

Jenni Honkanen, Birgitta Purhonen ja
Juha-Matti Sairanen

Työvuorosuunnittelu, vuorotyö ja työssä jaksaminen

Vuorotyötä tekevien kokemuksia
työhyvinvoinnista

Opinnäytetyö
Hoitotyön koulutusohjelma


Toukokuu 2011




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences		Opinnäytetyön päivämäärä 28.4.2011
Tekijä(t) Jenni Honkanen, Birgitta Purhonen ja Juha-Matti Sairanen		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Hoitotyö, sairaanhoitaja
Nimeke Työvuorosuunnittelu, vuorotyö ja työssä jaksaminen Vuorotyötä tekevien kokemuksia työhyvinvoinnista		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyömme tarkoitus on tutkia vuorotyön sekä hoitajien fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen jaksamisen osa-alueita hoitotyössä sekä kartoittaa vuorotyötä tekevien hoitajien kokemuksia vuorotyöstä. Tarkoituksenamme on myös perehtyä esimiestyöskentelyyn, hoitajien ammatilliseen osaamiseen, turvallisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen hoitotyössä.</p> <p>Yhteistyökumppanimme opinnäytetyössämme on yksityinen palvelukoti Hoivakymppi Oy Villa Saimaa, joka koostuu vanhusten ja kehitysvammaisten tehostetusta palveluasumisesta. Työvuorosuunnitelmaan liittyviä näkökulmia ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tutkimme tekemällä Hoivakymppi Oy:lle kyselytutkimuksen. Kyselyssämme on sekä strukturoituja, puolistrukturoituja ja avoimia kysymyksiä. Kyselyyn osallistujat ovat vuorotyötä tekeviä ammattilaisia, joilla on sosiaali- tai terveysalan ammatillinen koulutus. Hoivakymppi Oy Villa Saimaassa työskentelee 23 hoitajaa, joista 17 vastasi kyselyymme. Käytämme opinnäytetyössämme kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää, joka tukeutuu empiiriseen eli havaintoaineiston tulkintaan, päättelyyn sekä yhteenvetoon.</p> <p>Kuudentoista hoitajan mielestä työpaikalla järjestetään säännöllisesti yhteisiä keskusteluja ja palaveria. Neljätoista hoitajaa on tyytyväisiä työvuoroihinsa, ja he kokevat itse voivansa vaikuttaa työvuorosuunnitteluun. Nämä ovat kaksi tärkeää tulosta, jotka nousivat positiivisesti tutkimustuloksistamme esille.</p>		
Asiasanat (avainsanat) työhyvinvointi, hoitotyö, työvuorosuunnittelu, kolmivuorotyö, esimies, jaksaminen		
Sivumäärä 45s. + 13	Kieli suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Erja Ruotsalainen		Opinnäytetyön toimeksiantaja Hoivakymppi Oy Villa Saimaa

DESCRIPTION

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences		Date of the bachelor's thesis 28.04.2011	
Author(s) Jenni Honkanen, Birgitta Purhonen and Juha-Matti Sairanen		Degree programme and option Degree Programme in Nursing, Nurse	
Name of the bachelor's thesis Shift planning, shift work and well-being at work Shift workers' experiences of shift work			
Abstract <p>The purpose of our thesis is to investigate shift work and nurses' physical, mental and social wellbeing in nursing and to survey their experiences of shift work. Our purpose is also to investigate the work of superiors, nurses' professional competence as well as security and justice in nursing.</p> <p>Our partner in this thesis is the private service home Hoivakymppi Oy Villa Saimaa which specializes in assisted service accommodation of the elderly and mentally disabled. Shift planning and factors affecting well-being at work were investigated at Hoivakymppi Oy through a survey including structured, semi-structured and open questions. The respondents were professional shift workers who have professional social or health care education. There are 23 nurses working at Hoivakymppi Oy Villa Saimaa, 17 of whom responded to our questionnaire. We used a quantitative research method supported by empirical inference and summarizing.</p> <p>The results of the survey included two major observations. Sixteen nurses think that regularly discussions and meetings are arranged in the workplace. Fourteen of them are also pleased with their shifts and feel that they are able to affect shift planning.</p>			
Subject headings, (keywords) Well-being at work, nursing, shift planning, three-shift work, superior, well-being			
Pages 45pages +13	Language Finnish	URN	
Remarks, notes on appendices			
Tutor Erja Ruotsalainen		Bachelor's thesis assigned by Hoivakymppi Oy Villa Saimaa	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	TYÖAIKAA KOSKEVA NORMISTO	2
2.1	Työaikalaki	2
2.2	Työehtosopimukset	2
3	VUOROTYÖ	3
3.1	Kaksivuorotyö.....	3
3.2	Yötyö	4
3.3	Kolmivuorotyö.....	4
4	TYÖAIKA-AUTONOMIA JA ERGONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU	4
4.1	Toimivan työaika-autonomian edellytykset.....	5
4.2	Ergonominen työvuorosuunnittelu	6
4.3	Ammatillinen johtaminen	7
5	TYÖHYVINVOINTI	10
5.1	Työhyvinvoinnin käsite	10
5.2	Fyysinen jaksaminen työyhteisössä	11
5.2.1	Liikunta ja hyvinvointi	11
5.2.2	Työssä jaksamisen ja vuorotyön yhteys uneen.....	13
5.3	Psyykkinen jaksaminen työyhteisössä	14
5.4	Sosiaalinen jaksaminen työyhteisössä	17
5.4.1	Sosiaalinen vuorovaikutus	18
5.4.2	Sairaanhoitajien työn, perheen ja johtamisen yhteensovittamisen ongelmat	19
6	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS	21
7	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUSETIIKKA.....	21
8	AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI.....	22
8.1	Aineiston keruu.....	22
8.2	Aineiston analysointi	23
9	TULOKSET	24
9.1	Vastaajien taustatiedot.....	24
9.2	Hoitajien fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen jaksaminen.....	25

9.3	Vuorotyötä tekevien hoitajien kokemuksia vuorotyöstä.....	31
9.4	Vuorotyötä tekevien hoitajien jaksamista tukevat seikat.....	35
10	POHDINTA	39
	LÄHTEET	42
	LIITTEET	
	1 Tutkimuslupa	
	2 Saatekirje	
	3 Kyselylomake	
	4 Tutkimusongelmat ja niitä vastaavat tutkimuskysymykset	
	5 Esimerkki aineiston analyysistä	

1 JOHDANTO

Valitsemamme opinnäytetyön aihe sai alkunsa kiinnostuksesta työhyvinvointiin sekä aiemmasta hoitoalan työkokemusta. Olemme työskennelleet kolmivuorotyössä hoitoalalla ja kohdanneet tähän liittyviä niin myönteisiä kuin kielteisiäkin asioita. Tästä syystä aloimme kehittää opinnäytetyömme aiheeksi sellaista kokonaisuutta, josta voisimme saada kehitysideoita sekä kolmivuorotyötä tekeville hoitoalan hoitohenkilökunnalle että myös meille itse aiheen tutkijoille. Opinnäytetyömme aihe käsittelee työvuorosuunnittelua, vuorotyötä ja työssä jaksamista sekä vuorotyötä tekevien kokemuksia työhyvinvoinnista.

Hoitoalan kehittämisen, vetovoimaisuuden ja alalla pysyvyyden kannalta on tärkeää luoda sellaisia toimintatapoja, jotka tukevat hoitoalan henkilökunnan työhyvinvointia ja jaksamista vuorotyössä. Opinnäytetyömme teoriaosuudessa käsittelemme työaika-autonomista ja ergonomista työvuorosuunnittelua, joiden tavoitteena on työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen. (Työaika-autonomia-hanke 2002 - 2005, Työaikaergonomia ja työaika-autonomia 2009.) Työmme tutkimustulokset kertovat työtyytyväisyyden lisääntymisestä, kun itse voi vaikuttaa työvuoroihinsa ja työvuorotoiveet toteutuvat. Ammatillinen johtaminen ja esimiehen oma jaksaminen ovat myös oleellisia asioita kehitettäessä hyvinvoivaa työyhteisöä. (Piili 2006; Harju & Kallasvuo 2007.) Itse työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta ulottuvuudesta. (Holkko ym. 2009; Nykänen 2007; Kaivola 2003.)

Keväällä 2010 otimme yhteyttä Hoivakymppiin, palvelukoti Villa Saimaan esimieheen Sari Kärpäseen. Pyysimme Hoivakymppin hoitoyksikköä työelämän yhteistyökumppaniksi opinnäytetyöhömmme. Suunnittelimme ja kokosimme sille kyselylomakkeen. Ensimmäisenä tarkoituksenamme oli kartoittaa hoitajien fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen jaksamisen osa-alueita hoitotyössä, toisena oli koota yhteen vuorotyötä tekevien hoitajien kokemuksia vuorotyöstä, ja kolmantena tarkoituksenamme oli pohdiskella esimiestyöskentelyä, osaamista, oikeudenmukaisuutta ja työturvallisuutta. Hoitohenkilökunnan vastausprosentti oli hyvä, 73,9 % (N=17), josta suuret kiitokset vastaajille. Tutkimusmenetelmämme oli kvantitatiivinen eli määrällinen, ja aineiston käsittelemme sisällönanalyysillä asianmukaista tutkimusetiikkaa noudattaen.

Opinnäytetyömme aihe on hyvin ajankohtainen. Asioilla, joita käsittelemme ja tutkimme työssämme, voidaan vaikuttaa hoitohenkilökunnan jaksamiseen ja tätä kautta mahdollisesti työurien pidentämiseen. (Hahtela & Mäkipää 2010.) Ajankohtainen keskustelu työurien pidentämisestä sekä eläkeiän nostamisesta viritti myös meidän kiinnostamme opinnäytetyön aiheeseen. Esimerkiksi Jantunen (2010) on tutkinut työssään, mitä itse kukin voi henkilökohtaisesti tehdä työhyvinvointinsa hyväksi.

2 TYÖAIKAA KOSKEVA NORMISTO

2.1 Työaikalaki

Työajat on säädetty työaikalaisissa. Työaikalaki käsittelee säännöksiä mm. enimmäistyöajoista, vähimmäislepoajasta, ylityökorvauksista, yötyöstä ja sunnuntaityöstä. Työaikalaki koskee lähes kaikkia työntekijöitä. Lain ulkopuolelle jääviä ryhmiä ovat johtavassa asemassa olevat, kotityötä ja itsenäistä työtä tekevät. Keskijohto kuuluu lainpiiriin, vaikka näiden toimihenkilöiden työt voivat sisältää vaativiakin johtamis- ja suunnittelutehtäviä. (Äimälä ym. 2009, 83.)

Työaikalain toisen luvun 4. §:n mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. 28. §:ssa tarkoitettuja tai sopimukseen perustuvia päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta. Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. (Työaikalaki 605/1996.)

2.2 Työehtosopimukset

Työehtosopimuksista sovitaan työnantaja- ja työntekijäliiton kesken. Ne rajoittavat osittain työntekijän ja työnantajan oikeutta vapaasti sopia työsuhteen ehdoista sekä takaavat työrauhan. Työehtosopimuksilla taataan työntekijöille tietty vähimmäispalkkataso. Työehtosopimus sisältää työrauhavelvoitteen, jolla tarkoitetaan kaikkien työtaistelukeinojen välttämistä. Työehtosopimuksen ollessa voimassa työehtosopimukseen kohdistuva työtaistelu eli lakko on kielletty. (Hannula 2004, 144 - 145.)

Työehtosopimuslain 2. §:n mukaan työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti. Työehtosopimuksen sisältö kirjataan pöytäkirjaan, joka todistetaan yhteiseksi sovitulla tavalla oikeaksi. (Työaikalaki 605/1996.)

3 VUOROTYÖ

Vuorotyö määritellään niin, että työvuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja niiden on muututtava sovituin ajanjaksoin. Säännöllisesti vuoro vaihtuu, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä seuraavan vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Työvuorojen muuttumisella tarkoitetaan sitä, että vuorotyötä tekevän työntekijän on tehtävä eri vuoroja. Esimerkiksi pelkästään yövuoroja tekevä työntekijä ei tee vuorotyötä. Työntekijän tulee tietää, kuinka pitkän aikaa kutakin vuoroa tehdään. Työnantajan oikeuksiin kuuluu päättää, muuttuvatko työvuorot myötävai vastapäivään. (Äimälä ym. 2009, 102.) Myötäpäivään kiertävissä työvuoroissa kahden peräkkäisen vuoron väliin jää riittävästi aikaa palautumiseen, kun taas vastapäivään kiertävissä työvuorojärjestelmissä esiintyy nopeita vuoronvaihtoja (esim. ilta, aamu). Tällaisissa vuoroissa saattaa vuorojen väliin jäädä alle kahdeksan tuntia. (Terveet ja tulokselliset työajat 2007, 3.)

3.1 Kaksivuorotyö

Kaksivuorotyöllä tarkoitetaan lähinnä aamu- ja iltavuoroja. Kaksivuorotyö ajoittuu ihmisen fysiologisten toimintojen kannalta luonnolliseen aikaan. Haittana kaksivuorotyössä on aikaiset aamuerätykset ja iltavuoron loppuminen usein myöhään. Työ- ja vapaa-ajan sekä perhe-elämän yhteensovittamisen kanssa voi olla hankaluutta. Keskeytymätön kaksivuorotyö voi olla rytmisessä seuraavasti: neljä aamua, kaksi vapaata, neljä iltaa ja kaksi vapaata tai kaksi aamua, kaksi iltaa ja kaksi vapaata. Aamuja ja iltoja on tällöin kaksi peräkkäin. Jälkimmäinen kaksivuorojärjestelmä on suositeltavampi, sillä siinä on vähemmän aikaisempia aamuvuoroja ja vähemmän iltavuoroja peräkkäin. Peräkkäisten iltavuorojen poisjääminen mahdollistaa aikaa perheelle ja ystäväpiirille. (Hakola ym. 2007, 79.)

3.2 Yötyö

Yötyö muodostuu työstä, jota tehdään kello 23.00 - 6.00. Työvuoron sijoituessa (vähintään kolme tuntia) tälle aikavälille pidetään sitä yötyönä. Yötyö on sallittua vain tietyissä tilanteissa. Esimerkiksi jaksotyössä, jossa yötyön teettämistä on rajoitettu niin, että työntekijällä saa teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa. Kolmeen tai useampaan vuoroon järjestetyssä työssä voidaan teettää yötyötä. Lepoaika jaetaan kolmeen osaan: päivittäiseen, vuorokautiseen ja viikoittaiseen lepoaikaan. Vuoro- ja jaksotyössä päivittäisen lepoajan antaminen ei ole välttämätöntä, ellei työvuoro kestä yli kuutta tuntia. Työvuoron ollessa enemmän kuin kuusi tuntia, työntekijälle on annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika. Aterioimiseen kulunut aika lasketaan työaikaan, jos työntekijällä ei ole varsinaista lepoaikaa vaan pelkästään ateriointimahdollisuus. (Äimälä ym. 2009, 101 - 103.)

3.3 Kolmivuorotyö

Kolmivuorotyössä työvuoroja järjestelmässä on kolme: aamu-, ilta- ja yövuoro. Tavallisin keskeytymätön järjestelmä on kolmivuorotyö, kahdeksan tunnin aamu, ilta- ja yövuoroja jokaista vuoroa on yhtä monta. Keskeytyvää vuorotyötä tehdään viitenä tai kuutena päivänä viikossa esim. maanantaista perjantaihin tai maanantaista lauantaihin. Keskeytymätöntä vuorotyötä tehdään seitsemänä päivänä viikossa esim. maanantaista sunnuntaihin. (Hakola ym. 2007, 74.)

4 TYÖAIKA-AUTONOMIA JA ERGONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU

Työaika-autonomialla tarkoitetaan työyhteisön ja työntekijöiden itsemääräämisoikeutta työvuorosuunnittelussa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työntekijät saavat itse suunnitella omat työvuoronsa tiettyjen reunaehtojen puitteissa. Näitä ehtoja ovat työaikalaki, kunnallinen työ- ja virkaehtosopimus, paikalliset sopimukset ja työyksikön toiminta. Lähes jokainen hoitoalalla työskentelevä henkilö tekee epäsäännöllistä vuorotyötä. Vuorotyö on kuormittava ja erityisen hankalaa siitä tekee illasta aamuun siirtymisen lyhyt lepoaika. Vuorotyö vaikuttaa myös hyvin paljon sosiaalisen elämän viettämiseen, kuten perhe-elämän sekä omien harrastusten parissa olemiseen. Nykyisin

myös lastenhoito, opiskelu ja iäkkäiden vanhempien hoito olisi hyvä voida ottaa huomioon työvuoroja suunniteltaessa. Työaika-autonomian tavoitteena on mahdollistaa työntekijälle yksilöllisemmät työvuorot, jotka sopivat hänen elämäänsä sillä hetkellä. Tarkoituksena on helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista ja tätä kautta parantaa jaksamista vuorotyössä. (Työaika-autonomia-hanke 2000 - 2005, 1 - 2.)

4.1 Toimivan työaika-autonomian edellytykset

Jokaisella työpaikalla on omat pelisäännöt, joissa otetaan huomioon kyseisen työpaikan erityispiirteet. Pelisäännöt ovat työpaikkakohtaiset ja vaativat kehittämistyötä sekä keskustelua. Työvuorosuunnittelussa on huomioitava työntekijöiden osaamistaso ja osastolla tehtävä työ. Työvuorot suunnitellaan työaikana, ja ennen työvuorosuunnitelman tekoa on jokaisen hyvä miettiä jo etukäteen työvuorojen ja vapaiden yhteensovittamista. Toisien ratkaisusta ei kannata ottaa mallia ajattelematta, kuinka ne sopivat omaan elämään; se, mikä sopii yhdelle, ei välttämättä sovi toiselle. Yhteisissä työpaikkakokouksissa määritetään, kuinka työvuorojen suunnittelu tapahtuu. Kaikilla työntekijöillä pitää olla mahdollisuus tulla kuulluksi, ja toiminnan olisi hyvä olla joustavaa sekä yhteisöllistä. (Työaika-autonomia-hanke 2002 - 2005, 2 - 3.)

Työvuorojen suunnittelussa jokaisen tulee osata huomioida omat tarpeensa mutta toisaalta myös säännöt sekä osaston toiminta. Jokainen osaa näin yhdistää tämän toimivaksi suunnitelmaksi niin, että muutkin voivat suunnitella heitä palvelevia työvuoroja. Autonominen työvuorojen suunnittelu edellyttää näitä asioita sekä vastavuoroisuutta työntekijöiden välillä. Autonomista työvuorosuunnittelua ohjaa kunnallinen työ- ja virkaehtosopimus sekä työaikalaki. Suunnittelun kannalta on tunnettava laki ja säädökset. (Työaika-autonomia-hanke 2002 - 2005, 2 - 3.)

Se, kuinka vuorotyö vaikuttaa hyvinvointiin, on yksilön hyvinvoinnin kannalta tärkeää ymmärtää. Työvuorosuunnittelun periaatteiden ymmärtäminen helpottaa suunnittelemaan omaa hyvinvointia tukevia työvuoroja. Työntekijöiden pidemmän aikavälin jaksamisen kannalta on tärkeää ergonomiset työvuorojärjestelyt, joissa työvuorojen välissä on tarpeeksi palautumisaikaa. Autonomisessa työvuorosuunnitelmassa on jokaisen huomioitava, että jokaisessa työvuorossa on riittävästi hoitohenkilökuntaa. Työaika-autonomia ei

ole pelkästään työvuorojen suunnittelua, vaan siinä tarkastellaan työtehtäviä yhdessä ja tehdään tarvittavat muutokset. (Työaika-autonomia-hanke 2002 - 2005, 3 - 4.)

4.2 Ergonominen työvuorosuunnittelu

Työaikaergonomialla tarkoitetaan työvuorosuunnittelua, joka tukee työntekijän jaksamista ja hyvinvointia vuorotyössä. Työaikoja koskevat säädökset ovat osa työsuojelua sekä työturvallisuutta. Työnantajan, kuten myös työntekijän, tulee huolehtia työaikaan liittyvästä työturvallisuudesta. Työvuorosuunnitelmien luotettavuus lisää yhteistyöhenkeä sekä tyytyväisyyttä työtä kohtaan. Vakaat työvuorot ja sopiva lepo lisäävät taas työntekijän hyvinvointia. Työvuoroluettelon muuttumattomuuden merkitys tulee esille etenkin arkipyhinä ja viikonloppuina, kun työntekijä voi luottaa työvuoroihinsa, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen paranee ja on helpompaa. Työstä johtuvaa stressiä on todettu myös olevan vähemmän silloin, kun työvuorosuunnitteluun voidaan luottaa. Työaikalaki ja työehtosopimus sisältävät määräyksiä mm. päivittäisestä, vuorokautisesta ja viikoittaisesta lepoajasta. Vastuullinen suunnittelu ylittää tämän suositeltavan minimitason. Yötyö todistetusti rasittaa työntekijää psyykkisesti ja fyysisesti enemmän kuin aamu- ja iltavuorot. Peräkkäiset työvuorot vaikuttavat myös työhyvinvointiin sekä työmotivaatioon. Vastuullinen työnantaja ottaa myös työntekijöiden yksilölliset toiveet huomioon laatiessaan työvuorosuunnitelmaa. (Työaikaergonomia ja työaika-autonomia 2009.)

Aamuvuoron suositellaan alkavan kello seitsemän, ennen kello kuutta alkava työvuoro lyhentää merkittävästi yöunta ennen aamuvuoroa, koska useimpien ihmisten on hankalaa aikaistaa nukkumaanmenoa. Iltavuoron tulee päättyä viimeistään kello 22.00. Useat tarvitsevat rauhoittumisaikaa ennen nukkumaan menoa. Yövuoro päättyy kello seitsemän. Pitkälle aamuun venyvä yövuoro ei ole tarkoituksenmukaista. Työvuoro ei saa ylittää yli kymmentä tuntia, muuten kuormitus kasvaa liian suureksi ja työtapaturmien riski kasvaa merkittävästi. Työvuoroja ei tulisi tehdä peräkkäin kuutta enempää, jos viikkolepo jää pois, se aiheuttaa kohtuutonta kuormitusta. Suositeltavaa on rajoittaa peräkkäisten työvuorojen lukumäärä jopa alle viiteen. Väsymystä lisää työssä aamu- ja yövuorojen kasautumisesta johtuva univaje. Yövuoroja tulee olla yksi-kaksi kappaletta peräkkäin. Useassa yövuorossa peräkkäin syntyy väsymystä, joka lisää univajetta, sillä päiväuni yövuorojen välissä ei riitä palautumiseen ja tämäkin lisää tapaturma-alttiutta.

Useamman päivän yhtenäinen vapaa helpottaa palautumista peräkkäisistä työvuoroista. Erityisesti tämä korostuu vuorotyössä, jossa uni-valverytmistä kiinni saaminen voi viedä useamman vuorokauden. Suositeltavaa olisi jopa kolmen vuorokauden yhtenäinen vapaajakso. Vuorojen säännöllisyys ja niiden tietäminen hyvissä ajoin parantaa mahdollisuuksia suunnitella vapaa-aikaa ja perhe-elämää sekä vähentää tarvetta vuorojen vaihtamiseen. (Terveet ja tulokselliset työajat 2007, 3 - 4.)

4.3 Ammatillinen johtaminen

Johtamista on ollut yhtä kauan kuin ihmisiäkin. Toiset ovat luonnostaan taitavampia ohjaamaan muita toivomaansa suuntaan, ottamaan valtaa, vastuuta ja vaikuttamaan ympäristöön. Usein johtajuus määritellään prosessiksi tai toiminnaksi, jolla johtaja saa yksilöt ja ryhmät toimimaan yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Johtajuuteen liitetään suunnittelu, organisointi, vaikuttaminen, kontrollointi, ongelmanratkaisu ja päätöksenteko. (Piili 2006, 13.)

Yleisvelvoitteen mukaan esimies huolehtii, että työpaikalla noudatetaan hyvää ja avointa luottamusta lisäävää menettelyä. Esimiehen tulee huolehtia tiedonkulusta työntekijöille, ja hänen tulee myös huolehtia, että uuden työntekijän perehdytys tapahtuu. Lakisääteisesti esimiehen on tarjottava koulutusta sekä valmennusta työnpaikalla tapahtuviin muutostilanteisiin. Esimies antaa työntekijöille ja ryhmille mahdollisuuden kehittää sekä ryhmän sisäistä että ryhmien välistä yhteistä toimintaa, mutta myös välttää kaikkea sellaista, mikä näitä asioita vähentää. (Vilkkumaa 2009, 154.)

Ylihoitajien ja osastonhoitajien tehtäviin kuuluu organisaatiotasolla huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista. Heidän tulee suunnitella, kuinka paljon he varaavat aikaa töiden ohjaamiseen ja henkilöstöjohtamiseen. Heidän tehtäviinsä kuuluu myös huomioida hoitajien yksilölliset elämäntilanteet työvuorojärjestelyissä sekä hyväksyä hoitajien inhimillisyys ja mahdollisuus ulkopuoliseen elämään. Esimieheltä toivotaan jämäkkää ja tehokasta päätöksentekokykyä yhdessä tekemisen ja toimimisen työyhteisölle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. (Turunen 2004, 12 - 13.)

Jämäkkyys ja tehokkuus vaikuttavat siis hoitotyön oikeanlaiseen toteutumiseen ja takaavat laadukkaan hoidon potilaalle (Tausa-Ollila 2009, 8).

Esimieheltä odotetaan ammattitaidon ja toimialan tuntemusta. Hyvää johtamista on selitetty johtajan henkilökohtaisten ominaisuuksien avulla, henkilökohtainen asenne ja lahjakkuus auttavat toimimaan esimiehenä. Johtajuuden piirteitä ovat määrätietoisuus, energisyys, hyvät sosiaaliset taidot, kokonaisuuksien hallinta, organisointikyky, ristiriitojen sietokyky, oikeudenmukaisuus, luotettavuus, myönteinen suhtautuminen haasteisiin ja erilaisuuteen, joustavuus, kyky uudistua ja arvioida omaa toimintaansa. Johtajilla on usein vaikeasti selitettävä karisma, joka muodostuu henkilön kyvyistä puhutella ihmisiä tunnetasolla ja luoda heihin näkymätön yhteys. (Piili 2006, 15.)

Esimiehen oma jaksaminen

Johtajuus on lähes välttämätöntä työmaailmassa. Johtajan kuuluu pitää huolta siitä, että asiat tulevat hoidetuksi oikein parhaalla mahdollisella tavalla. Johtaja siis kantaa vastuun kokonaisuudesta. Päämääränä johtamiseen on hyvin tehty ja onnistuva toiminta. Tällainen toiminta saa aikaan toivottua tulosta ja tyytyväisyyttä työtä kohtaan sekä halua kehittyä. Johtamisen tärkeimpinä asioina voidaan pitää yhteistä suunnittelua, kannustusta ja tukea sekä osaamisen vahvistamista. Johtajan tehtäviin voi kuulua hyvin erilaisiakin tehtäviä, joista hallinnolliset tehtävät voivat viedä toisinaan suurimman osan työajasta. Johtajan kuuluu olla esimerkillinen alaisilleen. Tämä on toisaalta vaativaa, mutta myös motivoivaa. Keskeisenä tehtävänä on saada työntekijät uskomaan itseensä ja tekemään työnsä parhaalla mahdollisella tavalla. (Harju & Kallasvuo 2007, 14, 16.)

Johtajan oman työssä jaksamisen kannalta on suotavaa, että johtajalla on tarpeeksi myös vapaa-aikaa ja riittävästi lepoa. Johtajan motivaatio ja jaksaminen vaikuttaa ja näkyy työyhteisössä ja organisaatiossa. Juuri tämän vuoksi hänen on erityisesti oltava kunnossa. Voimavarojen väheneminen voi olla kohtalokasta työyhteisön kannalta erityisesti silloin, kun eteen tulee suuria päätöksiä. Kokonaisuudessaan ihmisen hyvinvointi on mahdollista silloin, kun keho suoriutuu ponnistuksista ja on levännyt sopivasti. Kun tunne-elämä on tasapainossa, älylliset haasteet ovat kiinnostavia ja niihin on helppo paneutua. Luovuus kuuluu myös luontaisena osana ajatteluun ja toimintaan. (Harju & Kallasvuo 2007, 16, 20.)

Osastonhoitajat, jotka saavat tukea ylemmältä johdolta, ovat tyytyväisempiä työhönsä. Johtajat, jotka saavat vain vähän tukea, arvioivat oman terveytensä heikommaksi sekä sairauslomamahdollisuus heillä kasvaa. (Turunen 2004, 12 - 14.)

Johtajan asemaan liittyy kritisointia, vaikka tekisi työnsä kuinka hyvin, lisäksi johtajan asemaa kadahditaan hänen asemansa takia. Johtajuuteen kuuluu suorituspainetta mm. omista asetetuista tavoitteista, työyhteisölle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta sekä yhteiskunnan paineista. Johtajallakin on oma henkilökohtainen elämä kaikkine huolineen ja murheineen. Johtajan täytyy selkeyttää oman työnsä tehtäväkuvaa: hoi- taako hän johtajuuteen kuuluvia tehtäviä vai jotain ihan muita tehtäviä. Johtajan on hyvä säännöllisesti puntaroida omaa johtamistapaansa, kuinka hän järjestää alaistensa ja omat työnsä, millä perusteilla tekee päätökset ja reagoi mahdollisiin ongelmiin. Li- säksi johtajuuteen kuuluu asioiden tiedottaminen alaisilleen ja suhteiden hoitaminen organisaation ulkopuolella. Johtajalle olisi tärkeää, että hän johtaisi omalla persoonal- lisella tavallaan. Johtajan on tiedettävä ja osattava tunnistaa omat vahvuudet ja heik- koudet ja niiden huomioiminen päivittäisessä työssä. (Kaivola 2003, 69 - 70.)

Johtajuus on ihmissuhdeammatti. Johtajalta vaaditaan hyvää ihmissuhdeasiantunte- musta. Johtajan täytyisi saada tukea omaan itsetuntemukseen ja näin ollen saada lisää voimia myös muiden ihmisten ymmärtämiseen ja ihmisten johtamiseen. Itsetuntemuk- sen oppiminen edellyttää koulutusta, työnohjausta ja terapiaa sisältävää prosessia. Li- säksi tarvitaan itsensä kuuntelemista, avoimuutta ja rehellisyyttä itseään kohtaan. Joh- tamisen tukena voidaan myös käyttää työnohjausta. Esimiesasema on itsenäistä työtä, joten työnohjaus voi olla ainut vaihtoehto puhua luottamuksellisesti työhön ja johta- miseen liittyvistä asioista työnohjaajalle. Työnohjauksessa voidaan avoimesti tarkas- tella omaa toimintaa. (Kaivola 2003, 70 - 71.)

Jokainen ihminen joutuu miettimään, miten yhdistää työ- ja perhe-elämä keskenään kulloisessakin elämän vaiheessa. Johtajan ja muiden työntekijöiden on hyvä muistaa, että elämässä täytyy olla muutakin kuin työ. Hyvät ja läheiset ihmissuhteet ovat tärkei- tä ihmisen hyvinvoinnille. Harrastukset ovat hyvää vaihtelua tavalliseen arkipäivään; voidaan sanoa, että ne ovat levon ja luovuuden lähteitä. (Kaivola 2003, 70 - 71.)

5 TYÖHYVINVOINTI

5.1 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvointi on käsitteenä monitahoinen ja haasteellinen. Se on riippuvainen kulloinkin kyseessä olevasta tieteellisestä teoriasta, tieteenalasta ja toimintaympäristöstä, joka sitä käsittelee. (Vaakanainen 2009, 9.) Utriainen (2006, 4 - 6) kuvaa artikkelissaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat hoitajien hyvinvointiin ja hyvinvoinnin vahvistamismahdollisuuksiin positiivisesti niin, että hyvinvointi on muutakin kuin pahoinvointiin puuttumista. Hoitajien hyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät liittyvät joko työhön tai yksilöön ja yksilön elämään. Työhön liittyviä hyvinvointitekijöitä ovat perustehtävään, yhteisöön, työn organisointiin sekä hoitajien ammatillisuuteen kytkeytyvät kokonaisuudet. Elämä työn ulkopuolella sekä monet yksilölliset tekijät ovat hoitajille merkittävä voimavara (Utriainen 2006, 4).

Kirjallisuuden perusteella työhyvinvointia kuvataan tilana, jossa työntekijä on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona, tuntee tyytyväisyyttä sekä hyvää kokonaisvaltaista oloa. Työntekijä sietää epävarmuutta ja kohtuullisia vastoinkäymisiä. Käsite työhyvinvointi on korvannut useilla työpaikoilla työkyky-käsitteen, koska usein molemmilla tarkoitetaan yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostamaa kokonaisuutta. Työyhteisö kokee työn sujuvaksi ja yhteisen aikaansaamisen tunteeksi. (Vaakanainen 2009, 10.)

Työterveyslaitoksen (2007, 16 - 17) mukaan työhyvinvointi on työntekijän ja työyhteisön työskentelyä turvallisessa ympäristössä osaavasti ja tuottavasti. Lisäksi tällöin koetaan työ mielekkääksi, palkitsevaksi, hyvin johdetuksi ja elämänhallintaa tukevaksi. ”Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus hyvinvoinnista ja se koostuu monesta yksilöllisestä ja työyhteisöllisestä tekijästä” (Vaakanainen 2009, 12). Nämä tekijät voivat muodostua työhyvinvointia edistäviksi tai ehkäiseviksi riippuen yksilön ja työyhteisön senhetkisestä tilanteesta (Vaakanainen 2009, 2).

5.2 Fyysinen jaksaminen työyhteisössä

Ihminen on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kokonaisuus. Tasapaino heikkenee, jos jokin näistä osa-alueista laiminlyödään. Työhyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti terveysliikunta. Liikunta vahvistaa ihmisen minäkuvaa ja onnellisuuden tunnetta. Sen tulisi kuuluakin jokapäiväiseen elämäämme. (Holkko ym. 2009, 26.) Terveysliikunnaksi luokitellaan kaikki fyysinen aktiivisuus, joka ylläpitää tai parantaa terveyttä. Tavoitteena terveyden edistämiseksi on hyvinvoinnin sekä toimintakyvyn säilyminen työssä ja vapaa-ajalla. (Fogelholm ym. 2007, 11, 19.) Fyysisellä älykkyydellä tarkoitetaan sitä, että ihminen huolehtii tarvitsemastaan ravinnosta ja liikunnasta, käy töissä, lepää ja saa tarpeeksi raitista ulkoilmaa. Fyysisesti aktiivisilla on vähemmän sairauspoissaoloja, ja he suoriutuvat työssään paremmin kuin fyysisesti passiiviset työntekijät. Hyväkuntoiset ovat työssään toimeliaampia ja saavat työssään enemmän aikaa. Panostaminen työpaikalla ergonomiaan, työpaikkaliikuntaan sekä vapaa-ajan liikunnallisiin harrastuksiin vähentää ongelmia, sairasteluja ja ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä. (Holkko ym. 2009, 26 - 27.)

5.2.1 Liikunta ja hyvinvointi

Liikunnalla on hyvin moninaiset vaikutukset terveytemme: se ehkäisee ylipainoa, tehostaa verenkiertoa ja vahvistaa lihaksistoa sekä luustoa. Liikunta parantaa hapenotto-kykyä eli kestävyyskuntoa ja ehkäisee sairastumista aivoverenkierto- ja muistihäiriöihin. Liikunta pitää myös verenpaineen tasaisena, auttaa yleiseen jaksamiseen ja työkykyyn. Liikkumattomuus voi aiheuttaa alaselän oireita sekä fyysisen toimintakyvyn alenemista. Fyysinen kunto on riittävää, kun selviytyy työssä, arkipäivän askareissa, sosiaalisissa kanssakäymisissä ja harrastuksissa. Toimiakseen hyvin ihminen tarvitsee päivittäistä elimistönsä rasitusta. (Holkko ym. 2009, 26 - 28.)

Tuki- ja liikuntaelimestön kunto on keskeisin liikuntaelimestön toimintakykyyn vaikuttava asia. Työikäistä väestöä vaivaavat tavallisimmin niska–hartiaseudun sekä lantuselän vaivat ja kivut. Tämä puolestaan johtuu luuston ja rustokudoksen heikkenemisestä. Vartalon lihasten huono lihaskestävyys voi myös aiheuttaa nopeaa väsymistä ja tätä kautta altistaa selkävammoille. Tällöin liikunnasta on hyötyä kroonisten vaivojen ehkäisyssä. Toisinaan fyysinen aktiivisuus voi olla myös haitaksi liikuntaelimestölle,

etenkin jos työssä joutuu kestävästi jatkuvasti hyvin raskasta fyysistä kuormitusta. Tämä voi altistaa mm. selkärangan kulumamuutoksille. Työhön liittyvä fyysinen kuormitus myös kestää huomattavasti pidemmän ajan ja toistuu useammin kuin liikunta vapaa-ajalla. Tutkimustietoa fyysisen aktiivisuuden ja liikuntaelimistön toimintakyvyn yhteisvaikutuksista tarvitaan lisää, mutta totta silti on, että fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen paras ”lääke” on liike ja liikkuminen. (Fogelholm ym. 2005, 34, 35, 37.)

Työterveyshuollon tavoitteena on etsiä riittävästi tietoa työpaikan terveydestä ja turvallisuudesta kehittämistä varten. Työorganisaation johdolla onkin suuri haaste työntekijöidensä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Se voi monin tavoin edesauttaa terveyttä edistävään toimintaan, kuten mm. liikuntaryhmien ja erilaisten luentojen tai painonhallintaryhmien avulla. Terveysliikuntatoimia suunniteltaessa tulee muistaa, että toiminnan tarkoitus on ylläpitää ja parantaa terveyttä. Eniten osallistujia terveysliikuntatoimiin löytyy terveistä, työssä hyvin jaksavista ihmisistä, joiden tavoitteena on säilyttää tilanne myös jatkossa yhtä hyvänä. Tärkein ryhmä kuitenkin on vähän tai ei lainkaan liikkuvat ihmiset, joita voi olla usein vaikea tavoittaa. Loppujen lopuksi työntekijällä itsellään on kuitenkin suurin vastuu huolehtia omasta terveydestään. Liikunnan harrastaminen nimittäin ajoittuu suureksi osaksi vapaa-ajalle. Monissa työpaikoissa työnantaja tarjoaa kuntosali- ja uimahallilippuja tai erilaisia ryhmäliikuntavuoroja. Työntekijät suhtautuvat yleensä tähän positiivisesti ja pitävät etua hyvin tärkeänä asiana. (Fogelholm ym. 2007, 13, 15, 41, 51.)

Säännöllinen liikunta ylläpitää ja tuottaa hyvää mielialaa. Säännöllisen kestävyysliikunnan on todettu antavan positiivisen mielialan, yleisen hyvinvoinnin tunteen ja vähentävän ahdistuneisuuden ja masentuneisuuden oireita. Sen uskotaan myös suojaavan mielialaa sekä helpottavan stressiä vaikeammassa elämäntilanteissa. Näihin tuloksiin on päästy ihmisten arkihavainnoista ja lyhytaikaisen akuutin stressin tutkimuksista. Liikuntaa usein harrastavilla stressivaikutukset ovat vähäisempiä ja palautuminen nopeampaa kuin harvoin liikkuvilla. Liikunnan ajatellaan myös kerta toisensa jälkeen tuottavan tilapäisen rentoutumisen, mikä taas voi edistää elimistön palautumista. (Fogelholm ym. 2005, 52 - 54.)

Oikein suunniteltu, omaan kuntotasoon sopivaksi mitoitettu liikunta tehostaa palautumista. Hikiliikunta ja sopiva rasitus hengästymiseen asti helpottaa jännitystä ja paineita. Liikunta, etenkin pitkäkestoinen, parantaa unen saantia, vilkastuttaa hermostollista tietojenkäsittelyä sekä muistia. Lepääminen ja pelkkä oleilu, esimerkiksi tv:n ääressä, on muistettava. Lepo nimittäin tehostaa hyviä vaikutuksia terveyden ja kunnon kehittymiselle. Tämän vuoksi työterveyshuollon ammattilaisille on annettu liikuntahoidon ohjeita. Toimintakykyä uhkaavien vaivojen hoitoon sopivat hyvin ainakin rauhallinen kestävyysliikunta, säännöllinen voimistelu tai lihaskuntoharjoitteet ja tavaksi opeteltu venyttely. Hyvä terveystieteellinen tutkimus onkin UKK-instituutin (Terveystieteiden tutkimus ja asiantuntijakeskus) kehittämä liikuntapiirakka, jonka keskeinen sanoma on, että terveyden hyväksi tulee ja kannattaa liikkua viikoittain. Liikuntapiirakan mukaan perusliikuntaa tulisi harjoittaa kolme - neljä tuntia viikossa, mielellään päivittäin ja täsmä- eli kuntoliikuntaa kaksi - kolme tuntia viikossa, joka toinen päivä. Arkiliikuntaa ovat mm. arki-, hyöty- ja työmatkaliikunta. Kuntoliikuntaa ovat lihaskuntoliikunta ja kestävyysliikunta. (Fogelholm ym. 2007, 24, 25, 59, 75.)

5.2.2 Työssä jaksamisen ja vuorotyön yhteys uneen

Unen merkitys terveydelle ja yleiskunnolle on hyvin suuri. Aivojen ja muistin lisäksi koko keho tarvitsee unta. Unen aikana erittyy paljon aineita, jotka osallistuvat elimistön vastustuskykyyn. Liian vähäinen unen saanti heikentää elimistön puolustuskykyä ja tätä kautta altistaa sairauksille. Univaje muuttaa hormonitasapainoa ja altistaa näin verenpaineen ja sokeriaineenvaihdunnan häiriöille. Liian vähäinen unen saanti altistaa sydän- ja verisuonisairauksille tai tyypin 2 diabetekselle. Vähäinen uni voi myös aiheuttaa painonhallinnan ongelmia hormonitasapainon muutosten vuoksi. (Holkko ym. 2009, 28.)

Työajat saattavat olla nykypäivänä hyvin eripituisia ja epäsäännöllisiä. Ne voivat kestää myöhään iltaan tai aikaiseen aamuun, etenkin näin on kolmivuorotyössä. Neljäsosalla kolmivuorotyötä tekevästä on jatkuvasti nukahtamisvaikeuksia, ja he kokevat itsensä usein väsyneiksi. Uni kuitenkin korjautuu päiväunien ottamisella ja vapaapäivinä lepäämällä. (Härmä & Sallinen 2004, 13, 75, 76.) Työtehtävissä vaaditaan nykypäivänä tarkkaavaisuutta, luovuutta sekä uuden omaksumista ja oppimista nopeasti. Näiden asioiden vuoksi on erittäin tärkeää, että nukumme riittävästi. Väsyneellä työn-

tekijällä on kaksinkertainen riski joutua tapaturmaan. Kansainvälisten tutkimusten mukaan univaje nostaa onnettomuusriskin jopa yli kolminkertaiseksi, jos työaika venyy yli yhdeksän tunnin. (Holkko ym. 2009, 28.)

Univajeen yleisimmät syyt ovat työstressi ja epäsäännölliset työajat. Stressissä unen rakenne muuttuu, syvän unen osuus vähenee ja valveen ja torkkuvan unen osuudet lisääntyvät. Pitkittyessä stressi alkaa ilmetä nukahtamisvaikeutena, unen katkonaisuutena ja aamuyöllä heräämisenä sekä uudelleen nukahtamisen vaikeutena. Uni kuitenkin normaalisti palautuu entiselleen, kun stressitilanteeseen on löytynyt ratkaisu. Stressin tai unettomuuden jatkuessa pidempään ei kannata ongelman kanssa jäädä yksin vaan hakeutua hoitoon. Vuorotyö- ja yötyö sekä epäsäännölliset työajat aiheuttavat vakavampia terveyshaittoja kuin aiemmin luultiin. Vuorotyö lisää riskiä sairastua erilaisiin sairauksiin, kuten esimerkiksi rintasyöpään tai sepelvaltimotautiin. Univaje vaikuttaa vireytemme, oppimiseemme ja mielialaamme. Unihäiriöt ovat nyky-yhteiskunnassa lisääntyneet. Ne vaikuttavat toiminta- ja työkykyymme sekä mielenterveyteemme ja voivat aiheuttaa masennusta. Unettomuusoireet lisääntyvät, jos töissä vaatimusten ja voimavarojen välillä on epätasapaino. Epäsäännöllinen, rasittava työaika voi myös aiheuttaa univaikeuksia. Riittävä liikunta, säännöllinen, terveellinen ravinto ja hyvät ihmissuhteet auttavat meitä nukkumaan paremmin. Lämmin kylpy tai sauna auttavat nukahtamista, sillä ne nostavat kehon lämpötilaa ja rentouttavat. (Härmä & Sallinen 2004, 50, 52, 70, 71, 89.)

5.3 Psyykinen jaksaminen työyhteisössä

Tiedetään, että hyvinvointi tuottaa jaksamista. Jaksamattomuus alkaa vaania, kun työ ei tuota iloa eikä imua. Työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin välille voidaan laittaa yhtäläisyysmerkki. Jaksaminen voidaan ajatella hyvän henkilöstöjohtamisen lopputulokseksi. Hyvinvoinnin syntymisessä keskeinen ajatus on työilmapiiri. Se on pohja, jonka perustalta syntyy työhyvinvointia, ja sen avulla ihmiset jaksavat työssään. (Nykänen 2007, 1 - 2.)

Hyvinvointi on kokonaisvaltainen olotila, joka merkitsee ihmisen mielen ja kehon hyvää oloa. Ei ole todellista, että ihminen jaksaisi töissä hyvin mutta muussa elämässään huonosti tai päinvastoin. (Nykänen 2007, 2.) Rissan (2007, 7) mukaan jaksamisen-

gelmat näkyvät myös työn ilon katoamisena sekä oman työn merkityksen epäilyinä ja kyseenalaistamisena. Ennemmin tai myöhemmin huonovointisuus valuu vielä kunnossa olevalle elämän alueelle. Uusimmat tutkimukset osoittavat, että suomalaiset arvostavat työn haasteellisuutta ja mielenkiintoisuutta, hyvää työilmapiiriä ja hyvää vuoro-vaikutusta. Näiden asioiden ollessa kunnossa ihmiset avaavat työpaikkansa oven mielellään, jaksavat viettää antoisaa vapaa-aikaa sekä tehdä töissä tulosta. (Nykänen 2007, 2.)

Masennus ja työuupumus

Asiayhteydestä riippuu, mitä masennuksella tarkoitetaan. Millaista kokemusta ihminen kuvaa, kun hän kertoo masentuneisuudestaan? Milloin masennus on hoidon aihe ja millaisen hoidon? Arkikielessä masennus merkitsee tunnetiloja, joilla kuvataan lyhytaikaista mielihäiriötä, elämäntilanteen laukaisemaa kriisiä tai menetyksen aiheuttamaa surua. Hetkellinen masennuksen tunne kuuluu normaaliin tunne-elämään. Se on reaktio erilaisiin menetyksiin sekä pettymyksen tunteisiin, ja tavallisesti siitä selviää omin avuin. Masentunut tunnetila auttaa ihmistä etsimään ratkaisua ongelmiin, irrottautumaan psykologisesti menetetyistä kiintymyksistä, ihailun tai samastumisen kohteesta. (Luhtasaari 2005, 1.)

Lääketieteellisesti masennuksella tarkoitetaan monimuotoista ja moniasteista psykistä häiriötä, joka muodostuu pitkän ajan kuluessa ja useiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Vakava masennus heikentää toimintakykyä ja elämänlaatua. Masennus saattaa piiloutua monenlaisten oireiden ja vaivojen taakse sekä jäädä siitä huomaamatta. (Luhtasaari 2005, 1.)

Masennukselle on tyypillistä, että se ruokkii itse itseään, ja näin kehittyy noidankehä, jossa tulee lisää syytä olla masentunut. Masennustiloja on kaikenikäisillä, eniten myöhäisessä keski-ikässä, 60 - 69-vuotiailla. Yksilötasolla masennuksen syntyyn vaikuttavia tekijöitä ei tunneta tarkkaan. Perinnölliset tekijät, pitkään jatkunut henkinen stressi sekä kielteinen elämänmuutos saattavat aiheuttaa vakavan masennuksen. (Luhtasaari 2005, 1.)

Yhden määritelmän mukaan masennus on perustunne, joka ilmentää minuutta uhkaavaa vaaraa. Pysyvänä masennus toistaa varhaisia, käsittelemättä jääneitä menetyksiä ja pettymyksiä. Kuitenkaan masennus ei ole loppu vaan parhaimmillaan hoidettuna se saattaa olla alku uudelle. (Luhtasaari 2005, 1.)

Työuupumuksen diagnoosi edellyttää, että työhön liittyvillä seikoilla on ollut keskeinen osuus oireiston synnyssä. Nykäsen (2007, 48 - 49) mukaan työuupumus on vakava, työssä kehittyvä krooninen oireyhtymä. Työuupumuksen oireita ovat kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muodostunut asenne työhön ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Syytä voi olla paitsi työn määrässä, työn sisällössä, työyhteisön ihmissuhteissa, mutta usein myös tekijän omassa asenteessa. (Luhtasaari 2005, 1.)

Pitkäaikainen stressi aiheuttaa työuupumusta, ja se kehittyy vuosien kuluessa, kun työn vaatimukset ylittävät ihmisen voimavarat. Uupunut ihminen on ajautunut voimavarojen kadottamisen kierteeseen. Ihmisen hallinnan tunteen ollessa korkea myös toiminta on tehokasta. Toiminta heikkenee, jos hallinnan menettämisen uhka lisääntyy. Mitä vähemmän on hallintamahdollisuuksia, sitä enemmän lisääntyvät avuttomuus ja masennus. Edessä on toivottomuus, kun toivo hallinnasta sammuu. Mitä kokonaisvaltaisempi hallitsemattomuuden tunne on, sitä vakavampi on luovutus ja masennus. Tällaisessa tilanteessa saattaa myös työuupumus iskeä. Ihmisen korostunut sitoutuminen tavoitteisiin ja rajallinen mahdollisuus saavuttaa tavoitteet vauhdittavat työuupumuksen kehittymistä. Uupumisen riski on suurempi vastuuta ottavilla ja itseltään paljon vaativilla ihmisillä. Työnantaja kokee heidät tunnollisina ja ahkerina, hyvinä työntekijöinä. (Nykänen 2007, 48 - 51.)

Työuupumuksen riskiä lisäävät myös työyhteisön toimintatapoihin ja vuorovaikutukseen liittyvät epäkohdat. Näitä ovat vastualueiden epäselvyys ja ristiriitaiset odotukset, byrokratia ja työn tekemisen kaavamaisuus, etenkin jos työskentely ei ole sujuvaa eikä siihen itse pysty vaikuttamaan. Työuupumus on selkeästi työperäinen ongelma, myös silloin, kun ihmisen työympäristö ja työtehtävät ovat yksitoikkoiset ja kuormittavat. Näiden työntekijöiden ennuste työuupumukseen ja ennenaikaiseen eläkkeelle siirtymiseen on suuri. Työn epävarmuus ja niukka toimeentulo altistavat työuupumukselle ja elämään tyytymättömyyteen. Ihmissuhdetehtävissä, kuten hoito-aloilla, ahdistaa esim. epätietoisuus onnistumisista ja hoitotuloksista. Lisäksi moniin hoitoalan töi-

hin liittyy yleinen negatiivinen palaute. Asiakas antaa harvoin myönteistä palautetta. Stressiä ja uupumusta voidaan ehkäistä monin tavoin. Teoreetikoiden mukaan primaaripreventiosta puhutaan, kun ollaan työsuojelun ja työhyvinvoinnin organisoinnin tasolla. Asiantuntijat ovat sitä mieltä, että tämän tason toimilla on paras hyötysuhde. Toisen ja kolmannen asteen ehkäisy muodostaa ihmisten oma ennaltaehkäisevä toiminta sekä ilmenneiden haittojen hoitaminen. Ihmisen omassa päätösvallassa olevia stressinhallinta keinoja ovat työtehtävien laittaminen tärkeysjärjestykseen, työmäärän mitoittaminen sopivaksi, riittävä vapaa-aika ja antoisa sosiaalinen elämä. Lepo, liikunta ja ravinto auttavat myös jaksamaan. (Nykänen 2007, 48 - 51.)

5.4 Sosiaalinen jaksaminen työyhteisössä

Elämämme aikana esitämme itsellemme usein kysymyksen: ”Kuka minä olen?” Jokainen uusi kohtaaminen on yksi pala lisää minuuden palapelissä. Minäkuva muodostuu suhteessa toisiin ihmisiin, ja pohjan todellisuudelle antaa ihmisten väliset vuorovaikutukselliset taidot. ”Ihmisyyden perustana ovat ihmisten väliset suhteet ja yhteistoiminta.” Vuorovaikutus on puhumista sekä kommunikointia läsnäolollamme. (Kaivola 2003, 14.)

Tunteet liittyvät ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja kommunikointiin. Elämämme kuuluu monenlaisia tunteita. Jokainen työntekijä suhtautuu asioihin eri tavalla ja toimii omien tunteittensa mukaisesti. Tunteille ei saa antaa ylivaltaa työyhteisössä, koska tämä heijastuu ja vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen. Tunteita ei tarvitse tuoda julki huutamalla, vaan tärkeintä on oppia tunnistamaan sekä nimeämään omia tunteitaan. Muiden ihmisten tunteita ei pysty aina arvaamaan, vaan olisi tärkeää oppia sanomaan ääneen se, miltä itsestä tuntuu. On kohteliasta myös huomioida toinen ihminen kysymällä, miltä hänestä tuntuu, ja jättää vähemmälle omat päätelmät. Työyhteisön kannalta on aina parempi, jos pystymme eläytymään toistemme tunne- ja ajatusmaailmaan. Yhteiset keskustelut jakavat tunteita ja helpottavat stressiä, jolloin tunteet voivat saada realistiset mittasuhteet. (Kaivola 2003, 21 - 22.)

Työkavereita, alaisiaan tai johtajaa on harvoin mahdollista valita työkaverikseen. Työpaikan ihmissuhteet ovat sattumanvaraisia. Työyhteisössä on usein eri kasvu- ja kulttuuritaustasta tulleita ja eri-ikäisiä ihmisiä. Työyhteisöstä löytyy myös erilaisia koulu-

tuksen saaneita ihmisiä. Jokainen ihminen on ainutlaatuinen persoona. Erilaisuus on työyhteisön rikkauden lähde. (Kaivola 2003, 26 - 27.) Työyhteisön erilaisuudesta huolimatta yhteisten tavoitteiden ja päämäärien on oltava linjassa (Kaivola 2003, 29). Nykypäivän työn luonteessa ja sisällössä tapahtuneet muutokset heijastuvat myös työpaikan ihmissuhteisiin. Yleisin ongelma on kiire, aikataulut ovat kiristyneet ja työn suoritusvaatimukset ovat kasvaneet; lisäksi työntekijöiden henkilömäärä minimissään. (Kaivola 2003, 34.)

Työpaikan ilmapiiriin vaikuttaa se, kuinka kohtelemme työkavereitamme, alaisiamme ja johtajaamme. Jokaisella työntekijällä on vastuu työpaikan ilmapiirin säilymisestä. Jokainen työntekijä voi asennoitumisellaan vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Jokaisen työntekijän voimavaroihin pitäisi kuulua työkaverin huomioon ottamisen taito. Työntekijän asenne tulla töihin vaikuttaa myös olennaisesti koko työyhteisön kanssaihmiisiin. Ihmiset aistivat tunnetiloja ja reagoivat usein sen mukaisesti. Tunnetila tarttuu usein myös muihin kanssaihmiisiin. Työyhteisöissä palautteen antaminen, rohkaiseminen ja kannustaminen ovat pääosin jääneet esimiehen tehtäväksi. (Kaivola 2003, 36 - 37.)

5.4.1 Sosiaalinen vuorovaikutus

Sosiaalinen pääoma on inhimillistä. Se on yhteisölleen ehtymätön voimavara, josta hyötyvät kaikki työyhteisön jäsenet. Sosiaalinen pääoma tukee yksilöiden hyvinvointia ja auttaa saavuttamaan yhteiset tavoitteet. Yhteisesti jaetut arvot, luottamus ja toisen auttaminen rakentavat työyhteisöön sosiaalista pääomaa. (Lundell 2006, 118.)

Työelämän muutokset voivat tietyissä elämäntilanteissa tuntua kriisiltä. Mitä suuremmasta ja merkityksellisemmästä asiasta on kyse, sitä vaikeammalta asia voi tuntua. Elämänhallintaa helpottaviin tekijöihin kuuluu mm. sosiaalinen tuki. Sosiaalista tukea on olemassa tunneperäistä (emotionaalista tukea), välineellistä (instrumentaalista), tietopohjaista (informatiivista) sekä arvostavaa tukea. Työyhteisössä tunneperäisellä tukemisella tarkoitetaan empaattista vuorovaikutusta, toisen ihmisen asemaan asettumista ja ymmärtävää tukea. Tietopohjaisella tuella tarkoitetaan sitä, että jokainen työyhteisön jäsen saa informaatiota asioista. Epävarmuutta on helpompi kestää, kun työyhteisössä käydään asiat yhdessä läpi. Arvostavaakin tukea tarvitaan, sillä jokainen työ-

yhteisön jäsen on yhtä tärkeä saavuttamaan yhdessä laaditut tavoitteet. Jokaisen ihmisen itsearvostus lisääntyy, kun hän kuulee arvostavaa puhumista ja käyttäytymistä toisilta työyhteisön jäseniltä. Kaikki nämä neljä osa-aluetta ovat sosiaalisen tuen välttämättömiä asioita jaksamisen kannalta. Työyhteisön jäsenten ja esimiehen tehtävä on huolehtia näiden sosiaalisen tuen elementtien toteutumisesta. Yksikin osa-alueen puuttuminen vaikuttaa jaksamiseen. ”Sosiaalinen tuki osana johtamista ja sisäistä johtajuutta edistää positiivista yhteisöllisyyttä, hyvinvointia, muutoksen hallintaa ja reilua peliä.” Työyhteisön jäsenillä pitää olla mahdollisuus kokoontua yhdessä, kuunnella, keskustella ja tehdä sopimuksia. Työyhteisön jäsenillä pitäisi olla mahdollisuus kokoontua yhdessä myös uudelleen, oppia yhdessä ja kehittyä yhdessä yhteisissä prosesseissa. (Perkka-Jortikka 1998, 81 - 82.)

Sujuvan vuorovaikutuksen kannalta on tärkeää oppia toisen ymmärtämistä. Tärkeää on myös oppia ymmärtämään, mitä toinen sanoo, tarkoittaa, tahtoo ja tavoittelee. Toisen ihmisen ymmärtäminen edellyttää myös tietoa hänen elämäntilanteestaan ja kokemuksistaan. Eri ihmisten tuntemuksien ja hyväksymisen oppiminen edellyttää yhteenkuuluvuuden tunnetta, sisäistä johtajuutta ja kypsyyttä. Tämä taas sallii itselle ja toisille työyhteisön jäsenille omien vahvuuksien ja heikkouksien tuntemisen. Työyhteisön tulee keskenään sopia mahdollisesta yhteistoiminnan rakenteesta, johtamistavasta, perustehtävistä, toiminnan tavoitteista ja jokaisen työntekijän henkilökohtaisesta tavoitteista ja voimavaroista. (Perkka-Jortikka 1998, 82.)

5.4.2 Sairaanhoidajien työn, perheen ja johtamisen yhteensovittamisen ongelmat

Sairaanhoidajan vaativa työ johtaa helposti vaikeuksiin perhe-elämän ja työn yhteensovittamisessa. Sairaanhoidajilla voimakkaammin esiintyviä vaikeuksia työn ja perheen yhteensovittamisen kanssa on työhön käytetty aika, työkyky ja työyhteisössä vallitseva epäoikeudenmukaisuus. Tutkimuksen mukaan sairaanhoidajien vaikeuksia työ- ja perhe-elämässä hankaloittaa kolmivuorotyön tekeminen sekä lapset. (Heponiemi ym. 2009, 14.)

Vanhempien työssäkäynti on lisääntynyt työelämän muuttuessa yhä vaativammaksi teknologisen kehityksen ja globalisaation vuoksi. Perheissä ilmenee ongelmia työn ja perhe-elämän vaatimusten yhteensovittamisessa. Ristiriidat johtuvat ajan riittämättö-

myyden tunteesta, toisen roolin ylikuormittuneisuudesta ja roolien käyttäytymistyylien yhteensopimattomuudesta. Molemmipuolista ristiriitaisuutta esiintyy: perhe-elämä häiritsee työelämää tai työelämä häiritsee perhe-elämää. Työn ja perheen ristiriidat voidaan jaotella työhön liittyviin tekijöihin, perheeseen liittyviin tekijöihin ja yksilöön liittyviin tekijöihin. Työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksia lisäävät myös työhön liittyvät tekijät, kuten esimerkiksi pitkät työpäivät tai epäsäännölliset työajat. Organisaatiossa ilmenevä hyvä johtajuus ja oikeudenmukaisuus vähentävät ristiriitoja työn ja perheen yhdistämisessä. Ristiriitaa työn ja perheen välille aiheuttaa mm. ongelmat lastenhoidossa. (Heponiemi ym. 2009, 14 - 15.)

Terveystieteiden henkilöstön työn ja perheen yhteensovittamisen hankaluutena ovat epäsäännölliset työajat sekä mahdolliset päivystykset. Työyhteisössä esiintyvä epäoikeudenmukaisuus ja johtamisen puutteet, vaikuttavat osaltaan terveystieteiden henkilöstön heikkoon terveyteen, psyykkisiin ongelmiin ja sairauspoissaoloihin. Jos työhön käytetty aika vie suurimman osan ihmisen elämästä, ei ole enää voimia tai aikaa perheen velvollisuuksien hoitamiseen. (Heponiemi ym. 2009, 15, 19.)

Oikeudenmukaisuus toteutuu, kun ihmisellä on oikeus tulla kuulluksi omassa asiassaan. Sääntöjen tulee olla johdonmukaisia, ja ihmisiä tulee kohdella samojen periaatteiden mukaisesti. Päätöksenteon tulee olla puolueetonta, ja sen tulee perustua oikeaan tietoon. Päätökset on myös perusteltava, ja niistä tulee avoimesti tiedottaa, tarvittaessa niiden tulee olla myös korjattavissa. Ihmiset odottavat johtajiltaan kohteliasta, ystävällistä ja kunnioittavaa käytöstä sekä arvostuksen ja palkkauksen vastaavuutta antamaansa panostukseen. Työntekijät saattavat oikeudenmukaisessa organisaatiossa kokea vähemmän ristiriitoja työn ja perheen yhdistämisessä, tällöin organisaatiot ja johtajat herkemmin reagoivat työntekijöiden perheeseen liittyviin tarpeisiin ja vaalivat perheystävällisempää ilmapiiriä. Oikeudenmukaisessa päätöksenteossa työntekijän ja perheen tarpeet otetaan huomioon. Oikeudenmukainen kohtelu parantaa itsetuntoa ja omanarvontuntoa ja vähentää työpaikan stressiä ja tyytymättömyyttä, jotka johtavat helposti konflikteihin työn ja perheen välillä. Organisaatiossa esiintyvä epäoikeudenmukaisuus on yhdistetty lisääntyneeseen työpaikan vaihtohalukkuuteen, käytöksen huonontumiseen ja alhaiseen sitoutumiseen sekä huonoon fyysiseen ja henkiseen terveyteen. (Heponiemi ym. 2009, 19.)

Johtamiskulttuurin perheystävällisyys nähdään, kun henkilöstön perhe-elämään, perhejoustojen käyttöön, työn ja perheen yhdistämiseen liittyviin ongelmiin suhtaudutaan myönteisesti. Hoitotyössä on saavutettu työaika-autonomialla hyviä tuloksia. Kun tiimit suunnittelevat työvuoronsa itse niin pitkälti kuin mahdollista, työntekijän toiveet ja tarpeet voi ottaa paremmin huomioon. (Heponiemi ym. 2009, 20.)

Laadukas johtaminen, myönteisen ja avoimen työkuulttuurin luominen sekä henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen on keskeisiä asioita työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Heikko johtaminen, kireä työilmapiiri ja työn kuormittavuus johtavat negatiiviseen kehään, jolloin työntekijöiden sairastuminen kasvaa ja työpaikalle jäljelle jääneillä henkilöillä työt vain lisääntyvät. Työn kuormittavuus aiheuttaa alimiehitystä sekä uusien työntekijöiden rekrytoinnin hankaluutta. Laadukas johtaminen on työntekijöiden kuuntelemista, asiallista sekä tasapuolista kohtelemista. Johtamistavan täytyy olla sellainen, että työntekijät uskaltavat ja ehtivät keskustella, arvioivat kriittisesti nykyistä toimintaa ja etsivät uusia vaihtoehtoja työhön. Johtajille ei pidä kaikkea vastuuta siirtää. Ylempien päätöksentekijöiden on huolehdittava riittävästä resursseista ja koulutuksen riittävydestä. Perusasiat täytyy olla kunnossa, muuten parhaimmallaan esimiestyöllä ei pääse pitkälle. (Heponiemi ym. 2009, 20.)

6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa vuorotyön ja hoitajien fyysisen, psykisen sekä sosiaalisen jaksamisen osa-alueita hoitotyössä. Toisena tarkoituksena on koota yhteen vuorotyötä tekevien hoitajien kokemuksia vuorotyöstä. Kolmantena tarkoituksena on pohdiskella esimiestyöskentelyä, osaamista, oikeudenmukaisuutta ja työturvallisuutta.

7 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUSETIIKKA

Käytimme kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää tukeutuen havaintoaineiston tulkintaan, päättelyyn ja yhteenvetoon. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on keskeistä esimerkiksi aiemmista tutkimuksista tehdyt johtopäätökset, aiemmat teoriat ja käsitteiden määrittely. (Hirsijärvi ym. 2004, 131 - 132.) Tarkoituksenamme oli tehdä Hoivakymppin hoitohenkilökunnalle kysely, jolla tutkimme työvuorosuunnitelmaan

liittyviä näkökohtia ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kriteerinä kyselyyn osallistumiselle oli vuorotyö ja sosiaali- tai terveystieteiden alan ammatillinen koulutus.

Tutkimusaiheen valinta on eettinen ratkaisu. Tutkimuksen alkuvaiheessa pitää miettiä tutkimuksen merkityksellisyys tutkimuksen tekijälle sekä yhteistyökumppanille. Tutkimuksen kohdentuessa ihmisiin on tärkeää selvittää henkilöiden suostumus ja tutkimuksen tarkoitus. Tutkimukseen osallistuville kerrotaan tutkimuksen luotettavuus ja taataan osallistujien anonyymiys. Kaikki, mitä tulee tapahtumaan tai saattaa tapahtua tutkimuksen kuluessa, kerrotaan tutkimukseen osallistuville. Osallistuminen on vapaaehtoista, ketään ei voida pakottaa vastaamaan kyselyyn. Käsittelemme ja analysoimme vastauksia hienovaraisesti ihmisarvoa kunnioittaen ja ketään loukkaamatta. Aineisto tallennetaan luottamuksellisesti ja asianmukaisesti. Tutkimustyössä on vältettävä epärehellisyttä, kuten toisten töiden plagiointia ja toisten tutkijoiden vähättelyä. Tutkimustuloksia ei saa yleistää kritiikittömästi, tuloksia ei seipitetä eikä niitä kaunistella vaan julkaistaan totuudenmukaisesti. Asiasisältö ja raportointi ei saa olla puutteellista eikä harhaanjohtavaa. (Hirsjärvi ym. 2004, 26 - 28.)

8 AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI

8.1 Aineiston keruu

Aloitimme kyselyjen suunnittelun ja rakentamisen kesällä 2010. Jokainen tutkija suunnitteli kysymyksiä pohjautuen tutkimuksen teoriaosuuteen ja tutkimuksen tarkoituksiin. Vaihdoin ajatuksia ja ideoita tutkimuskysymyksistä sähköpostin sekä puhelimen välityksellä. Syksyllä 2010 kokoonnuimme työskentelemään jälleen yhdessä ja kokoamaan yhteen kyselytutkimuksen kysymykset. Kyselytutkimusta tehdessämme saimme ohjaavalta opettajalta ohjausta. Kyselytutkimuksen kysymykset vaativat useiden kertojen hienosäätöä kysymysten järjestyksessä, vastauksien ohjeistamisessa ja tutkimuksen ulkoasussa.

Esitetasimme kyselylomakkeen kysymykset opinnäytetyömme opponenteilla. Opponentit antoivat korjausehdotuksia kyselylomakkeen kysymysten asetteluun ja sisältöön. Kysymyksistä joitakin muokkasimme ehdotusten mukaisesti yhdessä suunnitellen ohjaavan opettajan kanssa. Ennen kyselytutkimuksen toteuttamista perehdyimme

ja selvitimme opinnäytetyömme sekä kyselytutkimuksen tutkimusmenetelmät että tutkimusetiikan.

Tutkimuslupa laadittiin asianmukaisesti ohjeistusta noudattaen (liite 1). Ohjaava opettaja antoi korjausehdotuksia, joita noudatimme. Tämän jälkeen ohjaava opettaja puolsi tutkimuslupahakemusta, jonka jälkeen veimme tutkimuslupahakemuksen, saatekirjeen (liite 2) ja kyselytutkimuksen (liite 3) yhteistyökumppanillemme Hoivakymppin esimiehelle Sari Kärpäselle. Hän tutustui materiaaliin viikon ajan, jonka jälkeen veimme kyselytutkimuslomakkeet koko Hoivakymppin hoitohenkilökunnalle.

Kyselytutkimuksen vastaamiseen annoimme aikaa puolitoista viikkoa. Veimme Hoivakymppin esimiehelle 23 kappaletta kysymyslomakkeita, palautuskirjekuoret sekä kyselytutkimusten palautuslaatikon. Sovimme yhdessä, että esimies sopii henkilökunnan kanssa vastauslaatikon paikan, johon vastaukset palautetaan suljetussa kirjekuoressa. Vastauksia palautui kaikkiaan 13 kappaletta. Pohdimme asiaa yhdessä ohjaavan opettajan kanssa ja päätimme tehdä uusintakyselyn. Otimme yhteyttä asian tiimoilta sähköpostitse Hoivakymppin esimieheen ja sovimme uusintakyselystä. Esimies kannusti vastaamatta jättäneitä vastaamaan kyselytutkimukseen. Tämän jälkeen saimme vastauksia vielä neljä kappaletta ja yhteensä vastauksia on 17 kappaletta.

8.2 Aineiston analysointi

Kyselyiden avulla saadusta aineistosta tarkistetaan ensin, onko virheellisyyksiä tai puuttuuko tietoja. Esimerkiksi, jos vastaaja on täyttänyt kyselylomakkeen huolellisesti mutta jättänyt vastaamatta yhteen kysymykseen, on tuhlausta hylätä tällainen paperi. Seuraavaksi järjestämme aineiston tiedon tallennusta ja analyysijä varten. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistoista muodostetaan muuttujia ja aineisto ohjelmoidaan laaditun muuttuja luokituksen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2004, 209 - 215.) Kyselyiden käsittelyn ja analyysin aloitimme, kun kaikki kyselyt palautuivat takaisin määräaikaan mennessä.

Analysoimme ensimmäisenä suljetut kysymykset ”tukkimiehen kirjanpidolla”. Tätä menetelmää käytimme myös puolistrukturoitujen kysymysten analysoinnissa, sen jälkeen avasimme nämä vastaukset yksitellen kysymys kysymykseltä. Avoimien kysy-

mysten kohdalla käytimme aineistolähtöistä sisällönanalyysia (liite 5). Avasimme avoimet kysymykset kirjoittamalla erilisille papereille ylös vastaukset. Kävimme vastaukset läpi kokoamalla erilaisuuksia sekä yhtäläisyyksiä, joista muodostimme jälleen pienempiä alaluokkia sekä näistä vielä muodostui yläluokkia.

Sisällönanalyysi tarkoittaa päättelyä ja tulkintaa aineistosta ja tutkittavasta ilmiöstä. Havaintoaineisto yhdistetään teoreettisiin käsitteisiin. Tuloksissa kuvataan luokittelujen perusteella muodostetut käsitteet ja niiden sisällöt. ”Johtopäätösten tekemisessä tutkija pyrkii ymmärtämään, mitä asiat tutkittaville merkitsevät”. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 112 - 113.)

9 TULOKSET

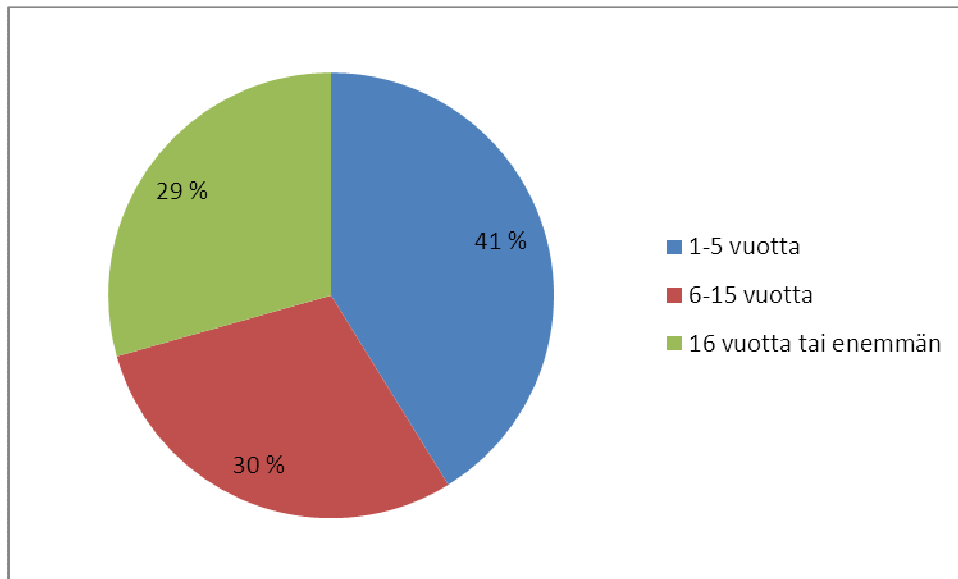
9.1 Vastaajien taustatiedot

Teimme kyselytutkimuksen Hoivakymppi Oy palvelukoti Villa Saimaaseen, joka koostuu vanhusten tehostetusta palveluasumisesta sekä kehitysvammaisten tehostetusta palveluasumisesta. Esimiehenä työskentelee molemmissa työyksikössä palvelupäällikkö. Vanhuspuolella esimiehenä työskentelee palvelupäällikkö, joka on koulutukseltaan sairaanhoitaja ja jolla on myös esimieskoulutus. Kehitysvammaisten asukkaiden puolella taas työskentelee palvelupäällikkö, hänellä taas on sosiaalian alan koulutus. Hoitohenkilökuntaa on yhteensä 23 palveluohjaajaa, jotka ovat koulutukseltaan lähi- ja sairaanhoitajia. Kehitysvammaisten asukkaiden puolella työskentelee myös kuntoutusohjaajia. Hoitohenkilökunta tekee kolmivuorotyötä. (Toimintasuunnitelma 2009 - 2010.)

Hoivakymppin hoitohenkilökunnan kyselytutkimukseen vastasi 17 hoitajaa. Hoitajia on yhteensä 23. Tutkimuksella kartoitimme vuorotyötä tekevien hoitajien kokemuksia vuorotyöstä ja työhyvinvoinnista. Keskeisiä aiheitamme olivat työvuorosuunnittelu, vuorotyö ja työssä jaksaminen. (Liite 4.)

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin kunkin hoitajan työuran pituutta hoitoalalla. Hoivakymppin hoitajista seitsemän on työskennellyt hoitoalalla yhdestä viiteen vuotta.

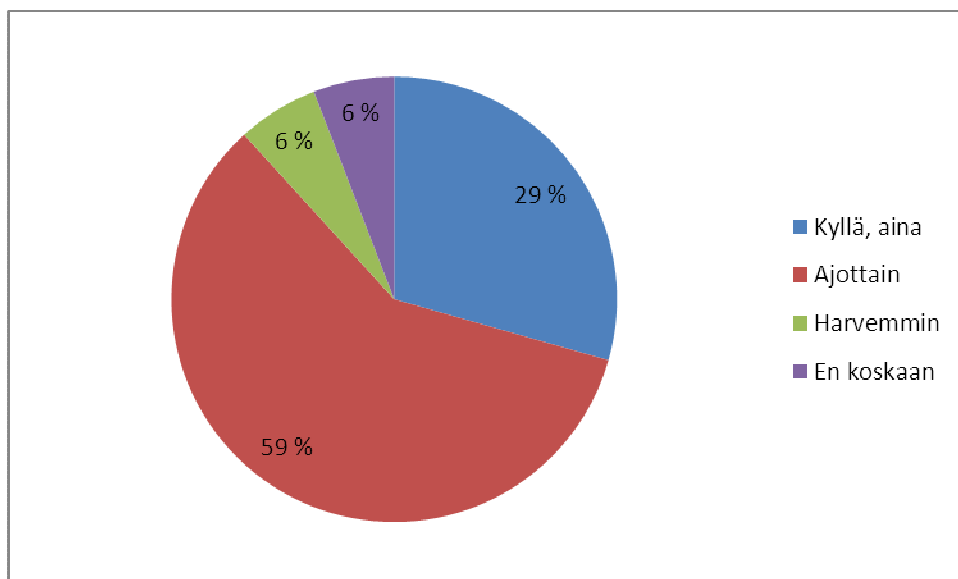
Kuudesta viiteentoista vuotta työskennelleitä on viisi ja 16 vuotta tai enemmän työskennelleitä myös viisi. (Kuvio 1.)



KUVIO 1. Hoivakymppin hoitohenkilökunnan työuran pituus hoitoalalla

9.2 Hoitajien fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen jaksaminen

Tarkoituksenaamme oli kartoittaa vuorotyön ja hoitajien fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen jaksamisen osa-alueita hoitotyössä. Seuraavana käsittelemme tätä aihekokonaisuutta.



KUVIO 2. Kiireen kokeminen hoitotyössä

Työn kiireisyydestä kysyttäessä Hoivakymppin hoitohenkilökunnasta kymmenen vastaajaa koki työn ajoittain kiireiseksi. Viisi vastaajaa koki aina kiirettä, ja kaksi vastaajaa valitsi vaihtoehdon harvemmin tai en koskaan. (Kuvio 2.)

Kiireen hallinnassa ja työaikojen kehittämisessä tarvitaan yhteisötason sekä yksilötason aktiivista toimintaa. Parhaiten kiirettä saadaan vähennettyä silloin, kun johto ja esimiehet ovat toiminnassa mukana. Ensin on kuitenkin tärkeää saada yhteinen näkemys työyhteisön päämääristä ja tavoitteista sekä on tärkeää tuoda esille myös työkuultuurin kirjoittamattomat säännöt. (Hakola ym. 2007, 64.) Syvänen (2010, 13) ohjaa työpaikkaa kiireen hallintaan yhteisillä keskusteluilla sen aiheuttajista ja sopimalla kiireen taltuttamisen pelisäännöt.

Lähes kaikki vastaajat (16) valitsivat kyllä -vaihtoehdon kysymykseen, järjestetäänkö työpaikalla yhteisiä keskusteluja säännöllisin väliajoin. Vastaajat vastasivat, että säännöllisesti järjestetään viikkopalavereita, talon yhteisiä ja osastojen välisiä palavereita sekä kerran kuukaudessa on mahdollisuus työnohjaukseen. Kehityskeskusteluja käydään kerran vuodessa. Yhden vastaajan mielestä yhteiset keskustelut eivät toteudu.

Hahtela ja Mäkipää (2010, 31) ehdottavat tekstissään kuuden eri kriteeristön käyttöä keskustelujen pohjana arvioitaessa nykyistä työpaikkaa, sen toimivuutta sekä työhyvinvointiin liittyviä asioita. Kriteerit ovat toimivat käytännöt, osallistuva johtaminen, työn palkitsevuus, asiantuntijuuden kehittäminen, korkeatasoinen hoidon laatu sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen. Kriteerejä voi hyödyntää myös kehityskeskusteluissa. Ahola (2011, 83) pitää myös tärkeänä kehityskeskusteluja sekä säännöllistä vuorovaikutusta esimiehen ja työntekijöiden välillä.

Työpaikan työhyvinvointia yksilönä voi vastaajien mielestä edistää työkavereiden työtä arvostamalla, omalla positiivisella asenteella sekä joustavuudella työyhteisössä. Reilu käyttäytyminen toisia kohtaan ja ahkeruus sekä toisten huomioon ottaminen nousivat myös tärkeiksi asioiksi. Työpaikan työhyvinvointia kuvattiin seuraavasti:

”pyrin puhumaan suoraan epäkohdista asioista”

”Palautteen antaminen nätisti”

”Muistan keitä varten teen töitä”

”Keskustellaan esim. ergonomiasta ja muusta tärkeästä työssä jaksamiseen vaikuttavasta”

”Autetaan toisiamme”

”voimavarojen mukaan ennakoimalla tulevien vuorojen tarpeita”

Työhyvinvoinnin portaisiin kuuluu viisi osa-aluetta, jotka ovat itsensä toteuttamisen tarve, arvostuksen tarve, liittymisen tarve, turvallisuuden tarve sekä psyko-fysiologiset perustarpeet. Tarkemmin itsensä toteuttamisen tarpeisiin kuuluvat omien edellytysten hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, mielekäs työ, oman työn hallinta sekä osaaminen. Arvostuksen tarpeisiin kuuluvat eettiset arvot, toiminta, talous, palaute, palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen. Liittymisen tarpeisiin kuuluvat joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, tyytyväisyys työtä kohtaan ja työilmapiiri. Turvallisuuden tarpeisiin kuuluvat työn pysyvyys, turvallinen työ ja työympäristö sekä tasa-arvoinen, yhdenvertainen työyhteisö. Psyko-fysiologisiin perustarpeisiin kuuluvat virikkeinen vapaa-aika, riittävä ja laadukas ravinto, liikunta ja sairauksien ehkäisy ja hoito. (Rauramo2008, 27.)

Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osalta on tärkeää omata varmuus siitä, että on riittävästi kykyjä ja fyysisiä sekä henkisiä voimavaroja voidakseen suoriutua tavoitteista ja erilaisista elämän haasteista. (Leskinen & Hult 2010, 76.) Hyvinvointi työssä vaikuttaa hyvin paljon muuhun elämäämme. Samoin myös muut hyvinvoinnin osa-alueet vaikuttavat taas onnistumiseen työssä. (Leskinen & Hult 2010, 81.) Hyvinvoinnin tärkeyttä työelämässä voimistaa se, että työpaikan menestyminen on kiinni henkilöstön hyvinvoinnista. Hyvinvoinnissa on kyse ihmisten sekä työn kehittämisestä, täten on mahdollisuus menestyä kestävästi työtehtävissä. Olemme tällöin yksilöinä vastuussa itsemme kehittämisestä. Työnantaja taas on vastuussa työolojen kehittämisestä sekä laadukkaan työn mahdollistamisesta. Hyvinvoiva yksilö on työpaikalle arvokkain. (Leskinen & Hult 2010, 79 - 80.)

Työpaikan työilmapiirin tyytyväisyyttä kysyttäessä kahdeksan vastaajista koki, että työpaikan ilmapiirissä olisi kohentamisen varaa. Yhteiset pelisäännöt olivat vastaajien mielestä joskus hukassa. Seitsemän vastaajista taas oli sitä mieltä, että työpaikan ilmapiiri on hyvä. Asiaan on vaikuttanut työnohjaus, mukavat työkaverit, motivoituneisuus työtä kohtaan sekä hyvä toimiva työtiimi. Vastauksista hylättyjä on kaksi. Työpaikan ilmapiiriä kuvattiin seuraavasti:

”Aina ei uskalla puhua ääneen tai suoraan, koska ne otetaan väärin tai henkilökohtaisesti”

”Yhteiset pelisäännöt joskus hukassa. Työn kuormittavuus jakautuu epätasaisesti”

”Mukavat työkaverit”

”Hyvä, toimiva työtiimi. Motivoitunut henkilökunta”

Ilmapiiriin työyhteisössä vaikuttavat sisäiset toimintatavat, yhteistyötavat ja se, kuinka hyvin toimitaan yhdessä tärkeissä asioissa. Työilmapiiriin vaikuttavat myös käsitykset arvoista, työtavoista sekä uskomuksista. Työyhteisön täytyy voida sisäisesti hyvin, että se pystyy ulkoiseen tehokkuuteen ja näin ollen kasvattamaan työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Työyhteisön tulee tutkia omaa tilaansa sekä sisäistä toimintaansa, että ilmapiiriä voidaan parantaa. Yksikin ihminen voi vaikuttaa työyhteisön ilmapiirin kehittämiseen omaa käyttäytymistään muuttamalla, vaikka kehittämiseen tuleekin kaikkien työntekijöiden osallistua. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 138.)

Kysyttäessä, voiko sanoa avoimesti ääneen työpaikalla, miltä itsestä tuntuu, kun on eri tai samaa mieltä jostakin asiasta, 13 vastaajaa valitsi kyllä -vaihtoehdon. Tasavertaisuus, ammatillisuus ja rehellisyys nousivat vastaajien mielestä tärkeimmiksi asioiksi. Kolme vastaajaa valitsi ei -vaihtoehdon. Heidän mielestään asioita ei kuunnella tai ne tai ne otetaan henkilökohtaisesti ja tehdään aivan omat johtopäätökset. Vastauksista hylättyjä on yksi.

”Sanon sen ääneen, mitä ajattelen mutta yhteisöllisesti esim. palaverissa en napise toisille työntekijöille”

”En aina, koska tiedän että sanomisiiani ei kuunnella”

”Toiset yleensä kuuntelee”

”olen tässä asiassa kehittänyt itseäni”

”Usein kyllä sanon, mutta selän takana asioita pyöritellään”

Hyvän työyhteisön sekä työhyvinvoinnin pohja on avoin vuorovaikutus. Keskustelun arvostaminen on vähentynyt jatkuvan kiireen ja tehokkuuden paineen alla. Keskustelun sijaan työkaverille lähetetään sähköpostia. Vuorovaikutus ei ole pelkästään palautteen antamista tai saamista sähköpostin välityksellä, vaan se on myös asioista keskustelemista kasvotusten yhdessä. Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu kaikkien osallistuminen. Jokaisen tulee uskoa siihen, että oma mielipide on yhtä arvokas ja merkityksellinen ja se on tuotava esille. Vuorovaikutukseen kuuluu erilaisuuden ja erimielisyyksien hyväksymistä, kunnioittamista sekä arvostamista. Toista ei tule loukata sanomalla asioita liian suoraan vaan asioista tulee osata kertoa hienotunteisesti. Avoin kommunikointi auttaa asioiden ratkaisuisissa ja ristiriitojen ehkäisyssä. (Kaivola 2003, 145 - 147.)

Motivaatiota työtä kohtaan kysyttäessä yhdeksän oli sitä mieltä, että lähtee töihin motivoituneena ja iloisella mielellä, koska pitää työstään ja työkavereistaan, saa työstään taloudellisen turvan sekä kokee työnsä tärkeäksi. Viisi taas oli sitä mieltä, että aina ei oikein huvittaisi lähteä töihin, koska ”aina ei meinaa oikein jaksaa”. Kolme vastaajista valitsi en osaa sanoa -vaihtoehdon, johon ei tarvinnut perusteluja.

Työmotivaatiota määrittävät työtavoite, tunteet sekä usko omiin kykyihin suoriutua tehtävästä. Motivoitumisessa tulee korostaa tavoitteen asettamisen merkitystä. Työn kuuluisi olla myös mukavaa ja innostavaa tekijäänsä. Pelko ja huolestuneisuus voivat omalta osaltaan myös motivoida ihmistä toimintaan. Innostuneisuuteen perustuvan työyhteisökulttuurin tavoite on saada työntekijät omaehtoisuuden suuntaan. Johtajan

tulee pitää yllä uteliaisuutta ja kannustaa työntekijöitä kokeilevuuteen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 139.) Motivaatio on liikkeelle paneva voima, johon vaikuttaa mm. se, miten henkilö kokee jonkin asian ja kuinka tärkeänä hän näkee asetettujen tavoitteiden saavuttamisen ja arvioiko hän pystyvänsä ne saavuttamaan. Luottamus omiin kykyihin sekä mahdollisuuksiin on tärkeä hoitoon sitoutumiseen vaikuttava tekijä. Hyvä sisäinen motivaatio ja positiivinen suhtautuminen asioihin johtavat tavallisesti pysyviin tuloksiin. (Kynäs & Hentinen 2008, 28 - 29.)

Kysyttäessä, vaikeuttaako vuorotyö perhe- tai muuta sosiaalista elämää vastaajista kymmenen oli sitä mieltä, että vuorotyö vaikeuttaa perhe- tai muuta sosiaalista elämää. Vastaajista seitsemän oli taas sitä mieltä, että vuorotyö ei vaikeuta sosiaalista elämää.

”Suurin osa ystävistä ja sukulaisista asuu kaukana. Vuorotyön vuoksi näen heitä harvoin”

”Viikonloppuja ja iltavuoroja on ollut melko paljon, jolloin lapset ovat vapaalla. Säännöllisten harrastusten hankkiminen hankalaa vuorotyön takia”

”Joskus, tosin vain hyvin harvoin”

Kuten Heponiemi ym. (2009, 15, 19) tutkimuksessaan kertoo, terveydenhuollon henkilöstön työn ja perheen yhteensovittamisen hankaluutena ovat epäsäännölliset työajat sekä mahdolliset päivystykset.

Sosiaalista suhteiden tärkeydestä kysyttäessä vastanneista kymmenen koki saavansa toisilta ihmisiltä paljon tukea ja jaksavansa mielestään paremmin, kun rinnalla on ystäviä. Viisi vastanneista ei jaksanut vastaustensa mukaan panostaa sosiaalisiin suhteisiin niin kuin pitäisi. Vastauksista kaksi oli hylättyjä.

Elämänhallintaa helpottavia tekijöitä on mm. sosiaalinen tuki. Sosiaalista tukea on olemassa tunneperäistä, tietopohjaista sekä arvostavaa tukea. Työyhteisössä tunneperäisellä tukemisella tarkoitetaan empaattista vuorovaikutusta, toisen ihmisen asemaan asettumista ja ymmärtävää tukea. (Perkka-Jortikka 1998, 81 - 82.)

Kysyttäessä oman terveyden edistämisestä vastattiin alla olevan taulukon 1 mukaisesti.

TAULUKKO 1. Terveyden edistämisen tärkeys

VASTAUSVAIHTOEHDOT	VASTAAJIEN MÄÄRÄ
Harrastan säännöllisesti liikuntaa	4 (23,5 %)
Harrastan liikuntaa välillä enemmän, välillä vähemmän	13 (76,4 %)
En harrasta juurikaan liikuntaa, olen usein töiden jälkeen niin väsynyt, etten jaksa	0 (0 %)
Syön monipuolisesti sekä terveellisesti	11 (64,7 %)
En huolehdi ruokavaliostani kovinkaan tarkasti	0 (0 %)

Suurin osa (13) vastaajista harrastaa liikuntaa välillä enemmän, välillä vähemmän. Säännöllisiä liikunnan harrastajia löytyi myös vastaajista neljä kappaletta. Vastanneista lähes jokainen (11) syö monipuolisesti sekä terveellisesti. 12 vastaajaa vastasi molempiin ja viisi vain liikuntaa koskevaan osuuteen. Kukaan ei vastannut pelkästään ravitsemusta koskevaan osuuteen. Vastaajia oli yhteensä siis 17. Terveyden edistämistä koskeviin kysymyksiin oli mahdollista vastata pelkästään liikuntaa ja /tai ruokailua koskeviin kysymyksiin tai näihin molempiin.

Holkko ym. (2009, 26 - 28) kirjoittaa tekstissään, kuinka moninaiset ja myönteiset vaikutukset liikunnalla on terveytemme. Hyvällä ruokavaliolla on myös suuri merkitys vuorotyötä tekeväille. Sopivalla ruokavaliolla, ruokamäärällä ja säännöllisellä ruokailurytmillä voidaan vaikuttaa poikkeaviin työaikoihin liittyviin terveysongelmiin. (Hakola ym. 2007, 132.)

9.3 Vuorotyötä tekevien hoitajien kokemuksia vuorotyöstä

Kysyttäessä työtyytyväisyyttä nykyisiin työvuoroihin 14 hoitajaa oli tyytyväisiä työvuoroihinsa, koska saa itse vaikuttaa työvuorosuunnitteluun. Toinen tyytyväisyyteen vaikuttava asia oli työvuorotoiveiden toteutuminen. Kaksi hoitajaa ei ollut tyytyväisiä

työvuoroihinsa, perusteluina olivat vuorotyö sekä ajanpuute esim. palvelusuunnitelmi-
en tekemisessä. Vastauksista yksi oli hylätty.

Vahla (2008, 13) toteaa artikkelissaan, että ”oman työajan hallinta vaikuttaa myönteisesti yksilöön ja työyhteisöön”. Omien vuorojen suunnittelussa työn ja -yksityiselämän yhteensovittaminen pystytään huomioimaan paremmin (Vahla 2008, 13).

Työntekijöiden työvuorotoivomuksia toteutetaan niin, että vastaajista 14 hoitajaa oli sitä mieltä, että esimies huomioi toivomukset. Kolme hoitajaa oli sitä mieltä, että esimies huomioi työvuorotoivomukset ajoittain.

Työvuorojen suunnittelija kartoittaa esimerkiksi sähköpostin tai erillisen lomakkeen avulla työvuorotoiveita. Henkilöstö saa mahdollisuuden kertoa, mikä olisi hyvä työvuoro. Suunnittelun yhteydessä tulee huomioida myös työntekijöiden yksittäiset toiveet. Työvuorosuunnittelija tietää, kuinka toimitaan erilaisten työvuorotoiveiden kanssa. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 69.) Tutkimuksesta ei ilmennyt, millä menetelmällä Hoivakymppissä kartoitetaan työvuorotoiveita.

Pääsääntöisesti vastaajien mielestä (10 vastausta) ei tarvitse jäädä ylitöihin, kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että ylitöihin joutuu jäämään. Vastauksista neljä oli hylättyjä.

”riippuu ihan päivästä, jos on ollut kiireinen aamu niin välillä, välillä myös yövuorossa menee ylityöksi, mutta harvemmin tarvitsee”

”Lääkärintierrot venyvät, teen työvuorolistojen yhteenvetoja yms. pape-rihommia joskus yli työajan”

Ylityö vaikuttaa työntekijän kuormitukseen ja jaksamiseen. Jaksamisen kannalta ylitöiden korvaaminen vapaapäivinä on rahaa parempi vaihtoehto. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 43 - 44.)

Kysymykseemme, onko työvuorojen välissä tarpeeksi palautumisaikaa, vastaajista yhdeksän vastasi kyllä ja ei- vastauksia oli kuusi. Vastauksista hylättyjä oli kaksi.

Jantunen (2010, 10) toteaa tutkimuksessaan, että ”työvuorojen välisten palautumisaikojen pidentyessä on tutkimuksissa koettu parantavan merkittävästi hoitajien unta ja vireystasoa, työssä jaksamista, koettua terveyttä sekä vapaa-ajan harrastuksia”.

Henkilöstöresurssien riittävydestä kysyttäessä vastattiin alla olevan taulukon 2 mukaisesti.

TAULUKKO 2. Hoitajien riittävyys eri työvuoroissa

VASTAUSVAIHTOEHDOT	VASTAAJIEN MÄÄRÄ
Aamuvuorossa on liian vähän hoitajia	0 (0 %)
Aamuvuorossa on sopivasti hoitajia	16 (94,1 %)
Iltavuorossa on liian vähän hoitajia	6 (35,3 %)
Iltavuorossa on sopivasti hoitajia	8 (47 %)
Viikonloppuisin on liian vähän hoitajia aamuvuorossa	4 (23,5 %)
Viikonloppuisin liian vähän hoitajia iltavuorossa	1 (5,8 %)
Viikonloppuisin hoitajia on sopivasti	8 (47 %)
Yövuorossa on liian vähän hoitajia	0 (0 %)
Yövuorossa on sopivasti hoitajia	14 (82 %)

Tässä kysymyksessä pyysimme vastaajaa valitsemaan vastausvaihtoehdot, joista vastaaja oli samaa mieltä eli sama vastaaja oli siis voinut valita useamman vaihtoehdon. Laskimme jokaisen kohdan vastauslukumäärän yhteen. Aamuvuorossa on liian vähän hoitajia -vaihtoehtoon, ei vastannut kukaan siis 0 %. Suurin osa hoitajista 94,1 % on sitä mieltä, että aamuvuorossa on sopivasti hoitajia. Vastaajista 35,3 % on sitä mieltä, että iltavuorossa on liian vähän hoitajia. 47 % vastaajista on sitä mieltä, että iltavuorossa on sopivasti hoitajia. Viikonloppuisin on liian vähän hoitajia aamuvuorossa 23,5 %:n vastaajan mielestä, liian vähän iltavuorossa 5,8 %:n vastaajan mielestä ja sopivasti 47 %:n vastaajan mielestä. Yövuorossa on liian vähän hoitajia -vaihtoehtoon ei vastannut kukaan eli 0 %. 82 % on sitä mieltä, että yövuorossa on sopivasti hoitajia.

Autonominen ja ergonominen työaikasuunnittelu vaatii, että mitoitukset ovat kunnossa (Örn 2010, 48). Autonomisessa työvuorosuunnitelmassa on jokaisen huomioitava, että

jokaisessa työvuorossa on riittävästi hoitohenkilökuntaa (Työaika-autonomia-hanke 2002 - 2005, 3 - 4).

Vastaajat edistäisivät työvuorosuunnittelulla työntekijöiden työn, perheen tai muun sosiaalisen elämän yhteensovittamista seuraavilla asioilla:

”Ei olisi liian pitkiä työputkia”

”Yksi viikonloppuvapaa ainakin kolmen viikon listassa”

”Ei yksittäisiä vapaita”

”Yövuorojen jälkeen tarpeeksi vapaata”

”Viikonloppuvapaita perheellisille”

Tasapuolisuus, toiveiden huomioiminen sekä vapaiden ja lomien järjestäminen ovat tärkeitä kysymyksessä esille nousseita asioita. Vastaajat ehdottivat kiertäviä lomia, eikä yksittäisiä vapaita kannateta. Autonomista työvuorosuunnittelua pidettiin myös hyvänä, sillä siinä työntekijät suunnittelevat itse työvuoronsa.

Suomessa hoitotyöntekijöillä on paljon kolmivuorotyötä ja yötyötä. Fyysinen ja myös henkinen rasitus on suuri, ja työtä tehdään ajoittain epävarmassa työmarkkinaympäristössä. Suomalaiset hoitotyöntekijät pitävät työstään ja ovat motivoituneita. Sairaslomapäiviä ei Suomessa ole yhtä usein kuin naapurimaissa. Läntisissä naapurimaissa hoitajista suurin osa tekee kaksivuorotyöt arkipäivisin; tällöin aikaa jää enemmän perheelle ja työn aiheuttamasta rasituksesta on parempi mahdollisuus toipua. Suomalainen malli on kokoaikaista työtä ja yhdistettynä vielä jatkuvaan kolmivuorotyöhön. Työhyvinvointitutkimuksissa tällainen työ on havaittu hyvin raskaaksi. Suomessa olisi hyvä pohtia, onko meidän mallimme välttämättä paras ajatellen henkilökunnan työhyvinvointia. Kröger olettaakin, että ”yleinen kolmivuorotyömallimme periytyy vanhasta ja vahvasta laitoshoidon perinteestä, jossa hoitoa tarjottiin 24 tuntia vuotokaudessa ja seitsemän päivää viikossa toimivissa laitoksissa”. (Kröger 2010, 28 - 29.)

Vastausten mukaan työvuorosuunnittelijan toivotaan ottavan huomioon seuraavia asioita laatiessaan työvuorosuunnitelmia:

”Riittävästi työvoimaa, ei montaa henkilöä yhtä aikaa vapailla”

”otetaan meillä hyvin huomioon”.

Aamu- ja iltavuorojen järkevä jaksottaminen sekä liian pitkien työvuorojen vähentäminen eivät tällöin kuormita hoitohenkilökuntaa. Vastaajat esittivät myös seuraavaa:

”mitä useampi yövuoro, sitä pidempi vapaa rytmin palauttamiseksi”.

”Ei esim. ilta, aamu, ilta, aamu, ilta ja siitä 1 vapaa ja taas aamuun”

Vastauksissa ilmeni, että huomioon tulee ottaa myös ykkösvapaiden vähentäminen sekä viikonloppuvapaiden mahdollisuus ainakin kerran kolmessa viikossa.

Henkilöstö, joka voi hyvin, jaksaa käydä työssä ja kehittää sitä. Huonosti voiva henkilökunta väsyy ja sairastuu helpommin, joten työnantajan kannattaa panostaa työyhteisönsä työhyvinvointiin, jotta työt saadaan tehtyä nyt ja tulevaisuudessa. Työpaikan pahoinvointi tulee kalliiksi, joten pienikin panostus työhyvinvointiin tuottaa moninkertaisia tuloksia. (Fredriksson 2010, 40.)

9.4 Vuorotyötä tekevien hoitajien jaksamista tukevat seikat

Tutkimuksessamme kartoitimme myös vuorotyötä tekevien hoitajien jaksamista tukevia seikkoja.

Yhdeksän hoitajaa vastasi, että työpaikalla ei ole riittävästi työvuoroissa osaavaa henkilökuntaa etenkin silloin, kun on äkillisiä sairastapauksia ja tarvitaan sijaisia. Seitsemän vastanneista koki, että työvuorosuunnittelussa on huomioitu hoitohenkilökunnan riittävyys kaikissa työvuoroissa. Yhden hoitajan mielestä kaivattiin lisää henkilökuntaa eri työvuoroihin. Vastauksista yksi oli hylätty.

”Sijaisten kanssa on ajoittain rankkaa tehdä, koska he eivät näe kokonaisuutta”

”Paljon sairaus poissaoloja, sijaisia tilalle, joilla ei välttämättä koke-musta”

Vastaajien mielipidettä työajan työturvallisuudesta kysyttäessä 11 vastaajaa koki, että heidän työaikansa on suunniteltu hyvin ja pääasiassa he ovat tyytyväisiä työaikoihin ja kokevat työaikansa turvalliseksi. Kaksi vastaajaa koki, että yövuorojen jälkeen väsyttää totta kai mutta muuten kokee, että työaika oli turvallista. Yksi vastaajista valitsi en oikein osaa sanoa -vaihtoehdon. Kaksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon, että ei ole täysin tyytyväinen työaikoihin ja on usein töiden aikana ja niiden jälkeen väsynyt.

Turvallisuuden hallinta vaikuttaa ihmisten käyttäytymiseen ja rajoittaa tehtyjen virheiden mahdollisuuksia, mistä voi seurata vahinkoa tai tappiota. Tarkoitus on tunnistaa keinot ja eliminoida vaarat ja kontrolloida näitä vaaroja. (Holt 2002, 7.)

Vastaajien mielestä oikeudenmukaisuus työpaikalla on tasapuolisuutta, tasavertaisuutta, kunnioitusta, rehellisyyttä ja sopimuksista kiinni pitämistä. Asiaa ilmaistiin esimerkein tähän tapaan:

”Kunnioitus ja arvostus asukkaita kohtaan, kohdellaan heitä inhimillisesti ja yksilöllisesti”

”Reilu peli puolin ja toisin”

”Asiakkaita ohjatesa heitä voidaan tukea tiedollisesti, emotionaalisesti ja konkreettisesti”

Tietoisella tuella tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin työntekijät osaavat ohjata tiedollisesti asiakkaita. Emotionaalinen tuki tarkoittaa taas kaikkea tunteisiin liittyvien asioiden käsittelyä. Konkreettinen tuki tarkoittaa välineellistä tukea. (Kyngäs & Hentinen 2008, 76.)

Oikeudenmukaisuuden toteutumista käsiteltäessä neljä vastaajista oli sitä mieltä, että oikeudenmukaisuus toteutuu aina. Yhdentoista vastaajan mielestä oikeudenmukaisuus toteutui joskus. Kahden hoitajan mielestä oikeudenmukaisuus toteutui harvoin.

Oikeamielisyys tai oikeudenmukaisuus tarkoittaa moraalisten vaateiden tunnistamista ja toimimista niiden mukaisesti. Samalla tulee epämoraalista toimintaa välttää. Oikeudenmukaisuutta vaalivalla työntekijällä on korkea työmoraali. Oikeamielisyys on yksilön, henkilön ainutlaatuisuuden sekä arvon kunnioittamista. Oikeamielisyys on myös lakien, sääntöjen sekä velvoitteiden noudattamista. Tärkeitä arvoja työelämässä ovat ympäristöä ja ihmisten hyvinvointia noudattavat arvot sekä taloudelliset arvot. Eettinen sekä yhteiskunnallinen vastuullisuus on työpaikan, henkilöstön sekä ympäristön hyväksi toimimista. Työpaikan menestymisen edellytys on juuri näistä arvoista huolehtiminen. (Rauramo 2008, 14 - 15.)

Vastaajien mielestä laadukas esimiestyöskentely ja johtaminen muodostuivat työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta sekä huomioon ottamisesta, esimerkiksi:

”ollaan kiinnostuneita työntekijöistä mitä kuuluu”

”Käydään kentällä välillä katselemassa ja kyselemässä miten menee”

”Esimiehellä täytyy olla jämällä ja osaava asenne asioihin”

”kyky huomata myös oma väsyminen”

Vastaajien mielestä alaisten kuunteleminen, kannustaminen ja palautteen antaminen sekä ongelmakohtiin puuttuminen kuuluivat hyvään esimiestyöskentelyyn. Laadukas esimiestyöskentely koostui heidän mukaansa johdonmukaisuudesta, ammatillisuuden arvostamisesta, määrätietoisuudesta, oikeudenmukaisuudesta ja alaisten ehdotusten huomioimisesta. Vastaajien mielestä esimiehen luokse oli uskallettava mennä keskustelemaan työhön liittyvistä ja mieltä painavista asioista.

Johtamisessa menestymiseen yhtenä tärkeänä kriteerinä pidetään vaikuttamista henkilöstön motivaatioon ja työasenteisiin, kuten työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyy-

teen. Esimiehen tulisi olla ihmissuhdesuuntautunut ja osata herkkyydellä kuunnella alaistensa ideoita ja tunteita. (Kinnunen ym. 2008, 315 - 316.)

Vastaajat nimesivät hoitotyön johtamisen tehtäväksi seuraavia seikkoja:

”järjestää riittävästi resursseja hoitotyöhön sekä henkilöstöä, kalustoa ja henkistä pääomaa”

”Saadaan asiat rullaamaan, organisointi. Kokonaisuuden hallinta, ymmärrys työntekijöitä kohtaan sekä turvallisuuden luominen”

”Asioiden organisoiminen niin, että asiakkaat tulevat hoidetuksi parhaalla mahdollisella tavalla”

”Pitää talon nauhat käsissä, tietää viime tilanteessa ratkaisut pulmiin”

Johtamisen tehtäviin kuului vastaajien mielestä siis huolehtia, että on riittävästi osaa-
vaa hoitohenkilökuntaa.

Kehittämisprosessin suunnittelijana pidetään monesti esimiestä, mutta kehittäjänä voi olla työyhteisön muukin henkilö kuin johtaja. Konkreettisen kehittämistoimenpiteiden toteutuminen edellyttää aina päätöksentekovaltaa. Esimiesasema tuo auktoriteettia työyhteisön sitoutumiseen sekä motivaatioon työssä. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 74 - 75.)

Kysyttäessä esimiehen oman jaksamisen tärkeyttä, vastanneista jaksamista piti 15 hoitajaa sitä erittäin tärkeänä ja tärkeänä kaksi hoitajaa.

Johtajan motivaatio ja jaksaminen vaikuttaa ja näkyy työyhteisössä ja organisaatiossa (Harju & Kallasvuo 2007, 16, 20). Aholan mukaan (2011, 61) ”parasta, mitä esimies voi tehdä alaistensa hyvinvoinnin edistämiseksi, on huolehtia omasta hyvinvoinnistaan”. Hyvin jaksava esimies onnistuu erityisesti henkilöiden johtamisessa (Ahola 2011, 61).

10 POHDINTA

Hoivakymppi Oy:lle tehdyssä tutkimuksessa keskeisimmiksi asioiksi nousi hoitohenkilökunnalle järjestetyt säännölliset työpaikan yhteiset keskustelut. Meidän tutkijoiden mielestä on hyvä asia, että keskusteluja on, parantaahan se yhteishenkeä ja vähentää ”selän takana” puhumista. Havaitimme kuitenkin ristiriitaa seuraavien kysymysten kohdalla. Kysymyksessä, joka koski tyytyväisyyttä työpaikan ilmapiiriin, perusteluista esille tuotiin, että työyhteisössä ei uskalleta puhua ääneen asioista. Kysymyksessä, joka taas käsitteli avoimesti ääneen puhumista työpaikalla silloin, kun henkilö on eri- tai samaa mieltä asiasta, lopputulokseksi saatiin, että asioista voidaan puhua ääneen. Kysymyksessä, jossa käsiteltiin osaavan hoitohenkilökunnan riittävää määrää kaikissa työvuoroissa, vastauksesta selvisi, että työvuoroissa on sopivasti hoitohenkilökuntaa. Kysymykseen, jossa käsiteltiin hoitohenkilökunnan riittävyyttä eri työvuoroissa, vastaajat olivat taas sitä mieltä, että osaavaa hoitohenkilökuntaa ei aina ole riittävästi. Tällainen tilanne on lähinnä silloin, kun töissä on sijaisia.

Myönteisinä asioina tutkimuksen vastaus tuloksista ilmeni, että hoitohenkilökunta harastaa säännöllisesti liikuntaa ja syö monipuolisesti sekä terveellisesti. Erittäin tärkeänä pidettiin esimiehen omaa jaksamista, mikä meidän mielestämme on myös hieno ja tärkeä asia niin esimiehen oman kuin työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta.

Löysimme uutta ja hyvää tietoa runsaasti kirjallisuudesta sekä ammattialan lehdistä opinnäytetyömme aiheesta. Haastavimmaksi tekijäksi opinnäytetyössämme nousikin aiheen rajaus. Tutkimuksessamme käytimme kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Teimme kyselytutkimuksen Hoivakymppi Oy:n hoitohenkilökunnalle työvuorosuunnitelmiin liittyvistä näkökulmista ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksessa oli kuitenkin paitsi strukturoituja ja, myös avoimia kysymyksiä. Avoimet kysymykset analysoimme sisällönanalyysillä ja strukturoidut kysymykset kävimme läpi ”tutkimiehen kirjanpidolla”. Päädyimme käyttämään tulosten esittelyssä lukumääriä, sillä lukemat prosentteina helposti vääristäisivät tuloksia, kun vastanneita oli yhteensä vain 17. Anonymiteetti kuitenkin säilyy, koska kyselytutkimuksessamme emme kysyneet henkilökohtaisia kysymyksiä, eikä vastaustuloksista tule ilmi vastaajan henkilöllisyys, ikä eikä sukupuoli.

Tutkitun tiedon ja empiirisen tiedon osuudet nitoutuivat hyvin yhteen. Tutkimuksesamme sekä alan kirjallisuudessa, lehdissä ja hoitajien keskusteluissa on tullut esille vuorotyön vaikutuksesta fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin jaksamisen osa-alueisiin. Hoitajapula, jatkuva kiire ja riittämättömyyden tunne aiheuttavat keskustelua. Palomäen (2010, 5) mukaan useilla hoitoalan työpaikoilla henkilökuntaa on jo alle minimitason. Potilasmäärien lisääntyminen vähenevän työntekijämäärän kanssa aiheuttaa ongelmia, jossa hoitajan fyysiset ja psyykkiset voimavarat ovat tiukalla. Tutkimuksemme mukaan hoitajien jaksamista edistää se, kun hoitaja itse saa vaikuttaa työvuoroihinsa ja esimies kuuntelee, kannustaa, antaa palautetta tehdystä työstä sekä arvostaa hoitajien ammattitaitoa.

Jokainen voi vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin omalla toiminnallaan, käyttäytymisellään ja asenteellaan. Työyhteisön ristiriidat heijastuvat helposti myös asiakkaisiin, potilaisiin ja heidän omaisiinsa. Tämän vuoksi on tärkeää puhua avoimesti pienimmistäkin asioista, jotka askarruttavat mieltä. Mielestämme on tärkeää tuoda esille onnistumiset sekä myönteiset asiat ja antaa hyvää palautetta myös työkaverille. Autonomisella ja ergonomisella työvuorosunnittelulla tuetaan hoitajien henkistä, fyysistä ja psyykkistä jaksamista. Mielestämme vuorotyössä on paljon hyvää, esimerkiksi vapaa-päivät arkena, jolloin on aikaa itselle, perheelle ja harrastuksille.

Luotettavuutta ja eettisyyttä olemme huomioineet koko opinnäytetyön ajan. Tutkimusaineistoa on käsitelty ja säilytetty huolellisesti. Työmme luotettavuutta kuvaa myös korkea vastausprosentti, joka on 73,9 %. Opinnäytetyömme opponentit esitestasivat kyselytutkimuksen kyselylomakkeen kysymykset, mikä lisää työmme luotettavuutta kuten myös se, että lähteemme ovat tuoreita. Itse teoriaosuus onnistui mielestämme oikein hyvin. Työmme tarkoitus ja työmme teoriaosuus vastaavat toisiaan. Vastaustulokset olivat mielestämme positiivisia ja oli ilo huomata, että Hoivakymppin työyhteisössä voidaan hyvin. Kehitettävää meillä on kyselytutkimuksen kysymysten ohjeistamisessa, olisimme voineet ohjeistaa kyselytutkimuksen kysymykset selvemmin ja tarkemmin. Huomasimme muutaman kyselytutkimukseen vastanneen kohdalla, että kysymyksen asettelua ei ymmärretty täysin oikein.

Yhteistyö välillämme sujui erinomaisesti. Asioiden käsittely ja niistä sopiminen oli avointa ja toimivaa sekä huomioimme toisemme tasapuolisesti. Yhteistyö Hoiva-

kymppi Oy:n kanssa sujui hyvin ja hoitohenkilökunta osallistui innokkaasti tutkimukseemme. Osaamme nyt etsiä luotettavaa ja tutkittua tietoa, johon pystymme suhtautumaan kriittisesti. Teoriatietoa voimme hyödyntää käytännössä tulevana sairaanhoitajina. Pystymme nyt ammatissamme vaikuttamaan omaan työhyvinvointiin ja tätä kautta taas vaikuttamaan osaltamme myös työyhteisön hyvinvointiin. Lisäksi osaamme laatia kyselytutkimuksen ja tiedämme siihen liittyvät toimintatavat. Käymme esittelemässä saadut tulokset Hoivakymppin hoitohenkilökunnalle ja toivomme, että työelämän yhteistyökumppanimme pystyy hyödyntämään tämän tutkimuksen teoriatietoa sekä tuloksia työyhteisössään.

Jatkotutkimusehdotuksemme ovat:

- Miten työpaikan ilmapiiriä voisi parantaa Hoivakymppissä, esimerkiksi uuden kyselytutkimuksen avulla?
- Miten autonomisen työvuorosunnittelun käyttöön ottaminen edistää organisaation työhyvinvointia?
- Miten voitaisiin tukea työssä jaksamista niin, että työuria pystyttäisiin pidentämään?

LÄHTEET

- Ahola, Kirsi 2011. Tue työkykyä -käsikirja esimiestyöhön. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Fogelholm, Mikael, Kannus, Pekka, Kukkonen-Harjula, Katriina, Luoto, Riitta, Nupponen, Ritva, Oja, Pekka, Parkkari, Jari, Paronen, Olavi, Suni, Jaana & Vuori, Ilkka 2005. Terveysliikunta. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Fogelholm, Mikael, Lindholm, Harri, Lusa, Sirpa, Miilunpalo, Seppo, Moilanen, Jaana, Paronen, Olavi & Saarinen, Kimmo 2007. Tervettä liikettä – terveystiikunnan hyvät käytännöt työterveyshuollossa. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Fredriksson, Pia 2010. Työssä on oikeus voida hyvin. Tehy 11, 40 - 41.
- Hahtela, Nina & Mäkipää, Sanna 2010. Välineitä työssäjaksamisen tueksi. Sairaanhoidtaja 5, 28 - 31.
- Hakola, Tarja, Hublin, Christer, Härmä, Mikko, Kandolin Irja, Laitinen, Jaana & Sallinen, Mikael 2007. Toimivat ja terveet työajat. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Hakola, Tarja & Kalliomäki-Levanto, Tiina 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Harju, Kristiina & Kallasvuori, Anita 2007. Esimiehen huoltokirja. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Heponiemi, Tarja, Sinervo, Timo, Vänskä, Jukka, Halila, Hannu & Elovainio, Markku 2009. Sosiaali-lääketieteellinen aikakauslehti. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Holkko, Merja, Lähdesluoma, Marjaana, Mansikkaviita, Ari & Vanha-Viitakoski Kristiina 2009. Työhyvinvointi aikuiskoulutusorganisaatiossa – näkökulmina liikunta, terveys ja psyykinen hyvinvointi. Tampereen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Pro gradu -tutkielma. WWW-dokumentti. <https://publications.theseus.fi>. Ei päivitystietoa. Luettu 2.2.2010.
- Holt, Allan St John 2002. Principles of health and safety at work. England: Lavenham Press Limited.
- Härmä, Mikko & Sallinen, Mikael 2004. Hyvä uni - hyvä työ. Kansanterveyslaitos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Jantunen, Sari 2010. Työhyvinvointi itsensä johtamisen näkökulmasta. Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Ylempi AMK-tutkinto. WWW-dokumentti. <http://publications.theseus.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 11.3.2011.
- Kaivola, Taru 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy.

Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Mauno, Saija 2008. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS-kustannus.

Kröger, Teppo 2010. Pohjoismaiden hoivatyöntekijöiden vertailu paljastaa: Suomalainen hoitaja jaksaa, vaikka työ on raskasta. Super 11, 28 - 29.

Kyngäs, Helvi & Hentinen, Maija 2008. Hoitoon sitoutuminen ja hoitotyö. Helsinki: WSOY.

Leskinen, Tomi & Hult, Hanna-Maria 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Latvia: Tammi.

Luhtasaari, Sinikka 2005. Masennus ja työuupumus. WWW-dokumentti. <http://www.terveyskirjasto.fi>. Päivitetty 19.5.2005. Luettu 27.4.2010.

Lundell, Susanna 2008. Kateus työyhteisössä. Tampere: Esa print Oy.

Nykänen, Eino 2007. Rennosti töissä. Käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Jyväskylä: WSOY.

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print Oy.

Palomäki, Juhani 2010. Hoitajat säästöjen puristuksessa. Super 5, 5.

Perkka-Jortikka, Katriina 1998. Reilu peli työelämässä. Helsinki: Oy Edita Ab.

Piili, Marjut 2006. Esimiestyön avaimet. Ihmisen kohtaaminen ja ohjaaminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Rissa, Kari 2007. Druvan-malli. Tulosta ja hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus. Iisalmi: Karissa Oy.

Seppänen-Järvelä, Riitta & Vataja, Katri 2009. Työyhteisö uusille urille. Juva: PS kustannus.

Syvänen, Sirpa 2010. Sairaanhoidajan työhyvinvointi dementiatyössä. Sairaanhoidaja 9, 11 - 15.

Tausa-Ollila, Eerika 2009. Hoitotyön johtajien työtyytyväisyys erikoissairaanhoidossa. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.

Terveet ja tulokselliset työajat 2007. WWW-dokumentti. www.erto.fi. Päivitetty 15.10.2007. Luettu 11.3.2010.

Toimintasuunnitelma 2009-2010. Hoivakymppi Oy. Palvelukoti Villa Saimaa. Monisteet.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Turunen, Riina 2004. ”Hyvä hoito alkaa työntekijän jaksamisesta” Vanhustenkeskuk-
sen hoitajien kokemuksia hyvästä hoidosta ja vuorotyöstä. Diakonia ammattikorkea-
koulu. Helsingin yksikkö. Opinnäytetyö. WWW-julkaisu. <http://kirjastot.diak.fi>. Ei päi-
vitystietoa. Luettu 11.3.2010.

Työaika-autonomia hanke 2002-2005. WWW-dokumentti.
<http://www.keva.fi>. Päivitetty 3/2005. Luettu 9.3.2010.

Työaikaergonomia ja työaika-autonomia 2009. Tehy. WWW-dokumentti.
http://www.alavenyliikaa.fi/tyoaikaergonomia_ja_tyoaika-autonomia.html. Ei päivi-
tystietoja. Luettu 12.3.2010.

Työaikalaki 605/1996. WWW-dokumentti.
<http://www.finlex.fi>. Päivitetty 9.8.1996. Luettu 28.5.2010.

Työterveyslaitos 2007. Vuosikertomus 2007. Helsinki: Työterveyslaitos.

Utriainen, Kati 2006. Hoitajien hyvinvointi: Positiivisen hyvinvoinnin lähestymistapa.
Tutkiva hoitotyö 3, 4 – 6.

Vaakanainen, Sari 2009. Perusterveydenhuollon vuodeosastolla työskentelevien sai-
raanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteelli-
nen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Terveystieteiden opettajankoulutus. Pro gradu -
tutkielma.

Vahla, Lilli 2008. Näkökulmia työhyvinvointiin. Sairaanhoitaja 4, 12 - 13.

Vilkkumaa, Matti 2009. Toimitusjohtajan oikeudet, vastuut & velvollisuudet. Jyväskylä:
Gummerus kirjapaino Oy.

Äimälä, Markus, Åström, Johan, Rautiainen, Hannu & Nyysölä, Mikko 2009. Käy-
tännön työoikeutta esimiehille. Helsinki: WSOY.


Örn, Tiina 2010. Rajaton jousto ei kuulu työelämään. Super 11, 48.

LIITE 1(1).
Tutkimuslupa



PYYNTÖ
Opinnäytetyön aineiston kokoamiseksi
Opinnäytetyön toteuttamiseksi

Laitos, yritys, yhteisö,
jolle pyyntö osoitetaan: Mikkelin Ammattikorkeakoulu Oy, Savonniemenkatu 6, 57100 Savonlinna. Puh
01535561

Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	Kartoitamme vuorotyötä tekevien hoitajien kokemuksia työvuorosuunnittelun ja työhyvinvoinnin yhteyksistä. Tarkoituksena on antaa ideoita työvuorosuunnitelman toteutukseen, joka tukee hoitajien työhyvinvointia.
Opinnäytetyön kohde, kohderyhmä tai yhteistyötaho kehittämistyössä	Vuorotyötä tekevät perus-, lähi- ja sairaanhoitajat. Yhteistyötaho kehittämistyössämme on Hoivakymppi Oy, Palvelukoti Villa Saimaa.
Opinnäytetyössä käytettävät menetelmät ja/tai aineiston kokoamistapa	Opinnäytetyössämme käytämme kvantitatiivista lähestymistapaa. Tutkimusaineisto kootaan kyselylomakkeella, jossa on suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Suljetut kysymykset analysoidaan prosenteiksi ja frekvensseiksi. Avoimet kysymykset analysoimme sisällön analyysillä litteroiden avoimet vastaukset ja muodostetaan niistä aineistolähtöiset kategoriat.
Aineiston kokoamisen tai kehittämistoiminnan ajankohta	Syysy 2010 - kevät 2011.
Opinnäytetyön arvioitu valmistusaika	Kevät 2011.
Opinnäytetyön suunnitelma hyväksytty	4. päivänä kesäkuuta 2010  opettaja
Opinnäytetyön AMK ja työelämäohjaaja ja molempien yhteystiedot	Opinnäytetyön ohjaava opettaja Erja Ruotsalainen, puh: 0153556917. s-posti erja.ruotsalainen@mamk.fi Työelämäohjaaja Sari Kärpänen, puh: 0440640670. Hoivakymppi Oy, Palvelukoti Villa Saimaa: Pihlajavedentie 6C, 57120 Savonlinna.
Opinnäytetyön tekijöiden yhteystiedot Nimi : Jenni Honkanen puh. 050-3488547 s-posti jennil.honkanen@mail.mamk.fi Nimi: Birgitta Purhonen puh. 050-3057768 s-posti birgitta.purhonen@mail.mamk.fi Nimi: Juha-Matti Sairanen puh. 013-629205, 0400-643006 s-posti juha-matti.sairanen@mail.mamk.fi	

Anomus käsitelty 15 11 20 10

lupa myönnetty
 lupa evätty, peruste: _____


Allekirjoitus

Pyyntö lähetään kahtena kappaleena, joista toisen luvanantaja palauttaa käsittelyn jälkeen opinnäytetyön tekijöille. Mikäli hakemus koskee asiakkaita, potilaita tai heidän tietojään, hakemus käsitellään kuukaudessa eettisessä toimikunnassa. Muussa tapauksessa käsittelyyn varataan vähintään 2 viikkoa. Liitteenä pitää olla hyväksytty opinnäytetyön suunnitelma, johon sisältyy aineiston hankintalomake saatekirjeineen. Luvan saamisen jälkeen voi vasta tehdä työn empiirisen osan.
6.4.2010lu

Hyvä vastaanottaja,

8.11.2010

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Mikkelin Ammattikorkeakoulusta, Savonlinnasta. Teemme opinnäytetyötä aiheesta Työhyvinvointia edistävä työvuorosunnittelu kolmivuorotyössä hoitoalalla.

Tällä kyselyllä selvitetään vuorotyön ja hoitajien fyysiseen, psyykkiseen sekä sosiaaliseen jaksamisen osa-alueita hoitotyössä. Kartoitamme vuorotyötä tekevien hoitajien kokemuksia vuorotyöstä ja sen yhteyksistä hoitajien jaksamiseen. Tarkoituksena on antaa ideoita työvuorosunnitteluun, joka tukee hoitajien työhyvinvointia.

Toivomme Sinun vastaavan kyselyyn, koska näin saamme kattavan ja luotettavan tuloksen. Kyselytutkimukseen vastaamisaikaa on varattu puolitoista viikkoa, ajalle 18.11 - 29.11.2010. Vastaamisesi jälkeen, kysely laitetaan suljettuun kirjekuoreen. Kirjekuori palautetaan palautuslaatikkoon. Vastauksesi on luottamuksellista, koska vastaukset käsitellään meidän opinnäytetyötä tekevien kesken. Tarvittaessa voit ottaa meihin yhteyttä, yhteystiedot löydät sivun alareunasta.

Tulemme kertomaan kyselytutkimuksen tuloksista paikan päälle Hoivakymppiin keväällä 2011. Toivomme tämän tutkimuksen antavan ideoita työvuorosunnitelman laadinnassa, niin että sillä voidaan tukea työhyvinvointia.

Kiittäen,

Jenni Honkanen

(Tällä hetkellä kansainvälisessä opiskelijavaihdossa.)

Birgitta Purhonen

Puh: 050-3057768

S-posti: birgitta.purhonen@mail.mamk.fi

Juha-Matti Sairanen

Puh: 0400-643006

S-posti: juha-matti.sairanen@mail.mamk.fi

TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ TYÖVUOROSUUNNITTELU VUOROTYÖSSÄ HOITOALALLA

Pyydämme Sinua vastaamaan kysymyksiin rastittamalla vaihtoehto(ja) ja kirjoittamalla vastaus sille varattuun paikkaan.

TYÖVUOROSUUNNITTELU

1. Kuinka kauan olet työskennellyt hoitoalalla?

- 1-5 vuotta
- 6-15 vuotta
- 16 vuotta tai enemmän

2. Oletko tyytyväinen nykyisiin työvuoroihisi?

- Kyllä, miksi?

- En, miksi?

3. Toteutuvatko työvuorotoivomukset työyksikössänne?

- Kyllä, esimies huomioi toivomukset
- Ajoittain
- Harvoin
- Ei koskaan

4. Koetko työn usein kiireiseksi?

- Kyllä, aina
- Ajoittain
- Harvemmin
- En koskaan

5. Järjestetäänkö työpaikallanne yhteisiä keskusteluja säännöllisin väliajoin?

Kyllä, perustelut, miksi?

Ei, perustelut, miksi?

6. Onko mielestäsi työpaikallanne kaikissa työvuoroissa tarpeeksi osaavaa hoitohenkilökuntaa?

Kyllä, perustelut, miksi?

Ei, perustelut, miksi?

7. Joudutko jäämään usein ylitöihin?

Kyllä, miksi?

Ei, miksi?

8. Onko mielestäsi työvuorojenne välissä tarpeeksi palautumisaikaa?

Kyllä

Ei

9. Valitse vastausvaihtoehdot, joista olet samaa mieltä!

Aamuvuorossa on liian vähän hoitajia

Aamuvuorossa on sopivasti hoitajia

Iltavuorossa on liian vähän hoitajia

Iltavuorossa on sopivasti hoitajia

- Viikonloppuisin on liian vähän hoitajia aamuvuorossa
- Viikonloppuisin on liian vähän hoitajia iltavuorossa
- Viikonloppuisin hoitajia on sopivasti

- Yövuorossa on liian vähän hoitajia
- Yövuorossa on sopivasti hoitajia

10. Onko mielestäsi työaikasi työturvallisuuden mukainen?

- Mielestäni työaikani on suunniteltu hyvin, olen pääasiassa tyytyväinen työaikoihini, joten voin sanoa niitä turvallisiksi
- Yövuorojen jälkeen väsyttää totta kai, mutta muuten koen työaikani turvallisiksi
- En oikein osaa sanoa
- Olen usein töiden aikana, ja niiden jälkeen väsynyt, en ole täysin tyytyväinen työaikoihini

TYÖHYVINVOINTI

11. Kuinka edistät yksilönä työpaikkasi työhyvinvointia? Kuvaa lyhyesti!

12. Oletko tyytyväinen työpaikkasi työilmapiiriin?

- Kyllä, miksi?

- Ei, miksi?

13. Työn motivoivuus, valitse seuraavista vaihtoehdoista sopivin, joka kuvaa motivaatiotasi ja kirjoita lyhyt perustelu valitsemaasi vastaukseen.

Lähden töihin motivoituneena ja iloisella mielellä, koska

Aina ei oikein huvittaisi lähteä töihin, koska

En osaa sanoa

14. Voitko sanoa avoimesti ääneen työpaikallasi, miltä itsestäsi tuntuu, kun olet eri- tai samaa mieltä jostakin asiasta?

Kyllä, miksi?

En, miksi?

15. Mitä on mielestäsi oikeudenmukaisuus työpaikallasi? Kuvaa lyhyesti!

16. Koetko, että oikeudenmukaisuus toteutuu kohdallasi työpaikalla?

Kyllä, aina

Kyllä, joskus

Harvoin

Ei koskaan

17. Vaikeuttaako vuorotyö perhe- tai muuta sosiaalista elämääsi?

- Kyllä, kuinka?

- Ei

18. Kuinka edistäisin työvuorosuunnittelulla työntekijöiden työn, perheen- tai muun sosiaalisen elämän yhteensovittamista. Luettele neljä keskeisintä asiaa!

19. Sosiaalisten suhteiden tärkeys

- Koen saavani toisista ihmisistä paljon tukea ja jaksan mielestäni paremmin, kun rinnalla on ystäviä
- En oikein aina jaksaa panostaa sosiaalisiin suhteisiin niin kuin pitäisi
- Viihdyn paljon yksikseni

20. Kuinka tärkeänä pidät oman terveytesi edistämistä? Valitse sinua lähinnä kuvaavimmat vaihtoehdot!

- Harrastan säännöllisesti liikuntaa
- Harrastan liikuntaa välillä enemmän, välillä vähemmän
- En harrasta juurikaan liikuntaa, olen usein töiden jälkeen niin väsynyt, etten jaksaa
- Syön monipuolisesti sekä terveellisesti
- En huolehdi ruokavaliostani kovinkaan tarkasti

21. Kuvaa millaista on mielestäsi laadukas esimiestyöskentely ja johtaminen?

22. Mitä asioita toivoisit työvuorosuunnittelijan ottavan huomioon, kun hän laatii työvuorosuunnitelmia?

23. Mikä mielestäsi on hoitotyön johtamisen tehtävä?

24. Kuinka tärkeänä pidät esimiehen omaa jaksamista?

- Erittäin tärkeänä
- Tärkeänä
- En osaa sanoa
- En kovinkaan tärkeänä

Kiitämme vastauksistasi!



Tutkimusongelmat ja niitä vastaavat tutkimuskysymykset

TUTKIMUSONGELMA	TUTKIMUSKYSYMYKSET
<p>Vuorotyön ja hoitajien fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen jaksamisen osa-alueita hoitotyössä</p>	<p>Koetko työn usein kiireiseksi?</p> <p>Järjestetäänkö työpaikallanne yhteisiä keskusteluja säännöllisin väliajoin?</p> <p>Kuinka edistät yksilönä työpaikkasi työhyvinvointia? Kuvaa lyhyesti!</p> <p>Oletko tyytyväinen työpaikkasi työilmapiiriin?</p> <p>Voitko sanoa avoimesti ääneen työpaikallasi, miltä itsestäsi tuntuu, kun olet eri- tai samaa mieltä jostakin asiasta?</p> <p>Työn motivoivuus, valitse seuraavista vaihtoehtoista sopivin, joka kuvaa motivoitiasi ja kirjoita lyhyt perustelu valitsemaasi vastaukseen.</p> <p>Vaikeuttaako vuorotyö perhe- tai muuta sosiaalista elämääsi?</p> <p>Sosiaalisten suhteiden tärkeys</p> <p>Kuinka tärkeänä pidät oman terveytesi edistämistä? Valitse sinua lähinnä kuvaavimmat vaihtoehdot!</p>

Tutkimusongelmat ja niitä vastaavat tutkimuskysymykset

TUTKIMUSONGELMA	TUTKIMUSKYSYMYKSET
<p>Miten hoitajat kokevat vuorotyön?</p>	<p>Oletko tyytyväinen nykyisiin työvuoroihisi?</p> <p>Toteutuvatko työvuorotoivomukset työyksikössäsi?</p> <p>Joudutko jäämään usein ylitöihin?</p> <p>Onko mielestäsi työvuorojenne välissä tarpeeksi palautumisaikaa?</p> <p>Valitse vastausvaihtoehdot, joista olet samaa mieltä?</p> <p>Kuinka edistäisin työvuorosuunnittelulla työntekijöiden työn, perheen- tai muun sosiaalisen elämän yhtensovittamista. Luettele neljä keskeisintä asiaa!</p> <p>Mitä asioita toivoisit työvuorosuunnittelijan ottavan huomioon, kun hän laatii työvuorosuunnitelmia?</p>

Tutkimusongelmat ja niitä vastaavat tutkimuskysymykset

TUTKIMUSONGELMA	TUTKIMUSKYSYMYKSET
Vuorotyötä tekevien hoitajien jaksamista tukevat seikat	<p>Onko mielestäsi työpaikallanne kaikissa työvuoroissa tarpeeksi osaavaa hoitohenkilökuntaa?</p> <p>Onko mielestäsi työaikasi työturvallisuuden mukainen?</p> <p>Mitä on mielestäsi oikeudenmukaisuus työpaikallasi? Kuvaa lyhyesti!</p> <p>Koetko, että oikeudenmukaisuus toteutuu kohdallasi työpaikalla?</p> <p>Kuvaa millaista on mielestäsi laadukas esimiestyöskentely ja johtaminen?</p> <p>Mikä mielestäsi on hoitotyön johtamisen tehtävä?</p> <p>Kuinka tärkeänä pidät esimiehen omaa jaksamista?</p>

ALKUPERÄINEN ILMAISU	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
<p>”työnohjaus 1 x kk, asukaspalaverit 1 x vko”</p>			
<p>”Viikkopalaverit 1 x vk, koko talon palaverit 1 x kk”</p>	<p>Työnohjaus 1 x kk Viikko/ asukas palaverit 1 x vko Yhteiset palaverit</p>	<p>Hoivakymppi palvelukoti Villa Saimaassa järjestetään säännöllisesti osastojen omia ja talon yhteisiä palaveriteita. Työnohjausta järjestetään kerran kuukaudessa.</p>	<p>Avoimuuden, vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin kehittyminen</p>
<p>”Työnohjaus x 1/kk, tällä hetkellä. Mietitään ongelmille ratkaisuja ja yhteisiä pelisääntöjä” ”Sovitaan yhteisistä asioista” ”Yhtenäisten toimintatapojen löytymiseksi”</p>			