYHTYMÄN ALUEELLA

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymä (PHSOTEY) on perustettu vuonna 2007. Yhtymän toimialaan kuuluvat erikoissairaanhoido-, sosiaali- ja perusterveydenhuolto sekä ympäristöterveydenhuolto. Sosiaali- ja terveysyhtymän erikoissairaanhoidot palvelut koskevat yhteensä neljästoista jäsenkuntaa, joiden yhteenlaskettu asukasmäärä oli vuoden 2013 lopussa 213 428. Lisäksi yhtymä tuottaa sosiaali- ja perusterveydenhuollon palvelut seitsemälle jäsenkunnalle (Hartola, Iitti, Myrskylä, Nastola, Pukkila, Orimattila ja Sysmä). Yhtymän kuvantaminen tuottaa erikoissairaanhoidon kuvantamispalvelut kaikille yhtymän kunnille ja perusterveydenhuollon kuvantamistutkimukset muille Päijät-Hämeen kunnille, paitsi Lahden ja Heinolan kaupungeille. Lisäksi yhtymä tuottaa ympäristöterveydenhuollon palvelut kaikille muille kunnille paitsi Lahdelle ja Iitille. Päijät-Hämeen laboratorion palvelujen liikelaitos perustettiin 1.4.2014. Tämä PHSOTEY:n omistama liikelaitos tuottaa Päijät-Hämeen alueen kaikille kunnille sekä erikoissairaanhoidon että perusterveydenhuollon laboratorion palvelut. (Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymä.)

Sosiaali- ja terveystyöaloille on asetettu tavoitteita, joihin pääseminen edellyttää huolellista henkilöstösuunnittelua. Henkilöstösuunnittelussa on otettava huomioon sekä arvioitava muun muassa henkilöstön määrää, tehtävärakenteita, henkilöstön pysyvyyttä, eläkkeelle siirtymistä ja rekrytointitarvetta. (VETE-hanke 2009–2011.) Henkilöstösuunnitteluun liittyvän Tehy ry:n julkaisun ”Löytääkö opiskelija paikkansa – kohtaako työ tekijänsä” (2010) mukaan mm. bioanalyttikoiden ja laboratorionhoitajien eläkepoistuma on vuoteen 2020 mennessä 40 % 31.12.2008 vakuutettuina olleiden ko. ammattiryhmien lukumäärästä. Vastaava luku kättilöiden osalta on 24 % ja röntgenhoitajien osalta 35 %.

PHSOTEY:ssä työskentelee 109 bioanalyttikkoa, 85 kättilöä ja 43 röntgenhoitajaa. Päijät-Hämeessä näiden pienten terveydenhuollon ammattiryhmien eläköitymisluvut ovat suuremmat kuin koko maan keskiarvot. Erva selvityksen (2012) mukaan näistä bioanalyttikoista eläköitynyt vuoteen 2025 mennessä 64 %, röntgenhoitajista 42 % ja kättilöistä 40 %. Koko maakuntaa tarkasteltaessa nämä luvut ovat vielä suuremmat.

Terveysalan koulutuksen saaneiden kättilöiden, röntgenhoitajien ja laboratorionhoitajien työllisyysasema koko maassa on hyvä. Työttöminä työnhakijoina näiden alojen ammattilaisia ei juuri ole. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Kättilöiden, röntgenhoitajien ja laboratorionhoitajien työllisyysasema vuosina 2010–2011. (Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2011.)

Työllisyysasema	Koulutusala		
	Kättilöt	Röntgenhoitajat	Laboratorionhoitajat
Työlliset	3 690 (58,2 %)	3 180 (47,3 %)	5 970 (74,5 %)
Työttömät	50 (0,8 %)	50 (1,2 %)	110 (1,4 %)
Eläkkeellä olevat	2 370 (37,4 %)	980 (22,9 %)	1 710 (21,3 %)
Muut ei-työvoimaan kuuluvat (opiskelijat, kotona olevat ym.)	240 (3,5%)	70 (1,6 %)	220 (2,2 %)

Vuosittain Suomessa valmistuu vähän alle 200 kättilöä ja laboratoriohoitajaa (VALVIRA rekisteröi bioanalytiikot laboratoriohoitaja nimikkeellä). Röntgenhoitajia valmistuu alle 150. Ulkomailla koulutettuja kättilöitä rekisteröitiin Suomessa laillistetuksi ammattihenkilöksi vuonna 2013 seitsemän, laboratoriohoitajia kolme ja röntgenhoitajia kaksi. (Taulukko 2.) Vuonna 2013 rekisteröityjen röntgenhoitajien ja laboratoriohoitajien määrät olivat vähäisempiä kuin edellisinä vuosina, koska kaikkien vuoden 2013 lopussa valmistuneiden rekisterihakemuksia ei ehditty VALVIRA:ssa käsitellä vuoden 2013 aikana, vaan osa rekisteröinneistä jäi vuoteen 2014. (Mikkonen 2014.)

Taulukko 2. Suomessa laillistetut kättilöt, laboratoriohoitaja ja röntgenhoitajat vuosina 2009–2013. (Mikkonen 2014.)

	Suomessa koulutetut vuosina					Ulkomailla koulutetut vuosina					
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	YHT. 2013
Laillistetut ammattihenkilöt											
Kättilö	178	178	169	182	198	8	3	3	6	7	205
Laboratoriohoitaja	171	171	176	188	145	7	4	6	13	3	148
Röntgenhoitaja	123	165	134	129	72	1	10	7	5	2	74

Kättilöitä koulutetaan Suomessa Helsingissä, Turussa, Tampereella, Jyväskylässä, Kuopiossa, Vaasassa ja Oulussa. Röntgenhoitajia ja bioanalytiikkoja koulutetaan Helsingissä, Turussa, Tampereella, Kuopiossa, Vaasassa ja Oulussa. Päijät-Hämettä lähimmät ammattikorkeakoulut, joissa bioanalytiikkoja, kättilöitä ja röntgenhoitajia koulutetaan, ovat Tampereella, Helsingissä ja Jyväskylässä.

Opetusministeriö jakoi 16.5.2014 korkeakoulujen hakijasuman purkua varten lisäaloituspaikkoja korkeakouluihin vuosina 2014–2015. Lisäaloituspaikkoja sai bioanalytiikkokoulutukseen Metropolia vuoteen 2015 30 aloituspaikkaa. Röntgenhoitajakoulutukseen lisäaloituspaikkoja tuli vuoteen 2014 Metropoliaan 2 paikkaa ja vuoteen 2015 40 paikkaa. Myös SAVONIA sai vuoteen 2015 lisää 10 paikkaa röntgenhoitajakoulutukseen. (OKM:n päätös 2014.)

Työelämän organisaatioiden ja terveydenhuollon ammattilaisia kouluttavien oppilaitosten välinen yhteistyö sekä opiskelijaohjauksen toimintaedellytykset vaikuttavat keskeisesti hoitotyön vetovoimaisuuteen (VETE-hanke 2009–2011, 7). Opiskelijapalautejärjestelmä, OPALA on ammattikorkeakoulujen ja opetusministeriön yhteinen ja yhtenäinen opiskelijapalautteen koontijärjestelmä, jonka avulla kootaan ajantasaista tietoa ammattikorkeakouluista valmistuvien opiskelijoiden työllistymisestä. Opala-kysely vuodelta 2010 osoittaa, että Tampereen ammattikorkeakoulusta TAMK sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta valmistuvat sijoittuivat työelämään enimmäkseen Pirkanmaalle (71,2 %), Keski-Suomeen (7,3 %) tai Uusimaalle (6 %). Päijät-Hämeen alueelle sijoittui vain 0,9 % valmistuneista. Metropolia v. 2010 valmistuneet sijoittuivat pääasiassa Uusimaalle (85,8 %) ja Päijät-Hämeeseen vain 1 %. JAMK:sta valmistuneet työllistyivät enimmäkseen Keski-Suomeen (71,2 %), Uusimaalle (7,1 %) tai Pirkanmaalle (4,9 %), Päijät-Hämeen osuus oli 1,6 %.

Valmistuvien opiskelijoiden sijoittuminen Päijät-Hämeen alueelle näistä lähinnä olevista ammattikorkeakouluista on vähäistä. Tämän vuoksi pätevän työvoiman saaminen pienten ammattialojen kohdalla Päijät-Hämeeseen on haasteellista.

3. TYÖPAIKAN VETOVOIMAISUUS HOITOALALLA

3.1 Vetovoimainen sairaala

Magneettisairaala tunnetaan maailmalla käsitteenä, joka on syntynyt USA:ssa 1970- ja 1980-luvulla hoitajapulan seurauksena. Termi kuvaa laitosta, joka kykenee houkuttelemaan hoitohenkilökuntaa ja pitämään heidät työsuhteessa Magnettisairaalalla on tutkittu olevan ominaisuuksia tai piirteitä, jotka auttavat työntekijöiden rekrytoinnissa ja sitouttamisessa. (Best practise 14(11)2010.) Alkuperäinen magneettisairaalatutkimus on vuodelta 1983 tehty Margaret McCluren ym. toimesta. Sen jälkeen on tehty myös muita laajamittaisia tutkimuksia ja mallia on kehitetty vastaamaan kunkin ajankohdan terveydenhuollon tarpeita ja toimintaa. Näiden vetovoimaisia organisaatioita käsittelevien tutkimusten mukaan vetovoimaisella organisaatiolla on kyky kehittää toimintaansa ja samalla parantaa sen tuottavuutta ja vaikuttavuutta. (Mäkipää, Laaksonen, Saarinen & Miettinen 2012.) Magneettisairaalatutkimuksissa tunnistettuja organisaatiopiirteitä on kuvattu taulukossa 3.

Taulukko 3. Magneettisairaaloiden keskeiset piirteet eri tutkimusten mukaan (mukaeltu Partanen ym. 2008, 72).

Mc Clure ym.(1983), Clure ym.(2006)	Kramer & Schmalenberg (2006)	Aikenin tutkimusryhmä Aiken, Sochalsky & Lake (1997), Aiken (2006)
Piirre	Piirre	Piirre
Hallinto johtamistyylit - hoitotyön johtamisen laatu - organisaatorakenne: hajautettu, komiteat - henkilöstömitoitus - henkilöstöohjelmat - etenemismahdollisuudet - työvuorosunnittelu Ammatillinen hoitotyön käytäntö - Hoitotyön laatu (ammattilliset hoitotyön mallit, autonomia, konsultointi ja voimavarat) - Opettaminen - Hoitotyön imago Ammatillinen kehittyminen - Perekäytös - Täydennyskoulutus - Muodollinen koulutus - Uramahdollisuudet	- Työskentely osaavien sairaanhoitajien kanssa - Hyvä sairaanhoitaja- lääkäri kommunikaatio ja yhteistyösuhde - Hoitotyön autonomia ja vastuullisuus - Lähijohtajan tuki - Hoitotyön toimintaympäristön kontrolointi - Tuki kouluttautumiselle - Riittävä henkilöstömitoitus - Potilaan asema keskeinen	Sairaanhoitaja-potilas suhde- luku ja henkilöstörakenne Hoitotyön toimintaympäristö - Riittävät voimavarat - Hallinnon tuki - Sairaanhoitaja-lääkäri yhteistyösuhteet

American Nurses Association on luonut vuonna 1990 magneettisairaala-tunnusohjelman. Yhdistyksellä on oma erityisyksikkö American Nurses Credentialing Center (ANCC), joka vastaa magneettisairaalamallin laadun kehittamisestä ja tunnustamisesta.

American Academy of Nursing (AAN) on muokannut magneettisairaalamallia viimeksi vuonna 2007. Tässä muutoksessa päädyttiin 14 aiemman ominaisuuden tai teesin sijasta uuteen viisikohtaiseen malliin. Aikaisempia teesejä ei ole hylätty, vaan ne on sisällytetty mukaan uuteen malliin, joka entistä yksinkertaisempaan korostaa tulosten mittausta ja sujuvaa dokumentointia. Nämä viisi kokonaisuutta ovat muutosjohtajuus, rakenteellinen valtaistaminen, esimerkillinen ammatillinen käytäntö, uusi tieto, innovaatiot ja parannukset ja empiiriset laatutulokset. Näissä viidessä kokonaisuudessa on mallissa yhteensä 37 osa-vetovoimatekijää, joissa on huomioitu terveydenhuollon globaalit kysymykset ja haasteet. (Mäkipää 2008; Kääriäinen, Törmä, Torppa & Paasivaara 2009.)

Kramer ja Schmalenberg (2008, 56–57) käyttävät AACN:n määrittelemää terveen työympäristön käsitettä (healthy work environment). ”Healthy” tarkoittaa tuottavaa, laadukasta hoitoa tarjoavaa, tyydyttävää ja henkilökohtaiset tarpeet kohtaavaa työympäristöä. Heidän tutkimuksensa mukaan virkaa tekevät hoitajat listasivat oleellisiksi terveen työympäristön piirteiksi työskentelyn toisten kliinisesti pätevien hoitajien kanssa, moniammatillisen työtavan, autonomisuuden kliinisessä päätöksenteossa, työtä tukevan johdon, ohjatut työkäytännöt, tuen kouluttautumismallille, riittävän henkilökuntamäärän ja työkuultuuriin, jossa huoli potilaasta on tärkein. Vetovoimaisissa magneettisairaaloissa on havaittu myös vähemmän hoitokomplikaatiota, potilaiden kuolleisuus on vähäisempää ja potilaat ovat tyytyväisempiä hoitoonsa kuin perinteisissä sairaaloissa (Aytekin & Munroe 2005,11).

Stordeur ja D’Hoore (2006, 48–52) mukaan taas sairaalat, joissa henkilökunnan vaihtuvuus oli pientä, eivät eronneet rakenteellisilta piirteiltään sairaaloista, joissa henkilökunnan vaihtuvuus oli suurta. Eroa sairaaloiden välille tuli henkilökunnan käsityksistä sairaaloista. Eroja toi esiin mm. työntekijöiden käsitykset työnkuvan selkeydestä, työpaikan konflikteista ja mahdollisista työ- ja perhe-elämän ristiriidoista. Myös vaivannäkö työssä suhteessa siitä saatavaan korvaukseen ja työn merkitys tekijälleen sekä työntekijöiden suhteet hoitotyön johtoon toivat eroja sairaaloiden välille. Muita sairaaloiden välille eroja tuovia henkilökunnan käsityksiä olivat henkilön omatyökykyisyys ja tyytyväisyys työaikoihin sekä työvuoroihin. Työtyytyväisyys ja sitoutuminen työhön olivat korkeampia sairaaloissa, joissa henkilökunnan vaihtuvuus oli vähäistä ja toisaalta työuupumus ja aikomukset lähteä työstä oli yleisempää sairaaloissa, joissa henkilökunnan vaihtuvuus oli suurta.

Organisaation vetovoimaisuuden sisällä voidaan nähdä inhimillinen, sosiaalinen ja rakenteellinen pääoma. Inhimillinen pääoma muodostuu ihmisten osaamisesta, motivaatiosta ja sitoutumisesta. Vetovoimaisissa sairaaloissa huolehditaan henkilökunnan osaamisen kehittamisestä. Työlle määritetään selkeä tavoite, henkilökunnalle annetaan palautetta ja hyvistä tuloksista palkitaan. Organisaation sosiaalisen pääoman muodostuu organisaation sisälle. Sitä ovat muodostamassa ryhmien väliset suhteet, tiimeissä muodostuneet yhteistyömallit ja luottamus. Tiimityö on todettu vaikuttavan sekä hoitajien työtyytyväisyyteen että potilaiden arvioimaan hoidon laatuun. prosessit ja järjestelmät puolestaan muodostavat organisaation rakenteellisen pääoman. Tutkimusnäyttöön perustuvilla hoitoprosesseilla on todettu olevan yhteys parempiin hoitotuloksiin. (Meretoja & Koponen 2008, 13–15.)

Itä-Suomen Yliopiston hallinnoima ”Vetovoimainen ja turvallinen sairaala” -hanke vuosina 2009–2011 on tehnyt magneettisairaala-periaatteita tunnetuksi Suomessa. Hanke oli osa KAS-TE-ohjelmaa ja siihen ovat osallistuneet sekä Etelä-Savon sairaanhoitopiiri että Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalveluiden kuntayhtymä.

Varsinais-Suomessa tehdyn kuntien sosiaalityöntekijöiden vetovoimaisuus-selvityksen mukaan vetovoimaa vahvistavia toimenpiteitä ovat mm. toimiva rekrytointi, imagomarkkinointi ja oppilaitosyhteistyö. (Hedman & Tokkari 2010.) Erityisesti oppilaitosyhteistyö on tärkeää, koska kättilöiden, röntgenhoitajien ja bioanalytikkojen koulutuksessa on huomattava määrä harjoitella sairaalaympäristössä. Tieto siitä, että työpaikka on kiireinen, työolosuhteet ovat heikot, työ ei anna kehittymismahdollisuuksia ja työyhteisö ottaa uudet työntekijät valmistautumatta vastaan, kiirii nopeasti alan opiskelijoille ja sijaisille aiheuttaen rekrytointiongelmia. Vaikka olosuhteet työpaikalla kohentuvat, maineen kohentuminen vie oman aikansa. (Pitkänen ym. 2009, 238.)

3.2 Työsuhteeseen liittyvät vetovoimatekijät

Sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt MIELEKÄS-ohjelman, jota koordinoi Työterveyslaitos. Tässä valtakunnallisessa hankkeessa pyritään lisäämään valtakunnallisesti sosiaali- ja terveysalan työsuhteiden vetovoimaisuutta. Mielekäs etsii ja nostaa esiin alan vetovoimaisia työpaikkoja. Ohjelmassa levitetään työpaikkojen hyviä käytäntöjä, jotka lisäävät koko sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuutta. Hanke käynnistyi vuonna 2013 ja jatkuu vuoden 2015 loppuun asti. Hankkeessa julkaistiin helmikuussa 12 vetovoimaista työpaikkaa sosiaali- ja terveysalalta. Näiden työpaikkojen vetovoimatekijöiksi tunnistettiin muun muassa mahdollisuus osallistua päätöksentekoon työpaikalla, toimiva työterveyshuolto, oikeudenmukainen johtaminen sekä yhteisöllisyys. (MIELEKÄS 2014.)

Sosiaali- ja terveysalan työolosuhdetutkimuksen (2011) mukaan 44 % laboratorio- ja röntgen-tutkimus henkilökunnasta oli melko tai erittäin tyytymätön työyksikkönsä / työorganisaationsa johtamistapaan. Myös sairaanhoitajien työolobarometrin tulokset ovat Sosiaali- ja terveysalan työolosuhdetutkimuksessa samansuuntaisia. Hoitajat kokivat, ettei hallinto kuuntele eikä reagoi heidän huolenaiheisiinsa eikä tue heitä riittävästi (Partanen, Heikkinen & Vehviläinen-Julkunen 2004). Johtamisosaaminen ja sen esilletuominen tuleekin tulevaisuudessa olemaan etu rekrytoitaessa henkilökuntaa työsuhteisiin. Henkilökunta tulisi nähdä ja haluaa tulla nähdyksi omana arvoyhteisönään, jonka johtamiseen tarvitaan rationaalisten oppien rinnalle normatiivista otetta. (Alasoini ym. 2012, 11.)

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän tutkimuksen mukaan työnhakijoiden mielipiteet palkkauksen vaikutuksesta rekrytointiongelmien olivat epäyhtenäiset. Vaikka työnhakijat pitivät palkkaa tärkeänä asiana, sen ei koettu olevan määräävä tekijä ammatin tai työpaikan valinnassa eikä palkkauksen vuoksi hakeuduta pois terveysalan työpaikoista. (Pitkänen ym. 2009, 242.) Myös Alasoini ym. tuovat raportissaan (TEM 14/2012) esille sen, kuinka työntekijöitä motivoivat erilaiset työt ja työyhteisöä koskevat sosiaaliset, kulttuuriset ja arvosidonnaiset ominaisuudet taloudellisten palkkioiden ohella (Alasoini ym. 2012, 12).

Seitovaaran, Partasen ja Kvistin (2013, 279–280) mukaan sairaanhoitajat ovat saaneet myönteisiä palkitsemiskokemuksia rahallisista palkkioista, henkilöstö- ja muista etuuksista, työn palkitsevista ominaisuuksista ja mahdollisuudesta ammatilliseen kasvuun. Myös palkitsemistavan ja valinnanvapaus palkitsemisen julkistamisessa koettiin palkitsevaksi. Palkitseminen vaikuttaa myönteisesti työssä jaksamiseen ja työnantajan julkiseen maineeseen.

Henkilöstön mitoitus on yksi työpaikan vetovoimatekijä. Laboratorio- ja röntgentutkimuksen henkilökunnasta oli 20 % melko tai erittäin usein huolestunut tai häiriintynyt viimeisen 12 kuukauden aikana jatkuvasta kiireestä ja tekemättömien töiden paineesta. Samoin heistä 53 % koki viimeisen 12 kuukauden aikana henkilöstön määrän riittämättömyyden huolestuttavaksi tai häiritseväksi melko tai erittäin usein. (Sosiaali- ja terveysalan työolosuhdetutkimus 2011.) Sairaanhoitajien työolobarometrin (2004) mukaan hoitajista 76 % piti henkilöstön määrää alimitoitettuna työmaaraan nähden. Hoitajista 55 % ilmoitti, että vähintään viikoittain lakisääteiset tauot työssä jäivät pitämättä. (Partanen, Heikkinen & Vehviläinen-Julkunen 2004.)

Henkilöstön vähentynyt kiinnostus tehdä vuorotyötä on työnantajien ja työvoimatoimiston henkilökunnan haastattelujen mukaan yksi keskeinen rekrytointiongelmia sosiaali- ja terveysalalla aiheuttava tekijä. Ongelmia aiheutuu erityisesti työpaikoilla, joissa hoidetaan ympärivuorokautisesti apua tarvitsevia. Yksityisen terveydenhuoltoalan työpaikat todetaankin vetovoimaisimmiksi, koska ne tarjoavat useammin mahdollisuuden päivätyöhön ja ne joustavat työajoissa (Pitkänen ym. 2009, 240). Myös Alasoini ym. tuovat esiin sen, kuinka ihmisten työajat, työtavat ja työehdot tulevat olemaan huomattavasti yksilöllisempiä tulevaisuuden työelämässä kuin tänä päivänä. Yksilöllisiä ratkaisuja voidaan nähdä työsuhteissa esimerkiksi työajan pituudessa ja ajoittumisessa, työpaikan fyysisessä sijainnissa, työtehtävien laajuudessa ja intensiteetissä, työn vastuissa ja kehittyminen mahdollisuuksissa sekä palkitsemisessä ja työsuhteen pysyvyydessä. Nämä ovat työnantajan kilpailuetuja työntekijöiden rekrytointitilanteissa. (Alasoini ym. 2012, 13.) Lisäksi oman työajan säätelymahdollisuudella on raportoitu olevan positiivista vaikutusta erityisesti naisten terveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Sen on todettu vähentävän myös sairauspoissaoloja. Nämä yksilölliset työaikajärjestelyt ovat helpottaneet myös vuorotyön haittoja vähentämällä stressin kokemusta ja auttamalla työn- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Erityisesti kolmivuorotyötä tekevät henkilöt kokivat harrastusmahdollisuuksiensa, sosiaalisen elämänsä ja perhe-elämänsä helpottuneen työaika-autonomian lisääntymisen myötä. (Sinivaara & Aschan 2008, 102, 113.)

Eläkejärjestelmän muutokset, jotka kannustavat erilaisiin työnteon muotoihin ja mahdollistavat entistä paremmin erilaiset eläkejärjestelyt, tulevat vaikuttamaan niin, että tulevaisuuden työelämässä tulee työskentelemään yhdessä hyvin eri-ikäisiä ihmisiä. Myös työikäisten yksilöllisemmät työajan joustot monipuolistavat työnteon muotoja. Erilaiset osa-aikatyöjärjestelyt tulevat olemaan tavallisia sekä työuran alussa että lopussa. (Alasoini ym. 2012, 21.)

Myös työpaikan sijainti vaikuttaa työpaikan vetovoimaisuuteen. Rekrytointiongelmia terveydenhoitoalalla on erityisesti kaukana suurista taajamista ja pienillä paikkakunnilla sijaitsevilla työpaikoissa. Kunnan koko ei ole yksin määräävä tekijä vaan myös kunnan maantieteellinen sijainti on ratkaisevassa asemassa työpaikkaa hakiessa. Suomen rannikko- ja reuna-alueiden kunnilla on merkittävimpiä rekrytointiongelmia kuin samankokoisilla kunnilla, jotka sijaitsevat keskeisellä alueella maata. (Pitkänen ym. 2009, 248.)

3.3 Rekrytointi vetovoimatekijänä

Työterveyslaitos ja HENRY ry tekivät yhteistyössä selvityksen suomalaisten organisaatioiden rekrytointikäytännöistä. Kyselyssä pyydettiin henkilöstöalan ammattilaisia kuvaamaan hyviä rekrytointikäytäntöjä. Yhtenä hyvänä käytäntönä kyselyssä nousi esiin erilaisten oppilaitosten hyödyntäminen potentiaalisten rekrytointien lähteenä. Harjoittelu antaa sekä työnantajalle että työntekijälle tilaisuuden tutustua ja arvioida tulevia mahdollisuuksia. Myös sähköinen rekrytointijärjestelmä nähtiin hyvänä toimintatapana niin työnantajan kuin työntekijän näkökulmasta. Muita kyselyssä esiin tulleita hyväksi havaittuja rekrytointiprosessin keinoja olivat hakemusten käsittelyaikaisten nopeus, erilaiset messut rekrytointikanavina ja hakijoiden oikeudenmukainen ja huomioonottava kohtelu. (Junnila & Honkaniemi 2010.)

Pitkäsen ym. (2009, 256) tutkimuksessa tehtyjen haastattelujen pohjalta voidaan sanoa, että asennoituminen työnhakijoihin on ollut terveydenhuoltoalalla pääosin myönteinen. Samoin harjoittelussa olevien tulevien alan ammattilaisten vastaanoton ja kohtelun arvioitiin olevan poikkeustapauksia lukuun ottamatta hyvää. Työpaikoilla on tiedostettu henkilöstön merkitys positiivisen kokemuksen antajina harjoittelijoille ja sijaisille, sillä opiskelijoiden ja sijaisten kautta kulkee viesti työyksikön toimivuudesta potentiaalisille työnhakijoille. (Pitkänen ym. 2009, 256.) Laboratorio- ja röntgentutkimuksen henkilökunnasta 21 % suosittelisi nykyistä työnantajaa kyllä tai ehdottomasti ystävilleen (Sosiaali- ja terveysalan työolosuhdetutkimus 2011).

Monipuoliset ja säännöllisesti päivitetty internet-sivut ja sähköiset rekrytointikanavat voivat toimia osaltaan myönteisen, modernin ja dynaamisen työnantajakuvan rakentajana. Sivustoihin voi nykyaikaista tietotekniikkaa hyödyntäen lisätä organisaatiokuvia, työnkuvia, toimintalukuja ja videoita yksikön toimintaa kuvaamaan. (Surakka 2009, 53.) Kuitenkin tärkeimpänä tekijänä rekrytointiprosessissa terveysalalla korostuu reagointinopeus ja henkilökohtainen yhteydenotto työntekijään työntekijän yhteydenoton jälkeen. Työntekijä odottaa yhteydenottoa vuorokauden tai viimeistään muutaman päivän sisällä haastattelun sopimiseksi. (Pitkänen ym. 2009, 278.)

Työpaikan ja työpaikkakunnan tuntemattomuus tuotiin esiin työpaikan imagoon vaikuttavana tekijänä. Myös vuorovaikutus ja sosiaalinen pääoma ovat henkilöstön esille tuomia työpaikan imagoon keskeisesti vaikuttavia asioita. Alan imagoa kohottavaksi koettiin myös työn haasteellisuuden ja siinä kehittymismahdollisuuksien korostaminen. (Pitkänen ym. 2009, 249.)

4. KARTOITUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Hankkeen päätavoitteena on kartoittaa bioanalyttikko-, röntgenhoitaja- ja kättilöopiskelijoiden käsityksiä heille tärkeistä seikoista työnantajan ja työpaikkakunnan valinnassa. Tulosten avulla pyritään löytämään keinoja, joilla Päijät-Hämeen alueen työnantajien tunnettavuutta ja veto-voimaisuutta pystytään vahvistamaan ja lisäämään niin, että näiden pienten terveydenhuollon ammattialojen työntekijöitä saataisiin hakeutumaan töihin Päijät-Hämeen alueelle.

Lisäksi hankkeen tavoitteena on lisätä yhteistyötä Päijät-Hämeen keskussairaalan, Lahden ammattikorkeakoulun ja Etelä- sekä Keski-Suomen pieniä ammattialoja kouluttavien ammattikorkeakoulujen välillä niin, että opiskelijat valitsisivat Päijät-Hämeen alueen harjoittelupaikakseen opintojen aikana, jolloin heillä olisi mahdollisuus tutustua sekä paikkakuntaan että mahdolliseen työpaikkaan.

Hankkeessa tehtävän kartoituksen tulokset ja kehittämishdotukset hyödyttävät sekä Päijät-Hämeen aluekehittäjiä (mm. Päijät-Hämeen Liitto) että alueen sosiaali- ja terveydenhuollon työnantajia (mm. PHSOTEY). Kohdeammattikorkeakoulut hyötyvät hankkeesta harjoittelu- ja paikkayhteistyön kehittämishdotuksien kautta. Välillisinä hyötyjinä ovat myös Päijät-Hämeen alueen terveyspalveluiden käyttäjät, sillä riittävä osaava terveydenhuollon henkilöstö on edellytys terveyspalvelujen alueelliselle saatavuudelle ja toimivalle hoitoketjulle.

Hankkeen tiedonkeruussa pyritään löytämään vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä seikkoja pienten ammattialojen opiskelijat (kättilöt, röntgenhoitajat ja bioanalyttikot) pitävät vetovoimaisina työnantajassa?
2. Millaisia seikkoja valmistuvat opiskelijat pitävät tärkeinä työpaikan ja -paikkakunnan valinnassa valmistumisen jälkeen?
3. Millaisia odotuksia opiskelijoilla on työskentelystä alalla ja millaisia mielikuvia heillä on työn haasteellisuudesta ja mitä seikkoja he odottavat työnantajalta työssä pysymisen ja työssä viihtymisen tukemiseksi?
4. Millaisia yhteistyömahdollisuuksien lisäämishdotuksia ammattikorkeakoulujen harjoitteluvastaavilla on?

5. KARTOITUKSEN AINEISTONKERUU

5.1 Kyselylomakkeen sisältö

Kyselylomakkeen osat muodostuivat kolmesta teemasta, jotka olivat vetovoimaiseen sairaalaan, työsuhteeseen, työpaikan sijaintiin ja rekrytointiprosessiin liittyvät tekijät. Lisäksi kartoituksessa selvitettiin taustamuuttujina opiskelijan sukupuoli, ikä, koulutustausta, asuinpaikkakunta ja kotipaikkakunta.

Vetovoimaiseen sairaalaan liittyvät kysymykset muodostettiin soveltaen magneettisairaala mallin osa-tekijöitä. Magneettisairaala mallissa on viisi kokonaisuutta, joissa kussakin on useita eri osa-alueita. Nämä viisi kokonaisuutta ovat muutosjohtajuus, rakenteellinen valtaistaminen, esimerkillinen ammatillinen käytäntö, uusi tieto, innovaatiot ja parannukset ja empiiriset laatutuloset. Näissä viidessä kokonaisuudessa on mallissa yhteensä 37 osa-vetovoimatekijää. (Mäkipää 2008; Kääriäinen, Törmä, Torppa & Paasivaara 2009.)

Magneettisairaala malli on kehitetty sairaanhoitajan työn näkökulmasta, mutta tässä kartoituksessa katsottiin, että mallin osatekijöitä voidaan soveltaa myös röntgenhoitajiin, bioanalyttikoihin ja kätilöihin. Näistä 37 osa-alueesta poimittiin 25 osa-vetovoimatekijää, joista jokaisesta muodostettiin kyselylomakkeeseen muuttuja. Osatekijät valittiin sen perusteella, että arviointiin ko. vetovoimatekijöiden olevan tärkeitä valmistuville opiskelijoille, jotka eivät vielä ole työskennelleet ammattilaisina. Kyselylomakkeessa kysymys kuusi muodostui näistä magneettisairaala mallista johdetuista vetovoimatekijöistä.

Magneettisairaalamallin muutosjohtajuus osa-alueeseen liittyvät kyselylomakkeen kysymyksen kuusi ensimmäiset neljä väittämää. Rakenteelliseen valtaistumiseen liittyvät väittämät viidestä kahteentoista ja esimerkilliseen ammatilliseen käytäntöön väittämät kolmestatoista yhdeksääntoista. Osa-alueeseen uusi tieto, innovaatiot ja parannukset liittyvät väittämät 20–22 ja viimeiseen osa-alueeseen empiiriset parannukset liittyvät väittämät 23–25.

Työsuhteeseen, työpaikan sijaintiin ja rekrytointiprosessiin liittyvät kysymykset muodostettiin työ- ja elinkeinoministeriön rekrytointiin liittyvän selvityksen pohjalta. Selvityksessä on laadullisen aineiston perusteella nostettu esiin seikkoja, jotka tukevat tai vaikeuttavat ammattiin valmistuneiden lääkäreiden ja sairaanhoitajien rekrytointia. Tutkimuksen tuloksissa ryhmiteltiin rekrytointiin vaikuttavat syyt työsuhteeseen, työpaikan sijaintiin ja rekrytointiprosessiin liittyviksi syiksi ja kuvattiin näitä syitä. (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009, 231–296) Kyselylomakkeen kysymysten 7–11 muuttujat laadittiin ko. tutkimuksessa esiin nostettujen terveysalan rekrytointiin vaikuttavien tekijöiden pohjalta.

Kyselylomakkeen laatimiseen osallistuivat hankkeen toimijoiden lisäksi Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymän ylihoitajat Leena Savolainen ja Tuija Sulonen. Heidän kanssaan linjattiin kyselylomakkeen teemat ja he myös kommentoivat ja täsmensivät kyselylomaketta sen laadintaprosessissa. Kyselylomakkeen muuttujien vastausasteikko on kysymyksissä 6–10 kuusiportainen asteikko, jossa vastausvaihtoehdot ovat täysin välttämätön (5), erittäin tärkeä (4), melko tärkeä (3), ei kovin tärkeä (2), ei lainkaan tärkeä (1), en osaa sanoa (0). Asteikkoon päädyttiin, koska haluttiin saada selville eri vetovoima-rekrytointitekijöiden tärkeys opiskelijoille. Kysymyk-

sessä 11 pyydetään opiskelijoita arvioimaan omaa mielipidettään kahdeksaan väittämään. Vastausasteikkona on viisiportainen asteikko täysin samaa mieltä (4), samaa mieltä (3), eri mieltä (2), täysin eri mieltä (1) ja en osaa sanoa (0).

Kyselylomake testattiin sen ymmärrettävyyden ja kattavuuden varmistamiseksi keväällä 2014 valmistuvilla sairaanhoitajaopiskelijoilla. Testaukseen osallistui 19 opiskelijaa. Opiskelijat pitivät kyselyssä esiin nostettuja vetovoimatekijöitä ja rekrytointiin liittyviä kysymyksiä oleellisina. Heidän mielestään ko. seikat ovat myös heille tärkeitä kun he valitsevat työpaikkaa. Joitain sanamuotoja lomakkeessa opiskelijoiden palautteen pohjalta selkeytettiin ja opiskelijoiden toiveesta lomakkeeseen lisättiin sairaalan kulkuyhteyksiin ja työyksikön ajanmukaisuuteen liittyvät väittämät. Testausryhmän opiskelijoiden vastauksissa eri kysymyksiin oli hajontaa eli kyselylomakkeen muuttujat näyttävät erotteluvan vastaajia. Kyselylomakkeen täyttämiseen testiryhmällä meni 10–15 minuuttia. Lomake on liitteenä 1.

5.2 Toiminnalliset työpajat ja harjoitteluvastaava; opettajien teemahaastattelut

Hankkeen tarkoituksena oli saada myös laadullista aineistoa valmistuvien bioanalyytikko-, röntgenhoitaja- ja kättilöopiskelijoiden arvostamista seikoista työnantajissa kun he valitsevat työpaikkaa. Työnantajan arvostamiseen ja työsuhteessa pysyvyyteen liittyvät seikat kytkeytyvät ammattillisen kasvun ja identiteetin kysymyksiin. Työpajoissa käsiteltiin ryhmätyön keinoin, Learning Cafe -menetelmällä, valmistumassa olevien opiskelijoiden odotuksia työskentelystä alalla, heidän mielikuviaan työn haasteellisuudesta ja seikoista, joita he odottavat työnantajalta työssä pysymisen ja työssä viihtymisen tukemiseksi. Toiminnalliset työpajat kestivät 45 minuuttia. Hankkeen toimijat ohjasivat opiskelijoita Learning Cafe -menetelmän aikana. Työpajatyöskentelyn teemat ja ohjeet ovat liitteessä 2.

Ammattikorkeakouluvierailuilla pidettiin puolen tunnin ideointi- ja neuvottelupalaveri ko. koulutusohjelmissa harjoittelusta vastaavien opettajien kanssa harjoitteluyhteistyön ideoimiseksi ja kehittämiseksi. Opettajat saivat tutustua keskustelun teemoihin jo ennalta. Teemat ovat liitteessä 3. Keskusteluissa esiin nousseet asiat kirjattiin.

5.3 Kartoituksen kohderyhmä, toteutus, otos ja aineiston analyysi

Hankkeen kohderyhmänä olivat bioanalytikoiksi, röntgenhoitajiksi ja kättilöiksi vuonna 2014 valmistuvat opiskelijat Metropolia-ammattikorkeakoulussa, Tampereen ja Jyväskylän ammattikorkeakouluissa sekä Savonia-ammattikorkeakoulussa Kuopiossa. Kaikista ammattikorkeakouluista haettiin tutkimuslupa hankkeelle. Lupa kartoituksen toteuttamiseen saatiin kaikista muista ammattikorkeakouluista paitsi Metropoliaista. Perusteluna luvan epäämiseen Metropoliaassa oli se, että heillä oli menossa samanaikaisesti useita tutkimuksia ja he myös katsoivat, että kartoituksen hyöty heille on ohut.

Hankkeen tekijät pyysivät koulutuksista vastaavia opettajia järjestämään oppitunnin, jolle hankkeen tekijät osallistuisivat ja toteuttaisivat tuolla oppitunnilla hankkeen kyselyn ja työpajat. Kaikista tutkimusluvan antaneista ammattikorkeakouluista oppitunnit järjestyivät. Osassa oppitunnit olivat opiskelijoille ammatilliseen kasvuun liittyviä pakollisia opintoja. Ensimmäinen kysely toteutettiin 31.3.2014 ja viimeinen 24.4.2014. Aikaa kyselylomakkeen täyttämiseen ja Learnig

Cafe työskentelyyn oli opiskelijaryhmää kohden 45 min. Tilanteet aloitettiin esittelemällä Päijät-Hämeen alue ja siihen kuuluvat kunnat.

Kartoitukseen osallistui kaikkiaan 10 opiskelijaryhmää, kolme bioanalyttikko- ja röntgenhoitajaryhmää ja neljä kätilöryhmää. Tampereella opiskelevien TAMK:n bioanalyttikko- ja röntgenhoitajaopiskelijoiden lisäksi kartoitukseen osallistuivat myös Jyväskylässä opiskelevat TAMK:n bioanalyttikko- ja röntgenhoitajaryhmät. JAMK:sta kartoitukseen osallistui kaksi kätilöryhmää. Näissä ryhmissä oli yhteensä 198 opiskelijaa, joista kartoitukseen osallistui 139 opiskelijaa. Kaikki ko. tunneilla paikalla olleet opiskelijat osallistuivat kyselyyn ja työpajatyöskentelyyn. Osallistumisprosentiksi kartoituksessa tuli 70 %.

Kätilöopiskelijoita kartoitukseen osallistui kaikkiaan 60, bioanalyttikko-opiskelijoita 41 ja röntgenhoitajaopiskelijoita 38. Jyväskylässä opiskelevia opiskelijoita osallistui kartoitukseen eniten. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Kartoitukseen osallistuneiden kätilö-, bioanalyttikko- ja röntgenhoitajaopiskelijoiden määrä opiskelupaikkakunnittain (f).

Koulutusala	Opiskelupaikkakunta			yhteensä (f)
	Jyväskylä (f)	Kuopio (f)	Tampere (f)	
Kätilö	27	20	13	60
Bioanalyttikko	10	13	18	41
Röntgenhoitaja	15	14	9	38
yhteensä	52	47	40	139

Aineiston analyysi tehtiin laskemalla vastausten frekvenssit ja prosenttiosuudet. Tuloksissa suoria jakaumia kuvataan vain prosentteina. Frekvenssit ja prosentit muuttujittain löytyvät liitetaulukko 1:stä. Tulosten kuvaamista varten kysymysten 6–10 muuttujien vastausvaihtoehdot yhdistettiin niin, että vastausvaihtoehdot täysin välttämätön ja erittäin tärkeä yhdistettiin vastausvaihtoehdoksi huomattavan tärkeä ja vastausvaihtoehdot ei kovin tärkeä, ei lainkaan tärkeä ja en osaa sanoa vastausvaihtoehdoksi ei tärkeä. Jatkossa vastausvaihtoehdoista käytetään ilmaisuja huomattavan tärkeä, melko tärkeä ja ei tärkeä. Muuttujien yhteyksiä tarkasteltiin koulutusalaan, koulutustaustaan ja koulutuspaikkakuntaan ristiintaulukoinnin avulla. Tässä tarkastelussa testattiin tilastollista todennäköisyyttä Khii toiseen riippuvuustestin avulla. Tilastollisesti merkitseviä tuloksia löytyi kaikkiaan 11. Tässä kartoituksessa tulosta kutsutaan tilastollisesti merkitseväksi, jos p-arvo alittaa arvon 0,05. Nämä tulokset on työssä raportoitu. Ristiintaulukoinnissa kuvataan tuloksia sekä frekvensseinä että prosentteina.

Työpajojen tulokset analysoitiin aineistolähtöisesti sisällön analyysillä. Opiskelijoiden tuottama Learning Cafe materiaali tuotettiin posterilta sanallisesti. Vain ilmissäolot kuvattiin, eikä pyritty tulkitsemaan mahdollisesti piilossa olevia viestejä. Opiskelijat tuottivat postereihin yksittäisiä sanoja tai sanayhdistelmiä kuvaamaan arvostamiaan seikkoja työnantajassa kun he valitsevat työpaikkaa. Aineisto klusteroitiin eli samaa asiaa tarkoittavat sanat ja sanayhdistelmät yhdistettiin luokiksi, jotka esitellään tuloksissa.

Opettaja-haastattelut kohdennettiin ennalta sovittuihin aihepiireihin. Haastattelija tallensi haastattelun kirjallisiin muistiinpanoihin. Muistiinpanot käsiteltiin aineistolähtöisellä sisällön analyysillä. Aineisto purettiin teema-alueittain ja sitten yhdisteltiin luokiksi, jotka esitellään tuloksissa.

Hankkeen kyselyyn tai toiminnallisiin työpajoihin osallistuvien henkilötiedot käsitellään anonyymisti. Missään hankkeen vaiheessa tai hankkeen raportissa hankkeeseen tietoja antaneiden tai hankkeessa mukana olleiden opiskelijoiden tai opettajien henkilöllisyys ei tule esille.

6. TULOKSET

6.1 Opiskelijoiden taustatiedot

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista (n=139) kättilöopiskelijoita oli eniten (43 %). Bioanalytiikko- (30 %) ja röntgenhoitajaopiskelijoita (27 %) kyselyyn vastasi lähes saman verran. Naisopiskelijat muodostivat sukupuolista enemmistön (94 %). Opiskelijat olivat iältään 21–54-vuotiaita. Vastanneiden opiskelijoiden keski-ikä oli 28 vuotta. Puolet opiskelijoista (50 %) oli ikäryhmästä 21–24-vuotiaat. Jyväskylän ammattikorkeakoulusta vastanneita oli eniten (37 %). Vastanneiden opiskelijoiden koulutustaustasta lukio (50 %) oli yleisin. Opiskelijat asuivat yleisimmin sillä paikkakunnalla, jossa he opiskelivat. Kaikista vastanneista opiskelijoista Päijät-Hämeessä asui kaksi (2 %). Opiskelijoiden kotipaikkakunta sijaitsi yleisimmin samassa maakunnassa kuin opiskelupaikkakunta. Päijät-Hämeestä kotoisin oli vastanneista opiskelijoista kaksi (2 %). (Taulukko 5.)



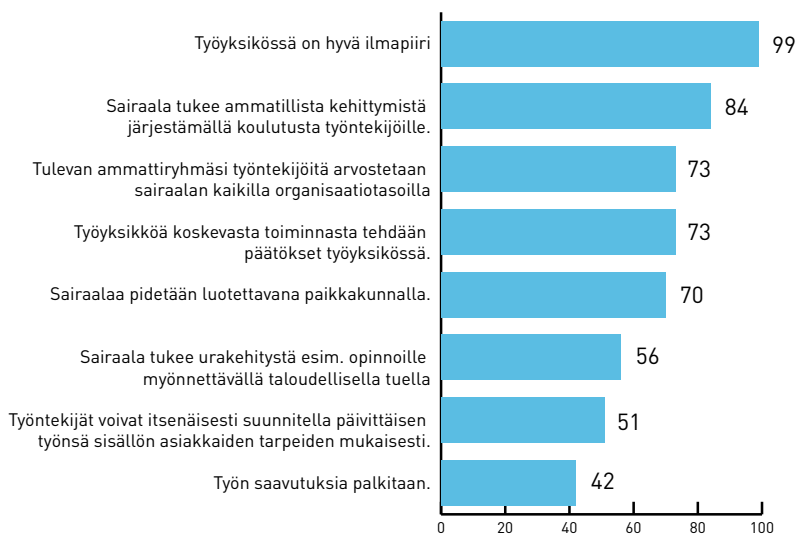
Taulukko 5. Kätilö-, bioanalyytikko- ja röntgenhoitajaopiskelijoiden taustatiedot.

Taustatiedot	n	%
Koulutusala		
Kätilöopiskelijat	60	43
Bioanalyytikko-opiskelijat	41	30
Röntgenhoitajaopiskelijat	38	27
Ammattikorkeakoulu		
JAMK	52	37
SAVONIA	47	34
TAMK	40	29
Sukupuoli		
Nainen	131	94
Mies	8	6
Ikä vuosina		
21-24	70	51
25-30	31	22
31-40	25	18
41-54	13	9
Koulutustausta		
Lukio	69	50
Ammatillinen perustutkinto	43	31
AMK- tai muu korkeakoulututkinto	27	19
Asuinpaikkakunta		
Kuopio	42	30
Jyväskylä	41	30
Tampere	31	22
Muu Pirkanmaan maakunta	7	5
Muu Keski-Suomen maakunta	5	4
Muu Pohjois-Savon maakunta	3	2
Päijät-Hämeen maakunta	2	1
Kotipaikkakunta maakunnassa		
Keski-Suomen maakunta	28	20
Pohjois-Savon maakunta	23	16
Pirkanmaan maakunta	22	16
Päijät-Hämeen maakunta	2	2

6.2 Opiskelijoiden mielipiteet vetovoimaisen työpaikan tärkeistä ominaispiirteistä valittaessa työpaikkaa

Magneettisairaalamallin muutosjohtajuus osa-alueen kaikkia seikkoja piti 80 % tai yli vastaajista huomattavan tärkeinä. Vastaajista 86 % piti huomattavan tärkeänä työn laadukkaan lopputuloksen ratkaisuveduutta työyksikön toiminnassa valitessaan työpaikkaa. Myös koko organisaation avoin kommunikaatio koettiin huomattavan tärkeäksi (84 %). Johtajien lähestyttävyyttä ja tukea työntekijöille pidettiin myös huomattavan tärkeinä seikkoina. (Liitekuvio 1.)

Rakenteellinen valtaistuminen osa-alueella oli tärkeinä pidetyissä asioissa eroja. Työn saavutusten palkitsemista piti huomattavan tärkeänä 42 % vastanneista valitessaan työpaikkaa. Kun taas työyksikön hyvä ilmapiiri oli 99 % vastanneista huomattavan tärkeä seikka heidän valitessaan työpaikkaa. Toiseksi eniten vastauksia huomattavan tärkeä sai sairaalan tuki ammatilliselle kehitykselle koulutuksen muodossa. Vastaajista 70 % piti sairaalan luotettavaa mainetta paikkakunnalla huomattavan tärkeänä. Puolet vastanneista piti mahdollisuutta suunnitella päivittäinen työ itsenäisesti asiakkaiden tarpeiden mukaan huomattavan tärkeänä valitessaan työpaikkaa. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Magneettisairaalamallin rakenteellinen valtaistuminen osa-tekijää mittaaviin seikkoihin huomattavan tärkeitä vastanneiden määrä prosentteina.

Magneettisairaalamallin osa-alueen esimerkillinen ammatillinen toiminta kohdalla eniten vastauksia huomattavan tärkeä sai väittämä uuden työntekijän perehdyttämisen kattavuudesta (97 %) ja toiseksi eniten väittämä työyksikkö on opiskelijaystävällinen (82 %). Opettamisen sisältymistä kaikkien ammattiryhmien työtehtäviin piti huomattavan tärkeänä 59 % vastanneista. Alle puo-

let vastanneista piti huomattavan tärkeänä työyksikössä käytössä olevaa mentorointijärjestelmää. Vertaistuen saatavuutta piti huomattavan tärkeänä 60 % vastanneista. Vastaava luku väittämän eri ammattiryhmien välillä on työyksikössä hyvät yhteistyösuhteet oli 74 %. Valitessaan työpaikkaa piti vastanneista näyttöön perustuvan uusimman tiedon ja taidon soveltamista käytäntöön täysin huomattavan tärkeänä kaksi kolmasosaa (68 %). (Liitekuvio 2.)

Kokonaisuuksien uusi tieto, innovaatiot ja parannukset ja empiiriset laatusuosituksot yhteensä kuudesta väittämästä eniten huomattavan tärkeänä vastaajat pitivät asiakkaiden olemista työyksikön toiminnan keskipisteenä (80 %). Sairaalan toimivaa laadun seuranta- ja parannusjärjestelmää, toiminnan kehittämistä osana työyksikön arkea ja asiakastyytyväisyyden seuraamista jatkuvasti piti yli puolet vastaajista huomattavan tärkeänä valitessaan työpaikkaa. Vain 13 % vastaajista piti huomattavan tärkeänä työpaikan valintaperusteena työpaikalla tehtävää tutkimusta. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Magneettisairaalamallin uusi tieto ja parannukset sekä empiiriset laatusuosituksot osioiden huomattavan tärkeitä vastanneiden määrä prosentteina.

Opiskelijoiden taustatekijöistä koulutuslalla, koulutustaustalla ja ammattikorkeakoululla, jossa opiskelija opiskelee, oli tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä seuraaviin työpaikan ominaispiirteisiin.

Työn itsenäisen suunnittelun tärkeydellä oli eroja eri koulutusalojen opiskelijoiden välillä ($p=0,001$). Vastanneista kättilöopiskelijoista 41 (70 %) piti mahdollisuutta suunnitella itsenäisesti päivittäisen työn sisällön asiakkaiden tarpeiden mukaisesti huomattavan tärkeänä. Mutta bioanalyttikko-opiskelijoiden joukossa vain 13 (32 %) ja röntgenhoitajaopiskelijoiden joukossa 16 (42 %) vastannutta opiskelijaa, piti tätä mahdollisuutta suunnitella itsenäisesti päivittäisen työn sisältöä huomattavan tärkeänä. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Yhteys koulutusalan ja työn itsenäisen suunnittelun asiakkaiden tarpeiden mukaisesti tärkeyden välillä.

Koulutusala	Työn itsenäinen suunnittelu asiakkaiden tarpeiden mukaisesti n=138			Yhteensä
	Huomattavan tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä	
Kättilöopiskelijat	41 (70 %)	15 (25 %)	3 (5 %)	59 (100 %)
Bioanalyttikko-opiskelijat	13 (32 %)	17 (41 %)	11 (27 %)	41 (100 %)
Röntgenhoitajaopiskelijat	16 (42 %)	14 (37 %)	8 (21 %)	38 (100 %)
Yhteensä	70 (51 %)	46 (33 %)	22 (16 %)	138 (100 %)
$\chi^2= 17,671$; $df=4$ ja $p=0,001$				

Myös vertaistuen saatavuuden tärkeydellä oli eroja eri koulutusalojen opiskelijoiden välillä ($p=0,001$). Vertaistuen saatavuutta työyksikössä piti vastanneista kättilöopiskelijoista 47 (78 %) huomattavan tärkeänä. Bioanalyttikko-opiskelijoista vain 16 (39 %) piti vertaistuen saatavuutta työyksikössä huomattavan tärkeänä. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Yhteys koulutusalan ja vertaistuen saatavuuden tärkeyden välillä.

Koulutusala	Vertaistuen saatavuus n=139			Yhteensä
	Huomattavan tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä	
Kättilöopiskelijat	47 (78 %)	12 (20 %)	1 (2 %)	60 (100 %)
Bioanalyttikko-opiskelijat	16 (39 %)	19 (46 %)	6 (15 %)	41 (100 %)
Röntgenhoitajaopiskelijat	21 (55 %)	12 (32 %)	5 (13 %)	38 (100 %)
Yhteensä	84 (60 %)	43 (31 %)	12 (9 %)	139 (100 %)
$\chi^2= 17,913$; $df=4$ ja $p=0,001$				

Asiakastyytyväisyyden jatkuvan seuraamisen tärkeydellä oli eroja eri koulutusalojen opiskelijoiden välillä ($p=0,000$). Kätilöopiskelijoista 46 (76 %) eli suurin osa piti asiakastyytyväisyyden jatkuvaa seuraamista huomattavan tärkeänä. Kun taas bioanalyttikko-opiskelijoista 15 (36 %) ja röntgenhoitajaopiskelijoista 14 (37 %) piti asiakastyytyväisyyden jatkuvaa seuraamista huomattavan tärkeänä. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Yhteys koulutusalan ja asiakastyytyväisyyden jatkuvan seurannan tärkeyden välillä.

Koulutusala	Asiakastyytyväisyyden jatkuva seuranta n=139			Yhteensä
	Huomattavan tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä	
Kätilöopiskelijat	46 (76 %)	13 (22 %)	1 (2 %)	60 (100 %)
Bioanalyttikko-opiskelijat	15 (36 %)	22 (54 %)	4 (10 %)	41 (100 %)
Röntgenhoitajaopiskelijat	14 (37 %)	16 (42 %)	8 (21 %)	38 (100 %)
Yhteensä	75 (54 %)	51 (37 %)	13 (9 %)	139 (100 %)
$\chi^2=26,662$; $df=4$ ja $p=0,000$				

Opettaminen sisällyttämisen tärkeydellä kaikkien oman ammattiryhmän työntekijöiden tehtäviin kuuluvina oli eroavaisuuksia eri ammattikorkeakoulujen opiskelijoiden välillä ($p=0,044$). Savonia-ammattikorkeakoulun vastanneista opiskelijoista 34 (74 %) piti opettamisen sisällyttämistä kaikkien ammattikunnan työntekijöiden työtehtäviin huomattavan tärkeänä. Puolestaan JAMKin vastanneista opiskelijoista 28 (56 %) ja TAMK:n vastanneista opiskelijoista 18 (45 %) piti opettamisen sisällyttämistä työtehtäviin huomattavan tärkeänä. (Liitetaulukko 2.)

Sairaalan tuen tärkeys urakehitykselle oli erilailla tärkeä eri koulutustaustaisille opiskelijoille ($p=0,005$). Amk- tai muu korkeakoulutaustaisista opiskelijoista 8 (30 %) piti sairaalan tukea urakehitykselle ei tärkeänä. Lukiotaustaisista opiskelijoista tätä mieltä oli 3 (4 %) ja ammatillisen perustutkintotaustaisista opiskelijoista 3 (7 %). (Liitetaulukko 3.)

Työkierron mahdollisuus oli eri lailla tärkeä eri koulutusalojen opiskelijoille ($p=0,012$). Röntgenhoitajaopiskelijoista 17 (46 %) piti mahdollisuutta työkiertoon eli mahdollisuutta työskennellä eri yksiköissä ei tärkeänä. Mahdollisuutta työkiertoon piti, ei tärkeänä 11 (18 %) kätilö- ja 6 (14 %) vastanneista bioanalyttikko-opiskelijoista. (Liitetaulukko 4.)

6.3 Opiskelijoiden tärkeänä pitämät työsuhteeseen ja työolosuhteisiin liittyvät seikat heidän valitessaan työpaikkaa

Kyselylomakkeessa kysyttiin mielipidettä 18:sta työsuhteeseen tai työolosuhteisiin liittyvän seikan tärkeydestä heidän valitessaan työpaikkaa. Eniten vastauksia huomattavan tärkeä sai väittämä ajanmukaiset työolosuhteet. Vastaajista 84 % piti ajanmukaisia työolosuhteita huomattavan tärkeinä valintaperusteina työpaikan valinnassa. Yli 70 % vastanneista oli sitä mieltä että henkilöstöresurssien riittävyys ja mahdollinen harjoittelukokemuksen myönteisyys ovat huomattavan tärkeitä seikkoja valittaessa työpaikkaa. Yli puolet piti huomattavan tärkeänä mahdollisuutta vaikuttaa omaan työnkuvaan ja sairaalan hyvää mainetta työnantajana. Vähintään kuuden kuukauden työsuhdetta piti huomattavan tärkeänä 66 % vastaajista ja vastaava luku vakituiseen työsuhteen osalta oli 58 %. (Kuvio 3.)

Väittämän kanssa olen valmis ottamaan vastaan alla kolmen kuukauden sijaisuuden sairaalasta, joka on eri paikkakunnalla kuin nykyinen asuinpaikkani oli täysin samaa mieltä tai samaa mieltä 32 % opiskelijoista. Samasta väittämästä oli täysin eri mieltä tai eri mieltä 58 % vastanneista. Väittämään en halua sitoutua vakituiseen työsuhteeseen, vaan haluan tehdä keikkatöitä saadakseni paljon vapaa-aikaa vastasi 91 % opiskelijoista täysin eri mieltä tai eri mieltä. (Liitetaulukko 1.)

Vähiten tärkeänä pidettiin mahdollisuutta kolmivuorotyöhön, työpaikan apua vuokra-asunnon hankintaan ja kesätyössä toimimista ko. työpaikalla. Näihin kysymyksiin 16 % vastanneista oli valinnut vaihtoehdon huomattavan tärkeä. (Kuvio 3.)

Eniten täysin välttämätön vastauksia oli kysymysten työolosuhteiden ajanmukaisuus (22 %), myönteinen harjoittelukokemus (19 %) ja riittävät henkilöstöresurssit (18 %) kohdalla. Vastaajista oli vastannut, ei lainkaan tärkeä, ei kovin tärkeä tai en osaa sanoa, kysymyksiin mahdollisuudesta päivätyöhön arkisin 32 %, autonominen työaikasuunnittelusta 26 % ja kysymykseen mahdollisuudesta työkiertoon 25 %. (Liitetaulukko 1.)

Vastaajista 30 % piti huomattavan tärkeänä valitessaan työpaikkaa erilaisia työnantajan tarjoamia etuuksia. Tärkeimpinä etuuksina pidettiin erilaisia liikuntaan liittyviä etuuksia. Niistä mainitsi kaikkiaan 48 vastaajaa. Heidän mainitsemiaan etuuksia olivat esimerkiksi liikuntasetelit, kuntosalin käyttömahdollisuus sairaalan yhteydessä ja työyhteisölle järjestettävät liikunnalliset tapahtumat. Kulttuurisetelit ja edullinen hyvä työpaikkaruokailu mainittiin myös usein tärkeinä etuuksina. Muita tärkeiksi pidettyjä etuuksia olivat hyvät työterveys- ja hammaslääkäripalvelut, ilmainen koulutus, pysäköinnin tukeminen ja työmatkojen tukeminen. Yksi maininta oli myös työsuhdeautosta etuutena ja opiskelijoiden ohjaamisesta saadun ohjauspalkkion saamista osaston käyttöön. Röntgenhoitajaopiskelijat toivat esiin työpaikan valinnassa vetoimatekijänä ns. sädeloman. Eräs opiskelija oli maininnut, että työvoimapulassa olevien paikkojen sädeloma houkuttelee työntekijöitä.



Kuvio 3. Työsuhteeseen tai työolosuhteisiin liittyviin seikkoihin huomattavan tärkeä vastanneiden määrä prosentteina.

Opiskelijoiden taustatekijöistä koulutusosalalla oli tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä työsuhteen liittyvistä seikoista päivätyön ja kolmivuorotyön mahdollisuuteen.

Päivätyön mahdollisuus oli eri lailla tärkeä eri koulutusalojen opiskelijoille ($p=0,000$). Päivätyön mahdollisuutta arkisin piti röntgenhoitajaopiskelijoista 24 (63 %) huomattavan tärkeänä. Puolestaan bioanalyttikko-opiskelijoista 22 (54 %) ja kättilöopiskelijoista 9 (15 %) piti päivätyömahdollisuutta huomattavan tärkeänä. (Liitetaulukko 5.)

Kolmivuorotyön mahdollisuus oli eri lailla tärkeä eri koulutusalojen opiskelijoille ($p=0,006$). Röntgenhoitajaopiskelijoista 27 (71 %) piti kolmivuorotyön mahdollisuutta, ei tärkeänä. Edellisestä poiketen bioanalyttikko-opiskelijoista 19 (46 %) ja kättilöopiskelijoista 19 (33 %) piti kolmivuorotyön mahdollisuutta ei tärkeänä. (Liitetaulukko 6.)

6.4 Opiskelijoiden tärkeinä pitämät seikat työpaikkakunnan valinnassa

Tärkeimpänä seikkana työpaikkakunnan sijainnissa opiskelijat pitivät työpaikkakunnan sijaitsemista samalla paikkakunnalla kuin puolison työpaikka. Yli puolet opiskelijoista (66 %) piti sitä huomattavan tärkeänä. (Liitekuvio 3) Väittämään olen valmis muuttamaan työn perässä eri paikkakunnalle kuin missä puolisoni asuu vastasi opiskelijoista 75 % täysin eri mieltä tai eri mieltä. (Liitetaulukko 1.)

Myös yli puolet vastaajista piti täysin välttämättömänä tai erittäin tärkeänä että työpaikkaan on hyvät julkiset kulkuyhteydet. Työpaikkakunnan sijaintia lähellä nykyistä asuinpaikkakuntaa pidettiin myös tärkeänä. Vastaajista 44 % piti täysin välttämättömänä tai erittäin tärkeänä että työpaikkakunta sijaitsee lähellä nykyistä asuinpaikkakuntaa. (Liitekuvio 3) Vähiten tärkeänä pidettiin työpaikkakunnan sijaitsemista lapsuuden paikkakunnalla. Vastaajista 44 % e pitänyt lainkaan tärkeänä työpaikkakunnan sijaitsemista paikkakunnalla, jossa vastaaja on viettänyt ainakin osan lapsuuttaan. Työpaikkakunnan sijaitsemista paikkakunnalla, jossa on mahdollisuus opiskella korkeakoulussa, ei myöskään pidetty tärkeänä. (Liitetaulukko 1.)

Opiskelijoista 48 % ei osannut sanoa olisivatko he kiinnostuneita työskentelemään Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveisyhtymän alueella. Täysin samaa mieltä siitä, että hän on kiinnostunut työskentelemään, PHSOTEY:n alueella opiskelijoista oli viisi eli 4 %. Samaa mieltä siitä, että PHSOTEY:llä on hyvä maine työnantajana, oli vastaajista 23 %. Kantaansa PHSOTEY:n hyvään maineeseen työnantajana ei osannut määritellä 71 % vastaajista. (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Vastaajien mielipide Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyhtymästä työnantajana ja halukkuus työskennellä Päijät-Hämeen alueella.

Väittämä	Vastaajien mielipide prosentteina				
	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Mielestäni Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyhtymällä on hyvä maine työnantajana.	1	23	4	1	71
Olen kiinnostunut työskentelemään Päijät-Hämeen alueella	4	18	19	11	48

Opiskelijoiden taustatekijöistä koulutustaustalla ja ammattikorkeakoululla, jossa opiskelija opiskelee, oli tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä seuraaviin työpaikkakunnan valintaan vaikuttaviin seikkoihin.

Työpaikan hyvät julkiset kulkuyhteydet olivat eri lailla tärkeitä eri ammattikorkeakoulujen opiskelijoille ($p=0,047$). JAMK:n vastanneista opiskelijoista 11 (21 %) piti hyviä julkisia kulkuyhteyksiä työpaikkaan, ei kovin tärkeitä. SAVONIAN opiskelijoista puolestaan 9 (19 %) ja TAMK:n opiskelijoista ei kukaan (0 %) pitänyt julkisia kulkuyhteyksiä ei tärkeitä. (Liitetaulukko 7.)

Työpaikan sijaitseminen lähellä nykyistä asuinpaikkaa oli eri lailla tärkeä eri koulutustaustaisille opiskelijoille ($p=0,053$). Lukiotaustaisista opiskelijoista 23 (34 %) piti työpaikan sijaitsemista lähellä nykyistä asuinpaikkaa ei tärkeitä. Ammatillisen perustutkinnon suorittaneista vain 7 (16 %) ja AMK- tai muun korkeakoulututkinnon suorittaneista vain 3 (11 %) oli sitä mieltä, että työpaikan sijaitseminen lähellä nykyistä asuinpaikkaa ei ole tärkeä seikka valittaessa työpaikkaa. (Liitetaulukko 8.)

Myös perheen asuminen työpaikkakunnalla oli eri lailla tärkeä eri koulutustaustaisille opiskelijoille ($p=0,004$). AMK- tai muu korkeakoulutaustaisista opiskelijoista 13 (48 %) piti perheen asumista työpaikkakunnalla huomattavan tärkeänä. Kun vain 8 (12 %) lukiotaustaista opiskelija piti perheen asumista työpaikkakunnalla huomattavan tärkeänä. (Taulukko 10.)

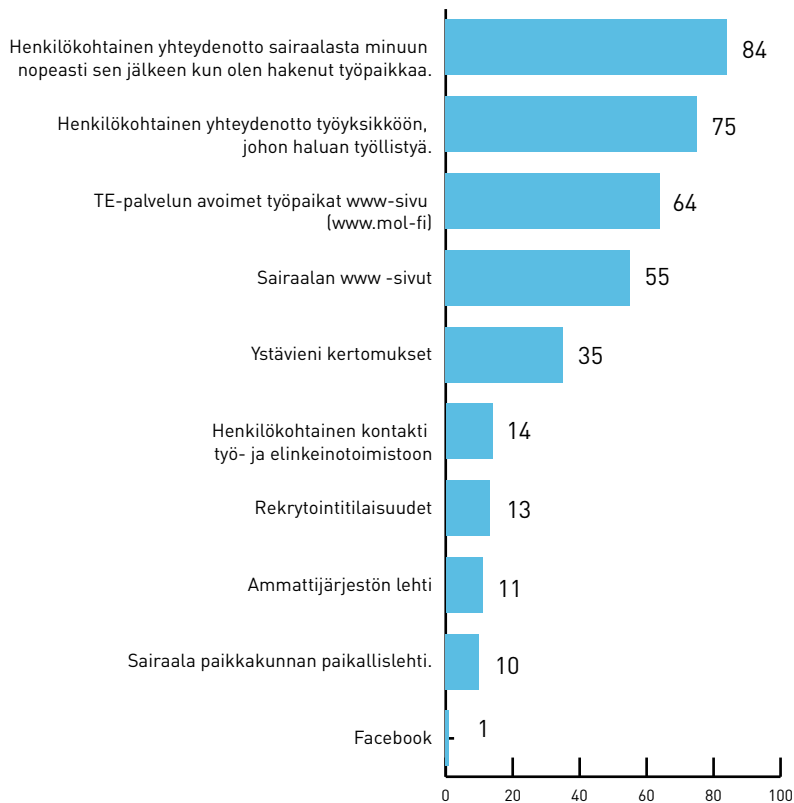
Taulukko 10. Yhteys koulutustaustan ja perheen asumisen työpaikkakunnalla tärkeyden välillä

Koulutustausta	Työpaikan sijaitseminen paikkakunnalla, jossa asuu perhettäni=139			Yhteensä
	Huomattavan tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä	
Lukio	8 (12 %)	25 (36 %)	36 (52 %)	69 (100 %)
Ammatillinen perustutkinto	14 (33 %)	12 (28%)	17 (39%)	43 (100 %)
AMK- tai muu korkeakoulututkinto	13 (48 %)	6 (22 %)	8 (30 %)	27 (100 %)
Yhteensä	35 (25 %)	43 (31 %)	61 (44%)	139 (100 %)
$\chi^2=15,576$; $df=4$ ja $p=0,004$				

6.5 Opiskelijoiden mielestä tärkeät seikat työpaikan rekrytointiprosessissa

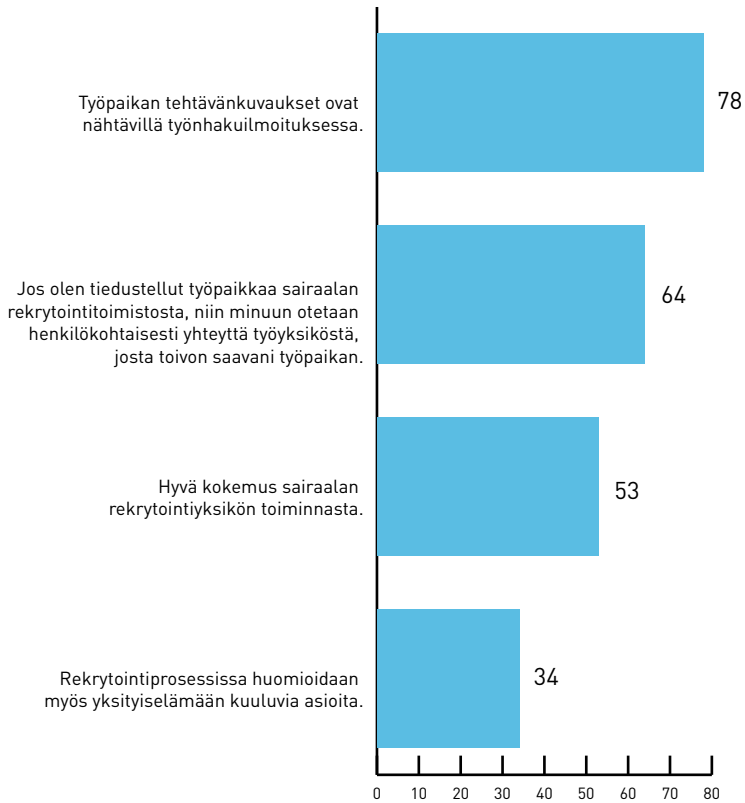
Tärkeimpänä tiedonvälityskanavana työpaikoista vastaajat pitivät henkilökohtaista yhteydenottoa sairaalasta nopeasti sen jälkeen kun vastaaja on hakenut työpaikkaa. Opiskelijoista 84 % vastasi että tämä oli heistä huomattavan tärkeää. Kolme neljäsosaa vastaajista piti myös huomattavan tärkeänä omaa henkilökohtaista yhteydenottoa työyksikköön, johon hän haluaa työllistyä. Yli puolet vastaajista piti myös TE-palvelun avoimet työpaikat www-sivuja ja sairaalan www-sivuja huomattavan tärkeinä tiedonvälityskanavina. (Kuvio 4.)

Ei kovin tärkeänä tiedonvälityskanavana pidettiin sairaalapaikkakunnan paikallislehteä (40 %) ammattijärjestöjen lehtiä (36 %) tai rekrytointitilaisuuksia (33 %). Facebookia piti ei lainkaan tärkeänä tai ei kovin tärkeänä tiedonvälityskanavana 79 % vastaajista. (Liitetaulukko 1.)



Kuvio 4. Työpaikan etsimisessä käytettävien eri tiedonvälityskanavien tärkeydestä huomattavan tärkeä vastanneiden määrä prosentteina.

Rekryointiprosessiin liittyvistä seikoista tärkeimpänä opiskelijat pitivät työpaikan tehtäväkuvausten näkemistä työnhakuilmoituksessa. Toiseksi tärkeimpänä pidettiin henkilökohtaista yhteydenottoa sen jälkeen kun työpaikkaa on tiedusteltu sairaalan rekryointitoimistosta. Vain 34 % vastanneista piti täysin välttämättömänä tai erittäin tärkeänä yksityiselämän huomioimista rekryointiprosessissa. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Työpaikan rekrytointiprosessiin liittyviin seikkoihin huomattavan tärkeä vastanneiden määrä prosentteina.

Opiskelijoista 83 % oli täysin samaa mieltä tai samaa mieltä siitä että on tärkeää päästä tutustumaan työpaikkaan ennakkoon ennen työsuhteen solmimista. Sairaalan järjestämän rekrytointitilaisuuden tärkeydestä omassa ammattikorkeakoulussa oli täysin samaa mieltä tai samaa mieltä 65 % vastanneista. (Liitetaulukko 1.)

6.6 Opiskelijoiden odotukset työskentelystä tulevalla työpaikalla

Toiminnallisissa työpajoissa tuli esille, että opiskelijat odottivat tulevan työpaikan työsuhteelta vakituisuutta ja pysyvyyttä. Muita odotuksia tulevalta työsuhteelta oli se, että se olisi järkevän mittainen ja työsuhteen pituuden toivottiin olevan myös ennakoitavissa.

Työn fyysiseltä ympäristöltä opiskelijat odottivat asianmukaisuutta ja ajan tasalla pysymistä. Laitteiden, tilojen, välineiden ja työasun toivottiin olevan nykyaikaisia ja työ- ja taukotoiloilta odotettiin olevan viihtyisät. Opiskelijat toivoivat, että työmenetelmiä kehitetään ja työergonomiaan kiinnitetään huomiota. Toimiva työsuojelu ja kelvollinen sisäilman laatu koettiin myös tärkeiksi Työntekijöiden jaksamisesta ja hyvinvoinnista huolehtiminen ja toimiva työterveyshuolto työpaikalla tulivat myös esiin odotuksissa tulevasta työpaikasta. Opiskelijat nostivat yksityiskohtina esiin mm. oikeuden lakisääteisiin taukoihin ja sairauslomiin.

Johtamiskulttuurilta opiskelijat odottivat avoimuutta ja luotettavuutta. Erityisesti lähiesimiehen toimintatavat koettiin tärkeiksi. Lähiesimiehen toivottiin olevan helposti lähestyttävä, positiivisen kiinnostunut työntekijöistä, ristiriitoihin puuttuva ja että esimies on perillä osaston työtilanteesta. Esimiehen kanssa käytäviltä kehityskeskusteluilta odotettiin käytännönläheisyyttä. Opiskelijat pitivät tärkeänä, että heitä työntekijöinä kuunnellaan ja että he saavat positiivista palautetta ja kannustusta. Lisäksi opiskelijat toivoivat vaikutusmahdollisuutta ja joustavuutta työaikasuunnitteluun.

Hyvä työilmapiiri oli opiskelijoiden mielestä tärkeä asia tulevaisuuden työpaikalla. Työpaikalle toivottiin myös avoimuutta ja tasa-arvoisuutta. Erityisesti tiedottamisen tulisi opiskelijoiden mielestä olla avointa. Työkulttuurin odotettiin olevan tasa-arvoinen ja kaikkien eri henkilökuntaryhmien työtä arvostava. Tiimityö, moniammatillisuus, työpaikan sosiaaliset hetket ja riittävä henkilökuntamitoitus koettiin merkityksellisiksi asioiksi.

Opiskelijat odottavat tulevalta työpaikaltaan erityisesti hyvää perehdytystä ja koulutusmahdollisuuksia. Myös keikkatyöhön tulisi opiskelijoiden mielestä perehdyttää kunnolla. Työpaikalle toivottiin mentorointia kokeneemman kollegan toimesta ja mahdollisuutta työnohjaukseen. Opiskelijoiden mielestä vetovoimaisessa työpaikassa työ vastaa koulutusta, tarjoaa haasteita, mahdollistaa uuden oppimisen, etenemisen ja erikoistumisen valitulla uralla. Työn toivottiin olevan vaihtelevan ja mielenkiintoisen. Opiskelijat toivat esille työpaikan vetovoimatekijänä myös mahdollisuuden työkiertoon.

Palkka voi vaikuttaa opiskelijoiden mielestä työpaikan valintaan mutta se ei ole ratkaisevin asia. Palkan toivottiin olevan kohtuullinen ja kilpailukykyinen. Vain pieni osa opiskelijoista odotti reilua palkkaa ja reiluja lisiä. Työpaikan mahdollisesti tarjoamista etuisuuksista liikuntaetuisuudet olivat opiskelijoiden mielestä tärkeimmät. Muina toivottuina etuisuuksina mainittiin henkilökuntaetu lounaaseen ja kulttuuri- sekä työmatkasetelit.

Opiskelijat odottavat, että tulevalla työpaikkakunnalla on hyvä maine, hyvät palvelut, kulku-yhteydet ja harrastusmahdollisuudet. Koko perheen toivottiin asuvan työpaikkakunnalla ja toivottiin, että perhe tulee myös huomioituksi työpaikalla. Myös potilaiden tyytyväisyys tuli esiin yhden ryhmän tulevaisuuden työn odotuksissa.

6.7 Mielikuvien synty työn haastavuudesta ja miten ne vaikuttavat työpaikan valintaan

Mielikuvat työn haastavuudesta syntyvät opiskelijoiden mielestä kuulopuheista, kavereiden ja tuttujen kokemuksista, työntekijöiden kertomuksista sekä omista kokemuksista harjoittelijana, potilaana tai kesätyöntekijänä. Myös media, sosiaalinen media ja työpaikkailmoitukset synnyttävät uusia ja vahvistavat vanhoja mielikuvia.

Opiskelijat muodostivat käsityksensä työn haastavuudesta myös esim. työpaikan potilasaineksen mukaan. Lapset ja vastasyntyneet mainittiin esimerkkinä haastavasta työstä. Myös muita osaamiseen liittyviä työpaikan haasteita mainittiin esim. kollegoiden puute, asiakkaiden vieraat kieliryhmät, pakotettu osastokierto, koulutukseen kuulumattomat tehtävät ja riittämätön perehdytys. Johtamiseen ja työsuhteeseen liittyviä asioita, jotka vaikuttivat opiskelijoiden mielestä mielikuviin työn haastavuudesta, olivat mm. työsuhteiden pituus, työajat, mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin, esimies sekä työmäärä ja tapa, jolla työ on organisoitu.

Työn fyysisestä ympäristöstä opiskelijoiden mukaan mielikuvaa haasteellisuudesta rakentavat mm. työpaikan fyysinen sijainti ja tuttuus /tuntemattomuus. Opiskelijat toivoivat tulevaisuuden työpaikalta haasteita ja mahdollisuutta itsensä kehittämiseen. Mikäli työ koettiin ammatillisesti haasteelliseksi, niin siihen toivottiin lisäkoulutusta. Mielikuva työn ammatillisesta haasteellisuudesta ei opiskelijoiden mielestä vaikuta työpaikan valintaan, jos työhön saa riittävän perehdytyksen. Työilmapiiri ja työpaikan maine ovat merkityksellisiä tekijöitä työpaikan valinnassa.

6.8 Opiskelijoiden odotukset työnantajalta työssä pysymisen ja työssä viihtymisen tukemiseksi

Opiskelijat odottivat, että työpaikka olisi turvattu ja työnantaja olisi luotettava. Työsuhteen toivottiin olevan vakinainen tai pitkä sijaisuus. Työsuhteeseen toivottiin joustoa niin, että työsuhde mahdollistaisi myös osa-aikaisuuden tai palkattoman vapaan esim. haastavassa elämäntilanteessa.

Fyysiseltä työympäristöltä opiskelijat odottivat viihtyisyyttä ja turvallisuutta. Työturvallisuus ja hyvä työergonomia koettiin tärkeiksi. Työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja tukeminen olivat opiskelijoiden mielestä erityisen tärkeitä. Työvälineiden toivottiin olevan asialliset ja oikeanlaiset. Työpaikalta odotettiin myös hyviä pysäköintimahdollisuuksia työntekijöiden kulkuneuvoille.

Johtamiselta opiskelijat toivoivat sujuvuutta, avoimuutta sekä tiedonkulkuun odotettiin avoimuutta. Päätöksenteon työpaikalla odotettiin olevan läpinäkyvää ja työntekijöiden toivottiin olevan siinä mukana. Työntekijöitä toivottiin kuultavan ja näin toivottiin toimittavan erityisesti työpaikan muutostilanteissa. Opiskelijoiden mielestä vastuu tulisikin työpaikalla jakaa. Erityisesti opiskelijat odottivat mahdollisuutta vaikuttaa tulevaisuuden työpaikallaan työnkuvaan, koulutuksen sisältöön sekä loma- että työaikoihin. Esimiehen haluttiin olevan helposti lähestyttävä ja osastonhoitajan toivottiin olevan yksi työyhteisön jäsenistä. Esimieheltä odotettiin varhaista puuttumista ongelmatilanteisiin sekä tukea, arvostusta, kannustusta ja rakentavaa palautetta työntekijöille.

Työilmapiiriltä opiskelijat odottavat turvallisuutta, avoimuutta ja tasapuolisuutta, jossa työntekijä nähdään työpaikan voimavarana. Työpaikalla sujuva yhteistyö eri ammattiryhmien välillä oli opiskelijoista toivottavaa. Viihtyisä työyhteisö oli kaiken kaikkiaan hyvin toivottu ja odotettu asia tulevaisuuden työpaikalla.

Hyvät koulutusmahdollisuudet nousivat suureen rooliin opiskelijoiden odotuksissa. Myös hyvä ja suunnitelmallinen perehdytys työtehtäviin ja mahdollisuus työnohjaukseen koettiin tärkeiksi.

Opiskelijat odottivat kilpailukykyistä ja kohtalaista palkkaa. Palkan tulisi nousta työvuosien mukaan ja myös mahdollisten erityisvastuiden tulisi näkyä palkassa. Toivottuina luontaisetuina opiskelijat mainitsivat liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukemisen sekä työhyvinvoinnin tukemisen.

6.9 Opettajien odotukset harjoittelupaikkayhteistyöltä

Harjoittelu on merkittävä osa terveydenhuollon ammattiin opiskelua. Harjoittelupaikkaohjaajien vastuu on suuri sekä opiskelijoiden ohjaamisessa että arvioinnissa. Harjoittelua ohjaavat opettajat ovat kokeneet harjoittelupaikkayhteistyön sujuneet hyvin Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymän eri terveydenhoitoyksiköiden kanssa.

Harjoittelupaikka ohjaajat toivat esille, että Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymän tunnettavuutta voisikin jatkossa lisätä. Harjoittelumahdollisuuksista olisi hyvä tiedottaa säännöllisin väliajoin opettajille ja opettajien kautta opiskelijoille. Sosiaali- ja terveysyhtymä voisi laatia esim. infokirjeen, jossa kerrottaisiin Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymästä ja harjoittelumahdollisuuksista siellä.

Opiskelijoille toivottiin infokirjettä, jossa kerrottaisiin harjoittelupaikan fyysinen sijainti, julkiset liikenneyhteydet harjoittelupaikkaan, lähin opiskelijahintainen ruokapaikka, mahdollisuudet opiskelijaterveydenhuoltoon sekä asumisvaihtoehdot. Näissä asioissa opiskelijat lähestyvät ohjaajia, kun he ovat valitsemassa harjoittelupaikkaa. Keskustelussa tuli esille harjoittelun mahdollisena vetovoimatekijänä myös mahdollisuuden mennä harjoitteluun parin eli opiskelijatoverin kanssa tai ainakin harjoittelupaikkoihin, jotka ovat fyysisesti lähekkäin. Opiskelijapari voi jakaa päivän kokemukset sekä viettää vapaa-aikaa yhdessä sekä jakaa mahdollisesti matka- ja asumiskustannuksia toistensa kanssa. Opettajat toivat esille myös sen, että kesätyöpaikoista kuntayhtymä voisi tiedottaa opiskelijoille opettajien kautta.

Ilmainen tai halpa asunto harjoittelun ajaksi tuotiin esiin kaikissa haastatteluissa. Asuntomahdollisuuksista tulisi tiedottaa ennakolta, koska se on opettajien kertoman mukaan ratkaisevin harjoittelupaikan valintaan vaikuttava tekijä, jos opiskelija lähtee harjoittelupaikkaan, joka sijaitsee kaukana opiskelijan omasta asunnosta. Harjoittelupaikkaa ei usein haeta, jos asunnosta ei ole tietoa. Asunto tulisi opettajien mukaan mainita Jobstepissa ja siinä tuli olla tiedot kehen asuntoasiassa tulisi olla yhteydessä. Myös kuntayhtymän ohjeistus opiskelijoille MRSA:n tiimoilta toivottiin Jobsteppiin.

Tarkempaa informaatiota opettajat toivoivat myös siitä, järjestyykö röntgenhoitajaopiskelijoille harjoittelupaikassa mahdollisuus tietokonetomografiaan, magneettikuvaukseen ja angiografiaan perehtymiseen. Erikoisalat, joissa opiskelijoiden harjoittelu mahdollistuu, tulisi opettajien mu-

kaan tuoda harjoittelupaikkatiedotteissa esiin. Röntgenhoitajaopiskelijoilla on ollut pulaa harjoittelupaikoista mm. sädehoitoyksikössä ja isotooppi- ja magneettikuvantamisessa. Bioanalyttikko-opiskelijat tarvitsisivat lisää patologian erikoisalalan harjoittelupaikkoja.

Jobstepin toivotaan avautuvan aiemmin. Erityisesti SAVONIAssa tuotiin esille se seikka, että harjoittelupaikat Pohjois-Savossa tulevat aiemmin hakuun ja opiskelijat eivät rohkene jäädä odottamaan sitä, saavatko he myöhemmin mahdollisesti harjoittelupaikan Päijät-Hämeestä. Opettajat toivoivatkin harjoittelupaikkoja riittävän ajoissa Jobstepissä auki. SAVONIAssa opiskelevien bioanalyttikko-opiskelijoiden tulisi nykyisen opetussuunnitelman mukaan päästä harjoitteluun heti tammikuun ensimmäisellä kokonaisella viikolla ja elokuussa viimeistään viikolla 33. Nämä ajankohdat ovat terveydenhuollon organisaatioissa loma-aikoja. Organisaation toivottiin lomakaudesta huolimatta ottavan opiskelijoita tuolloin harjoitteluun.

Opiskelijamyönteisyys on opettajien mielestä harjoittelun merkittävä vetovoimatekijä. Opiskelijamyönteisyyteen nähdään kuuluvaksi se, että opiskelijat voivat kykyjensä mukaan osallistua osaston toimintaan, opiskelijoista ollaan kiinnostuneita, he saavat huomiota ja he rohkenevat kysyä kaikista mieltä askarruttavista asioista. Harjoittelupaikkayhteistyössä opettajat näkevät nimetyt opiskelijavastaavan tärkeänä asiana. Opiskelijan oma ohjaaja on opettajien mukaan erityisen merkityksellinen ja opiskelijalle toivottiin nimettävän varsinaisen ohjaajan rinnalle myös niin sanottu rinnakkaisohjaaja. Omalta ohjaajalta toivottiin kannustavaa ja välitöntä palautetta opiskelijan suoriutumisesta. Opettajat toivoivat, että opiskelijat saisivat myös harjoittelun aikana ja kuluessa palautetta ja arviointia osaamisestaan. Opiskelijan ohjauksessa voisi käyttää verkossa tapahtuvaa blogi-kirjoittelua. Ohjaajalle blogi olisi yksi tapa havainnoida opiskelijan ajattelua ja ajattelun kehittymistä. Jos opiskelijan harjoittelu lähtee huonosti käyntiin, opettajat odottavat ohjaajan yhteydenottoa. Loppupalautteen puolestaan toivottiin olevan sellainen, että opiskelija sekä ohjaaja tietävät, missä opiskelija on osaamisessaan ja ammattiin kasvamisessaan. Palautteessa tulisi näkyä se, mihin opiskelijan tulee seuraavilla jaksolla kiinnittää huomiota. Ohjaajien pitäisi rohjeta antaa myös hylätty arvosana, jos opiskelijan osaamisen taso sitä vaatii.

Harjoittelupaikkavastaavat opettajat eivät pääsääntöisesti käy fyysisesti koulusta kaukana sijaitsevilla harjoittelupaikoissa. Kuitenkin yhteistyöpalaverit harjoittelupaikkaohjaajien kanssa koettiin merkityksellisiksi. Näin ollen harjoituspaikkayhteistyötapojen edelleen kehittäminen koettiin opettajien haastatteluissa tärkeäksi. Puhelimen lisäksi toivottiin Skype-yhteyden käyttöä. Myös ACP ja Connect Pro voisivat olla kontaktivaihtoehtoja.

Opettajat toivat harjoittelupaikan vetovoimaisuustekijöinä esille myös palkkiot. Joissakin harjoittelupaikoissa oppilaitokselta ei peritä ohjauspalkkiota syventävän jakson eli viimeisen harjoittelujakson opiskelijoiden ohjaamisesta. Opiskelijoille vetovoimatekijänä voi olla pieni palkka, kulukorvauksen omainen rahasumma, jonka harjoittelupaikka maksaa viimeisen harjoittelujakson opiskelijalle.

7. POHDINTA

Suomessa on valtakunnallisesti herätty bioanalyttikkojen ja röntgenhoitajien eläkepoistumaan ja lisätty ko. koulutusten aloituspaikkoja. Hakijajärjestelmän purkamiseksi opetusministeriö on 16.5.2014 tiedotteen mukaan myöntänyt uusia aloituspaikkoja sekä bioanalyttikko- että röntgenhoitajakoulutuksiin vuosille 2014 ja 2015 yhteensä 82 aloituspaikkaa (OKM:n päätös 2014).

Pitkänen ym. (2009, 249) mukaan työpaikan ja työpaikkakunnan tuntemattomuus on yksi työpaikan imagoon vaikuttava tekijä. Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymä oli vastanneiden opiskelijoiden keskuudessa heikosti tunnettu työnantajana. Lisäksi Päijät-Hämeen alue ja Lahti kaupunkina olivat opiskelijoille vieraita ja eikä sen vetovoimaisuutta tunnettu. Kaikista kartoitukseen osallistuneista opiskelijoista vain kaksi oli kotoisin Päijät-Hämeen alueelta. Opa-la-kysely vuodelta 2010 osoittaa, että Tampereen ammattikorkeakoulusta sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta valmistuvista Päijät-Hämeen alueelle sijoittui vain 0,9 % ja Metropolia ammattikorkeakoulusta v. 2010 valmistuneiden joukosta Päijät-Hämeeseen sijoittuneiden osuus oli 1,6 %. Kyselyyn vastanneista opiskelijoista 48 % ei osannut sanoa ovatko he kiinnostuneita työskentelemään Päijät-Hämeen alueella.

Työterveyslaitoksen ja HENRY ry:n tekemän selvityksen mukaan yhtenä hyvänä käytäntönä rekrytoinnissa nousi esiin erilaisten oppilaitosten hyödyntämistä potentiaalisten rekrytointien lähteenä. (Junnila & Honkaniemi 2010.) Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymän yhteydenotto tämän kartoituksen tiimoilta pieniä ammattialoja kouluttaviin ammattikorkeakouluihin voi lisätä rekrytointeja näistä ammattikorkeakouluista tulevaisuudessa. Junnilan & Honkaniemen (2010) mukaan harjoittelu antaa sekä työnantajalle että työntekijälle tilaisuuden tutustua ja arvioida tulevia mahdollisuuksia yhteistyöhön. Kyselyyn vastanneista opiskelijoista melkein kaksi kolmasosaa piti harjoittelukokemuksen myönteisyyttä huomattavan tärkeänä seikkana valitessaan työpaikkaa. Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymän halu lisätä opiskelijoiden harjoittelupaikkoja ja kehittää harjoittelukäytänteitä yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa, tukee pienten alojen opiskelijoiden harjoittelua tässä yhtymässä ja näin ollen lisää myös mahdollisuuksia saada opiskelijat kiinnostumaan hakeutumaan alueelle töihin valmistumisen jälkeen.

Rekrytointiprosessissa opiskelijat kokivat tärkeimpänä asiana henkilökohtaisen kontaktin työpaikkaan ja työpaikasta. Samoin mahdollisuus päästä tutustumaan työpaikkaan etukäteen ennen työsuhteen solmimista koettiin tärkeäksi. Nämä kaikki kertovat tarpeesta tulla huomioiduksi henkilökohtaisesti, yksilöllisesti. Tämä asettaa haasteita rekrytointiprosessille terveysalalla ja tukevat Pitkäsen ym. (2009, 249) tutkimustulosta, jossa todettiin henkilökohtaisen yhteydenoton ja reagoit nopeuden olevan tärkeimpiä tekijöitä terveysalan rekrytointiprosessissa.

Työntekijöiden työajat, työtavat ja työehdot tulevat olemaan huomattavasti yksilöllisempiä tulevaisuuden työelämässä kuin tänä päivänä. Näitä yksilöllisiä ratkaisuja voidaan tehdä esimerkiksi työajan pituudessa ja ajoittumisessa, työtehtävien laajuudessa, työn vastuullisuudessa ja kehittymisen mahdollisuuksissa sekä palkitsemisessa ja työsuhteen pysyvyydessä. (Alasoini ym. 2012,13.) Juuri nämä työsuhteeseen tai työolosuhteisiin liittyvät seikat olivat huomattavan tärkeitä suurelle osalle vastanneista opiskelijoista. Näiden yksilöllisten seikkojen mahdollisuudesta viestiminen jo rekrytointivaiheessa on yksi vetovoimatekijä ja tulee todennäköisesti toimimaan yhtenä työnantajan kilpailuetuna uusien työntekijöiden saamiseksi sairaalaan kiristyneessä kilpailussa ammattitaitoisesta työvoimasta.

Yksilöllisten työaikatarkkaisu- ja työajan joutomahdollisuuksien lisäksi vastaajista yli 60 % piti huomattavan tärkeänä yli kuuden kuukauden määräaikaista työsuhdetta. Vakituista työsuhdetta piti huomattavan tärkeänä yli puolet vastaajista. Opiskelijat toivat myös esiin, että riittävän pitkä määräaikainen työsuhte voi olla eri elämäntilanteissa oleville opiskelijoille erilainen. Opiskelijat sanoivat, että osa heistä voisi olla valmis jopa parin viikon työsuhteen vuoksi tulemaan töihin Lahteen kotipaikkakunnaltaan, jos työnantaja tarjoaisi täksi ajaksi kalustetun asunnon. Tämäkin näkökulma tukee sitä ajatusta, että tänä päivänä ja tulevaisuudessa vielä enemmän yksilöiden tavat tehdä työtä vaihtelevat ja työn tekemisen tavalle tulisi tarjota hyvin yksilöllisiä vaihtoehtoja kilpailtaessa osaavasta henkilökunnasta.

Kiinnostus vuorotyöhön on vähentynyt työnantajien ja työvoimatoimiston henkilökunnan haastattelujen mukaan ja se on yksi keskeinen rekrytointiongelmia aiheuttava tekijä. (Pitkänen ym. 2009, 240.) Mahdollisuus päivätyöhön arkipäivisin olikin melkein puolelle vastaajista työsuhteeseen liittyvä huomattavan tärkeä asia.

Myös henkilöstön mitoitus on yksi työpaikan vetovoimatekijä. Laboratorio- ja röntgentutkimuksen henkilökunnasta yli puolet oli kokenut viimeisen 12 kuukauden aikana henkilöstön määrään riittämättömyyden huolestuttavaksi tai häiritseväksi melko tai erittäin usein. (Sosiaali- ja terveysalan työolosuhdetutkimus 2011.) Riittävät henkilöstöresurssit olivat kyselyn mukaan myös vastanneille opiskelijoille huomattavan tärkeä työoloihin liittyvä seikka. Lisäksi työpajatyöskentelyssä opiskelijat nostivat yksityiskohtana esiin oikeuden lakisääteisiin taukoihin ja sairauslomiin, kun he pohtivat, mitä odotuksia heillä on työskentelystä tulevalla työpaikalla.

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän tutkimuksen mukaan, vaikka työnhakijat pitivät palkkaa tärkeänä asiana, sen ei koettu olevan määräävä tekijä ammatin tai työpaikan valinnassa eikä palkkauksen vuoksi hakeuduta pois terveysalan työpaikoista. (Pitkänen ym. 2009, 242.) Kyselyyn vastanneiden ja työpajassa työskennelleiden opiskelijoiden vastaukset olivat hyvin samansuuntaiset. Vastanneista opiskelijoista lähes kaikille työyksikön hyvä ilmapiiri ja työpaikan ajanmukaiset työolosuhteet olivat huomattavan tärkeinä pidettyjä asioita. Suurempaa palkkaa kuin alan työehtosopimusten minimipalkka tai työn saavutuksien palkitsemista piti huomattavan tärkeänä vain alle puolet vastaajista.

Alasoinin ym. (2012,11) mukaan johtamisosaaminen ja sen esilletuominen tulee olemaan tulevaisuudessa etu rekrytoitaessa henkilökuntaa. Johtajan tuki henkilökunnalle ja kokemus siitä, että johtaja on helposti lähestyttävä, oli suurelle osalle vastanneista opiskelijoista huomattavan tärkeä asia. Työpajatyöskentelyssä korostuivat myös avoin johtamiskulttuuri ja tiedottaminen ja se, että lähiesimies on kannustava ja yksi työyhteisön jäsenistä.

Kramerin ja Schmalenbergin (2006) mukaan yksi magneettisairaalan tunnuspiirre on se, että potilaan asema on keskeinen. Myös kyselyyn vastanneista opiskelijoista valtaosa piti asiakkaiden olemista työyksikössä toiminnan keskipisteenä ja työn laadukasta lopputulosta huomattavan tärkeinä työyksikön toimintaan kuuluvina ominaisuuksina. Lisäksi opiskelijat pitivät huomattavan tärkeinä uuden työntekijän perehdyttämistä ja työyksikön opiskelijajäystävällisyyttä. Näiden seikkojen tärkeänä pitäminen on ymmärrettävissä vastaajien roolista käsin. He ovat pian itse hakeutumassa uusina työntekijöinä työpaikoille.

Kartoituksen luotettavuutta tukee se, että aikaisimmissa aihetta käsittelevissä tutkimuksissa on saatu samansuuntaisia tuloksia. Tätä varmensi myös se, että kyselylomakkeen laatimisessa sekä työpajojen teemojen muodostamisessa hyödynnettiin magneettisairaala teoriaa ja työpaikan vetovoimaisuuteen liittyviä aikaisempia laadullisia tutkimuksia. Kyselylomakkeen luotettavuutta lisäsi kyselylomakkeen testaus valmistuvilla sairaanhoitajaopiskelijoilla. Kartoitus kattaa hyvin pienten alojen opiskelijat, esimerkiksi vuonna 2013 laillistettiin 74 röntgenhoitajaa ja tässä kartoituksessa oli mukana 38 vuonna 2014 valmistuvaa röntgenhoitajaopiskelijaa. Satunnaisvirheiden välttämiseksi ja aineiston tulokinnan tarkkuuden varmistamiseksi hankkeen toimijat tekivät analyysin yhdessä.

Jatkohankkeena voitaisiin selvittää röntgenhoitajina, kättilöinä tai bioanalytikoina työskentelevien henkilöiden näkemyksiä siitä, miten heidän alalleen saataisiin rekrytoitua henkilökuntaa. Se miten alojen työntekijät kokevat ja näkevät uusien työntekijöiden rekrytoinnin, välittyä heidän kauttaan harjoittelussa oleville opiskelijoille ja mahdollisille tuleville työyksikön työntekijöille.



8. TOIMENPIDESUOSITUKSET HARJOITTELUPAIKKAYHTEISTYÖN KEHITTÄMISEKSI

Opettajien haastattelun mukaan Päijät-Hämeen sosiaali- ja kuntayhtymän kättilö-, bioanalyttikko- ja röntgenhoitajaopiskelijoiden harjoittelu on ollut hyvin organisoitua ja ohjaus on ollut paneutuvaa ja vastuuta kantavaa. Kuntayhtymä voisikin lisätä tunnettavuuttaan ja edelleen kehittää harjoittelupaikkayhteistyötä oppilaitosten kanssa mm. seuraavin toimenpide-ehdotuksin:

1. Tiedottamalla opiskelijoille Päijät-Hämeen mahdollisuuksista

Kuntayhtymän tunnettavuutta ja tietoa kuntayhtymän harjoittelupaikkamahdollisuuksista tulisi lisätä informoimalla oppilaitoksia ja opiskelijoita opettajien kautta säännöllisesti. Tiedotteessa tulisi kertoa niistä erikoisaloista, joissa harjoittelupaikkoja on saatavilla sekä ajankohdista, jolloin harjoitteluun olisi mahdollisuus tulla. Informaatio voisi olla saatavilla yhtymän opiskelijasivuilta ja tähän voisi olla linkki JOBSTEP-järjestelmässä osastojen kuvausten yhteydessä.

Kuntayhtymän opiskelijatiedotteessa tulisi kuvata kuntayhtymää harjoittelupaikkana ja kuinka se huomioi harjoitteluun tulevan opiskelijan. Myös harjoittelupaikan sijainti ja mahdollisuus tulla parin kanssa harjoitteluun vaikka eri kuntayhtymän toimipisteisiin voi olla opiskelijalle merkityksellistä.

Tiedotteessa on hyvä kertoa myös julkisista liikenneyhteyksistä harjoittelupaikkaan ja opiskelijaruokailu- sekä opiskelijaterveydenhuoltomahdollisuuksista.

2. JOBSTEP tehokkaammin käyttöön

Kuntayhtymän tarjoamasta asunnosta olisi hyvä olla maininta Jobstepissä sekä sen henkilön yhteistiedot, jonka kautta asuntoa voi kysyä. Jobstep olisi hyvä myös avata aiemmin, jotta opiskelija voisi varata harjoittelupaikan oman AMK:sa alueen sairaaloista ja Päijät-Hämeestä alueelta yhtä aikaa. Jobstepissä olisi hyvä mainita MRS-käytänteet.

Harjoittelu tulisi mahdollistaa koko lukuvuoden ajaksi. Harjoittelun aloittaminen tulisi voida olla mahdollista heti tammikuun alusta ja syksyllä jo viikolla 33.

3. Ohjausprosessin tehostaminen

Työyhteisön opiskelijamyönteisyyttä voi edelleen kehittää osoittamalla enemmän huomiota ja kiinnostusta opiskelijalle ja ottamalla hänet mukaan kaikkeen opiskelijan kykyjä vastaavaan toimintaan.

Opiskelijalle palautteen antoa voi edelleen kehittää ottamalla esim. opiskelijan oma blogi käyttöön ja paneutumalla opiskelijan osaamisen tunnistamiseen, jotta opiskelija ja opettaja tietäisivät, mikä on opiskelijan osaamisen sen hetkinen taso. Opiskelijapalautteessa koetaan tärkeänä mainittavan opiskelijan kehittämiskohteet. Opettajat pitivät tärkeänä myös rohkeutta antaa opiskelijalle hylätty arvosana harjoittelusta, jos opiskelijan riittämättömät taidot sen vaativat.

Teknisiä yhteistyöratkaisuja työelämän ja oppilaitosten kanssa voisi edelleen kehittää ottamalla käyttöön esim. Skype-yhteyden, ACP:n ja Connect Pron perinteisen puhelimen rinnalle.

4. Mahdolliset palkkiot houkuttimina

Kulukorvauksen / pienen palkkion maksamista voisi harkita syventävän / viimeisen harjoittelujakson opiskelijoille.

5. Kesätyöpaikat väylänä työllistymiseen Päijät-Hämeen alueella

Kuntayhtymä voisi markkinoida kesätyöpaikkoja opiskelijoille myös opettajien kautta.

9. TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA BIOANALYYTIKKOJEN, RÖNTGENHOITAJIEN JA KÄTILÖIDEN SAAMISEKSI TÖIHIN PÄIJÄT-HÄMEEN ALUEELLE

1. Harjoittelupaikkojen kautta töihin Päijät-Hämeen alueelle

Harjoittelijamäärien kasvattamiseksi voisi pienten alojen opiskelijoiden harjoittelupakkojen ja harjoittelijoille ilmaiseksi tarjottavien asuntoja lisätä. Näin saataisiin harjoittelupaikat täytetyiksi ja alan opiskelijat harjoittelemaan Päijät-Hämeen alueelle.

2. Toisen asteen opiskelijoille tietoa pienten alojen työvoimatarpeesta ja hyvästä työllisyystilanteesta

Päijät-Hämeen toisen asteen oppilaitosten opinto-ohjaajien kanssa voisi yhtymä tehdä yhteistyötä, jotta Päijät-Hämeestä saataisiin nuoria innostumaan lähtemään opiskelemaan näille aloille. Myös alojen markkinoinnista suoraan toisen asteen opiskelijoille voisi olla hyötyä. Myös työvoimatoimiston työvoimaneuvojien informointi pienten alojen työvoimatarpeesta voisi tuoda alan koulutukseen hakeutujia Päijät-Hämeen alueelta.

3. Koulutusyhteistyöllä aloja kouluttavien ammattikorkeakoulujen kanssa koulutuksen järjestäminen Lahdessa

Röntgenhoitaja- ja bioanalytikkokoulutuksen käynnistäminen Lahdessa PHSOTEYn ja aloja kouluttavien ammattikorkeakoulujen kanssa mahdollistaisi kouluttautumisen näille aloille Päijät-Hämeen alueella. Tällöin henkilöt myös hakeutuisivat todennäköisesti töihin Päijät-Hämeen alueelle. Tällainen koulutusmalli on käynnistymässä Savonia-ammattikorkeakoulun ja Lappeenrannan ja Kotkan alueiden sosiaali- ja terveysyhtymien välillä syksyllä 2014. Mallissa Savonia-ammattikorkeakoulu tuottaa Kotkassa ja Lappeenrannassa oleville opiskelijoille opetuksen ja paikallinen sairaala on sitoutunut tukemaan koulutusta esim. mahdollistamalla tilojensa käytön opiskelijoiden opinnoissa.

4. Vetovoimatekijöiden esille tuonti rekrytointi-ilmoituksiin

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymä voisi rekrytointi-ilmoituksissa tuoda esiin niitä vetovoimatekijöitä, joita opiskelijat kyselyn mukaan arvostavat. Näistä tärkeimmäksi opiskelijoille on noussut tuettu liikunnan harrastaminen ja työnantajan tarjoamat liikuntapalvelut.

LÄHTEET

- Alasoini T., Järvensivu A. ja Mäkitalo J. 2012. Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkeellä? Työ- ja elinkeinoministeriön raportti 14/2012. Viitattu 11.4.2014. Saatavissa: http://www.tem.fi/files/33157/TEMrap_14_2012.pdf
- Alueellisten työmarkkinoiden muutos. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 1/2012.
- Aytekin A. & Munroe D. 2005. Magnet Designation: A Communigue to the profession and the public about nursing excellence. Medsurg Nursing. April 2005, 7-13.
- Haapa-aho M. 2010. Löytääkö opiskelija paikkansa – löytääkö työ tekijänsä. Tehyn julkaisusarja 1/10 selvityksiä. Viitattu 18.2.2014. Saatavissa: http://www.tehy.fi/@Bin/45328/344897_LoytaakoOpiskelija.pdf
- Junnila, K. & Honkaniemi, L. 2010. Organisaatioiden rekrytointikäytännöt. Kyselytulokset syksyiltä 2009, yhteenveto. Viitattu 16.5.2014. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/rekrytointi/Documents/Organisaatioiden%20rekrytointik%C3%A4yt%C3%A4nn%C3%B6t.pdf
- Kramer M. & Schmalenberg C. 2008. Confirmation of healthy work environment. CriticalCareNurse. Vol.28 (2),56-64.
- Kääriäinen, O., Törmä, A-M., Torppa, K. & Paasivaara, L. 2009. Vetovoimaisen hoitotyön malli ja sen piirteitä OYS:n ERVA-alueen sairaaloissa. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitajapiiriin julkaisuja 2 / 2009. Viitattu 14.2.2014. Saatavissa: https://www.ppshp.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/embeds/16312_2_2009.pdf
- Meretoja R. & Koponen L. 2008. Vetovoimainen sairaala. Teoksessa: Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008, s. 9-20. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Suomen Graafiset palvelut Oy.
- MIELEKÄS 2014. Mielekäs-ohjelmalla vetovoimaa sosiaali- ja terveysalalle. Viitattu 16.5.2014. <http://www.ttl.fi/partner/mielekas/Sivut/default.aspx>
- Mikkonen, M. 2014. Ulkomailta hankittujen tutkintojen ja ammattipätevyysien tunnustaminen hoitoalalla. VALVIRA. Tulostettu 8.5.2014 <http://osaava.yhdistysvain.fi/tyopajapaiva-to-8-5-2014/>
- Mäkipää, S. 2008. Matkalla maineeseen – hanke. Kirjallisuuskatsaus magneettioorganisaatio- ja työhyvinvointitutkimukseen. Sairaanhoitajaliitto. Viitattu 14.2.2014. Saatavissa: <http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/@Bin/27378329/MATKALLA+MAINEESEEN.pdf>
- Mäkipää S., Laaksonen K, Saarinen J., Miettinen M. 2012. Miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? Suomen Lääkärilehti 13, 1060-1063. Best Practice 14(11)2010. (JBI-suositus)

- OKM:n päätös 2014. Hakijasuman purkamiseen myönnetyt aloituspaikkojen lisäysmäärät 2014 ja 2015, 16.5.2014. Viitattu 16.5.2014. Saatavissa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/Liitteet/aloittajapaikkapaatos_16052014.pdf
- Partanen P., Pitkääho T., Kvist T., Turunen H., Miettinen M. & Vehviläinen-Julkunen K. Magneettisairaalamalli erinomaisen hoitotyön mahdollistajana. Teoksessa: Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008, s.69-88. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Suomen Graafiset palvelut oy.
- Partanen, P., Heikkinen, T. & Vehviläinen-Julkunen K. Sairaanhoitajien työolobarometri 2004. Suomen sairaanhoitajaliitto ry:n jäsenkysely. Suomen sairaanhoitajaliitto, Helsinki. Julkaisematon raportti. Viitattu 8.4.2014. Saatavissa: http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/amatilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/10_2004/ajankohtaiskirjoitus/tyoolosuhteet_hoitotyossa_vuonna/
- Pitkänen, S., Luoma, L., Järvensivu, A. & Arnkil, R. 2009. Moni-ilmeiset rekrytointiongelmät. Rekrytointiongelmien syys työnantajan, työnhakijan ja työvoimatoimiston näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 15 / 2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Viitattu 14.4.2014. Saatavissa: <http://www.phsotey.fi/sivut/?vy=9987&ryhma=253>
- Sanders T. & Davey K. 2010. A review of the magnet hospital concept from the perspective of organizational behavior. Proceeding of a Academy of Health Care Management. Vol.7 (1),30-33.
- Seitovaara J., Partanen P. & Kvist T. 2013. Sairaanhoitajien palkitseminen – haastattelututkimus. Hoitotiede 2013, 25(4),279-290.
- Sinivaara M. & Aschan H. 2008, 101-116. Työaika-autonomia - yhteisöllinen työvuorisuunnittelumalli. Teoksissa Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008.
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2011. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 1992, 1999, 2005 ja 2010. Viitattu 16.5.2014. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/sosiaali_ja_terveysala/2010_kyselytutkimus/Documents/sote_netiraportti_jakaumat_ammatti.pdf
- Stordeur S. & D’Hoore W.2006. Organizational configuration of hospitals succeeding in attracting and retaining nurses. The Authors. Journal compilation. Blackwell Publishing Ltd. 2006,24-58.
- Surakka T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2011. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.
Tilastoraportti 8/2014. Viitattu 14.4.2014. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116033/Kokonaisraportti.pdf?sequence=3>

Vetovoimainen ja terveyttä edistävä terveydenhuolto 2009-2011. Loppuraportti. Viitattu
15.4.2014. Saatavissa: http://www.vete.fi/Raportit/2011-10-30_VeTe_loppuraportti.pdf



PÄIJÄT-HÄMEEN SOSIAALI- JA TERVEYSYHTYMÄ

1

Terveydenhuollosta vetovoimainen Päijät-Hämeessä – hanke

Kyselylomake valmistumassa oleville kättilö-, bioanalytikko- ja röntgenhoitajaopiskelijoille työpaikan vetovoimaisuuteen liittyvistä tekijöistä

Pyydämme sinua vastaamaan jokaiseen kysymykseen / väittämään rengastamalla se vaihtoehto, joka vastaa sinun henkilökohtaista mielipidettäsi / näkemystäsi. Valitse kunkin väittämän kohdalta vain yksi vaihtoehto.

Aluksi muutama taustaasi liittyvä kysymys

1. Sukupuoli; Oletko

Nainen	1
Mies	2

2. Ikäni on _____ vuotta

3. Koulutustaustani on:

Lukio	1
Ammatillinen perustutkinto	2
AMK- tai muu korkeakoulututkinto	3

4. Asuinpaikkakuntani on: _____

5. Miltä paikkakunnalta olet kotoisin? _____

6. Seuraavassa on sairaalan ja työyksikön toimintaan liittyviä seikkoja. Kuinka tärkeitä ne ovat sinulle valitessasi työpaikkaa?

		Täysin välttämätön	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
1	Johtajat tukevat työntekijöitä.	29	4	3	2	1	0
2	Johtajat ovat helposti lähestyttäviä.	5	4	3	2	1	0
3	Koko organisaatiossa on avoin kommunikointi.	5	4	3	2	1	0
4	Työn laadukas lopputulos on ratkaisevaa.	5	4	3	2	1	0
5	Työyksikköä koskevasta toiminnasta tehdään päätökset työyksikössä.	5	4	3	2	1	0
6	Työntekijät voivat itsenäisesti suunnitella päivittäisen työnsä sisällön asiakkaiden tarpeiden mukaisesti.	5	4	3	2	1	0
7	Työn saavutuksia palkitaan.	5	4	3	2	1	0
8	Työyksikössä on hyvä ilmapiiri	5	4	3	2	1	0
9	Sairaala tukee urakehitystä esim. opinnoille myönnettävällä taloudellisella tuella	5	4	3	2	1	0
10	Sairaala tukee ammatillista kehittymistä järjestämällä koulutusta työntekijöille.	5	4	3	2	1	0

		Täysin välttämätön	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
11	Tulevan ammattiryhmäsi työntekijöitä arvostetaan sairaalan kaikilla organisaatiotasolla	5	4	3	2	1	0
12	Sairaala pidetään luotettavana paikkakunnalla.	5	4	3	2	1	0
13	Työyksikössä sovelletaan käytäntöön näyttöön perustuvaa uusinta tietoa ja taitoa.	5	4	3	2	1	0
14	Työyksikkö on opiskelijaystävällinen.	5	4	3	2	1	0
15	Opettaminen sisältyy kaikkien ammattiryhmäsi työntekijöiden tehtäviin.	5	4	3	2	1	0
16	Uuden työntekijän perehdyttäminen on kattavaa.	5	4	3	2	1	0
17	Työyksikössä on käytössä mentorointijärjestelmä.	5	4	3	2	1	0
18	Työyksikössä on saatavissa vertaistukea.	5	4	3	2	1	0
19	Eri ammattiryhmien välillä on työyksikössä hyvät yhteistyösuhteet.	5	4	3	2	1	0
20	Sairaalassa on toimiva laadun seuranta- ja parantamisjärjestelmä.	5	4	3	2	1	0
21	Työyksikössä tehdään tutkimusta.	5	4	3	2	1	0
22	Toiminnan kehittäminen on oleellinen osa työyksikön arkea.	5	4	3	2	1	0
23	Työyksikkö on tunnettu huippuosaajistaan.	5	4	3	2	1	0
24	Asiakkaat ovat työyksikössä toiminnan keskipiste.	5	4	3	2	1	0
25	Asiakastyytyväisyyttä seurataan jatkuvasti.	5	4	3	2	1	0

7. Kuinka tärkeitä ovat sinulle seuraavat työsuhteeseen liittyvät asiat valitessasi työpaikkaa?

		Täysin välttämätön	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
1	Vakituinen työsuhde.	5	4	3	2	1	0
2	Vähintään kuuden kuukauden määräaikainen työsuhde.	5	4	3	2	1	0
3	Pysyvä työyksikkö jossa toimin.	5	4	3	2	1	0
4	Mahdollisuus työkiertoon eli työskennellä eri yksiköissä.	5	4	3	2	1	0
5	Mahdollisuus päivätyöhön arkipäivisin.	5	4	3	2	1	0
6	Mahdollisuus kolmivuorotyö.	5	4	3	2	1	0
7	Autonominen työaika-suunnittelu eli mahdollisuus suunnitella omat työvuorot.	5	4	3	2	1	0
8	Sairaalan työolosuhteet ovat ajanmukaiset.	5	4	3	2	1	0
9	Työpaikka auttaa vuokra-asunnon hankkimisessa.	5	4	3	2	1	0
10	Palkka on suurempi kuin alan kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen minimipalkka.	5	4	3	2	1	0
11	Mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan.	5	4	3	2	1	0

		Täysin välttämätön	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
12	Mahdollinen harjoittelukokemukseni työyksikössä on ollut myönteinen.	5	4	3	2	1	0
13	Olen ollut ollut kesätoissasi siinä työyksikössä, johon haluan työllistyä.	5	4	3	2	1	0
14	Henkilöstöresurssit ovat riittävät työyksikössä, johon haluan työllistyä.	5	4	3	2	1	0
15	Sairaalan hyvä maine työnantajana	5	4	3	2	1	0
16	Vakituisesta työsuhteesta on mahdollista saada palkatonta vapaata.	5	4	3	2	1	0
17	Mahdollisuus osa-aikatyöhön.	5	4	3	2	1	0
18	Kuinka tärkeänä pidät työnantajan tarjoamia etuuksia?	5	4	3	2	1	0

Kerro mitä etuuksia pidät tärkeänä:

8. Kuinka tärkeitä ovat sinulle seuraavat työpaikan sijaintiin liittyvät asiat?

		Täysin välttämätön	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
1	Työpaikka sijaitsee lähellä nykyistä asuinpaikkaani.	5	4	3	2	1	0
2	Työpaikka sijaitsee samalla paikkakunnalla kuin mahdollisen puolisoni työpaikka.	5	4	3	2	1	0
3	Työpaikka sijaitsee paikkakunnalla, jossa minulla on ystäviä.	5	4	3	2	1	0
4	Työpaikka sijaitsee paikkakunnalla, jossa olen viettänyt ainakin osan lapsuuttani.	5	4	3	2	1	0
5	Työpaikka sijaitsee paikkakunnalla, jossa asuu perheittäni.	5	4	3	2	1	0
6	Sairaalaan on hyvät julkiset kulkuyhteydet.	5	4	3	2	1	0

9. Kuinka tärkeänä pidät seuraavia rekrytointiprosessiin liittyviä asioita?

		Täysin välttämätön	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
1	Jos olen tiedustellut työpaikkaa sairaalan rekrytointitoimistosta, niin minuun otetaan henkilökohtaisesti yhteyttä työyksiköstä, josta toivon saavani työpaikan.	5	4	3	2	1	0
2	Hyvä kokemus sairaalan rekrytointiyksikön toiminnasta.	5	4	3	2	1	0
3	Työpaikan tehtäväkuvaukset ovat nähtävillä työnhakuilmoituksessa.	5	4	3	2	1	0
4	Rekrytointiprosessissa huomioidaan myös yksityiselämään kuuluvia asioita.	5	4	3	2	1	0

10. Arvioi seuraavien tiedonvälityskanavien tärkeyttä itsellesi etsiessäsi työpaikkaa:

		Täysin välttämätön	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
1	Ammattijärjestön lehti	5	4	3	2	1	0
2	Sairaalan www -sivut	5	4	3	2	1	0
3	Facebook	5	4	3	2	1	0
4	Rekrytointitilaisuudet	5	4	3	2	1	0
5	Henkilökohtainen yhteydenotto sairaalasta minuun nopeasti sen jälkeen kun olen hakenut työpaikkaa.	5	4	3	2	1	0
6	Ystäväni kertomukset	5	4	3	2	1	0
7	Sairaala paikkakunnan paikallislehti.	5	4	3	2	1	0
8	Henkilökohtainen kontakti työ- ja elinkeinotoimistoon	5	4	3	2	1	0
9	TE-palvelun avoimet työpaikat www-sivu (www.mol-fi)	5	4	3	2	1	0
10	Henkilökohtainen yhteydenotto työyksikköön, johon haluan työllistyä.	5	4	3	2	1	0

11. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

		Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1	Olen valmis muuttamaan työn perässä eri paikkakunnalle kuin missä puolisoni asuu.	4	3	2	1	0
2	Mielestäni on tärkeää päästä tutustumaan työpaikkaan ennakkoon ennen työsuhteen solmimista.	4	3	2	1	0
3	Mielestäni on tärkeää että sairaala järjestää ammattikorkeakoulussani rekrytointitilaisuuden.	4	3	2	1	0
4	Olen valmis ottamaan vastaan alle kolmen kuukauden sijaisuuden sairaalasta, joka on eri paikkakunnalla kuin nykyinen asuinpaikkani.	4	3	2	1	0
5	En halua sitoutua vakituiseen työsuhteeseen, vaan haluan tehdä keikkatöitä saadakseni paljon vapaa-aikaa.	4	3	2	1	0
6	Minulle on tärkeää, että työpaikkakunnallani on mahdollisuus opiskella korkeakoulussa.	4	3	2	1	0
7	Mielestäni Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyhtymällä on hyvä maine työnantajana.	4	3	2	1	0
8	Olen kiinnostunut työskentelemään Päijät-Hämeen alueella	4	3	2	1	0

“Terveydenhuollosta vetovoimainen Päijät-Hämeessä” – hanke

Toiminnallinen työpaja valmistumassa oleville kättilö-, bioanalytikko- ja röntgenhoitajaopiskelijoille.

Toiminnallisen työpajan ympäristönä on Learning Cafe. Pöytiä on yhtä paljon, kuin on käsiteltäviä teemoja ja kysymyksiä. Jokaisessa pöydässä on oma nimetty teema. Pöytiin on sijoitettu tyhjiä suuria paperiarkkeja, post-it – lappuja, kyniä ja tusseja.

Osallistujat jaetaan yhtä suuriin ryhmiin. Jokainen ryhmä siirtyy yhteen pöytään ja muodostaa oman pöytäseurueensa. Ryhmästä valitaan isäntä / emäntä vauhdittamaan keskustelua ja tekemään yhteenvetoja. Hän pysyy samassa pöydässä koko ideoinnin ajan.

Papereihin ja lappuihin kirjoitetaan vapaasti ideoita ja ajatuksia. Ideoidaan uutta sekä jatketaan toisten aloittamia ideoita.

Keskustelujen jälkeen (10 min) ryhmä vaihtaa pöytää. Isäntä / emäntä pysyy omassa pöydässään ja kertoo lyhyesti uudelle ryhmälle aiemman pöytäseurueen ajatukset.

Lopuksi isännät / emännät esittelevät oman pöytänsä tuotoksen koko ryhmälle.

Käsiteltävät teemat:

<p>1. Mitä odotat työskentelystä tulevilla työpaikallasi?</p>	<p>2. Miten mielikuvasi / odotuksesi työn haastavuudesta työpaikalla vaikuttavat työpaikan valintaasi? Mistä mielestäsi mielikuvat työn haastavuudesta syntyvät?</p>	<p>3. Mitä odotat työnantajaltasi työssä pysymisesi ja työssä viihtymisesi tukemiseksi?</p>
---	--	---



Terveystuollosta vetoimainen Päijät-Hämeessä - hanke

Hyvä harjoittelusta vastaava opettaja

Päijät-Hämeen liitto on myöntänyt maakunnan kehittämistä rahaa Lahden Ammattikorkeakoululle "Terveystuollosta vetoimainen Päijät-Hämeessä" – hankkeelle. Hankkeen toinen rahoittaja on Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveisyhtymä (PHSOTEY). Hankkeen tavoitteena on selvittää, mitä seikkoja pienten terveystuolloin ammattialojen opiskelijat arvostavat työnantajassa ja millaiset tekijät opiskelijoiden mielestä ratkaisevat paikkakunnan / työpaikan valinnassa valmistumisen jälkeen. Lisäksi tavoitteena on kehittää yhteistyötä Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveisyhtymän ja näitä pieniä ammattiryhmiä kouluttavien ammattikorkeakoulujen välillä. Pienillä ammattialoilla hankkeessa tarkoitetaan bioanalytikoita, kättilöitä ja röntgenhoitajia.

Hankkeen tavoitteen saavuttamiseksi tehdään kartoitus ja pidetään toiminnallisia työpajoja bioanalytikko-, röntgenhoitaja- ja kättilöopiskelijoille siitä, mitä tekijöitä opiskelijat pitävät merkittävimpinä työnantajan ja työpaikkakunnan valinnassa. Harjoittelupaikkayhteistyön lisäämiseksi pidetään ideointipalaveria pieniä aloja kouluttavissa ammattikorkeakouluissa koulutusten harjoittelusta vastaavien opettajien kanssa.

Olemme tulossa tapaamaan JAMK:n, TAMK:n ja SAVONIA:n pienten alojen harjoittelusta vastaavia opettajia ideoidaksemme keinoja ko. ammattikorkeakoulun ja Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveisyhtymän harjoittelupaikkayhteistyön kehittämiseksi. Varaathan tapaamiseenme noin 30 min aikaa. Tapaamisessamme tulemme käsittelemään seuraavia teemoja:

1. Millaista harjoittelupaikkayhteistyötä toivot koulutusalasasi ja Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveisyhtymän välille?
2. Miten koulutusalasasi ja Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveisyhtymä voisivat kehittää harjoittelupaikkayhteistyötä?
3. Millaisia hyväksi havaittuja ohjaus- ja harjoittelukäytänteitä koulutusallalasi on ollut eri sairaaloihin? Miten niitä voisi mielestäsi hyödyntää yhteistyöhön Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveisyhtymän kanssa?

Yhteistyöterveisin ja tapaamisiin

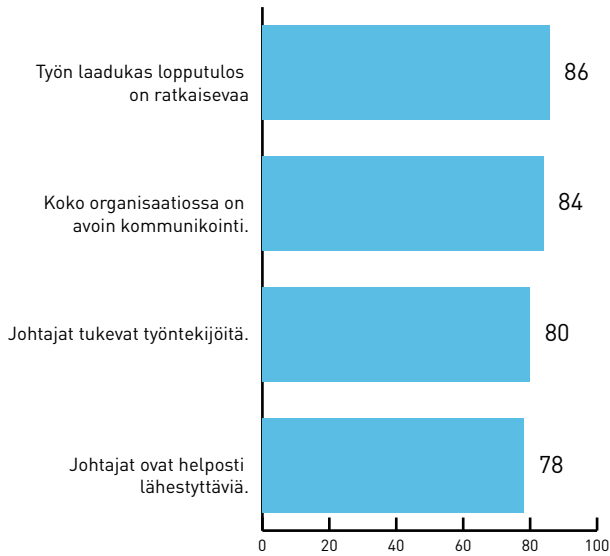
Sari Lappalainen ja Sirpa Silaste

k.p 044 7080320

k.p 044 7081165

Lahden ammattikorkeakoulu

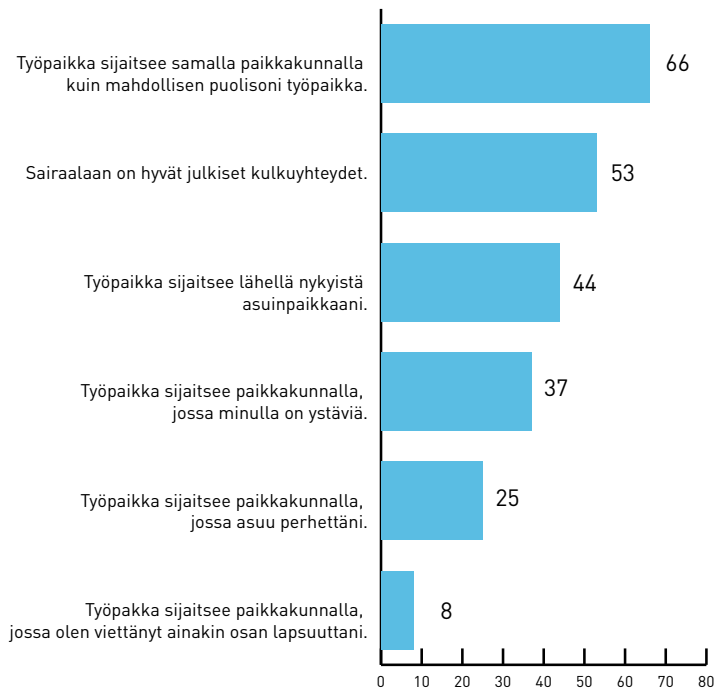
LIITEKUVIOT



Liitekuvio 1. Magneettisairaalamallin muutosjohtajuus osa-tekijää mittaaviin seikkoihin huomattavan tärkeitä vastanneiden määrä prosentteina.



Liitekuvio 2. Magneettisairaalamallin esimerkillinen ammatillinen toiminta osa-tekijää mittaaviin seikkoihin huomattavan tärkeitä vastanneiden määrä prosentteina.



Liitekuvio 3. Työpaikan sijaintiin liittyviin seikkoihin huomattavan tärkeitä vastanneiden määrä prosentteina.

LIITETAULUKOT

Liitetaulukko1. Suorat jakaumat ja prosentit kyselylomakkeen vastausvaihtoehdoista.

Asuinpaikkakunta	f	%
Kuopio	42	30
Jyväskylä	41	30
Tampere	31	22
Muu Pirkanmaa	7	5
Muu	6	4
Muu Keski-Suomi	5	4
Muu Pohjois-Savo	3	2
Päijät-Häme	2	1
Etelä-Savo	1	1
Etelä-Pohjanmaa	1	1
Yhteensä	139	100
Kotipaikkakunta	f	%
Keski-Suomi	28	20
Pohjois-Savo	23	17
Pirkanmaa	22	16
Satakunta	13	9
Etelä-Savo	11	8
Pohjois-Karjala	10	7
Uusimaa	6	4
Varsinais-Suomi	4	3
Kymenlaakso	4	3
Pohjois-Pohjanmaa	3	2
Kainuu	3	2
Kanta-Häme	2	1
Päijät-Häme	2	1
Etelä-Karjala	2	1
Etelä-Pohjanmaa	2	1
Keski-Pohjanmaa	2	1
Pohjanmaa	1	1
Yhteensä	138	100

6. Seuraavassa on sairaalan ja työyksikön toimintaan liittyviä seikkoja. Kuinka tärkeitä ne ovat sinulle valitessasi työpaikkaa?

		Täysin välttämätön		Erittäin tärkeä		Melko tärkeä		Ei kovin tärkeä		Ei lainkaan tärkeä		En osaa sanoa		Yht. f	Yht. %
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Johtajat tukevat työntekijöitä.	29	21	82	59	25	18	1	1	2	1	0	0	139	100
2	Johtajat ovat helposti lähestyttäviä.	26	19	83	60	25	18	2	1	2	1	1	1	139	100
3	Koko organisaatiossa on avoin kommunikointi.	40	29	76	55	20	15	0	0	2	1	0	0	138	100
4	Työn laadukas lopputulos on ratkaisevaa.	43	31	76	55	16	12	1	1	2	1	0	0	138	100
5	Työyksikköä koskevasta toiminnasta tehdään päätökset työyksikössä.	30	22	72	52	31	22	4	3	2	1	0	0	139	100
6	Työntekijät voivat itsenäisesti suunnitella päivittämisen työnsä sisällön asiakkaiden tarpeiden mukaisesti.	16	12	54	39	46	34	17	12	2	1	3	2	138	100
7	Työn saavutuksia palkitaan.	17	12	42	30	62	45	16	12	2	1	0	0	139	100
8	Työyksikössä on hyvä ilmapiiri	87	63	48	35	1	1	0	0	1	1	0	0	137	100
9	Sairaala tukee urakehitystä esim. opinnoille myönnettävällä taloudellisella tuella	17	12	60	44	47	34	12	9	2	1	0	0	138	100
10	Sairaala tukee ammatillista kehittymistä järjestämällä koulutusta työntekijöille.	45	32	72	52	20	14	1	1	1	1	0	0	139	100
11	Tulevan ammattiryhmäsi työntekijöitä arvostetaan sairaalan kaikilla organisaatiotasoilla	21	15	80	58	30	22	6	4	1	1	0	0	138	100
12	Sairaala pidetään luotettava paikkakunnalla.	24	17	72	52	36	26	4	3	1	1	1	1	138	100
13	Työyksikössä sovelletaan käytäntöön näyttöön perustuvaa uusinta tietoa ja taitoa.	17	12	78	56	39	28	4	3	1	1	0	0	139	100

		Täysin välttämätön		Erittäin tärkeä		Melko tärkeä		Ei kovin tärkeä		Ei lainkaan tärkeä		En osaa sanoa			
14	Työyksikkö on opiskelijajäsenväkijäinen.	38	28	75	54	22	16	2	1	1	1	0	0	138	100
15	Opettaminen sisältyy kaikkien ammattiryhmäni työntekijöiden tehtäviin.	18	13	62	46	34	25	16	12	4	3	2	1	136	100
16	Uuden työntekijän perehdyttäminen on kattavaa.	91	65	44	32	2	1	1	1	1	1	0	0	139	100
17	Työyksikössä on käytössä mentorointijärjestelmä.	8	6	50	36	54	39	11	8	3	2	12	9	138	100
18	Työyksikössä on saatavissa vertaistukea.	28	20	56	41	43	31	7	5	2	1	3	2	139	100
19	Eri ammattiryhmien välillä on työyksikössä hyvät yhteistyösuhteet.	33	24	70	51	31	22	2	1	2	1	1	1	139	100
20	Sairaalassa on toimiva laadun seuranta- ja parantamisjärjestelmä.	12	9	67	48	42	30	13	10	2	1	3	2	139	100
21	Työyksikössä tehdään tutkimusta.	3	2	15	11	60	43	46	33	9	7	6	4	139	100
22	Toiminnan kehittäminen on oleellinen osa työyksikön arkea.	18	13	58	42	52	38	7	5	2	1	2	1	139	100
23	Työyksikkö on tunnettu huippuosaajistaan.	7	5	25	18	51	37	48	35	6	4	2	1	139	100
24	Asiakkaat ovat työyksikössä toiminnan keskipiste.	36	26	75	55	21	15	4	3	2	1	0	0	138	100
25	Asiakastytyväisyyttä seurataan jatkuvasti.	20	14	55	40	51	37	9	7	2	1	2	1	139	100

7. Kuinka tärkeitä ovat sinulle seuraavat työsuhteeseen liittyvät asiat valitessasi työpaikkaa?

		Täysin välttämätön		Erittäin tärkeä		Melko tärkeä		Ei kovin tärkeä		Ei lainkaan tärkeä		En osaa sanoa		Yht. f	Yht. %
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Vakituisen työsuhde.	13	9	67	48	46	33	12	9	1	1	0	0	139	100
2	Vähintään kuuden kuukauden määräaikainen työsuhde.	20	15	71	51	37	27	8	6	0	0	2	1	138	100
3	Pysyvä työyksikkö jossa toimim.	13	10	54	39	56	40	14	10	0	0	2	1	139	100
4	Mahdollisuus työkiertoon eli työskennellä eri yksiköissä.	10	7	48	35	46	34	28	20	4	3	2	1	138	100
5	Mahdollisuus päivätyöhön arkipäivisin.	13	9	42	30	40	29	34	25	10	7	0	0	139	100
6	Mahdollisuus kolmivuorotyö.	4	3	18	13	50	36	46	34	19	14	0	0	137	100
7	Autonominen työaika suunnittelu eli mahdollisuus suunnitella omat työvuorot.	8	6	46	33	48	35	29	21	7	5	0	0	138	100
8	Sairaalan työolosuhteet ovat ajanmukaiset.	31	22	86	62	18	13	1	1	2	1	1	1	139	100
9	Työpaikka auttaa vuokra-asunnon hankkimisessa.	3	2	19	14	40	29	53	38	20	15	3	2	138	100
10	Palkka on suurempi kuin alan kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen minimipalkka.	11	8	51	37	58	42	13	9	1	1	5	3	139	100
11	Mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan.	14	10	62	44	60	43	1	1	1	1	1	1	139	100
12	Mahdollinen harjoittelukokemukseni työyksikössä on ollut myönteinen.	26	19	77	55	27	19	4	3	0	0	5	4	139	100
13	Olen ollut ollut kesätöissä siinä työyksikössä, johon haluan työllistyä.	3	2	19	14	39	28	56	40	16	12	6	4	139	100
14	Henkilöstöresurssit ovat riittävät työyksikössä, johon haluan työllistyä.	25	18	79	57	30	22	1	1	2	1	2	1	139	100
15	Sairaalan hyvä maine työnantajana	13	9	64	46	48	35	10	7	1	1	3	2	139	100
16	Vakituisesta työsuhteesta on mahdollista saada palkkatonta vapaata.	12	9	48	35	56	40	18	13	2	1	3	2	139	100
17	Mahdollisuus osa-aikatyöhön.	8	6	35	25	48	34	33	24	5	4	10	7	139	100
18	Kuinka tärkeänä pidät työnantajan tarjoamia etuuksia?	6	4	35	25	67	48	20	15	1	1	10	7	139	100

8. Kuinka tärkeitä ovat sinulle seuraavat työpaikan sijaintiin liittyvät asiat?

		Täysin välttämätön		Erittäin tärkeä		Melko tärkeä		Ei kovin tärkeä		Ei lainkaan tärkeä		En osaa sanoa		Yht. f	Yht. %
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Työpaikka sijaitsee lähellä nykyistä asuinpaikkaani.	19	14	41	30	45	32	22	16	10	7	1	1	138	100
2	Työpaikka sijaitsee samalla paikkakunnalla kuin mahdollisen puolisoni työpaikka.	35	25	56	41	28	20	11	8	3	2	5	4	138	100
3	Työpaikka sijaitsee paikkakunnalla, jossa minulla on ystäviä.	10	7	42	30	50	36	26	19	10	7	1	1	139	100
4	Työpaikka sijaitsee paikkakunnalla, jossa olen viettänyt ainakin osan lapsuuttani.	2	1	9	7	17	12	50	36	61	44	0	0	139	100
5	Työpaikka sijaitsee paikkakunnalla, jossa asuu perheittäni.	10	7	25	18	43	31	41	30	20	14	0	0	139	100
6	Sairaalaan on hyvät julkiset kulkuyhteydet.	18	13	56	40	45	32	16	12	3	2	1	1	139	100

9. Kuinka tärkeänä pidät seuraavia rekrytointiprosessiin liittyviä asioita?

		Täysin välttämätön		Erittäin tärkeä		Melko tärkeä		Ei kovin tärkeä		Ei lainkaan tärkeä		En osaa sanoa		Yht. f	Yht. %
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Jos olen tiedustellut työpaikkaa sairaalan rekrytointitoimistosta, niin minuun otetaan henkilökohtaisesti yhteyttä työyksiköstä, josta toivon saavani työpaikan.	14	10	75	54	48	35	0	0	0	0	2	1	139	100
2	Hyvä kokemus sairaalan rekrytointiyksikön toiminnasta.	8	6	65	47	58	42	3	2	0	0	5	3	139	100
3	Työpaikan tehtäväkuvaukset ovat nähtävillä työnhaun ilmoituksessa.	27	19	81	58	29	21	0	0	1	1	1	1	139	100
4	Rekrytointiprosessissa huomioidaan myös yksityiselämään kuuluvia asioita.	7	5	40	29	53	38	22	16	7	5	10	7	139	100

10. Arvioi seuraavien tiedonvälityskanavien tärkeyttä itsellesi etsiessäsi työpaikkaa:

		Täysin välttämätön		Erittäin tärkeä		Melko tärkeä		Ei kovin tärkeä		Ei lainkaan tärkeä		En osaa sanoa		Yht. f	Yht. %
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Ammattijärjestön lehti	1	1	14	10	59	43	50	36	13	9	2	1	139	100
2	Sairaalan www -sivut	18	13	58	42	42	30	17	12	2	2	2	1	139	100
3	Facebook	0	0	2	1	23	17	59	43	50	36	4	3	138	100
4	Rekrytointitilaisuudet	3	2	15	11	62	46	45	33	9	7	2	1	136	100
5	Henkilökohtainen yhteydenotto sairaalasta minuun nopeasti sen jälkeen kun olen hakenut työpaikkaa.	24	17	92	66	21	15	1	1	0	0	1	1	139	100
6	Ystävieni kertomukset	2	1	46	33	70	51	18	13	2	1	1	1	139	100
7	Sairaala paikkakunnan paikallislehti.	1	1	13	9	35	25	56	40	27	20	7	5	139	100
8	Henkilökohtainen kontakti työ- ja elinkeinotoimistoon	2	1	18	13	42	30	55	40	15	11	7	5	139	100
9	TE-palvelun avoimet työpaikat www-sivu (www.mol-fi)	24	17	65	47	33	24	9	7	6	4	2	1	139	100
10	Henkilökohtainen yhteydenotto työyksikköön, johon haluan työllistyä.	32	23	72	52	26	19	6	4	1	1	2	1	139	100

11. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

		Täysin samaa mieltä		Samaa mieltä		Eri mieltä		Täysin eri mieltä		En osaa sanoa		Yht. f	Yht. %
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Olen valmis muuttamaan työn perässä eri paikkakunnalle kuin missä puolisoni asuu.	1	1	26	19	47	34	57	41	7	5	138	100
2	Mielestäni on tärkeää päästä tutustumaan työpaikkaan ennakkoon ennen työsuhteen solmimista.	29	21	86	62	20	14	1	1	3	2	139	100
3	Mielestäni on tärkeää että sairaala järjestää ammatikorkeakoulussani rekrytointitilaisuuden.	15	11	75	54	30	22	3	2	16	11	139	100
4	Olen valmis ottamaan vastaan alle kolmen kuukauden sijaisuuden sairaalasta, joka on eri paikkakunnalla kuin nykyinen asuinpaikkani.	7	5	37	27	53	38	27	20	14	10	138	100
5	En halua sitoutua vakituisen työsuhteeseen, vaan haluan tehdä keikkatöitä saadakseni paljon vapaa-aikaa.	0	0	6	4	59	43	68	49	6	4	139	100
6	Minulle on tärkeää, että työpaikkakunnallani on mahdollisuus opiskella korkeakoulussa.	8	6	28	20	64	46	19	14	20	14	139	100
7	Mielestäni Päijät-Hämeen sosiaali-terveysyhtymällä on hyvä maine työnantajana.	2	1	32	23	6	4	1	1	98	71	139	100
8	Olen kiinnostunut työskentelemään Päijät-Hämeen alueella	5	4	25	18	26	19	16	11	67	48	139	100

Liitetaulukko 2. Yhteys ammattikorkeakoulun ja opettamisen sisällyttämisen kaikkiin ammattiryhmiin työtehtäviin tärkeyden välillä.

	Opettaminen sisältyy kaikkien ammattiryhmäni työntekijöiden työtehtäviin n=136			
Ammattikorkeakoulu	Huomattavan tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä	Yhteensä
JAMK	28 (56 %)	14 (28 %)	8 (16 %)	50 (100 %)
SAVONIA	34 (74%)	9 (20 %)	3 (6 %)	46 (100 %)
TAMK	18 (45%)	11 (28%)	11 (27 %)	40 (100 %)
Yhteensä	80 (59%)	34 (25%)	22 (16%)	136 (100 %)
$\chi^2=9,793$; $df=4$ ja $p=0,044$				

Liitetaulukko 3. Yhteys koulutustaustan ja sairaalan tuen urakehitykselle tärkeyden välillä.

	Sairaalan tuki urakehitykselle n=138			
Koulutustausta	Huomattavan tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä	Yhteensä
Lukio	42 (61 %)	24 (35 %)	3 (4 %)	69 (100 %)
Ammatillinen perustutkinto	22 (52 %)	17 (41 %)	3 (7 %)	42 (100 %)
AMK- tai muu korkeakoulututkinto	13 (48 %)	6 (22 %)	8 (30 %)	27 (100 %)
Yhteensä	77 (56 %)	47 (34 %)	14 (10 %)	138 (100 %)
$\chi^2=15,081$; $df=4$ ja $p=0,005$				

Liitetaulukko 4. Yhteys koulutusalan ja työkierron mahdollisuuden tärkeyden välillä.

	Mahdollisuus työkiertoon n=138			
Koulutusala	Huomattavan tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä	Yhteensä
Kätilöopiskelijat	28 (47 %)	21 (35 %)	11 (18 %)	60 (100 %)
Bioanalyytikko-opiskelijat	20 (49 %)	15 (37 %)	6 (14 %)	41 (100 %)
Röntgenhoitajaopiskelijat	10 (27 %)	10 (27 %)	17 (46 %)	37 (100 %)
Yhteensä	58 (42%)	46 (33%)	34 (25%)	138 (100 %)
$\chi^2=12,806$; $df=4$ ja $p=0,012$				

Liitetaulukko 5. Yhteys koulutusalan ja mahdollisuuden päivätyöhön arkipäivisin tärkeyden välillä.

	Mahdollisuus päivätyöhön arkipäivisin n= 139			
Koulutusala	Huomattavan tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä	Yhteensä
Kätilöopiskelijat	9 (15 %)	19 (32 %)	32 (53 %)	60 (100 %)
Bioanalyttikko-opiskelijat	22 (54 %)	13 (32 %)	6 (14 %)	41 (100 %)
Röntgenhoitajaopiskelijat	24 (63 %)	8 (21 %)	6 (16 %)	38 (100 %)
Yhteensä	55 (39 %)	40 (29 %)	44 (32 %)	139 (100 %)
$\chi^2=33,320$; $df=4$ ja $p=0,000$				

Liitetaulukko 6. Yhteys koulutusalan ja kolmivuorotyön mahdollisuuden tärkeyden välillä.

	Mahdollisuus kolmivuorotyöhön n=137			
Koulutusala	Huomattavan tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä	Yhteensä
Kätilöopiskelijat	13 (22 %)	26 (45 %)	19 (33 %)	58 (100 %)
Bioanalyttikko-opiskelijat	5 (12 %)	17 (42 %)	19 (46 %)	41 (100 %)
Röntgenhoitajaopiskelijat	4 (11%)	7 (18 %)	27 (71 %)	38 (100 %)
Yhteensä	22 (16%)	50 (37 %)	65 (47 %)	137 (100 %)
$\chi^2=14,457$; $df=4$ ja $p=0,006$				

Liitetaulukko 7. Yhteys opiskeluammattikorkeakoulun ja hyvien julkisten kulkuyhteyksien työpaikkaan tärkeyden välillä.

	Työpaikkaan on hyvät julkiset kulkuyhteydet n=139			
Ammattikorkeakoulu	Huomattavan tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä	Yhteensä
JAMK	26 (50 %)	15 (29 %)	11 (21 %)	52 (100 %)
SAVONIA	24 (51 %)	14 (30 %)	9 (19 %)	47 (100 %)
TAMK	24 (60 %)	16 (40 %)	0 (0 %)	40 (100 %)
Yhteensä	74 (53 %)	45 (33 %)	20 (14 %)	139 (100 %)
$\chi^2=9,653$; $df=4$ ja $p=0,047$				

Liitetaulukko 8. Yhteys koulutustaustan ja työpaikan sijaitsemisen lähellä nykyistä asuinpaikkaa tärkeyden välillä.

	Työpaikan sijaitseminen lähellä nykyistä asuinpaikkaa n=138			
Koulutustausta	Huomattavan tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä	Yhteensä
Lukio	26 (38 %)	19 (28 %)	23 (34 %)	68 (100 %)
Ammatillinen perustutkinto	18 (42 %)	18 (42 %)	7 (16 %)	43 (100 %)
AMK- tai muu korkeakoulututkinto	16 (59 %)	8 (30 %)	3 (11 %)	27 (100 %)
Yhteensä	60 (43 %)	45 (33 %)	33 (24 %)	138 (100 %)
$\chi^2=9,350$; $df=4$ ja $p=0,053$				

Päijät-Hämeessä on terveydenhuollon pienten ammattialojen työntekijöitä (kättilöitä, bioanalytikkoja ja röntgenhoitajia) eläköitymässä huomattava määrä vuoteen 2020 mennessä. Koska Päijät-Hämeen alueella ei ole näiden alojen koulutusta, on myös näiden alojen vapautuneisiin työpaikkoihin ja erilaisiin sijaisuuksiin ollut vaikea saada ammattitaitoista henkilökuntaa.

Lahden ammattikorkeakoulu toteutti ”Terveydenhuollosta vetovoimainen Päijät-Hämeessä” -hankkeen. Hankkeen avulla kartoitettiin, mitä seikkoja pienten terveydenhuollon ammattialojen opiskelijat arvostavat työnantajassa ja millaiset tekijät opiskelijoiden mielestä ovat merkityksellisiä työpaikkakunnan / työpaikan valinnassa valmistumisen jälkeen.

Hanke tuotti toimenpide-ehdotuksia Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhdyntymälle pienten alojen työntekijöiden saatavuuden parantamiseksi Päijät-Hämeessä. Lisäksi hankkeessa tuotettiin ehdotuksia harjoitteluyhteistyön kehittämiseksi Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhdyntymän ja pieniä aloja kouluttavien ammattikorkeakoulujen välille. Hanke toteutettiin Päijät-Hämeen maakuntaliiton ja Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhdyntymän rahoituksella.



PÄIJÄT-HÄMEEN SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON KUNTAYHTYMÄ



PÄIJÄT-HÄMEEN LIITTO

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarjat

A Tutkimuksia

B Oppimateriaalia

C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut

ISSN 1457-8328

ISBN 978-951-827-203-1