



**PIRKANMAAN
AMMATTIKORKEAKOULU**

**”PUHALLETAAN YHTEISEEN HIILEEN”
HOITOHENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINTI
VANHAINKOTIOSASTOLLA**

**Inka Kousa
Elina Skruf**

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2009
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto
Pirkanmaan ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Pirkanmaan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

KOUSA, INKA & SKRUF, ELINA:

”Puhalletaan yhteiseen hiileen” Hoitohenkilökunnan työhyvinvointi vanhainkotiostastolla.

Opinnäytetyö 53s.

Maaliskuu 2009

Työhyvinvoinnin merkitystä on viime aikoina korostettu, koska työelämän vaatimukset ovat kasvaneet. Hoitotyötä tehdään suurelta osin oman persoonan kautta ja työn onnistumiseksi hoitajien hyvinvointi on tärkeää. Työhyvinvointia parantamalla voidaan myös saada ihmiset jaksamaan pidempään työssä. Tämän työn tarkoituksena oli kuvata Koukkuniemen yhden vanhainkotiostaston henkilökunnan työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Tutkimustehtävänä oli selvittää, kuinka osaston työntekijät kuvaavat käsitettä työhyvinvointi ja mitkä asiat he kokevat työhyvinvointiaan edistäviksi tekijöiksi. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin edistämässä kyseisellä osastolla.

Tutkimuksessa käytettiin laadullista tutkimusotetta. Aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla kyselylomakkeilla marraskuussa 2008 ja vastauksia kertyi seitsemän kappaletta. Kyselyyn vastasivat vanhainkotiostaston sairaanhoitajat, perus-/lähihoitajat sekä laitoshuoltajat. Saatu aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimustulosten mukaan vanhainkotiostaston henkilökunta kuvasi työhyvinvointikäsitteen tarkoittavan työntekijän ja työyhteisön hyvinvointia, johon liittyy kiinteästi myös toimiva työympäristö. Työhyvinvointiaan edistäviksi asioiksi henkilökunta koki yksilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, hyvän työilmapiirin, mahdollisuuden tehdä laadukasta hoitotyötä sekä positiiviset tunteet työssä.

Vastauksissa työhyvinvointia kuvattiin melko myönteisesti: käsitteen ymmärretään tarkoittavan nimenomaan hyvinvointia työssä, ei niinkään sen kielteisiä puolia. Työhyvinvointia edistävästä voimavaroista useimmin tuotiin vastauksissa esille perhe ja ystävät, harrastukset, oma jaksaminen, hyvä työilmapiiri sekä palautteen saaminen työstä. Osaston ilmapiiriin ja itse työhön liittyviin asioihin oltiin tyytyväisiä. Tyytymättömyyttä aiheutti ajan riittämättömyys. Henkilökunta koki innostuneisuutta, iloa ja mielihyvää työssä useimmin tilanteissa, jotka liittyivät vanhainkodin asukkaisiin. Jatkotutkimusaiheena Koukkuniemen vanhainkodin kaikkia sairaanhoitajia koskeva työhyvinvointitutkimus voisi antaa hyödyllistä tietoa erityisesti sairaanhoitajien ammattiryhmää koskevista haasteista ja voimavaroista. Myös seurantatutkimus työnohjauksen hyödyistä hoitajien kannalta olisi mielenkiintoista selvittää.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työtyytyväisyys, vanhusten hoitotyö, hoitohenkilökunta

ABSTRACT

Pirkanmaan ammattikorkeakoulu
Pirkanmaa University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing and Health Care

KOUSA, INKA & SKRUF, ELINA: "Puhalletaan yhteiseen hiileen" Well-being at work, as experienced by the Nursing Staff in an Old People's Home.

Bachelor's thesis 53 pages.
March 2009

The aim of this study was to examine the well-being of staff in an old people's home and to describe their feelings and thoughts about work and well-being in it. The study was carried out by using a qualitative method.

The demands of working life have grown and nowadays the significance of well-being at work is becoming more and more important. Nursing is mostly carried out by one's own personality, so well-being is a very important aspect of work. There is also a chance to make people carry on longer in working life by improving their well-being at work. Of course it makes work more comfortable for everyone also.

According to the answers of this study the staff of old people's home described their well-being at work mostly in a very positive manner. It includes working environment, well-being of a person and work community. The staff felt mostly joy, pleasure and enthusiasm at work when helping old people. Dissatisfaction was mostly felt due to inadequacy of time.

Keywords: Well-being at work, job satisfaction, nursing, old people, nursing staff

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 MITÄ TYÖHYVINVOINTI ON?	6
2.1 Työhyvinvointi.....	6
2.2 Työtyytyväisyys	7
2.3 Työn imu	9
2.4 Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	10
2.4.1 Johtaminen ja työn organisointi	11
2.4.2 Työntekijöiden osaaminen ja työympäristö	12
2.4.3 Työntekijän terveys ja voimavarat.....	13
2.5 Työhyvinvointia uhkaavat tekijät.....	14
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE.....	18
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	19
4.1 Tietoa Koukkuniemen vanhainkotosastosta	19
4.2 Aineiston keruu	20
4.3 Aineiston analyysi.....	22
5 TUTKIMUSTULOKSET	24
5.1 Työhyvinvointi osaston työntekijöiden kuvaamana	24
5.1.1 Työntekijän henkilökohtainen hyvinvointi	24
5.1.2 Työyhteisön hyvinvointi	25
5.1.3 Toimiva työympäristö	25
5.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät osaston työntekijöiden kuvaamana	26
5.2.1 Yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi	26
5.2.2 Hyvä työilmapiiri	27
5.2.3 Mahdollisuus tehdä laadukasta hoitotyötä	27
5.2.4 Positiiviset tunteet työssä	28
5.3 Tutkimustulosten tarkastelua	29
6 POHDINTA	32
6.1 Eettiset kysymykset	32
6.2 Tutkimuksen luotettavuus	33
6.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	34
LÄHTEET.....	37

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on osa ihmisen kokonaisyhyvinvointia. Se on ensisijaisesti yksilön hyvinvointia henkilökohtaisella tunnetasolla ja sitä kautta koko työyhteisön hyvinvointia (Ojala & Ahonen 2003, 19). Työhyvinvointia voidaan pitää työntekijän, työympäristön ja koko työyhteisön vuorovaikutussuhteena (Peurala & Saaranen 2002). Työhyvinvointi on työyhteisön ja sen jäsenten jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, jossa jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokemassa työn iloa (Ojala & Ahonen 2003, 19). Tulevat vuodet tuovat mukanaan paljon lisää työtä hoitoalalle väestön ikääntyessä, koska suuret ikäluokat tulevat eläkeikään eikä korvaavaa työvoimaa ole riittävästi tarjolla. Suomessa 800 000 ihmistä siirtyy työelämästä eläkkeelle vuosien 2004–2010 välillä. Tämä luo haasteita työhyvinvoinnille ja sen kehittämiseksi. (Rauramo 2004, 26.) Työhyvinvoinnin kehittäminen luo mahdollisuuksia tehdä laadukasta hoitotyötä myös muuttuvissa olosuhteissa.

Työhyvinvointia käsitteleviä tutkimuksia on viime aikoina tehty paljon, mm. Työterveyslaitoksen (2007) tutkimus Työ ja terveys Suomessa 2006 sekä Työministeriön teettämä Työolobarometri 2007 (Ylöstalo 2007) (Liite 4). Työhyvinvoinnin uhkatekijöistä on tehty moninkertainen määrä tutkimuksia verrattuna varsinaisiin tutkimuksiin työhyvinvoinnista (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 56). Viimeaikaisissa tutkimuksissa on alettu korostaa ns. positiivisen psykologian näkökulmaa, joka tutkii sitä mikä toimii, mikä on oikein ja parantavaa työyhteisössä (Utriainen 2006, 4). Myönteistä näkökulmaa tutkimuksessaan ovat käyttäneet mm. Molander (2003), joka selvitti vanhustenhoitajien työn voimavaratekijöitä sekä Hakanen (2005) on tutkimuksessaan Työuupumuksesta työn imuun (Liite 4).

Tämän opinnäytetyön näkökulma on työhyvinvoinnin myönteiset ulottuvuudet. Opinnäytetyömme tarkoitus on kuvata vanhainkotiosaston hoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan ja sitä edistävästä asioista. Kiinnostuksemme kohteena ovat myös hyvinvointiin myönteisesti vaikuttavat asenteet vanhainkotiosastolla. Opinnäytetyömme tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen ja aineisto kerättiin yhdeltä Koukkuniemen osastolta sairaanhoitajilta, lähi-/perushoitajilta sekä laitoshuoltajilta. Vastauksia saimme seitsemän kappaletta ja analyysimenetelmänä käytimme aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

2 MITÄ TYÖHYVINVOINTI ON?

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on osa yksilön kokonaishyvinvointia. Se määritellään usein fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tasapainoksi (Välikangas 2002, 12). (Liite 4) Hyvinvoinnin on sanottu myös olevan yksilön tai yhteisön hyvän voinnin tila elämässä, johon kuuluvat onnellisuus, terveys tai tyydyttävä olotila. (Utriainen & Kyngäs 2008, 37.) Allardtin (1976, 21) mukaan hyvinvointi on tila, jossa ihmisillä on mahdollisuus saada tärkeimmät tarpeensa tyydytetyiksi. Hyvinvointi voi rakentua ja tapahtua päämäärän saavuttamisen kautta, ihmisen toiminnan sivutuotteena, monen pienen ilon summana tai reagoitina asioihin positiivisesti. Hyvinvoinnin määritelmät riippuvat tieteenalasta ja siihen käytetystä tieteellisestä teoriasta. Siksi hyvinvointia on miltei mahdotonta ymmärtää universaalisti samalla tavoin. (Utriainen & Siitonen 2004, 10–11.)

Yksilön hyvinvointia työssä on usein peilattu humanistisen psykologian yhden tunnetuimman teoreetikon Abraham Maslowin tarvehierarkiaan. Maslowin kehittämän tarvehierarkisen mallin alimmilla tasoilla ovat ihmiselle välttämättömät fyysiset tarpeet ja turvallisuuden tarpeet. Vasta niiden toteutumisen jälkeen ajankohtaisiksi tulevat ihmissuhteiden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Ihmisen korkein tarve on Maslowin mukaan itsensä toteuttamisen tarve. (Hersey & Blanchard 1980, 33–47).

Otala ja Ahonen (2003) sekä Rauramo (2004) ovat pohtineet työhyvinvointia suhteessa Maslowin tarvehierarkiaan. Otalan ja Ahosen (2003, 20–21) mukaan työhyvinvoinnin perustana on ihmisen fyysinen hyvinvointi, sekä fyysinen ja henkinen turvallisuus. Henkinen turvallisuus tarkoittaa työyhteisössä turvallista ilmapiiriä, jossa ei tarvitse pelätä, kokea kiusaamista, jossa tietää mitä pitää tehdä ja miten siinä onnistuu. Maslowin tarvehierarkian kolmannella tasolla tarpeet liittyvät läheisyyteen ja haluun kuulua johonkin yhteisöön. Ihmissuhteet työssä ja vapaa-ajalla ovat tärkeä osa sosiaalista hyvinvointia ja se tukee myös ihmisten jaksamista ja sitoutumista. Neljäntenä ovat arvostuksen tarpeet, jotka osaltaan tukevat sosiaalista hyvinvointia. Työelämässä arvostus perustuu usein ammattitaitoon ja osaamiseen. Korkeimman asteen tarpeet liittyvät itsensä toteuttamiseen, luovuuteen ja haluun kehittää omaa toimintaansa ja saavuttaa päämääriä. (Hersey

& Blanchard 1980, 33–47; Ojala & Ahonen 2003, 20–21.) Teorian mukaan ylintä porrasta on mahdotonta saavuttaa ilman alimpien tasojen tavoitteiden toteutumista. (Rauramo 2004, 40) Hyvinvoinnin perustana on viime kädessä oma halu, arvot ja ihanteet. Työnantajan mitkään toimet eivät vaikuta, jos työntekijä ei itse vaali hyvinvointiaan. (Ojala & Ahonen 2003, 22.)

Työhyvinvoinnin käsitteistö on laaja ja epäyhtenäinen, eikä sille löydy yksiselitteistä määritelmää. Peuralan ja Saarasen (2002) mukaan työhyvinvointia voidaan pitää työntekijän, työympäristön ja koko työyhteisön vuorovaikutussuhteena. Käsitteenä työhyvinvoinnilla kuvataan sekä hyvinvoinnin myönteisiä että kielteisiä ulottuvuuksia. Työhyvinvoinnin tutkimuksissa puhutaan yleisimmin hyvinvoinnin ilmentäjistä ja osoittimista sekä mittareista, joita ovat esimerkiksi työtyytyväisyys ja työviihtyvyys. Muita käytettyjä ilmentäjiä ovat stressin, uupumuksen, kuormittuneisuuden ja voimattomuuden kokemukset. (Karhapää 2007, 11.) (Liite 4) Perinteisesti työhyvinvointia koskevien tutkimusten näkökulmana on ollut tutkia stressiä ja uupumusta, joiden puuttumisen on tulkittu tarkoittavan hyvinvointia. Viime aikoina voimistuneen näkemyksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa muutakin kuin vain oireiden puuttumista. (Kinnunen & Feldt 2005.) Ojalan ja Ahosen mukaan (2003, 19) työhyvinvointi on yksilön hyvinvointia henkilökohtaisella tunnetasolla. Toisaalta se kuvaa hyvää yksilön sekä työyhteisön vireystilaa. Jokaisella pitäisi olla mahdollisuus saada kokea onnistumisen ja työn iloa.

2.2 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys on yksi tutkituimmista ja vanhimmista työhyvinvoinnin kuvaajista. Se rinnastetaan usein työhyvinvointiin, mutta tarkalleen ottaen työtyytyväisyys ei kuvasta työhyvinvointia vaan myönteistä asennetta työtä kohtaan ja siinä korostuu tunneperäiset elementit. (Mäkikangas ym. 2005; Utriainen & Kyngäs 2008, 38.) Työtyytyväisyydellä yleisesti kuvataan sitä, kuinka paljon työntekijät pitävät tai eivät pidä työstään. Tämän näkemyksen mukaan yksilö tekee työtä saavuttaakseen niitä tavoitteita, joita hän on itse asettanut, eikä vain siksi, että voi työnteolla tyydyttää tarpeensa. (Mäkikangas ym. 2005.)

Yleisesti ottaen työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät voidaan jakaa olosuhdesidonnaisiin tekijöihin (situational determinants) kuten työskentelyolosuhteisiin sekä henkilökoh-
 taisiin tekijöihin (dispositional determinants). Useiden tutkimusten mukaan henkilökoh-
 taisilla ominaisuuksilla on luultua suurempi vaikutus työtyytyväisyyden kokemiseen,
 mikä on osaltaan kyseenalaistanut perinteisen näkemyksen työtyytyväisyyden kehittämi-
 sestä vaikuttamalla ainoastaan olosuhdesidonnaisiin tekijöihin. (Dormann & Zapf 2001,
 496–498.) (Liite 4) Samaan tulokseen ovat päätyneet myös Mäkikangas ym., jotka ovat
 todenneet työtyytyväisyyden olevan yllättävän pysyvä kokemus huolimatta työpaikan
 vaihdoksista tai työorganisaation muutoksista. Tätä tulosta on pyritty selittämään erilai-
 silla ihmisten persoonallisuuden piirteillä, joista tärkeimpänä on pidetty kykyä kokea
 myönteisiä tunnetiloja. (Mäkikangas ym. 2005.)

Työtyytyväisyyden mittaamisessa käytetään usein Herzbergin kahden faktorin teoriaa,
 jota on kutsuttu myös motivaatio-hygienia -teoriaksi. Herzbergin mukaan työtyytyväi-
 syyys johtuu eri tekijöistä kuin tyytymättömyys. Teorian perustana on tutkimus, jossa
 kysyttiin millaiset asiat liittyivät tyytymättömyyden kokemukseen ja millaiset asiat sai
 aikaan tyytyväisyyttä ja onnellisuutta. Vastausten perusteella Herzberg tuli siihen johto-
 päätökseen, että tyytymättömyyttä kokevat ihmiset kiinnittävät huomiota työympäris-
 töönsä, kun taas tyytyväisiksi itsensä kokevat kiinnittivät huomiota itse työhön. Herz-
 berg nimesi ensimmäisen ryhmän hygientehtäjätekijöiksi, koska ne kuvaavat työympäristöä
 ja ovat ensisijaisesti merkittäviä työtytymättömyyden ehkäisyssä. Toinen ryhmä sai
 nimekseen motivaatiotekijät, koska ne motivoivat tehokkaasti parempiin suorituksiin.
 (Hersey & Blanchard 1980, 68.)

Hygientehtäjät ovat ulkoisesti palkitsevia ja niihin kuuluu esim. työnjohto, työolosuh-
 teet, henkilöstösuhteet, palkka ja turvallisuus. Motivaatiotekijät ovat sisäisesti palkitse-
 via. Niihin kuuluu aikaansaamisen tunne, ammatillinen kehittyminen ja tunnustuksen
 saaminen, työn haasteellisuus ja työtehtävä, jossa on liikkumavaraa. (Hersey & Blan-
 chard 1980, 68.) Herzbergin motivaatio-hygienia teorialla on yhteys Maslowin tarve-
 hierarkiaan. Maslowin teoria käsittelee tarpeita kun taas Herzberg tavoitteita ja kannus-
 timia, jotka näitä tarpeita tyydyttää. Fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, sosiaali-
 set tarpeet ja osa arvostuksen tarpeista näyttäisi olevan hygientehtäjätekijöitä. (Hersey &
 Blanchard 1980, 69.) Kun hygientehtäjät ovat kunnossa, työtytymättömyys yleensä
 poistuu, mutta yksilön motivaatio ei juuri kasva. Motivaatiotekijöiden tyydyttäminen

toimii kannustimena parempiin suorituksiin ja mahdollistaa yksilön kasvun ja kehityksen. Tähän liittyy usein myös kykyjen lisääntyminen. (Hersey & Blanchard 1980, 67–69.)

Tutkimusten mukaan mm. vuorovaikutussuhteet toisten ihmisten kanssa sekä suhteet muuhun hoitohenkilökuntaan ovat monille hoitajille tärkein työtyytyväisyyttä aikaansaava tekijä (Utriainen & Kyngäs 2008, 43). Myös Mäkikankaan tutkimuksen mukaan työpaikan hyvät ihmissuhteet osoittautuivat merkittäviksi työtyytyväisyyden selittäjiksi (Mäkikangas 2000, 35). (Liite 4)

2.3 Työn imu

Työn imu on aidosti myönteistä työhyvinvointia kuvaava tila (Hakanen 2004, 14). Työn imu on melko uusi käsite ja se on ollut 2000-luvulla kasvavan mielenkiinnon kohteena työhyvinvointitutkimuksissa. Työn imu määritellään suhteellisen pysyväksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota kuvaa työntekijän kokemus tarmokkuudesta, omistautumisesta sekä työhön uppoutumisesta (Mäkikangas ym. 2005). Tarmokkuus kuvaa energisyyttä, vireyttä ja sinnikkyyttä työssä, sekä halua panostaa työhön. Omistautuminen kertoo työn kokemista merkitykselliseksi, haasteelliseksi ja inspiroivaksi sekä ylpeyden ja innostuneisuuden kokemista työssä. Uppoutuminen on syvää keskittymistä, josta voi olla vaikea irrottautua ja joka tuottaa nautintoa. (Hakanen 2005, 229.)

Työn imun määrittelemisessä on käytetty kahta eri tapaa. Työn imun voidaan määritellä vastakohtaksi työuupumukselle tai sitten voidaan ajatella työuupumuksen ja työn imun olevan vastakkaisia mutta toisistaan erillisiä ilmiöitä. (Mäkikangas ym. 2005.) Työhyvinvointitutkimuksissa työn imua kokeneilla ei ole juurikaan ollut työuupumusoireita, vaikka tiettyyn rajaan asti työn imua ja työuupumusta oli mahdollista kokea yhtä aikaa (Hakanen 2004, 15.) Työn imun edellytys on, että tekemisellä on selkeä tarkoitus sekä tavoite, jossa voi keskittyä tekemiseen ja vaikuttaa siinä onnistumiseen. Taidot ja työn haasteet vastaavat toisiaan ja työskentely tapahtuu taitojen ylärajoilla. Työn imussa voi ylittää itsensä. (Ojala 2003, 24.) Työn erilaisten voimavarojen, esimerkiksi työn kehittävyys, esimiehen tuen, myönteisten potilaskontaktien sekä arvostuksen on todettu vaikuttavan työn imun kokemiseen (Hakanen 2005, 28). Työhyvinvointia voidaan

edistää kehittämällä edellä mainittuja työn voimavaratekijöitä, jotka omalta osaltaan lisäävät työn imun kokemista. Sitä kautta nautinto työstä lisääntyy ja halu jatkaa työssä vahvistuu. (Hakanen 2004, 16.)

Työn imun käsitteellä on yhteyksiä myös työn ilon käsitteeseen, johon kuuluu viihtyminen työssä, sekä merkityksellisyyden ja sitoutuneisuuden kokemukset. Myös virtauksen kokemus ("flow") on työn imun sukulaiskäsite ja liittyy vahvasti työn imun uppoutumista kuvaavaan osa-alueeseen. Virtauskokemus tarkoittaa voimakasta tehtävään keskittymistä, jolloin ajan ja paikan taju voi heikentyä, kuvaten samaa kuin työhön uppoutuminen. Erottavana tekijänä on kuitenkin kokemuksen kesto: työn imu käsitetään pysyvämmäksi tilaksi. (Mäkikangas ym. 2005.) Jari Hakasen kehittänyt työn imun mittari ei kerro vain työuupumuksen pääoireiden eli väsymyksen ja kyynisyyden puuttumisesta. Se kertoo tarmokkaasta sinnikkyydestä työssä, omistautumisesta työlle ammattiyhpeyttä ja merkitystä luovana asiana sekä pitkäaikaisen työhön uppoutumisen tuomasta nautinnosta. Tällöin työ imee mukaansa ja rakentaa minää eikä revi sitä. (Siltala 2004, 257.)

Työ ja terveys Suomessa 2006 -tutkimuksessa oli ensimmäistä kertaa mukana kysymys työn imun kokemisesta. Työn imun kokemista selvitettiin kysymyksillä tarmokkuuden kokemisesta, innostuksesta ja tyydytystä tuottavasta syventymisestä työhön. Tulosten mukaan työn imua koettiin eniten terveys- ja sosiaalialalla (Työterveyslaitos 2007, 94) (Liite 4) Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005 -tutkimuksessa kysyttiin uutena teemana kokemuksia työssä esiintyvistä tunteista. Lähes kolme neljäsosaa vastaajista koki mielenkiintoa tai innostusta sekä mielihyvää tai iloa työssään usein. Iloa ja mielihyvää koettiin merkittävästi enemmän asiakas- tai potilastyössä (75 % usein tai erittäin usein) kuin hallinnollisissa tehtävissä (40 % usein) työskentelevillä. (Laine, Wickström, Pentti, Elovainio, Kaarlela-Tuomaala, Lindström, Raitoharju & Suomala 2006, 32) (Liite 4)

2.4 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, kuten johtaminen, työn organisointi, osaaaminen, työympäristö sekä yksilön terveys ja voimavarat (Kuntien eläkevakuutus 2002, 21). Yksi työelämän keino edistää hyvinvointia työssä on työkykyä ylläpitävä toiminta

(tykytoiminta). Tykytoimintamalli koostuu neljästä osa-tekijästä, joita ovat terveyden edistäminen, työympäristön parantaminen, ammatillinen osaaminen ja työyhteisön kehittäminen. (Peurala & Saarinen 2002).

2.4.1 Johtaminen ja työn organisointi

Tärkeimpiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat johtaminen ja esimiesten osoittama tuki, joilla on tutkimusten mukaan positiivinen korrelaatio työtyytyväisyyden kokemiseen (Griffin, Patterson & West 2001, 547). (Liite 4) Johtamisella on suuri merkitys työn hallintaan ja oikeudenmukaisuuteen työssä, joiden toteutuminen merkittävästi edistää työhyvinvointia. Työn hallinta tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta käyttää omaa osaamistaan, osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia, sekä työyhteisön sosiaalista tukea. Oikeudenmukaisuuden kokemiseen vaikuttavat puolestaan tasapuolisuus, johdonmukaiset ja oikean tiedon perusteella tehdyt päätökset, sekä päätöksien perustelu niille, joita ne koskevat. (Kuntien eläkevakuutus 2002, 21–22.)

Hyvä ihmisten johtaminen luo hyvää ilmapiiriä ja terveyttä edistäviä toimintatapoja. Yleisperiaatteena hyvälle johtamiselle voidaan pitää sitä, että esimies keskustelee alaisien kanssa ja ottaa huomioon heidän mielipiteensä. (Juuti & Vuorela 2002, 18–19.) Otolan (2003, 45) mukaan työntekijät haluavat tulla kuulluiksi ja sitä kautta tuntea voivansa vaikuttaa oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Kun ihmiset saavat osallistua, se lisää heidän sitoutumistaan, työmotivaatiotaan ja saa heidät tuottamaan uusia ideoita. Vasta kun työyhteisössä vallitsee riittävä avoimuuden ja luottamuksen ilmapiiri, työyhteisön jäsenet voivat alkaa vapautuneesti jakaa tietojaan ja taitojaan keskenään. (Juuti & Vuorela 2002, 19, 38.)

Työn uudelleenorganisointi palveluiden laadukkaan tuottamisen kannalta on merkityksellinen työhyvinvointia edistävä osa-alue. Samalla syntyy mahdollisuus vaikuttaa henkilöstön työtapaan, -määrään ja työn laatuun. Organisoinnissa on keskeistä luoda yhtenäinen käsitys siitä, mihin pyritään. Koko henkilöstön tulisi osallistua työpaikan toiminta-ajatuksen sekä työtehtävien selkiyttämiseen. Työn hyvä laatu eli työn tekeminen hyvin parantaa työhyvinvointia. (Kuntien eläkevakuutus 2002, 23–24.) Samoin myös toi-

sinpäin: hyvinvoivalla työpaikalla jaksetaan tehdä työ laadukkaasti. Hoitajien työhyvinvointia edistää kokemus hyvän hoidon tuottamisesta (Utriainen 2006, 6).

Työelämän laatu koostuu neljästä ulottuvuudesta, jotka ovat tiivistettynä tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, kannustavuus ja voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin. Vuoden 2007 työolobarometrin mukaan työelämän laatu on näiltä osin parantunut. Hyvillä työpaikoilla ihmisiä kohdellaan tasapuolisesti ja henkilöstön mitoitus on oikeassa suhteessa työmäärään. (Ylöstalo 2007, 7.) Työolot sosiaali- ja terveysalalla 2005 – tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, kuinka laadukkaaksi vastaajat kokevat oman työpaikkansa tarjoaman palvelun. Tunne siitä, että työn pystyy tekemään niin hyvin kuin haluaa, ei ollut vanhainkodissa työskentelevillä niin yleinen kuin useilla muilla terveysalan sektoreilla. (Laine ym. 2006, 34, 90.)

2.4.2 Työntekijöiden osaaminen ja työympäristö

Työhyvinvointiin on kiinteästi yhteydessä myös työntekijöiden osaaminen. Ammattitaitoa tulee voida kehittää, jotta työn tuomiin uusiin haasteisiin vastaaminen olisi mahdollista. Osaaminen tulee hyödylliseksi työyhteisölle vasta, kun se saadaan liikkeelle, jaettava ja käyttöön. (Ojala 2003, 16.) Kuntalaisten palveluvaatimusten kasvu, työvoimapolun uhka sekä väestön keski-ikänsä nousu vaikuttavat osaamistarpeisiin ja niiden kehittämiseen. Haasteita tuovat resurssien niukkuus, ikääntyvä henkilöstö ja osaamisen siirtäminen. Työntekijöiden ammattitaitoa voidaan kehittää esimerkiksi kartoittamalla osaamistarpeet, perehdyttämällä työhön huolellisesti sekä edistämällä työkiertoa. (Kuntien eläkevakuutus 2002, 28.)

Lainsäädäntö edellyttää työnantajalta fyysistä ja psyykkistä terveyttä tukevaa työympäristöä. Työnantajan velvollisuus on laatia työpaikan turvallisuuden ja terveellisuuden edistämistä sekä työkyvyn ylläpitämistä varten ohjelma, johon sisältyy työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Työympäristön tarkkailu on yksi työsuojelun osa. (Kuntien eläkevakuutus 2002, 30.) Työtapaturmia sattuu sosiaali- ja terveysalalla keskimääräistä vähemmän, mutta koettu väkivalta, fyysinen väkivalta ja uhkailu ovat lisääntyneet vuodesta 2003 lähtien (Työterveyslaitos 2006, 17; Työterveyslaitos 2007, 397). Naiset kokevat työssään fyysistä väkivaltaa yli kolme kertaa enemmän kuin miehet.

Fyysisellä väkivallalla myös uhkaillaan naisia kaksi kertaa niin usein kuin miehiä. Ras- kaiden taakkojen nostot lisäävät fyysistä kuormitusta. Terveys- ja sosiaalialan töissä nos- tetaan eniten painavimpia taakkoja (yli 25kg) ja se on kaupan ja korjauksen alan lisäksi yksi vähiten apuvälineitä käyttävistä ryhmistä. (Työterveyslaitos 2006, 17, 19.)

Työilmapiiri on työssä viihtymisen kannalta keskeistä ja siihen liittyy ihmisten yhteis- työhalukkuus ja -kyvykkyys sekä yhteishenki. (Ojala 2003, 16.) Monet asiat luovat yh- teishenkeä työpaikalle. Yhteistyö hoitajien ja lääkäreiden kanssa, sekä eri organisaatioi- den ja yksiköiden ja muiden ammattiryhmien välillä on tärkeää. Oma merkityksensä on kahvihuonekeskusteluilla ja työn ulkopuolella vietetyllä yhteisellä ajalla. (Utriainen 2006, 6.) Työ ja terveys Suomessa 2006 -tutkimuksen (Työterveyslaitos 2007, 108) mu- kaan työpaikan ilmapiiri on parantunut vuodesta 1997 lähtien. Vuonna 2006 työpaikan ilmapiiri oli useammin vapautunut ja mukava (82 %) kuin jännittynyt ja kireä (16 %).

Avoin, tehokas ja jatkuva viestintä edistää työhyvinvointia, koska henkilökunta voi si- toutua vain, jos saa riittävästi tietoa ja sitä myös kuunnellaan. Onnistunut viestintä luo myös myönteistä ilmapiiriä. Tiedon kulku on toimivaa käytettäessä kanavia, jotka par- haiten saavuttavat henkilöstön. (Kuntien eläkevakuutus 2002, 20.) Ojalan (2003, 64) mukaan ongelmana ei nykyään ole välttämättä tiedon puute, vaan tiedon tulva. Mikäli tiedotteita lähetetään runsaasti sähköpostitse, on vaikea erottaa joukosta tärkeät asiat.

2.4.3 Työntekijän terveys ja voimavarat

Yksilön voimavarat ja terveys ovat myös keskeisiä asioita työhyvinvoinnin kannalta (Kuntien eläkevakuutus 2002, 29; Mäkikangas 2000, 34). Tutkittaessa vanhustenhoitaji- en työtunteita on löydetty monia voimanlähteitä. Tällaisia voimavaratekijöitä mm. ovat hoitohetkien hyvyys, vastavuoroisuuden viehättävyys, pätevyyden palkitsevuus sekä yk- sityiselämän myönteisyys. Hoitohetkien hyvyys ja antoisuus voi syntyä esimerkiksi luomisen ilosta tai työtehtävien mukaansatempaavuudesta. Vastavuoroisuuden viehättä- vyydessä oli merkittävää ilontuottamisesta iloitseminen ja yhteistyön sujuminen. Päte- vyyys koettiin palkitsevana, kun hoitajat arvostivat omia aikaansaannoksiaan ja oivalsivat hoitamisen haasteellisuuden. Myös vanhuksen hyvän olon näkeminen oli tärkeää. Yksi-

tyiselämän myönteisiä asioita olivat vapaa-ajan oleilu ilman aikataulua, harrastukset, luontoelämykset, usko sekä läheiset ihmissuhteet. (Molander 2003, 106–117.)

Hakasen tutkimuksessa ilmeni, että ne, joilla on lapsia kotonaan, voivat paremmin kuin lapsettomat. Näin ollen työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuneesti on ennemminkin voimavara kuin rasite työssä olevalle. (Hakanen 2004, 15–16.) Toisaalta taas vaikeudet työn ja perheen yhteensovittamisessa ovat yksi stressitekijöistä, joka vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Yksilöiden hyvinvointia sekä työssä että perheissä voidaan parantaa kehittämällä työelämän laatua vähemmän kuormittavaksi. (Happo 2000, 24). (Liite 4) Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tulee tulevaisuudessa panostaa nykyistä enemmän (Peurala & Saaranen 2002).

Työntekijöihin kohdistuu myös vaatimuksia, jotka ovat yhteydessä persoonallisuuden ominaisuuksiin, mm. tehokkuus, kunnianhimo, yhteistyökyky ja tulevaisuususkko. Persoonallisuuden vaikutus tulisi ottaa huomioon arvioitaessa yksilön työhyvinvointia tai –pahoinvointia. Itsearvostus, koherenssi ja optimistisuus ovat terveyttä ja hyvinvointia suojaavia persoonallisuuden piirteitä (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005). Koherenssin tunne on Hakasen tutkimuksen mukaan käänteisessä yhteydessä työuupumukseen ja positiivisessa yhteydessä elämään tyytyväisyyteen (2004, 13). Optimistiset henkilöt todennäköisimmin luovat ja kehittävät tarvittavia resursseja potentiaalisten stressitekijöiden kohtaamiseen ja käsittelyyn tulevaisuudessa (Crosno, Rinaldo, Black & Kelley 2009, 305). (Liite 4) Itsearvostus puolestaan on vahvasti yhteydessä työuupumuksen keskeisimpään ongelmaan eli uupumusasteiseen väsymykseen, vaikka työuupumuksen oletetaankin olevan työperäinen ongelma (Feldt ym. 2005).

2.5 Työhyvinvointia uhkaavat tekijät

Yhteiskunnan säästötoimet ovat vaikuttaneet merkittävästi työyhteisöihin. 1990-luvun alussa Suomi joutui vakavaan taloudelliseen lamaan, josta seurasi suurtyöttömyys. Tämä lisäsi organisaatioiden rakenteellisen muutoksen tarvetta ja henkilöstövähennyksiä, joita tehtiinkin runsaasti. Ilmiö oli uusi julkisella sektorilla, koska sitä oli totuttu pitämään varmana työnantajana. Kustannustehokkuusvaatimukset ja säästöpainet tulivat tuolloin julkisella sektorilla tutuksi, eivätkä ole poistuneet vielä. Tämänkaltaiset säästötoi-

met vaikuttivat kielteisellä tavalla sairauspoissaoloihin, erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairaudet lisääntyivät ja koettu terveys heikentyi huomattavasti. Ryhmässä, jossa tehtiin suuria henkilöstövähennyksiä, tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat sairauspoissaolot lisääntyivät 5-kertaisesti verrattuna ryhmään, jossa henkilöstöä vähennettiin vain vähän. Myös tapaturmien riski kasvoi. (Kivimäki, Vahtera, Elovainio & Virtanen 2002.) (Liite 4)

Vaikutusmahdollisuudet omaa työtä, sen järjestelyjä ja omaa työmäärää kohtaan auttavat hallitsemaan työkuormitusta (Työterveyslaitos 2006, 21). Riittämätön palautuminen työstä on merkittävä uhkatekijä hyvinvoinnille. Voimavarojen palautumista edistävät riittävät tauot työssä, työpäivän jälkeinen aika sekä lomat. (Kinnunen & Feldt 2005.) Työajan säännöllisyys ja työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin ovat merkityksellisiä asioita koetun työhyvinvoinnin kannalta. Siksi vuorotyö ja epäsäännöllinen työaika usein heikentävät työhyvinvointia. Työ ja terveys Suomessa 2006 - tutkimuksen mukaan vaikutusmahdollisuudet työn määrään olivat vähentyneet (Työterveyslaitos 2006, 21).

Stressi, masentuneisuus, ahdistuneisuus, häirintä työssä sekä kiusaaminen aiheuttavat suuren osan työntekijöiden terveyteen liittyvistä ongelmista. (Peurala & Saaranen 2002.) Työ ja terveys Suomessa 2006 -tutkimuksen (Työterveyslaitos 2007, 94) mukaan stressin kokeminen on vähentynyt tasaisesti. Vuonna 1997 stressiä koki 15 % haastatelluista, vuonna 2006 vastaava luku oli 9 %. Vuonna 2006 palkansaajista 8 % joutui melko usein tai jatkuvasti tilanteisiin, jotka herättivät esimerkiksi suuttumusta, häpeää tai pelkoa, mitkä johtavat usein stressin kokemiseen. Useimmin tällaisiin tilanteisiin joutuivat terveys- ja sosiaalialan työntekijät.

Stressin voi aiheuttaa työelämään tai yksityiselämään liittyvät syyt. Liian suuri työmäärä, aikapaineet ja lisääntyneet vaatimukset tehokkuudesta ovat usein stressiä aiheuttavia tekijöitä (Rauramo 2004, 67). Myös fyysiset työolot, työtehtävien vaatimukset, työuralla eteneminen, traumaattiset tapahtumat, organisaatiomuutokset sekä suhteet työtovereihin, asiakkaisiin ja esimiehiin voivat laukaista stressin. Kinnusen ja Hätisen mukaan stressi aiheuttaa hyvinvointi- ja terveysongelmien lisäksi taloudellisia menetyksiä organisaatioille ja yhteiskunnalle ja on yhteydessä myös työsuorituksiin. (Kinnunen & Feldt 2005.)

Stressi voi ilmentyä tunneperäisinä reaktioina, kuten ärtymyksenä, ahdistuneisuutena, masennuksena ja johtaa myös psykosomaattiseen oireiluun, esimerkiksi päänsärkyyn ja vatsavaivoihin. Pitkäkestoinen stressi voi edistää sydänsairauksien syntyä, aiheuttaa muisti- ja keskittymisvaikeuksia, hankaluutta päätöksenteossa sekä työsuoritusten heikkenemistä. Työyhteisössä stressi voi lisätä työpaikan ihmissuhdeongelmia, vähentää sitoutumista, lisätä työpaikanvaihtoaikeita ja se voi näkyä lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Työstressi myös usein hidastaa muiden elämänalueiden hyvinvointia, sillä se vaikeuttaa työstä palautumista vapaa-aikana. (Kinnunen & Feldt 2005.) Työstressiä voidaan ehkäistä lisäämällä voimavaroja ja vähentämällä stressiä aiheuttavia tekijöitä. Myös elämäntapojen muutos voi tulla kyseeseen. (Kinnunen & Feldt 2005.) Työn suunnittelu ja oikea rytmitys ehkäisee osaltaan työstressiä (Rauramo 2004, 67).

Työuupumus (burn out) kuvaa yleisesti ottaen työelämässä ilmeneviä jaksamisongelmia ja sen on tulkittu olevan pitkittyneen stressin seurausta. Siinä on kyse äärimmäisestä henkisestä kuormittuneisuudesta. (Kinnunen & Hättinen 2005.) Työuupumukselle ominaista on kokonaisvaltainen väsymys, kyyninen asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Rauramo 2004, 68). Myös keskittyminen omien tarpeiden tyydyttämiseen ja välinpitämättömyys asiakkaita kohtaan voivat lisääntyä, koska työuupumus muuttaa yksilön asenteita ja käyttäytymistä (Kinnunen & Hättinen 2005).

Työuupumukseen voi olla hyvin monia syitä. Se ei liity ainoastaan työhön tai työoloihin, eikä myöskään pelkästään henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai yksityiselämään (Kinnunen & Hättinen 2005). Työuupumuksen taustalla voi olla epätasapaino työn vaatimusten ja käytettävissä olevien voimavarojen välillä, jolloin työntekijä voi kokea ahdistusta, jännittyneisyyttä ja väsymystä. Myös epätasapaino yksilön odotusten ja ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien välillä voi aiheuttaa uupumuksen. Yksilön sitoutuminen tehtäviin, jotka eivät tyydytä hänen kunnianhimoisia pyrkimyksiään, voi aiheuttaa pitkäkestoisista väsymystä, turhautumista ja masennusta. Tämän tyyppiseen uupumukseen altistuvat lähinnä suorituskeskeiset ja hyvin työlleen omistautuneet työntekijät. (Kinnunen & Hättinen 2005.) Työuupumukselle voi altistaa myös pitkäaikainen sitoutuminen tilanteisiin, jotka aiheuttavat stressiä ja joihin liittyvät suuret odotukset. Tällöin uupumuksen merkkejä ovat avuttomuuden ja toivottomuuden tunteet, joiden pohjalta voi kehittyä kielteinen minäkäsitys sekä kielteinen asenne työtä ja muita ihmisiä kohtaan. (Kinnunen & Hättinen 2005.)

Uupumus voi olla monille ainoa laillinen tie protestoida työelämässä, jos mahdollisuus työn hyvin tekemiseen on mitätöity. Näin ollen yksilölliset kokemukset ovat yhteydessä sosiaalisiin, taloudellisiin ja yhteiskunnallisiin muutoksiin. Tämän näkökulman mukaan työuupumuksen ehkäisemisen haaste on mahdollistaa työn tekeminen hyvin. (Siltala 2004, 253–257.) Työuupumus on yleisempää työpaikoilla, joissa on tehty työn kuormittavuutta ja epävarmuutta lisääviä henkilöstösaneerauksia, esimerkiksi lomautuksia, irtisanomisia ja sijaisuuksien täyttämättä jättämisistä. (Peurala & Saaranen 2002.)

Hakasen (2005, 287) mukaan työuupumuksen taustalla on voimavarojen menettämisen kierre. Taustalla on tällöin usein ulkoisia voimavarojen menetyksiä, kuten esimerkiksi menetyksiksi koettuja muutoksia organisaatiossa. Tällaiset muutokset johtavat ”voimavarojen menettämisen uhkan” lisääntymiseen, lisääntyneisiin työpaineisiin ja epävarmuustekijöihin. Näistä uhkista selviytyäkseen ihmiset usein sijoittavat lisää voimavaroja työhön, samalla laiminlyöden asioita, jotka tuottavat voimavaroja, kuten ihmissuhteet ja harrastukset. Voimavarojen menettämällä ja niiden uhatuksi tulemisella on siis oletettua suurempi merkitys työuupumuksen syntymiselle verrattuna voimavarojen työhön sijoittamiseen.

Työuupumuksen eräs osa-alue on myötätuntouupumus, joka koskettaa ammattiauttajia, kuten hoitotyöntekijöitä. Myötätuntouupumuksella tarkoitetaan uupumusta, joka syntyy toistuvien, myötätuntoa vaativien tilanteiden kohtaamisesta. Mikäli ammattiauttaja ei näe työnsä hedelmiä, tilanne on väsyttävä. Tämä voi johtaa siihen, että asiakasta tai potilasta ei enää jaksata kohdata parhaalla mahdollisella tavalla käytöksen muuttuessa kylmemmäksi ja etäisemmäksi. Ammattiauttaja viestittää potilaalle välinpitämättömyyttä, mutta voi samaan aikaan tuntea häpeää oman toiminnan vuoksi. Ilmiötä tarkastellessa tulee muistaa, ettei patologisoida normaalia ilmiötä, kuten potilaan aidosta kohtaamisesta johtuvaa jonkinasteista uupumista. (Nissinen 2007, 12–13.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Koukkuniemen yhden vanhainkotosaston henkilökunnan (sairaanhoitajat, perus-/lähihoitajat, laitoshuoltajat) työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Tutkimuksemme näkökulmana ovat työhyvinvoinnin myönteiset ulottuvuudet, mutta pyrimme käsittelemään työhyvinvointiin vaikuttavia asioita mahdollisimman monipuolisesti.

Tutkimustehtävät ovat:

1. Kuinka osaston työntekijät kuvaavat käsitettä työhyvinvointi?
2. Mitkä asiat osaston työntekijät kokevat työhyvinvointiaan edistäviksi tekijöiksi?

Tavoitteenamme on herättää ajatuksia työhyvinvointiin liittyvistä asioista ja nostaa esille työhyvinvoinnin tärkeys hoitoalalla. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin edistämisessä kyseisellä osastolla.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tietoa Koukkuniemen vanhainkotosastosta

Koukkuniemen vanhainkoti sijaitsee Näsijärven rannalla, kauniilla puistoalueella kanta-kaupungissa. Vanhainkoti on perustettu vuonna 1886, kun Gustav Fredrik Ahlgren testamenttasi huomattavan summan kaupungille vaivaistalon rakentamista varten. Alussa Koukkuniemeen rakennettiin päärakennus, talousrakennus ja sairashuone. Lisäksi tehtiin ulkorakennus vastaamaan sen aikaisia tarpeita. Nyt Koukkuniemessä sijaitsee nykyaikainen vanhainkoti, joka tarjoaa hoitopaikan lähes tuhannelle vanhukselle. Koukkuniemen alueella on 12 erillistä rakennusta, joissa on 35 osastoa, joista neljä on dementia-osastoja, sekä monia palveluyksiköitä, jotka tukevat vanhusten elämää. Asukaspaikkoja on yhteensä 997 ja sairaalapaikkoja on 115. Vanhainkoti toimii yhteistyössä muiden alueen hoitopalveluiden kanssa. Osastoilla työskentelee 436 hoitohenkilökuntaan kuuluvaa työntekijää. (Tampereen kaupunki 2009.)

Tutkimuksemme kohteena olevan vanhainkotosaston tavoitteena on hoitaa vanhusta hyvin, hänen ihmisarvoaan kunnioittaen, turvallisesti ja yksilöllisesti koko hänen loppuelämänsä ajan. Asukkaita on yhteensä 20. Suurin osa asukkaista sairastaa keskivaikeaa dementiaa. Vain yksi asukas on täysin vuodepotilas. Monet asukkaat liikkuvat itsenäisesti rollaattorilla. Kahdella asukkaalla käytetään nostolaitetta siirtotilanteiden apuvälineenä. Kaikilla on oma huone, WC-tiloihin on käynti osaston käytäviltä. Samassa rakennuksessa on myös sauna, jossa lähes kaikki osaston asukkaat käyvät joka viikko. Osastolla työskentelee kaksi sairaanhoitajaa, joista toinen on vastaava sairaanhoitaja, yhdeksän perus-/ lähinhoitajaa, joista yksi on vastaava perushoitaja ja kolme laitoshuoltajaa. Myös laitoshuoltajat osallistuvat asukkaiden hoitoon. Sairanhoitajat ja laitoshuoltajat tekevät kaksivuorotyötä ja perushoitajat tekevät kolmivuorotyötä. Yksi hoitaja tekee vain yötyötä. Työvoiman riittävyys on ongelma, koska ulkopuolisten sijaisten saaminen on vaikeaa. Yleisimmin osastoilla on käytetty sijaisuuksissa SOTE:n vakituista sijais työvoimaa, toisinaan joku työntekijä joutuu tekemään kaksi työvuoroa peräkkäin. (Koukkuniemen vanhainkotosaston toimintakertomus 2008.)

4.2 Aineiston keruu

Halusimme tutkia työhyvinvointia, koska aihe on erittäin kiinnostava ja ajankohtainen. Selvitimme mahdollisuutta saada Koukkuniemen vanhainkoti tutkimusympäristöksemme ja otimme yhteyttä erääseen osastonhoitajaan, jonka kiinnostuksen myötä syntyi työelämäyhteys hänen ehdottamansa vanhainkotosaston kanssa. Keväällä 2008 kävimme vanhainkotosastolla kertomassa tutkimuksestamme ja sen toteuttamistavasta. Tapaamiseen osallistui osastonhoitajan lisäksi kaksi sairaanhoitajaa. Työmme aihe sai kannatusta ja erityisesti positiivista lähestymistapaa tutkia työhyvinvointia pidettiin tärkeänä.

Tässä opinnäytetyössä tutkimusote on kvalitatiivinen eli laadullinen, koska halusimme tehdä aihetta kuvaavan tutkimuksen. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohta on todellisen elämän kuvaaminen ja kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157). Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää, kuinka Koukkuniemen yhden osaston henkilökunta kuvaa käsitettä työhyvinvointi ja kokemuksiaan omaa työhyvinvointia edistävästä asioista.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tiedon keruun instrumenttina suositetaan ihmistä. Tutkimusmenetelmä sopii tähän opinnäytetyöhön, koska tutkimme työhyvinvointiin liittyviä asioita yhdellä osastolla, jolloin tutkimukseen osallistujien määrä on melko pieni. Kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä on, että tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksella. (Hirsjärvi ym. 2007, 160.)

Aineistonkeruun välineenämme oli puolistrukturoitu kyselylomake, jonka etuna on se, että vastausvaihtoehdot eivät ole valmiina. Tällöin vastaukseksi voidaan saada näkökulmia, joita tutkija ei ole ennalta osannut ajatella. Esille tulevat vastaajan todelliset tunteet ja näkemykset, sekä omat kokemukset, jolloin haastattelija ei pääse vaikuttamaan vastauksiin. Kyselytutkimuksen ongelma voi olla se, että ei ole mahdollisuutta varmistaa, kuinka vakavasti vastaajat ovat tutkimukseen suhtautuneet. Välttämättä ei ole myöskään tietoa, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset oikein. (Hirsjärvi ym. 2007, 190–196.)

Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoitujen kyselylomakkeiden muodossa marraskuussa 2008. Kysymyksenasettelu oli väljä, jotta työntekijöiden näkemys ja kokemusaailma tulisi esille mahdollisimman tarkasti. Ennen kyselylomakkeiden jättämistä van-

hainkotosastolle testasimme kyselylomakkeen siten, että kysymyksiin vastasi yksi sairaanhoitaja. Testauksen jälkeen päädyimme edelleen pitämään kysymykset ennallaan. Kysely oli suunnattu koko osaston henkilökunnalle, johon kuului kaksi sairaanhoitajaa, 9 lähi-/perushoitajaa, sekä kolme laitoshuoltajaa. Kyselylomakkeiden viennin yhteydessä kerroimme osastolla tutkimuksestamme sekä vastasimme aihetta koskeviin kysymyksiin. Jokaisen kyselylomakkeen liitteenä oli saatekirje, jossa myös kerrottiin opinnäyte-työstämme. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa, jonka aikana vastauksia kertyi seitsemän kappaletta. Kyselylomakkeet pyydettiin palauttamaan suljettuun palautuslaatikkoon, koska aiheena työhyvinvointi voi olla arkaluontoinen. Kyselyssä määriteltiin vain vastaajien ammattinimike.

Kyselylomakkeessa oli kuusi kysymystä (Liite 2) ja ne nousivat työhyvinvoinnista tehdyistä tutkimuksista. Kysymyksessä yksi halusimme tietää, mitä osastolla työskentelevät hoitajat ajattelevat käsitteen työhyvinvointi tarkoittavan. Tämä kysymys nousi suoraan ensimmäisestä tutkimustehtävästämme, jonka tarkoituksena oli selvittää kuinka osaston henkilökunta kuvaa työhyvinvointi –käsitettä. Kysymyksessä kaksi halusimme selvittää minkälaiset asiat tukevat hoitajien työhyvinvointia. Tutkimusten mukaan työhyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä, esimerkiksi motivaatiosta, osaamisesta, sekä ilmapiiristä (Ojala & Ahonen 2003, 22) ja esimiehen tuesta sekä arvostuksesta (Hakanen 2005, 28). Muita sitä edistäviä tekijöitä ovat hoitajien välinen yhteisöllisyys sekä potilashoito (Utriainen & Kyngäs 2008, 43) sekä rentouttava ja virikkeellinen vapaa-aika (Rauramo 2008, 37–38).

Kysymykset kolme ja neljä koskivat työtyytyväisyyttä, joka kuvastaa työntekijän kokonaisvaltaista tunnetta työstään. Työtyytyväisyyttä tutkitaan usein kysymällä kuinka tyytyväisiä henkilöt ovat työhönsä ja sen eri osa-alueisiin. (Mäkikangas ym. 2005, 60–61.) Työtyytyväisyyden kannalta merkittäväksi on tutkimuksissa osoittautunut mahdollisuus tuottaa laadukasta hoitotyötä (Utriainen & Kyngäs 2008, 43–44). Kysymyksissä viisi ja kuusi käsittelemme työn imua ja siihen liittyviä työn iloa, mielihyvää ja innostuneisuutta (Hakanen 2005; Mäkikangas ym. 2005, 68). Päädyimme näihin kysymyksiin, koska ne ovat ymmärrettävämpiä ja paremmin sovellettavia käytäntöön kuin melko uusi työn imu-käsite. Käsitteet työtyytyväisyys ja työn imu ovat myönteisten työasenteiden kuvaajia ja siksi ovat yhteydessä työhyvinvointia edistäviin tekijöihin.

4.3 Aineiston analyysi

Tässä opinnäytetyössä käytämme aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jota voidaan kutsua myös induktiiviseksi sisällönanalyysiksi. Sisällönanalyysi on laadullisen aineiston analyysimenetelmä ja sitä voidaan pitää laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessina. Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien sekä tiivistäen. Se on tekstianalyysia, jossa tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia aineistoja. Menetelmän avulla tutkittavasta ilmiöstä pyritään muodostamaan tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. Tavoitteena on järjestää aineisto selkeään ja tiivistettyyn muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 105-106, 110.) Analyysin lopputuloksena saadaan tutkittavaa ilmiötä kuvaavia kategorioita, käsitteitä, käsitejärjestelmä, käsitekartta tai malli (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4). Haasteena sisällönanalyysissa voidaan pitää sitä, kuinka tutkija onnistuu pelkistämään aineiston ja muodostamaan kategoriat niin, että kuvaus on mahdollisimman luotettava (Tanskanen 1999).

Ennen aineiston analysoinnin aloittamista tutkijan tulee päättää onko analyysin kohteena vain aineiston ilmisältö eli se, mitä aineistossa on selkeästi tuotu esille, vai myös piilossa olevat viestit. Sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on analyysiyksikön valinta, jota ohjaa tutkimustehtävä ja aineiston laatu. Analyysiyksikkö voi olla yksi sana, sanayhdistelmä, lause, lausuma tai ajatuskokonaisuus. (Kyngäs ja Vanhanen 1999, 5.) Ennen sisällönanalyysin aloittamista tutkijat päättivät, että analysoinnin kohteena ovat vain aineiston ilmisällöt, jolloin piilossa olevat viestit jätetään analysoimatta. Analyysiyksiköksi valikoitui lausuma, joka oli lause, lauseen osa tai yksittäinen sana. Tämän jälkeen tutustuimme aineistoon ja luimme sen läpi useaan kertaan tehden alleviivauksia aineistoon. Aineiston lukemisen tarkoituksena on luoda pohja analyysille ja siksi aineistolle tehdään tutkimustehtävien mukaisia kysymyksiä (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5).

Sisällönanalyysin seuraava vaihe on pelkistäminen eli redusointi, jossa aineistosta koodataan tutkimustehtävään liittyviä ilmaisuja. Aineistossa olleet alkuperäisilmaisut pelkistetään mahdollisimman samaa tarkoittaviksi ilmaisuiksi. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5.) Tässä opinnäytetyössä poimimme koko aineistosta vastauksia kahteen eri tutkimustehtäväämme erikseen. Sen jälkeen listasimme samaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaisut ja edel-

leen yhdistimme ne alaluokkaan, jonka nimesimme sisältöä kuvaavaksi. Tätä sisällönanalyysin vaihetta kutsutaan aineiston ryhmittelyksi eli klusteroinniksi. Seuraavassa vaiheessa aineisto abstrahoidaan, eli samansisältöiset luokat yhdistetään toisiinsa ja niistä muodostetaan yläluokkia. Yläluokista muodostetaan yhdistävä luokka ja tarkoituksena on muodostaa yleiskäsitteiden avulla kuvaus tutkimuskohteesta. Abstrahointia jatketaan niin kauan kuin se sisällön kannalta on mahdollista ja mielekästä. (Janhonen & Nikkonen 2001; Kyngäs & Vanhanen 1999, 5–6.) Esimerkki aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemisestä löytyy liitteestä 3.

Pidimme kaksi eri tutkimustehtäväämme erillään koko analysoinnin ajan. Alaluokat ja yläluokat muodostuivat hiukan erilaisiksi näiden kahden eri tutkimustehtävän välillä, mutta yhdistäväksi luokaksi muodostui sama. Näin ollen tulokset –kappaleita tuli kaksi rinnakkaista. Osittain tulokset olivat päällekkäiset, mutta katsoimme kuitenkin tarpeelliseksi jättää ne erillisiin kappaleisiin selkeyden vuoksi. Tarkastelimme näitä kahta tutkimustehtävää lopuksi myös rinnakkain tulosten tarkastelua-osiossa.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuksessamme selvitimme, kuinka osaston työntekijät kuvaavat käsitettä työhyvinvointi ja mitkä asiat edistävät heidän työhyvinvointiaan. Näitä kahta tutkimustehtäväämme ja saatuja vastauksia analysoimme erillisinä kokonaisuuksina, jolloin ainoastaan yhdistävästä luokasta muodostui sama: työhyvinvointi rakentuu hyvästä työilmapiiristä sekä toimivasta työympäristöstä, jossa työskentelee hyvinvoiva ihminen. Nämä asiat ovat myös tärkeimpiä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Kyselyyn vastasi 7 vanhainkotiosaston työntekijää 14:sta.

5.1 Työhyvinvointi osaston työntekijöiden kuvaamana

Työhyvinvointia kuvattiin monipuolisesti. Sen kuvattiin koostuvan työntekijän henkilökohtaisesta hyvinvoinnista, työyhteisön hyvinvoinnista sekä toimivasta työympäristöstä. Seuraavissa alaluvuissa kuvaamme edellä mainittujen yläluokkien sisältöä tarkemmin.

5.1.1 Työntekijän henkilökohtainen hyvinvointi

Työhyvinvoinnin kuvattiin olevan myös työntekijän henkilökohtaista hyvinvointia, joista tärkeimpinä nousivat esiin työstä nauttiminen, työntekijän jaksaminen sekä työn antoisuus ja haasteellisuus. Työstä nauttimista kuvasi onnistumisen ja innostuneisuuden kokeminen, stressitekijöiden vähäisyys sekä työntekijän henkinen ja fyysinen hyvä olo.

”Se tarkoittaa jaksamista. Jaksaa huolehtia asukkaiden hyvinvoinnin kannalta kaikista siihen vaikuttavista osa-alueista. Oma jaksaminen on yhtä tärkeää: pitää huolta omasta kunnosta ja hyvinvoinnista, silloin jaksaa huolehtia muistakin.”

”Onnistumisen tunnetta.”

”Jaksaa töissä ja on innostunut siitä.”

Hyvin tärkeänä osana henkilökohtaista hyvinvointia nähtiin työn kokeminen mielenkiintoisena ja monipuolisena. Palkitsevaa oli myös työn haasteellisuus sekä tehtävien ja kykyjen vastaavuus.

5.1.2 Työyhteisön hyvinvointi

Monet osaston työntekijöistä kuvasivat työhyvinvoinnin olevan koko työyhteisön hyvinvointia, johon sisältyy keskeisimpänä asiana hyvä työilmapiiri. Vastaajat kuvasivat työhyvinvointia seuraavalla tavalla:

”Työyhteisö voi hyvin, työntekijät tulevat hyvin toimeen keskenään.”

”Ymmärtävät työtoverit.”

Muutamassa vastauksessa tuli esille hyvään ilmapiiriin liittyvistä asioista me-henki ja keskustelut työkavereiden kanssa. Lähes puolet vastaajista korosti sitä, että työkaverit ovat mukavia, auttavaisia ja kannustavia.

5.1.3 Toimiva työympäristö

Vastauksissa kuvattiin työhyvinvointi -käsitteen tarkoittavan myös työympäristöön liittyviä asioita. Yhdessä vastauksessa mainittiin työrauha yhtenä työhyvinvoinnin osatekijänä. Myös yhtenäiset ohjeet työhön nähtiin tärkeänä. Eräässä vastauksessa tuotiin esille, että hoitajien riittävä koulutus ja perehdytys työhön vaikuttavat työympäristön toimivuuteen. Tämä lisää työn sujuvuutta, joka oli myös mainittu vastauksissa.

”Yhteiset ”pelisäännöt” ja ohjeet hoidon suhteen.”

”Työpuitteet ovat hyvät: toimivat laitteet ym.”

”Riittävästi koulutusta / perehdytystä työhön.”

”Työ on monipuolista, sitä on sopivasti ja sen ehtii tekemään huolellisesti.”

Eräs vastaaja kertoi työhyvinvoinnin tarkoittavan laadukasta työtä, joka on mahdollista resurssien ollessa riittävät. Ongelmana ja tyytymättömyyttä aiheuttavana asiana nähtiin

työntekijäpula, jolloin työtä ei voi tehdä tarpeeksi hyvin, sekä eräässä vastauksessa mainittu riittämätön tiedonkulku. Tyytymättömyyttä työhön aiheuttaa myös ajan riittämättömyys, joka oli mainittu yli puolessa vastauksista. Työhyvinvointia heikentäviksi asioiksi mainittiin tuplavuorot, vuorotyö, unettomuus ja stressi.

5.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät osaston työntekijöiden kuvaamana

Osaston työntekijöiden työhyvinvointia edistäviä tekijöitä löytyi runsaasti. Osittain ne olivat samoja kuin työhyvinvointi -käsitettä kuvaavat asiat. Työhyvinvointia edistää yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi, hyvä työilmapiiri, mahdollisuus tehdä laadukasta hoitotyötä sekä positiiviset tunteet työssä, joita seuraavissa alaluvuissa kuvaamme tarkemmin.

5.2.1 Yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi

Yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sisältyvistä tekijöistä mainittiin sosiaaliset suhteet ja harrastukset vapaa-ajalla, jaksaminen, työstä palautuminen sekä henkinen ja fyysinen hyvinvointi.

”Ihana laiskottelu, hyvällä omallatunnolla.”

”Harrastukset, ystävät ja muu puuhaaminen mikä saa ajatukset pois työstä.”

Lähes kaikissa vastauksissa ilmeni liikunnan tai muiden vapaa-ajan harrastusten tärkeys. Esimerkkeinä harrastuksista mainittiin kirjallisuus ja musiikki. Myös perhe ja ystävät koettiin monissa vastauksissa merkittävänä omaa työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Työstä palautumiseen vaikuttavista asioista mainittiin ajatusten saaminen pois työstä ja lepo. Henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä oli tuotu esille terveys, sen ylläpitäminen esim. työterveyshuollon avulla sekä stressitekijöiden vähäisyys.

5.2.2 Hyvä työilmapiiri

Hyvään työilmapiiriin liittyvistä asioista tulivat esille työpaikan hyvät sosiaaliset suhteet. Vastauksissa ilmeni, että työkaverit koettiin mukavina, ymmärtäväisinä, auttavaisina ja kannustavina. Eräs vastaaja arvosti erityisesti työkavereiden kanssa käytyjä keskusteluja. Hyvät suhteet työyhteisön sisällä koettiin mukavaa ilmapiiriä luovaksi asiaksi, joka lisää myös vanhainkotosaston asukkaiden viihtymistä. Myös tyky-toiminta mainittiin.

”Työkaverit ovat mukavia ja he auttavat aina vaikeimmissakin tilanteissa.”

”Puhalletaan yhteiseen hiileen.”

Yksi tärkeä työhyvinvointia edistävä tekijä on yhteinen huumori, joka tuli esiin vastauksissa usein. Lisäksi uudet ideat työn onnistumiseksi ja vanhusten hyväksi mainittiin muutaman kerran.

5.2.3 Mahdollisuus tehdä laadukasta hoitotyötä

Sopiva työn määrä oli monen vastaajan mielestä tärkeä edellytys työhyvinvoinnin toteutumiselle ja laadukkaan hoitotyön tekemiselle. Koettiin, että aikaa perustehtävään pitää olla tarpeeksi ja töiden priorisointi on usein tarvittu taito. Työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi koettiin myös riittävä koulutus ja perehdytys, työn sujuminen ja työrauha. Myös oman vastualueen hallinta, toimenkuvan muuttuminen sekä uuden oppiminen ja soveltaminen mainittiin. Työnantajan osuus laadukkaan hoitotyön mahdollistajana tuotiin esiin.

”Selviytyy itselle annetuista tehtävistä.”

”Koen iloa päivittäin auttaessani asukkaita, kun työt sujuvat ja asukkaat ovat rauhallisia, kun ovat saaneet tarpeeksi huomiota.”

”Hommat pitäisi osata priorisoida vieläkin paremmin, silloin ehkä turha vouhotus jäisi pois ja senkin ajan voisi käyttää suoraan asukkaiden hyväksi.”

Osastokokoukset, oikeudenmukainen työnjako, työn kehittäminen sekä työvuoroihin vaikuttaminen ovat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Monet vastaajat toivat esiin, että

viriketoiminnan järjestäminen ja suunnittelu asukkaille ja heidän kanssaan tuovat iloa ja tyytyväisyyttä työhön. Huomion antaminen asukkaalle, esimerkiksi keskusteluhetket, koettiin tärkeäksi. Kuntouttava työote hoitotyössä tuotiin myös esiin.

Työympäristön viihtyisyys ja toimivuus nähtiin myös osana työhyvinvointia. Työympäristön osuus työhyvinvoinnin lisääjänä näkyi vastauksissa eri tavoin. Eräs vastaaja koki sen omaa tyytyväisyyttään lisäävänä tekijänä, toinen koki innostuneisuutta voidessaan osallistua työympäristön viihtyvyyden parantamiseen. Omaa työhyvinvointia tukevana asioina koettiin myös parityöskentely ja yhtenäiset ohjeet työhön.

5.2.4 Positiiviset tunteet työssä

Osaston työntekijät kokivat onnistumisen, innostuneisuuden, ilon ja mielihyvän tunteita sekä tyytyväisyyttä työhön. Innostuneisuutta esiintyi keskusteluissa vanhusten kanssa esimerkiksi vanhoja aikoja muistellessa sekä silloin, kun asukkaiden kanssa keksittiin jostain heitä ilahduttavaa tekemistä. Iloa ja mielihyvää koettiin erityisesti auttaessa asukkaita, kun asukkaat voivat hyvin ja ovat iloisia. Myös onnistumisen tunne tuotti mielihyvää. Tyytyväisyyttä työhön ja mahdollisuuteen antaa asukkaille heidän tarvitsemaansa hoitoa koettiin jossain määrin. Tyytymättömyyttä aiheutti erityisesti työntekijäpula, ajan riittämättömyys, kiire sekä riittämätön tiedonkulku. Tyytyväisiä oltiin mukaviin työkavereihin, työympäristöön, työn antoisuuteen ja haasteellisuuteen sekä hoidon fyysisen puolen onnistumiseen.

”Kaikkeen innostutaan helposti ja koko porukka!”

”(Koen iloa) kun keksimme miten huonosti syövä asukas saadaan taas syömään.”

”Saatuani palautetta: suoraa tai epäsuoraa. Esim. dementoitunut kertoo ilmeillään tyytyväisyytensä.”

”Jatkuva kiire ja työntekijäpula tuo tunteen, että ei ehdi antaa tarpeeksi apua...ei ole aina aikaa istua viereen ja kuunnella vanhusta.”

Työhyvinvointia edistävinä tekijöinä nähtiin sopiva määrä haasteita työssä sekä työn mielenkiintoisuus, mielekkyys ja monipuolisuus. Eräässä vastauksessa mainittiin tärkeäksi, että kyvyt vastaavat tehtäviä. Palautteen saaminen asukkailta, omaisilta ja työkave-

reilta lisäsi työhyvinvointia, etenkin kun se oli positiivista. Kiitosta saatiin useimmiten asukkaalta itseltään.

5.3 Tutkimustulosten tarkastelua

Vanhainkotosaston työntekijät kuvasivat työhyvinvointi –käsitteen tarkoittavan työntekijän henkilökohtaista hyvinvointia, työyhteisön hyvinvointia sekä toimivaa työympäristöä. Työhyvinvointia edistävät asiat olivat osittain samoja asioita: yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi, hyvä työilmapiiri, positiiviset tunteet työssä sekä mahdollisuus tehdä laadukasta hoitotyötä.

Työntekijän henkilökohtainen ja kokonaisvaltainen hyvinvointi nähtiin kuuluvaksi työhyvinvoinnin määrittelyyn sekä sitä edistäviin tekijöihin. Työhyvinvointi -käsitettä kuvattaessa henkilökohtainen hyvinvointi koostuu jaksamisesta, työstä nauttimisesta sekä työn kokemisesta antoisana, mielenkiintoisena ja haasteellisena. Työstä on mahdollista nauttia, jos työntekijä voi hyvin henkisesti ja fyysisesti, kokee onnistumista ja innostuneisuutta, eikä stressitekijöitä ole liikaa. Työhyvinvointia edistävänä tekijänä yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu jo edellä mainituista jaksamisesta sekä henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista. Lisäksi työhyvinvointia lähes kaikkien vastaajien mielestä edistää sosiaaliset suhteet ja harrastukset vapaa-ajalla sekä työstä palautuminen.

Useat vastaajista kuvasivat työhyvinvoinnin tarkoittavan työyhteisön hyvinvointia: hyvää työilmapiiriä ja työntekijöiden viihtymistä keskenään. Hyvä työilmapiiri oli vastausten mukaan myös voimakkaasti hyvinvointia työssä edistävä tekijä. Myös Mäkikankaan (2000, 35) mukaan työpaikan hyvät ihmissuhteet selittävät suurelta osin työtyytyväisyyden kokemista. Moni vastaaja kertoi uusien ideoiden työhön ja vanhusten hyväksi tuovan iloa työyhteisöön ja erityisesti huumorin luovan hyvää ilmapiiriä. Työhyvinvoinnin ajateltiin tarkoittavan myös toimivaa työympäristöä. Tähän liittyviä yksittäisiä vastauksissa mainittuja asioita olivat työrauha, yhtenäiset ohjeet työhön, riittävä koulutus ja perehdytys sekä riittävät resurssit. Peurala ja Saaranen (2002) ovat kuvanneet työhyvinvoinnin olevan työntekijän, työympäristön sekä koko työyhteisön välinen vuorovaikutussuhde.

Työhyvinvointia edistävästä myönteisistä työasenteista selvitimme tyytyväisyyden kokemista osastolla. Suurin osa tyytyväisyyttä aikaansaavista asioista liittyi itse työhön: uuden oppimiseen ja toimenkuvan muuttumiseen, työn antoisuuteen ja haasteellisuuteen, vaikutusmahdollisuuksiin työssä sekä monissa vastauksissa esille tuotuun virikkeiden järjestämiseen asukkaille. Herzbergin kahden faktorin teorian mukaan tyytyväisiksi itsensä kokevat kiinnittävät huomiota työhön, kun taas tyytymättömyyttä kokevat työympäristöön (Hersey & Blanchard 1980, 68). Muutamaa vastausta lukuun ottamatta tutkimustuloksemme olivat tämän teorian kanssa samansuuntaisia. Tyytymättömyyttä raportoitiin yli puolessa vastauksista ja niistä lähes kaikissa sitä aiheutti ajan riittämättömyys, joka on seurausta liian vähäisestä henkilökunnasta. Myös tiedonkulun riittämättömyyteen oltiin tyytymättömiä. Samankaltaiseen tulokseen päädyttiin Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla –tutkimuksessa (Laine ym. 2005), jonka mukaan tiedonkulun riittävyyden koettiin vähentyneen.

Puhtaasti työhyvinvointia edistäviksi asioiksi vastauksissa kuvattiin positiivisia tunteita työssä, kuten onnistumista, innostuneisuutta, iloa ja mielihyvää sekä tyytyväisyyttä työhön. Iloa, mielihyvää ja innostuneisuutta koettiin useimmiten tilanteissa, jotka liittyivät vanhainkodin asukkaisiin: asukkaita auttaessa, heidän voidessaan hyvin ja ollessaan iloisia. Molanderin (2003, 106–117) mukaan vanhustenhoitajien voimavaroja ovat ilontuottamisesta iloitseminen sekä vanhuksen hyvän olon näkeminen. Työssä koetut tyytyväisyyden tunteet taas liittyivät mm. työkavereiden kanssa viihtymiseen, työn haasteellisuuteen ja antoisuuteen. Työn mielekkyys ja monipuolisuus tuotiin muutamissa vastauksissa ilmi, kuten myös palautteen saaminen, jota useimmiten saa asukkaalta itseltään. Työn imun eri osa-alueista: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutuneisuudesta, työntekijät raportoivat eniten omistautuneisuuteen liittyviä asioita, eli innostuneisuutta ja työn kokemista haasteelliseksi. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005 – tutkimuksessa raportoitiin, että mm. innostusta ja iloa työssä koettiin huomattavasti enemmän juuri potilastyössä kuin hallinnollisissa tehtävissä (Laine ym. 2006, 32).

Työhyvinvointia edistävänä tekijänä työn tekeminen laadukkaasti oli melko suuressa roolissa. Kun työtä on sopivasti, sen ehtii tekemään huolellisesti. Toimiva työympäristö on yksi edellytys myös laadukkaalle työlle. Muita yksittäisiä asioita olivat mm. oman vastualueen hallinta, työn kehittäminen, työnantajan rooli sekä uuden oppiminen ja soveltaminen. Myös oikeudenmukainen työnjako, osastokokoukset ja työvuoroihin vaikut-

taminen mainittiin. Monet vastaajat kokivat iloa ja tyytyväisyyttä viriketoiminnan järjestämisestä ja huomion antamisesta asukkaille.

Eräs keino ehkäistä työuupumusta on mahdollistaa työn tekeminen hyvin (Siltala 2004, 253–257). Laadukkaan hoitotyön tekemiseen liittyy mm. ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen sekä henkilöstön oikea mitoitus suhteessa työmäärään (Ojala 2003, 16; Työvoimatoimisto 2007). Työnantajan vaikutus työhyvinvointiin mainittiin vain kertaalleen, vaikka tutkimusten mukaan johtaminen ja esimiehen tuki on yksi tärkeimpiä vaikuttavia tekijöitä (Griffin ym. 2001, 547).

6 POHDINTA

6.1 Eettiset kysymykset

Tutkijan tulisi aina noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, sillä tutkimuksen uskottavuus ja tutkijan eettiset ratkaisut kulkevat yhdessä. Hyvän tieteellisen käytännön loukkauksia ovat esimerkiksi puutteellinen viittaaminen aiempiin tutkimustuloksiin ja tutkimustulosten huolimaton raportointi. Tutkimustehtävän ja –kohteen valinta on yksi eettinen ratkaisu. Eettiseen pohdintaan tulisi sisältyä se, kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimus tehdään. Manhattan-tapauksista puhuttaessa viitataan tutkijan vastuuseen tulosten sovellutuksista. Tutkimuksen etiikkaan kuuluu myös tutkittavien suoja. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkijan on selvitettävä tutkittaville tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit. Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista, tutkittavat voivat keskeyttää mukanaolonsa missä vaiheessa tahansa ja heillä on oikeus kieltää jälkikäteen heitä koskevan tutkimustiedon käyttö. Tutkittavien suojaan kuuluu myös osallistujien oikeuksien ja hyvinvoinnin turvaaminen, tutkimustietojen luottamuksellisuus sekä aineiston jääminen nimettömäksi. Osallistujilla on myös oikeus odottaa tutkijalta vastuuntuntoa. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 126–130).

Tässä työssä pyrimme viittaamaan huolellisesti käytettyihin lähdeoteksiin. Tutkimuksessa vastaajien anonymiteettiä suojattiin siten, että kyselylomakkeiden palautus tapahtui suljettuun laatikkoon ja kyselylomakkeet pyydettiin kertomaan vain ammattinimeke. Tutkimuksen kannalta ei ollut oleellista tietää vastaajien sukupuolta tai ikää. Ainoastaan tutkimuksen tekijät käsittelevät tutkimusaineistoa ja se tullaan hävittämään tutkimuksen jälkeen. Kyselylomakkeiden viennin yhteydessä osastolle kerroimme tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja annettujen tietojen luottamuksellisuudesta. Kerroimme myös tutkimuksemme tarkoituksen, tavoitteen ja tutkimusmenetelmän. Lisäksi jokaisen kyselylomakkeen liitteenä oli saatekirje, jossa oli informaatiota opinnäytetyöstämme osastolla (Liite 1).

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi liittyy tutkijaan, aineiston laatuun, aineiston analyysiin sekä tulosten esittämiseen. Aineiston keruuseen vaikuttaa se, miten tutkija on tavoittanut ilmiön, jota tutkitaan. (Janhonen & Nikkonen 2001, 36.) Luotettavuutta arvioidaan usein validiteetin ja reabiliteetin avulla. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, onko tutkimuksessa tutkittu sitä mitä on luvattu. Reabiliteetti puolestaan tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta. Nämä kaksi määritelmää ovat syntyneet kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen pohjalta ja niitä on kritisoitu, että ne täyttävät vain määrällisen tutkimuksen tarpeet. Tämän vuoksi laadullisessa tutkimuksessa koherenssin eli sisäisen johdonmukaisuuden arviointi korostuu. Tutkimuksen eri tekijöiden tulisi olla järkevissä suhteissa toisiinsa. Näitä eri tekijöitä ovat tutkimuksen kohde ja tarkoitus, tutkijan sitoumus, aineistonkeruu, tutkimuksen tiedonantajat, tutkija-tiedonantaja –suhde, tutkimuksen kesto, aineiston analyysi, tutkimuksen luotettavuus ja raportointi. Nämä eri tekijät tulisivat olla selkeästi esillä tutkimuksen raportissa, jotta lukija voi arvioida tutkimuksen sisäistä johdonmukaisuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 133–138.)

Aineiston analysointiin vaikuttavat tutkijan taidot, arvostukset ja oivalluskyky. Sisällönanalyyseissa haastavaa on se, miten tutkija onnistuu pelkistämään tutkimusaineiston siten, että se kuvaa mahdollisimman luotettavasti tutkittavaa ilmiötä. Yhteys aineiston ja tulosten välillä tulee osoittaa luotettavasti. Luokitteluvaiheen luotettavuutta on mahdollista parantaa käyttämällä kahta eri luokittelijaa, jolloin tuloksien samansuuntaisuutta voidaan arvioida. (Janhonen & Nikkonen 2001, 36–37.) Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysin alkuvaiheen, aineiston pelkistämisen, teki kaksi henkilöä erikseen. Ryhmittely ja abstrahointivaihe toteutettiin lopulta yhdessä siksi, että sisällönanalyysin tekeminen tuntui alkuun vieraalta. Koko tutkimusprosessin luotettavuuden arvioinnin kannalta on hyvä ottaa huomioon tutkimuksen tekijöiden ensikertalaisuus.

Sisällönanalyysin ongelmana on pidetty sitä, että tutkijan on vaikeaa tarkastella analyysiprosessia objektiivisesti, koska tutkimuksen tulos on aina tutkijan subjektiivinen näkemys asiasta. Ongelma ei ole kuitenkaan niin suuri tutkimuksissa, joissa on analysoitu vain aineiston ilmisältö. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 10.) Tässä opinnäytetyössä on aineistosta analysoitu vain ilmisältö, ei piilossa olevia viestejä, mikä parantaa työn luo-

tettavuutta. Luotettavuutta arvioitaessa on hyvä miettiä myös, ovatko tutkittavat ymmärtäneet kysymykset, ja tutkijat vastaukset, oikein.

Kyselylomakkeeseemme vastasi osaston henkilökunnasta puolet ja kertaalleen pyysimme vastauksia lisää. Vastausten määrä jäi lopulta seitsemään kappaleeseen, mutta teimme sisällönanalyysin saamallamme aineistolla, koska kyseisiin lomakkeisiin oli vastattu monipuolisesti. Selvitimme tyytyväisyyden kokemista kysymällä ”Kuinka paljon koet tyytyväisyyttä työhösi ja mihin osa-alueisiin olet tyytyväinen?” (Liite 2: 2(3)). Kysymyksen alkuosaan tyytyväisyyden määrästä saimme vain muutaman suoran vastauksen. Vastausten vähyys voi johtua siitä, että kysymys on liian pitkä ollessaan kaksiosainen. Toinen syy voi olla se, että tyytyväisyyden kokemisen määrää on vaikea määritellä. Sen sijaan kysymyksen loppuosaan, jossa pyydettiin kertomaan mitkä osa-alueet työssä tuottivat tyytyväisyyden tunteita, oli vastattu hyvin ja monipuolisesti.

Lisäksi kysyimme kuinka tyytyväisiä vastaajat olivat mahdollisuuteensa antaa asukkaille heidän tarvitsemaansa hoitoa. Vastauksia oli melko niukasti ja lähes kaikissa vastauksissa tuotu esiin tyytymättömyyttä ajan riittämättömyyteen. Kysymyksenasettelut olisivat voineet olla toisenlaisia tai mikäli kysely olisi tehty haastattelemalla, olisi kysymyksiä ollut helpompi tarkentaa. Emme kuitenkaan analysointivaiheessa jättäneet käsittelemättä näitä kahta kysymystä, koska kysymyksien loppuosiin oli vastattu kiittävästi. Kysymyksiin, joissa selvitettiin mielihyvän, ilon ja innostuneisuuden kokemista, sekä sitä millaisissa tilanteissa näitä tunteita koettiin, oli vastattu tarkemmin kuin kysymykseen tyytyväisyyden kokemisesta. Luvan tutkimukseemme saimme Tampereen kaupungilta syksyllä 2008.

6.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kuvata yhden vanhainkotosaston henkilökunnan työhyvinvointiin liittyviä asioita. Johtavana ajatuksenamme on ollut koko opinnäytetyöprosessin aikana ottaa positiivinen ja rakentava näkökulma tähän tärkeään aiheeseen. Työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa on voimakkaasti painottunut näkökulma, jossa keskitytään tunnistamaan, tutkimaan ja hoitamaan ihmisen psyykkisiä ongelmia ja niiden syitä. Jos oletetaan työhyvinvoinnin olevan muutakin ja enemmän kuin oireiden

puuttumista, työhyvinvoinnin myönteisten ulottuvuuksien tärkeys korostuu. (Mäkikangas ym. 2005). On tarpeellista kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin edistämismahdollisuuksiin, ei pelkästään uhkatekijöiden ehkäisyyn. Pelkästään ongelmia tutkiessa on vaikeaa löytää muuta kuin ongelmia. (Hakanen 2004, 20, 27.)

Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin sitä, kuinka vastaajat kuvaavat työhyvinvointi-käsitettä, joka sisältää sekä myönteisen että kielteisen ulottuvuuden (Karhapää 2007, 11). Saamamme vastaukset olivat pääasiassa myönteisiä asioita kuvaavia, negatiivisia puolia tuotiin vähäisemmässä määrin esiin. Tämä kertoo siitä, ettei työhyvinvointi tuo mieleen heti kaikkia ongelmia ja työn negatiivisia puolia, vaan nimenomaan kuvattiin hyvinvointia työssä.

Lähes puolet vastaajista toi esiin jaksamisen tärkeyden työhyvinvoinnin kannalta. Myös jaksamiseen liittyviä muita asioita, kuten riittävä lepo, mainittiin. Jaksamisen vastakohta työuupumus kuvaa nimenomaan jaksamisongelmia, jotka ovat usein pitkittyneen stressin seurausta (Kinnunen & Hätinen 2005). Työstressiä on kuitenkin mahdollista ehkäistä lisäämällä ja tukemalla voimavaroja sekä vähentämällä stressiä aiheuttavia tekijöitä (Kinnunen & Feldt 2005). Tämä tutkimus kertoo yhden vanhainkotiosaston voimavaratekijöistä työssä ja niitä tukemalla voidaan edistää yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja sitä kautta työhyvinvointia. Voimavaroja, joita useimmin vastauksissa tuotiin esiin, olivat perhe ja ystävät, harrastukset, palaute työstä sekä hyvä työilmapiiri. Keskittyminen hyviin asioihin on hyvä asenne työtä kohtaan ja voi työyhteisön sisällä konkreettisesti lisätä työssä viihtymistä.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli herättää ajatuksia työhyvinvointiin liittyvistä asioista ja nostaa esiin sen tärkeys hoitoalalla. Käytännössä on vaikeaa mitata kuinka olemme asetettuun tavoitteeseen päässeet. Voimme kuitenkin olettaa, että joitakin ajatuksia työhyvinvoinnin tärkeydestä on herännyt, koska viedessämme kyselylomakkeet sekä valmiin työn osastolle kerroimme työstämme ja työn tuloksista. Näillä kerroilla aihe herätti hyvin keskustelua. Lähes kaikki vastaukset olivat myös monipuolisia ja niistä näkyi, että asiaa on vastatessa pohdittu.

Jatkotutkimusaiheena kaikkia Koukkuniemen vanhainkodin sairaanhoitajia koskeva työhyvinvointitutkimus voisi antaa hyödyllistä tietoa erityisesti sairaanhoitajien ammatti-

ryhmää koskevista haasteista ja voimavaroista. Myös seurantalutkimus työohjauksen hyödyistä hoitajien kannalta olisi mielenkiintoista selvittää. Tämänkaltaisessa tutkimuksessa voisi nousta esiin tärkeitä tietoja siitä, kuinka hyödylliseksi työohjaus koetaan sitä käyttäneiden taholta.

LÄHTEET

Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Helsinki: WSOY.

Crosno, J. L., Rinaldo, S. B., Black, H. G. & Kelley, S. W. 2009. Half Full or Half Empty: The Role of Optimism in Boundary-Spanning Positions. *Journal of Service Research* vol. 11(3), 295-309.

Dormann, C. & Zapf, D. 2001. Job Satisfaction: A Meta-analysis of Stabilities. *Journal of Organizational Behavior* vol. 22(5), 483-504.

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. 2005. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 75-118.

Griffin, M. A., Patterson, M. G. & West, M. A. 2001. Job satisfaction and teamwork: the role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior* vol. 22(5), 537-550.

Hakanen, J. 2004. Työn imussa. *Työterveiset* 4(2), 14-16.

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Happo, H. 2000. Työn ja perheen vuorovaikutus av(i)opuolisoiden kohtaamana – siirtyykö työhyvinvointi parisuhdehyvinvointiin? Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu –tutkielma.

Hersey, P. & Blanchard, K.H. Suom. Asko Miettinen. 1980. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. *Management of organizational behavior* (engl.kielinen alkuteos) Espoo: Weilin+Göös. 6. painos.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus.

Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Karhapää, J. 2007. Hoivayritysten työntekijöiden työhyvinvointi vanhusten ympärivuorokautista hoivaa ja hoitoa tarjoavissa yrityksissä. Pro gradu-tutkielma.

Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Hyvinvointi työssä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–74.

Kinnunen, U. & Hättinen, M. 2005. Hyvinvointi työssä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–74.

Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M. & Virtanen, M. 2002. Rakenteelliset muutokset ja tehostaminen. Teoksessa Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 37–43.

Koukkuniemen vanhainkotiosaston toimintakertomus. 2008.

Kuntien eläkevakuutus. 2002. Työhyvinvoinnin edistäminen kunta-alalla. Kuntatyö kunnossa –ohjelma. Tulostettu 9.12.2008.

http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_txt/id4235/Teka9079_05s.pdf.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede. Vol.11(1) 3–12.

Laine, M., Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Kaarlela-Tuomaala, A., Lindström, K., Raitoharju, R. & Suomaala, T. 2006. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Työterveyslaitos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Molander, G. 2003. Työtunteet –esimerkkinä vanhustyö. Työterveyslaitoksen julkaisu. Jyväskylä: Gummerus.

Mäkikangas, A. 2000. Työn stressitekijät ja hyvinvointi työssä: persoonallisuus yhteyksiä muuntavana tekijänä. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu –tutkielma.

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Hyvinvointi työssä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–74.

Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla: myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: WSOY.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Peurala, M. & Saaranen, T. 2002. Terveiden edistäminen työpaikalla. Teoksessa Koivisto, T., Muurinen, S., Peiponen, A. & Rajalahti, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2003. Helsinki: Tammi. 79-94.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Tampereen kaupunki. 2009. Koukkuniemen vanhainkoti. Päivitetty 04.02.2009. Tulostettu 13.02.2009.

<http://www.tampere.fi/sosiaalipalvelut/vanhustenpalvelut/koukkuniemi/>.

Tanskanen, A. 1999. Sisällönanalyysi hoitotieteessä. Tuumasta tekstiksi – perusopas seminaari- ja opinnäytetyön tekijälle. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Tulostettu 27.9.2008. <http://www.uta.fi/laitokset/hoito/wwwoppimateriaali/luku5e.html>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-4.painos. Jyväskylä: Gummerus.

Työterveyslaitos. 2006. Työ ja terveys –haastattelututkimus 2006. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työ ja terveys Suomessa 2006. 2007. Helsinki: Työterveyslaitos.

Utriainen, K. 2006. Hoitajien hyvinvointi: Positiivisen psykologian lähestymistapa. Tutkiva hoitotyö vol.4(3), 4–9.

Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2008. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede vol.20(1), 36–47.

Utriainen, K. & Siitonen, J. 2004. Työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvointi. Ylihoitajalehti vol.32(5), 10–17.

Välikangas, E. 2002. Mitä on hyvinvointi? – Luottamushenkilöiden, viranhaltijoiden ja kuntalaisten käsityksiä hyvinvoinnista. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja talouden laitos. Pro gradu.

Ylöstalo, P. 2007. Työolobarometri. Lokakuu 2007. Ennakkotietoja. Työministeriön analyysit 8/2007. Helsinki.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/071_analyysit/analy8_tyolobarometri2007_enn.pdf. Tulostettu 13.8.2008.

LIITTEET

LIITE 1

Hyvä vastaaja

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Pirkanmaan ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä, joka käsittelee työhyvinvointia.

Tarkoituksenamme on kartoittaa osastonne henkilökunnan kokemuksia omasta hyvinvoinnista työssä. Haluamme tutkia, mitä te ajattelette käsitteen työhyvinvointi tarkoittavan ja mitkä asiat koette omaa työhyvinvointianne edistäviksi asioiksi. Tavoitteenamme on herättää ajatuksia työhyvinvoinnista, sen merkityksestä, siihen vaikuttavista asioista ja omista mahdollisuuksista vaikuttaa omaan ja työyhteisön hyvinvointiin.

Pyydämme teitä ystävällisesti vastaamaan tekemäämme kyselylomakkeeseen. Keräämämme aineisto on vain meidän käytössämme ja se hävitetään tutkimuksen julkaisemisen jälkeen asianmukaisesti. Jos jotain kysyttävää ilmenee, voitte ottaa yhteyttä meihin puhelimitse tai sähköpostitse.

Olemme kiitollisia saamistamme vastauksista.

Hyvää syksyn jatkoa ja työn iloa!

Elina Skruf
elina.skruf@piramk.fi

Inka Kousa
inka.kousa@piramk.fi

KYSYMYSLOMAKE

TAUSTATIEDOT:

Mihin ammattiryhmään kuulut?

- Sairaanhoitaja
- Perushoitaja/lähihoitaja
- Sairaalahuoltaja/laitoshuoltaja/sairaala-apulainen
- Jokin muu

1. Kerro omin sanoin, mitä ajattelet työhyvinvoinnin tarkoittavan?

2. Minkälaiset asiat tukevat työhyvinvointiasi

a. työssä?

b. vapaa-ajalla?

6. Tunnetko työssäsi innostuneisuutta, minkälaisissa tilanteissa?

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Jos mieleesi on tullut jokin asia tai idea, jota tässä lomakkeessa ei ole kysytty ja jonka haluaisit kertoa, voit kirjoittaa sen tähän.

**Taulukko 1. Sisällönanalyysin eteneminen aineistossa.
Tutkimustehtävä 1: Kuinka työntekijät kuvaavat käsitettä työhyvinvointi?**

Pelkistetty ilmaus	Alaluokat	Yläluokat	Yhdistävä luokka
Työilmapiiri			
Ilmapiiri			
Me-henki			
Keskustelut työkavereiden kanssa	Hyvä työilmapiiri		
Työyhteisön hyvinvointia		Työyhteisön hyvinvointi	
Työkaverit mukavia ja kannustavia			
Työkaverit mukavia ja auttavaisia			
Työntekijät tulevat hyvin toimeen keskenään			
Työn mielekkyys			
Monipuolinen työ	Antoisa ja haasteellinen työ		
Kykyjä vastaavat tehtävät			
Haasteita sopivasti			
Työ antoisaa		Työntekijän henkilökohtainen hyvinvointi	Hyvinvoiva ihminen hyvässä työilmapiirissä ja toimivassa työympäristössä
Stressitekijöiden vähäisyys			
Omistumisen tunnetta			
Imostuneisuus	Työstä nauttiminen		
Työstä pitäminen			
Henkinen ja fyysinen hyvä olo			
Jaksaminen	Työntekijän jaksaminen		
Yhtenäiset ohjeet työhön			
Riittävä koulutus ja perehdytys	Työympäristön toimivuus		
Työympäristö			
Työympäristön toimivuus			
Tyytymättömyyttä aiheuttaa riittämätön tiedonkulku			
Työrauhaa	Työrauha		
Tyytymättömyyttä aiheuttaa ajan riittämättömyys			
Tyytymättömyyttä aiheuttaa kiire ja työntekijäpuola	Riittävät resurssit		
Ajanpuute			
Työn määrä sopiva, jolloin työ laadukasta	Työn laadukkuus		
		Toimiva työympäristö	

Taulukko 2. Sisällönanalyysin eteneminen aineistossa.

Tutkimustehtävä 2: Mitkä asiat osaston työntekijät kokevat työhyvinvointiaan edistäviksi tekijöiksi?

Pelkistetty ilmaus	Aluukat	Yläluokat	Yhdistävä luokka
Ystävät	Sosiaaliset suhteet ja vapaa-ajalla	Yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi	Hyvinvoiva ihminen hyvässä työilmapiirissä ja toimivassa työympäristössä
Sosiaaliset suhteet työssä			
Perhe			
Harrastukset	Työstä palautuminen		
Liikunta	Jaksaminen		
Laiskottehu hyvällä omallatunnolla			
Lepo			
Ajatusen saaminen pois työstä			
Jaksaminen			
Henkinen ja fyysinen hyvä olo	Henkinen ja fyysinen hyvinvointi		
Stressitekijöiden vähäisyys		Hyvä työilmapiiri	
Työterveyshuolto			
Terveys			
Työilmapiiri	Työilmapiiri		
Hyvä ilmapiiri			
Keskustelet työkavereiden kanssa			
Me-henki			
Työyhteisön hyvinvointia			
Sosiaaliset suhteet työssä	Sosiaaliset suhteet työssä		
Työtovereiden ymmärtäväisyys			
Työkaverit mukavia ja kannustavia		Tyky-toiminta	
Työkaverit mukavia ja auttavaisia			
Huumori			
Tyky-toiminta			
Uudet ideat työn onnistumiseksi			
Uudet ideat työhön ja vanhusten hyväksi	Uudet ideat työhön		
Uudet ideat			
Omnistuminen tunnetta	Omnistuminen tunne		
Imostuneisuus	Imostuneisuus		
Katkei amostuvat helposti			
Imostunut kun ei ole väsynyt			
Tyytyväisyys työhön			
Työstä pitäminen			
Ilon ja mielihyvän kokeminen	Ilon ja mielihyvän kokeminen		
Ilon kokeminen auttaessa			
Mielihyvän kokeminen			
Pienet asiat tuovat iloa			
Kiitoksen saaminen	Palautteen saaminen		
Palautteen saaminen			
Työn mielikkyys		Positiiviset tunteet työssä	
Monipuolinen työ	Mielenkintoinen työ		
Työ mielentuntista ja antoisaa			
Kykyä vastaavat tehtävät	Sopivasti haastava työ		
Haasteita sopivasti			
Työn haasteellisuus			
Uuden oppiminen ja soveltaminen	Uuden oppiminen ja soveltaminen		

<p>Toimenjärven muuttuminen</p> <p>Sopiva työn määrä</p> <p>Töiden priorisointi</p> <p>Työ-aseutus</p> <p>Työn kehittäminen</p> <p>Aikaa perustehtävään</p> <p>Riittävä koulutus ja perehdytys</p> <p>Oman vastualueen hallinta</p> <p>Armeutisia tehtäviä selviytyminen</p> <p>Työrauhaa</p> <p>Asioiden sujuminen</p> <p>Työn sujuminen</p> <p>Työnantaja</p> <p>Oikeudenmukainen työjakso</p> <p>Osastokokoukset</p> <p>Kuntouttava työote</p> <p>Työvuoroin vaikuttaminen</p> <p>Työvuorojen suunnittelu yhdessä</p> <p>Rauhalliset keskustelut asukkaiden kanssa</p> <p>Tarpeeksi huomiota asukkaalle</p> <p>Keskustelut asukkaiden kanssa</p> <p>Virketoiminta</p> <p>Virkistyksen järjestäminen asukkaalle</p> <p>Yhteiset virkehuokiot</p> <p>Virketoiminnan suunnittelu yhdessä asukkaiden kanssa</p> <p>Työympäristön viihtyvyyden parantaminen</p> <p>Työympäristö</p> <p>Työympäristön toimivuus</p> <p>Parityökantely</p> <p>Yhtenäiset ohjeet työhön</p> <p>Riittävä tiedonkulu</p>	<p>Toimenjärven muuttuminen</p> <p>Sopiva työn määrä</p> <p>Mahdollisuus tehdä laadukasta hoitotyötä</p> <p>Riittävä koulutus ja perehdytys</p> <p>Työrauha</p> <p>Työn sujuvuus</p> <p>Työnantaja</p> <p>Osastokokoukset</p> <p>Kuntouttava työote</p> <p>Työvuoroin vaikuttaminen</p> <p>Huomion antaminen asukkaalle</p> <p>Virketoiminnan suunnittelu ja järjestäminen asukkaalle</p> <p>Toimiva ja viihtyisä työympäristö</p>	<p>Hyvinvoiva ihminen</p> <p>hyvässä työilmapiirissä ja toimivassa työympäristössä</p> <p>Mahdollisuus tehdä laadukasta hoitotyötä</p>
---	--	--

Taulukko 1. Aiheeseen liittyvät tutkimukset

Sukunimi (vuosi) Työn nimi, Työn luonne	Tarkoitus/tavoite, tehtävät/ ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Crosno, Rinaldo, Black & Kelley (2009) Half Full or Half Empty: The Role of Optimism in Boundary-Spanning Positions. Tieteellinen artikkeli, Journal of Service Research vol.11(3), 295-309	Artikkeli käsitteli optimismin ja muiden sisäisten luonteenpiirteiden vaikutusta stressitekijöiden sietämiseen ja työtyytyväisyyteen.	Otos 220 henkilöä, analyysissa hyödynnettiin Amos 7 – metodia.	Optimistiset henkilöt voivat käsitellä stressitekijöitä paremmin. Tämän seurauksena työuupumus vähenee, työtehokkuus ja – tyytyväisyys lisääntyvät.
Dormann & Zapf (2001) Job Satisfaction: A Meta-analysis of Stabilities. Tieteellinen artikkeli, Journal of Organizational Behavior vol.22(5), 483-504	Artikkelissa tutkittiin henkilökohtaisten ja olosuhdetekijöiden suoria sekä epäsuoria vaikutusta työtyytyväisyyden kokemiseen.	Otos satunnaisesti valitut 567 henkilöä. Tutkimus suoritettu Saksassa.	Artikkelin tekijät esittivät johtopäätöksinä, että henkilökohtaisten tekijöiden merkitys työtyytyväisyyden kokemiseen on huomattava. Osa henkilökohtaisten tekijöiden vaikutuksesta selittyy valintamekanismin avulla, jossa henkilökohtaiset tekijät vaikuttavat työtyytyväisyyden työolojen kautta.
Griffin, Patterson & West (2001) Job satisfaction and teamwork: the role of supervisor support. Tieteellinen artikkeli, Journal of Organizational Behavior vol.22(5), 537-550	Artikkelissa tutkittiin esimiehen tuen merkitystä työtyytyväisyyteen sekä perinteisessä työjärjestelyssä että tiimityössä.	Otos 4708 työntekijää 48 eri yrityksessä.	Tulosten mukaan tiimityön käyttäminen yrityksessä voi vähentää esimiesten tuen tärkeyttä tiettyyn rajaan saakka. Tästä huolimatta esimiesten tuella oli silti merkittävä vaikutus työntekijöiden työtyytyväisyyteen myös tiimipohjaisissa organisaatioissa.

<p>Hakanen (2004)</p> <p>Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla.</p> <p>Väitöskirja.</p>	<p>Tutkimuksessa tarkasteltiin työhyvinvointia seitsemästä eri näkökulmasta. Tavoitteita oli mm. tutkia työuran aikaisten työn epävaikustekijöiden yhteyksiä työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen, selvittää missä määrin yksityiselämän kuormitukset ovat yhteydessä työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen, tutkia persoonallisuustekijöiden yhteyksiä työuupumukseen, jäsentää työuupumisen kehittämismekanismia niiden näkökulmasta, joilla on runsaasti työuupumusoireita sekä kehittää ja validoida uuden positiivisen työhyvinvointikäsitteen, työn imun, arviointimenetelmän suomenkielinen versio.</p>	<p>Laadullinen haastattelututkimus.</p> <p>Aineistona käytettiin Arvo Ylpön Terve lapsi – tutkimuksen 35-vuotisseurannan kyselyaineistoa (otos 22), suuren opetusalan organisaation koko henkilöstöä (otos 3365) sekä teemahaastattelut (otos 22).</p> <p>Pääasialliset tilastolliset menetelmät olivat rakenneyhtälömallit ja hierarkkiset regressioanalyysit.</p>	<p>Tulosten mukaan työuran epävakaus oli positiivisessa yhteydessä työuupumukseen ja käänteisessä yhteydessä elämään tyytyväisyyteen: mitä epävakampi työura, sitä heikompi on hyvinvointi.</p> <p>Heikot työolot ja työstä kotiin suuntautuva ristiriita olivat yksityiselämän kuormittavia tapahtumia ja vahvemmin yhteydessä työuupumukseen kuin kodista työhön suuntautuva ristiriita.</p> <p>Näin ollen työuupumus koettiin ensisijaisesti työperäiseksi ongelmaksi.</p> <p>Koherenssin tunne oli käänteisessä yhteydessä työuupumukseen. Työolot osoittautuivat persoonallisuustekijöitä merkittävimiksi työuupumusta selittäviksi tekijöiksi.</p> <p>Työn imun osoitettiin muodostuvan tarpeeksi omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. Työn imu oli negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen ja stressiin.</p> <p>Työn imu osoittautui aidosti positiivista työhyvinvointia kuvaavaksi käsitteeksi, jota voidaan kokea eri ammattiteissa.</p>
--	---	---	---

<p>Happo (2000)</p> <p>Työn ja perheen vuorovaikutus av(i)opuolisoiden kohtaamana – siirtykö työhyvinvointi parisuhdehyvinvointiin?</p> <p>Pro gradu - tutkielma</p> <p>Jyväskylän yliopisto</p> <p>Psykologian laitos</p>	<p>Tutkimuksessa tarkasteltiin työn ja perheen vuorovaikutusta suomalaisilla työssäkäyvillä av(i)opareilla.</p> <p>Lisäksi tutkittiin, eroavatko miesten ja naisten arviot työn stressitekijöistä, työhyvinvoinnista ja parisuhdehyvinvoinnista.</p> <p>Tutkimuksessa selvitettiin myös, kuinka stressitekijät vaikuttavat yksilön hyvinvointiin työssä ja parisuhteessa.</p>	<p>Kyselytutkimus.</p> <p>Tutkimusaineisto oli osa ”Kotitalous, työ ja hyvinvointi 1999” - tutkimusprojektiä.</p> <p>Otos 387 av(i)oparia.</p>	<p>Tulosten mukaan naiset kokivat kiirettä enemmän kuin miehet.</p> <p>Miehet kokivat enemmän työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa.</p> <p>Työuupumus oli naisilla yleisempää kuin miehillä.</p> <p>Työn stressitekijät vaikuttivat parisuhteeseen negatiivisesti, mutta työtyytyväisyys ja työuupumus eivät selittäneet hyvinvointia perheen alueella.</p>
<p>Karhapää (2007)</p> <p>Hoivayritysten työntekijöiden työhyvinvointi vanhusten ympärivuorokautista hoivaa ja hoitoa tarjoavissa yrityksissä.</p> <p>Pro gradu – tutkielma</p> <p>Kuopion yliopisto</p> <p>Terveystalouden ja -talouden laitos</p>	<p>Tutkimuksen tarkoitus on kuvata sitä, millaiseksi hoivayrityksen työntekijät kokevat työhyvinvointinsa sekä koko organisaation työhyvinvoinnin.</p> <p>Tutkimuskysymykset ovat, millaiseksi hoivayritysten työntekijät kokevat työhyvinvointinsa, miten organisaation eri osa-alueiden toiminta on yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin, sekä miten hoivayritysten työntekijöiden arvioima työhyvinvointi poikkeaa aiemmista työhyvinvointitutkimuksista.</p>	<p>Kvantitatiivinen tutkimusote</p> <p>Vastaajat (yhteensä 94) olivat 18 eri hoivayrityksen työntekijöitä Pohjois-Karjalan sekä Pohjois-Savon alueella</p> <p>Aineisto on kerätty strukturoidulla kyselylomakkeella.</p> <p>Analysoinnissa on käytetty SPSS-tilastointiohjelmaa.</p>	<p>Työntekijöiden kokivat työhyvinvointinsa kokonaisuutena hyväksi.</p> <p>Työtyytyväisyyteen vaikutti eniten johtajan toiminta ja johtamistapa.</p> <p>Hoivayritysten työntekijät kokevat työkykynsä paremmaksi kuin julkisella puolella vanhustyössä työskentelevät.</p> <p>Parannettavaa on työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksissa koskien päätöksentekoa, työmäärää ja –tahtia.</p> <p>Myös palautteen määrä koettiin riittämättömäksi.</p>

<p>Kivimäki, Vahtera, Elovainio & Virtanen (2002)</p> <p>Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita</p> <p>Työterveyslaitos</p>	<p>Tämä kirja julkaistiin kuvaamaan kuntien ja sairaaloiden henkilöstön hyvinvointia</p> <p>Kunnat vähensivät henkilöstön määrää 1990 3%, 1992-1993 8% ja 1993-1994 3 %.</p> <p>Kustannustehokkuusvaatimukset ja säästöpainet eivät poistuneet laman jälkeenkään julkisella sektorilla.</p>	<p>Tiedot on kerätty kolmesta monitieteellisestä tutkimuksesta, Kunta 10-tutkimuksesta, Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimuksesta ja tilapäisenä kunnan töissä - tutkimuksesta</p>	<p>Organisaatioiden rakenteelliset muutokset 1990-luvun talouslaman aikana johti henkilöstöpoliittisiin toimenpiteisiin. Nämä toimenpiteet heijastuvat ihmisten terveyteen ja lisäävät sairastumisriskiä. Liian vähäinen palkitsevuus suhteessa kasvaviin vaatimuksiin ja työn edellyttämiin ponnistuksiin uhkaa työmotivaatiota ja terveyttä.</p>
<p>Laine, Wickström, Pentti, Elovainio, Kaarlela-Tuomaala, Lindström, Raitoharju & Suomala (2006)</p> <p>Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005.</p>	<p>Tutkimuksen tavoite on jatkaa sosiaali- ja terveysalan henkilöstön työolojen ja hyvinvoinnin tilanteen seurantaa.</p> <p>Vuonna 2005 uusittiin sosiaali- ja terveysalalle vuosina 1992 ja 1999 tehty valtakunnallinen tutkimus.</p>	<p>Kyselytutkimus</p> <p>Otos 2870, joista vanhainkoti ja palvelutalot 342.</p>	<p>Työn ruumiillinen raskaus oli lisääntynyt vuodesta 1999. Aiempaa rasittavampana koettiin mm. asiakkaiden moniongelmaisuus ja ajan kuluminen toisarvoisiin tehtäviin. Asiakkaiden väkivaltaisuus oli lisääntynyt. Rajalliset resurssit työpaikoilla koettiin esteeksi eettiselle toiminnalle. Tunne siitä, että työnsä voi tehdä niin hyvin kuin haluaa, oli heikompi vanhainkodeissa kuin muilla sektoreilla. Työyhteisöön ja ilmapäiriin liittyvät asiat nähtiin samoin kuin muilla sektoreilla. Tiedonkulun riittävyyden koettiin vähentyneen. Mahdollisuus vaikuttaa työhön liittyviin asioihin ja työaikoihin koettiin heikompana kuin muilla sektoreilla. Vanhainkodeissa ja</p>

			palvelutaloissa työskentelevien keski-ikä oli 44,8 vuotta, joista naisia 98%.
<p>Molander (2003)</p> <p>Työtunteet -esimerkkinä vanhustyö.</p> <p>Sosiaalipolitiikan laitos.</p>	<p>Tutkimuksessa tarkasteltiin vanhustenhoitajien näkyviin nousevia työtunteita sekä voimalllähteitä.</p>	<p>Aineisto kerättiin kyselylomakkeilla vanhustenhuollon henkilöstöltä (otos 190), sekä sen jälkeen yksittäisten työntekijöiden ja työyhteisöryhmien haastatteluilla.</p> <p>Yksilöhaastattelut analysoitiin Grounded teoria -menetelmällä.</p>	<p>Tulosten mukaan vanhustenhoitajien voimalllähteet koostuu seuraavista voimavaroitekiöistä: hoitohtekien hyvyys, vastavuoroisuuden viehtävvyys, pätevyuden palkitsevyys, luottamuksen lataavyys, tulevaisuuden veto-voimaisuus ja yksityiselämän myönteisyys.</p>
<p>Mäkikangas (2000)</p> <p>Työn stressitekiöt ja hyvinvointi työssä: persoonallisuus yhteyksiä muuntavana tekijänä</p> <p>Pro gradu – tutkielma</p> <p>Jyväskylän yliopisto</p> <p>Psykologian laitos</p>	<p>Tutkimuksen päätavoitteena oli tutkia työn stressitekiöiden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä sekä persoonallisuustekiöistä itsearvostusta ja optimismia yhteyttä muuntavana tekijöinä.</p>	<p>Kyselytutkimus.</p> <p>Tutkimusaineisto on osa ”Kotitalous, työ ja hyvinvointi” tutkimusprojektin kyselyä.</p> <p>Otos 642 työssäkäyvää henkilöä.</p>	<p>Tulosten mukaan työn stressitekiöt ja persoonallisuustekiöt selittivät työhyvinvointia suoraan. Persoonallisuustekiöt muunsivat joidenkin työn stressitekiöiden ja työuupumuksen suhdetta vain miehillä. Heikot työn ihmisuhteet ja runsaat aikapaineet olivat sitä voimakkaammin yhteydessä työuupumukseen, mitä heikompi itsearvostus yksilöllä oli.</p> <p>Mitä korkeampi työntekijöiden optimistisuus oli, sitä heikompi oli aikapaineiden ja työuupumuksen välinen yhteys. Itsearvostus ja optimismi eivät muuntaneet työn stressitekiöiden yhteyttä työtyytyväisyyteen.</p>

<p>Työterveyslaitos (2007)</p> <p>Työ ja terveys Suomessa 2006</p>	<p>Tarkoituksena on käsitellä ja tulkita työelämän kehityssuuntaa, työyhteisöjä, psykososiaalisia oloja, työympäristön haittoja, työsuojelua ym.</p>	<p>80 asiantuntijan laatima katsaus työolotilanteesta ja sen kehityspiirteistä.</p>	<p>Stressin kokeminen on vähentynyt vuosien 1997 ja 2006 välisenä aikana.</p> <p>Kielteiset tunteet työssä johtavat stressin kokemiseen, näitä on kokenut noin 35 % silloin tällöin.</p> <p>Myönteinen kehityssuunta työilmapiirissä näkynyt tutkimuksissa vuosien 1997-2006 välillä, ammattialoitain erot eivät olleet suuria.</p> <p>Asiakas ja potilastyö tuottavat iloa ja mielihyvää ja työ tarjoaa paljon onnistumisen kokemuksia.</p> <p>Työn kuormittavuudessa on ollut viime vuosina kielteistä kehitystä, alan sisällä suuria eroja.</p>
<p>Välikangas (2002)</p> <p>Mitä on hyvinvointi? – Luottamushenkilöiden, viranhaltijoiden ja kuntalaisten käsityksiä hyvinvoinnista</p> <p>Pro gradu</p> <p>Kuopion yliopisto</p> <p>Terveystalouden ja -talouden laitos</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa hyvinvoinnin määrittelystä Toholammin kunnan hyvinvointipoliittisen ohjelman taustaksi.</p>	<p>Aineistoa koottiin kyselyllä kolmelta eri ryhmältä Toholammin kunnassa. Aineiston analysointi on tehty pääosin laadullisin menetelmin. Lähestymistapa fenomenologinen.</p>	<p>Tulosten mukaan terveys on hyvinvoinnin osatekijä ja muiden osatekijöiden resurssi. Vapaa-ajan lisääntymistä ja perheen yhteistä aikaa toivotaan enemmän.</p> <p>Harrastus –ja vapaa-ajan toimintaa arvostetaan paljon.</p> <p>Turvallisuutta lisää ihmisten tuttuus ja toisistaan välittäminen.</p> <p>Tasa-arvon ja tasa-puolisuuden toivottiin toteutuvan.</p>

<p>Ylöstalo (2007)</p> <p>Työolobarometri. Lokakuu 2007. Ennakkotietoja.</p> <p>Työministeriön analyyseja 8/2007.</p>	<p>Työpaikoilla on havaittu oireita kiireen ja työn henkisen rasittavuuden lisääntymisestä, mutta työelämän laatu on kehittänyt myönteiseen suuntaan viimeisen vuoden aikana.</p>	<p>Aineisto on kerätty puhelinhaastatteluina Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä, haastatteluja tehty yhteensä 1480.</p>	<p>Työelämän laadun tärkeimmät tekijät ovat tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, kannustavuus ja voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin.</p> <p>Avainasemassa työelämän laadun muodostumisessa on hyvä henkilöstöjohtaminen. Kun työelämän laatu on hyvää, työn henkisen rasittavuus on vähäisempää.</p> <p>Vaikka työpaikoilla on kiirettä ja stressiä, etenkin vanhimpien työntekijöiden poissaolot ovat vähentyneet.</p> <p>Työn mielekkyys paransi ja rasittavuus vähenisi, jos kaikki työpaikat ottaisivat oppia parhaista työpaikoista.</p>
---	---	--	---