

Hoitohenkilökunnan työhyvinvointi muuttuvassa työympäristössä ja -yhteisössä

Ulla Leskinen
Sanna Lindblad

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2017
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
Sairaanhoitaja

Tekijä(t) Leskinen, Ulla Lindblad, Sanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Huhtikuu 2017
	Sivumäärä 30	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkajulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Hoitohenkilökunnan työhyvinvointi muuttuvassa työympäristössä ja -yhteisössä		
Tutkinto-ohjelma Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja		
Työn ohjaaja(t) Carita Kuhanen, Kaisu Paalanen		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Työn mielekkyys, hyvinvointi, turvallisuus ja terveys yhdessä muodostavat kokonaisuutena työhyvinvoinnin. Opinnäytetyön aiheena oli hoitohenkilökunnan työhyvinvointi muuttuvassa työympäristössä ja -yhteisössä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää erään sairaanhoitopiirin varahenkilöstön työhyvinvointia. Tavoitteena oli, että opinnäytetyön myötä saatua tietoa voitaisiin hyödyntää varahenkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisessä. Lähtökohdana opinnäytetyölle oli kiinnostus hoitohenkilöstön työhyvinvointiin työssä, jossa työympäristö ja -yhteisö vaihtuvat usein.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisen tutkimuksen mukaisesti. Opinnäytetyöhön osallistui 70 sairaanhoitajasta 29 sairaanhoitajaa, joiden vastausten perusteella opinnäytetyön tulokset analysoitiin prosentteina ja frekvensseinä.</p> <p>Tuloksista kävi ilmi, että varahenkilöstössä työskentelevät äkkilähtijät ovat suhteellisen tyytyväisiä työhyvinvointiinsa. Esille nousi erityisesti työntekijöiden tyytyväisyys työilmapiiriä kohtaan, ja työn vaatimuksiin nähden osaaminen koettiin hyväksi. Työhyvinvointia kuitenkin voidaan vielä parantaa ja tuloksista ilmeni organisaation mahdollisuudet vaikuttaa muuttuvissa työolosuhteissa työntekijän työhyvinvointiin luomalla yhteiset pelisäännöt, riittävällä perehdytyksellä ja resursoimalla erikoisosaamista. Selvityksessä ilmenneiden vielä kehitettävissä olevien osa-alueiden myötä voidaan mahdollisesti jatkossa vahvistaa varahenkilöstön työhyvinvointia.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, organisaatio, muuttuva työympäristö, muuttuva työyhteisö, varahenkilöstö		
Muut tiedot		

Author(s) Leskinen, Ulla Lindblad, Sanna	Type of publication Bachelor's thesis	Date April 2017 Language of publication: Finnish
	Number of pages 30	Permission for web publication: x
Title of publication The occupational well-being of nursing staff in a changing working environment and organization.		
Degree programme Degree Programme in Nursing		
Supervisor(s) Kuhanen, Carita & Paalanen, Kaisu		
Assigned by		
Abstract <p>Occupational well-being consists of meaningful work, well-being, safety and health. The topic of the thesis was the occupational well-being of substitute nursing staff in a changing working environment and organization. The purpose of the thesis was to examine the occupational well-being of the substitute staff of a health care district with a questionnaire. The aim was that the thesis and the report attached to it would have a positive influence on the occupational well-being of the substitute staff. The basis of the thesis was an interest in the occupational well-being of nursing staff in a line of work where the working environment and organization change a lot.</p> <p>The thesis was carried out following the principles of quantitative research. 29 out of 70 substitute nurses participated in the thesis. The results were analyzed by percent and frequency according to their responses.</p> <p>The results of the thesis indicate that the nurses working in the substitute staff are reasonably content with their occupational well-being. One of the main results that arose especially was the employees contentment in the working atmosphere. They also found their professional abilities to match the requirements of the work. However, occupational well-being can be further improved. Especially the organization's possibilities to create common guidelines arose as a means to improve the well-being of the employees. With sufficient orientation and resourcing special skills one can influence positively on the occupational well-being of the employees. Also, the occupational well-being of the substitute staff can possibly be further improved by focusing on the sectors that still require development.</p>		
Keywords/tags (subjects) Well-being, organization, changing working environment		
Miscellaneous		

Sisältö

1. Johdanto	2
2. Työhyvinvointi yhteiskunnassa	3
2.1 Lainsäädäntö osana työhyvinvointia	3
2.2 Ammattina sairaanhoitaja	5
3. Työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla	7
3.1 Organisaation vaikutus työhyvinvointiin	8
3.2 Työympäristön vaikutus työhyvinvointiin	10
3.3 Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin	11
3.4 Yksilön kokemus työhyvinvoinnista	14
4. Tavoite ja tarkoitus	16
5. Opinnäytetyön toteuttaminen	16
5.1 Kyselylomake	17
5.2 Aineistonkeruu ja analysointi	18
5.3 Kohderyhmänä varahenkilöstö	19
6. Tulokset.....	20
6.1 Pohdinta	22
6.2 Luotettavuus ja eettisyys	24
6.3 Johtopäätökset	26
Lähteet.....	31
Liitteet.....	34
Liite 1. Saatekirje	34
Liite 2. Työhyvinvointikysely.....	35

1. Johdanto

Työhyvinvointi on ajankohtainen ja kehitettävä osa-alue työelämässä. Opinnäytetyötä innoitti vuonna 2020 valmistuva Keski-Suomen uusi keskussairaala, Nova. Uudessa sairaalassa on tavoitteena muodostaa ympäri vuorokauden toimiva kokonaisuus. Tämän toteuttamiseksi hoitotoiminnat sekä osaaminen liittyvät saumattomasti toisiinsa ja näin ollen saadaan taattua potilaalle hyvä, turvallinen ja laadukas hoito.

Erittäin tärkeää hoitoalalla on potilasturvallisuus ja - tyytyväisyys. On selvää, että kun sairaanhoitaja voi hyvin työpaikallaan työskennellessään – myös potilas voi hyvin saadessaan parasta mahdollista hoitoa. Sen vuoksi työhyvinvointi hoitoalalla on olennaista, ja työhyvinvointi onkin sitä, että töihin on mukava mennä, jolloin työnteko on mahdollisimman mielekästä, aikaansaava ja tuloksellista.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää erään sairaanhoitopiirin varahenkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä muuttuvassa työympäristössä ja - yhteisössä. Tavoitteena on lisätä työhyvinvointia varahenkilöstössä ja saada näkyviksi työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, jotka lisäävät varahenkilöstössä työskentelyn mielekkyyttä ja työhyvinvointia sekä mitkä saattavat tuoda työhön lisää kuormittavuutta. Opinnäytetyön avulla voidaan saada näkyviksi työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, jotka lisääisivät varahenkilöstössä työskentelyn mielekkyyttä ja työhyvinvointia sekä mitkä saattaisivat tuoda työhön lisää kuormittavuutta.

Opinnäytetyössä tuodaan esille asioita, jotka muuttuvissa hoitotyön olosuhteissa saattavat kuormittaa hoitohenkilökuntaa, mutta samalla myös kartoitetaan, mitkä ovat työntekijöiden kantavat voimavarat. Tarkoituksena on lisäksi perehtyä miten vaikuttaa hoitoalalla työskentelevän varahenkilöstön työhyvinvointiin jatkuvasti muuttuva työympäristö ja – yhteisö.

2. Työhyvinvointi yhteiskunnassa

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Tämän vuoksi työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä vain yhdeltä osa-alueelta, sillä kaikki edellä mainitut liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa. (Virolainen 2012, 11.) Työhyvinvointiin viitattaessa opinnäytetyössä tarkoitetaan erityisesti erään sairaanhoitopiirin varahenkilöstössä työskentelevän hoitohenkilökunnan työhyvinvointia.

Työ itsessään vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin ja onkin todettavissa työn riskejä koskevissa tutkimuksissa, että työttömyys ja työn puuttuminen ovat yksi terveysriski. Ihmisen omassa arvojärjestyksessä työ nouseekin yllättävän korkealle. Työllä saadaan aikaan elintaso, joka on mitattavissa bruttokansantuotteenä, jonka tasoa voidaan mitata kansallisvarallisuutena. Palkkatyö ja siitä maksetut verot muodostavat hyvinvointivaltion – sillä rahoitetaan julkiset hyvinvointipalvelut, terveydenhuolto, ilmainen koulutus, lastenhoito- ja vanhuspalvelut. Heikon työhyvinvoinnin vaikutukset näkyvät muun muassa sairauspoissaoloina, työtapaturmina, työkyvyttömyyseläkkeinä ja näiden vaikutus kansantalouteen on suuri. (Ahonen 2012, 12.)

Työhyvinvoinnin laiminlyönti aiheuttaa suuria kustannuksia, Työterveyslaitoksen mukaan vuositasolla jopa 41 miljardia euroa. Työpaikkojen rahallinen panostus työhyvinvointiin suhteessa näihin menetyksiin on huomattavasti pienempi. Jotta työhyvinvoinnin laiminlyönnin kustannuksia voitaisiin vähentää, tarvittaisiin tähän lisää panostusta sekä tutkimistoiminnan kehittämistä. (Manka 2016, 39.)

2.1 Lainsäädäntö osana työhyvinvointia

Yhteiskunta luo kehykset ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle säätämällä lakeja ja tukemalla toimintaa, jolla edistetään oppimista, työssä osaamista, työnteon kannattavuutta ja kansalaisten terveyttä. Työnantajan vastuulla on

työturvallisuus, työntekoa koskevan lainsäädännön noudattaminen sekä miellyttävän työympäristö luominen. Työntekijän vastuulla on noudattaa työpaikan sääntöjä ja ohjeita ja vastata omista elintavoistaan. (Virolainen 2012, 12.)

Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän yhteinen asia. Laki määrittää tietyt asioita, joita työnantajan tulee noudattaa. Työnantajan on huolehdittava työntekijän turvallisesta työympäristöstä, työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta sekä toimittava hyvän johtamistavan puitteissa. Työsuojelun avulla pyritään ehkäisemään, vähentämään ja poistamaan tapaturmia jotka johtuvat työoloista. Tähän kuuluvat myös ammattitaudit, sekä työstä johtuvat fyysinen sekä psyykinen kuormitus. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2012, 12.)

Lainsäädäntöön kuuluu työturvallisuuslaki, työaikalaki, työterveyshuoltolaki ja työsuojelulaki. Näistä työaikalaki määrittää vähittäisvaatimuksen vuorokausilevolle, viikkotyöajalle, yötyölle ja vuosilomalle. Aika, jonka työntekijä käyttää työntekoon, ja jonka hän on veloitettu olemaan työpaikallaan tai työnantajan käytettävissä, on työaika. Säännöllinen työaika on pääsääntöisesti enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Jaksotyössä ei ole rajoitettu vuorokauden tai viikon työtuntien määrää. Ylityö on työtä, joka tehdään työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi. Yötyötä on työ, jota tehdään kello 23 ja 06 välillä, jolloin työtä tuon ajan välille sijoittuu vähintään 3 tuntia. (Hakola 2007, 12–13.)

Superliiton mukaan, työtapaturmien riskien arviointi on työnantajan velvollisuus. Tekijät, jotka voivat aiheuttaa työssä vaaraa työntekijälle, tulee minimoida, jottei työntekijän terveys ja turvallisuus kärsi. Työturvallisuutta ei voi hoitaa kokonaan esimerkiksi työterveys vaan työterveyshuolto toimii yhdessä työnantajan kanssa työntekijän tukena.

Toimiva työterveyshuolto pitää sisällään riittävyttä ja saatavuutta, toimivuutta, tehokkuutta, vaikuttavuutta sekä tarkoituksenmukaisuutta. Jotta voidaan arvioida vaikuttavuutta, edellytetään, että tavoitteet ovat laadittu sekä niiden seuranta toteutuu työpaikalla. Työterveyshuollon päällimmäinen tavoite on työperäisen oireilun sekä sairastuvuuden ehkäisy. Tärkeänä on myös edistää työn-

tekijöiden työkykyä sekä terveyttä. Työnantajan järjestämät lakisääteiset toimintamuodot työyhteisön hyvinvoinnin kannalta ovat: työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, tiedotus sekä neuvonta. Tähän kuuluu myös ensiapuvalmius, erilaiset TYKY toiminnot sekä hoitoon ja kuntoutukseen ohjaukset. (Rauramo 2008, 74–75.)

2.2 Ammattina sairaanhoitaja

Kansalaisilta tiedusteltaessa, mitkä ovat arvostetuimmat ammatit, nousee sairaanhoitajan ammatti yhtenä merkittävänä ammattina esille. Sairaanhoitajat kokevat ylpeyttä tekemästään työstään ja haluavat tehdä työtä, joka on tärkeää. (Sairaanhoitajaliitto, 24.)

Sairaanhoitajalle itselleen laadukas hoitotyö on tärkeää. Olennainen perusta sairaanhoitajan tekemälle hoitotyölle on kohdata hoidon aikana potilaan tarpeet, empaattinen, kunnioittava vuorovaikutus sekä työn vastuullisuus, tarkoituksenmukaisuus ja potilaan asioiden ajaminen. Sairaanhoitoalan johtajat voisivatkin kehittää strategioita, jotka tukevat hoitajia parempaan tunnistamiseen ja laadukkaaseen hoitotyöhön, josta heijastuu vastuu, välittäminen, tarkoituksenmukaisuus, empaattisuus, kunnioitus ja potilaan asioiden ajaminen. (Burhans 2010, 1689.)

Työntekijän työhyvinvointi koostuu aikaansaamisen tunteesta ja työn sujuvuudesta. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten henkilökohtaiset asiat, perhe sekä yksityiselämä. Jokaisella työntekijällä on myös itsellään viime kädessä vastuu omasta sekä työyhteisön hyvinvoinnista. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2014.)

Työntekijän työskennellessä saattaa hän kokea joko työhyvinvointia haastavaa tai heikentävää painetta. Paineen aiheuttama haastava tilanne voi olla positiivinen, kun siitä seuraa työntekijälle sopivasti kuormittavaa painetta, mikä on psykologisesti tervettä, koska työntekijä tällöin saa asioita aikaiseksi ja kokee kehittymistä. Heikentävä paine voi luoda haasteita työstä suoriutumiselle, koska

se vaikuttaa negatiivisesti työntekijään, ja pitkään jatkuessaan uuvuttaa työntekijän. Mikäli työntekijän voimavarat, työn asettamat vaatimukset sekä tuki – ja hallinnan tunne ovat tasapainossa, paine on työntekijällä käsiteltävissä ja voi olla jopa hyödyllistä työn kannalta. Jonkin asteinen työstä syntyvä paine on tärkeä työhyvinvoinnin kannalta. (Manka 2016, 174–175.)

Hoitoalalla työskenteleville sairaanhoitajille on asetettu tavoitteeksi tuottaa laadukasta, tehokasta, turvallista ja taloudellista hoitoa optimoimalla potilaan hoidon lopputulos. Monien hoitotyön tuottajien mielestä toimiva tiimityöskentely ja moniammatillinen yhteistyö luovat turvallisen ympäristön hoitaa potilaita. (Kelly 2014, 140.)

Sairaanhoitajille vuonna 2014 tehdyn työbarometrikyselyn mukaan hoitajat kokevat olevansa tyytymättömiä hoitajan työhön. Tämän yksi syy on työvoimapula, joka aiheuttaa työssä oleville sairaanhoitajille liiallista työnkuormitusta. Useina edellisinä vuosina selvityksessä 26–35 vuotiaat työelämässä olevat sairaanhoitajat ovat olleet esillä eniten tyytymättömyyden ammattiryhmänä. Olisikin erityisen tärkeää, että sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiot panostaisivat tähän ikäluokkaan. Tämä ikäluokka uskaltaa nykyaikaistaa totutun toimintaperiaatteen sekä johtamistaidon ja tätä ikäluokkaa voidaankin pitää myös ratkaisevana ikäluokkana, sillä nämä hoitajat suuntautuvat muulle alalle, mikäli heillä ei ole edellytyksiä työskennellä perusteellisesti sekä edistyneessä työssä. Sairaanhoitajan työoloihin vaikuttaa lisäksi myös se, kuinka hyvin heidät otetaan mukaan edistämään sekä suunnittelemaan työhyvinvointia kohentavia keinoja. (Sairaanhoitajaliitto, 24–25.)

Sairaanhoitajan työhön käytetty aika, työssä koettu epäoikeudenmukaisuus, kolmivuorotyö, huono työkyky, ylityötunnit ja lasten suuri lukumäärä johtavat kovimmin työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksiin (Heponiemi 2009, 18). Työaika autonomian avulla on saavutettu hoitotyössä hyviä tuloksia, kun sairaanhoitajat omissa tiimeissään ovat itse saaneet suunnitella työvuorojaan ja tällöin yksilön tarpeet ja toiveet tulevat paremmin otetuksi huomioon (Heponiemi 2009, 20).

Hoitotyö on usein kolmivuorotyötä. Vuorotyö voi altistaa työntekijän uniongelmiin, vuorotyöntekijän voi olla vaikea nukahtaa tai ylläpitää unta, tai hän kokee unen riittämättömäksi virkistymisen kannalta, sekä valvejakson aikana voi esiintyä voimakastakin uneliaisuutta. Erityisesti aikaiset aamuvuorot ja yövuorot aiheuttavat tämän kaltaisia oireita. Biologisesti ihminen ei sopeudu järin hyvin nopeasti tapahtuviin uni-valverytmin muutoksiin, vaan vuorokausirytmii aikataulutuu luonnollisimmin luonnonmukaisen valo-pimeärytmin vaikutuksesta. (Hakola 2007, 23.)

Vuoro- ja yötyöllä voi olla yksilöllisiä terveysvaikutuksia, vuorokausirytmii muutokset voivat vaikuttaa vireystilaan, stressihormoneihin ja verenhiyytymistekijöihin, se voi altistaa huonoille elämäntapa muutoksille, kuten epäsäännöllisille ruokailutottumuksille ja ruokavaliolle, tupakointiin tai liiallisen alkoholin käyttöön. Nämä voivat pitkällä aikavälillä altistaa erilaisille sairauksille. Vuoro- ja yötyön tiedetään lisäävän riskiä sairastua sydän – ja verenkiertoelinten sairauksiin, syöpään tai aikuistyyppin diabetekseen. Huomattava on myös, että riski työtaturmiin ja onnettomuuksiin kasvaa. (Hakola 2007, 32–33.)

3. Työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan sitä, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Virolainen 2012,11).

Työterveyslaitoksen määritelmän lisäksi työhyvinvointi koostuu useammasta eri osa-alueesta. Kaikkia näitä osa-alueita tulisi kehittää samanaikaisesti, jotta saavutettaisiin mahdollisimman hyvä lopputulos. Osa-alueisiin luetaan muun muassa työturvallisuus, työajat, tasa-arvo, työkyky ja työterveys, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, osaamisen kehittäminen, vastuullinen liiketoiminta, palkitseminen ja hyvä johtaminen. (Kauhanen 2010, 200- 201.)

Hyvinvointi on laaja käsite ja moniselitteinen ilmiö, joten sen mittaaminen on haastavaa (Saari 2011, 219). Hyvinvointia mitatessa tulee ottaa huomioon,

kuinka objektiiviset mittarit vastaavat ihmisten elämäntilanteen subjektiivista kokemusta ja näkemystä hyvinvoinnista (Saari 2011, 244). Ihmisellä on henkilökohtaiset voimavarat käytössä arjessaan, näitä ovat tulot, varallisuus, aika, terveys, taidot, tiedot ja sosiaalinen pääoma. Siihen, kuinka ihminen käyttää voimavarojaan, vaikuttavat ihmisen omat ominaisuudet, sekä yhteiskunnan ja lähiympäristön tarjoamat olosuhteet ja mahdollisuudet. (Saari 2011, 219–248.)

3.1 Organisaation vaikutus työhyvinvointiin

Tällä hetkellä niin yksityiset kuin julkisetkin organisaatiot kokevat muutospaineita ja joutuvat harkitsemaan uudelleen toimintatapojaan, ja hakemaan kilpailuetua muihin yrityksiin verrattuna joustavuudesta, nopeudesta sekä uusista innovaatioista, lisätäkseen omaa arvoaan. Sukupolvien vaihdos tuo oman haasteensa työelämään. Muutaman vuoden sisällä työelämän suurimmaksi ikäluokaksi nousevat 1980–1990 luvulla syntyneet. Työ on merkityksellistä tälle nuorelle sukupolvelle. Heille kuitenkin ensisijaisen tärkeää työssä on sen tarjoama sisältö ja tietyn elintason mahdollistama palkka. (Manka 2016, 13.)

On tiedossa, että pätevä ja hyvinvoiva henkilökunta on edellytys toimivalle organisaatiolle. Fyysisen rasituksen lisäksi työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat myös psykososiaaliset tekijät, esimerkiksi työntekijän henkinen kuormittavuus työssä, tunne työn hallinnasta sekä siitä, miten hän kokee saavansa kiitosta tekemästään työstään. Tärkeää on tunne, että on tullut kuulluksi sekä sosiaalisen tuen saaminen työyhteisössä. Voidaan sanoa, että toimivalla työyhteisöllä sekä tasapuoliseksi koetulla johtamisella on työntekijälle merkitystä. (Hahtela 2015, 4.)

Organisaatiota ajatellen työhyvinvoinnin pitäisi näkyä taloudellisissa luvuissa. Tämä kiinnostaa varsinkin johtoporrasta: mikäli työhyvinvoinnilla voidaan vähentää työtapaturmia, sairauspoissaoloja, ennenaikaista eläkkeelle jäämistä ja parantaa työyhteisön työilmapiiriä sekä työntehoa, voidaan nämä seikat todentaa lukuina etenkin isoissa organisaatioissa. (Kauhanen 2010, 201.)

Työhyvinvointi vaatii panostusta ja sitoutumista myös johtoportaan puolelta heidän omasta näkökulmastaan. Tällä tarkoitetaan taloudellisia syitä, sillä pitkällä aikavälillä työhyvinvointi voi vähentää taloudellisia kustannuksia, pienentämällä sairauspoissaoloja ja ennenaikaisen eläkkeelle jäämisen kuluja. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joihin organisaation johto voi vaikuttaa, ovat esimerkiksi työterveydenhuolto, työskentelyolosuhteet ja vapaa-aikana mahdollistetut liikuntaharrastukset työntekijöille. (Kauhanen 2010, 201–202.)

Haasteeksi työelämässä nousee tällä hetkellä olevien ikääntyvien sairaanhoitajien eläköityminen, kasvava tarve sosiaali- ja terveysalan palveluihin ja etenkin nuorten sairaanhoitajien kohtalaisen suuri harkinta omasta työstään lähtemiseen. Tämä koituu yhteiskunnalle ja organisaatioille isoksi menoeräksi, sillä sairaanhoitajien korkeakoulutus on kallista. (Meretoja 2015, 13.) Yksi sairaanhoitajakoulutus ammattikorkeakoulussa maksaa yhteiskunnalle Suomessa noin 30 000 euroa ja mikäli vastavalmistunut vaihtaa ammattiaan ensimmäisten työvuosiensa aikana, voidaan tämä sijoitus katsoa tappioksi. Tutkimuksen mukaan jopa 49 % suomalaisista sairaanhoitajista on harkinnut lähtevänsä työpaikastaan tulevan 12 kuukauden aikana. (Meretoja 2015, 5.)

Työnantaja voi vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin, sekä helpottaa työhyvinvointia tukemalla heitä hyvällä johtamisella. Työntekijää voidaan tukea esimerkiksi auttamalla tunnistamaan työssään stressiä aiheuttavia tekijöitä. Tähän voidaan tarjota erilaisia koulutuksia, jotka auttavat työntekijää ratkomaan työelämässään haastavia tilanteita. Tutkimusten mukaan työntekijöille on todettu olevan hyötyä erilaisista koulutuksista, esimerkkinä tarkkaavaisuus- ja meditaatio koulutukset, joiden myötä työntekijän stressitason on huomattu laskevan. (Brennan 2017, 46.)

Hoitotyön ja hoitotyön johtajan valta sekä organisaation sosiaalinen todellisuus tutkimuksen myötä huomattiin, että osastonhoitajan johtajuuden eri tavoilla on vaikutusta siihen, kuinka sosiaalisia ja avoimia henkilökunta on, ja kuinka helposti he luovat yhteyksiä muualle työympäristöön. Näin ollen nähdään kuinka työyhteisö ja ympäristö ovat keskenään vuorovaikutuksessa. Osastonhoitajan johtamistyyllillä on merkitystä, kuinka ulospäin suuntautunutta henkilökunta on,

toisin sanoen kuinka työyksikkö on vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. (Viinikainen 2015, 22.)

3.2 Työympäristön vaikutus työhyvinvointiin

Arvo käsitteenä työyhteisössä on monimerkityksellinen. Arvot voivat olla henkilökohtaisia tai yhteisöllisiä, eli sellaisia joita ihminen havaitsee muiden arvostavan. Arvot voidaan asettaa henkilökohtaiseen tärkeysjärjestykseen ja ne ovat yleisiä elämää ohjaavia periaatteita, jotka auttavat ihmistä tekemään valintoja ja arvioimaan tilanteita. Ihmisen siirtyessä uuteen sosiaaliseen ympäristöön hän saattaa omaksua huomaamattaan siellä vallitsevat arvot, mutta mikäli arvot ovat täysin erilaiset hänen henkilökohtaisiin arvoihin verraten, sosiaalistuminen niihin ei välttämättä onnistu. (Juujärvi 2007, 35.)

Työyhteisössä arvot liittyvät keskeisesti työyhteisön kulttuuriin, toimintaan ja näiden väliseen suhteeseen. Ne määrittävät miten työyhteisössä toimitaan ja mikä ei ole sopivaa toimintaa ja arvojen ollessa yhteiset, niillä on työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisäävä vaikutus. Työyhteisön arvot ohjaavat toimintaa sekä valintoja ja niiden tuleekin näkyä toiminnassa. (Juujärvi 2007, 50.)

Työvoimapolitiittisesti tulevaisuudessa työhönsä sitoutuneita, ammatillisesti päteviä ja omaan osaamiseensa luottavia sairaanhoitajia, pidetään tärkeänä voimavarana, johon kannattaa ja pitää investoida, Työhyvinvointia tukeva työympäristö, hyvä työnjohto ja korkeatasoinen ammatillinen koulutus takaavat tasokkaan eettisen ja ammatillisen sairaanhoitajakunnan, joka on sitoutunut ja tyytyväistä työhönsä. Tutkimuksien mukaan tällä tavoin vaikutetaan suoraan yhteyteen turvallisen ja korkeatasoisen potilaan hoidon saavuttamisessa. (Meretoja 2015, 13.)

Työ ja terveys Suomessa tutkimuksen mukaan 90 % palkansaajista kokevat työn imua viikoittain, ja päivittäin sitä kokee 40 % työntekijöistä. Tällä tarkoitetaan, että työntekijä on innokas, omistautunut ja uppoutunut omaan työhönsä. Tämän on nähty selvästi vaikuttavan työpaikan taloudelliseen tilanteeseen,

kuinka työhön sitoudutaan sekä sillä on päästy pienentyviin määriin eläköitymisajatuksista. Työpaikalla olisikin hyvä pyrkiä lisäämään työntekijöiden työn imua, sillä tämän avulla voidaan tukea työntekijän omaa luonnollista innostusta. Tämän on huomattu maksavan itse itsensä takaisin, koska työntekijät kokevat olonsa energiseksi ja toimivat tehokkaasti työpäivän aikana. On huomattu, että oppimisen mahdollisuudet työpaikoilla ovat nykyään huomattavasti lisääntyneet ja näin moni työntekijä kokeekin, että voi työssään oppia koko ajan uutta. (Manka 2016, 41.)

Fyysinen kuormitus työpaikalla tarkoittaa liikunta- ja verenkiertoelimistöön kohdistuvaa kuormitusta, siihen vaikuttavat muun muassa työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. Työn fyysistä kuormittavuutta voidaan helpottaa erilaisilla menetelmillä, kuten hyvällä työn organisoinnilla, tilojen suunnittelulla ja apuvälineillä. Kokonaiskuormitus koostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta, mitä yksipuolisempaa työ on, sitä enemmän tulisi kiinnittää huomiota monipuoliseen liikuntaan vapaa-ajalla. (Rauramo 2008, 42) Jatkuva liiallinen työn fyysinen kuormittavuus voi ilmetä kielteisinä tuntemuksina, oireina, sairauksina sekä ammattitautena tai työkyvyttömyytenä. Työntekijän kannalta liiallinen tai haitallinen kuormitus heikentää työkykyä, mutta sopivan raskas työ päinvastoin voi jopa tukea työkykyä. (Rauramo 2008, 44.)

3.3 Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

Työterveyslaitoksen mukaan määritellään hyvinvoivan henkilöstön olevan työpaikan tärkein voimavara. Heidän mukaansa työkykyinen työntekijä vaikuttaa niin organisaatioon kilpailukykyyn, kuin taloudelliseen tulokseen, ja organisaation maineeseen. (Työterveyslaitos 2016.)

Työhyvinvoinnin ongelmat liittyvät usein työyhteisön kulttuuriin, arvoihin ja työntekijöiden toimintamotiiveihin (Kauhanen 2010, 201). Jokainen ihminen meistä on ennen kaikkea yksilö, mutta jokainen meistä kuuluu myös johonkin kulttuuriryhmään. Kulttuuri voidaan määritellä tietyssä ihmisryhmässä opittujen

ja jaettujen uskomusten, arvojen, elämäntyylin, maailmankatsomuksen, tietämyksen, ihmisten valmistamien esineiden tai asioiden, sääntöjen ja symboleiden ympärille. Ne ohjaavat tähän tiettyyn kulttuuriryhmään kuuluvien ihmisten käyttäytymistä. Ihmiset eri kulttuureista voivat ajatella asioita, ratkaista ongelmia, havaita ja jäsentää maailman toisesta kulttuurista poiketen. Sairaanhoidajan työssä tulee ymmärtää ja kunnioittaa jokaisen ihmisen omaa kulttuuria ja uskontoa. Hoitotyön ammattilaisen tulee pystyä hoitamaan eri kulttuuriin kuuluvia ihmisiä ja työskentelemään heidän kanssaan. (Kelly 2014, 412.)

Hyvässä työyhteisössä toimintaa ohjaa yhteinen päämäärä ja tavoite. Työyhteisön toiminta- ja menettelytavat sekä pelisäännöt on sovittu työyhteisössä yhdessä. Työyhteisöllä on selkeä työn- ja vastuunjako, jolloin jokainen työntekijä tietää mitä häneltä odotetaan työssänsä. Toimiva yhteistyö työpaikalla mahdollistaa innovatiivisuuden ja muutosten toteuttamisen onnistuneesti, tiedonkulku toimii kaikkiin suuntiin ja työyhteisöllä on jonkinlainen yhteinen paikka asioiden käsittelyyn. (Työterveyslaitos 2016.)

Henkilökunnalla ja tuottavuudella on suora yhteys toisiinsa. Työntekijöiden hyvinvointi on sosiaalisten, fyysisten sekä psykologisten tekijöiden summa ja näillä on huomattu olevan suora vaikutus siihen, kuinka sitoutunut työntekijä on työhönsä. Tästä syystä henkilöstön hyvinvointia parantavia tekijöitä tulisi vaalia ja pyrkiä kehittämään. Nämä kaikki yhdessä mahdollistavat organisaatiolle parempia tuloksia, tyytyväisiä potilaita ja vähentävät työntekijöiden poissaoloja. (Brennan 2017, 45.)

Työkyky ja terveys tukevat työntekijän kykyä hankkia koulutusta, työkokemusta, kykyä oppia uutta sekä mahdollistaa työelämässään menestymisen. Työhyvinvointipääomaksi kutsutaan organisaatiossa yksilöllisesti määriteltyä, strategista resurssia ja sen sisältöä, tavoitteita sekä keskeisiä haasteita. Työhyvinvointipääomaa voidaan kasvattaa juurikin ennaltaehkäisevällä toiminnalla. Perusta työhyvinvointipääomaille luodaan itse työssä, sitä edistäviä käytäntöjä ja toimenpiteitä on monia, joilla työnantaja voi tukea ja luoda työntekijälle terveellistä sekä turvallista työskentelyä ja edistää ergonomiaa. Työhyvinvointi ilmenee muun muassa yhteistyötaitoisuutena ja sitoutumisena työhön,

nämä omalta osalta vahvistavat työyhteisön sosiaalista pääomaa ja tuloksellisuutta toiminnassa. Motivoituminen ja henkinen hyvinvointi ovat osa työntekijöiden työhyvinvointipääomaa. Sosiaalinen pääoma on työhyvinvointipääoman yksi tärkeä osatekijä, joka ilmenee ihmisten välisinä suhteina, sekä työntekijöiden ja esimiehen kesken. Työn imu ja työn merkityksellisenä kokeminen lisäävät uudistumis- ja muutoskykyä, jotka edustavat edistyksellistä työhyvinvointipääomaa. (Manka 2016, 54.)

Sosiaali- ja terveysalalla työtehtäviin liittyy usein paljon työhyvinvointia lisääviä ominaisuuksia. Suuri osa henkilöstöstä, etenkin he, jotka ovat suoraan asiakas- tai potilastyössä mukana, kokevat työssään mielekkyyttä ja iloa. Alan henkilöstöstä suuri osa kokee pystyvänsä tekemään työnsä hyvin ja he saavat työstään usein onnistumisen kokemuksia. Heistä päivittäin innostuneeksi työssään kokee tuntevansa melkein joka toinen, ja sosiaali- ja terveysalalla innostuneisuus työtään kohtaan on suurempaa kuin muilla aloilla Työ ja Terveys 2012 - haastattelututkimuksen mukaan. (Laine 2012, 206.)

Yhteisön myönteinen kehitys työpaikoilla on tärkeää. Vuoden 2010 Työ ja terveys – haastattelussa työntekijät kokivat työnsä suureksi voimavaraksi hyvän työilmapiirin ja hyvät ihmissuhteet. 81 % piti työilmapiiriä vapautuneena ja mukavana, 15 % koki ilmapiirin olevan jännittänyt ja kireä ja 4 % ei osannut sanoa. 34 % koki väliensä työtovereihin olevan työpaikalla erittäin hyvät ja melko hyvät 52 %. (Vartia 2012, 78–79.)

Motivaatio luo suuntaa käyttäytymisellemme, se vaikuttaa valintoihimme, tehokkuuteemme ja sinnikkyYTEemme (Kelly 2014, 19). Työntekijän motivaatio työskentelyyn lisääntyy, kun työntekijä voi työssään hyvin. Motivoituneella työntekijällä työllä on tekijälleen jonkinlainen merkitys, työntekijällä on tunne, että hän voi jollain tapaa vaikuttaa työhönsä, hän hallitsee työnsä, sekä kokee arvostuksen tunnetta ja on työyhteisössä täysivaltainen työyhteisön jäsen. On tärkeää, että työntekijää kohdellaan oikeudenmukaisesti. Kun työntekijä voi työyhteisössään hyvin, tuo hän tällöin työyhteisöön positiivisia tunteita. (Työturvallisuuskeskus.)

3.4 Yksilön kokemus työhyvinvoinnista

Mitä tulee työn tuottavuuteen, luovuuteen ja työhön sitoutumiseen on työntekijä itse ja hänen omat motiivinsa avainasemassa, sillä sitä paremmin ihminen suoriutuu mitä onnellisempi hän on ja mitä enemmän hän saa työstään onnistumisen tunteita. Työntekijä ei siis työskentele työnjohdon asettaman paineen alla parhaiten, vaan juurikin päinvastoin. (Törmälä 2015, 29.)

Stressin kokeminen työelämässä on yksilöllistä, siihen vaikuttavat osaltaan työntekijän aikaisemmat kokemukset, itseluottamus ja asenteet. Työstressiä aiheuttavat muun muassa kiire, huono työilmapiiri, toistuvat ylityöt ja päivätyöstä poikkeavat työajat, jotka häiritsevät työntekijän henkilökohtaista sosiaalista elämää. (Hakola 2007, 42–43.) Stressi voi ilmetä muun muassa unihäiriöinä, töihin tarttumisen vaikeutumisenä, keskittymiskyvyn ja oppimiskyvyn heikkenemisenä, muistihäiriöinä, ärtyneisyytenä ja jännittyneisyytenä, toistuvina fyysisinä kipuina, välinpitämättömyytenä tai kyynisyytenä (Rauramo 2008, 59).

Priorisoimalla pystytään hallitsemaan kiireen ja ajanpuutteen tunnetta. Se vaatii hyvää suunnittelua, ja keskittymistä olennaiseen. Kiire voi johtua siitä, että töitä on liikaa, työn hallinnassa on puutetta tai se voi olla merkki siitä, että työnjärjestelyä tulisi tehostaa. Jokainen kokee kiireen henkilökohtaisesti eri tavalla ja kiire onkin kokemus tai tunne, ei niinkään mitattava tosiasia. (Rauramo 2008, 55.) Kiire voi vaikuttaa yksilön arvoihin, työnlaatuun ja ihmissuhteisiin. Kiinnittämällä huomiota töiden tärkeysjärjestykseen, jakamalla töitä uudelleen henkilökunnan kesken, selkiyttämällä työn tavoitteita sekä tehtäväkuvaa voidaan vaikuttaa kiireen tunteeseen. (Rauramo 2008, 55–56.)

Jatkuvan ja toistuvan kielteisen käyttäytymisen kohteeksi joutuva työyhteisön jäsen voi kokea henkistä väkivaltaa. Kokemus kiusatuksi tulemisesta tai henkisestä väkivallasta on yksilöllistä. Henkinen väkivalta voi johtaa syrjäytymiseen työyhteisöstä tai pahimmassa tapauksessa koko työelämästä. Usein henkinen väkivalta saa alkunsa konfliktista työyhteisössä. Henkinen väkivalta vaikuttaa työntekijän itsetuntoon, itseluottamukseen, hyvinvointiin ja jaksamiseen. Se on

etenevä ja syventyvä prosessi, mikä tulisi pysäyttää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Asia tulisi viedä lähimmälle esimiehelle, jonka tehtävä olisi puuttua ja ottaa asia puheeksi. Työpaikoilla olisi hyvä olla laadittuna toimintaohje tilanteita varten. (TTL, 234–235.)

Työ ja muun elämän yhteensovittamiseksi - oppaan mukaan, työpaikalla tehdyt toimet koskien työtä ja työntekijän oman elämän yhteen sovittamista ovat tuloksellisia. On todettu, että näillä toimilla on suora vaikutus positiivisesti työntekijän hyvinvointiin sekä työtyytyväisyyteen. Näistä etenkin erilaisilla työaikaan liittyvillä asetteluilla, sekä työntekijän selviytymiskeinoja lujittamalla, pystytään parantamaan muun elämän ja työn yhteensovittamista. Tällä tavoin voidaan vaikuttaa positiivisesti henkilöstön työhyvinvointiin sekä liiketoiminnan positiiviseen tulokseen. Olisi hyvä, että työpaikalla tulisi huomioitua työntekijät, niin yksilöinä sekä erilaisina perheinä. Työpaikalla olisi myös hyvä olla mahdollisuus johdon ja työntekijän välisille keskusteluille, esimerkkinä keskustelu työajan joustoista. (Toppinen-Tanner 2016, 108.)

Riittävä työnteon jälkeinen palautuminen torjuu sekä ehkäisee työn epäsuotuisia seurauksia. Tällä tarkoitetaan niin fyysistä kuin psyykkistä terveyttä ja työstä johtuvaa väsymystä sekä stressiä voidaankin ennaltaehkäistä työntekijän riittävällä palautumisella. Työntekijän palautumisessa työnantajalla on tärkeä rooli ja hän voikin omalla tavallaan pitää huolta työntekijän työhyvinvoinnista, esimerkiksi huolehtimalla työntekijän työpäivien pituudesta, jotteivat nämä venyisi yli suunnitellun vuoron. Työntekijä itse voi myös vaikuttaa työpäivän jälkeiseen palautumiseen. Tähän keinona toimii jokin, mikä on vastapainoa työnteolle ja vie tällä tavoin ajatukset pois työstä. (Mäkinen 2014, 29–30.)

Tyytyväisyyttä ja onnellisuutta omaa työtään kohtaan lisää tieto, että on omalla työllään auttanut toista ihmistä. Toisen auttaminen ja asioiden eteenpäin vieminen, jotka eivät liity suoraan työntekijään itseensä, ovat työn merkitystä lisääviä tekijöitä. (Törmälä 2015, 28.)

4. Tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää erään sairaanhoitopiirin varahenkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä muuttuvassa työympäristössä ja -yhteisössä. Tavoitteena on lisätä työhyvinvointia varahenkilöstössä ja saada näkyviksi työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, jotka lisäävät varahenkilöstössä työskentelyn mielekkyyttä ja työhyvinvointia sekä mitkä saattavat tuoda työhön lisää kuormittavuutta.

5. Opinnäytetyön toteuttaminen

Tekemämme tutkimus oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kun puhutaan kvantitatiivisesta tutkimuksesta, tällöin voidaan olettaa, että aiheesta löytyy aiempaa tutkimustietoa sekä edellytetään, että taustalla on kattavaa tietoa teoriasta. (Kananen 2011, 12)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tiedossa ongelma mitä halutaan tutkia ja jonka jälkeen tästä muovautuu luonnollisesti tutkimuskysymykset. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa vastaukset tuodaan esille numeerisessa muodossa ja tutkiminen on prosessi mikä etenee vaihe vaiheelta. (Kananen 2011, 20–21) Kun tutkimus toteutetaan määrällisesti, etsitään kysymyksiin tällöin vastauksia mitkä kyetään esittämään numeroin. Näiden lukumäärien avulla kyetään selvittämään, minkälaista osioista kyseinen osio muodostuu. Tällöin odotetaan, että kvantitatiivisessa tutkimuksessa otos on tarpeeksi laaja sekä kyseistä ilmiötä edustava. (Tuomi 2007, 95.)

Määrällistä tutkimusmenetelmää käyttämällä voidaan vastata kysymyksiin mikä, paljonko, missä, miksi ja kuinka usein? (Heikkilä 2014). Opinnäytetyön kvantitatiivisessa tutkimuksessa määriteltiin ensin niin sanottu tutkimusongelma, jonka jälkeen laadittiin tutkimussuunnitelma. Tämän jälkeen perehdyttiin aikaisemmin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin, sekä työhyvinvointiin liittyvään kirjallisuuteen. Opinnäytetyölle pohdittiin hypoteesia, jonka jälkeen päästiin

suunnittelemaan ja toteuttamaan tutkimuslomaketta. Tutkimuslomakkeen valmistuttua ja tutkimusluvan saavuttua sairaanhoitopiiriltä aloitettiin vastausten keräämisen varahenkilöiltä. Varahenkilöstön osastonhoitajien kanssa sovittiin opinnäytetyölle esittelyajat osastotunneille. Aikataulullisesti osa osastotunneista venyi viikoilla eteenpäin, joten päätettiin toimittaa kyselylomakkeita suoraan henkilökunnalle itselleen kasvatusten. Kyselylomakkeita jaettiin osastoilla paikalla oleville varahenkilöille suljetuissa kirjekuorissa. Näin ollen saatiin vastausten määrän tuplattia, siihen nähden mitä pelkillä osastotunneilla saatiin kerättyä paikalla olevilta varahenkilöiltä.

5.1 Kyselylomake

Kyselylomake tulisi pitää selkeänä ja käyttää yksinkertaisia, lyhyitä kysymyksiä monimutkaisten sijaan (Hirsjärvi 2009, 202–203). Opinnäytetyöhön laadittiin työhyvinvointikyselylomake (Liite 2.), joka pidettiin mahdollisimman selkeänä, helppolukuisena ja ymmärrettävänä. Kyselylomakkeessa käytettiin yksinkertaisia ja lyhyitä kysymyksiä monimutkaisten ja pitkien kysymysten sijaan ja vastauskohtiin suunniteltiin ”rasti ruutuun” vaihtoehtoja, jolloin jäi tilaa myös vastaukselle ”en osaa sanoa / ei mielipidettä”. Kyselyssä käytettiin Likert-asteikkoa, jonka ensimmäinen vastausvaihtoehto on täysin samaa mieltä ja viimeinen täysin eri mieltä, yhteensä valittavana 5 vastausvaihtoehtoa. Kyselylomakkeessa pyrittiin välttämään johdattelevia kysymyksiä.

Kyselyssä käytettiin Likert-asteikkoa, jonka ensimmäinen vastausvaihtoehto on täysin samaa mieltä ja viimeinen täysin eri mieltä, yhteensä valittavana 5 vastausvaihtoehtoa. Likertin asteikosta puhuttaessa tarkoitetaan järjestysasteikkoa, jota nähdään käytettävän paljon erilaisissa mielipideväittämissä. Likert-asteikossa voidaan käyttää esimerkiksi 5 portaista asteikkoa, jossa mitataan vastaajien saman mielisyyttä. Asteikon toinen pää kuvastaa vastaajan saman mielisyyttä, ja toinen pää vastaajan erimielisyyttä. Keskellä asteikkoa on usein en osaa vastata- vaihtoehto. (Vilkkä, 46.)

Työhyvinvointikysely sisälsi valmiiden kysymysten lisäksi avoimen kysymyksen, jolloin vastaajalle jäi tilaa vapaata vastaamista varten. Näin mahdollistui myös varahenkilöstön hoitohenkilökunnan ilmaista itseään omin sanoin ja tuoda esille yksilölle tärkeitä ajatuksia. Tämä koettiin hyväksi myös siksi, mikäli ei olisi osattu huomioida kaikkia työn osa-alueita. Jättämällä avoimelle kysymykselle tilaa, mahdollistuu vastaajan mahdollisuus ilmaista itseään vapaasti (Hirsjärvi 2009, 201).

5.2 Aineistonkeruu ja analysointi

Työhyvinvointikysely tehtiin ja aineisto kerättiin opinnäytetyöhön itse. Apuna lomakkeen luomisessa käytettiin jo vastaavia aikaisemmin tehtyjä kyselylomakkeita. Tulokset opinnäytetyöhön analysoitiin numeroin, prosenttilukuina sekä sanallisesti. Saadut vastaukset ryhmiteltiin selkeiksi asiakokonaisuuksiksi, kaikki tutkimustulokset käytiin läpi ja lopuksi kaikista tuloksista tehtiin yhteenveto. Kyselyn avulla voitiin kerätä tietoa ihmisten arvoista, asenteista, käyttäytymisestä, toiminnasta, tosiasioista, tiedoista, uskomuksista, käsityksistä ja omista mielipiteistä (Hirsjärvi 2009, 197).

Työhyvinvointikysely laadittiin sairaanhoitopiirin varahenkilöstössä työskentelevälle hoitohenkilökunnalle paperilla. Työhyvinvointikyselyyn liitettiin saatekirje (Liite 1.) vastaajille. Kysely toimitettiin varahenkilöstössä työskentelevälle hoitohenkilökunnalle lähiesimiehen kautta, osastotunneilla tai antamalla se heille henkilökohtaisesti kasvotusten. Toiveena oli, että varahenkilöstössä työskentelevästä hoitohenkilökunnasta mahdollisimman moni täyttäisi työhyvinvointikyselylomakkeen ja näin saataisiin mahdollisimman suuri otanta vastauksia analysoitaviksi ja näin ollen käyttöön selvitykseen mahdollisesti henkilökunnan työhyvinvointia edistämään.

Opinnäytetyössä käytettiin työhyvinvointikyselylomaketta, joka jaoteltiin neljään eri osioon: organisaatioon, muuttuvaan työympäristöön, muuttuvaan työyhteisöön sekä yksilön työhyvinvointiin. Kysymykset laadittiin otsikoiden alle.

Tässä osiossa analysoimme tuloksia jäsennellysti. Viimeisenä avaamme avoimen kysymyksen vastauksia: miten sinun työhyvinvointiasi voisi kehittää muuttuvassa työympäristössä ja – yhteisössä?

5.3 Kohderyhmänä varahenkilöstö

Opinnäytetyössä varahenkilöstöllä tarkoitamme varahenkilöstössä työskentelevää hoitohenkilökuntaa, johon sisältyy neljä eri varahenkilöstön toimialuetta. Näitä ovat konservatiivinen, operatiivinen, psykiatrian ja päivystyksen toimialue. Opinnäytetyössä varahenkilöstö tarkoittaa äkkilähtijöitä, jotka eivät ole kiinnitettyinä vain tiettyyn osastoon.

Konservatiivisen toimialueen varahenkilöstölle kuuluvat konservatiivisen puolen osastot. Operatiivinen toimialue pitää sisällään kirurgian osastot. Psykiatrian toimialue pitää sisällään psykiatrian osastot. Päivystyksen toimialueeseen kuuluu teho-osasto, leikkaussalit sekä päivystys. Muuttuvalla työympäristöllä ja yhteisöllä tarkoitamme yllä mainittuja osastoja.

Varahenkilöstöllä tarkoitetaan hoitajia, jotka kuuluvat äkkilähtijöihin ja liikkuvat systemaattisesti tarpeen mukaan erikoisalansa sisällä, osastolta toiselle. Tällä tavoin taataan nopeasti muuttuvissa tilanteissa potilasturvallisuus sekä pyritään lisäämään potilaslähtöisyyttä hoitajan työssä. Varahenkilöstössä työskentelevällä hoitohenkilökunnalla pystytään takaamaan työyksiköiden toiminta henkilöstövajeen sattuessa. Varahenkilöstö voi siis korvata osastojen työntekijän poissaolosta johtuvaa välitöntä sekä lyhytaikaista tarvetta. Näin ollen pidetään yllä sairaalan perustehtävää. (Keski-suomen sairaanhoitopiiri, 2016.)

Hoitajat jotka haluavat työkiertoon, ovat merkittävästi motivoituneita sekä halukkaita kouluttamaan itseään lisää. Tässä tilanteessa myös työnantaja hyötyy tilanteesta, kun työntekijä on halukas liikkumaan erikoisalojen sisällä. Työntekijä on kykeneväinen työskentelemään muuttuvissa sekä ajoittain epävar-

moissa tilanteissa, hän omaa kykyä ratkaista uusia ongelmia sekä kykenee tekemään päätöksiä ja ottamaan vastuuta sopivassa määrin omassa työssään. (Keski-Suomen sairaanhoitopiiri 2016.)

6. Tulokset

Tavoitteena tässä opinnäytetyössä oli selvittää sairaanhoitopiirin varahenkilöstön työhyvinvointiin liittyviä asioita ja kokemuksia varahenkilöstölle suoritetun kyselytutkimuksen voimin. Väittämäkyselyllä kartoitettiin, kuinka varahenkilöstö kokee tämän hetkisen työtilanteensa työhyvinvoinnin näkökulmasta ja samalla päästiin hieman tarkastelemaan sitä, millaisia asioita varahenkilöstö kohtaa päivittäisessä työssään. Varahenkilöstössä työskentelee noin 70 äkkilähtijää, heistä kyselylomakkeeseen vastasi 29. Kohtuullisen vastaamisprosentin (n. 42 %) turvin voidaan siis karkeasti sanoa, että varahenkilöstön äkkilähtijät kokevat työhyvinvointinsa suhteellisen hyväksi. Toiveissa oli, että vastausprosentti olisi ollut merkittävämpi, vaikka saavutettukaan prosenttiosuus jaetuista kaavakkeista ei ole tulosten osalta huono. Otannasta voidaan kuitenkin päätellä, että työhyvinvointiin voitaisiin vielä vaikuttaa panostamalla lisää hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin. Kyselylomakkeen kysymykset eriteltyinä on nähtävissä liitteessä 2.

Organisaatio

Varahenkilöstön äkkilähtijöistä työtehtävät kokivat selkeiksi vastaajista lähes jokainen (96,4 %). Vastaajista yli puolet oli sitä mieltä, että esimies käy säännöllisesti kehityskeskustelun heidän kanssaan (55,1 %). Työntekijän omat arvot sekä työpaikan arvot kohtaavat yli puolella (58,61 %) vastaajista, heistä suurin osa oli arvojen kohtaamisesta jokseenkin samaa mieltä. Reilusti yli puolet kyselylomakkeeseen vastanneista koki heillä olevan vaikutusmahdollisuus oman työn suunniteluun (79,3 %). Yli puolet vastaajista ovat jokseenkin samaa mieltä, että saavat työstään riittävästi palautetta (55,17 %).

Muuttuva työympäristö

Vastanneista äkkilähtijöistä suurin osa oli sitä mieltä, että eri osastojen käytännöt eivät ole yhteneväiset (65,51 %). Oman osaamisensa koki vastaavan työn vaatimuksia suurin osa vastaajista (93,1 %). Perehdytyksen osastokohtaisiin tehtäviin koki olevan riittävää hieman yli puolet vastaajista (58,61 %). Työaikaergonomian kokee olevan huomioitu muuttuvan työympäristön mukaan vähän alle puolet vastaajista (44,82 %). Lähes puolet vastaajista oli eriävää mieltä siitä, että osastojen välillä työskentely on huomioitu työssä ergonomisesti (44,82 %) ja moni kyselyyn vastanneista vastasi en osaa sanoa (24,13 %).

Muuttuva työyhteisö

Kyselylomakkeeseen vastanneista suurin osa oli sitä mieltä, että työpaikalla käyttäydytään toisia kohtaan asiallisesti (86,19 %). Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työpaikalla pyydetään, sekä annetaan apua toisille, oli vastaajista huomattava enemmistö (96,54 %). Kiirettä työpäivän aikana äkkilähtijöistä koki enemmistö (89,65 %). Kyselyyn vastanneista koki eri osastoilla työilmapiirin hyväksi reilusti yli puolet (68,95 %). Tasa-arvoiseksi osastolla vakituisesti työskentelevän henkilöstön kanssa koki olevansa kyselyyn vastanneista äkkilähtijöistä yli puolet (68,95 %).

Työhyvinvointini

Yli puolet varahenkilöstön äkkilähtijöistä kokevat työssään olevan riittävästi tai jokseenkin riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä (65,51 %). Kyselylomakkeeseen vastanneista työnsä kokee mielekkääksi ja innostavaksi suurin osa (79,3 %). Työn ja vapaa-ajan kokee olevan tasapainossa keskenään ja tukevan työhyvinvointiaan noin puolet vastaajista (58,61 %). Työn henkisten vaatimuksien kokee olevan tasapainossa voimavarojensa kanssa suurin osa kyselyyn vastanneista äkkilähtijöistä (75,85 %). Selvä enemmistö kokee työn

fyysisien vaatimuksien olevan täysin tai jokseenkin tasapainossa voimavarojensa kanssa (82,75 %).

6.1 Pohdinta

Opinnäytetyön tuloksista voidaan päätellä, että työyhteisöissä on selkeää työn – ja vastuunjako. Näin ollen työntekijän on helppo tietää mitä häneltä odotetaan omassa työssään. (TTL 2016.) Tuloksista voisi päätellä, että työnjohto voi lisätä omalla toiminnallaan ja hyvällä johtamisella työntekijöiden työhyvinvointia. Osastonhoitajan tuella ja hyvällä johtajuudella on vaikutusta siihen, kuinka ulospäin suuntautunutta henkilökunta on. (Viinikainen 2015, 22.) Tämän oletamme helpottavan työskentelyä muuttuvassa työympäristössä ja – yhteisössä. Tuloksista päättelemme, että yhteisölliset arvot varahenkilöstöllä ja organisaatiolla ovat jossain määrin yhteneväiset, mutta myös yksilölliset arvot tulee huomioida. Sosialisoituminen varahenkilöillä yhteisiin arvoihin muuttuvassa työyhteisössä on siis jollain osin ainakin onnistunut. Tuloksista pääteltynä suurella osalla työntekijöistä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja sen suunniteluun. Tämä mahdollistaa työntekijän kykyä sovittaa työ ja vapaa-aika paremmin yhteen, lisää työtyytyväisyyttä ja sen kautta vaikuttaa positiivisesti työntekijän työhyvinvointiin (Toppinen-Tanner 2016. 5). Hyvän palautteen saaminen työstä motivoi ja mitä motivoituneempi työntekijä, sitä tehokkaampaa työn teko on ja työntekijä kokee arvostuksen tunnetta tekemästään työstä (Työturvallisuuskeskus.)

Huomattava määrä vastaajista oli siis sitä mieltä, että osastojen väliset käytännöt eivät olleet yhteneväisiä. Tästä voidaan päätellä, että tämä vaikuttaa negatiivisesti työntekijän työskentelymotivaatioon ja tätä kautta työhyvinvointiin. Hyvässä työyhteisössä ja – ympäristössä yhteinen päämäärä sekä tavoite ohjaavat toimintaa (Työterveyslaitos 2016.) Mikäli pelisäännöt ovat eriäväiset osastojen välillä, tekee se työstä haasteellisempaa. Suurin osa kokee osaamisensa olevan hyvää ja vastaavan työn vaatimuksia. Tuloksesta voidaan kuitenkin päätellä, että osaamista voitaisiin vielä kehittää tai henkilökunnan jo

olemassa olevaa spesifiä osaamista hyödyntää täsmällisemmin. Perehdytykseen olisi satsattava vielä lisää. Vain pieni määrä (2) vastaajista oli täysin sitä mieltä, että perehdytys oli riittävää. Työergonomiaan tuloksista päätellen tulisi kiinnittää enemmän huomiota, jotta työhyvinvointia saataisiin vielä lisättyä. Moni näytti vastanneen työergonomia kysymykseen: *En osaa sanoa*, ja tätä pohtiessa, mistä tämä mahtoi johtua, oliko kysymys kenties liian tulkinnanvarainen vai työaikaergonomia käsitteenä vieras? Kysymyksellä tarkoitettiin varahenkilöstön sijoittelun ergonomiaa. Esimerkkinä peräkkäiset ilta-aamuvuorot samalla osastolla, jolloin pystyttäisiin takaamaan myös potilaalle hoidon jatkuvuus ja hoitaja saisi jatkaa tutun potilaan hoitoa. Suurin osa tulosten mukaan on kokenut käytöksen olevan työpaikallaan asiallista. Asiallinen käytös toisia kohtaan työpaikalla lisää työhyvinvointia vähentämällä työpaikka kiusaamisen riskiä (Työterveyslaitos). Useimmat vastaajista olivat sitä mieltä, että työpaikalla pyydettiin ja annettiin tarvittaessa apua toisille. Tämä oletettavasti vahvistaa tiimityöskentelyä työyhteisössä, lisää yhteenkuulumisen tunnetta sekä vahvistaa työn onnistumisen kokemuksia.

Kiirettä koki suuri osa varahenkilöistä. Kiire hoitotyössä voi vaikuttaa yksilön työnlaatuun sekä arvoihin, ja oletettavasti vaikuttaa negatiivisesti yksilön työhyvinvointiin. Kiire on tunne, jonka jokainen ihminen kokee eri lailla, joten sitä ei voida mitata tosiasiana, koska se perustuu juurikin tunteeseen. Hyvällä työn organisoinnilla, priorisoimalla työtehtävät sekä jakamalla töitä uudelleen henkilökunnan kesken, voidaan helposti vaikuttaa kiireen tunteen vähenemiseen. (Rauramo 2008, 55–56). Työilmapiirin kokemiseen vaikuttavat muun muassa työntekijän kokema kiire, toistuvat ylityöt ja asenteet (Hakola 2007, 42–43.) Eri työympäristöt ja jatkuvasti vaihtuva työyhteisö vaikuttavat luultavimmin myös varahenkilöstön työntekijän kokemukseen työilmapiiristä. Vastaosa vastaajista tunsivat olevansa tasavertaisia vakituisesti osastolla työskentelevän henkilöstön kanssa. Onkin määritelty, että tasa-arvo on yksi useasta eri osa-alueesta, joista koostuu työhyvinvointi (Kauhanen 2010, 200–201.)

Opinnäytetyön tuloksista voi päätellä, että varahenkilöiden työ ei välttämättä ole liian kuormittavaa, koulutus vastaa työnvaatimuksia ja suurin osa työntekijöistä on tyytyväisiä työhönsä. (Meretoja 2015, 13.) Tuloksien mukaan he ko-

kevat työnsä pääsääntöisesti mielekkäänä ja innostavana. Voidaan siis päätellä työ ja terveys suomessa tutkimukseen verraten, että varahenkilöstön äkkilähtijät kokevat työn imua ja ovat omistautuneita työhönsä. (Manka 2016, 41.) Työntekijät ovat erilaisia keskenään, vapaa-aikansa kukin viettää tavaltaan ja prioriteetit elämässä vaihtelevat. Olisi kuitenkin hyvä, että työpaikalla huomioitaisiin kaikki työntekijät yksilöinä ja erilaisina perheinä (Toppinen-Tanner 2016, 108.) Suurin osa kokee henkisten voimavarojensa olevan tasapainossa työnsä kanssa. Tulos puhuu sen puolesta, että työntekijä ei koe henkistä kuormittavuutta työssään ja hän tuntee hallitsevansa työnsä sekä kokee saavansa kiitosta tekemästään työstä (Hahtela 2015, 4.) Työhyvinvointi pääomaan kuuluu muun muassa henkinen työhyvinvointi (Manka 2016, 54.) Selvä enemmistö kokee työn fyysisen kuormittavuuden olevan tasapainossa voimavarojensa kanssa. Työn sopiva fyysinen kuormittavuus on yksi työhyvinvointia jopa lisäävä ominaisuus (Rauramo 2008, 44.)

6.2 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyö tehtiin hyviä eettisiä käytäntöjä noudattaen, tässä opinnäytetyössä toisten tekstejä tai tutkimuksia ei plagioitu, selvitys tehtiin suurella mielenkiinnolla aihetta kohtaan ja tieto etsittiin opinnäytetyön teoriaosuuteen tutkituun tietoon perustuvasta tiedosta. Opinnäytetyön tuloksia ei siloteltu, eikä tarinoitu selvitystä tehdessä, saatua tietoa analysoitiin neutraalisti ja totuuden mukaisesti. Raportointi tehtiin huolellisesti ja totuudenmukaisesti työn edetessä. (Hirsjärvi 2009, 107–108)

Hirsjärven (2009, 231–232) mukaan kyselylomakkeen kysymykset tulee esittää vastaajille sellaisessa muodossa, että ne ymmärtää vain yhdellä tavalla, jotta kyselystä saatu vastaus olisi mahdollisimman validi. Tähän opinnäytetyöhön kyselylomake tehtiin siten, että kysymykset olisivat mahdollisimman selkeitä ja hoitohenkilökunnalla ei olisi mahdollisuutta ymmärtää kysymyksiä väärin. Tarkoituksena oli, että kyselylomakkeesta saadut tulokset voitaisiin toistaa, mikäli samat kysymykset esitettäisiin tutkittaville uudelleen. (Hirsjärvi 2009, 231–232)

Aikataulullisesti opinnäytetyön tekeminen nousi haasteeksi. Matkassa oli monta itsestä riippumatonta muuttujaa, kuten esimerkiksi väärinkäsitykset työnetenemisen vaiheista opinnäytetyön tekoon vaikuttavien tahojen ja henkilöiden välillä, minkä vuoksi tutkimusluvan saaminen venyi joitakin viikkoja. Aika, mikä jäi tutkimuksen varsinaiseen toteuttamiseen varahenkilöstön äkklähtijöiden kanssa, oli lopulta ajateltua huomattavasti lyhempi. Siitä johtuen vastausprosentti oli odotetumpaa pienempi, mutta kuitenkin pakkoraon edessä riittävä.

Jälkeenpäin pohdimme, mikäli työhyvinvointikyselylomakkeeseen olisi eritelty eri-ikäiset varahenkilöstössä työskentelevät sairaanhoitajat, olisi ehkä voitu spesifioida tarkemmin eroavaisuudet eri ikäpolvien välillä työhyvinvointiin liittyen. Tätä ei kuitenkaan tehty, sillä haluttiin mahdollisimman yleispätevät vastaukset reliaabelisuuteen nähden, sillä ikärakenne vaihtelee osastojen välillä huomattavasti, samoin kuin kompleksisuus. Kauan pohdittiin myös olisiko sukupuolta pitänyt kysyä kyselylomakkeessa, mutta päädyimme mahdollisimman kaiken kattaviin ja yleistettäviin tutkimustuloksiin – jaottelematta miehiä ja naisia eri kategorioihin. Erittelemään ei lähdetty myöskään konservatiivisen, operatiivisen, psykiatrisen ja päivystyksen toimialueita, sillä näistä varahenkilöstön äkklähtijöistä vastauksia ei olisi saatu kerättyä prosentuaalisesti 100 % ja tutkimustuloksien analysointi ja vertailu olisi ollut tällöin haastavampaa. Yksinkertaistimme siis kyselylomakkeen, koska oli tiedossa, että aika ei riittäisi 100 % vastausotantaan, jolloin olisi mahdollistunut myös eri erikoisalojen varahenkilöstön vastausten vertailu prosentuaalisesti keskenään.

Saimme oletettua enemmän en osaa sanoa – vastauksia. Täten luulemme, että kysymyksemme eivät täysin olleet yksiselitteisesti ymmärrettäviä ja voi olla, että näihin jäi liikaa tulkinnan varaa. Voitaisiin olettaa, että vastaajat eivät joko ymmärtäneet kysymystä tai se jätti liikaa varaa tulkita kysymystä. Kysymyksiä olisi voitu täsmentää tarkemmiksi. Ohjeiden mukaan vältettiin kuitenkin johdattelemasta kysymyksillä liikaa vastaajia johonkin tiettyyn suuntaan.

Kun tutkimuksen yhteydessä puhutaan reliaabeliuksesta, tarkoitetaan tällä mittauksien uusittavuutta. Tutkimuksen reliaabelius voidaan määrittää esimerkiksi tutkimalla samaa asiaa kahteen kertaan, jonka jälkeen tutkimustulos

on sama. Tällöin voidaan todeta tulokset reliaabeleiksi. (Hirsjärvi 2009, 231). Puhuttaessa tutkimuksen validiuksesta, tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä. Validiuksen avulla osoitetaan tutkimuksessa kykyä mitata nimenomaan sitä, mitä on suunniteltukin. Ei voida olettaa, että erilaisista mittareista tai menettelytavoista saadut tulokset olisivat yhdenmukaiset tutkijan ja tutkittavan ajatusmaailman kanssa. Voi siis olla hyvin mahdollista, että tutkittava on ymmärtänyt kysymyksen eri lailla kuin tutkija on tämän ajatellut. Mikäli tutkija tulkitsee vastaukset edelleen samalla tavoin kuin itse nämä ajattelee, ei tällöin saatuihin tuloksiin voida suhtautua pätevänä. (Hirsjärvi 2009, 232).

Tätä selvitystä tehtäessä yritettiin välttää virheiden syntyä. On kuitenkin mahdollista, että saatujen tulosten luotettavuus sekä pätevyys voi vaihdella. Mikäli kysely toistettaisiin henkilökunnalle tietyn ajan kuluttua uudestaan, on hyvin mahdollista, että tutkimustulokset eivät olisi samat kuin aiemmin saadut. Työhyvinvointiin vaikuttaa kuitenkin eniten yksilön oma kokemus hyvinvoinnista. Myös organisaation sisällä tapahtuvat muutokset, esimerkiksi johtoportaassa voi vaikuttaa työntekijöiden työhön. Tästä syystä työhyvinvointikyselyä ei voida pitää reliaabelina. Validiuksen suhteen tehty selvitys ei myöskään ole täysin luotettava. Vaikka kysely pidettiin neutraalina ja vältettiin johdattelemasta kysymyksissä vastaajia, ei voi kuitenkaan olettaa, että vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavoin kuin kysymysten tekijät olivat ne ajatelleet.

6.3 Johtopäätökset

Esille nousikin erityisesti työntekijöiden tyytyväisyys työilmapiiriä kohtaan, toisia kohtaa käyttäydytään asiallisesti ja varahenkilöt kokivat saavansa apua tarvittaessa muilta työntekijöiltä. Tämä onkin tärkeä seikka työnkuormittavuutta ajatellen ja auttaa jaksamaan työssään paremmin. Työn vaatimuksia nähden osaaminen koettiin hyväksi. Tämä kertoo hoitajien ammatillisesta pätevyydestä sekä tästä voidaan päätellä, että hoitajien ammatillinen pätevyys ja koulutus ovat hyvää. Vaikka lähes 90 % äkkilähtijöistä koki kiirettä työpäivän aikana, fyysisesti työn vaatimukset ovat kuitenkin tasapainossa voimavarojen

kanssa. Tästä voidaan ajatella, että työ on fyysisesti sopivan kuormittavaa, ja näin ollen mahdollisesti lisää työntekijän työhyvinvointia työpäivän aikana. Varahenkilöstöstä yli puolet kokivat saavansa palautetta tekemästään työstään. On selvää, että tekemästään työstä saatu palaute voi parhaimmillaan motivoida työntekijää ja muistuttaa siitä, kuinka tärkeästä työstä onkaan kyse. Työpäivät ovat usein hoitoalalla kiireisiä ja tehtäväntyteisiä, ja usein kiirettä ajateltaessa unohtaa nämä pienet asiat. Positiivinen palaute työpäivän aikana auttaa myös kasvattamaan tiimihenkeä. Varahenkilöstössä työskenteleville hoitajille tämä voikin toimia yhtenä väylänä tiimiytymisessä usein vaihtuvien osastojen välillä, ja tällä tavoin vahvistaa muutoin varahenkilön ”irrallaan” olemisen tunnetta. Palaute voi olla myös kehittävää palautetta. Varahenkilöstössä työskentelevien hoitajien voi olla haastavaa muistaa jokaisen osaston omat käytännöt ja tästä johtuen osaston oma väki voi kokea tämän haasteelliseksi. Mikäli työpäivän aikana koetaan tarvetta antaa kehitettävää palautetta, pyritään tämä antamaan työntekijälle saman vuoron aikana. On tärkeää, että palaute on muotoiltu niin, että tämä hyödyttää palautteen saajaa.

Työntekijöillä oli mahdollisuus työhyvinvointikyselylomakkeessa kertoa, kuinka heidän työhyvinvointia muuttuvassa työympäristössä ja -yhteisössä voisi kehittää. Selkeä ja huomionarvoinen seikka oli se, että kyselyyn osallistuneiden vastausten luottavissa varahenkilöstön tilanne muuttuvien tekijöiden suhteen. Selkeästi näistä nousee esiin useammassa erilaisessa yhteydessä organisaation mahdollisuudet vaikuttaa varahenkilöstön työhyvinvointiin, viihtyvyyteen ja sitoutumiseenkin, vaikka hyvänä havaintona nousi esille myös yksilön oman asenteen vaikutus kokemaansa. Erikoisosaamisen vaikutus yksikkövalintaan, vuorovaihtelut yksiköiden ja varahenkilöiden välillä ristiin sekä erilaisten toimintakäytäntöjen yhtenäistämiset yksiköiden ja osastojen välillä lienevät ainakin sellaisia, joilla voitaisiin selkeästi saavuttaa työhyvinvoinnillisesti hyviä vaikutuksia, unohtamatta jopa mahdollisia resurssisäästöjä.

”Perehdytys tulisi olla pidempi ja loogisempi. Myös sovituista asioista tulisi pitää kiinni, etenkin osastonhoitaja. Toivoisin myös jos mahdollista useampaa päivää samalla osastolla eikä pompoteltaisi edestakaisin.”

”Erikoisalat pysyisivät erillään, psykiatrian ja somatiikan varahenkilöt tekisivät töitä omalla osaamisalalla.”

”Erikoisala osaamisen profilointia olisi hyvä olla enemmän, spesifin osaamisen hyödyntäminen.”

”Tällä hetkellä työhyvinvointini on hyvä, joten ei osaa erityisemmin sanoa. Kun itse on avoimin mielin, niin uskon, että sillä pääsee jo pitkälle.”

”Henkilöstön määrää lisäämällä tai sijoittamalla hoidon vaativuuden mukaan tarpeeksi hoitajia sinne, missä tarvitaan! Myös hoitajalle kuulumattomat työt (kaappien täyttö yms.) muun henkilökunnan vastuulle.”

Yhtenä hyvin luonnollisena vaikutuskanavana työhyvinvointikyselyn löydöksiin on organisaation johto ja sieltä jalkautuvat yhteiset pelisäännöt eri yksiköiden tai osastojen välillä. Luonnollisestikin tällaisessa tilanteessa, jossa henkilöstö koostuu omasta henkilöstöstä ja varahenkilöstöstä, nousee esille haaste henkilöstön monenlaisuuden ja työympäristön kompleksisuuden hallinnasta siten, että työhyvinvointi ei ainakaan laskisi. Tällaisten asioiden hoitamisesta ja hallinnoimisesta suurin vastuu, mutta myös mahdollisuus on laadukkaalla esimiestyöllä ja resursoinnilla. Jotta organisaation tulos olisi mahdollisimman hyvä, on hyvin organisoidulla ja toteutetulla palveluiden muotoilulla mahdollisuuksia vaikuttaa henkilöstön työhyvinvoinnin kautta potilaan kokemaan kokemukseen saakka positiivisesti ja tätä kautta koko organisaation imagoon ja tehokkuuteen.

”Osastojen käytäntöjen yhtenäistäminen. Enemmän kiertämistä eri osastojen välillä.”

”Potilas jako tilanteessa huomioitaisiin varahenkilön mielipide.”

”Huomioida omat vahvuudet varauksia tehdessä eri yksiköihin.”

”Tasapuolisuus osaston ja varahenkilöstön välillä. Potilaita aina hoidettava tasapuolisesti, mutta varahenkilöiden esim. osastotunnit jäävät huomiomatta tai osaston väki vähättelee.”

”Koska työ vaativaa, olisi hyvä saada spesifisempää koulutusta eri osastoilta / erikoisaloilta. Lisää palautetta osaamisesta ym.”

”Työvuorotoiveiden huomioinnilla, lomatoiveiden huomioinnilla – nämä motivoivat ja auttavat työssä jaksamisessa.”

Kyselyn löydöksistä voitaisiin mahdollisesti hyödyntää ja nostaa esille kysymyksiä siitä, palvelisivatko esimerkiksi edellä mainittujen asioiden huomioiminen myös sairaalan eri osastojen kivajalkahenkilöstöä varahenkilöstön ohella ja olisiko mahdollisilla toimilla mahdollisuutta vaikuttaa koko organisaation työhyvinvointiin ja tehokkuuteen pitkässä juoksussa? Varahenkilöstön perehdytys nousi esille niin hyvänä kuin kehitettävänäkin asiana ja tämä kertoneekin siitä, millaisia eroavaisuuksia eri yksiköiden tai osastojen välillä on. On kuitenkin hyvä muistaa, että inhimilliset tekijät vaikuttavat henkilön kokemukseen asioista ja järin kattavaa otantaa tai tulosta näiden vapaiden vastausten perusteella on vaikea koota otannan koon perusteella.

”Perehdytys: Itse en varahenkilöstöön tullessani saanut kaikkiin yksikköihin kunnollista perehdytystä, mutta sen jälkeen perehdytystä on kehitetty.”

Saatujen työhyvinvointikyselyn vastausten turvin voidaan siis lopulta todeta, että sairaanhoitopiirin varahenkilöstön äkkilähtijät kokevat työhyvinvointinsa suhteellisen hyväksi, kuten aikaisempien tutkimustenkin hoitohenkilökunta. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla tuntuukin olevan ammattiryhmä, jota arvostetaan ja pidetään tärkeänä. Hoitoalan ammattilaiset, sairaanhoitajat ovat tekevästään työstään ylpeitä ja kokevat tekemänsä työn tarpeelliseksi.

Kiitokset

Haluamme erityisesti kiittää toimivasta yhteistyöstä sairaanhoitopiirin henkilöstöä, jotka olivat mukana mahdollistamassa tämän opinnäytetyön selvityksen toteuttamista. Suurin kiitos menee varahenkilöstön äkkilähtijöille, jotka mahdollistivat kyselyn toteuttamisen ja ottivat opinnäytetyömme innolla ja avoimin mielin vastaan.

Lähteet

- Brennan, E. 2017. Towards resilience and wellbeing in nurses. *British Journal of Nursing*, vol 26, No 1. Viitattu 22.2.2017. <https://janet.finna.fi>, CINAHL, Towards resilience and wellbeing in nurses.
- Burhans, L. M. & Alligood, M. R. 2010. Quality nursing care in the words of nurses. *Journal of advanced nursing*. Blackwell Publishing Ltd. EBSCOhost.
- Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos. Helsinki, Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Heponiemi, T. Lääkäreiden ja sairaanhoitajien työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, v. 46, n. 1, <<http://journal.fi/sla/article/view/1778>>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hus.fi Hyvinvoiva työntekijä. 2014. Viitattu 2.12.2016. <http://www.hus.fi/hus-tietoa/materiaalipankki/esitteet/henkilstesitteet/HUS-Työhyvinvointiohjelma.pdf>,
- Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.
- Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkainen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsinki. Tammerprint oy. Tampere 2013. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>
- Kelly, P. Tazbir, J. 2014. *Essentials of Nursing Leadership & Management*. Third edition. United States of America. Delmar, Cengage Learning.
- Keski-Suomen sairaanhoitopiiri, kiireellinen hoito. 23.05.2016. Viitattu 27.12.2016. http://www.ksshp.fi/fi-FI/Sairaanhoitopiiri/Uusi_sairaala_projekti/Toiminnan_ja_tilojen_suunnittelu/Kiireellinen_hoito
- Keski-Suomen keskussairaala, Uusi sairaala. 12.12.2016. Viitattu 27.12.2016. http://www.ksshp.fi/fi-FI/Sairaanhoitopiiri/Uusi_sairaala_projekti
- Manka, M-L., Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: BALTO print, Liettua 2016.
- Meretoja, R., Leino-Kilpi, H., Numminen, O. Kajander-Unkuri, S., Kuokkanen, L., Flinkmann, M. & Ruoppa, E. 2015. Sairaanhoitajien ammattipätevyys ja siihen yhteydessä olevat työhyvinvointitekijät. Loppuraportti. HUS.

<http://www.hus.fi/tutkijalle/tutkimushankkeet/koulutuksesta%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4%C3%A4n/julkaisut/Documents/Loppuraportti%20-%20sairaanhoitajien%20ammattip%C3%A4tevyys%20ja%20siihen%20yhteydess%C3%A4%20olevat%20ty%C3%B6hyvinvointitekij%C3%A4t.pdf>

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Saari, J. 2011. Hyvinvointi: suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus.

Sairaanhoitajaliitto. 26.1.2015. Sairaanhoitajien työolobarometri 2014. Artikkelisiirto sairaanhoitajaliiton sivuilta. Viitattu 29.1.2017.

<https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2015/01/Sairaanhoitajien-työolobarometri-2014.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö, työhyvinvointi. Viitattu 16.1.2017. <http://stm.fi/työhyvinvointi>

Toppinen-Tanner, S., Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M., Vanhala, A. 2016. Viitattu 19.2.2017. Työ @ elämä, Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Työterveyslaitos. 2016.

Työterveyslaitos. N.d. Viitattu 22.12.2016. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/>.

Työterveyslaitos. N.d. Viitattu 22.12.2016. <https://www.ttl.fi/tyontekija/>.

Työterveyslaitos. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Toim. Lindström, K., Leppänen, A. 2002. Helsinki. Vammalan Kirjapaino Oy.

Työturvallisuuskeskus, N.d. Viitattu 16.1.2017 [http://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/työelämän_kehittäminen/työstä_hyvinvointia](http://ttk.fi/etusivu_(vanha)/työelämän_kehittäminen/työstä_hyvinvointia)

Törmälä, V., Markkanen, J. & Kadenius, T. 2015. Uusi ajattelu – uusi johtaminen. Helsinki: Suomen liikekirjat.

Viinikainen, S. 2015. Hoitotyön ja hoitotyön johtajan valta sekä organisaation sosiaalinen todellisuus. Viitattu 19.2.2017. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96978/978-951-44-9770-4.pdf?sequence=1>.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 24.3.2017. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

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

Kananen, J. 2011. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu.

Tuomi, J. Tutki ja lue- johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. 2007. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Heikkilä, T. Tilastollinen tutkimus. 9.uud.p. Edita Publishing Oy, Helsinki 2014.
<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

SAATEKIRJE

Arvoisa vastaanottaja,

Olemme kaksi syventävän vaiheen sairaanhoitajaopiskelijaa Jyväskylän ammattikorkeakoulusta ja valmistumme nyt keväällä. Koulutukseemme kuuluu osana opinnäytetyön tekeminen. Opinnäytetyömme aiheena on Hoitohenkilökunnan työhyvinvointi muuttuvassa työympäristössä ja – yhteisössä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää xxx varahenkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä muuttuvassa työympäristössä ja - yhteisössä. Tavoitteenamme on, että tämän opinnäytetyön sekä tähän liitetyn selvityksen myötä voisimme vaikuttaa positiivisesti vara-henkilöstön työhyvinvointiin.

Kyselylomakkeen kysymykset on tarkoitettu kaikille xxx työskenteleville varahenkilöille. Opinnäytetyöhön olemme saaneet luvan Jyväskylän ammattikorkeakoululta. Työn ohjaajina toimivat opettajat Kuhanen Carita, Lehto Siru sekä Paalanen Kaisu. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan internetissä osoitteessa www.theseus.fi.

Kyselyyn saamamme vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti eikä tämän kyselyn myötä vastaajien henkilöllisyys tule esille. Kysely toteutetaan paperisena kyselylomakkeena, jonka toimitamme varahenkilöstön osastonhoitajan kautta Teille vastattavaksi. Kyselyyn vastaamiseen on aikaa 2 viikkoa. Tämän jälkeen keräämme vastauksen ja analysoimme tulokset.

Mikäli Teille herää kysymyksiä tai ajatuksia koskien kyselyä, vastaamme näihin mielellämme. Parhaiten meidät tavoittaa sähköpostitse.

Ystävällisin terveisin,

Ulla Leskinen

Sanna Lindblad

Liite 2. Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely

- 1 = täysin eri mieltä
 2 = jokseenkin eri mieltä
 3 = en osaa sanoa
 4 = jokseenkin samaa mieltä
 5 = täysin samaa mieltä

ORGANISAATIO

	1	2	3	4	5
1. Osastokohtaiset työtehtäväni ovat minulle selkeät					
2. Esimieheni käy säännöllisesti kehityskeskustelun kanssani					
3. Omat arvoni sekä työpaikan arvot kohtaavat					
4. Minulla on vaikutusmahdollisuus oman työni suunnitteluun					
5. Saan työstäni riittävästi palautetta					

MUUTTUVA TYÖYMPÄRISTÖ

	1	2	3	4	5
6. Eri osastojen käytännöt ovat yhteneväiset					
7. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia					
8. Perekdytys osastokohtaisiin työtehtäviin on riittävä					
9. Työaikaergonomia on huomioitu muuttuvan työympäristön mukaan					
10. Eri osastojen välillä työskentely on huomioitu työssäni ergonomisesti					

MUUTTUVA TYÖYHTEISÖ

	1	2	3	4	5
11. Työpaikallani käytäydytään toisia kohtaan asiallisesti					
12. Työpaikallani pyydetään ja annetaan apua toisille					
13. Koen usein kiirettä työpäivän aikana					
14. Työilmapiiri eri osastoilla on hyvä					
15. Koen olevani tasa-arvoinen osastolla vakituisesti työskentelevän henkilöstön kanssa					

TYÖHYVINVOINTINI

	1	2	3	4	5
18. Työssäni on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä					
19. Työni on minulle mielekästä ja innostavaa					
20. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään ja tukevat työhyvinvointiani					
21. Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa					
22. Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa					

Miten sinun työhyvinvointiasi muuttuvassa työympäristössä ja -työyhteisössä voisi kehittää?

Kiitos vastauksistasi!