

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# OHJAAJIEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVISTÄ TEKIJÖISTÄ SAVAS-SÄÄTIÖLLÄ

Määrällinen tutkimus

TEKIJÄT Heli Ahtiainen  
Laura Leskinen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijät Heli Ahtiainen ja Laura Leskinen	
Työn nimi Ohjaajien kokemuksia työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä Savas-Säätiöllä	
Päiväys	19.1.2024
Sivumäärä/Liitteet	32/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Savas-Säätiö sr	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Savaksella ohjaajina työskentelevien kokemuksia työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa näistä tekijöistä ja tarjota säätiön johtoryhmälle sitä kautta keinoja tukitoimiin ja ennaltaehkäiseviin tuen malleihin. Yhteiskunnallisesti keskusteluun on viime vuosina noussut erityisesti sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointi ja työolot sekä koronapandemian aikana, että sen jälkeen. Tämän tutkimuskyselyn avulla saatiin tietoa kuitenkin vain yhden työnantajan henkilöstön työhyvinvoinnista.</p> <p>Opinnäytetyön menetelmäksi valikoitui määrällinen tutkimus, jonka toteutimme monivalintakyselynä. Kysely kohdistettiin säätiön ohjaajiin, joten vastaajamäärän odotettiin olevan suuri. Kysely toteutettiin sähköisesti Webropol-kyselynä, johon vastattiin anonyymisti. Kyselyn linkki laitettiin sähköpostitse jakoon.</p> <p>Opinnäytetyön teorian tieto pohjautui tutkittuun tietoon. Artikkeleita ja julkaisuja liittyen työhyvinvointiin löytyi paljon. Aihe on selkeästi noussut tärkeäksi osaksi sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan vähentää sairauspoissaoloja sekä tukea työssäjaksamista. Hoitajapula on koronapandemian aikana ja sen jälkeen korostunut ja tulee jatkumaan alan vaihtajien vuoksi.</p> <p>Kyselyn tuloksista ilmeni, että Savas-Säätiön työhyvinvointiin vaikuttavat samat asiat, mitä tuli ilmi aiemmissa tutkimuksissa. Näitä olivat muun muassa vuorotyön kuormittavuus täydellä työajalla, esihenkilön vaihtuvuus, kiire, työn epätasainen jakautuminen sekä työyhteisön ilmapiiri. Pääosin kyselyyn vastanneet kokivat työhyvinvoinnin hyväksi, jonkun verran ilmeni myös sairauspoissaoloja työn kuormittavuuden vuoksi.</p>	
Avainsanat työhyvinvointi, työssäjaksaminen, sosiaaliala, terveysala	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Nursing	
Authors Heli Ahtiainen and Laura Leskinen	
Title of Thesis Supervisors' experiences of factors related to work well-being at Savas-Säätiö	
Date 19.1.2024	Pages/Appendices 32/3
Client Organisation /Partner Savas-Säätiö sr	
<p><b>Abstract</b></p> <p>The purpose of the thesis was to investigate the experiences of those working as supervisors at Savas regarding factors related to well-being at work. The aim was to produce information on these factors and thereby provide the Savas-Säätiö's management team with means for supporting measures and preventive support models. In recent years, well-being at work and working conditions in the social welfare and health care sector, both during and after the corona pandemic, have emerged in the societal debate. However, this survey provided information on the well-being at work of only one employer's personnel.</p> <p>The method chosen for the thesis was quantitative research, which we carried out as a multiple-choice survey. The survey was targeted at the Savas-Säätiö's directors, so the number of respondents was expected to be high. The survey was conducted electronically as a Webropol survey, which was answered anonymously. The link to the survey was shared via e-mail.</p> <p>The theoretical knowledge of the thesis was based on researched information. A lot of articles and publications related to well-being at work were found. The topic has clearly become an important part of social welfare and health care. Investing in well-being at work can reduce sick leaves and support work retention. The shortage of nurses during and after the corona pandemic has become more pronounced and will continue due to job changers.</p> <p>The results of the survey showed that the well-being at work of the Savas-Säätiö is affected by the same things that were revealed in previous studies. These included the workload of shift work during full working hours, the turnover of the foreman, the rush, the uneven distribution of work, and the atmosphere of the work community. For the most part, those who responded to the survey felt that well-being at work was good, some sick leaves also occurred due to the workload of the work.</p>	
<p><b>Keywords</b> work well-being, coping at work, social care, health care</p>	

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TYÖHYVINVOINTI KÄSITTEENÄ.....	8
3	TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ.....	9
3.1	Fyysinen hyvinvointi .....	9
3.2	Psyykkinen hyvinvointi .....	10
3.3	Sosiaalinen pääoma .....	11
3.4	Työajat.....	11
3.5	Voimavaramallit .....	12
3.6	Esihenkilön/johtajan merkitys .....	13
3.7	Työn hallinta.....	14
3.8	Koronaviruspandemia .....	14
4	TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET TYÖNHYVINVOINNIN TUKEMISESSA.....	16
4.1	Ammatillinen osaaminen.....	16
4.2	Työsuojelu ja työturvallisuus.....	16
4.3	Työterveystoiminta .....	17
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE .....	18
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	19
6.1	Määrällinen tutkimus .....	19
6.2	Tutkimusympäristö.....	20
6.3	Aineiston keruu.....	20
6.4	Aineiston analysointi .....	21
7	TULOKSET .....	22
7.1	Taustatiedot .....	22
7.2	Esihenkilötyöskentely ja kehityskeskustelut.....	23
7.3	Työyhteisö.....	24
7.4	Työajat.....	24
7.5	Osaaminen ja sen hyödyntäminen.....	25
7.6	Työterveyshuolto ja varhainen tuki.....	25
7.7	Työssä viihtyminen ja työympäristö.....	26
8	POHDINTA.....	27
8.1	Tulosten tarkastelu .....	27

8.2 Eettisyys ja luotettavuus.....	29
8.3 Ammatillinen kasvu .....	30
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET .....	31
LÄHTEET .....	32
LIITE 1 .....	35
LIITE 2 .....	36
LIITE 3 .....	41

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttavat itse työ, sen mielekkääksi kokeminen sekä turvallisuus ja hyvä terveys. Motivoiva ja hyvä johtaminen, hyvä työilmapiiri ja ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. Työntekijällä itsellään on suuri vastuu ilmapiirin ja oman ammattitaitonsa ylläpitämiseen. Työnantajan kuuluu huolehtia hyvästä johtamisesta, turvallisesta työympäristöstä sekä yhdenvertaisesta kohtelusta. Kun molemmat osapuolet pitävät huolen näistä asioista, työhyvinvointi kasvaa. Se vaikuttaa taas siihen, että työn tuottavuus ja siihen sitoutuminen kasvaa. Tätä kautta sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö, julkaisuaika tuntematon.)

Irralliset terveyttä edistävät kampanjat eivät edistä pysyvää tai pitkäkestoista työhyvinvointia. Siksi henkilöstön hyvinvointiin kannattaa panostaa. Ammattitaitoinen ja hyvinvoiva henkilöstö toimii myös kilpailuvalttina organisaatioille. Hyvin toimivat työterveyshuolto, työyhteisö, johtaminen ja työprosessit ovat kokonaisvaltaista terveyden edistämistä työpaikoilla. Johto ja henkilöstö voivat yhdessä kehittää uusia toimintatapoja, jotka johtavat terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen. Kehittämiseen osallistuminen voi voimaannuttaa osallistujia työhyvinvoinnin sekä terveyden edistämiseen. Tällainen yhteistyö voi vahvistaa organisaation sisäistä vuorovaikutusta ja vaikuttaa myös yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävään yhteistyöhön myönteisesti. (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon.)

Työnantajan tulee vähentää tai kokonaan välttää psykososiaalista kuormitusta työpaikoilla. Sen seurauksiin reagointi ei yksinään riitä. Työn kuormitustekijät aiheuttavat vaaraa tai haittaa terveydelle. Näitä psykososiaalisia kuormitustekijöitä pystytään hallitsemaan yhtä hyvin kuin epäkohtia fyysisessä työympäristössä. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi on tähän keskeinen työväline. Jos vaaroja ja psykososiaalisia kuormitustekijöitä ei tunnisteta riittävän kattavasti, ennaltaehkäiseviä toimia ei pystytä tunnistamaan eikä toteuttamaan. (Työsuojelulaitos 2023.)

Savas-Säätiö sr (Savas) halusi selvittää tutkimuksen avulla, millaiset tekijät vaikuttavat henkilöstön työssäjaksamiseen ja erityisesti työhyvinvointiin. Myös työterveyshuollon ja esihenkilöltä saadun tuen vaikutuksia hyvinvointiin haluttiin selvittää.

Vuonna 2019 mielenterveyden häiriöt nousivat tuki- ja liikuntaelimestön vaivojen ohi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syiksi. Suurin yksittäinen sairaus oli masennus. (Hynninen ym. 2023.) Yhteiskunnallisesti työhyvinvointi on ollut esillä keskusteluissa suuremmin koronaepidemian aikaan sekä sen jälkeen erityisesti sosiaali- ja terveysalan osalta. Keskusteluun nousi pitkään kestäneet huonot työolot ja hoitohenkilökunnan jaksaminen, joka korostui ja tuli julkisuuteen sote-alan järjestöjen työtaisteluiden aikana keväällä 2022. Hoitajajärjestöt Tehy ja SuPer antoivat silloin lakkovaroitukset sairaanhoitopiireille (Tehy ry 2022).

Opinnäytetyön aiheen koemme olevan hyvin tärkeä niin yhteiskunnallisella tasolla, kuin yksilötasolla tulevaisuuden työuraa ajatellen. Valmistumme hoitotyön asiantuntijoiksi ja olemme merkittävässä asemassa uusina ammattilaisina hoitotyön kehittämisen kannalta. Uskomme, että opinnäytetyön kautta voimme tuottaa edes yhdelle työnantajalle arvokasta tietoa henkilöstön hyvinvoinnista ja toimomme, että tutkimuksen tulokset tulevat hyödyllisinä käyttöön.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Savaksella ohjaajina työskentelevien kokemuksia työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Tavoitteena on tuottaa tietoa näistä tekijöistä ja tarjota säätiön johtoryhmälle sitä kautta keinoja tukitoimiin ja ennaltaehkäiseviin tuen malleihin. Tutkimus kohdentuu säätiön ohjaajiin. Työntekijöille lähetettiin sähköinen linkki kyselyyn, johon vastattiin anonymisti. Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena ja sisältö analysoitiin tilastollisin menetelmin.

## 2 TYÖHYVINVOINTI KÄSITTEENÄ

Työhyvinvointi koostuu monesta eri osa-alueesta ja siihen vaikuttavat työympäristön ja työmielekkyyden lisäksi myös oman elämän tasapaino. Työhyvinvointi on työntekijän kykyä toimia työssään sujuvasti ja työ edistää työntekijän terveyttä. Työhyvinvointia ylläpitää mielekäs työ, turvallinen ja työuraa tukeva työyhteisö. Työhyvinvointi voi muuttua työhön liittyvien voimavara- ja kuormitustekijöiden vaikutuksesta. Tähän kuormitus- ja voimavaratekijöiden tasapainoon kuuluvat työyhteisön, työn sisällön sekä työpaikan muutokset. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.)

Työhyvinvoinnin perustana on toimiva ja myönteinen ilmapiiri, jota työntekijät, esihenkilöt ja johto luovat yhdessä. Tätä kutsutaan työpaikan työhyvinvointijärjestelmäksi. Työtä ohjaavat ja kehittävät työterveyshuolto, työsuojeluorganisaatio ja henkilöstöhallinto yhdessä. Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen kuuluvat työntekijän terveys, turvallisuus, yhteisöllisyyden tunne, arvostuksen tunne ja oman osaamisen hyödyntäminen. Edellytyksenä työhyvinvoinnille on, että työntekijä kokee näiden tarpeiden tyydyttyneen vapaa-ajalla sekä töissä. Työhyvinvoinnin kehittämiseen on luotu työhyvinvoinnin portaat -menetelmä, jolla aluksi arvioidaan sen hetkistä tilannetta työorganisaatiossa työhyvinvoinnin kannalta kunkin viiden edellä mainitun portaan mukaan. Arvioinnin jälkeen työntekijä tunnistaa, mitä esteitä omaan ja työyhteisön hyvinvointiin on ja mitkä asiat ovat voimavaroja. Tämän jälkeen laaditaan tavoitteet työhyvinvoinnin tukemiseksi ja sen edistämiseksi laaditaan toimintasuunnitelma. (Rauramo, 2009.)

Työelämän muuttuessa, myös työhyvinvoinnin tarpeet ja keinot kehittää ja ylläpitää työhyvinvointia muuttuvat. Työn kehittäminen on tärkeä ja jatkuva asia, jonka on tärkeää ulottaa työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen. Panostus hyvinvointiin on taloudellisesti kannattavaa, koska työhönsä tyytyväinen työntekijä on innovatiivinen ja tuottava. Työyhteisön panostus korostuu, kun työhyvinvointi lisääntyy. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 4.)

Työhyvinvointi syntyy arjessa, johon osallistuu työyhteisö ja esihenkilö hyvässä yhteistyössä. Selvin mittari työhyvinvoinnista on, kun töihin tulee motivoituneita työntekijöitä ja työyhteisö puhalttaa yhteen hiileen. Sairauspoissaolot ovat maltillisella tasolla ja jokaisen työtä arvostetaan samalla tavalla. Mahdolliset ongelmat ratkaistaan kaikkia osapuolia kunnioittaen ja kuuntelemalla sekä jokaisen omaa osaamista osataan hyödyntää. Hyvinvoivaan työyhteisöön panostaminen tuo myös taloudellista hyötyä. (STTK julkaisuaika tuntematon.)



### 3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Työikäiset ihmiset viettävät suuren osan elämästään töissä, jonka vuoksi työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen on tärkeää. Väestön vanhetessa suuri osa työntekijöistä jää eläkkeelle ja ikääntyneiden hoidon tarve kasvaa. Tämän vuoksi työikäisten ihmisten työssäjaksamista on tuettava, jotta sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä saataisiin ennaltaehkäistyä. Työkyvyn tukeminen lisää hyvinvointia, työntekijän työkykyä ja työllisyyttä. (Lintula ym. 2022.)

Erilaisilla tukitoimilla voidaan vaikuttaa työntekijän työkyvyn ylläpitämiseen. Näitä toimia ovat työn voimavaratekijöiden huomiointi, työn muokkaaminen sekä työterveyshuollon ja työntekijän välisen kontaktin tehostaminen. Osatyökykyisyys on yksi työn muokkaamisen menetelmä. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän työtehtäviä ja työaika voidaan muokata työntekijälle vähemmän kuormittavaksi. Lisäksi työympäristö voidaan muokata työntekijän tarpeiden mukaan huomioimalla teknologia ja esteettömyys. Näiden tukitoimien on todettu olevan kustannustehokkaita. Tukitoimien järjestäminen työntekijälle yhdessä työntekijän oman hoidon kanssa on tehokkaampaa kuin pelkkä työntekijälle järjestettävä hoito. Työntekijän oman hyvinvoinnin tukeminen psykoterapialla, lääkähoidolla sekä tarvittaessa sairauslomilla ovat hoitomuotona mielenterveydestä johtuviin sairauspoissaoloihin. (Rissanen, Martin & Jurvansuu 2021.)

#### 3.1 Fyysinen hyvinvointi

Liikunnalla on merkittävä vaikutus työikäisten ihmisten työssäjaksamiseen. Liikunta lisää hyvää fyysistä kuntoa, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja sekä vähentää sairauspoissaoloja. Hyvän fyysisen kunnon omaava työntekijä palautuu työstään paremmin. Säännöllinen liikunta vaikuttaa unen laatuun ja vähentää unettomuutta, lisää elämänhallintaa ja parantaa itsetuntoa, auttaa rentoutumaan ja vähentää työstressiä. Joissakin ammateissa kuten hoitoalalla, hyvä fyysinen toimintakyky on edellytys työssäjaksamiselle ja on jo itsessään työväline. Työikäisten ihmisten työkykyä heikentävät liikunnan puute, riittämätön uni, tupakointi, alkoholin käyttö, epäterveellinen ravitsemus sekä mielenterveysongelmat. Liikunnan puute vaikuttaa työikäisten ihmisten työuran pituuteen aiheuttaen pitkäaikaissairauksia. Lisäämällä liikuntaa vapaa-aikaan tai työpäivään saadaan sillä lisättyä fyysistä hyvinvointia, joka lisää myös psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia. (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon.)

Tuki- ja liikuntaelimestön oireet ovat yleistyneet kaikenikäisillä, mutta erityisesti ne ovat yleisiä 30 vuotta täyttäneiden keskuudessa. Nivelten liikkuvuus, hyvä kestävyyskunto sekä riittävä lihaskunto ovat edellytyksiä hyvään fyysiseen toimintakykyyn. Sosiaali- ja terveysalalla työn fyysinen kuormittavuus korostuu ja tämä voi olla yhteydessä heikkoon fyysiseen toimintakykyyn. Fyysisesti kuormittavalla työllä tarkoitetaan työtä, jossa on esimerkiksi paljon nostelua, kääntelyä ja kiertoliikkeitä. Terveyskäyttäytymiseen liittyvät tekijät, uniongelmat ja ylipaino ovat myös vaikuttavia tekijöitä toimintakykyyn. Terveyskäyttäytymiseen ja elämäntapoihin voi kuitenkin olla vaikutusta työn kuormittavuudella, sillä työolot voivat vaikuttaa esimerkiksi ruokailutapoihin, päihteiden käyttöön ja uniongelmiin. Tutkimuksessa tehty uusi havainto osoittaa, että toistuvilla uniongelmillä on yhteys myös fyysiseen toimintakykyyn. (Aikomus ym. 2021.)

Työn sisältäessä ponnisteluja ja staattisia työvaiheita aiheuttaa se työntekijälle riskejä alaraaja-, selkä-, niska- ja hartiasairauksille. Kuormittavuuteen vaikuttavat liikkeiden tauotus ja toistuvuus, huonot työasennot, liian kylmä tai liian korkea lämpötila. Työstä johtuvan kiireen vuoksi käytössä olevista ergonomisia helpottavista apuvälineistä ei ole hyötyä, jos niitä ei käytetä tai niiden käyttöön ei ole perehdytty. Ergonomian huomiointi kiireen vuoksi jää huomioimatta ja usein työstä johtuvaan kuormitukseen havahdutaan vasta kun esiintyy erilaisia fyysisiä oireita kuten kipua, puutumista tai väsymystä. Työntekijä usein hakee apua oireisiin lääkkeitä, hieronnasta tai muista hoidoista, kun fyysisten oireiden syntyperää voitaisiin selvittää työterveyden kautta. (Rauramo 2012, 48–49.)

### 3.2 Psykkinen hyvinvointi

Psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen on yksi tärkeimpiä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Mielen kyky sopeutua työn tuomiin haasteisiin ja joustaminen vaativat erilaisia psyykkisiä voimavaroja. Näitä voimavaroja ovat pystyvyydentunne, kyky ratkaista ongelmia, vuorovaikutustaidot, kyky selvitä vastoinkäymisistä sekä myönteinen asenne. (Tuisku, Vuokko, Puustinen & Laukkala 2022, 2093–2096.)

Psykologinen kuormitus lisää mielenterveysongelmia ja ne ovat nousseet suureksi osaksi sairauspoissaolojen aiheuttajista. Suuria vaikutuksia mielenterveyteen esiintyy henkilöillä, jotka työskentelevät jatkuvan paineen ja stressin alla. Työolojen turvallisuuden puute ja työstä johtuva jännittyneisyys ovat myös tekijöitä, jotka aiheuttavat mielenterveyden ongelmia. Masennusta on enemmän henkilöillä, jotka työskentelevät suuren henkisen rasituksen alla. Mielenterveydellisten haasteiden vuoksi työsuoritus voi olla heikentynyt ja työssäjaksaminen huonontunut. Mielenterveyden haasteet aiheuttavat poissaoloja työstä ja niiden on huomattu aiheuttavan työpaikalla syrjintää, arvostelua ja sosiaalista syrjintää. Työntekijä, jolla on haasteita mielenterveydellisten ongelmien kanssa, voi joutua leimatuksi ja tämä aiheuttaa lisää haasteita työssäkäymiseen jo taustalla olevan sairauden lisäksi. Tämä voi aiheuttaa vaikeutta selviytyä työstä ja sosiaalinen kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa voi olla haastavaa. (Elraz 2018.)

Mielenterveydellisten haasteiden tuomat leimat ja pelko sen vaikutuksesta työuraan voivat vaikuttaa siihen, etteivät työntekijät kerro omista haasteistaan työnantajalle. Tämä aiheuttaa sen, että työntekijän työsuoritus heikentyy, ahdistus lisääntyy ja työntekijä voi joutua syrjityksi. Mielenterveysongelmat aiheuttavat pitkiä sairauspoissaoloja, jotka voivat johtaa työkyvyttömyyteen. (Elraz 2018; Rissanen ym. 2021.)

Pitkäaikaissairauksiin, kuten sydän- ja verisuonisairauksiin sekä endokriinisiin sairauksiin kuuluu myös psyykkisinä oireina masennusta ja ahdistusta. Sairaudet voivat aiheuttaa kipua, joka aiheuttaa lisää psyykkisiä oireita, kuten alakuloisuutta ja unettomuutta. Sairaudesta johtuvat oireet voivat pitkittyä psyykkisten mekanismien vuoksi. Kivun ja huimausoireen kroonistumisessa ja siitä johtuvassa työkyvyttömyyden pitkittymisessä keskeisiä tekijöitä ovat pelko- ja välttämiskäyttäytyminen. (Tuisku ym. 2022, 2093–2096.)

Jokainen kohtaa elämässään stressiä, se on normaali osa elämää. Stressin oireita ovat unihäiriöt, muistihäiriöt, töihin tarttumisen vaikeus, keskittymiskyvyn heikkeneminen, ärtyneisyys sekä jännittyneisyys, jatkuvat fyysiset kivut sekä välinpitämättömyys. Stressistä palautuminen on tärkeää, että vapaa-aika tuntuu myös voimaannuttavalta. Sen vuoksi työpäivän aikana koetusta stressistä tulisi

myös palautua työpäivän aikana. Pitkäaikainen stressi tai kriisi, johon ei yksilön voimavarat riitä, aiheuttavat uupumusta. Useampi kriisi yhtä aikaa voi laukaista uupumuksen. Uupuminen on häiriö, joka aiheuttaa kokonaisvaltaisen väsymisen ja ammatillisen itsetunnon heikentymisen. (Rauramo 2012, 57–59.)

Terveydenhuoltoalalla esihenkilöt ja työntekijät kohtaavat työssään fyysisen työn lisäksi säännöllisesti stressitekijöitä, joihin liittyy potilaiden ja omaisten vahvat tunteet. Yksilöllinen ja riittävä stressinhallinta olisi paras keino selvittää stressaavasta työympäristöstä sekä ehkäistä työntekijän omaa sairastumista. Tutkimuksessa selvisi, että stressiä vähentävät toimenpiteet ovat kohdistuneet työssä ympäristötekijöihin. Tähän voisi auttaa esimerkiksi mindfulness-harjoitukset yksilöhoitona. (Janssen, Heerkens, Kuijer, van der Heijden & Engels 2018.)

### 3.3 Sosiaalinen pääoma

Sosiaaliselle pääomalle ei ole yhtä selkeää määritelmää. Sosiaalinen pääoma kuvaa sosiaalisen yhteistyön ja luottamuksen syntyä, joita tukevat yksilön ja yhteisön luottamus ja tavoite tehdä hyvää yhteisön eduksi. Sosiaalisen pääoman kasvuun vaikuttaa luottamus työntekijöiden välillä, hyvä sosiaalinen kanssakäyminen sekä yhteishengen ylläpitäminen. (Lintula ym. 2022.)

Sosiaalisen pääoman vaikutuksesta kommunikointi työyhteisössä on helpompaa ja sen vuoksi myös ongelmien ratkaiseminen onnistuu kollektiivisesti. Sosiaalisen pääoman tiedetään lisäävän hyvinvointia ja edistävän terveyttä, se vaikuttaa myös fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin sekä terveystyötytymiseen. Japanissa teetetyt tutkimuksen mukaan luottamuksen puute vaikutti työntekijöiden terveystyötytymiseen ja huononsi terveyttä. Tutkimuksessa mittareina käytettiin työntekijöiden välistä luottamusta ja vastavuoroisuutta. (Lintula ym. 2022.)

Koronapandemian tuoma etätyöskentelyn lisääntyminen voi lisätä työntekijän yksinäisyyttä ja eristäytymistä työyhteisöstä. Sen vuoksi olisikin tärkeää, että työyhteisöjen sosiaalisen pääoman ylläpitäminen säilyisi vaikka fyysinen läsnäolo työpaikalla olisi vähentynyt. (Lintula ym. 2022.)

Suomessa tiettävästi on ensimmäisenä tehty tutkimus, jossa tarkasteltiin työntekijöiden työkyvyn ja sosiaalisen pääoman välistä yhteyttä. Tutkimuksessa käytettiin Työterveyslaitoksen kuntasektorin seurantatutkimuksen aineistoa vuosilta 2012–2018, jossa oli mukana 11 196 henkilöä. Ensimmäisen tarkastelujakson välillä 21 % työntekijöistä koki sosiaalisen pääoman vähentyneen ja viimeisen aikavälin jälkeen työkyky oli heikentynyt 6 % osallistujista. Tutkimuksesta selviää, että sosiaalisen pääoman vähentyessä työyhteisössä työntekijä työkyky voi heikentyä. (Lintula ym. 2022.)

### 3.4 Työajat

Työterveyslaitos on tutkinut laajasti erilaisten työaikojen vaikutuksia työssäjaksamiseen. Tutkimuksessa selvitettiin, miten esimerkiksi vuorotyö vaikuttaa eri-ikäisten hyvinvointiin. Esimerkiksi yli 50-vuotiaat ja alle 40-vuotiaat kokivat pitkien työaikojen aiheuttavan väsymystä muihin tutkittaviin verrattuna. Vuonna 2018 eduskunta hyväksyi uuden työaikalain, jonka tavoitteena on lisätä työaikojen joustavuutta. Myös epäsäännöllinen työaika sekä jaksotyön käyttö on lain voimaantulon myötä ovat yleistymässä. Jaksotyö on työtä, jossa työaika tasataan kolmen tai kuuden viikon jaksoissa. Sosiaali-

ja terveysalalla tämä työaikamuoto on yleistä ja se tarkoittaakin yleensä vuorotyötä. Tällä alalla jakso työ muodostuu epäsäännölliseksi vuorotyöksi vuorojen vaihtuessa työvuorolistojen aikana. Tutkimuksessa todetaan, että sosiaali- ja terveysalalla voidaan kuitenkin vaikuttaa enemmän omiin työvuoroihin verrattuna säännöllisiin vuorotyöaikoihin muilla aloilla. Vuorotyö vaikuttaa monin tavoin terveyteen ja turvallisuuteen. Terveyshaitat liittyvät yleensä elimistön luontaiseen kykyyn säädellä unirytmisiä ja tätä kautta esimerkiksi univaje voi kehittyä. Yövuorojen aikainen työskentely ja valvomisen häiritsee merkittävästi elimistön luonnollista päivärytmin säätelyä. Lisäksi epäsäännölliset työajat vaikuttavat monin tavoin vapaa-ajan, työn sekä perhe-elämän yhteensovittamiseen. Tämä osaltaan voi lisätä kuormittavuuden tunnetta. Alle 11 tunnin vuorojen välillä olevat lepoajat lisäävät univajeen kehittymisen riskiä ja lisäävät väsymystä, joka vaikuttaa vielä seuraaviin työvuoroihin. Tutkimuksessa todetaan, että vuorojen epäsäännölliseen vaihteluun ja pituuksiin jokainen reagoi yksilöllisesti ja siksi työvuoroihin vaikuttaminen olisi tärkeää. Tätä tavoitetta tukisi yhteisöllinen työvuorosuunnittelu, johon jokainen voisi omien tarpeidensa mukaan suunnitella itselleen sopivia työvuoroja. (Härmä ym. 2019.)

Myös Rauramo (2012) toteaa kirjassaan, että unettomuus, päiväaikainen väsymys sekä ruoansulatuselimistön oireet ovat yleisiä ja yleensä tyypillisiä terveyshaittoja vuorotyössä. Yötyötä sisältävä vuorotyö voi lisätä riskiä sepelvaltimotautiin sairastumiseen sekä vaikuttaa lisääntymisterveyteen. Jo yhden yön valvominen vastaa yhden promillen humalatilaa, mutta satunnaisesti tapahtuvana valvominen ei aiheuta terveyshaittoja. Riskit liittyvät säännölliseen yötyöhön. Aivojen toiminnan kannalta myös 10–12 tunnin työpäivät ovat riski. Aivojen fysiologia ei siedä niin pitkiä työpäiviä. (Rauramo 2012, 32–34).

### 3.5 Voimavaramallit

Voimavaramallissa otetaan huomioon työn voimavarat, joita ovat johtaminen, organisaation rakenne, kehittyminen, työn hallinta sekä työyhteisön tuki. Yksilön voimavaroja ovat itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys. Nämä voimavarat yhdessä luovat kokemuksia ja asenteita, jotka näkyvät työn imuna ja innostuksena, työn merkityksellisyytenä sekä työhön sitoutuneisuutena. Näiden voimavarojen tukemisella saadaan organisaatioon tuloksellisuutta ja työntekijöiden terveys ja hyvinvointi paranee. Työhyvinvointia on mahdollista näin edistää ottamalla käyttöön toimenpiteitä näiden voimavarojen kehittämiseksi. Paras hyvinvointi työssä ei ole vain persoonallisuudesta kiinni, vaan siihen vaikuttavat työn voimavarat. Työntekijä, jolla on voimavaroja sisältävä työ sekä kohtuulliset henkiset ja fyysiset vaatimukset työssä on terveempi ja parempivointinen kuin työntekijä, jolla on huonommat olosuhteet työn voimavarojen ja työn vaatimusten suhteen. Eri yksilöt kohtaavat mahdollisuuksia ja uhkakuvia työssään eri tavoin. Työyhteisössä voi olla tietynlaisia piirteitä tai työssä jokin asia, jotka aiheuttavat toisessa henkilössä stressireaktioita ja toiset eivät reagoi niihin ollenkaan. Tähän löytyy selityksenä hallinnan tunne. Jos yksilö kokee, että hän pystyy vaikuttamaan työhönsä, ei hän rasitu samalla tavalla kuin se yksilö, joka kokee voivansa vaikuttaa vähän omaan työhönsä. Tähän hallintaan liittyy myös se, miten yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet sekä osaaminen sopivat työn vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin. Työntekijän omat voimavarat menetyksen, haasteiden ja uhkien kohtamiseen ovat tässä suuressa roolissa. (Manka & Manka 2023, 95–96; 103–104.)

### 3.6 Esihenkilön/johtajan merkitys

Johtajalla on keskeinen rooli työntekijän työhyvinvoinnissa. Johtaja muokkaa työympäristöä ja vaikuttaa omalla käytöksellään myös työntekijöiden hyvinvointiin. Tehokas johtajuus voi vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden pysyvyyteen ja rekrytointiin, koska työympäristön myönteisyys ja potilasturvallisuus voivat lisääntyä. Johtajien antama arvostus, tyytyväisyys työympäristöön, hallittu työkuorma ja mahdollisuus erilaisiin työtehtäviin lisäsi työtyytyväisyyttä ja halua jatkaa alalla, kun taas korkea henkinen sekä fyysinen kuorma lisäsi halua lähteä alalta pois. (Shih, Yeh, Hsu 2023; Roos, Kuosmanen, Tevameri & Viinikainen 2022.)

Esihenkilöt, jotka ovat onnistuneet työhyvinvoinnin johtamisessa, ovat aktiivisia kehittämään omaa ja työyksikön toimintaa, tukevat henkilöstöä ja ovat kiinnostuneita siitä. Osaava esihenkilö on tunnekyvykäs, kyvykäs arvioimaan työyksikön tilannetta, toimimaan yhdessä henkilökunnan kanssa sekä ottamaan palautetta vastaan. Esihenkilökin tarvitsee tukea haastavissa tilanteissa, koska esihenkilön jaksaminen vaikuttaa myös henkilökuntaan. Siihen paras tuki on oma henkilöstö. Hyvä yhteistyö auttaa henkilöstöä ja esihenkilöä kehittämään. Kollegoiden tuki sekä arvostus ylemmältä johdolta ovat tärkeitä. (Rauramo 2012, 130–131.)

Työnkuormittavuuteen vaikuttavat positiivisesti autonomia ja joustavuus. Työntekijä, joka toimii työssään itsenäisesti, voi vaikuttaa työhön ja työkuormaan. Itsenäisesti työssään työskentelevän työntekijän omalle vastuulle jää usein oman kuormittavuuden seuranta. Työntekijän on tärkeä tunnustaa oman jaksamisen rajat, motivoituneet ja tunnolliset työntekijät voivat uupua. Esihenkilön onkin tärkeää seurata henkilöstön voimavaroja ja kuormittumista. (Rauramo 2012, 45.)

Ruotsissa tehdyssä tutkimuksessa oli selvitetty, kuinka johtajien ja organisaation tuen koettiin lisäävän työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista. Negatiivisella tuella oli selkeästi vaikutusta stressin kokemiseen ja työuupumukseen. Tutkimuksen mukaan työntekijät tarvitsevat työnantajiltaan kokemusta siitä, että he ovat arvostettuja ja heidän työpanoksellaan on organisaatiolle merkitystä. (Gadolin, Larsman, Nilsson, Pousette & Törner 2022.)

Työntekijät kaipaavat johtohenkilöiltä palautetta, kiitosta ja kannustusta. Normaalioloissa nämä ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin tukemisessa. Koronavirusepidemian aikana lisääntynyt etätyö osoitti, että työntekijät kaipaavat esihenkilön läsnäoloa työpaikalla. Etätyötä tekevä esihenkilö jää helposti etäiseksi henkiseläkin tasolla ja tuki sekä kannustus jää vähäiseksi. (Antikainen, Terkamo-Moisio & Häggman-Laitila 2021.)

Myös sairaanhoitajille teetetyssä tutkimuksessa selvisi, että palkitsemisjärjestelmiä tulisi kehittää monipuolisesti henkilöstön tyytyväisyyden tueksi. Mahdollisuus esimerkiksi työnkiertoon antaisi kuvan muista työmahdollisuuksista oman organisaation sisällä ja mahdollisimman nopea määräaikaisten sijaisten vakinaistaminen vähentäisi työntekijöiden lähtöä organisaatiosta ja jopa alalta. Tutkimuksessa selvisi, että erityisesti alle 35-vuotiaat määräaikaiset työntekijät olivat niitä, jotka olivat ensimmäisinä vaihtamassa työpaikkaa. Syitä tähän olivat työsuhteen määräaikaisuus, halu nähdä muita työpaikkoja sekä työpaikkaedut olivat riittämättömiä. Heille erityisesti voisi työnkierron tarjoamisesta olla hyötyä. (Kuusisto, Arola & Salin 2021.)

### 3.7 Työn hallinta

Kiireen tuntu on suomalaisilla työpaikoilla suurin syy psykososiaaliseen kuormitukseen. Kiireen hallintaan on työntekijän vaikea vaikuttaa, jos juurisyyt sen syntyyn johtuvat organisaatiosta, kuten niukasta resurssoinnista. Toimintatapoja muuttamalla ja ajanhallintaa kehittämällä kiireen tuntu voi helpottua, mutta se vaatii vuorovaikutteista johtamista. Yhdessä työntekijöiden kanssa tulisi kehittää mahdollisuuksia häiriöttömään työskentelyyn, työn järkevään organisoimiseen ja luoda yhdessä yhteisölliset pelisäännöt. Yhteisöllisyys ja avoin vuorovaikutus helpottaa kiiretaakan kokemista ja jakamista. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016.)

Liiallinen työmäärä, sen kasautuminen ja kiireen tuntu voi lisätä työperäistä stressiä. Työntekijä itse on paras asiantuntija oman työnsä kuormittavuuden arvioinnissa ja työntekijä tulisi ottaa mukaan työn sisällön ja työympäristön kehittämiseen. Työntekijät kokevat yksilöllisesti kuormittavat tekijät ja toinen pystyy hallitsemaan niitä paremmin kuin toinen, siksi työntekijöiden osallistaminen muutosten valmisteluihin ja päätösten tekoon kuulemalla heitä olisi tärkeää. Panostaminen näihin mahdollisuuksiin lisää työntekijöiden hyvinvointia ja vastaa muuttuvan työelämän tarpeisiin. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016.)

### 3.8 Koronaviruspandemia

Maailmalla laajasti levinnyt koronavirus aiheutti myös Suomessa vuonna 2020 paljon muutoksia työoloihin ja käytäntöihin. Muutokset ja ohjeistukset vaikuttivat hoitohenkilöstöön ja henkilöstöjohtajiin. Esimerkiksi suojarusteissa työskentely, muuttuvat ohjeistukset, tartuntoihin varautumiset ja työpaikan vaihto sekä siihen liittyvä ammattiosaamisen vaatimusten muutokset aiheuttivat lisääntyvää huolta omasta jaksamisesta. Suojarusteista oli aluksi suuri pula, jonka vuoksi niitä ei voinut vaihtaa jokaisessa käänteessä ja siitä syystä niiden riisuminen esimerkiksi ruokatauon pitämiseksi oli melkein mahdotonta. Lisäksi suojarusteet aiheuttivat osalle hoitohenkilöstöä somaattisia oireita, kuten pahoinvointia, päänsärkyä, hengitysvaikeuksia ja ihottumaa. Täysissä suojarusteissa työskentely oli myös fyysisesti raskasta. Lisääntynyt huoli omasta jaksamisesta aiheutti valtavaa psyykkistä kuormitusta, joka ilmeni väsymyksenä, työyhteisön kiristyneenä ilmapiirinä ja stressinä. (Antikainen, Terkamo-Moisio & Häggman-Laitila 2021).

Journal of clinical nursing- lehdessä julkaistussa laajassa tutkimuksessa on todettu koronapandemian vaikutuksia maailmanlaajuisesti. Tutkimuksen tekohetkellä 11.4.2020 oli maailmanlaajuisesti jo isot luvut tartunta- ja kuolemantapauksissa. Tässä tutkimuksessa todetaan, että virus oli tartuttavuudessaan ja levinneisyydessään uusi asia hoitohenkilöstölle ja virukseen sairastuneet tarvitsivat hyvin paljon terveydenhuollon apua. Uusia työtapoja oli keksittävä rajoitusten lisääntyessä ja yhteiskunnan sulkeutuessa. Uusien tapojen opettelu ja uusien hoitomuotojen käytäntöön saattaminen aiheuttivat stressiä. Lisäksi hoitajat joutuivat pelkäämään oman turvallisuutensa sekä perheenjäsentensä puolesta. (Maben & Bridges 2020.)

Organisaatioissa olisi nyt hyvä varautua tulevaisuudessa kriisitilanteisiin hyvällä varautumissuunnitelmalla ja koulutuksella. Yhtäkkäinen työnkuvan muuttuminen, potilasmäärien lisääntyminen ja vaikeasti ennakoitava tilanne heikentää kriittisesti työssä jaksamista. Koronapandemia lisäsi valtavasti

myös hoitotyön johtajien työaika ja vastuuta, mikä osaltaan heijastui työntekijöihin stressaantuneella johtajalla ja huonolla työilmapiirillä. (Antikainen, Terkamo-Moisio & Häggman-Laitila 2021.)

## 4 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET TYÖNHYVINVOINNIN TUKEMISESSA

Työnantajalla on lakisääteisiä velvoitteita työntekijän työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja tukemisessa. Työhyvinvointia ylläpitävää ja lakisääteistä toimintaa on työntekijän ammatillisen osaamisen tukeminen, työsuojelun sekä työterveystoiminnan järjestäminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, julkaisuaika tuntematon.)

### 4.1 Ammatillinen osaaminen

Yhä useampi vaihtaa ammattia työuransa aikana, koska työn murros muuttaa osaamistarpeita nopeasti. Yksilölle tuo turvaa ajantasainen osaaminen ja siksi työuran aikainen kouluttautuminen olisi tärkeä tukikohde ja sitä tulisi olla tarjolla työpaikoilla. Jokaisen osaaminen tulisi ottaa huomioon paremmin tulevaisuudessa, sillä erilaista osaamista on paljon ja osaajat ovat hyvin eri-ikäisiä. Kun puhutaan työhyvinvoinnista ja työurien pidentämisestä, on osaaminen ja sen kehittäminen keskiössä näissä osa-alueissa. (STTK julkaisuaika tuntematon.)

Osaamisen kehittämisen päävastuu on yleensä yksikön esihenkilöllä, joka voi tukea osaamisen edistämistä kehityskeskusteluilla sekä luomalla hyviä kokouskäytäntöjä yksiköihin. Itse kehityskeskustelut toimivat välineenä suunnittelussa, jossa mietitään työntekijän osaamisen kehittämistä. Vaikka esihenkilöllä on vastuu oppimisen johtamisesta sekä henkilöstön kehittämisestä, on työntekijällä itsellään vastuu omasta oppimisestaan. Osaamisen ylläpitäminen on työntekijälle merkittävä osa jakamisen ja työhyvinvoinnin sekä työn hallinnan kokemisen kannalta. (Rauramo 2012 146–149.)

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä määrittää seuraavasti ammatillisen osaamisen kehittämistä:

Terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi osallistumalla tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja muilla ammatillisen kehittymisen menetelmillä ylläpitää ja kehittää tietojaan ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994, 18 §.)

### 4.2 Työsuojelu ja työturvallisuus

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi, sekä ennalta ehkäisemään työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1§.)

Sosiaali- ja terveysministeriön alaisena toimiva työsuojeluhallinto tukee työnantajia turvallisuuden ja terveellisyysosalta sekä seuraa säädösten noudattamista. Hallinto tutkii vakavat työtapaturmat ja ammattitaudit sekä osallistuu työperäisten sairauksien ennaltaehkäisyyn. Lisäksi se neuvoo sekä opastaa työnantajia työolojen kehittämisessä ja työehtosopimuksiin liittyvissä asioissa. Työsuojeluhallinnossa on myös vahvistettu työsuojelu- ja turvallisuuspolitiikka, jonka tarkoituksena on kehittää



työoloja, vähentää sairauspoissaoloja ja työperäisiä sairauksia sekä ylläpitää työ- ja toimintakykyä työpaikoilla. (Mannermaa 2018, 21–22.)

Esihenkilön tehtävänä on toimia työn johtajana ja hänellä on oikeus jakaa työtehtävät, suunnitella työvuoroja, priorisoida työtehtäviä sekä tarvittaessa puuttua työn tekemiseen. Tämä on perusajatus työpaikan turvallisuuden toteutumiseksi. Työntekijän velvollisuus on noudattaa esihenkilöltä saatuja ohjeita sekä määräyksiä. Esihenkilön tärkeimpänä tehtävänä on myös työturvallisuuden näkökulmasta keskustella työntekijöiden kanssa työn sujuvuudesta ja kuunnella työntekijöitä. (Mannermaa 2018, 36.)

#### 4.3 Työterveystoiminta

Työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuoltopalvelut työntekijälle, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa, työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1§.)

Työterveystoiminta on kokonaisuus, jossa ylläpidetään henkilöstön työkykyä ja terveyttä. Siihen kuuluvat työpaikka, työsuojeluorganisaatio, henkilöstöhallinto sekä työterveyshuolto. Toiminta on tavoitteellista sekä suunnitelmallista ja sen vaikutuksia seurataan. Toiminta on työterveyshuoltolain alaista. Työnantaja sopii toiminnasta henkilöstön edustajien kanssa. Työterveyshuolto tekee työpaikalle selvityksen, jonka perusteella tehdään palvelujen tarvekartoitus. Usein työterveysongelmia käsitellään ja ratkaistaan työpaikoilla osana omaa esihenkilö- ja työsuojelutoimintaa, mutta työterveyshuollolla on omat prosessinsa, joita voidaan hyödyntää tässä. (Työterveyslaitos 2015.)

Työterveyshuollon tarkoituksena on tukea työntekijän työkykyä, ehkäistä ammattitauteja ja edistää työn ja työympäristön turvallisuutta. Fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti kuormittavilla toimialoilla työhyvinvoinnin tukeminen on erityisen tärkeää. Työkyvyn ylläpidossa varhainen tuki on tärkeää. Tärkeimpinä ennaltaehkäisevinä toimina työterveyshuollossa ovat työkyvyn ylläpito, kuntoutus oikea-aikaisesti sekä riittävän varhainen hoito. (Sosiaali- ja terveysministeriö, julkaisuaika tuntematon.)

Työterveyshuollon tehtävä on tärkeä työntekijän työhyvinvoinnin tukemisessa. Erilaisten fyysisten oireiden takana voi olla työntekijän huono työergonomia, johon työterveyshuollon työterveyshoitaja tai työfysioterapeutti voivat puuttua selvittämällä työntekijän työergonomiaa ja elämäntapoja sekä antaa neuvoja ergonomiseen työskentelyyn ja taukojumppaan. (Rauramo 2012, 49.)

Tutkimusnäytön kautta on saatu selville, että työkyvyttömyyttä on pystytty estämään hyvällä ennaltaehkäisevällä toiminnalla. Vaikuttavaan työterveysyhteistyöhön tarvitaan organisaatio, jonka johto on sitoutunut tähän toimintaan. Vaikuttavuuden arviointiin tulee miettiä tavoitteita, joita toiminnalle on asetettu ja kuinka ne ovat toteutuneet. Suunnitelmalliset tavoitteet työterveyshuollon kanssa kirjataan ylös. (Työterveyslaitos 2015.)

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Savaksella ohjaajina työskentelevien kokemuksia työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa näistä tekijöistä ja tarjota säätien johtoryhmälle sitä kautta keinoja tukitoimiin ja ennaltaehkäiseviin tuen malleihin.

Tutkimuskysymys: Mitkä tekijät liittyvät työntekijöiden työhyvinvointiin?

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, koska kyselyn vastaajamäärän oletettiin olevan suuri. Kysely lähetettiin kaikille Savas-Säätiön ohjaajille, joita on 240. Määrällisellä tutkimuksella saadaan selvitettyä suuresta otannasta prosenttiosuuksia ja se antaa helposti tulkittavia vastauksia (Heikkilä 2014, 15). Kyselytutkimus sisälsi teemoittain monivalintakysymyksiä sekä muutamia avoimia kysymyksiä. Kysymykset olivat suunniteltu työn toimeksiantajan tarpeita mukaillen sekä hyödyntäen jo aiempaa tutkittua tietoa.

### 6.1 Määrällinen tutkimus

Määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Tutkimus edellyttää suurta otosta, ja sillä selvitetään prosenttiosuuksin liittyviä kysymyksiä. Tutkimus tuottaa tutkijoille numeraalista tietoa. Tutkimusmenetelmällä saadaan selvitettyä tutkittavan asian tilanne, mutta ei pystytä tarkasti selvittämään tilanteeseen liittyviä syitä. Sen avulla on helppo selvittää syy-seuraussuhteita ja miten joku asia vaikuttaa toiseen. Tavoitteena määrällisessä tutkimuksessa on löytää kyselyn avulla, miten nämä muuttujat ja vastaajien mielipiteet eroavat toisistaan. Tutkimuksessa voidaan käyttää esimerkiksi kyselylomaketta, johon voidaan asettaa taustamuuttuja ja kyselyyn vastaaja antaa tähän muuttujaan seurauksen eli oman mielipiteensä. Tutkimuksessa tärkeää on kysymysten huolellinen suunnittelu niin, että kysymykset vastaavat tutkittuun aiheeseen. Tutkimusmenetelmän tulokset ovat yksiselitteisiä. (Heikkilä 2014, 15–17; Vilka 2021, 55–56.)

Määrällisessä tutkimuksessa aineiston keruun voi toteuttaa usealla eri tavalla. Kyselyn toteutusmuotoon valintaan vaikuttavat tutkittavien henkilöiden määrä, tutkijoiden määrä, tutkimuksen aikataulu, budjetti ja tavoite. Internetissä tehdyt tutkimuskyselyt ovat yleistyneet. Niiden toteutuksessa on tärkeää, ettei sama henkilö pysty vastaamaan kyselyyn useampaan kertaan. Internetissä tehtävissä kyselyissä kyselyiden vastaajien määrä voi vähentyä, kun kysymysten määrä lisääntyy. Vastausten tarkkuus on kyseenalaista, koska kysymysten väärinymmärtäminen mahdollisuus on suuri. Internetkyselyn hyvänä puolena on se, että kyselystä saa nopeasti vastaukset eikä haastattelihoita tarvita. Kyselyllä pystytään kysymään myös arkaluontoisia kysymyksiä eikä kyselyn vastaajan henkilöllisyys nouse kyselystä esille. (Heikkilä 2014, 17–18.)

Kysymysten muodostamisessa tulee olla huolellinen, sillä kysymysten virheellinen muoto on suurin syy virheiden aiheuttamiseen. Kysymyksiä suunniteltaessa tulee tietää, kuinka tarkkoja vastauksia kysymyksellä halutaan. Kysymysten suunnittelun taustalla on käytössä teoretieto ja niitä laatiessa tulee tietää, millä ohjelmalla vastauksia analysoidaan ja tulkitaan. Kyselyiden tulokset voidaan saada suoraan ohjelmaan, josta on mahdollista saada myös raportti tulosten jakautumisesta. (Heikkilä 2014, 45.)

Tätä tutkimusta varten suunniteltiin määrälliseen tutkimukseen liittyvä kysely, jolla kerättiin vastauksia työntekijöiden työhyvinvointiin liittyen. Kysymykset olivat suunniteltu työn toimeksiantajan tarpeita mukaillen sekä hyödyntäen jo aiempaa tutkittua tietoa.

## 6.2 Tutkimusympäristö

Tämän tutkimuksen toimeksiantajana toimii Savas-Säätiö sr. Säätiö tuottaa asumisen ja päivätoiminnan palveluja kehitysvammaisille, autismin kirjon henkilöille sekä mielenterveyskuntoutujille. Säätiö on perustettu 1989 ja on yksi suurimmista tukea tarvitsevien henkilöiden palveluntuottaja Savon alueella. Toiminnan peruspilareita ovat palvelujen hyvä laatu ja jatkuva kehittäminen sekä henkilöstön korkea ammattitaito. Säätiöllä on yhteensä 17 palvelukotia, kuusi toimintakeskusta sekä asumisen tuki- ja ohjauspalveluita (TUPA-palvelut) viidellä paikkakunnalla. TUPA-palvelut ovat kotiin vietävää tuki- ja ohjauspalveluja omissa asunnoissaan asuville lievästi tai keskivaikeasti kehitysvammaisille henkilöille. Lisäksi säätiöllä on kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä koulutus- ja ohjauspalveluita. (Savas-Säätiö sr julkaisuaika tuntematon.)

Säätiöllä on 275 henkilön vakanssia, joista esihenkilöitä on 23 ja muuta henkilöstöä 12. Ohjaajan vakansseja säätiöllä on 240. Ohjaajalla-nimikkeellä työskentelevällä on jokin sosiaali- ja terveysalan tutkinto, kuten esimerkiksi lähihoitaja, sosionomi (AMK), sairaanhoitaja (AMK), fysioterapeutti (AMK), toimintaterapeutti (AMK). (Manninen 2023.)

## 6.3 Aineiston keruu

Aineisto tätä tutkimusta varten kerättiin Webropol-kyselytyökalun avulla tehdyllä kyselyllä. Kysymykset olivat suunniteltu tarkasti mahdollisimman luotettavia vastauksia ajatellen. Kysymysten määrä pidettiin kohtuullisena, jolla on pyritty siihen, että vastaajajoukon määrä ei pienene. Kyselystä laitettiin linkki työn toimeksiantajan edustajalle, joka toimitti kyselyn Savas-Säätiön ohjaajille. Kyselylinkin mukana oli saatekirje (liite 1), jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja opinnäytetyön tekijöiden yhteystiedot mahdollisia lisäkysymyksiä varten. Lisäksi saatekirjeen liitteeksi laitettiin tietosuojalomake.

Kyselyn osa-alueet muodostuivat kerätyn lähdetiedon pohjalta. Kysymykset suunniteltiin kohdejoukolle sopivaksi ja tilaajaorganisaation tarpeiden mukaiseksi. Kysymykset muodostettiin teemoitteen pohjautuen työn teoriaosioon. Teemat olivat esihenkilön antama tuki, työyhteisön merkitys, työaika, osaaminen ja sen hyödyntäminen, työterveyshuolto ja varhainen tuki sekä työssä viihtyminen. Kyselyssä käytettiin vastausvaihtoehdona Likert-asteikkoa. Likert-asteikossa vastausvaihtoehdot on useimmiten 4–5 ja vastausvaihtoehdot ovat järjestelmällisesti laitettu alkaen yleensä täysin samaa mieltä päättyen täysin eri mieltä vastaukseen (Heikkilä 2014, 51). Kysymysten määrä pidettiin kohtuullisena, jolla pyritään siihen, että vastaajajoukon määrä ei pienene. Kyselylomake laitettiin työn liitteeksi (liite 2).

Tiedonhaussa käytettiin Cinahl, Pubmed, Medic -tiedonhakujärjestelmiä. Hakusanoina käytettiin mental health, well-being, nurse well-being, sosiaalinen pääoma, työssäjaksaminen, työhyvinvointi. Artikkeleiden julkaisuvuosi rajattiin alkamaan 2013 ja kieleksi rajattiin suomi ja englanti. Tietoa on haettu myös muista luotettavista lähteistä kuten Sosiaali- ja terveysministeriön, Työterveyslaitoksen ja Finlexin verkkosivuilta. Pro gradujen sekä väitöskirjojen lähdeluetteloita on hyödynnetty. Myös kirjallisuudesta on käytetty lähdetietoa.

## 6.4 Aineiston analysointi

Määrällisen tutkimuksen analysointimenetelmiä on useita erilaisia ja niiden käyttö vaatii osaamista. Haettuun tutkimuskysymykseen saadaan oikea vastaus kokeilemalla eri muuttujille sopivia analysointimenetelmiä. Eri analysointimenetelmiä ovat mittaaminen, hypoteesien testaus, riippuvuuksien tutkiminen, keskiarvotestit, ei-parametriset testit ja regressioanalyysi. (Heikkilä 2014, 174.)

Laadullisessa tutkimuksessa tulokset analysoidaan sisällön analyysin menetelmin. Aineisto jaotellaan sisällön mukaan ja nimetään ilmiöitä. Tutkijan tulee olla tietoinen aineiston taustasta. Aineistosta nousevat ilmiöt kategorisoidaan ja esitetään pelkistetyksi käsitekarttoina. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 164.) Avointen kysymysten vastaukset on analysoitu laadullisen menetelmän mukaisesti sisältöanalyysin keinoin ja tulokset on taulukoitu. Sisällönanalyysissä on jaettu vastaukset neljään yläkategoriaan, joiden alle on kerätty alakategorioita esille nousseiden vastausten yhtenäistämiseksi. Vastaukset pelkistettiin samankaltaisten vastausten perusteella. Taulukko on työn liitteenä (liite 3).

Tutkimuksessa käytettiin Likert-asteikkoa eli järjestysasteikkoa. Asteikosta jätettiin pois "en samaa enkä eri mieltä" sekä "en osaa sanoa" -vaihtoehdot. Kysely toteutettiin Webropol-työkalulla, josta saatiin suoraan prosentuaaliset vastaukset ja vastaajien lukumäärät. Vastaukset on esitetty taulukoimalla ne teemoittain. Taulukoista tulee esiin vastaajien vastaukset Likert-asteikon mukaisesti, vastaajien lukumäärä ja prosenttiosuus.

## 7 TULOKSET

Kyselyn linkki lähetettiin toimeksiantajan edustajan kautta Savaksen työntekijöille. Ohjaajia Savaksella on 240 ja kyselyyn vastasi heistä 92 (vastausprosentti 38 %). Kysely sisälsi pakollisia monivalintakysymyksiä sekä vapaaehtoisia avoimia kysymyksiä. Avoimien kysymysten vastauksia mainitaan osittain yhdistettyinä samankaltaisuuksien vuoksi. Yksittäisiä eriäviä vastauksia ei jaeta anonymiteetin suojaamiseksi.

### 7.1 Taustatiedot

Taulukkoon 1 on koottu kyselyyn vastaajien taustatiedot. Ikäjakauma vastaajilla on ollut melko tasainen. Yli puolet (65 %) vastaajista olivat lähihoitajia, 24 % sosionomeja ja loput muun koulutuksen saaneita työntekijöitä. Vastaajista 62 % työskenteli ympärivuorokautisessa asumisessa, 30 % päivätoiminnassa ja loput vastasivat työskentelevän jossakin muussa työpisteessä.

TAULUKKO 1. Vastaajien taustatiedot

Taustatekijät	n	%
<b>Ikä vuosina</b>		
65–51	27	30
50–41	25	27
40–31	25	27
30–20	14	16
<b>Koulutustausta</b>		
AMK-tutkinto (sosionomi/sairaanhoitaja/toimintaterapeutti)	23	25
Lähihoitaja	55	59,8
Jokin muu tutkinto	14	15,2
<b>Työsuhde</b>		
Vakituinen	84	91
Määräaikainen	8	9
<b>Työaika muoto</b>		
Päivätyö	35	38
2-vuorotyö	9	10
3-vuorotyö	46	50
Säännöllinen yötyö	2	2
<b>Työkokemus</b>		
Yli 10 vuotta	43	47
6–10 vuotta	24	26
2–5 vuotta	22	24
Alle 1 vuotta	3	3

## 7.2 Esihenkilötyöskentely ja kehityskeskustelut

Lähes kaikki vastaajista (98 %) kokivat, että pystyivät lähestymään esihenkilöä ongelmatilanteissa, vain 2 % vastaajista olivat osittain erimieltä asiasta. 91 % vastaajista koki esihenkilön kohtelevan työntekijöitä tasapuolisesti, kun taas täysin eri mieltä oli 2 % vastaajista. Muut vastaukset monivalintakysymyksiin löytyvät alapuolelta taulukosta 2.

Monivalintakysymysten lisäksi kyselyssä oli vapaaehtoinen avoin kysymys esihenkilötyöhön liittyen. Vastaajia tähän oli 26, joista suurin osa oli sitä mieltä, että esihenkilön tuella on merkitystä työhyvinvointiin ja oma esihenkilö oli ymmärtäväinen, tasapuolinen ja kannustava. Osassa vastauksissa tuli ilmi, että esihenkilö vaihtuu usein, joka vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Lisäksi esihenkilön läsnäolo koettiin merkitykselliseksi. Esihenkilö, joka johtaa vain yhtä yksikköä, oli helposti lähestyttävä ja läsnä arjessa enemmän. Kiireinen ja kuormittunut esihenkilö toi negatiivista ilmapiiriä työyhteisöön ja oli hankalasti lähestyttävä.

TAULUKKO 2. Esihenkilön antama tuki

	Täysin samaa		Osittain samaa		Osittain eri		Täysin eri	
	mieltä		mieltä		mieltä		mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Saan esihenkilöltä tukea päivittäisessä työssäni	43	47	38	41	10	11	1	1
Minulla on säännölliset kehityskeskustelut esimieheni kanssa	67	73	14	15	7	8	4	4
Koen kehityskeskustelut hyödylliseksi	35	38	43	47	10	11	4	4
Saan säännöllisesti työnohjausta	45	49	26	28	7	8	14	15
Pystyn lähestymään esihenkilöäni ongelmatilanteissa	67	73	23	25	2	2	0	0
Esihenkilö ottautuu työyhteisön tuomiin kehittämiskohteisiin ja vie niitä eteenpäin	37	40	42	46	12	13	1	1
Saan työskentelystäni palautetta	20	22	48	52	20	22	4	4
Esihenkilö kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti	51	55	33	36	6	7	2	2

### 7.3 Työyhteisö

Kysyttäessä saako työntekijä työyhteisöltä apua, lähes jokainen vastaaja oli täysin tai osittain samaa mieltä. Ainoastaan 1 % vastaajista koki, ettei saanut työyhteisöltä apua. Muiden monivalintakysymysten vastaukset löytyvät alapuolelta taulukosta 3.

TAULUKKO 3. Työyhteisön merkitys

	Täysin samaa		Osittain samaa		Osittain eri		Täysin eri	
	mieltä		mieltä		mieltä		mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Työyhteisön ilmapiiri on avoin	29	32	50	54	12	13	1	1
Tulen kuulluksi työyhteisössä	51	55	35	38	6	7	0	0
Pääsen osallistumaan työyhteisölle järjestettävään virkistystoimintaan	70	76	18	20	4	4	0	0

### 7.4 Työajat

Työntekijöistä 84 % koki mahdollisuuden vaikuttaa työaikoihin, heistä 38 % oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 46 % oli osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä asiasta oli 12 % ja 4 % oli täysin eri mieltä. Avoimen kysymyksen vastauksien perusteella osa heistä, jotka vastasivat osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä, tekivät päivätyötä, jolloin työaika oli usein sama.

Monivalintakysymysten lisäksi (taulukko 4) oli vapaaehtoinen avoin kysymys, johon sai vastata kokemuksia työaikojen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Vastaajia oli 29 ja heistä suurin osa teki kolmivuorotyötä. Suurin osa vastauksista liittyi työaikaprosenttiin; koettiin, että osittaisen työajan mahdollistaminen lisäsi työssäjaksamista merkittävästi. Kolmivuorotyö kuormittaa ja vie aikaa pois perheeltä sekä harrastuksilta. Tässä auttaisi osittaisen työajan tekeminen. Vastauksissa kävi myös ilmi, ettei osa vastaajista aio jatkaa kolmivuorotyön tekemistä sen kuormittavuuden vuoksi. Työvuorosuunnitteluun oltiin tyytyväisiä suurilta osin, kuitenkin jonkun verran vastauksista ilmeni, että työvuorolistoilta suunnitellaan liikaa yksittäisiä vapaapäiviä, tai sellaisten työvuorot ovat hankala sijoittaa työvuorolistoilta, joilla ei ole erityisiä tarpeita/toiveita työvuorojen suhteen.

TAULUKKO 4. Työaika

	Täysin samaa		Osittain samaa		Osittain eri		Täysin eri	
	mieltä		mieltä		mieltä		mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin	35	38	42	46	11	12	4	4
Työvuorosuunnittelussa otetaan huomioon yksilölliset tarpeet jaksamisen tueksi	53	58	31	34	5	5	3	3



## 7.5 Osaaminen ja sen hyödyntäminen

Kysyttäessä työntekijän työnkuvan vastaamisesta omaan osaamiseen nousi vastauksissa esiin eri mielisyyttä siitä, ettei työntekijän työnkuva vastannut koulutusta. Kuitenkin vastauksissa 48 % oli täysin samaa mieltä ja 33 % osittain samaa mieltä, että työnkuva vastasi koulutusta. Osittain eri mieltä oli 16 % ja täysin eri mieltä olivat 3 % vastaajista. Muiden monivalintakysymysten vastaukset löytyvät alapuolelta taulukosta 5.

TAULUKKO 5. Osaaminen ja sen hyödyntäminen

	Täysin samaa		Osittain samaa		Osittain eri		Täysin eri	
	mieltä		mieltä		mieltä		mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Olen saanut riittävän perehdytyksen	47	51	34	37	10	11	1	1
Osaamiseni otetaan huomioon työn suunnittelussa	47	51	39	42	5	5	1	1
Saan mahdollisuuden osallistua säännöllisesti täydennyskoulutukseen	56	61	29	31	6	7	1	1
Työkuva vastaa koulutustani	44	48	30	33	15	16	3	3

## 7.6 Työterveyshuolto ja varhainen tuki

Työn aiheuttaman väsymyksen vuoksi sairauslomalla oli vastanneista ollut 16 % ja osittain samaa mieltä asiasta oli 8 % vastaajista. 67 % vastaajista vastasi, ettei ole ollut sairauslomalla työstä johtuvan väsymyksen vuoksi ja osittain eri mieltä asiasta oli 9 %.

Kysymyksen "Olen ollut sairauslomalla työhön liittyvän väsymyksen vuoksi" yhteyteen lisättiin vapaaehtoinen avoin kysymys, jossa pyydettiin tarkennusta siihen, liittyikö sairauslomaan muuta kuin työn aiheuttama kuormitus. 20 % vastaajista koki, että sairauslomaan liittyi vain työn aiheuttama kuormitus. Työyhteisöissä on ollut syrjimistä, epätasaista työn jakautumista sekä erityisesti paljon vaihtuvat ja uudistuvat ohjeistukset kuormittavat. Asiakastyöhön ei pysty paneutumaan samalla tavalla, vaan erilaiset lisätyöt kuten siivous ja ruoanlaitto vievät aikaa asiakkailta, joka myös kuormittaa osaa vastaajista. Lisäksi vastuualueiden hoitaminen koetaan jäävän tekemättä, koska työaika ei riitä enää niihin. Työssä kuormittaa lisäksi omaisyhteistyö, melu ja kovat äänet sekä huono tilanne sijaisten saatavuuden suhteen. Muiden monivalintakysymysten vastaukset löytyvät alapuolelta taulukosta 6.

TAULUKKO 6. Työterveyshuolto ja varhainen tuki

	Täysin samaa		Osittain samaa		Osittain eri		Täysin eri	
	mieltä		mieltä		mieltä		mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Saan yhteyden työterveyshuoltoon tarvittaessa	62	67	24	26	5	5	1	1
Korona- aika vaikutti merkittävästi työssäjaksamiseen	45	49	33	36	9	10	5	5
Koen varhaisen tuen keskustelut hyödyllisiksi	40	44	42	46	8	8	2	2

### 7.7 Työssä viihtyminen ja työympäristö

Monivalintakysymysten lisäksi kyselyssä oli vapaaehtoisen avoin kysymys, johon vastasi 22 henkilöä. Avoimessa kysymyksessä esiin nousi kolmivuorotyön kuormitus, joka lisää kuormitusta vapaa- ajalla. Fyysisesti ja henkisesti raskasta työ aiheuttaa väsymystä ja vastaajat kokivat, että vapaa- ajalla ei jaksaa harrastaa tai nähdä ystäviä. Työssä on myös esiintynyt omien työtehtävien tekemättä jättämisistä, jonka on koettu kuormittavan muita työntekijöitä. Hyvän työyhteisön ja yhteishengen on koettu olevan voimavaratekijä työssä. Lyhennettyä työaikaa tekivät jaksamisen olevan parempi.

Kyselyssä nousi esiin, että 75 % kyselyyn vastaajista koki työssään kiirettä. Osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä asiasta olivat 25 % vastaajista. Lähes kaikki kyselyyn vastaajista kokivat hallitsevansa oman työn, vain 3 % vastaajista oli osittain eri mieltä asiasta. Muiden monivalintakysymysten vastaukset löytyvät alapuolelta taulukosta 7.

TAULUKKO 7. Työssä viihtyminen ja työympäristö

	Täysin samaa		Osittain samaa		Osittain eri		Täysin eri	
	mieltä		mieltä		mieltä		mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Tulen mielelläni töihin	46	50	41	45	5	5	0	0
Työnteko lisää hyvinvointia myös vapaa-ajalla	16	17	47	51	24	26	5	5
Työn ulkopuolinen elämäni on tasapainossa	35	38	42	46	13	14	2	2
Jaksan työn lisäksi vapaa-ajallani harrastaa ja tavata muita ihmisiä	20	22	48	52	19	21	5	5

## 8 POHDINTA

Alla on käyty läpi tutkimuksen tuloksia ja peilattu niitä taustalla olevaan aiempaan tutkimus- ja teoriatietoon. Lisäksi on pohdittu tutkimuksen eettisyyttä, luotettavuutta sekä peilattu opinnäytetyötä ammatillisiin kompetensseihin sekä pohdittu ammatillista kasvua.

### 8.1 Tulosten tarkastelu

Tuloksia tarkastellessa kyselystä tulee selkeästi ilmi, että vastaajat ovat pääosin tyytyväisiä omaan esihenkilönsä työskentelyyn ja häneltä saamaansa tukeen. Esihenkilön koettiin ottautuvan henkilöstön tuomiin kehityskohteisiin, joka tukee tutkimustietoa siitä, että esihenkilön tärkeimpänä tehtävänä on myös työturvallisuuden näkökulmasta keskustella työntekijöiden kanssa työn sujuvuudesta ja kuunnella työntekijöitä (Mannermaa 2018, 36).

Kehityskeskustelut olivat suurimmalla osalla käytössä säännöllisesti ja myös suurin osa vastaajista koki kehityskeskustelut hyödyllisiksi. Läsnä oleva esihenkilö oli helposti lähestyttävä. Jos esihenkilön koettiin olevan kuormittunut ja kiireinen, ei tukea saanut samalla tavalla ja negatiivinen ilmapiiri herkästi tarttuu työntekijöihinkin. Myös vaihtuvuus esihenkilöissä toi epävarmuutta työyhteisöön. Palautteen antamisesta kysyttäessä hajonta oli suurempaa. Vastaukset tukevat aiemmin todettua tutkimustietoa. Tutkimustieto osoittaa, että työntekijät kaipaavat johtohenkilöiltä palautetta, kiitosta ja kannustusta sekä esihenkilön läsnäoloa työpaikalla (Antikainen ym. 2021).

Myös työyhteisön koettiin olevan pääosin työhyvinvointia tukevaa. Suurin osa vastaajista koki työyhteisön ilmapiirin avoimeksi ja tuli kuulluksi työyhteisön sisällä. Virkistystoimintaan pääsi osallistumaan myös suurin osa vastaajista. Jonkun verran vastauksista tuli ilmi, että työyhteisöjen sisällä on ns. kuppikuntia, syrjimistä ja jopa kiusaamista. Avoimien kysymysten kautta tuli myös tietoa siitä, että suurin osa vastaajista koki oman työyhteisönsä tuen tärkeänä osana työhyvinvointia. Rauramo (2009) toteaa kirjassaan, että työhyvinvoinnin perustana on toimiva sekä avoin työyhteisö, jota työntekijät, esihenkilö ja johto luovat yhdessä.

Työajoista kysyttäessä sekä monivalinta- että avoimissa kysymyksissä tuli selkeästi ilmi kolmivuorotyön kuormittavuus sekä osittaisen työajan mahdollistamisen tärkeys. Vastaajista moni oli sitä mieltä, että kolmivuorotyötä ei jaksakaan tehdä täydellä työajalla. Näin vastanneet olivat saaneet pyydettyä osittaista työaika ja olivat iältään joko alle 40- tai yli 50-vuotiaita. Tutkimustieto osoittaa, että nämä ikäryhmät ovat niitä, joihin vuorotyö oli vaikuttanut kaikista eniten. Lisäksi tutkimuksessa todettiin, että epäsäännölliset työajat vaikuttavat monin tavoin vapaa-ajan, työn sekä perhe-elämän yhteensovittamiseen. (Härmä ym. 2019.) Vastaajien joukosta osa toi ilmi huolensa siitä, että työpäivien jälkeen ei jaksakaan samalla tavalla harrastaa tai tavata muita ihmisiä vapaa-ajalla. Avoimeen kysymykseen vastanneista moni oli sitä mieltä, että Savas ottaa toiveen osittaisesta työajasta huomioon, mutta osa vastaajista oli siihen mahdollisuutta toivonut, eikä sitä ole heille myönnetty. Myös yksittäiset vapaapäivät nousivat esille vastauksissa. Niitä oli työvuorolistoilla vastaajien mielestä liikaa, eivätkä ne edesauttaneet vastaajien palautumista työvuoroista. Tutkimuksen perusteella tämän kyselyn vastaukset tukevat tutkimustietoa siitä, että vuorotyö on kuormittavaa ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työvuoroihin on merkittävässä roolissa työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksessa mainittiin

myös se, että autonominen työvuorosuunnittelu tukisi työntekijöiden hyvinvointia. (Härmä ym. 2019.)

Osaaminen ja täydennyskoulutukset otettiin hyvin huomioon kyselyyn vastaajien mielestä. Suurin osa koki työnkuvansa liittyvän omaan koulutukseensa ja suurin osa sai myös mahdollisuuden osallistua täydennyskoulutuksiin. Osaamista osattiin hyödyntää työn suunnittelussa. Eri mieltä olleista vastaajista osa kertoi muiden kysymysten yhteydessä, että työnkuva on muuttunut vuosien varrella merkittävästi ja aika ei riitä enää siihen työhön, mitä on tottunut tekemään. Työnkuvaan toivottiin muutosta.

Kiireen tuntu työyksiköissä näkyi vastauksissa myös jonkun verran. Suurin osa vastaajista koki työssään kiirettä. Kuitenkin työn hallinta koettiin suurimmalta osin hyväksi. Jonkin verran vastauksista tuli ilmi se, että työyhteisöissä on epätasaista työn jakautumista, joka osaltaan lisää kiireen tuntua työntekijöiden näkökulmasta. Nämä vastaukset liittyivät selkeästi myös siihen, että työstä on aiheutunut kuormitusta ja uupumisen kokemuksia. Näitä vastauksia tukee tutkittu tieto siitä, että psykologinen kuormitus lisää mielenterveysongelmia ja ne ovat nousseet suureksi osaksi sairauspoissaolojen aiheuttajista (Elraz 2018.) Suuria vaikutuksia mielenterveyteen esiintyy henkilöillä, jotka työskentelevät jatkuvan paineen ja stressin alla. Työolojen turvallisuuden puute ja työstä johtuva jännittyneisyys ovat myös tekijöitä, jotka aiheuttavat mielenterveyden ongelmia (Elraz 2018). Kuitenkin kyselyyn vastanneiden joukosta ei noussut isoa määrää vastaajia, joilla sairauspoissaoloja olisi ilmennyt tästä syystä. Sairauslomista kysyttäessä suurin osa vastaajista ei ole ollut työhön liittyvän väsymyksen vuoksi sairauslomalla. Lisätietoa kysyttäessä vastaajat, jotka olivat olleet sairauslomalla, kertoivat että työn aiheuttama kuormitus oli pääsyyinä työstä pois jääntiin. Eniten kuormitusta aiheutti melu ja äänet, työyhteisössä epätasaisesti jakautuvat työtehtävät, työnkuvan muutokset, uudet ohjeistukset, kolmivuorotyö sekä omaisyhteistyö. Suurin osa vastaajista kertoi saavansa yhteyden työterveyshuoltoon tarvittaessa. Lisäksi varhaisen tuen keskustelut koettiin pääasiassa hyödyllisiksi.

Työviihtyvyyteen liittyen lähes kaikki vastaajat vastasivat tulevansa töihin mielellään tai olivat osittain samaa mieltä. Esiin nousi työyhteisön merkitys työssä ja sen vaikutus työssäjaksamiseen. Työyhteisössä avoimuus ja omana itsenä toiminen toivat hyvinvointia työhön. Sijaispula koettiin kuormittavana. Kyselyssä nousi esiin sosiaalisen pääoman merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä, kuten Lintula ym. (2022) kirjoittavat, sosiaalisen pääoman tiedetään lisäävän hyvinvointia ja edistävän terveyttä, se vaikuttaa myös fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin sekä terveyskäyttäytymiseen. Kolmasosa vastaajista koki, ettei työnteko lisännyt hyvinvointia vapaa-ajalla, tähän liittyen avoimissa kysymyksissä oli vastauksena, että työnkuormitus aiheutti väsymystä eikä vapaa-ajalla enää ollut voimavaroja harrastaa tai nähdä ystäviä. Suurin osa vastaajista kuvasivat oman elämänsä olevan tasapainossa.

## 8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry on tehnyt opinnäytetyön prosessia varten eettiset suositukset. Tämä sisältää muistilistan opinnäytetyön tekijöille, jota prosessin etenemisessä hyödynnetään. Hyvään tutkimuseetiikkaan kuuluu selkeät ja asianmukaiset lähdemerkinnät, joista selviää opinnäytetyössä käytetyt aineistot, niiden alkuperä ja tekijät. Suosituksista löytyy myös lait, joita opinnäytetyön prosessin aikana tulee noudattaa. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry, Eettiset suositukset 2019.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on asettanut hyvän käytännön ohjeistukset, jotka tulee ottaa huomioon opinnäytetyöprosessin jokaisessa vaiheessa. Näihin periaatteisiin kuuluu erityinen huolellisuus ja tarkkuus koskien tallentamista, arviointia ja esittämistä tulosten kannalta. Lisäksi näissä tulee olla rehellinen. Myös tutkimuslupa sekä osallistujien oikeudet ja velvollisuudet tulee olla selvillä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, Hyvä tieteellinen käytäntö 2023.)

Tutkimuskyselyn linkin yhteydessä olevassa saatekirjeessä (liite 1) kerrottiin, että kyselyyn vastataan anonymisti, eikä kyselyyn vastaajia pysty yksilöimään. Kyselyssä kysyttiin vastaajien ikä, jota varten on täytetty tietosuojalomake. Tutkimukseen osallistujat ovat antaneet suostumuksensa vastausten käsittelyyn osallistumalla kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja sen pystyi keskeyttämään missä vaiheessa tahansa. Kyselyssä ei tullut ilmi vastaajan sukupuoli eikä palveluyksikkö, jossa vastaaja työskentelee. Tulokset on raportoitu niin, että yksittäinen ikä ei tule ilmi vaan iät on raportoitu ikäryhmittäin. Tulokset hävitetään Webropol-palvelusta opinnäytetyön valmistuttua, eikä tuloksia raportoida kolmansille osapuolille muuten kuin valmiin opinnäytetyön muodossa.

Kyselyä varten haettiin toimeksiantajalta tutkimuslupaa. Tutkimusluvun hakemuksen liitteeksi laitettiin suunnitelma ja saatekirje kyselytutkimusta varten. Opinnäytetyön plagioinnin mahdollisuus on poissuljettu palauttamalla työ Turnitin-palveluun. Kumpikaan opinnäytetyön tekijöistä ei työskentele Savas-Säätiön palveluksessa. Käytetyt lähteet on luetteloitu asianmukaisesti tekstiviitteineen. Lähteinä on käytetty luotettavia tutkimuksia sekä alan kirjallisuutta.

Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella validiteetin ja reliabiliteetin näkökulmista esimerkiksi siten, että onko tutkimuksessa selvitetty asioita, joita oli tarkoituskin selvittää. Tämä viittaa validiteettiin. Reliabiliteetin tarkoitus on viitata tulosten pysyvyyteen. Sitä voidaan arvioida esimerkiksi tutkimuksilla, joissa on käytetty samoja mittareita. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017.) Opinnäytetyön kyselytutkimus suunniteltiin toimeksiantajan tarpeita ajatellen ja kysymykset muodostettiin niin, että ne vastasivat haluttuihin kysymyksiin. Tuloksia on verrattu aiempiin tutkimuksiin ja näin on saatu samankaltaisia vastauksia.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus voi kärsiä, jos tutkija tekee tutkimusta yksin. Tutkijalle voi tulla vahva käsitys oman tutkimusprosessin oikeellisuudesta, vaikka tutkimustulos olisikin virheellinen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 189; 197.) Tämän tutkimuksen vastaukset on analysoitu yhdessä, jolloin on vältetty omien ja mahdollisesti vääristyneiden tulkintojen tekemistä. Kyselytutkimuksen kysymykset olivat muodostettu helposti ymmärrettäviksi ja kohderyhmälle sopivaksi luotettavuuden varmistamiseksi. Kysymysten muodostamisessa tulee olla huolellinen, sillä kysymysten virheellinen muoto on suurin syy virheiden aiheuttamiseen (Heikkilä 2014, 45).

### 8.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön prosessin aloittaminen tuntui aluksi hyvin haastavalta, mutta meitä kiinnostavan aiheen löytämisen jälkeen prosessin alkoi edetä hyvin. Koimme tutkimusaiheemme tärkeänä, koska se on merkityksellinen asia tulevaisuudessa. Sairaanhoidajan työ on henkisesti ja fyysisesti raskasta, jonka vuoksi työhyvinvointia tulee pystyä tukemaan työpaikoilla. Päätimme tehdä kyselytutkimuksen ja tutkimusmenetelmäksi valikoitui määrällinen tutkimus.

Onnistuimme rajaamaan teoriatietoa mielestämme merkityksellisiin teemoihin, vaikka työhyvinvoinnista on saatavilla paljon erilaisia tutkimustietoa. Saimme kerättyä hyvää, luotettavaa ja uutta tutkimustietoa työtämme varten. Kansainvälisten tutkimusartikkelien hakeminen oli aluksi haastavaa, mutta hakuprosessin edetessä aloimme löytää tutkimukseen sopivaa kansainvälistä tietoa. Kun tutkimustietoa alkoi löytyä hyvin työhyvinvointiin liittyen, oli haastavaa pohtia, mitä kaikkia asioita oli tarpeen tuoda työn teoriaosuudessa esiin.

Toimeksiantajan kanssa yhteistyö oli sujuvaa ja mielestämme kyselyssä selvitettiin niitä asioita, joita toimeksiantaja toivoi meidän selvitettävän. Toimeksiantaja sai kyselyn vastaukset käyttöönsä tämän opinnäytetyön muodossa.

Reflektoidessamme ammatillista kasvua peilasimme oppimaamme Savonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoidajan osaamistavoitteiden kompetensseihin (Savonia AMK 2021). Näistä kompetensseista erityisesti työtä tehdessä toimintaamme ohjasi näyttöön perustuva toiminta ja päätöksenteko sekä eettisyys ja ammatillisuus. Opinnäytetyöprosessin aikana olemme oppineet hakemaan tieteellisiä julkaisuja eri tietolähteistä sekä olemme oppineet arvioimaan niitä. Tieteellisten julkaisujen haku oli aluksi haastavaa, mutta prosessin edetessä tiedonhaku oli sujuvaa ja tieteellisiä artikkeleita ja lähteitä työhön alkoi löytyä runsaasti. Työtä tehdessä myös haetun lähdetiedon käsittely on kehittynyt. Olemme kehittäneet ammatillista toimintaamme ottamalla vastuuta omasta toiminnastamme huomioiden työhön liittyvät ohjeet, säädökset sekä aikataulut. Kyselytutkimuksen tekeminen lisäsi tietoa, kuinka toimia eettisesti oikein, kun käsitellään henkilön antamia tietoja tutkimuksen osalta. Kyselyä vasten teimme tietosuojailmoituksen, joka lähetettiin kyselyn kanssa toimeksiantajalle. Innovaatioosaamisen osalta olemme kehittyneet ongelmanratkaisussa sekä kehittäneet erilaisia työtapoja, koska asumme eri paikkakunnilla ja näin ollen opinnäytetyön teko ei ole aina onnistunut konkreettisesti yhdessä. Toimintamme on ollut avointa, olemme noudattaneet salassapitovelvollisuutta ja huomioineet toimeksiantajan toiveet ja toteuttaneet ne parhaan mukaan. Näiden kautta työssämme ovat näkyneet myös vastuunotto sekä johtamisen ja yrittämisen taidot. Olemme opetelleet johtamaan omaa toimintaamme.

Opinnäytetyöprosessi tuntui aluksi hankalalta sisäistää. Työn laajuuden käsittäminen ja kokonaisuuden hahmottaminen oli haastavaa. Alun haasteiden jälkeen saimme intoa työn kirjoittamiseen, ja aikataulutuksen avulla työ eteni hyvin. Onnistuimme aikataulutamaan aikataulun elämäntilanteet ja muun opiskelun huomioiden. Koimme onnistuneemme opinnäytetyön teossa.

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen merkitys ovat nousseet kyselyssä tärkeiksi tekijöiksi. Työn jatkuva paine ja niin sanottuun resurssivajeesta johtuvan poikkeusoloissa työskentelyn aiheuttama kuormitus heikentää työntekijöiden työhyvinvointia merkittävästi. Hyvinvoivat työntekijät tekevät laadukasta hoitotyötä. KEVAN julkaiseman kuntasektorin työvoimaennusteen mukaan esimerkiksi sairaanhoitajia ja lähihoitajia tulee puuttumaan tulevina vuosina edelleen yhtä paljon (Keva 2023).

Kyselyn vastaajamäärä oli pieni suhteessa ohjaajien kokonaismäärään Savaksella, joten tutkimus ei anna kattavasti kokonaiskuvaa työntekijöiden työhyvinvoinnista. Jos työhyvinvoinnista haluaisi tarkempaa tietoa, olisi tarpeen tehdä kysely, johon jokaisen työntekijän on vastattava.

Kyselyssä ovat korostuneet resurssivaje sekä vuoro- ja kokoaikatyön vaikutus työssäjaksamiseen heikentävästä. Johtopäätöksenä työssäjaksamista lisäävänä tekijänä olisi resurssivajeen korjaaminen, työaika autonomian käyttöönotto, yksittäisten vapaapäivien välttäminen ja työntekijän työvuoroitoiden huomiointi sekä lyhennetyt työajan tekeminen ilman erillistä perusteltua syytä. Esihenkilön tukea pidettiin yhtenä tärkeimmistä tekijöistä.

## LÄHTEET

- Aikomus, Laura, Lehtinen-Jacks, Susanna, Nordquist, Hilla, Pietiläinen, Olli, Mänty, Minna, Kouvo-  
nen, Anne, Rahkonen, Ossi & Lallukka, Tea 2021. Työn fyysisen kuormittavuuden yhteys fyysiseen  
toimintakykyyn alle 40-vuotiailla kunta-alan työntekijöillä. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakausilehti*, 58  
(4), 445–456. <https://doi.org/10.23990/sa.90986>. Viitattu 8.5.2023.
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden  
eettiset suositukset. Saatavilla verkkojulkaisuna. [https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTI-SET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?\\_t=1578480382](https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTI-SET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382). Viitattu 8.4.2023.
- Antikainen, Marjo, Terkamo-Moisio, Anja & Häggman-Laitila, Arja 2021. Hoitotyön johtajien ja hoito-  
työntekijöiden työhyvinvointi ja työskentely koronapandemian aikana. *Tutkiva Hoitotyö* 19 (4), 3–11.  
Viitattu 12.5.2023.
- Elraz, Hadar 2018. Identity, Mental Health and Work: How Employees with Mental Health Conditions  
Recount Stigma and the Pejorative Discourse of Mental Illness. *Human Relations* 71 (5), 722–741.  
[doi:10.1177/0018726717716752](https://doi.org/10.1177/0018726717716752). Viitattu 16.4.2023.
- Gadolin, Christian, Larsman, Pernilla, Nilsson, Maria Skyvell, Pousette, Anders & Törner, Marianne  
2022. How do healthcare unit managers promote nurses' perceived organizational support, and  
which working conditions enable them to do so? A mixed methods approach. *Scandinavian Journal  
of Psychology* 63 (6), 648–657. <https://doi.org/10.1111/sjop.12851>. Viitattu 8.4.2023.
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 2.12.2023.
- Hynninen, Yrjänä, Lahelma, Mari, Rissanen, Antti, Voltti, Samuli, Patja, Kristiina, Posa, Matias,  
Torkki, Paulus, Reijula Kari & Leskelä, Riikka-Leena 2023. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenter-  
veydenhäiriöt aiheuttavat valtaosan työterveyshuollon kustannuksista. *Lääkärilehti* 78 (3–4).  
<https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperäistutkimukset/tuki-ja-liikuntaelinsairaudet-ja-mielenterveyden-hairiot-aiheuttavat-valtaosan-tyoterveyshuollon-kustannuksista/>. Viitattu 15.5.2023.
- Härmä, Mikko, Karhula, Kati, Ropponen, Annina, Koskinen, Aki, Turunen, Jarno, Ojajärvi, Anneli,  
Vanttola, Päivi, Puttonen, Sampsa, Hakola, Tarja, Oksanen, Tuula & Kivimäki, Mika 2019. Työaikojen  
muutosten ja kehittämiseninterventtioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön  
osallistumiseen. *Työterveyslaitos*. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137526/H%c3%a4rm%c3%a4\\_ym\\_2019\\_Ty%c3%b6aikojen\\_muutosten\\_ja\\_kehitt%c3%a4misinterventtioiden\\_vaikutukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137526/H%c3%a4rm%c3%a4_ym_2019_Ty%c3%b6aikojen_muutosten_ja_kehitt%c3%a4misinterventtioiden_vaikutukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 8.4.2023.
- Janssen, Math, Heerkens, Yvonne, Kuijer, Wietske, van der Heijden, Beatrice & Engels, Josephine  
2018. Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on employees' mental health: A systematic re-  
view 13 (1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0191332>. Viitattu 15.5.2023.
- Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro  
Oy. Viitattu 28.11.2023
- KEVA 2023. Kuntien työvoimaennuste: Hoitajapula kaksinkertaistui kahdessa vuodessa. Kevan ana-  
lyysi kuntien työvoimatarpeesta. [https://www.keva.fi/contentassets/de5752333bfb4e0a8194a8797ed24935/tyovoimaennuste\\_2ennuste.jpg](https://www.keva.fi/contentassets/de5752333bfb4e0a8194a8797ed24935/tyovoimaennuste_2ennuste.jpg). Viitattu 2.12.2023.
- Kuusisto, Terhi, Arola, Tanja & Salin, Sirpa 2021. Sairaanhoidajien työhön sitoutuminen ja arvostava  
johtaminen yliopistosairaalassa. *Tutkiva Hoitotyö* 19 (3), 3–11. Viitattu 20.4.2023.
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559#L3P18>. Viitattu 26.7.2023.



Lintula, Lotta, Salo, Paula, Halonen, Jaana, Aalto, Ville, Ervasti, Jenni, Kouvonen, Anne & Oksanen, Tuula 2022. Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijöiden työkyky: pseudokokeellinen tutkimus. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 4 (59), 365–375. <https://doi.org/10.23990/sa.98692>. Viitattu 21.4.2023.

Maben, Jill & Bridges, Jackie 2020. Covid-19: Supporting nurses' psychological and mental health. *Journal of Clinical Nursing* 29 (15–16), 2742–2750. <https://doi.org/10.1111/jocn.15307>. Viitattu 21.4.2023.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 15.5.2023.

Mannermaa, Katri 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja: Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä. Helsinki: Alma Talent.

Manninen, Kirsi. Kehittämispäällikkö. Savas-Säätiö sr. Lisätietoja opinnäytetyöhön. Yksityinen sähköpostiviesti 20.4.2023. Viestin saaja: Laura Leskinen.

Puttonen, Sampsa, Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 28.3.2023.

Rauramo, Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaat – työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja-taytettava.pdf>. Viitattu 6.6.2023

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 8.6.2023.

Rissanen, Päivi, Martin, Marjatta & Jurvansuu, Sari 2021. Henkilöstöjohtajien asenteet ja mielenterveysongelmien vuoksi alentuneen työkyvyn tukemisen toimenpiteet suomalaisilla työpaikoilla. *Kuntoutus* 44 (3), 21–35. <https://doi.org/10.37451/kuntoutus.111699>. Viitattu 9.5.2023.

Roos, Mia, Kuosmanen, Lauri, Tevameri, Terhi & Viinikainen, Sari 2022. Lähihoitajien työnkuva ja työn vetovoimatekijät sosiaali- ja terveysalalla. *Integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede* 34 (3), 152–168. Viitattu 11.2.2023.

Savas-Säätiö sr julkaisuaika tuntematon. Palvelutoiminta. Yleisesite. Saatavilla verkosta <https://www.savas.fi/app/uploads/2023/02/Savas-yleisesite.pdf>. Viitattu 6.4.2023.

Savonia ammattikorkeakoulu 2021. Opetussuunnitelma. Sairaanhoidajan tutkinto-ohjelman osaamistavoitteet. <https://www.savonia.fi/opiskele-tutkinto/tutkinnot-ja-hakeminen/opetussuunnitelmat/?yks=KS&krtid=1366&tab=2>. Viitattu 19.1.2024

Shih, Fang-Chi, Yeh, Shu-Chuan Jennifer & Hsu, Wan-Ling 2023. Abusive Supervision and Employee Well-being of Nursing Staff: Mediating Role of Occupational Stress. *Journal of Advanced Nursing* 79 (2), 664–675. <https://doi:10.1111/jan.15538>. Viitattu 21.4.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö STM julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. Verkkosivusto. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 6.4.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö STM julkaisuaika tuntematon. Työsuojelulainsäädäntö. Verkkosivusto. <https://stm.fi/tyosuojelu/saadokset>. Viitattu 26.7.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö STM julkaisuaika tuntematon. Työterveyshuolto ja työkyvyn ylläpito. Verkkosivusto. <https://stm.fi/tyoelama/tyoterveys>. Viitattu 8.6.2023

STTK julkaisuaika tuntematon. Osaaminen työelämässä. Verkkosivusto. <https://www.sttk.fi/aihe/osaaminen/>. Viitattu 12.5.2023.

STTK julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. Verkkosivusto. <https://www.sttk.fi/aihe/tyohyvinvointi/>. Viitattu 8.3.2023.

Tehy ry 2022. Tiedote. Verkkosivusto. <https://www.tehy.fi/fi/tiedote/tehy-ja-super-lakkovaroituskuuteen-sairaanhoitopiiriin-25-000-hoitajaa-lakkoon>. Viitattu 15.5.2023.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Päivitetty 15.3.2023. Saatavilla verkkojulkaisuna [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf). Viitattu 15.5.2023.

Tuisku, Katinka, Vuokko, Aki, Puustinen, Niina & Laukkala Tanja 2022. Psykkisen työ- toimintakyvyn arviointiin tarvitaan yhteisiä käytäntöjä. Lääkärilehti 77, 2093–2096. <http://hdl.handle.net/10138/352424>. Viitattu 9.5.2023.

Työsuojelulaitos 2023. Psykososiaalinen kuormitus. Verkkosivusto. Päivitetty 27.1.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>. Viitattu 6.4.2023.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Viitattu 15.5.2023.

Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon. Elintavat ja työhyvinvointi. Verkkosivusto. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintapsvat-ja-tyohyvinvointi>. Viitattu 8.6.2023.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi ja työkyky. Verkkosivusto. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>. Viitattu 6.4.2023.

Työterveyslaitos 2015. Työterveysyhteistyöllä vaikuttavuutta työkyvyn tukeen. Opas. Saatavilla verkosta: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/127064/Tyoterveysyhteisty\\_o\\_opas\\_102015%20%28002%29.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/127064/Tyoterveysyhteisty_o_opas_102015%20%28002%29.pdf?sequence=1). Viitattu 15.5.2023.

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 15.5.2023.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 1. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 2.12.2023.

## LIITE 1

SAATEKIRJE

17.8.2023

Hyvä Savas-Säätiön ohjaaja!

Olemme Savonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita Kuopiosta. Teemme opinnäytetyötä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tilaajaorganisaationa Savas on toivonut selvitystä työntekijöiden työssäjaksamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tällä kyselyllä keräämme tietoa Savaksen eri yksiköiden ohjaajien kokemuksista.

Kyselyn tarkoitus on kerätä tietoa säätiön johtoryhmälle työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja antaa työkaluja hyvinvoinnin tukemiseen. Olemme laatineet kyselyn Webropol-alustalle, kirjeen lopusta löytyy linkki kyselyyn. Kyselyssä on monivalintakysymyksiä, joten kyselyyn vastaaminen on nopeaa ja helppoa. Kyselyyn vastataan anonyymina, emme kerää henkilötietoja missään vaiheessa.

Vastaaminen kestää noin 10–15 min. Vastaamalla kysymyksiin annat meille opinnäytetyön tekijöille luvan hyödyntää vastauksia loppuraporttiin.

Kysely on auki 1.9.-29.9.2023 välisen ajan ja toivomme, että osallistutte omaa työhyvinvointia kehittävään kyselyyn. Kyselyn vastaukset käsitellään opinnäytetyötä varten anonyymina ja tulokset raportoidaan säätiön johtoryhmälle palauttamalla valmis opinnäytetyö vapaaseen käyttöön. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan myös julkisessa Theseus-tietokannassa.

Yhteistyöterveisin:

Heli Ahtiainen, heli.ahtiainen@edu.savonia.fi

Laura Leskinen, laura.leskinen4@edu.savonia.fi

Opinnäytetyön ohjaava opettaja: Sanna Leinonen, sanna.leinonen@savonia.fi

## LIITE 2

### WEBROPOL-KYSELYLOMAKKEEN KYSYMYKSET

#### TAUSTATIEDOT

- Ikä\*
  
- Koulutustausta\*
  - Sosionomi AMK
  - Sairaanhoidaja AMK
  - Fysioterapeutti AMK
  - Toimintaterapeutti AMK
  - Lähihoitaja
  - Jokin muu, mikä:

#### 3. Työsuhde Savaksella\*:

- -Vakituinen
- -Määräaikainen

#### 4. Työaikamuoto\*

- Päivätyö
- 2-vuorotyö
- 3-vuorotyö
- Säännöllinen yötyö

#### 5. Kokemus alalta\*

- Alle 1 v
- 2–5 v
- 6–10 v
- Yli 10 v

#### 6. Työympäristö\*

- Päivätoiminta
- Ympäri vuorokautinen palveluasuminen
- Kotiin annettavat palvelut
- Jokin muu, mikä:

#### 6. Asiakaskunta, kenen kanssa työskentelen pääasiassa\* (yksi tai useampi)

- Autismin kirjon kuuluvat henkilöt
- Kehitysvammaiset
- Mielenterveyskuntoutujat

#### ESIHENKILÖN ANTAMA TUKEA

##### 1. Saan esihenkilöltäni tukea päivittäisessä työssäni\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

##### 2. Minulla on säännölliset kehityskeskustelut esihenkilön kanssa\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

##### 3. Koen kehityskeskustelut hyödylliseksi\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä

- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

4. Saan säännöllisesti työnohjausta\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

5. Pystyn lähestymään esihenkilöäni ongelmatilanteissa\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

6. Esihenkilö ottautuu työyhteisön tuomiin kehityskohteisiin ja vie niitä eteenpäin\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

7. Saan työskentelystäni palautetta\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Vapaa sana esihenkilötyöskentelyn vaikutuksesta työhyvinvointiini:

## TYÖYHTEISÖN MERKITYS

1. Esihenkilö kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

2. Työyhteisön ilmapiiri on avoin\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

3. Saan työyhteisöltä apua tarvittaessa\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

4. Tulen kuulluksi työyhteisössä\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

5. Pääsen osallistumaan työyhteisölle järjestettävään virkistystoimintaan (TYHY, pikkujoulut yms.)\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

## TYÖAIKA

### 1. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihini\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 2. Työvuorosuunnittelussa otetaan huomioon yksilölliset tarpeet jaksamisen tueksi\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Vapaa sana työaikojen/työvuorosuunnittelun vaikutuksesta hyvinvointiini:

## OSAAMINEN JA SEN HYÖDYNTÄMINEN

### 1. Minulla on selkeä kuva, mitä työhöni kuuluu\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 2. Olen saanut riittävän perehdytyksen\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 3. Osaamiseni otetaan huomioon työn suunnittelussa\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 4. Työnkuva vastaa koulutustani\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 5. Saan mahdollisuuden osallistua säännöllisesti täydennyskoulutuksiin\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

## TYÖTERVEYSHUOLTO JA VARHAINEN TUKI

### 1. Saan yhteyden työterveyshuoltoon tarvittaessa\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 2. Olen ollut sairauslomalla työhön liittyvän väsymyksen vuoksi\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Liittyikö väsymiseen muuta, kuin työn aiheuttama kuormitus?

### 3. Korona-aika vaikutti merkittävästi työssäjaksamiseeni\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 4. Koen varhaisen tuen keskustelut hyödyllisiksi\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

## TYÖSSÄ VIIHTYMINEN JA TYÖYMPÄRISTÖ

### 1. Tulen töihin mielelläni\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 2. Työnteko lisää hyvinvointiani myös vapaa-ajalla\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 3. Työn ulkopuolinen elämäni on tasapainossa\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 4. Jaksan työn lisäksi vapaa-ajalla harrastaa ja tavata muita ihmisiä\*

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Vapaa sana työviihtyvyyteen liittyen

### 5. Koen työssäni kiirettä

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

6.Koen hallitsevani työni

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Onko jotain lisättävää, mitä haluaisit vielä sanoa, jota ei tässä kyselyssä ole tullut ilmi?



## LIITE 3

Pelkistys	Alakategoria	Yläkategoria	Pääkategoria
Avoin ja kaikkia tasavertaisesti kohteleva	Esihenkilön luoma ilmapiiri	Esihenkilön vaikutus työhyvinvointiin	Työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä
Helposti lähestyttävä ja luontainen osa työyhteisöä			
Asenne ja johtamistapa	Esihenkilön tavoitettavuus		
Läsnä oleva	Palaute, tuki ja kannustus		
Kuulluksi tuleminen			
Työntekijöiden kunnioitus			
Esimerkkinä oleminen	Vuorotyön kuormittavuus	Työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin	
Kuuntelutaidot			
Positiivinen palaute	Yksilölliset tarpeet ja toiveet		
Komivuorotyö kuormittaa	Työaikaprosentti		
Iltapainotteinen työ rajoittaa vapaa-ajan harrastuksia			
Työvuoroitoiden huomiointi	Vuorojen kierto ja lepoajat	Sairausloman taustalla olevat syyt	
Kuormittavien työvuorojen määrä			
Mahdollisuus osittaiseen työaikaan			
Täysi työaika kuormittaa	Työyhteisön merkitys		
Ergonominen työvuorosuunnittelu			
Autonominen työvuorosuunnittelu			
Tasapuolinen työvuorosuunnittelu pelisääntöjen avulla	Pelkkä työnkuormitus	Työyhteisö ja työnkuva	
Työtehtävien jakautuminen			
Työyhteisön ilmapiiri	Työnkuormituksen lisäksi muu syy		
Psyykkinen sairaus	Työnkuva ja työtehtävät		
Vaikea elämäntilanne			
Työyhteisön yhteisöllisyys			
Työn epätasainen jakautuminen	Työyhteisön merkitys		
Yhteisöllisyys vapaa-ajalla			
Sijaispula lisää kuormitusta ja kireää ilmapiiriä	Työnkuva ja työtehtävät		
Työnkuva muuttunut hoidollisemmaksi			
Työtehtävien ulkoistaminen	Työnkuva ja työtehtävät		
Vastuutehtävät jäävät asiakastyön alle			