



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original article. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Kettunen, A., Lopakka, T., Pohto, L., Niemelä, E. & Päätalo, K. 2022.
Työhyvinvointia ja pitovoimaa nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhön. Oamk Journal 45/2022. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022041328535>

Työhyvinvointia ja pitovoimaa nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhön

13.4.2022 - Kettunen Anna, Lopakka Teija, Pohto Laura, Niemelä Eija, Päätalo Kati

Terveysalan merkittävä ajankohtainen haaste on laadukkaan hoidon ja potilasturvallisuuden takaava osaava henkilökunta ja sen riittävyys.

Huolestuttavaa on, että nuoret hoitajat suunnittelevat ammatista lähtemistä ja työpaikan vaihtamista jo työuransa alkuvaiheessa. On tärkeää löytää keinoja, joilla nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhyvinvointia voidaan edistää ja vaikuttaa positiivisesti alan veto- ja pitovoimaan. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin toimeksiantamana kehitettiin esimiehille opinnäytetyönä toimintamalli, jonka avulla voidaan parantaa nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhyvinvointia työelämään siirtymisen vaiheessa.

Työhyvinvointi tarkoittaa turvalliseksi ja terveelliseksi koettua tuottavaa työtä. Työtä toteutetaan ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen voimin hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ on mielekästä sekä palkitsevaa, ja sen koetaan tukevan myös elämänhallintaa. [1] [2] Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat työntekijä itse ja hänen henkilökohtaiset näkemyksensä, työyhteisö sekä johtaminen [3].

Työhyvinvointia edistää oman elämän ja työn onnistunut yhteensovittaminen.

Työhyvinvointi näkyy työhön motivoitumisena ja työyhteisön toimivuutena. Se vaikuttaa työn laatuun ja tuloksellisuuteen. Työhyvinvointi ei ole pysyvää, vaan se muuttuu työhön liittyvien kuormitus- ja voimavaratekijöiden vaikutuksesta. [2]

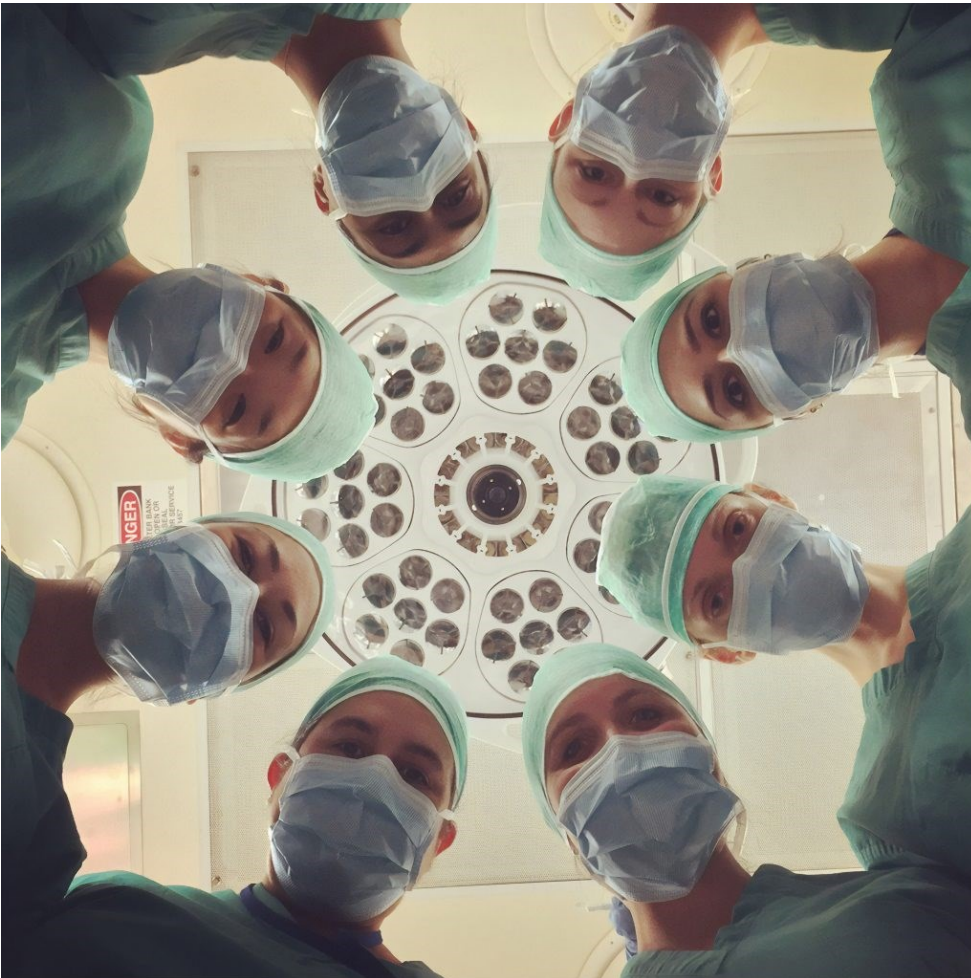
Nopeasti muuttuva työelämä muuttaa työhyvinvointiin liittyviä tarpeita.

Työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja kehittämisen keinoja tulee pyrkiä kehittämään ja uudistamaan työhyvinvoinnin tarpeiden mukaan. [2] [4]

Nuorten hoitajien työhyvinvointitekijät

Nuorille hoitajille on tärkeää, että omasta työstä pitää ja että se on mielenkiintoista [5]. Kannustava palaute sekä korkealaatuinen ja riittävä perehdytys edistävät työelämään siirtymävaiheen mielekkyyttä [5] [6]. Työelämään siirtymävaiheessa nimetyllä ohjaajalla tai mentorilla on suuri merkitys vastavalmistuneelle hoitajalle [7]. Mielekäs työ tarjoaa haasteita sekä mahdollisuuksia ammatilliseen ja urakehitykseen [5].

Nuorille hoitajille on tärkeää roolin ja vastuun selkeys sekä kokemus siitä, että heidän työtään arvostetaan [8]. Työpaikan hyvä ja rohkaiseva ilmapiiri vaikuttaa osaltaan nuoren vastavalmistuneen sairaanhoitajan kokemaan työhyvinvointiin [6] [7]. Myös muilta vastavalmistuneilta saatu vertaistuki koetaan tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä [6]. (Kuva 1.)



KUVA 1. Vertaistuki on nuorille hoitajille tärkeää (kuva: National Cancer Institute/unsplash.com).

Työn jatkuvuus, vastuiden mukainen palkka, riittävät tauot sekä laadukas työympäristö ovat merkityksellisiä nuorille hoitajille [5]. Mielekkääksi koetussa työvuorosuunnittelussa voi vaikuttaa omiin työvuoroihin ja suunnittelu on joustavaa. Näin voidaan tukea työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja kokemusta työhyvinvoinnista. [5]

Työhyvinvointia edistää henkilöstön tarpeita huomioiva johtajuus [9], joka on tasapuolista ja oikeudenmukaista [10]. Työhyvinvointia voidaan edistää ihmissuhteisiin keskittyvällä, motivoivalla, valtaannuttavalla ja palkitsevalla johtajuudella [9]. Sairaanhoidajien kokemaan työhyvinvointiin vaikuttaa esimiehen antama tuki. Esimiesten tehtävänä on edistää kokemusta yksilön tekemän työn merkityksellisyydestä. Työyhteisön yhteenkuuluvuuden edistäminen tulee huomioida esimiestyössä. Tärkeää on myös sujuva työn organisointi. [11]

Tulevaisuusorientoitunut ja muutosmyönteinen johtajuus vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen [9]. Lisähaasteita ja erilaisia työtehtäviä tarjoamalla esimiehet voivat vaikuttaa työtyytyväisyyteen. Tarvittaessa työtaakkaa tulee myös keventää. [12]

Toimintamalli tukemaan sairaanhoitajia työelämään siirtymisessä

Sairaanhoidajien pitovoiman parantamiseksi Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirille (PPSHP) on kehitetty toimintamalli (kuva 2), jonka avulla voidaan parantaa nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoidajien työhyvinvointia työelämään siirtymisen vaiheessa [13]. Esimiehille suunnatun toimintamallin kehittämiseen ovat osallistuneet PPSHP:n esimiehet nuorille vastavalmistuneille sairaanhoitajille toteutettujen haastattelujen pohjalta. Toimintamalli on kokonaisuudessaan nähtävissä opinnäytetyössä, johon tämä artikkeli perustuu [13].



©OYS valokuvaus

Toimintamalli esimiehille nuoren vastavalmistuneen sairaanhoitajan työhyvinvoinnin edistämiseen työelämään siirtymävaiheessa

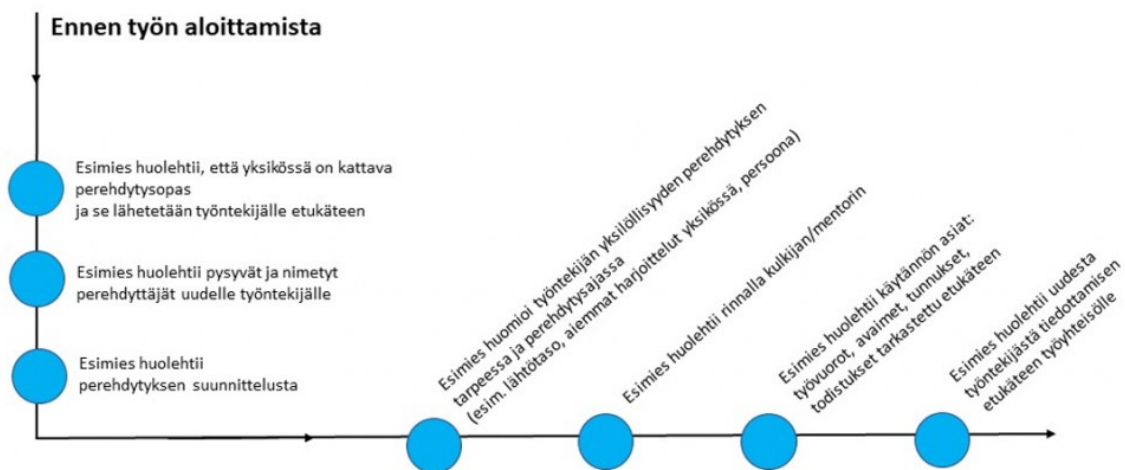
Yhteistyössä PPSHP:n Medisiinisen ja Operatiivisen tulosalueen esimiehet

Tekijät: Anna Kettunen, Teija Lopakka ja Laura Pohto
Oulun ammattikorkeakoulu, YAMK
Syksy 2021

KUVA 2. Toimintamalli [13].

Toimintamalli rakentuu palvelupolkuna, ja sen varrelle on sijoitettu työhyvinvoinnin edistämisen keinoja viiteen eri ajalliseen vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe sijoittuu aikaan ennen työn aloittamista (kuva 3). Seuraavat vaiheet ovat: työelämässä 0–3 kuukautta, työelämässä 3–6 kuukautta, työelämässä 6 kuukautta – 1 vuosi ja viimeinen vaihe työelämässä ensimmäisestä vuodesta eteenpäin. Esimiehille on tuotettu myös listaus edistämisen keinoista, joita voidaan hyödyntää koko työelämään siirtymävaiheen ajan. Nämä liittyvät työyhteisöön, esimiehen rooliin ja johtamiseen. [13]

Nuoren vastavalmistuneen sairaanhoitajan työhyvinvoinnin edistämisen keinoja



KUVA 3. Esimerkki toimintamallista (kuva avautuu isommaksi klikkaamalla) [13].

Nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien haastatteluaineistosta nousi neljä työhyvinvointiin vaikuttavaa osa-aluetta: asiantuntijana kehittyminen, työhyvinvointia edistävä työyhteisö, työhyvinvointia edistävä esimiestyö ja työhyvinvointia edistävä organisaatio. [13]

Asiantuntijana kehittymiseen kuuluu olennaisena osana laadukas ja riittävä perehdytys yksilöllisyys huomioiden. Myös toimintamallissa huomioidaan kattavasti laadukas perehdytys. Nuoret sairaanhoitajat kokivat tärkeänä työnhallinnan tunteen ja kaipasivat sen saavuttamiseen tukea. Ammatilliset kehittymismahdollisuudet tukivat asiantuntijana kehittymistä. Kehittymismahdollisuuksiksi koettiin sekä koulutus- että urakehitysmahdollisuudet. Esimiehet toivat esille urakehitysmahdollisuuksista kertomisen tärkeyden jo työelämään siirtymävaiheen alussa. Koulutuksiin pääsyn tulee olla riittävää ja tasapuolista. [13]

Työhyvinvointia edistävässä työyhteisössä nuori vastavalmistunut sairaanhoitaja saa tukea ja palautetta esimieheltä ja työkavereilta.

Toimintamallissa esimiehen antama tuki näkyy laajalti työhyvinvoinnin edistämisen keinoissa. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on olennainen työhyvinvoinnin edistämisen keino. Toimintamallista ilmenee palautteen antamisen tärkeys hyvin tehdystä työstä. Toimiva työyhteisö tukee työhyvinvointia. Työyhteisö koetaan toimivaksi, kun ilmapiiri on turvallinen ja avoin, työyhteisössä tehdään yhteistyötä ja koetaan yhteisöllisyyttä. [13]

Myönteisen työilmapiirin ylläpitäminen onkin yksi esimiehen tehtävistä. Luottamus nuoren sairaanhoitajan ammattitaitoon ja kaikkien työntekijöiden ammatillinen käytös työyhteisössä tukevat työhyvinvointia. Esimiesten tuottamassa toimintamallissa on keinoja ammatillisen käyttäytymisen tukemiseksi työyhteisössä. [13]

Työhyvinvointia edistävä esimiestyö on työntekijälähtöistä. Toimiva vuorovaikutus esimiehen kanssa koettiin tärkeäksi. Toimintamallissa toimivan vuorovaikutuksen merkitys näkyy selvästi. Esimiehen toivottiin olevan lähellä ja läsnä työyhteisön arjessa. Myös esimiehet pitivät sitä tärkeänä. Esimieheltä odotettiin työnsä

hallitsemista, epäkohtiin puuttumista ja tasapuolista kohtelua. Toimintamallissa edellä esitetyt tekijät on huomioitu työhyvinvoinnin edistämisen keinoissa. [13]

Organisaation toiminta vaikuttaa työhyvinvointiin. Nuoret sairaanhoitajat kokivat työhyvinvoinnin edistämisen keinoiksi yhteistyön organisaation sisällä sekä toimivan organisaatioviestinnän. Esimiehet näkivät tärkeänä organisaation sisäisen yhteistyön esille tuomisen. Toimintamallissa tuodaan esille oikea-aikainen ja toimiva tiedottaminen.

Riittävät henkilöstöresurssit, toimiva työvuorosuunnittelu ja asianmukainen korvaus työstä vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin.

Toimintamalli sisältää työhyvinvoinnin edistämisen keinoja, jotka liittyvät työvuorosuunnitteluun. Esimiehet näkevät tärkeänä asianmukaisen korvauksen työstä, mutta kaipaavat lisää keinoja hyvästä suoriutumisesta palkitsemiseen. Fyysistä työhyvinvointia voidaan tukea ergonomisilla työtiloilla ja -tavoilla sekä järjestämällä koulutusta aiheesta. Myös toimintamallissa ergonomiaan liittyvät tekijät huomioidaan. Työhyvinvointia tukevassa organisaatiossa tietojärjestelmät ovat toimivia, työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa ja työterveyshuolto on saatavilla. [13]

Kohti parempaa työhyvinvointia

Toimintamallin kehittämisprosessin aikana saatiin kattavasti tietoa nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä työelämään siirtymisen vaiheeseen. Vastavalmistuneet sairaanhoitajat ovat saaneet tukea työhyvinvoinnin edistämiseksi, mutta he kaipaavat tukea työhyvinvointiin myös lisää.

Työhyvinvoinnin edistämiseen tulee kiinnittää vielä enemmän huomiota.

Toimintamalli toimii esimiestyön tukena nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien siirtymävaiheessa työelämään. Toimintamallissa kuvataan

konkreettisia työhyvinvoinnin edistämisen keinoja työelämään siirtymävaiheen eri ajallisiin vaiheisiin. Lisäksi aikajanelle sijoittumattomat työhyvinvoinnin edistämisen keinot esitetään toimintamallissa teemoiteltuna, liittyen työyhteisöön, esimiehen omaan rooliin ja johtamiseen.

Toimintamallissa esitetyt työhyvinvoinnin edistämisen keinot ovat suurelta osin sellaisia, jotka koskettavat kaikkia nuoria vastavalmistuneita työntekijöitä työelämään siirtymisen vaiheessa. Tämän vuoksi toimintamalli on sovellettavissa kaikille vastavalmistuneille hoitajille ja sitä voitaisiin hyödyntää myös muilla aloilla.

Toimintamalli on käytössä ja helpottaa esimiehiä huomiomaan kattavammin ja suunnitelmallisemmin työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. Tätä kautta voidaan nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhyvinvointia parantaa työelämään siirtymisen vaiheessa, mikä vahvistaa hoitotyön pitovoimaa.

Kettunen Anna, sairaanhoitaja (ylempi AMK)

Lopakka Teija, röntgenhoitaja (ylempi AMK)

Pohto Laura, sairaanhoitaja (ylempi AMK)

Niemelä Eija, yliopettaja

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveystalon yksikkö

Päätalo Kati, yliopettaja

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveystalon yksikkö

Artikkeli perustuu opinnäytetyöhön:

Kettunen, A., Lopakka, T. & Pohto, L. 2021. Nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistäminen työelämään siirtymävaiheessa. Oulun ammattikorkeakoulu. Kliininen asiantuntijuus & Sosiaali- ja terveystalon johtaminen (YAMK). Opinnäytetyö.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021113022745>

Lähteet

[1] Työterveyslaitos. 2021. Työhyvinvointi. Hakupäivä 10.11.2021.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

[2] Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla.

Työterveyslaitos. Helsinki. Hakupäivä 10.11.2021.

[https://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4\(PDF\)](https://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4(PDF))

[3] Sinisammal, J. 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntijahaastatteluista. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Hakupäivä 10.11.2021.

<http://urn.fi/urn:isbn:9789514297076>

[4] Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Virokangas, H. 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva Hoitotyö 9 (1), 29–35.

[5] Pääatalo, K. & Kyngäs, H. 2016. Well-being at work: graduating nursing students' perspective in Finland. Contemporary Nurse 52 (5), 576–589. Hakupäivä

12.11.2021. <http://dx.doi.org/10.1080/10376178.2016.1183462>

[6] Juu Hee, K. & Hye Sook, S. 2020. Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study. Journal of Professional Nursing 36 (2020), 560–568. Hakupäivä 9.7.2021.

<https://doi.org.10.1016./j.profnurs.2020.08.006>

[7] Innes, T. & Calleja, P. 2018. Transition support for new graduate and novice nurses in critical care settings: An integrative review of the literature. Nurse Education in Practice 30 (2018), 62–72. Hakupäivä 10.6.2021.

<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2018.03.001>

[8] Press Ganey. 2018. Performance insights: Resilience for a multigenerational nursing workforce. Hakupäivä 17.6.2021.

<https://images.healthcare.pressganey.com/Web/PressGaneyAssociatesInc/%7B43ce3a0f-bbba-4a58-99aa-dbf56879c143%7D PG Resilience White Paper.pdf?elqTrack=true>

- [9] Häggman-Laitila, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus. Katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin. Hallinnon Tutkimus 32 (4), 301–310. Hakupäivä 11.11.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1618495>
- [10] Ervasti, T-M. 2018. Elämäntietoisuuden ikäjohtamisen vaikutus terveysalan eri-ikäisen henkilöstön työhyvinvointiin. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Hakupäivä 11.11.2021. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526220925>
- [11] Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Kyngäs, H. 2015. Hospital nurses`wellbeing at work: a theoretical model. Journal of Nursing Management 23, 736–743. Hakupäivä 11.11.2021. <https://doi.org/10.1111/jonm.12203>
- [12] Kultalahti, S. 2015. "It's so nice to be at work". Adopting different perspectives in understanding Y Generation at work. Väitöskirja. Vaasan yliopisto. Hakupäivä 6.10.2021. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-651-7>
- [13] Kettunen, A., Lopakka, T. & Pohto, L. 2021. Nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistäminen työelämään siirtymävaiheessa. Oulun ammattikorkeakoulu. Kliinisen asiantuntijan tutkinto-ohjelma & Sosiaali- ja terveysalan johtamisen tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. Hakupäivä 16.2.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021113022745>

METATIEDOT

Tyyppi: Artikkel

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 45/2022

Julkaisuvuosi: 2022

Tekijätiedot: Kettunen Anna, Lopakka Teija, Pohto Laura, Niemelä Eija, Päätaalo Kati

Oikeudet: CC BY-SA 4.0

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022041328535>

Tiivistelmä: Nuoret hoitajat eivät koe jaksavansa hoitotyössä ja harkitsevat alalta lähtemistä. Esimiestyöhön on kehitettävä keinoja nuorten hoitajien työhyvinvoinnin edistämiseen. Tämä artikkeli pohjautuu tutkimukselliseen kehittämistyöhön tehtyyn YAMK-opinnäytetyöhön. Artikkelissa kuvataan nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämään siirtymävaiheen työhyvinvoinnin edistämistä. Tulosten mukaan nuoret hoitajat

saavat tukea työhyvinvointiin, mutta kaipaavat kuitenkin tukea vielä enemmän. Kokemus työhyvinvoinnin edistämisestä koostuu asiantuntijuuden kehittymisen tukemisesta, työhyvinvointia edistävästä työyhteisöstä, työhyvinvointia edistävästä esimiestyöstä ja työhyvinvointia edistävästä organisaatiosta. Tutkimustulosten pohjalta yhteiskehitettiin toimintamalli esimiesten kanssa. Toimintamalli sisältää työhyvinvoinnin edistämisen keinoja esimiestyön tueksi. Toimintamallin avulla on mahdollisuus vaikuttaa nuorten hoitajien työhyvinvointiin.