



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Anniina Kontiainen & Noora Rantala

OSASTONHOITAJIEN TYÖHYVINVOINTI

Mikä auttaa jaksamaan?

Sosiaali- ja terveysala
2022

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Anniina Kontiainen, Noora Rantala
Opinnäytetyön nimi	Osastonhoitajien työhyvinvointi – Mikä auttaa jaksamaan?
Vuosi	2022
Kieli	suomi
Sivumäärä	80 + 2 liitettä
Ohjaaja	Hilkka Korpi

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten osastonhoitajat käsittävät työhyvinvoinnin, miten osastonhoitajat kokevat oman työhyvinvointinsa sekä mitkä tekijät vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla, mitkä tekijät työympäristössä ja sen ulkopuolella tukevat osastonhoitajien työhyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa osastonhoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimus tehtiin yhteistyössä Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kanssa. Tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus, jonka tulokset koostuvat kuuden (n=6) vastaajan ajatuksista. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Teoreettisessa viitekehityksessä kuvataan osastonhoitajaa työnkuvaa, osaamista ja ominaisuuksia. Työhyvinvointia käsiteltiin historian sekä lainsäädännön avulla. Samalla käsiteltiin työhyvinvointia tukevia tekijöitä työympäristössä ja sen ulkopuolella.

Tutkimuksesta saatiin tietoa osastonhoitajien työhyvinvoinnista ja sitä tukevista tekijöistä. Tutkimuksen tulosten mukaan työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä merkittävimmät ovat koronaviruspandemian aiheuttamat haasteet, resurssipula sekä psyykinen kuormitus. Työhyvinvointia tukevista tekijöistä tärkeimmiksi nousivat oman esihenkilön ja kollegoiden tuki, toimiva työyhteisö, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, perheen ja ystävien tuki, sekä psyykinen ja fyysinen hyvinvointi.

Avainsanat osastonhoitaja, työhyvinvointi, esihenkilön työhyvinvointi

ABSTRACT

Author	Anniina Kontiainen, Noora Rantala
Title	Well-Being at Work of the Head Nurses – What Helps to Cope?
Year	2022
Language	Finnish
Pages	80 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Hilkka Korpi

The purpose of this thesis was to find out what well-being at work means to the head nurses, how the head nurses experience their own well-being at work and which factors affect the experience of well-being at work. The purpose of this study was to describe which factors in the work environment and outside of it support the head nurses' well-being at work. The aim of this study was to produce new information about the head nurses' well-being at work and about the factors affecting it.

The study was conducted in collaboration with the Pirkanmaa Hospital District. The study is a qualitative study the results of which consist of the thoughts of the six respondents. The research material was analyzed by using inductive content analysis. The head nurse's job description, competences and characteristics were described in the theoretical framework of the study. Well-being at work was addressed through history and legislation. The factors supporting the experience of well-being at work, both in the work environment and outside of it, were also addressed.

The study provided information about the head nurse's well-being at work and the factors supporting it. According to the results of the study, the most significant factors that impair well-being at work are the challenges caused by the coronavirus pandemic, the lack of resources and the mental load. The most important factors supporting well-being at work are the support of one's own supervisor and colleagues, a well-functioning work community, opportunity to influence one's own work, the support of the family and friends and mental and physical well-being.

Keywords	head nurse, well-being at work, supervisor's well-being at work
----------	---

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE SEKÄ TUTKIMUSKYSYMYKSET	10
3	OSASTONHOITAJA	11
	3.1 Osastonhoitajan työnkuva	11
	3.2 Osastonhoitajan osaaminen ja ominaisuudet	12
4	TYÖHYVINVOINTI.....	14
	4.1 Työhyvinvoinnin historiaa.....	14
	4.2 Työhyvinvointia ohjaava lainsäädäntö	16
	4.3 Työhyvinvointi käsitteenä	16
	4.4 Työkyky	18
	4.4.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta	20
	4.5 Työhyvinvointia tukevat tekijät työympäristössä.....	21
	4.6 Työhyvinvointia tukevat tekijät työympäristön ulkopuolella	23
	4.7 Työhyvinvoinnin mittaaminen	24
5	ESIHENKILÖN TYÖHYVINVOINTI	27
	5.1 Esihenkilöiden koettu työhyvinvointi	27
	5.2 Sosiaalisen tuen merkitys esihenkilön työhyvinvoinnille	28
	5.3 Miksi panostaa esihenkilöiden työhyvinvointiin?.....	29
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	32
	6.1 Tutkimusote	32
	6.2 Tutkimuksen kohderyhmä	32
	6.3 Aineiston keruu.....	33
	6.4 Aineiston analyysi	33
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	39
	7.1 Vastaajien taustatiedot.....	39
	7.2 Osastonhoitajien näkökulma työhyvinvoinnista	39

7.3	Osastonhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan	41
7.4	Osastonhoitajien työhyvinvointia lisäävät tekijät työympäristössä ja sen ulkopuolella	48
7.5	Osastonhoitajien esittämiä kehittämisideoita organisaation työhyvinvointia edistävän ja tukevan toiminnan kehittämiseksi.....	56
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	60
8.1	Johtopäätökset	60
8.2	Tulosten pohdinta	61
8.3	Tutkimuksen eettisyys	68
8.4	Tutkimuksen luotettavuus	70
8.5	Jatkotutkimuksen aiheita.....	72
	LÄHTEET	74
	LIITTEET	81

KUVIO JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin kehitysvaiheet (Anttonen ym. 2009).....	15
Kuvio 2. Työkykytalo (TTL 2022).	19
Taulukko 1. Esimerkki aineiston pelkistämisestä.	35
Taulukko 2. Esimerkki pelkistetyn aineiston luokittelusta alakategorioihin.....	36
Taulukko 3. Esimerkki alakategorioiden yhdistämisestä yläkategorioiksi.	37
Taulukko 4. Esimerkki	38
Taulukko 5. Työhyvinvoinnin tarkoitus osastonhoitajien näkökulmasta.....	40
Taulukko 6. Osastonhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan tällä hetkellä.....	43
Taulukko 7. Osastonhoitajien kokemuksia työn määrästä ja työn hallinnasta....	44
Taulukko 8. Työhyvinvointiin liittyviä haasteita.	47
Taulukko 9. Työhyvinvointia tukevat asiat työympäristössä ja työyhteisössä.....	50
Taulukko 10. Työhyvinvointia tukevat tekijät työympäristön ulkopuolella	52
Taulukko 11. Oman esihenkilön tuki työssäjaksamiseen.	54
Taulukko 12. Työnantajan tuki työntekijöiden työhyvinvointiin.....	56
Taulukko 13. Organisaation työhyvinvointia edistävän ja tukevan toiminnan kehittämisideoita.	58

LIITELUETTELO

LIITE 1. SAATEKIRJE

LIITE 2. HAASTATTELUKYSYMYKSET

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysministeriön (2018) tulevaisuuskatsauksen mukaan sosiaali- ja terveystalouteen tulee tulevaisuudessa vaikuttamaan muuttuva väestörakenne, globalisaatio, teknologian kehitys sekä osallistuva yksilö. Globalisaatioon ja väestörakenteeseen liittyvät kehityssuunnat tulevat koettelemaan hyvinvointivaltion rahoitusta, demokratian toimivuutta, hyvinvointia ja turvallisuutta. (STM 2018.)

Suomelle jatkuvasti kehittyvä, vaikuttava ja kustannustehokas julkinen sektori on tärkeä. Julkisen talouden haaste on palveluiden rahoituksen vaihtelevuus talouden suhdanteiden mukaan, mutta sosiaali- ja terveyspalveluiden kysyntä uhkaa kasvaa entisestään väestörakenteen ikääntymisen myötä. Julkisen sektorin toimintaa on pyritty uudistamaan ja tehostamaan. Keskeinen kysymys onkin, miten muutoksissa varmistetaan tasapaino työkuormituksen ja työntekijöiden voimavarojen välillä, sekä turvataan henkilöstön työkyky ja hyvinvointi läpi työuran. Samanaikaisesti on huolehdittava siitä, että julkisen sektorin työpaikat houkuttelevat uusia työntekijöitä ja kehittävät toimintaansa turvaten samalla ikääntyvälle henkilöstölle mahdollisuuden jatkaa työssään aikaisempaa pidempään. (Pekkari- nen 2018, 6.) Työurien pidentämiseen liittyvä keskustelu on keskittynyt jo pitkään eläkkeelle siirtymisiin nostamiseen (Paanetoja 2021, 5).

Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa ja turvallisuutta uhkaa hoitajapula ja rekrytointiongelmat, jotka ovat näkyneet työpaikkojen arjessa jo pitkään. Koronapandemian ja sen aiheuttaman kuormituksen myötä sosiaali- ja terveysalan ahdinko on tullut kaikkien nähtäville. Koronasta aiheutuva kuormitus voi vaikuttaa vielä pitkään. Työoloihin on tämän vuoksi erityisen tärkeää kiinnittää huomiota. Yksi tärkeimmistä tekijöistä, joka saa työntekijän pysymään ja viihtymään työssään on hyvä johtaminen. Sosiaali- ja terveysalalla johtaminen keskittyy usein potilaan hoidon ympärille, jolloin työolojen ja henkilöstön johtaminen voi jäädä vähemmälle. Yksi syy tähän on se, että esihenkilöillä on kiire, eikä sen vuoksi ole mahdollisuutta johtaa niin hyvin kuin tahtoisivat. (Hankonen 2021.)

Yhteiskunnallisesti työhyvinvoinnista puhutaan paljon, sillä asia koskettaa niin monia ja sitä pyritään toteuttamaan kaikin julkisen politiikan keinoin (Virtanen & Sinokki 2014, 108). Lukuisten tutkimusten perusteella työntekijän työhyvinvoinnille ja suoriutumiselle tärkeä tekijä on suhde esimieheen. Toisaalta esimiesten kokema stressi on lisääntynyt merkittävästi. Tämän vuoksi esimiehen on tärkeää huolehtia omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Edellytys hyvinvoivalle ja tulosta tekevälle työyhteisölle on hyvinvoiva esimies. (Mäki, Liedenpohja & Parikka 2014, 11.)

Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena osastonhoitajien työhyvinvoinnista ja sitä tukevista tekijöistä. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kanssa. Aihe valittiin kohdeorganisaation opinnäytetyöaihepankista, eli aihe on lähtöisin työelämän tarpeesta. Aiheena työhyvinvointi on tutkijoiden yhteinen kiinnostuksen kohde.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE SEKÄ TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten osastonhoitajat käsittävät työhyvinvoinnin, miten osastonhoitajat kokevat oman työhyvinvointinsa sekä mitkä tekijät vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla, mitkä tekijät työympäristössä ja sen ulkopuolella tukevat osastonhoitajien työhyvinvointia.

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta tietoa osastonhoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksesta saatavan tiedon avulla pystytään tukemaan osastonhoitajien työhyvinvointia edistäviä tekijöitä sekä lisäämään osastonhoitajien työhyvinvointia. Tutkimuksesta saatavaa tietoa voidaan hyödyntää organisaation työhyvinvointia edistävän toiminnan kehittämisessä.

Tutkimuksen avulla halutaan saada vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Miten osastonhoitajat käsittävät työhyvinvoinnin?
- Miten osastonhoitajat kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä?
- Mitkä tekijät lisäävät osastonhoitajien työhyvinvointia työympäristössä ja sen ulkopuolella?
- Miten osastonhoitajat kehittäisivät työhyvinvointia edistävää ja tukevaa toimintaa organisaatiossaan?

3 OSASTONHOITAJA

Tutkimuksen yksi avainkäsitteistä on osastonhoitaja. Osastonhoitajalla tarkoitetaan lähijohtajana terveydenhuollon yksikössä toimivaa henkilöä (Laaksonen & Ollila 2017, 10). Tässä luvussa avataan osastonhoitajan työnkuvaa sekä osastonhoitajan tehtävissä onnistumiseen vaadittavia ominaisuuksia ja osaamista.

3.1 Osastonhoitajan työnkuva

Osastonhoitajan tehtävä on toimia lähijohtajana terveydenhuollon yksikössä. Johtamisella tarkoitetaan yleensä sekä asioiden johtamista että ihmisten johtamista. Osastonhoitaja johtaa työyhteisöään, johon kuuluu tyypillisesti muutamasta muutamasta kymmeneen työntekijää. Lähijohtaja toteuttaa oman yksikkönsä tasolla organisaation laatimia yhteisiä strategisia linjauksia, joita hänen täytyy itse kyetä ymmärtämään ja selventämään alaisilleen. Osallistavalla johtamisella osastonhoitaja muuttaa linjaukset omassa työyhteisössään konkreettisiksi käytännön toimiksi. (Laaksonen & Ollila 2017, 10; Rissanen & Lammintakanen 2017, 82–84.)

Osastonhoitajaa auttaa työssä onnistumisessa terveydenhuoltoon liittyvien lakien ja hallinnon järjestelmien tunteminen sekä se, että hän kykenee samanaikaisesti olemaan hyvä asia- ja henkilöstöjohtaja. Osastonhoitajan täytyy pystyä tulkitsemaan ja toteuttamaan käytännössä omassa yksikössään ylemmän johdon antamat strategiset linjaukset sekä operatiiviset toimeksiannot. Lisäksi hänen työnkuvansa kuuluu ammatillisen ja eettisen arvopohjan ylläpito sekä suunnittelu, organisointi, talousjohtaminen, asiakaspalvelujohtaminen ja hoitoprosessien hallinta. (Laaksonen & Ollila 2017, 10; Rissanen & Lammintakanen 2017, 82–84.)

Laaksonen ja Ollilan (2017) mukaan osastonhoitajalla on valtaa ja mahdollisuuksia kehittää paras mahdollinen osasto ja johtaa sitä. Osastonhoitajan työnkuvaan eivät kuulu ainoastaan vain valta ja mahdollisuudet, vaan se tuo mukanaan myös vastuuta, työnjohto- ja valvontaoikeuksia. Vastuun ottaminen johtamisesta tarkoittaa sitä, että työtehtävät jaetaan ja delegoidaan sekä viimekädessä tehdään

päätökset. Osastonhoitajan täytyy rekrytoida ja sijoitella työntekijät, ohjata heitä sekä valvoa koko osaston toimintaa. Hänellä on vastuu työaikalakien noudattamisesta ja työvuorojen suunnittelusta. (Laaksonen & Ollila 2017, 142–143; Rissanen & Lammintakanen 2017, 82–84.)

Osastonhoitajat toimivat lähijohtajina työnantajansa edustajina. Heidän tehtävään on vastata organisoinnista ja työnjohdosta mahdollisimman tuloksellisesti. Osastonhoitajat ovat työntekijöidensä kanssa yhteistyössä vastuussa työyksikön jäsenten työhyvinvoinnista ja heidän työnsä tuloksista. Sosiaalisen pääoman edistämisen kannalta on tärkeää, että osastonhoitaja huolehtii työn organisoinnista mahdollisimman oikeudenmukaisesti, ottaa päätöksentekoon työntekijät mukaan ja valtuuttaa henkilöstön työskentelemään yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Osastonhoitajan tulee olla toiminnassaan esimerkillinen, johdonmukainen ja luotettava. Hän johtaa myönteistä työilmapiiriä sekä positiivisuutta ja antaa työntekijöille palautetta rakentavasti. (Mäki ym. 2014, 7–8.)

3.2 Osastonhoitajan osaaminen ja ominaisuudet

Osastonhoitajalta vaaditaan nykyään laaja-alaista osaamista työnkuvan laajuuden vuoksi. Laaja-alainen osaaminen sisältää oman toiminnan hallinnan, kommunikaatiotaidon, ihmisten ja tehtävien johtamisen, liiketoiminnan johtamisen sekä muutosten hallinnan ja innovatiivisen asenteen. Hyvän kommunikaatiotaidon omaavalla osastonhoitajalla on taitoa kuunnella, viestiä suullisesti ja kirjallisesti sekä sähköisesti. Osastonhoitajan täytyy ymmärtää omat henkilökohtaiset vahvuudet ja heikkoudet sekä hänellä täytyy olla kykyä organisoida ja hallita omaa ajankäyttöään. Osastonhoitajalla täytyy olla halukkuutta kehittyä ja kasvaa henkilökohtaisesti sekä ammatillisesti. (Laaksonen & Ollila 2017, 140–141.)

Osastonhoitajalta edellytetään esimiestehtävissä toimiessaan paineenhallintaa ja kykyä sietää ristiriitoja sekä ottaa vaikeitakin asioita puheeksi. Työn hallintaa helpottaa tunneäly, eli kyky tunnistaa, ilmaista, tulkita ja säädellä tunteita erilaisissa tilanteissa. Työskentelyä esimiestehtävissä helpottavat sitkeys,

lannistumattomuus ja joustavuus. Osastonhoitajan on tärkeää huolehtia siitä, ettei itse keskity liikaa ongelmiin työn paineissa, sillä se saattaa johtaa tunteeseen siitä, ettei asioihin pysty vaikuttamaan. Myönteiset tunteet puolestaan lisäävät henkilökohtaisia resursseja, yhteisöllisyyttä ja elämänhallintaa. Lähijohtamisen kulmakiviin kuuluu myös itsestä huolehtiminen. (Mäki ym. 2014, 8–9.)

Laaksonen ja Ollilan (2017) mukaan osastonhoitajan tulisi hallita hyvät johtamistaidot. Suunnittelu- ja organisaatiotaito, koordinaatiokyky ja päätöksentekotaito ovat ominaisuuksia, jotka helpottavat ihmisten ja tehtävien organisointia ja johtamista. Osastonhoitajan on hankala työskennellä, jos hänellä ei ole kykyä hallita ihmissuhteita. Ihmissuhteiden hallinta kuuluu oleellisesti lähijohtamisen taitoihin. (Laaksonen & Ollila 2017, 140.)

Osastonhoitajalta odotetaan innovatiivisuutta ja muutostenhallintakykyä. Johdattakseen, uudistaakseen ja pysyäkseen muutoksissa mukana osastonhoitajan täytyy olla luova ja käyttää hyvää visiointikykyä edukseen. Muutokset eivät koskaan synny ilman riskejä, joten riskinotto kyky on yksi oleellisimmista ominaisuuksista, joka johtavassa asemassa työskentelevällä tulee olla. Koko ison paletin hallintaan osastonhoitaja tarvitsee hyvää kokonaiskuvan hallintaa ja hyvää hahmottamiskykyä. (Laaksonen & Ollila 2017, 141.)

4 TYÖHYVINVOINTI

Työ rytmittää elämää, mahdollistaa toimeentulon ja tuo mukanaan mielekästä tekemistä ja sosiaalisia suhteita. Työssä vietetään iso osa ajasta, joten työn voidaan katsoa olevan oleellinen osa elämäämme ja parhaimmassa tapauksessa myös keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työhyvinvointia ja muita siihen liittyviä asioita on kuvattu myös työkyvyn, työssä jaksamisen, työn imun, työtyytyväisyyden, työn voimavarojen ja vaatimusten sekä työn kuormittavuuden käsitteiden avulla. (Penno-
nen 2021, 16–17.)

Tässä luvussa tarkastellaan työhyvinvoinnin käsitettä. Työhyvinvointiin liittyen on tehty paljon tutkimuksia ja julkaisuja erilaisista näkökulmista. Tässä työssä tullaan keskittymään työhyvinvointia edistäviin ja tukeviin tekijöihin.

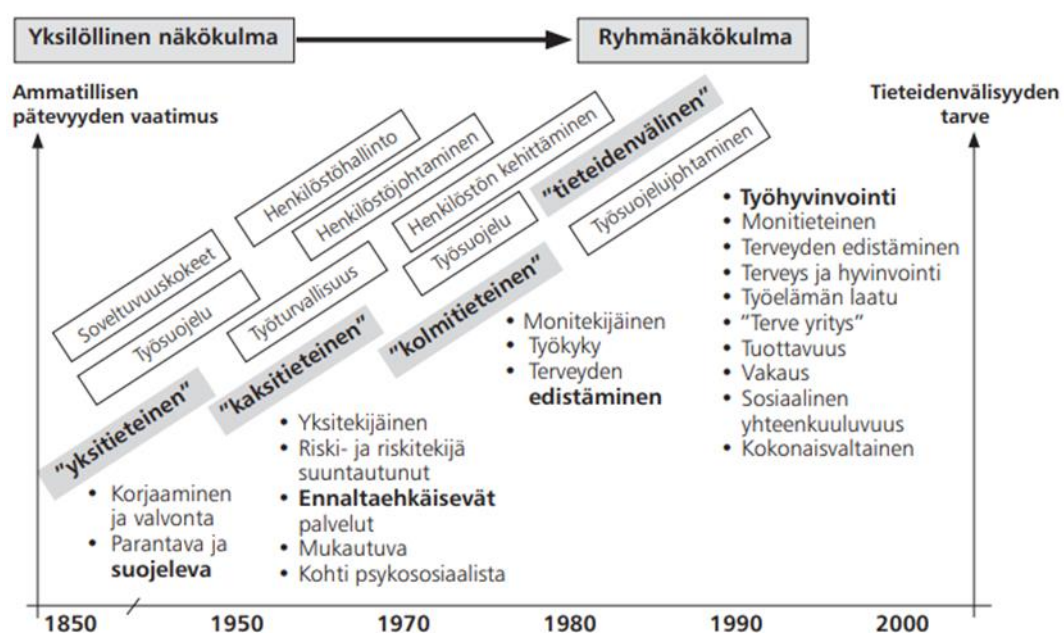
4.1 Työhyvinvoinnin historiaa

Työhyvinvoinnin määritelmä on muuttunut viime vuosikymmenten aikana. 1900-luvun alussa työsuojelu kehittyi ja työhyvinvointia tarkasteltiin fyysikaalisten, kemiallisten ja biologisten kuormitustekijöiden kautta. Työsuojelun kehittyessä alettiin kiinnittämään huomiota esimerkiksi perheen ja työn yhteensovittamiseen, tasa-arvoon työelämässä sekä naisten ja raskaana olevien työsuojeluun. (Aaro 2006; Laine, Lindberg & Silvennoinen 2016; Vartiainen 2017.)

1900-luvun lopussa puhuttiin henkisestä kuormittuneisuudesta ja vuonna 1988 lisättiin työturvallisuuslakiin kohta henkisestä hyvinvoinnista. Suomen laman aikaan, jolloin työuupumus alkoi näyttäytyä kansanterveydellisenä ongelmana, alettiin puhumaan työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittamisestä. (Aaro 2006; Laine ym. 2016; Vartiainen 2017.)

Kansallisella tasolla työturvallisuuden ja -terveyden edistämiseksi on pantu erityisen suurta painoa sekä yritysten että politiikan tasolla viime vuosien aikana. Kansainvälisesti merkittävänä pidetään eurooppalaisen työpaikkaterveyden edistämisen verkoston ENWHP:n Luxemburgissa vuonna 1997 tekemää Euroopan

verkostoa koskeva julistusta, jonka teemana oli terveyden edistäminen työpaikoilla. Tavoitteena oli aktivoida ja käynnistää terveyden edistämistä työpaikoilla koskevaa toimintaa. (ENWHP 1997; Anttonen, Räsänen, Aaltonen, Husman, Lidström, Ylikoski, Jokiluoma, Broek, Haratau, Kuhn, Masanottii & Wynne 2009.) Anttonen ym. (2009) laatimassa kuviossa havainnollistetaan työsuojeluun liittyvän työhyvinvoinnin kehitysvaiheita (Kuvio 1).



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin kehitysvaiheet (Anttonen ym. 2009).

Kuviosta 1 nähdään, kuinka 150 vuoden aikana työhyvinvointi on käsitteenä kehittynyt yksitieteisestä pohdinnasta eri tieteenalojen yhteiseksi teemaksi. 1850-luvulla toimenpiteet keskittyivät lähinnä yksittäisten henkilöiden suojeluun. Vuosikymmenten kuluessa painopiste on siirtynyt ennaltaehkäisyyn, terveyden edistämiseen sekä kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämiseen. Samalla, kun kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin käsite alkoi muodostumaan, painopiste siirtyi yksilöllisestä näkökulmasta ryhmänäkökulmaan sekä koko työyhteisön hyvinvointiin. (Anttonen ym. 2009.)

4.2 Työhyvinvointia ohjaava lainsäädäntö

Työturvallisuuslain (L23.8.2002/738) tarkoituksena on työympäristön ja työn olosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ja turvaamiseksi. Lain tarkoituksena on myös ennaltaehkäistä ja torjua ammattitauteja, tapaturmia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös laatia työsuojelun toimintaohjelma. (L23.8.2002/738.) Työterveyshuoltolaki (L21.12.2001/1383) puolestaan velvoittaa työnantajaa järjestämään kustannuksellaan työterveyshuollon työstä ja työolosuhteista johtuvien terveyshaittojen ja -vaarojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä henkilöstön turvallisuuden, terveyden ja työkyvyn edistämiseksi ja suojelemiseksi.

Työturvallisuuslaki (L23.8.2002/738) ja työterveyshuoltolaki (L21.12.2001/1383) eivät suinkaan ole ainoita lakeja, jotka nykyään ohjaavat työhyvinvointia. Työhyvinvointia ohjaavat lisäksi tasa-arvolaki (L8.8.1986/609), työsopimuslaki (L26.1.2001/55), laki yksityisyyden suojasta työelämässä (L13.8.2004/759), vuosilomalaki (L18.3.2005/162), työeläkelaki (L19.5.2006/395), työsuojelun valvontalaki (L20.1.2006/44), työtapaturma- ja ammattitautilaki (L24.4.2015/459) sekä yhteistoimintalaki (L30.12.2021/1333).

4.3 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvoinnin käsite on erittäin monimuotoinen ja se on usein liitetty työkykyyn ja työterveyteen. Työhyvinvoinnin seurauksia voidaan nähdä niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Suomalainen työhyvinvoinnin käsite pitää sisällään työn sujumisen arjessa ja sen vuoksi käsite on varsin laaja-alainen. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation johtaminen ja toimintatapa, työ ja työntekijä itse omine tulkintoineen sekä ilmapiiri. Virkistyspäiviä voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä, mutta tärkein seikka on jokapäiväinen työn sujuminen. (Robertson & Cooper 2011; Manka & Manka 2016, 75; Nielsen, Nielsen, Ogbonaya, Käsälä, Saari & Isaksson 2017.) Nykykäsityksen mukaan työhyvinvointi on

kokonaisuus ja sen muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus, tuottavuus ja yleinen hyvinvointi (Pennonen 2021, 16; STM 2021).

Virtasen ja Sinokin (2014) mukaan työhyvinvoinnin osa-alueista työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota jo vuosikymmeniä, kun taas työssä jaksamiseen, työkykyyn ja henkiseen hyvinvointiin on alettu keskittyä vasta viime vuosikymmeninä. Työhyvinvoinnissa ei ole kyse pysyvästä tilasta, vaan siihen liittyy sekä yksilö- että tilannekohtaista vaihtelua. Työhyvinvointi voidaan ymmärtää yksilötasolla ilmenevänä kokemuksena, jonka syntymiseen sekä ylläpitoon vaikuttaa monta asiaa työorganisaatiosta, fyysisestä toimintaympäristöstä, lähiyhteisöstä, työstä sekä yksilöstä itsestään aiheutuvaa tekijää. (Tarkkonen 2012,13.)

Pennosen (2021, 20) mukaan itsetuntemuksella on iso vaikutus työhyvinvointiin, sillä mitä parempi itsetuntemus on, sitä paremmin on perillä oman työhyvinvointinsa tilasta ja siitä, miten voi omilla toimillaan vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Työntekijä on itse otettava työhyvinvointiin liittyen vastuuta niissä asioissa, joihin pystyy itse vaikuttamaan. Työntekijä voi omilla arkisilla valinnoillaan, asenteillaan ja toimintatavoillaan vaikuttaa sekä fyysiseen että psyykkiseen työhyvinvointiinsa, työssä jaksamiseensa ja oman työyhteisön ilmapiiriin. Ihminen on kokonaisuus ja koska työelämä on vuorovaikutuksessa muun elämän kanssa, työhyvinvointi tai pahoinvointi heijastuu vapaa-aikaan ja vastaavasti myös toisin päin. Näin mahdolliset terveydelliset, elämänhallinnalliset tai ihmissuhteisiin liittyvät ongelmat heijastuvat myös työhyvinvointiin. Omaan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin panostaminen on siis tärkeää. (Pennonen 2021, 16.)

Työhyvinvointi on tärkeä osa työssä jaksamista. Työntekijöiden hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja vastaavasti sairauspoissaolojen määrä vähenee. (STM 2021.) Hyvinvoivat työyhteisöt ja työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, sekä kokevat työn tukevan heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Lisäksi tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys tuottavuuteen, voittoon,

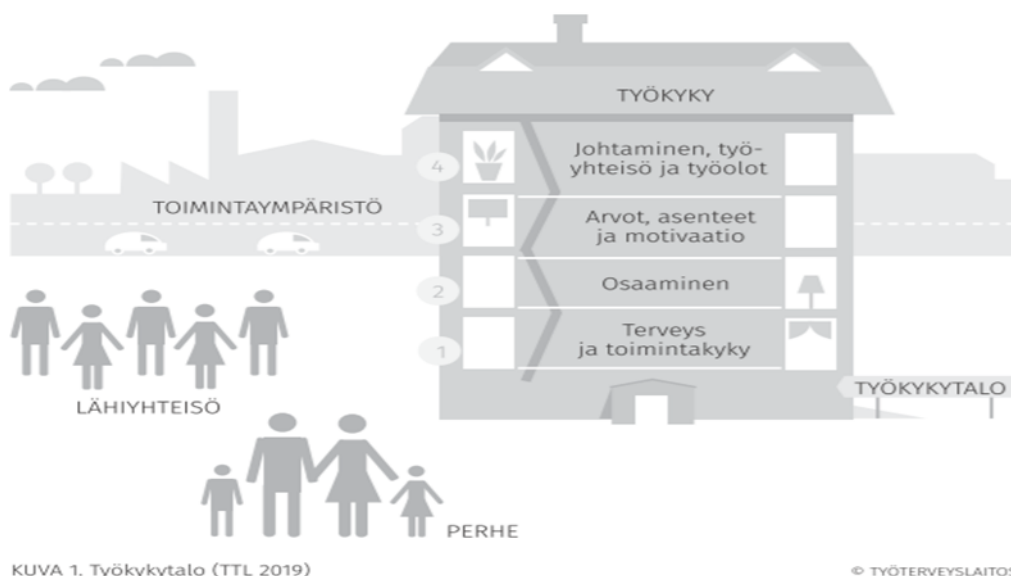
asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. (TTL 2021a.)

Organisaation johtamiselle tuottavuutta tukevan perustan ja kestävää työelämää tarjoaa työhyvinvoinnin ja laajemman inhimillisen pääoman kytkeminen yhteen. Työssä hyvinvoiva henkilöstö on organisaatiolle strategisesta näkökulmasta menestystekijä, joten sitä kannattaa myös johtaa suunnitelmallisesti. (Manka & Manka 2016, 74–75.)

4.4 Työkyky

Paanetojan (2021) mukaan työntekijän ominaisuuksien tulisi olla asianmukaisesti sopusoinnussa työn asettamien vaatimuksien kanssa. Työkykyä tulisi tarkastella aina työntekijän työsuorituksen ja työn näkökulmasta. Työntekijää voidaan pitää työkykyisenä, jos hänen yksilölliset edellytyksensä, kuten ikä, terveydentila ja sosiaaliset taidot, ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Työkyvyn voidaan ajatella olevan tehtäväsidonnaista, sillä se, millaista tuottavuutta työntekijältä edellytetään, riippuu suoritettavasta työtehtävästä. (Paanetoja 2021, 5–6.)

Työterveyslaitos (TTL 2022) kuvaa työkykyä nelikerroksisena talona (Kuvio 3), jonka alimmassa kerroksessa on yksilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys ja toimintakyky sekä elintavat. Ensimmäisen kerroksen ajatellaan olevan koko työkyvyn perusta (TTL 2022). Paanetojan (2021) mukaan työkyky kestää työuran aikana yleensä hyvin, jos tämä perusta on vahva. Toisen kerroksen muodostavat ammattitaito ja osaaminen sekä elinikäinen oppiminen. Työkyky- ja osaamisvaatimukset kasvavat, joten työhyvinvoinnin kannalta jatkuva oppiminen, itsensä kehittäminen ja opiskelu ovat merkittävässä roolissa. (TTL 2022.)



Kuvio 2. Työkykytalo (TTL 2022).

Kolmannen kerroksen muodostavat arvot, asenteet ja motivaatio sekä perhe-elämän ja työelämän kohtaaminen. Työn mielekkyys ja motivaatio lisäävät työhyvinvointia. Oman perhe- ja työelämän yhteensovittaminen on äärimmäisen tärkeä osa niin työhyvinvointia, kuin hyvinvointia ylipäänsä. Kolmen ensimmäisen kerroksen työkykyyn vaikuttaviin seikkoihin työntekijä voi itse vaikuttaa, kun taas neljännen kerroksen työhön liittyvät työkykyyn vaikuttavat asiat ovat enimmäkseen työnantajan vastuulla. Neljännen kerroksen muodostavat johtaminen, työyhteisö sekä työolot. (TTL 2022.)

Työkykytalon neljäs kerros on massiivisin laajuudeltaan, joka puolestaan asettaa vaatimuksia talon alemmille kerroksille. Henkilön työkyky säilyy yleensä hyvänä, jos hänen voimavarojensa ovat tasapainossa neljännen kerrokseen kuuluvan työn kerroksen kanssa. Mikäli nämä eivät ole tasapainossa, aiheutuu siitä yleensä työkyvyn heikentyminen. (Paanetoja 2021, 8.) Kaikki neljä kerrosta tukeutuvat toisiinsa ja vaikuttavat yhdessä yksilön työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnissa on siis kysymys yksilön voimavarojen ja työn yhteensopivuudesta ja tasapainosta. (TTL 2022.)

Työkyky ei ole Paanetojan (2021, 6) mukaan staattinen tai pysyvä, vaan muutoksia voi tapahtua eri suuntiin. Muutokset voivat johtua osittain yksilön oman terveydentilan tai muiden henkilökohtaisten edellytysten muutoksista ja osittain työympäristöstä ja itse työstä. Työnantajan tulee hyvien työterveyshuoltokäytännön periaatteiden mukaisesti järjestää pakollisia terveystarkastuksia, joissa selvitetään työntekijän työ- ja toimintakyky terveydentilaan kohdistuvien, työstä aiheutuvien vaatimusten vuoksi. (Paanetoja 2021, 6,101.)

4.4.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työturvallisuuslain (L23.8.2002/738) pyrkimyksenä on turvata työntekijän työkyky mahdollisuuksien puitteissa koko työuran ajan, niin pitkälle kuin siihen kyetään vaikuttamaan työolosuhteiden ja työympäristön terveellisyydellä ja turvallisuudella ja näiden asioiden sääntelylle. Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on, että työntekijät selviytyvät työtehtävistään mahdollisimman hyvin henkilökohtaisilla voimavaroillaan ja tarvittaessa toteutettavien työkykyä tukevien toimien avulla. Työkykyä voidaan ylläpitää käytännössä kohdistamalla toimia työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistämiseen, motivaation ja ammatillisten valmiuksien tai esimerkiksi työyhteisön olojen kehittämiseen. Näitä työkykyä toimia tulisi toteuttaa jo ennen kuin työkyvyn heikentymistä tai selviytymisvaikeuksia työtehtävissä on havaittavissa. (Paanetoja 2021, 152.)

Työpaikoilla työkykyä ylläpitävä toiminta on vakiintunut osaksi henkilöstöpolitiikkaa. Päävastuu työkykyä ylläpitävästä toiminnasta onkin työnantajalla. Työkykyä ylläpitävässä ja edistävässä toiminnassa voidaan hyödyntää myös työntekijöiden omaa aktiivisuutta. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan organisaatioissa pyritään lisäämään työkykyä ja työhyvinvointia erilaisten koulutusten avulla. Työhyvinvointikortti-koulutus on tarkoitettu kaikille työhyvinvoinnista kiinnostuneille. Koulutuksessa käydään läpi laajasti työkykyyn liittyviä asioita. Työmarkkinoiden keskusjärjestön laatima koulutus, työkaarimalli sisältää monipuolisesti työhyvinvointia edistäviä keinoja, joilla pyritään ylläpitämään työkykyä läpi työuran. (Paanetoja 2021, 152–153; Suomen lähi- ja perushoitajaliitto 2022.)

4.5 Työhyvinvointia tukevat tekijät työympäristössä

Virtasen ja Sinokin (2014) mukaan organisaatiossa työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet tulee löytyä sen kaikilta keskeisiltä toimintatapojen alueilta, eli strategisesta suunnittelusta, johtamisesta, henkilöstöpolitiikasta, prosesseista ja toiminnanohjauksesta. Työhyvinvointi sekä sen ylläpitäminen ja kehittäminen ovat sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. Työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu työpaikalla siis yhteistyönä. Keskeisin työpaikan kumppani työhyvinvoinnin ylläpitämisessä on työterveyshuolto. Muita tärkeitä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet (TTL 2021a.)

Työnantajan on huolehdittava osaltaan työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisössä vallitseva ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointia tukee merkittävästi toimivat työskentelytilat, riittävät ja nykyaikaiset välineet ja laitteet sekä tietotekniikan toimivuus. (Vehko, Hyppönen, Ryhänen, Tuukkanen, Ketola & Heponiemi 2018, 143–163; STM 2021).

Työhyvinvoinnin parantamiseksi tulee kehittää ja lisätä työn voimaannuttavia tekijöitä. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa omaa työtä koskevat vaikutusmahdollisuudet, sekä työyhteisön että esimiehen antama arvostus ja tuki, palautteen antaminen ja saaminen, mahdollisuus innovatiivisuuteen, hyvä ja erilaisuutta kunnioittava ilmapiiri työyhteisössä, työn merkityksellisyys, mielekkyys ja palkitsevuus, tiedonkulun avoimuus, sekä selkeät roolit ja vastuut työyhteisössä. Työstä saatavat voimavarat auttavat kohtaamaan työn vaatimuksia sekä saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita. Työstä saatavien voimavarojen ja vaatimusten tulisi työhyvinvoinnin näkökulmasta olla aina tasapainossa. (TTK 2010, 13; Harju, Aminoff, Pahkin & Hakanen 2015, 12–13.)

Työntekijöillä on itsellään kuitenkin vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä. Jokainen meistä voi osaltaan vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. (STM 2021.) Pennosen (2021, 119) mukaan työpaikan

ilmapiirillä on merkitystä työntekijöiden työhyvinvointiin. Työyhteisön hyvä ilmapiiri on yhteydessä työn imun kokemukseen, luovaan ongelman ratkaisuun ja myönteisiin arvoihin työtehtävästä suoriutumisessa (Pennonen 2021, 119).

Pekkarisen (2018) tutkimuksessa julkisen alan työhyvinvointiin liittyen selvisi, että henkilöstölle keskeisiä voimavaroja ovat työyhteisöt ja sen jäsenten keskuudessa vallitseva luottamus. Myös Kailassuon (2020) tekemässä tutkimuksessa hoitotyön esimiesten kokemuksista esimiestyöstä ja hyvinvoinnistaan nousi esille kollegoilta saadun tuen merkitys ja samaa työtä tekevien kanssa käydyt keskustelut koettiin tärkeiksi hyvinvoinnin kannalta. Samassa tutkimuksessa vastaajat kokivat oman esimiehen tuen ja työstä saatavan palautteen tärkeinä (Kailassuo 2020, 65).

Työn imua Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan palkansaajista kokee 90 % viikoittain ja 40 % päivittäin. Työn imu tarkoittaa tarmokkuutta, uppoutumista ja omistautumista ja se on pysyvä myönteinen tunne- ja motivaatiotila. Työn imun tila voidaan ajatella olevan paras mahdollinen työhyvinvoinnin tila. Työn imulla on todettu olevan vaikutusta työpaikan taloudelliseen menestykseen, työntekijöiden työhön sitoutumiseen ja vähäisempiin eläköitymisajatuksiin. (Manka & Manka 2016, 41.)

Purmosen (2020) tutkimuksen mukaan esihenkilöt eivät kuvaa työn imua jatkuvana tilana, vaan he toivat esille myös työhön kuuluvia haasteita ja vaikeuksia erityisesti muutoksen aikoina. Työn imussa esihenkilöt kokivat olevansa innostuneita omasta työstään haasteista huolimatta. Moni esihenkilöistä koki haasteiden jopa lisäävän työn imun kokemusta, varsinkin kun haasteista selvittiin. Haasteista selviäminen saattoi vahvistaa esihenkilön tunnetta työssä pärjäämisestä ja siten lisäsi myös työn imua. (Purmonen 2020, 41.)

Eskelisen (2016) tutkimuksen mukaan hoitotyön johtajat pitivät kannustavaa esihenkilöä sekä osallistavaa johtamista tärkeinä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Hoitotyön johtajien mukaan myös vastuulliset ja osaavat työntekijät sekä yhteistyö kollegojen kanssa edistävät työhyvinvointia. Hoitotyön johtajat kokivat

työhyvinvointia edistävän myös merkityksellinen työ, joka tarjoaa mahdollisuuden kehittymiseen sekä vaikuttaa asioiden kulkuun ja jossa on sopivissa määrin haasteita omaan osaamiseen nähden. (Eskelinen 2016, 44–45.)

Moilanen (2014) teki tutkimuksen liittyen hoitotyön johtajien työhyvinvointiin, jonka mukaan perehdytyksen saaneet vastaajat kokivat työhyvinvointinsa paremmaksi kuin ne vastaajat, jotka eivät olleet perehdytystä saaneet. Perehdytyksen saaneet vastaajat myös kokevat ammattitaitonsa vahvistuneen, saavansa enemmän sosiaalista tukea ja kokivat työnsä vetovoimaisemmiksi verrattuna heihin, jotka eivät perehdytystä olleet saaneet (Moilanen 2014, 40).

4.6 Työhyvinvointia tukevat tekijät työympäristön ulkopuolella

Työhyvinvointia tukevat tekijät voidaan jakaa terveydellisiin tekijöihin, kuten hyvien elintapojen noudattamiseen jo olemassa olevien sairauksien hyvään hoitotasapainoon sekä terveyttä uhkaavien tekijöiden ennaltaehkäisyyn. Terveyttä uhkaavia tekijöitä voidaan ajatella olevan esimerkiksi kansansairaudet ja tupakointi. Ei-terveydellisiä tekijöitä ovat puolestaan esimerkiksi tyytyväisyys omaan elämään ja työhön, taloudellinen tilanne ja turvallisuuden tunne. (Schulte & Vainio 2010, 245.)

Omaan terveyteen voi vaikuttaa terveellisten elintapojen avulla. Terveellisiä elintapoja voidaan katsoa olevan terveellinen ja monipuolinen ravinto, kohtuullinen alkoholinkäyttö, tupakoimattomuus, säännöllinen ja monipuolinen liikunta sekä sosiaalisista suhteista ja levosta huolehtiminen. Nämä ovat tärkeitä myös työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Hyvä fyysinen peruskunto antaa perustan työssä jaksamiselle ja voimia suoriutua työssä. Vapaa-ajalla harrastusten ja sosiaalisten suhteiden lisäksi tulee kiinnittää huomiota riittävään lepoon ja uneen. (Pennonen 2021, 44–54.)

Kailassuon (2020) tutkimuksen tulosten mukaan hoitotyön esimiesten mielestä sekä hyvinvointia että työssä jaksamista tukivat terveelliset elintavat ja työn

vastapainona vapaa-aika. Työstä irrottavat ja kuormitusta vähentävät elementit sekä stressin hallintaa lisäävät tekijät vapaa-ajalla liittyvät elämän tapoihin, ihmissuhteisiin sekä harrastuksiin (Kailassuo 2020, 65; Haggman-Laitila & Romppainen 2018). Myös Moilasen (2014) tutkimuksen mukaan hoitotyön johtajista suurin osa oli sitä mieltä, että perheen tai ystävien tuki edistää työhyvinvointia.

Eskelinen (2016) tutki hoitotyön johtajien työhyvinvointia ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tuloksissa nousi esille, että hoitotyön johtajien mukaan yksityiselämän tasapaino, itsestä huolehtiminen ja rentoutumiskyky edistivät heidän työhyvinvointiaan. Vastaajat pitivät myös omaa terveyttä, terveellisiä elämäntapoja, hyvää fyysistä kuntoa ja riittävää vapaa-aikaa työhyvinvointia edistävinä asioina. Hoitotyön johtajat kokivat riittävän unen ja levon sekä vapaa-ajan harrastusten, erityisesti liikunnan, auttavan jaksamaan. Työn ja perhe-elämän yhdistämisen onnistumisessa helpottavat joustavat työajat ja lomien sopiminen ajoissa. Myös tässä tutkimuksessa vastaajat pitivät ystäviä ja hyviä ihmissuhteita tärkeinä hyvinvoinnille. (Eskelinen 2016, 45.)

4.7 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvointia mitataan sen vuoksi, että organisaatiot saavat dataa siitä, miten henkilökunta voi. Mittaustulosten avulla voidaan luoda konkreettisia tavoitteita työhyvinvoinnin edistämiseksi ja tukemiseksi. Mittaustulokset auttavat organisaatiota ymmärtämään, missä ollaan nyt sekä siirtämään katseita kohti tulevaa. Työhyvinvointia voidaan mitata monin eri tavoin organisaation toimialasta riippumatta. Eri aloilla on käytetty työhyvinvoinnin mittaamiseen sairauspoissaolojen sekä henkilökunnan vaihtuvuuden seurantaa, jotka nähdään enemmän työpahoinvointia mittaavina mittareina. (Pyöriä 2012, 21; Tanskanen 2021a.)

Sosiaali- ja terveysalalla yksiköiden ja organisaatioiden sairauspoissaoloja voidaan vertailla samanlaisten yksiköiden ja organisaatioiden tilastoihin. Sairauspoissaolovertailua voidaan tehdä myös työyksikön sisällä. Jos joillekin henkilöille kertyy enemmän poissaoloja kuin toisille, täytyy syyt selvittää ja kiinnittää erityistä

huomiota henkilön työhyvinvointiin. Sairauspoissaolojen mittaamisessa täytyy kuitenkin aina ottaa huomioon eri yksiköiden ominaisuudet, sairauspoissaolojen syyt ja kesto. (Pyöriä 2012, 11–15, 21; Tanskanen 2021a.)

Henkilöstön vaihtuvuus ei välttämättä tarkoita heikentyneitä työhyvinvointia, mutta se voi myös tarkoittaa sitä. Vaihtuvuuden tarkastelussa tulee kiinnittää huomiota ikäryhmien vaihtuvuuteen ja työsuhteen keston. Kun henkilö päättää irtisanoutua tai määräaikaisen sijaisuuden päättyessä vaihtaa työpaikkaa, olisi erityisen tärkeää haastatella työntekijää ja selvittää lähtemisen syitä sekä henkilön näkemyksiä yksikön tämänhetkisestä työhyvinvoinnin tilasta. (Pyöriä 2012, 11–15, 21; Tanskanen 2021a.)

Henkilöstölle tehdyt työtyytyväisyyskyselyt ja tuloksiin vaikuttavien syiden selvittäminen antaa hyvää informaatiota henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta. Työterveyslaitos on kehittänyt sosiaali- ja terveysalalle Mitä kuuluu? -työhyvinvointikyselyn, joka antaa organisaatioille luotettavan keinon kartoittaa henkilökunnan työhyvinvointia. Työhyvinvointikyselyiden tulosten vertaaminen aikaisempiin tuloksiin kertoo henkilöstön tämänhetkisestä työtyytyväisyydestä sekä siitä, mihin suuntaan tyytyväisyys kehittyy. Kun tuloksia verrataan aikaisempiin tuloksiin, täytyy tulosten tulokinnassa pohtia myös sitä, mitä kaikkea on kyselyiden välissä tapahtunut ja niiden mahdollisia vaikutuksia tuloksiin. (Pyöriä 2012, 21; Tanskanen 2021a; TTL 2021b.)

On olemassa mittareita esimerkiksi QWL eli työelämän laadun indeksi, joka ottaa huomioon työntekijöiden suhteellisesti erilaiset vaikutukset jo mittausvaiheessa. Reaaliaikaisen työhyvinvoinnin seuraamiseen on kehitetty lyhyitä kyselyitä, joita henkilöstön tulisi täyttää viikoittain. Reaaliaikaisten tulosten avulla pystyttäisiin vaikuttaa työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin nopeasti. (Pyöriä 2012, 21; Tanskanen 2021a.)

Työhyvinvointia voidaan mitata kehittyneen teknologian avulla, esimerkiksi älysovellusten sekä hyvinvointianalyysien avulla. Tällaisten keinojen käyttäminen

hyvinvoinnin mittaamisessa toki vaatii organisaatiolta jo paljon enemmän rahallisia investointeja. Tällaiset laitteet soveltuvat paremmin oman henkilökohtaisen työhyvinvoinnin mittaamiseen yksilötasolla. (CARVE 2019; Tanskanen 2021b.)

Euroopan sosiaalirahasto (ESR) rahoitti CARVE: työn tuottavuuden parantaminen yksilölliseen vuorokausirytmiiin ja rauhoittumishetkiin perustuvalla työn tuunamisella -projektin. Projektin tavoite oli edistää työterveyttä kokonaisvaltaisesti sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Projektissa selvitettiin työntekijöiden työhyvinvoinnin tasoa Moodmetric-älysoormuksen avulla sekä Firstbeat-hyvinvointianalyysin avulla. Projektin tarkoituksena oli luoda verkkosivu, jossa kaikki voivat määrittää tämänhetkisen työhyvinvointinsa tilan sekä keinoja oman työhyvinvoinnin parantamiseen. Kansallisesti tai kansainvälisesti työhyvinvointia usein mitataan erilaisten hankkeiden ja projektien avulla. (CARVE 2019; Tanskanen 2021b.)

5 ESIHENKILÖN TYÖHYVINVOINTI

Esihenkilön työhyvinvointi on yksi opinnäytetyön keskeisistä käsitteistä. Omien voimavarojen ja jaksamisen tunnistaminen ovat avainasemassa esimiehen työhyvinvoinnissa. Jokaisen esimiehen tulee arvioida omaa jaksamistaan ja tilannettaan pysähtymällä kuuntelemaan itseään. Voimavarojen tunnistaminen ja jaksamisen säätely edesauttavat hyvinvointia työssä. (Nurmi 2016, 51–52.)

5.1 Esihenkilöiden koettu työhyvinvointi

Moilasan (2014) tekemän tutkimuksen mukaan hoitotyön johtajat kuvailevat työhyvinvointiaan keskimäärin hyväksi. Samassa tutkimuksessa havaittiin, että esimieskokemuksella on merkitsevä yhteys koettuun hyvinvointiin. Viisi vuotta tai vähemmän esimieskokemusta omaavat vastaajat kokivat hyvinvointinsa paremmaksi kuin vastaavasti yli viisi vuotta kokemusta omaavat. Tutkimuksessa ei havaittu iällä olevan merkitsevää yhteyttä koettuun työhyvinvointiin. (Moilanen 2014, 31.)

Tehyn vuonna 2019 teettämästä kyselytutkimuksesta hoitotyön johtajille ja esimiehille selvisi, että 17 % vastaajista koki työhyvinvointinsa erittäin hyväksi ja 65 % jokseenkin hyväksi. Vain 3 % vastaajista koki työhyvinvointinsa erittäin huonoksi. Kyselytutkimukseen osallistui yhteensä 987 hoitotyön johtajaa ja esimiestä. (Aula Research Oy 2019, 8.)

Hieman poikkeavia tuloksia kävi ilmi Kailassuon (2020) tekemästä tutkimuksesta, josta käy ilmi esimiesten työmäärien olevan suuria ja esimiehiä vaivaavan aikapula. Vastanneista esimiehistä osa oli melko uupuneita ja osa heistä oli ollut uupumuksen takia sairauslomalla (Kailassuo 2020, 64). Ajan puute ei vaikuta helpottavan julkisen alan työpaikoilla. Tämän vuoksi hyvinvoinnin ja työkyvyn kannalta olisi tärkeää saavuttaa tasapaino voimavarojen ja työn vaatimusten välillä (Pekkarinen 2018, 68–70).

Tehyn vuonna 2021 teettämästä kyselytutkimuksesta hoitotyön johtajille selvisi, että 82 % vastaajista oli tehnyt viimeisen kolmen viikon aikana lisä- tai ylitöitä. Hoitotyön johtajista ja esihenkilöistä 76 % on ajatellut joskus alan vaihtoa ja 36 % heistä ajattelee sitä vähintään kuukausittain. Aktiivisimmin alanvaihdosta miettivät lähiesihenkilöinä työskentelevät henkilöt. Tyypillisimpiä syitä alan vaihdon harjintaan ovat jatkuva sopeutuminen muuttuvaan resurssimäärään ja parempi palkkaus. Yli puolet hoitoalan johtajista koki yksikköjen koon keskimääräisesti kasvaneen kuluneen 10 vuoden aikana, johon suurimpana syynä on yksiköiden yhdistäminen. (Aula Research Oy 2021.)

Sairaanhoitajaliitto kartoitti vuonna 2021 hoitotyön johtajien kokemuksia oman työyksikön tai omien työyksiköiden henkilöstötilanteesta ja seurauksista. Vajaa kolmasosa vastaajista koki, että henkilöstötilanteen hoitaminen vie paljon normaalia enemmän aikaa ja reilu viidennes koki aikaa kuluvan hieman normaalia enemmän. Kaikkiaan 12 % vastaajista koki henkilöstötilanteen hoitamisen vievän lähes kaiken työajan. Yli 60 % hoitotyön johtajista vastasi, että heillä ei ole henkilöstövajeen takia riittävästi aikaa varsinaiseen johtamiseen ja perustyöhön. Reilut puolet hoitotyön johtajista koki, että he eivät voi tehdä työtänsä riittävän hyvin. Niissä työyksiköissä, joissa henkilöstövajetta oli, se koetteli eniten vastaajien henkistä jaksamista ja työssä jaksamista. Hoitotyön johtajista 39,3 % vastasi henkilöstövajeen koettelevan motivaatiota tehdä johtamistyötä. (Hahtela & Karhe 2021, 23–25.)

5.2 Sosiaalisen tuen merkitys esihenkilön työhyvinvoinnille

Moilasen (2014) tutkimuksessa hoitotyön johtajat kokivat sosiaalisen tuen tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Hoitotyön johtajista 78,2 % koki perheeltä tai ystäviltä saadun tuen edistävän heidän työhyvinvointiaan. Vastaavasti 70,3 % hoitotyön johtajista koki saavansa tukea ja apua omalta esihenkilöltään. Lähes kaikki hoitotyön johtajat, joilla oli ollut mentori, kokivat mentoroinnin edistäneen heidän työhyvinvointiaan. Samoin johtajavalmennukseen osallistuneet hoitotyön johtajat

kokivat valmennuksen auttaneen heitä jaksamaan työssään paremmin. (Moilanen 2014, 24–25.)

Purmosen (2020) tutkimuksessa esihenkilöt kokivat työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä tunteen siitä, että eivät ole työhön liittyvien asioiden kanssa yksin. Esihenkilöt kuvasivat hyvän sosiaalisen tukiverkoston ja avoimen organisaatiokulttuurin tukipilareina, jotka auttoivat esihenkilöitä erityisesti organisaatiomuutokseen liittyvissä haasteissa. Nämä tekijät näyttäytyivät myös esihenkilöiden oman työhyvinvoinnin sekä työn imun kokemuksen lisääjinä. Lähes jokainen esihenkilö kuvaili oman esihenkilön antamaa tukea tärkeänä asiana muutoksessa. Omalta esihenkilöltä saatu positiivinen palaute koettiin tärkeäksi, jolloin se voidaan nähdä yhtenä sosiaalisen tuen muotona, joka lisää työn imua ja työssä jaksamista. Myös kollegoilta saatu tuki koettiin tärkeänä oman työhyvinvoinnin kannalta. (Purmonen 2020, 44–45.)

Esihenkilöt kuvasivat työn imun kokemusta positiivisena tunnetilana, joka näyttäytyy kiinnostuksena omaa työtä kohtaan. Saman tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon esihenkilöille on tärkeää saada tehdä ja jakaa asioita yhdessä. Työn imun kokemuksen kannalta sosiaalinen tuki on siis merkittävässä asemassa. Oman työn merkityksellisyys vaikuttaa vahvistavasti työn imun kokemukseen. Työn imua kokeva esihenkilö kokee työnsä tärkeänä itselleen, mutta samalla myös yhteiskunnalle. (Purmonen 2020, 61.)

5.3 Miksi panostaa esihenkilöiden työhyvinvointiin?

Suomessa lainsäädäntö määrää työnantajia kiinnittämään huomioita työntekijöidensä työhyvinvointiin ja työoloihin. Tiedetään, että esihenkilöiden työhyvinvointi kertoo paljon yleisestä työyksikön hyvinvoinnin tilasta. Jos esihenkilöiden työhyvinvoinnista ei huolehdita työpaikoilla asianmukaisesti, koko työyhteisö voi pian huonosti ja sen jälkeen seuraukset näkyvät suorina kustannuksina työnantajan kukkarossa. (Kumpulainen 2013, 63–65.)

Tutkimusten perusteella on itsestään selvää, että hyvinvoiva esihenkilö saa aikaan paljon parempaa työn jälkeä työpaikallaan verrattuna pahoinvoivaan esihenkilöön. Esihenkilöiden työhyvinvointia voidaan verrata lento-onnettomuudessa toimimiseen. Onnettomuuden sattuessa kehoitetaan ensin laittamaan happimaski omille kasvoille ja sen jälkeen vasta auttamaan muita hädässä olevia. Tätä voidaan hyvin soveltaa myös esihenkilön työhyvinvoinnista huolehtimiseen. Ensin täytyy pelastaa itse esihenkilö ja sen jälkeen voidaan auttaa vasta koko muuta henkilökuntaa. (Alajoki 2017.)

Henkilöstön kannalta esihenkilön jaksamisella on suuri merkitys. Esihenkilöiden jaksaminen koetaan usein itsestäänselvyytenä eikä työhyvinvoinnin horjumisesta useinkaan julkisesti puhuta. Hyvinvoiva esihenkilö pystyy tukemaan omaa henkilökuntaansa sekä vastaamaan heidän odotuksiinsa. Esihenkilön työhyvinvointiin panostamalla parannetaan hänen stressinhallintakykyänsä, jolloin hän pystyy paremmin tekemään henkilöstön edun mukaisia päätöksiä epävarmuutta ja ristipainetta aiheuttavissa tilanteissa. Hyvinvoivalla esihenkilöllä työnhallinta on parempaa, joka vaikuttaa osaltaan siihen, että hän pystyy säilyttämään rakentavan työskentelytavan myös vaikeissa tilanteissa. (Nummelin 2007, 103–104; Virolainen 2012, 201.)

Hyvinvoiva esihenkilö on tuottava ja tulokellinen työntekijä, jonka työpanos voi nousta arvoon arvaamattomaan. Hyvinvoiva esihenkilö on motivoitunut työhönsä, sitoutunut työpaikkaan sekä edistää aktiivisesti organisaation ja työyksikön toimivuutta sekä ilmapiiriä monin tavoin. Itseohjautuvat esihenkilöt kokevat työn tekemisen mielekkäämmäksi ja se heijastuu suoraan positiivisesti johdettavaan henkilöstöön. (Kumpulainen 2013, 63–65; Niittypuro 2021, 3.)

Voidaan siis ajatella, että hyvinvoivan esihenkilön positiivisen heijasteen avulla voidaan edistää myös työntekijöiden työhyvinvointia. Työntekijöiden työhyvinvoinnin lisääntyessä koko yksikön sairauspoissaolot pienevät ja työtapaturmat vähenevät. Poissaolojen väheneminen takaa riittävän miehityksen kaikkiin vuoroihin ja siten vähentää esihenkilön työn määrää ja stressiä, koska sijaisjärjestelyihin ei

kulu merkittävä osa työajasta. Vapautuva työaika helpottaa esihenkilön monimuotoista työtaakkaa ja lisää työn mielekkyyttä. Näin nähdään, että esihenkilön työhyvinvointi lisää henkilöstön työhyvinvointia ja sitä kautta puolestaan lisää entisestään esihenkilön työhyvinvointia. Positiivinen työhyvinvoinnin edistämisen ympäristö on valmis, jonka johtopäätöksenä pidetään sitä, että esimiehen työhyvinvointi on yhtä kuin työntekijöiden työhyvinvointi. (Kumpulainen 2013, 63–65.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus toteutetaan yhteistyössä Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kanssa. Opin- näytetyöprosessi aloitettiin pitämällä työelämän yhdyshenkilöiden kanssa yhteis- työpalaveri, jossa sovittiin alustavasti tutkimuksen aiheesta ja toteutuksesta. Tässä luvussa esitellään tarkemmin tutkimuksen toteutustapaa, toteutusta sekä aineiston analyysia.

6.1 Tutkimusote

Tutkimuksen toteutustavaksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tut- kimuksen tarkoituksena on saada uutta ja kuvailevaa tietoa osastonhoitajien työ- hyvinvoinnista ja sitä tukevista tekijöistä. Laadullisen tutkimuksen yksi keskeinen merkitys on sen mahdollisuus lisätä ymmärtämystä tutkittavasta ilmiöstä (Kank- kunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, 74).

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei tavoitella tilastollista yleistettävyyttä, vaan pyri- tään kuvaamaan jotain tapahtumaa tai ilmiötä, ymmärtämään tietynlaista toimin- taa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta ilmiölle. Laadullisessa tutkimuk- sessa on periaatteessa tärkeää, että tietoa kerätään sellaisilta henkilöiltä, jotka tie- tävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. Tiedonantajien valinnan ei tule siis olla satunnaista vaan harkittua ja tutkimuksen tarkoitukseen sopivaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.)

6.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä on Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kanssa yhdessä so- vitut osastonhoitajat. Osastonhoitajia näissä yksiköissä tutkimuksen tekohetkellä työskenteli yhteensä 19. Tässä tutkimuksessa kohderyhmään kuuluviksi rajattiin selkeyden vuoksi lähiesimiehistä vain osastonhoitajat, sillä osastonhoitajien ja apulaisosastonhoitajien työnkuvat ja työajat poikkeavat toisistaan merkittävästi, joten työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat myös erilaisia.

Tutkimuksen tekohetkellä kohderyhmään kuuluvat osastonhoitajat työskentelivät erityyppisissä yksiköissä. Osastonhoitajien alaisuudessa työskentelevien alaisten määrä tutkimuksen tekohetkellä oli vaihteleva. Kohderyhmään kuuluviksi valittiin sellaiset henkilöt, joiden ajateltiin tietävän mahdollisimman paljon tutkittavasta ilmiöstä ja heillä on omakohtaista kokemusta asiasta.

6.3 Aineiston keruu

Aineiston keruu toteutettiin syksyllä 2021 sähköisellä, laadullisella haastattelulomakkeella, joka on esitetty liitteessä 2. Työelämän yhdyshenkilö esitteli tutkimusaiheen kohderyhmään kuuluville osastonhoitajille sekä informoi heitä mahdollisuudesta osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluville osastonhoitajille toimitettiin saatekirje (Liite 1) sekä linkki sähköiselle haastattelulomakkeelle, eli e-lomakkeelle, sähköpostitse työelämän yhdyshenkilön kautta. Aikaa vastaamiselle annettiin tasan kaksi viikkoa. Työelämän yhdyshenkilön kautta kohderyhmään kuuluville lähetettiin sähköpostilla muistutus tutkimukseen osallistumisesta, kun vastausaikaa oli jäljellä vielä viikko.

Aineisto kerättiin kohderyhmään kuuluvilta osastonhoitajilta strukturoidulla haastattelulomakkeella. Lomake koostui taustakysymyksistä sekä avoimista kysymyksistä. Haastattelulomake esitettiin ennen varsinaista tutkimusta, mutta esitesteistä vastauksia ei otettu mukaan tutkimukseen, koska esitestaajat eivät työskentele kohdeorganisaatiossa.

6.4 Aineiston analyysi

Tässä tutkimuksessa aineisto analysoidaan induktiivista sisällönanalyysiä käyttäen. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jonka ideaa käytetään useissa laadullisen tutkimuksen menetelmissä ja lähestymistavoissa. Sisällönanalyysiä voidaan pitää yksittäisenä metodina, mutta myös väljänä teoreettisena viitekehyksenä, joka voidaan siten liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. Sisällönanalyysin avulla on mahdollista analysoida aineistoja ja samalla kuvata niitä.

Sisällönanalyysin tavoitteena on tutkittavan ilmiön laaja, mutta tiivis esittäminen, jonka tuloksena syntyy käsiteluokituksia, käsitejärjestelmiä, malleja tai käsitekarttoja. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 165–166; Tuomi & Sarajärvi 2018, 103.)

Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013, 167) kirjoittaa induktiivisen sisällönanalyysin olevan aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Vaihtoehtona induktiiviselle sisällönanalyysille olisi deduktiivinen eli teorialähtöinen sisällönanalyysi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107). Induktiivisessa eli aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimusaineistosta pyritään muodostamaan teoreettinen kokonaisuus. Aikaisemmilla tiedoilla, havainnoilla tai teorioilla tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä ei tulisi olla mitään tekemistä analyysin toteutuksen tai lopputuloksen kanssa, koska analyysin oletetaan olevan aineistolähtöistä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 167; Tuomi & Sarajärvi 2018, 198.) Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa etsitään aineiston avulla vastauksia tutkimuskysymyksiin, joten aineisto analysoidaan induktiivista sisällönanalyysiä käyttäen.

Ennen varsinaisen analyysin aloittamista sisällönanalyysissä täytyy määritellä analyysiyksikkö, joka voi olla esimerkiksi yksittäinen sana, ajatuskokonaisuus tai lause. Tutkimustehtävä ja aineiston laatu ohjaavat analyysiyksikön määrittämistä. Aineiston pelkistämisessä eli redusoinnissa analysoitava informaatio voi olla litteroitu haastattelu, havainnointi tai esimerkiksi asiakirja tai dokumenttimuodossa kuvattu aineisto. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–123.) Analyysiyksiköksi tässä tutkimuksessa valittiin lause. Analysoitavana informaationa toimi sähköisen haastattelulomakkeen avulla kerätty aineisto, joka oli jo valmiiksi kirjoitetussa muodossa, eli aineistoa ei tarvinnut erikseen puhtaaksikirjoittaa eli litteroida.

Aineistoa analysoidessa tulee ensin tutustua saatuun aineistoon huolellisesti, jonka jälkeen haastatteluiden aineistoista etsitään vastauksia asetettuihin tutkimusongelmiin ja aineistosta poimitut ilmaisut pelkistetään eli redusoidaan. Pelkistämisen aikana tutkimusaineistosta karsitaan epäoleellinen informaatio ja samalla aineistosta etsitään niitä asioita, joista ollaan kiinnostuneita. Tärkeä tieto

tiivistetään ja pilkotaan osiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123–124.) Taulukko 1 on esimerkki tässä tutkimuksessa suoritettua aineiston pelkistämisestä.

Taulukko 1. Esimerkki aineiston pelkistämisestä.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
”Työhyvinvointi on sitä, että työssä on sopivassa määrin haastetta ja vaikeusasetta...”	Riittävästi haasteita
”... sopivassa suhteessa myös aikaa ajatella ja suunnitella asioita.”	Riittävästi resursseja
”Työnimun kokemus on osa työhyvinvointia.”	Työn imu
”Fyysinen puoli on osastonhoitajan työhyvinvoinnissa koetuksella runsaan paikoillaan istumisen ja tietokoneella olemisen vuoksi.”	Fyysinen jaksaminen

Pelkistämisen jälkeen sisällönanalyysin toisessa vaiheessa aineisto luokitellaan. Tutkija päättää, luokitellaanko aineisto samankaltaisuuksien vai eroavaisuuksien osalta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 149.) Luokittelun, eli klusteroinnin aikana tutkija ryhmittelee pelkistetyistä aineistosta nousseet samankaltaiset vastaukset ja ilmaiset kategorioihin. Luokittelu on aineiston analysoinnin kriittisin vaihe, sillä tutkija tulkitsee ja päättää itse, miten luokittelun tekee ja mitkä vastaukset hän yhdistää. Samaan ilmiöön liittyvät käsitteet ryhmitellään ja yhdistellään kategorioiksi, joista muodostuvat alakategoriat. Tutkija nimeää alakategoriat kategorian sisältöä parhaiten kuvaavalla käsitteellä. Luokittelun myötä aineisto tiivistyy, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisimpiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Taulukossa 2 kuvataan pelkistetyn aineiston luokittelua alakategorioihin.

Taulukko 2. Esimerkki pelkistetyin aineiston luokittelusta alakategorioihin.

Pelkistetyt ilmaukset	Alakategoriat
Fyysinen tasapaino Fyysinen jaksaminen Fyysinen hyvinvointi Terveelliset työolot	Fyysinen hyvinvointi
Psyykinen tasapaino Psyykinen jaksaminen	Psyykinen hyvinvointi
Työyhteisön ilmapiiri Työyhteisötaidot	Hyvinvoiva työyhteisö
Työnimu Riittävästi haasteita Työn mielekkyys Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön Suhtautuminen omaan työhön	Työn mielekkyys
Riittävästi aikaa Riittävät resurssit työn tekemiseen Riittävästi henkilöstöä	Riittävät resurssit
Ammattitaito Kokemus	Ammattitaito
Riittävä osaaminen oman työn vaatimuk- siin nähden Työssä onnistuminen Kehittymismahdollisuus	Osaaminen
Sosiaalinen jaksaminen Luottamus työyhteisössä Esimiehen tuki Alaisten ja potilaiden antama palaute Työyhteisötaidot	Sosiaalinen hyvinvointi

Kun pelkistetyt ilmaukset on luokiteltu alakategorioihin ja ne on nimetty, tutkija jatkaa luokittelua. Luokittelua jatketaan siten, että samaa kuvaavat alakategoriat yhdistetään ja niistä luodaan yläkategorioita. Tätä vaihetta kutsutaan abstrahoinniksi eli käsitteellistämiseksi. Abstrahointia voidaan ajatella prosessina, jonka kautta tutkija rakentaa muodostamiensa käsitteiden avulla kuvauksen tutkittavasta kohteesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124–127.) Alakategorioiden yhdistämistä yläkategorioiksi havainnollistetaan taulukossa 3.

Taulukko 3. Esimerkki alakategorioiden yhdistämisestä yläkategorioiksi.

Alakategoria	Yläkategoria
Fyysinen hyvinvointi Psyykinen hyvinvointi Sosiaalinen hyvinvointi	Terveys ja toimintakyky
Ammattitaito Osaaminen	Esimiestyön ydinosaaminen
Työn mielekkyys Riittävät resurssit Hyvinvoiva työyhteisö	Työyhteisö ja työolot

Sisällönanalyysin viimeinen vaihe on pääkategorioiden ja yhdistävien kategorioiden muodostaminen. Yläkategorioita yhdistelemällä muodostetaan pääkategorioita, jotka tutkija nimeää aineistosta nousevan ilmiötä kuvaavan aiheen mukaan. Lopuksi muodostetaan yhdistävä kategoria, joka on yhteydessä tutkimustehtävään. Induktiivisessa sisällönanalyysissä saadaan vastaus tutkimustehtävään käsitteitä yhdistelemällä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124–127.) Taulukossa 4 kuvataan yläkategorioiden yhdistämistä pääkategorioiksi ja yhdistävän kategorian muodostamista.

Taulukko 4. Esimerkki: yläkategorioiden yhdistäminen pääkategoriaksi ja yhdistävän kategorian muodostaminen.

Yläkategoria	Pääkategoria	Yhdistävä kategoria
Terveys ja toimintakyky	Kokonaisvaltaisen terveyden ja toimintakyvyn säilyminen	Osastonhoitajien näkökulma työhyvinvoinnista
Esimiestyön ydinosaiminen Työyhteisö ja työolot	Riittävä osaaminen ja hyvinvoiva työyhteisö työhyvinvoinnin tukena	

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Haastattelulomake lähetettiin kohderyhmään kuuluville 19 osastonhoitajana työskentelevälle henkilölle. Tutkimukseen saatiin vastauksia heistä kuudelta (n=6), joten tutkimuksen vastausprosentti on 32 %. Haastattelulomakkeella kysyttiin vastaajien taustatietoja sekä yhdeksän avointa kysymystä. Kaikki vastaajat vastasivat jokaiseen esitettyyn kysymykseen. Tulokset esitetään tässä luvussa tutkimuskysymysten mukaisesti.

7.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajat työskentelevät Pirkanmaan sairaanhoitopiirin erilaisilla osastoilla ja poliklinikoilla. Taustatiedoissa selvitettiin vastaajien ikä, koulutus, alaisten määrä, työkokemus esihenkilötehtävistä sekä työskentely-yksikön luonne.

Tutkimukseen osallistujien alaisten määrä tutkimuksen tekohetkellä vaihteli noin kymmenestä neljäänkymmeneen. Tutkimushetkellä vastaajien keski-ikä on 48 vuotta. Esihenkilön tehtävistä työkokemusta vastaajilla on kertynyt keskimäärin seitsemän ja puoli vuotta. Vastaajien koulutustausta vaihteli opistotasoisesta tutkinnosta yliopistotutkintoon.

7.2 Osastonhoitajien näkökulma työhyvinvoinnista

Vastaajilta kysyttiin, mitä työhyvinvointi heidän mielestään tarkoittaa. Taulukossa 5 on esitetty tutkimuskysymykseen saadut vastaukset yläkategorioittain. Yläkategoriat ovat terveys ja toimintakyky, esimiestyön ydinosaaminen sekä työyhteisö ja työolot.

Vastaajien mukaan työhyvinvointi on kokonaisvaltaisen terveyden ja toimintakyvyn säilymistä, esimiestyön ydinosaamisen hallintaa sekä terveellisessä, turvallisessa ja hyvinvoivassa työyhteisössä sekä työoloissa työskentelyä. Kokonaisvaltaisen terveys ja toimintakyky sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin niin töissä kuin vapaa-ajallakin. Vastaajien mukaan esimiestyön

ydinosaaminen on oman työn osaamista, riittävästi kehittymismahdollisuuksia sekä riittävästi ammattitaitoa suorittamaan osoitetut tehtävät. Työn mielekkyys, työyhteisötaidot ja riittävät resurssit mahdollistavat terveellisen, turvallisen ja hyvinvoivan työyhteisön ja työolot.

”Kokonaisvaltaista jaksamista/viihtyvyyttä/hyvinvointia työssä. Linkittyy myös muuhun elämään, ja päinvastoin. Työhyvinvointi sisältää niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisen jaksamisen.” – Vastaaja 2

”Fyysistä ja psyykkistä tasapainoa. Työniloa ja imua. Riittävää osaamista, joka lisää hallinnan tunnetta. Vaikuttamismahdollisuuksia” – Vastaaja 1

”Työhyvinvointi on sitä, että työssä on sopivassa määrin haastetta ja vaikeusastetta ja sopivassa suhteessa myös aikaa ajatella ja suunnitella asioita. Työnimun kokemus on osa työhyvinvointia.” – Vastaaja 3

Taulukko 5. Työhyvinvoinnin tarkoitus osastonhoitajien näkökulmasta.

Pääkategoria: Työhyvinvoinnin tarkoitus osastonhoitajien näkökulmasta	
Yläkategoria	Alakategoria
Terveys ja toimintakyky	Fyysinen hyvinvointi Psyykkinen hyvinvointi Sosiaalinen hyvinvointi
Esimiestyön ydinosaaminen	Ammattitaito Osaaminen
Työyhteisö ja työolot	Työn mielekkyys Riittävät resurssit Työyhteisötaidot

7.3 Osastonhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan

Vastaajilta haluttiin saada tietoa heidän oman työhyvinvointinsa kokemuksista. Vastaajia pyydettiin kuvailemaan, millaiseksi kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä ja miksi. Heitä pyydettiin myös kuvailemaan kokemaansa työn määrää ja työn hallinnan tunnetta. Vastaajilta kysyttiin, millaisia haasteita he ovat kokeneet työhyvinvointiinsa liittyen viime aikoina. Taulukoissa on esitetty pääkategorioittain näihin kysymyksiin saatujen vastausten ylä- ja alakategoriat, joita avataan tarkemmin tekstissä. Pääkategoriat ovat osastonhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan tällä hetkellä (Taulukko 6), osastonhoitajien kokemuksia työn määrästä ja työn hallinnasta (Taulukko 7) sekä työhyvinvointiin liittyviä haasteita (Taulukko 8).

Osastonhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan tällä hetkellä

Vastaajista neljä kuvailee työhyvinvointinsa tällä hetkellä hyväksi tai suhteellisen hyväksi. Yksi vastaaja kuvailee olevansa pysähtyneisyyden tilassa johtuen koronaviruspandemiatilanteen vaikutuksista työhön. Yksi vastaajista kokee olonsa ajoittain todella väsyneeksi.

”Työhyvinvointi kaiketi kohdillaan.” – Vastaaja 4

”Hyväksi, fyysinen terveys on riittävän hyvä ja psyykinenkin kestävyys kokemuksen myötä on kohdillaan.” – Vastaaja 1

Aineistosta nousi esille työhyvinvoinnin kokemusta vahvistavia tekijöitä. Työstä saadun kokemuksen myötä psyykinen kestävyys on parantunut. Hyvien johtamistaitojen ja hyvän työnhallinnan koetaan auttavan työssä jaksamisessa. Riittävän hyvä fyysinen terveys koetaan tärkeänä työhyvinvointia vahvistavana tekijänä. Oman työn mielekkyys, innostus omasta työstä ja kehittymishalukkuus nousee vastauksista esille työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä. Oman työn, osaamisen ja jaksamisen itsereflektointi koetaan tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Itselle ja omalle työlle asetetut päämäärät kannustavat työuralla eteenpäin. Työyksikön ja

työyhteisön hyvä tilanne ja työyhteisössä vallitseva hyvä ilmapiiri sekä ammattitaitoinen henkilökunta vahvistavat osaltaan osastonhoitajien työhyvinvoinnin kokemusta.

” Olen innostunut työstäni, ja minulla on halu kehittyä ja oppia. Minulla riittää myös innostusta kehittää työyhteisöä ja työstä... Reflektoin paljon omaa työtäni, osaamistani ja jaksamistani.” – Vastaaja 2

”Asiat omassa työyksikössä ovat pääosin kunnossa, hyvät lääkärit ja työstään ainakin jossain määrin ylpeät hoitajat.” – Vastaaja 5

Aineistosta nousee esille myös työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Henkilöstöpula ja siitä koituvat sijaisjärjestelyt koetaan kuormittavina ja aikaa vievinä. Covid-19-koronaviruksen aiheuttama uhka tilanteen huonontumisesta vaikuttaa heikentävän työhyvinvoinnin kokemusta. Yksi vastaajista kokee työn ajoittain väsyttäväksi ja työyksikön tilanteen kuormittavaksi. Uusien asioiden jatkuva opetteleminen koetaan kuormittavana.

”Vaikkakin henkilöstöpula aiheuttaa harmaita hiuksia ja joinakin päivinä suurin osa ajasta menee sijaisjärjestelyihin...” – Vastaaja 1

” Tällä hetkellä tuntuu, että olen jotenkin pysähtyneisyyden tilassa. Korona alkaa toisaalta helpottaa, mutta kuitenkin pieni varjo edelleen häilyy yllä.” – Vastaaja 3

”Uusien asioiden oppiminen on kuormittavaa.” – Vastaaja 6

Taulukko 6. Osastonhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan tällä hetkellä.

Pääkategoria: Osastonhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan tällä hetkellä	
Yläkategoria	Alakategoria
Koettu työhyvinvointi	Subjekttiivinen kokemus
Työhyvinvoinnin kokemusta vahvistavat tekijät	Fyysinen terveys Kokemus parantanut psyykkistä kestävyyttä Hyvä työnhallinta Kehittymishalukkuus Työn mielekkyys Työilmapiiri, työolot ja työyhteisö Hyvät johtamistaidot Itsereflektointi Päämäärien asettaminen
Työhyvinvoinnin kokemusta heikentävät tekijät	Henkilöstöpula Koronaviruksen aiheuttama uhka tilanteen huonontumisesta Työ ajoittain väsyttävää Työyksikön tilanteen kuormittavuus Uusien asioiden oppiminen kuormittavaa

Osastonhoitajien kokemuksia työn määrästä ja työn hallinnasta.

Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että osastonhoitajan oman työn määrä on kohtuullinen. Työn määrässä esiintyy vaihtelua, jolloin työtä on ajoittain sopivasti ja ajoittain jopa liikaa. Vastaajien työn määrää kuitenkin kasvattaa henkilöstöpula, jonka vuoksi useampi vastaajista kertoo joutuvansa paikkaamaan kenttätyössä hoitohenkilökunnan vajeista oman työnsä lisäksi.

*”Työmäärä on pääsääntöisesti kohtuullinen ja tunnen että pakka pysyy ka-
sassa päivittäin.” – Vastaja 1*

*”Ylitöitä tulee ja välillä paikkaan yhden-kaksi iltaa kenttätöissä, kun hen-
kilöstöä ei saa riittävästi.” – Vastaja 6*

Suurin osa vastaajista kokee hallitsevansa työnsä hyvin, vaikka hallittavia asioita on paljon. Osastonhoitajan työnkuva koetaan laajaksi ja vastuiden määrä suureksi. Yksi vastaajista kokee, ettei kykene antamaan kaikille työtehtäville täyttä panos-
tusta. Yhden vastaajan mukaan kokemuksen myötä työn organisointi ja ennakointi on helpottunut. Koronapandemian aikana eteen on tullut tilanteita, jotka ovat vaatineet nopeita ja isoja päätöksiä tehtäväksi pienessä ajassa, jolloin työn hallin-
nan tunne on järkkynyt.

*”Minulla on työn hallinta hyvin hallussa, vaikkakin koen etten pysty anta-
maan jokaiselle asialle 100 % työtehoa ja panostusta.” – Vastaja 2*

*”Korona-aikana erityisesti on tullut tilanteita, joissa pitää toimia todella
nopeasti ja tehdä isoja päätöksiä minimaalisessa ajassa. Silloin hallinnan
tunne on ollut todella hukassa.” – Vastaja 3*

Taulukko 7. Osastonhoitajien kokemuksia työn määrästä ja työn hallinnasta.

Pääkategoria: Osastonhoitajien kokemuksia työn määrästä ja työn hallinnasta	
Yläkategoria	Alakategoria
Työn määrä	Vaihtelevuus Henkilöstöpula lisää työn määrää
Työn hallinta	Laaja työnkuva Paljon vastuuta ja seurantavastuita Kokemus helpottaa työn organisointia Koronapandemian vaikutus työn

	hallintaan Kaikelle ei voi antaa täyttä panosta
--	--

Työhyvinvointiin liittyviä haasteita

Työhyvinvointiin liittyviä haasteita nousee aineistosta esille useita. Suurin osa vastaajista kokee resurssit riittämättömäksi. Henkilöstöpula ja niiden aiheuttamat sijaisjärjestelyt kuormittavat osastonhoitajia. Moni vastaajista kertoo kokevansa työssään kiirettä ja ajankäytön haasteita. Työtehtäviä ei välttämättä ehdi tehdä työajan puitteissa ja riittävän ajan järjestäminen työtehtävien hoitamiseen ja työn kehittämiseen on ajoittain haastavaa. Osastonhoitajan työ on pitkälti istumatyötä, joka puolestaan aiheuttaa fyysistä kuormitusta.

”Jatkuva henkilöstöpula.” – Vastaaja 1

”Riittämättömyyden tunteen johtuen siitä, että ei ehdi työajan puitteissa asioita tekemään.” – Vastaaja 6

Psyykkistä kuormitusta vastaajille aiheuttaa eniten riittämättömyyden tunne. Vastauksista nousi esille yksinäisyyden tunne ja epävarmuus. Kokemattomuus aiheuttaa pelon tunnetta työssä. Henkilöstön kritiikki koetaan psyykkisesti kuormittavana.

” Riittämättömyyden tunne antaa riittävästi itsestäni isossa työyhteisössä.” – Vastaaja 2

” Epävarmuus ja yksinäisyys ovat olleet isoimmat vaikuttavat asiat.” – Vastaaja 3

Koronavirus aiheuttaa haasteita työhyvinvoinnille. Vapaa-ajan harrastuksia on rajoitettu pandemian vuoksi, mikä vaikuttaa työhyvinvointiin. Koronaviruksen vuoksi asetettujen kokoontumisrajoitusten myötä kasvatusten tapahtuva keskustelu on vähentynyt ja työn pitkäjänteinen suunnittelu vaikeutunut, koska yhteisiä

koulutuspäiviä ei ole voitu järjestää. Potilaat ovat olleet myös pandemian aikana henkisesti kuormittuneempia, joka heijastuu myös esihenkilöiden työhön. Pandemian vuoksi sijaisten saatavuus on entisestään heikentynyt. Yksiköiden toimintaa haastaa lisäksi jatkohoitopaikkojen huono saatavuus.

” Korona, potilaat henkisesti enemmän kuormittuneempia ja se heijastuu myös esimiehen työhön.” – Vastaaja 4

” Koronan aiheuttama kokoontumiskielto on ollut yksi suurimmista asioista. Vasta sen menetettyään ymmärtää, miten tärkeää se kasvokkain keskusteleminen on.” – Vastaaja 3

Osastonhoitajan tehtävänkuvaan kuuluu myös kehittämistoiminta. Yksi vastaajista kokee osaamisen kehittämisen haastavaksi. Vuorotyö asettaa omanlaiset haasteet kehittämistoiminnalle. Uusien toimintatapojen jalkauttaminen vuorotyötä tekevien työntekijöiden keskuudessa koetaan runsaasti aikaa vieväksi. Yhden vastaajan mukaan täydennyskoulutusta on ollut organisaatiossa viime aikoina vähäisesti tarjolla.

” ...uudet toimintatavat, joiden jalkauttaminen vaatii runsaasti aikaa vuorotyötä tekevien keskuudessa.” – Vastaaja 1

”Osaamisen kehittäminen.” – Vastaaja 2

Osastonhoitajien vaikutusmahdollisuudet haasteellisiin asioihin koetaan vähäiseksi. Yhden vastaajan mukaan hoitohenkilöstön keskittymisen ohjaaminen vaikutettavissa oleviin asioihin on vaikeaa. Aineiston mukaan henkilöstön kritiikki kohdistuu usein sellaisiin asioihin, joihin yksittäinen osastonhoitaja ei juurikaan pysty vaikuttamaan.

” Eli paljon sellaisia asioita, joihin yksittäisen osastonhoitajan vaikutusmahdollisuudet ovat kovin vähäiset... Ajoittain haasteellista saada porukka

keskittymään enemmän niihin asioihin, mihin pystymme vaikuttamaan.”

Vastaaja 5

Taulukko 8. Työhyvinvointiin liittyviä haasteita.

Pääkategoria: Työhyvinvointiin liittyviä haasteita	
Yläkategoria	Alakategoria
Riittämättömät resurssit	Sijaisjärjestelyiden aiheuttama kuormitus Henkilöstöpula Ajankäytön haasteet Kiire
Fyysinen kuormitus	Istumatyön aiheuttama fyysinen kuormitus
Psyykinen kuormitus	Yksinäisyyden tunne Epävarmuus Henkilöstön kritiikki Riittämättömyyden tunne Kokemattomuuden aiheuttama pelko
Koronaviruksen aiheuttamat haasteet	Harrastuksien rajoitukset Kokoontumisrajoitukset Työn pitkäjänteinen suunnittelu vaikeutunut Potilaiden henkinen kuormitus lisääntynyt Sijaisten heikentynyt saatavuus
Yksikön toimintaan liittyvät haasteet	Jatkohoitopaikkojen huono saatavuus
Kehittämistoiminnan haasteet	Osaamisen kehittäminen Vuorotyö Täydennyskoulutusten vähäinen tarjonta
Rajalliset vaikutusmahdollisuudet	Esihenkilön vaikutusmahdollisuudet haasteellisiin asioihin vähäiset

	Henkilöstön keskittymisen ohjaaminen vaikutettavissa oleviin asioihin hankalaa
--	---

7.4 Osastonhoitajien työhyvinvointia lisäävät tekijät työympäristössä ja sen ulkopuolella

Vastaajilta kysyttiin mitkä asiat työympäristössä ja työyhteisössä sekä työympäristön ulkopuolella tukevat heidän työhyvinvointiaan. Lisäksi vastaajia pyydettiin kuvailemaan, miten oma esihenkilö tukee työssäjaksamista ja miten työnantaja tukee työntekijöiden työhyvinvointia. Vastaukset esitellään pääkategorioittain, joita ovat työhyvinvointia tukevat asiat työympäristössä ja työyhteisössä (Taulukko 9), työhyvinvointia tukevat asiat työympäristön ulkopuolella (Taulukko 10), oman esihenkilön tuki työssäjaksamiseen (Taulukko 11) sekä työnantajan tuki työntekijöiden työhyvinvointiin (Taulukko 12).

Työhyvinvointia tukevat asiat työympäristössä ja työyhteisössä

Kollegiaalisen verkoston merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä nousi esille suurimmasta osasta vastauksia. Kollegoilta saatu vertaistuki ja yhteistyön tekeminen kollegoiden kesken koettiin työssä voimavarana. Kollegoiden keskuudessa vallitseva hyvä ilmapiiri tuki vastaajien työhyvinvointia.

”Hyvä kollegoiden tuki.” – Vastaaja 2

”Kollegiaalinen verkosto on todella tärkeä.” – Vastaaja 5

Työyhteisöllä ja siellä vallitsevalla hyvällä ilmapiirillä oli vastaajien mukaan merkittävä positiivinen vaikutus omaan työhyvinvointiin. Osastonhoitajan työhyvinvointia tukee toimiva työyhteisö. Toimivassa työyhteisössä eri ammattiryhmien välinen yhteistyö toimii hyvin ja on muita arvostavaa. Hyvä vuorovaikutussuhde osastonhoitajan henkilöstön välillä sekä hyvä huumori tukee osastonhoitajaa työssään.

Yhteiset aktiviteetit työyksikön henkilöstön keskuudessa koettiin myös työhyvinvointia edistävänä.

” Osaston hyvä ilmapiiri auttaa myös esimiestä jaksamaan.” – Vastaaja 1

” Työporukassa oleva hyvä yhteishenki.” – Vastaaja 4

Vastaajien työhyvinvointia tukee oman esihenkilön ja johdon kanssa toimiva yhteistyö. Esihenkilöltä tarvittaessa saatavaa apua ja tukea pidettiin tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta. Yhden vastaajan mukaan johdon ja osastonhoitajan välillä vallitseva luottamus ja sen osoittaminen vaikuttavat johdon ja osastonhoitajan välisen yhteistyön toimivuuteen ja siten myös osastonhoitajan työhyvinvointiin.

”Tukea antava esimies.” – Vastaaja 2

”Johto luottaa minun arviooni yksikön tarpeista ja tilanteesta...” – Vastaaja

5

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koettiin työhyvinvointia tukevana tekijänä. Vaikutusmahdollisuuksia lisäsi yhden vastaajan mukaan jokseenkin joustava työaika. Osastonhoitajalla on mahdollisuus organisoida omaa työtään ja työtehtäviään itsenäisesti, joka osaltaan myös edistää työhyvinvointia. Mahdollisuus rauhalliseen työskentelytilaan koettiin myös tärkeänä työssä hyvinvoinnin kannalta.

” Itse saan organisoida paljon työtäni.” – Vastaaja 2

Vastauksien mukaan työhyvinvointia edistävää kokemus siitä, että työyksikössä tehdään tärkeää ja merkittävää työtä. Tätä kokemusta vahvistaa annetusta hoidosta saatu hyvä palaute. Kokemusta vahvistaa myös opiskelijoiden antama hyvä palaute saamastaan opiskelijanohjauksesta.

”Kokemus siitä, että teemme tärkeää ja merkityksellistä työtä...” – Vastaaja 3

”... hyvänä kokemuksena koettu hoito ja opiskelijaohjaus.” – Vastaaja 6

Taulukko 9. Työhyvinvointia tukevat asiat työympäristössä ja työyhteisössä.

Pääkategoria: Työhyvinvointia tukevat asiat työympäristössä ja työyhteisössä	
Yläkategoria	Alakategoria
Kollegiaalinen verkosto	Vertaistuki Yhteistyö Hyvä ilmapiiri kollegoiden keskuudessa
Työyhteisö	Yksikön hyvä ilmapiiri Toimiva työyhteisö Hyvä vuorovaikutus osastonhoitajan ja henkilöstön välillä Huumori Yhteiset aktiviteetit
Esihenkilö ja työnantaja	Tuen ja avun saaminen tarvittaessa Yhteistyö Luottamus
Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	Työajan joustavuus Oman työn organisointi Rauhallinen työskentelytila
Työn merkittävyys	Oman työn merkittävyys Hyvä palaute saadusta hoidosta Hyvä palaute opiskelijoilta

Työhyvinvointia tukevat tekijät työympäristön ulkopuolella

Vastaajien työhyvinvointia tukevat tekijät työympäristön ulkopuolella voidaan jakaa fyysiseen, sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Fyysisen hyvinvoinnin ylläpitoon kuuluu yleisestä fyysisestä kunnosta huolehtiminen sekä liikunta. Vastajat pitivät myös riittävää unta ja lepoa sekä ravintoa fyysistä hyvinvointia ja samalla työhyvinvointia edistävinä tekijöinä.

” Omasta kunnosta huolehtiminen ja mieluisat harrastukset.” – Vastaaja 1

” Jokseenkin ok fyysinen kunto.” – Vastaaja 2

Lähes kaikkien vastaajien mukaan sosiaaliseen hyvinvointiin merkittävästi vaikuttavia tekijöitä ovat perhe, lähisuku ja ystävät. Perheen ja lähisuvun tuki koettiin tärkeäksi sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta. Yksi vastaajista koki ajanvieton perheen kanssa vievän ajatukset pois työasioista. Vastauksista sosiaaliseen hyvinvointiin liittyi myös rakkauden ja turvallisuuden tunne.

” Hyvät ystävät.” – Vastaaja 5

”Perheen ja lähisuvun tuki, turva ja rakkaus.” – Vastaaja 3

”Perhe, joka vie ajatukset pois työstä.” – Vastaaja 2

Psyykkiseen hyvinvointiin liittyvät tekijät edistävät vastaajien mukaan työhyvinvointia. Mielekkäät harrastukset olivat monen vastaajan mielestä tärkeä psyykkistä hyvinvointia ja työhyvinvointia edistävä tekijä. Armollisuus itseä kohtaan koettiin myös psyykkisen hyvinvoinnin kannalta tärkeänä. Vastausten mukaan vapaa-ajalla koetaan tärkeäksi ehtiä ja pystyä palautumaan työstä riittävästi. Odottavainen suhtautuminen tulevaisuuteen koettiin edistävän psyykkistä hyvinvointia. Yhdestä vastauksesta nousi esille myös viihtyisän kodin ja vakiintuneen taloudellisen tilanteen merkitys psyykkiselle hyvinvoinnille sekä sitä kautta työhyvinvoinnille.

” Armollisuus itseä kohtaan.” – Vastaaja 3

” Voin keskittyä omiin harrastuksiin ja työstä palautumiseen... Taloudellinen tilanne tässä vaiheessa työelämää vakiintunut.” – Vastaaja 5

Taulukko 10. Työhyvinvointia tukevat tekijät työympäristön ulkopuolella.

Pääkategoria: Työhyvinvointia tukevat tekijät työympäristön ulkopuolella	
Yläkategoria	Alakategoria
Fyysinen hyvinvointi	Fyysinen kunto Liikunta Riittävä uni ja lepo Ravinto
Sosiaalinen hyvinvointi	Perhe ja lähisuku Ystävät Turvallisuuden tunne Rakkaus Huumori
Psyykinen hyvinvointi	Miekkäät harrastukset Armollisuus itseä kohtaan Työstä palautuminen Odottavainen suhtautuminen tulevaisuuteen Viihtyisä koti Vakiintunut taloudellinen tilanne

Oman esihenkilön tuki työssäjaksamiseen

Vastaajia pyydettiin kertomaan, miten oma esihenkilö tukee heidän työssäjaksamistaan. Kysymykseen saadut vastaukset jaoteltiin lähestyttävyyteen, tavoitettavuuteen ja ongelmien ratkaisuun. Kaksi vastaajista ei nimennyt tai osannut nimetä esihenkilönsä antaman tuen muotoja.

Lähestyttävyyttä koettiin esihenkilön tärkeänä ominaisuutena, joka tuki vastaajien työssäjaksamista. Työssäjaksamista tukeva esihenkilö kuvattiin helposti lähestyttäväksi. Vastauksien mukaan oman esihenkilön kanssa käytävä keskustelu on

lämmihenkestä. Esihenkilö on tukenut työssäjaksamista kysymällä ja kuuntelemalla vastaajaa. Yksi vastaajista koki työssäjaksamistaan tukevan esihenkilön osoittama luottamus.

” Kuuntelee aina, kun sitä tarvitsen. Keskustelee lämmihenkeisesti ja tukee aina, kun pystyy.” – Vastaaja 3

” Helppo lähestyä ja luottaa sanomisiini.” – Vastaaja 5

Toinen merkittävä työssäjaksamista tukeva esihenkilön ominaisuus oli tavoitettavuus. Vastausten perusteella oma esihenkilö on pääsääntöisesti hyvin tavoitettavissa. Yksi vastaajista toi esille, että esihenkilön kanssa on järjestetty säännöllisesti sovitut tapaamiset, joiden lisäksi esihenkilö on muutoinkin nopeasti tavoitettavissa.

” Säännölliset sovitut tapaamiset ja äkillisestikin saa aina kiinni ainakin saman päivän aikana...” – Vastaaja 3

”Kyselee ja tukee asioissa. On suhteellisen hyvin tavoitettavissa.” – Vastaaja 2

Esihenkilön tuki koettiin tärkeäksi työssäjaksamisen kannalta. Osan vastaajista mukaan oma esihenkilö tukee osastonhoitajaa aina kun pystyy. Oman esihenkilön kanssa yhdessä ongelmatilanteiden ratkaiseminen koettiin hyväksi työssäjaksamisen kannalta.

” Häntä on helppo lähestyä ja ratkoa yhdessä pulmatilanteita.” – Vastaaja

Taulukko 11. Oman esihenkilön tuki työssäjaksamiseen.

Pääkategoria: Oman esihenkilön tuki työssäjaksamiseen	
Yläkategoria	Alakategoria
Lähestyttävyyys	Helposti lähestyttävä Keskustelu lämminhenkistä Kysy ja kuuntelee Luottamus
Tavoitettavuus	Tavoitettavissa Säännölliset sovitut tapaamiset
Ongelmien ratkaisu	Ongelmatilanteiden ratkominen yhdessä

Työnantajan tuki työntekijöiden työhyvinvointiin

Vastaajilta pyydettiin tietoa siitä, miten heidän työnantajansa tukee työntekijöidensä työhyvinvointia. Vastausten mukaan työnantaja tukee työntekijöidensä työhyvinvointia mahdollistamalla perustyön tekemisen. Työn tekemisen mahdollistaminen tarkoittaa, että työnantaja järjestää työntekijöilleen esimerkiksi sopivat työtilat, ergonomiset työvälineet sekä riittävät resurssit perustyön tekemiseen.

” Riittävät resurssit perustyön tekemiseen. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työskentelytilat.” – Vastaaja 5

Vastaajien mukaan työnantaja tukee työhyvinvointia erilaisilla työhyvinvointia edistävillä toiminnoilla. Suurin osa vastaajista nostaa Epassin tärkeimmäksi työnantajan tarjoamaksi työhyvinvointia edistäväksi asiaksi. Vastaajat tuovat esille, että työnantaja tekee yhteistyötä Tavaksi vapaalla -yhdistyksen kanssa, jonka kautta työntekijöiden on mahdollista harrastaa edullisesti vapaa-ajallaan.

”TAVA-toiminta.” – Vastaaja 6

”Epassi. ” – Vastaaja 2

”Talossa on runsaasti vapaa-ajan toimintaa edullisesti tarjolla.” – Vastaaja 1

Eräs vastaaja pitää tärkeänä, että työnantaja huolehtii työntekijän terveydestä mahdollistamalla työterveyshuollon palvelujen käyttämisen. Vastaajien mukaan työnantaja tukee työntekijöiden työhyvinvointia siten, että työntekijöiden on mahdollista vaikuttaa omaan työaikaansa. Työaikapankki sekä yhteisöllinen työvuorosunnittelu mahdollistavat omiin työvuoroihin vaikuttamisen ja siten helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista.

”Toimiva työterveyshuolto.” – Vastaaja 2

”Yhteisöllinen työvuorosunnittelu tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista ja siitä kannattaa pitää kiinni. Työaikaprosentin valinta työntekijän omaa toivetta kunnioittaen.” – Vastaaja 5

”Työaikapankki.” – Vastaaja 2

Vastaajat kokevat, että työntekijöiden tiedon ja osaamisen ajan tasalla pitäminen tukevat työntekijöiden työhyvinvointia. Työnantaja pitää työntekijöiden tietoja ja osaamista ajan tasalla tiedottamalla sekä pitämällä infotilaisuuksia ja järjestämällä erilaisia koulutuksia.

”Erilaisia koulutuksia järjestetään.” – Vastaaja 4

”Intrassa pyritään tiedottamaan asioita, tiedotustilaisuuksia järjestetään.” – Vastaaja 3

Taulukko 12. Työnantajan tuki työntekijöiden työhyvinvointiin.

Pääkategoria: Työnantajan tuki työntekijöiden työhyvinvointiin	
Yläkategoria	Alakategoria
Mahdollistetaan työn tekeminen	Riittävät resurssit perustyön suorittamiseen Työvälineistä ja tiloista huolehtiminen
Työhyvinvointia edistävän toiminnan tarjoaminen	E-passi TYHY-toiminta Liikuntamahdollisuudet Tavaksi vapaalla -toimintaa
Työntekijän terveydestä huolehtiminen	Työterveyshuolto
Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin	Työaikapankki Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu Elämän yhteen sovittaminen työn kanssa
Työntekijöiden tiedon ja osaamisen pitäminen ajan tasalla	Koulutukset Infotilaisuudet Tiedottaminen

7.5 Osastonhoitajien esittämiä kehittämisideoita organisaation työhyvinvointia edistävän ja tukevan toiminnan kehittämiseksi

Vastaajilta kysyttiin, miten he kehittäisivät työhyvinvointia edistävää ja tukevaa toimintaa omassa organisaatiossaan. Vastaajien esittämät kehittämisideat on esitetty taulukossa 13. Osa vastaajista kokee, että heillä ei ole esittää uusia kehittämisideoita, sillä keskeiset keinot ovat jo käytössä. Heidän mukaansa organisaation työhyvinvointia edistävää ja tukevaa toimintaa on jo viime aikoina kehitetty riittävästi.

”Mielestäni kaikki keskeiset keinot ovat jo käytössä.” – Vastaja 3

”Minun mielestäni organisaatiossa on jo paljon tehty asian eteen.” – Vastaja 6

Usean vastaajan mukaan henkilöstön etuja lisäämällä voidaan edistää ja tukea työhyvinvointia. Vastajat ehdottavat, että etuja voitaisiin lisätä sähköpyöräedulla, TYHY-ajan lisäämisellä ja sen sisällyttämisellä työaikaan. Aamupalan tarjoaminen yhtenä päivänä viikossa kahvin lisäksi edistäisi ja tukisi työhyvinvointia. Yksi vastaajista toivoi, että esimiehille annettaisiin konkreettisia keinoja ja mahdollisuuksia palkita omaa henkilöstöään matalalla kynnyksellä. Vastaja kokee, että pelkkä kiitos ei palkitsemismuotona ole enää riittävä.

”Esimiehille käyttöön matalan kynnyksen palkitsemistapoja. Nyt ei ole mitään keinoa palkita tällä tasolla henkilökuntaa muuten kuin kiitoksella.” – Vastaja 4

”Mm. sähköpyöräetu olisi loistava.” – Vastaja 1

”Työnantajan tarjoaman kahvin lisäksi esimerkiksi puuro yhtenä aamuna viikossa.” – Vastaja 5

Vastaajien mukaan organisaatiossa voitaisiin edistää ja tukea työhyvinvointia lisäämällä hoitajamitoitusta ja huolehtimalla riittävästä henkilöstöresursseista. Hoitajilta kuluu aikaa ylimääräiseen tekemiseen, kun esimerkiksi työtehtävien suorittamiseen tarvittavat laitteet eivät toimi toivotulla tavalla. Työhyvinvointia voidaan edistää ja tukea huolehtimalla tukipalveluiden saatavuudesta arkipäivien lisäksi viikonloppuisin ja pyhisin.

”Riittävät henkilökuntaresurssit, hoitoisuus per hoitaja saatava laskemaan, koska kirjaamisvaatimukset kasvavat jatkuvasti ja kattava kirjaaminen vie kohtuuttomasti aikaa. Erilaiset tukipalvelut paremmiksi (paketti myös viikonloppuihin, lähituki paikalle eikä saa siirtää tietokoneongelmia

hoitajan ratkaistavaksi: sammuta virta, käynnistä uudelleen, sammuta, irrota piuhat, kytke uudelleen jne.).” – Vastaja 5

”Resurssien lisääminen tietysti lämmittäisi hetkeksi, mutta kysyntä tuppaa kasvamaan aina vähän enemmän, kuin mitä on tarjontaa.” – Vastaja 3

Yksi vastaajista ehdottaa, että organisaation toimintatapojen yhdistämisellä sekä oman työn vaikutusmahdollisuuksien lisäämisellä voitaisiin kehittää työhyvinvointia. Vastaja kokee, että riittävän tuen saamisella omalta esihenkilöltä ja muulta työyhteisöltä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Riittävän tuen saaminen sisältää kunnollisen perehdytyksen työhön, systemaattisen mentoroinnin, riittävän ja säännöllisen palautteen saamisen omasta työstä sekä urapolun tukemisen.

”Yhtenäiset toimintatavat. Riittävä palaute omasta työstä. systemaattinen mentorointi, riittävä perehdyttäminen, mahdollisuudet vaikuttaa oman työn sisältöön ja työyhteisöön. Työryhmiin mukaan pääseminen, urapolun tukeminen.” – Vastaja 2

Taulukko 13. Organisaation työhyvinvointia edistävän ja tukevan toiminnan kehittämisideoita.

Pääkategoria: Organisaation työhyvinvointia edistävän ja tukevan toiminnan kehittämisideoita	
Yläkategoria	Alakategoria
Ei uusia kehittämisideoita	Keskeiset keinot käytössä Organisaatiossa on jo paljon tehty asian eteen
Etujen lisääminen	Sähköpyöräetu TYHY-ajan lisääminen ja sisällyttäminen työaikaan.

	<p>Aamupalan tarjoaminen yhtenä päivänä viikossa</p> <p>Esimiehellä mahdollisuus palkita matalalla kynnyksellä</p>
Riittävästä henkilöstömäärästä huolehtiminen	<p>Riittävät henkilöstöresurssit</p> <p>Hoitajamitoituksen parantaminen</p> <p>Riittävien tukipalvelujen varmistaminen myös viikonloppuisin ja pyhisin</p>
Toimintatapojen yhtenäistäminen ja oman työn vaikutusmahdollisuuksien lisääminen	<p>Yhtenäiset toimintatavat</p> <p>Mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöön ja omaan työhön</p>
Riittävän tuen saaminen esimieheltä ja muulta työyhteisöltä	<p>Riittävä palautteen saaminen</p> <p>Systemaattinen mentorointi</p> <p>Riittävä perehdytys</p> <p>Urapolun tukeminen</p>

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä tutkimuksessa kuvattiin osastonhoitajien työhyvinvoinnin nykytilaa ja työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa osastonhoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla pystytään tukemaan osastonhoitajien työhyvinvointia edistäviä tekijöitä sekä lisäämään osastonhoitajien työhyvinvointia. Tavoitteena oli myös tuottaa sellaista tietoa, jota voidaan hyödyntää organisaation työhyvinvointia edistävän toiminnan kehittämisessä.

Tässä luvussa esitellään tutkijoiden tutkimuksen tuloksista tekemiä johtopäätöksiä. Lisäksi luvussa pohditaan tutkimuksesta saatuja tuloksia. Luvussa pohditaan myös tutkimukseen liittyviä eettisiä kysymyksiä sekä tutkimuksen luotettavuutta ja lopuksi esitetään jatkotutkimusaiheita.

8.1 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten osastonhoitajat käsittävät työhyvinvoinnin ja miten osastonhoitajat kokevat oman työhyvinvointinsa sekä mitkä tekijät vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös kuvailla, mitkä tekijät työympäristössä ja sen ulkopuolella tukevat osastonhoitajien työhyvinvointia. Tarkoituksena oli myös selvittää, miten osastonhoitajat kehittäisivät työhyvinvointia edistävää ja tukevaa toimintaa organisaatiossaan.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin sitä, miten osastonhoitajat käsittävät työhyvinvoinnin. Tulokset osoittivat, että hyvinvoiva työyhteisö, esimiestyön ydinosaamisen hallinta sekä kokonaisvaltaisen terveyden ja toimintakyvyn säilyminen muodostavat osastonhoitajien työhyvinvoinnin kokonaisuuden.

Vastaajista enemmistö koki työhyvinvointinsa hyväksi tai suhteellisen hyväksi. Työhyvinvointia vahvistavista tekijöistä merkittävimpiä olivat työn mielekkyys, hyvät johtamistaidot ja fyysinen terveys. Osastonhoitajien työn määrä ja työhallinta ovat yhteydessä koettuun työhyvinvointiin. Osastonhoitajien työhyvinvointiin

liittyvät merkittävimmät haasteet olivat riittämättömät resurssit, koronaviruksen aiheuttamat haasteet, rajalliset vaikutusmahdollisuudet ja psyykinen kuormitus.

Työympäristössä ja työyhteisössä osastonhoitajien työhyvinvoinnin kulmakiviä olivat kollegiaalinen tuki, hyvinvoiva ja toimiva työyhteisö, tuki omalta esihenkilöltä sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työaikaan. Työympäristön ulkopuolisia osastonhoitajien työhyvinvointia tukevista tekijöistä ratkaisevimpia olivat fyysinen ja psyykinen hyvinvointi sekä perheeltä ja ystäviltä saatu sosiaalinen tuki.

Kohdeorganisaatiossa on työhyvinvointia edistävä ja tukeva toiminta jo hyvällä tasolla. Lähiesihenkilöille toivotaan uusia keinoja myöntää matalalla kynnyksellä kerätapalkkioita työntekijöille. Työhyvinvointia voidaan parantaa lisäämällä henkilöstöetuja ja TYHY-toimintaa entisestään.

Tässä tutkimuksessa tutkittiin osastonhoitajien työhyvinvointia ja sitä, mikä auttaa heitä jaksamaan työssään. Osastonhoitajia auttaa ja tukee työssäjaksamisessa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin ulottuvuuksien tasapaino.

8.2 Tulosten pohdinta

Tutkimukseen vastasi kohderyhmään kuuluvista 19 osastonhoitajasta 6, eli vastausprosentti jäi 32 %, joka oli toivottua pienempi. Tutkijat toivoivat saavansa vastausprosentiksi 50 %. Vastauksissa alkoi kuitenkin tapahtua saturoitumista, joten tutkijat kokivat vastausprosentin riittäväksi.

Vastausprosentin jäämiseen alle tavoitteen voi osaltaan vaikuttaa se, että vastausten perusteella osastonhoitajat kokivat työhyvinvointinsa pääsääntöisesti hyväksi ja että organisaation työhyvinvointia edistävä toiminta on jo hyvällä tasolla. Tämän vuoksi osa kohderyhmäläisistä ei välttämättä kokenut tarpeelliseksi vastata osastonhoitajien työhyvinvointia koskevaan kyselyyn. Vastaamatta jättämiseen voi vaikuttaa myös se, että tutkittavaa aihetta ei pidetty riittävän

mielenkiintoisena tai tärkeänä. Vastauksista nousi esille, että osastonhoitajia vai-
vaa ajoittain kiire, joka on voinut osaltaan myös vaikuttaa vastaamatta jättämi-
seen.

Alkuperäisenä suunnitelmana tutkimuksen tekijöillä oli osallistua itse kohdeorga-
nisaatiossa osastonhoitajien kokoukseen ja markkinoida tutkimusta sekä moti-
voida osastonhoitajia osallistumaan tutkimukseen vastaamalla sähköiseen kyse-
lyyn. Suunnitelma kuitenkin muuttui siten, että kohdeorganisaation työelämän yh-
dyshenkilö esitteli tutkimuksen osastonhoitajille. Syynä suunnitelman muuttumi-
seen oli aikataulujen yhteensopimattomuus. Jos alkuperäinen suunnitelma olisi
toteutunut, vastausprosentti olisi saattanut olla hieman korkeampi. Kattavien vas-
tausten ansiosta aineisto oli laaja ja tutkijat olivat tyytyväisiä toivottua pienem-
mällä vastausprosentilla saatuihin tuloksiin.

Tutkimus päätettiin toteuttaa kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, koska
tutkittavasta aiheesta haluttiin saada kuvailevaa tietoa. Kuvailevan tiedon hankki-
miseen laadullinen tutkimus oli tarkoituksenmukaisin tapa toteuttaa tutkimus. Ai-
neisto päätettiin kerätä sähköisellä laadullisella haastattelulomakkeella, jolloin
tutkimukseen osallistuminen ei ollut aikaan tai paikkaan sidottua. Toteutustavan
valintaan vaikutti myös vallitseva pandemiatilanne, jolloin kasvatusten tapahtuvaa
haastattelua haluttiin välttää. Vastaajista kaikki vastasivat jokaiseen kyselylomak-
keen kysymykseen, eli voidaan ajatella kyselylomakkeen olleen toimiva ja vastaa-
jien olleen kiinnostuneita tutkittavasta aiheesta. Tutkimuksesta saatujen tulosten
avulla pystyttiin vastaamaan asetettuihin tutkimusongelmiin.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että osastonhoitajilla on hyvä kokonaiskäsi-
tys siitä, mitä työhyvinvointi käsitteenä tarkoittaa ja mitä se pitää sisällään. Tulos
ei sinällään ole yllättävä, koska kyseessä ovat sosiaali- ja terveydenhuollon ammat-
tilaiset, joilla on peruskoulutuksesta saatu vankka tietoperusta hyvinvoinnin mer-
kityksestä läpi elämän kaikilla sen eri osa-alueilla. Tulosten mukaan erityisesti ko-
konaisvaltaisen terveyden ja toimintakyvyn säilyminen on merkittävä osa työhy-
vinvointia. On luonnollista, että vastaajat toivat esiin kokonaisvaltaisen terveyden

ja toimintakyvyn säilymisen, sillä ne ohjaavat kaikkea toimintaa niin työelämässä kuin elämässä ylipäätään. Terveyden ja/tai toimintakyvyn horjuminen vaikuttaa kokonaisvaltaisesti fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin ja sitä kautta työkykyyn ja turvallisuuden tunteeseen. Nastolinin (2021) tekemässä tutkimuksessa käsiteltiin samaa teemaa ja tutkimustulokset ovat yhteneväiset tämän tutkimuksen kanssa. Hän totesi, että työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä nousee sekä työympäristöstä että sen ulkopuolelta. Hänen mukaansa fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi vaikuttivat merkittävästi työhyvinvointiin. (Nastolin 2021.)

Moilasan (2014) tutkimuksessa hoitotyön johtajat kuvailivat työhyvinvointiaan keskimäärin hyväksi. Myös Tehyn (Aula Research Oy 2019) suorittamassa tutkimuksessa valtaosa hoitotyön johtajista kuvaili työhyvinvointiaan jokseenkin hyväksi. Kailassuon (2020) tekemän tutkimuksen mukaan esihenkilöitä vaivaa aikapula ja osa esimiehistä oli melko uupuneita. Suurin osa tämän tutkimuksen vastaajista kokee työhyvinvointinsa olevan tällä hetkellä hyvä, joka vahvistaa Moilasan (2014) ja Tehyn (Aula Research Oy 2019) tutkimusten tuloksia, mutta päinvastaisiakin kokemuksia vastaajilta löytyi. Vastauksissa nousi esille riittämättömät resurssit, ajan käytön haasteet ja ajoittain vaivaava kiire, jotka puolestaan vahvistavat myös Kailassuon (2020) tutkimuksesta saatuja tuloksia. Positiivinen yllätys oli, että vaikka tämän tutkimuksen tuloksista nousi esille useita työhyvinvointiin liittyviä haasteita, koettu työhyvinvointi oli kuitenkin suurimman osan vastaajista mielestä hyvällä tasolla.

Markwortin (2021) artikkelissa todettiin, että jokainen yksilö kokee työhyvinvoinnin eri tavalla ja työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa koulutus ja organisaatioon liittyvät tekijät. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan päätellä, että työkokemuksella esihenkilön tehtävissä on suuri merkitys oman työn hallinnan kokemukseen ja sitä kautta työssä jaksamiseen sekä työhyvinvointiin. Iällä, koulutustaustalla, alaisten määrällä tai työyksikön luonteella ei havaittu tässä tutkimuksessa olevan vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Vastauksissa nousi esille,

että kokemattomuus aiheuttaa pelon tunnetta työssä ja vastaavasti kokemuksia siitä, että kokemuksen myötä työn organisointi ja ennakointi on helpottunut sekä psyykinen kestävyys parantunut. Yllättäen Nastolinin (2021) tutkimuksen tulokset olivat päinvastaiset eikä niiden mukaan työkokemuksella, työhistorialla tai koulutustaustalla ei ollut niin suurta merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Hänen mukaansa enemmän painoarvoa oli sillä, että työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät olivat tasapainossa (Nastolin 2021).

Tässä tutkimuksessa osastonhoitajat kokivat työn mielekkyyden, innostuneisuuden omaan työhön sekä kehittymishalukkuuden vahvistavan työhyvinvoinnin kokemusta. Hyvärinen, Saaranen & Tossavainen (2017) kuvailivat tutkimusartikkelissaan saman tyyliä tuloksia siitä, että ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Tämän tutkimuksen tulokset vastasivat Surakan (2006) tekemän tutkimuksen tuloksia siitä, että osastonhoitajat kokivat työn määrän olevan pääasiassa kohtuullinen. Surakan (2006) tutkimuksessa todettiin, että osastonhoitajat tekevät vain sitä työtä, mitä osastonhoitajan työnkuvaan kuuluu. Nastolinin (2021) sekä tämän tutkimuksen tulokset ovat päinvastaiset Surakan (2006) tekemän tutkimuksen kanssa, sillä osastonhoitajat kuvailivat, että he joutuvat tekemään ajoittain ylitöitä sekä osastonhoitajan tehtäväkuvaan kuulumattomia töitä, kuten kenttätöissä paikkaamista hoitohenkilökunnan vajauksen vuoksi. Surakan (2006) tekemä tutkimus on tehty noin 15 vuotta aikaisemmin kuin tämän opinnäytetyön tutkimus tai Nastolinin (2021) tekemä tutkimus. Voidaan todeta, että tutkimustulosten eroavaisuus saattaisi johtua sosiaali- ja terveysalalla tapahtuneesta kehityksestä sekä osastonhoitajan toimenkuvan muuttumisesta viimeisen 15 vuoden aikana.

Markwortin (2021) kirjoittaman artikkelin sekä tämän tutkimuksen tulosten perusteella nähtiin, että Covid-19-pandemia sekä henkilöstöpula vaikuttivat osastonhoitajien työhyvinvointiin heikentävästi. Nastolin (2021) ja Latvanen (2008) totesivat tutkimuksissaan, että jatkuva henkilöstöpula aiheuttaa eniten ongelmia osastonhoitajille heikentäen merkittävästi heidän työhyvinvointiaan. Pandemia-aikana

lyhyessä ajassa voi muuttua koko organisaation toiminnan painopiste. Toiminnan muuttuminen muuttaa paljon henkilöstön palvelussuhdeasioita, työpisteitä, työtapoja ja resurssien riittävydestä on jatkuva huoli ja sen vuoksi työhyvinvointi voi heikentyä. (Laukkala, Tuisku, Junntila, Haravuori, Kujala, Haapa & Jylhä 2020.) Ervästin, Aallon, Pentin, Oksasen, Kivimäen ja Vahteran (2021) tutkimuksen mukaan julkisen terveydenhuollon sektoreilla on pandemian vuoksi jouduttu siirtämään henkilöstöä kiireettömän hoidon tehtävistä koronaan liittyviin tehtäviin, joka on lisännyt heidän kokemaansa psyykkistä kuormitusta. Tämän tutkimuksen tuloksissa nousi esille koronaviruspandemian heikentäneen entisestään sijaisten saataavuutta, joten voidaan ajatella pandemian pahentaneen sosiaali- ja terveysalaa vaiavaa henkilöstöpulaa. Lisäksi pandemia-aika on aiheuttanut jatkuvaa huolta tilanteen huonontumisesta.

Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna sosiaali- ja terveysalalla pandemia on voinut tietyllä tavalla myös lisätä työhyvinvointia, koska oman työn ymmärrys ja työn merkittävyyden kokemus sekä ihmisten auttaminen lisäävät työn mielekkyyttä ja sitä kautta edistää ja tukee työhyvinvointia. (Laukkala ym. 2020.) Voidaan siis ajatella, että tämän tutkimuksen tulokset vahvistivat Laukkalan ym. (2020) tutkimuksen tuloksia pandemian positiivisista vaikutuksista hyvinvointiin. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella osastonhoitajat kokivat, että kokemus merkittävän ja tärkeän työn tekemisestä vahvistaa työhyvinvointia ja juuri pandemia-aika on vahvistanut työn merkittävyyden kokemusta.

Latvanen (2008) totesi tutkimuksessaan hyvinvoivan ja toimivan työyhteisön lisäävän merkittävästi työhyvinvointia ja niin kertoivat myös tämän tutkimuksen tulokset. Paldaniuksen (2011), Latvasen (2008) sekä tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että osastonhoitajien työhyvinvointia edisti yhteistyö kollegojen kanssa, vertaistuen saaminen ja tuen saaminen omalta esimieheltä. Myös Kailassuon (2020) tekemässä tutkimuksessa korostui kollegoilta saadun tuen merkitys ja samaa työtä tekevien kanssa käytyjen keskustelujen tärkeys. Osastonhoitajat kokivat oman työn vaikutusmahdollisuuksien tukevan työhyvinvointia. Erityisesti oman työn

organisointi mahdollisuudet, rauhalliset työtilat sekä työajan joustavuus koettiin työhyvinvointia tukevana.

Tulosten mukaan työhyvinvointia tukee työympäristön ulkopuoliset tekijät, kuten fyysisen hyvinvoinnin ylläpito. Vastaajien mukaan hyvä fyysinen kunto ja liikunnan harrastaminen tukivat työssä jaksamista. Latvanen (2008) piti tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä fyysisen kunnon ylläpitämistä liikunnan avulla. Perheeltä, sukulaisilta ja ystäviltä saatu sosiaalinen tuki nousi merkittäväksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Nastolin (2021) korosti tutkimuksessaan sosiaalisten suhteiden ylläpitämistä ja erityisesti puolisoilta, ystäviltä sekä lemmikkieläimiltä saatua tukea arvostettiin eniten.

Odotettavissa oli, että tämän tutkimuksen tulosten mukaan psyykkiseen hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä harrastukset, armollisuus itseä kohtaan, palautuminen työstä sekä odottavainen suhtautuminen tulevaisuuteen koettiin työhyvinvointia lisäävinä. Vakiintunut taloudellinen tilanne ja viihtyisä koti lisäsivät myös osaltaan psyykkistä hyvinvointia.

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että organisaatiossa on viime aikoina tehty jo hyvin muutoksia työhyvinvoinnin edistämiseksi eivätkä he koe tarvetta lisätä työhyvinvointia edistävää toimintaa. Tulosten perusteella voidaankin todeta, että organisaatiossa on jo tehty hyviä asioita työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen on jo pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Työnantaja tukee työntekijöiden työhyvinvointia tarjoamalla mahdollisuuden vaikuttaa työaikoihin sekä oman työn organisointiin. Työnantaja tukee työntekijöiden työhyvinvointia myös pitämällä työntekijät ajan tasalla tiedottamalla ja järjestämällä info-tilaisuuksia sekä koulutuksia. Työnantaja tarjoaa erilaisia työhyvinvointia edistäviä toimintoja esimerkiksi antamalla työntekijöille mahdollisuuden käyttää Epassia tai osallistua Tavaksi vapaalla -toimintaan.

Organisaation työhyvinvointia edistävän ja tukevan toiminnan kehittämiseksi saatiin kuitenkin myös hyvin konkreettisia ehdotuksia. Sullström (2021) toteaa, että

työntekijöitä kannattaa palkita venymisestä, hyvistä ideoista ja suorituksista kertapalkkiolla. Hänen mukaansa lähiesimiehen myöntämät kertapalkkiot ovat erityisen vaikuttavia. Kertapalkkioiden avulla voidaan vahvistaa työmotivaatiota, kannustaa hyviin suorituksiin sekä lisätä merkittävästi työhyvinvointia. (Sullström 2021.) Tuloksista nouseekin esille vastaajan toive siitä, että esimiehillä olisi mahdollisuus palkita matalalla kynnyksellä työntekijöitä muullakin kuin kiitoksella. Jokainen työnantaja voi itse määritellä sen, mitä kertapalkkio voisi olla, mutta Sullströmin (2021) mukaan kokonaiset vapaapäivät ja muutaman sadan euron palkkiot kannustavat eniten.

Monet yritykset tarjoavat henkilöstöetuja, joilla pyritään edistämään ja tukemaan työntekijöiden työhyvinvointia. Tulosten mukaan suurin osa vastaajista lisäisi erilaisten henkilöstöetujen määrää esimerkiksi viikoittaisella työnantajan tarjoamalla aamupalalla, TYHY-toiminnan lisäämisellä ja sähköpyöräedulla. Sähköpyöräedun avulla voitaisiin lisätä työmatkaliikuntaa ja sitä kautta lisätä työntekijöiden hyvinvointia. Voidaan siis todeta, että henkilöstön työhyvinvointiin todella kannattaa panostaa. Henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen ja tukemiseen käytetyt rahat maksavat yleensä itsensä moninkertaisena takaisin, kun sairauspoissaolot vähenevät.

Tutkimuksessa käsiteltiin työhyvinvointia edistäviä tekijöitä eikä tuloksista nousut juurikaan esille täysin uutta tietoa. Tulokset kuitenkin vahvistivat aikaisempien tutkimusten tuloksia. Covid-19 pandemian negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin nousi esiin tutkimuksen tuloksissa eikä se ole ihme, sillä koronaviruspandemian keskellä on eletty jo parin vuoden ajan ja se on vaikuttanut varmasti jokaisen ihmisen elämään tavalla tai toisella. Puolestaan yllätyksenä tuli se, että pandemia-ajalla voi olla myös positiivinen vaikutus työhyvinvointiin työn merkittävyyden kokemuksen vahvistumisen kautta. Tämä tutkimus vahvisti Nastolinin (2021) tekemän tutkimuksen tuloksia siitä, että pandemia voi heikentää työhyvinvointia, mutta sillä voi olla myös tietyllä tavalla positiivinen vaikutus joihinkin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Krug, Haslam, Otto ja Steffens (2021) kirjoittivat

artikkelissaan, että erityisesti me-hengen ja työn merkittävyyden lisääntyminen organisaatiossa lisäsi työhyvinvointia Covid-19 pandemian aikana. Heidän mukaansa pandemia kuitenkin vaikutti pääasiassa negatiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. (Krug ym. 2021.)

Tämä tutkimus vahvisti käsitystä siitä, mitkä tekijät lisäävät erityisesti osastonhoitajien työhyvinvointia työympäristössä ja sen ulkopuolella. Nämä tekijät tulisi ottaa huomioon lähiesimiesten työhyvinvointia lisäävän ja tukevan toiminnan suunnittelussa. Nämä asiat olisi hyvä huomioida myös lähiesimiesten perehdytyksessä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla pystytään tukemaan osastonhoitajien työhyvinvointia edistäviä tekijöitä sekä lisäämään osastonhoitajien työhyvinvointia. Tavoitteena oli myös tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää kohdeorganisaation työhyvinvointia edistävän toiminnan kehittämisessä. Näissä tavoitteissa onnistuttiin ja vastaajat esittivät konkreettisia keinoja oman organisaationsa työhyvinvointia edistävän toiminnan kehittämiseksi.

Työhyvinvointia on tutkittu paljon, joten täysin uusia asioita työhyvinvointiin liittyen ei noussut tämän tutkimuksen tuloksista esille. Työhyvinvoinnista on säädetty myös useissa laeissa, joten työhyvinvointia edistävä toiminta on jo senkin vuoksi Suomessa pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Seuraavissa tutkimuksissa, joissa halutaan tuottaa uutta tietoa osastonhoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä, voisi näkökulmaksi ottaa esimerkiksi pandemia-ajan tai sodan pelon.

8.3 Tutkimuksen eettisyys

Kaikkaa tutkimusta tarkastellaan eettisestä näkökulmasta. Tutkimuksen täytyy olla eettisesti hyväksyttävä, jotta se voidaan edes tehdä. Eettisiin vaatimuksiin kuuluu tutkimuksen tekijöiden kiinnostus aiheeseen, alan tuntemus, tutkijoiden rehellisyys, vaaran eliminointi, ihmisarvon kunnioittaminen, sosiaalisen vastuun vaatimus, ammatinharjoituksen edistäminen sekä toisten tutkijoiden arvostaminen. Tiedeyhteisö on tunnustanut tutkimuksessa eettisesti hyväksytyt

toimintatavat, joita ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. Toimintatavat tulee huomioida läpi koko tutkimuksen, tutkimustyön aloittamisesta tulosten julkistamiseen ja esittämiseen. Hoitotieteen tutkimuksissa korostuu erityisesti eettisyys, sillä usein hoitotieteen tutkimuksissa tutkimuksen kohteena ovat ihmiset. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, 211–212; TENK 2012, 6.)

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa uutta tietoa osastonhoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Aihe oli tutkijoiden yhteinen mielenkiinnon kohde sekä hoitoala, johon tutkimus suuntautui, oli molemmille entuudestaan tuttu. Tutkimuksen tekeminen edisti tutkijoiden omaa ammatillista kehitystä. Tutkimuksen teossa noudatettiin huolellisesti hoitotieteen tutkimuksen eettisiä periaatteita ja tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja.

Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013) mukaan hoitotieteen tutkimuksissa tulee noudattaa yhdeksää eettistä periaatetta. Tutkijan tulee tiedottaa osallistujia siitä, että osallistuminen on täysin vapaaehtoista sekä osallistumisen voi keskeyttää ja perua missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Kaikkien tutkittavien tulee olla tasa-arvoisia tutkijaan nähden sekä tutkittavien valinnan tulee toteutua oikeudenmukaisesti sekä tasapuolisesti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 217–221; Kylmä & Juvakka 2007, 137–147.)

Yksi eettisyyden periaatteista on anonymiteetti. Tutkijan tulee taata, ettei tutkittavat tule tunnistetuksi missään tutkimuksen vaiheessa eikä sen päätyttyä. Tutkimustietoja ei saa luovuttaa ulkopuolisille ja aineiston säilyttämisessä tulee huomioida se, ettei ulkopuolisilla ole pääsyä niihin. Tutkimustulokset tulee esittää rehellisesti niin ettei syyllisty tulosten manipulointiin eikä toisten tutkijoiden tulosten plagiointiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 217–221; Kylmä & Juvakka 2007, 137–147.)

Tutkimukselle anottiin tutkimuslupa kohdeorganisaatiolta ja tutkimuksen etenemisestä sekä sen eri vaiheista tiedotettiin kohdeorganisaatiota. Tutkittavia tiedotettiin tutkimusprosessista sekä sen tarkoituksesta ja tavoitteista ennen

tutkimuksen toteuttamista. Saatekirje sekä linkki sähköiselle haastattelulomakkeelle, eli e-lomakkeelle, lähetettiin kohdeorganisaation yhteyshenkilölle, joka välitti tiedot eteenpäin tutkimuksen kohdejoukolle. Täten tutkittavien anonymiteetti säilyi myös tutkijoiden silmissä, sillä tutkijat eivät missään vaiheessa tutkimusta saaneet tietoonsa tutkimukseen kohderyhmään lukeutuvien henkilöiden nimiä.

Kohderyhmää informoitiin tutkimuksen vapaaehtoisuudesta. Tutkimukseen vastaaminen tapahtui nimettömästi sähköisellä alustalla, jolloin yksittäistä vastaajaa ei voitu tunnistaa ja näin turvattiin vastaajien anonymiteetti tutkimuksessa. Tutkijat noudattivat tasa-arvoisuuden periaatetta ja haastattelulomake lähetettiin kaikille ennalta yhteistyökumppanin kanssa sovittujen yksiköiden osastonhoitajille. Kyselylomake oli ajastettu, joten kaikilla halukkailla oli yhtä pitkä aika osallistua tutkimukseen. Tutkimuksessa kerättyä aineistoa ei luovutettu ulkopuolisille missään tutkimuksen vaiheessa ja aineisto säilytettiin asianmukaisesti suojattuna ja lukittuna. Tutkimuksen valmistuttua koko kerätty aineisto hävitettiin asianmukaisesti.

8.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksessa on tärkeää käsitteellistää tutkittua ilmiötä sekä avata mahdollisimman kattavasti keskeisimmät käsitteet. Tutkimusraportin katsotaan olevan koko laadullisen tutkimuksen kulmakivi. Luotettavuuden kannalta on tärkeää löytää tuore ja persoonallinen näkökulma raportoimiseen. (Valli 2018, 85.)

Kankkusen ja Vehviläinen-Julkusen (2013, 97) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointikriteereitä on uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus. Siirrettävyydellä viitataan siihen, missä määrin tutkimuksen tulokset voisivat olla siirrettävissä johonkin muuhun tutkimusympäristöön, eli kontekstiin. Siirrettävyyden varmistamiseksi tutkimuskonteksti, osallistujien valinta ja taustat tulee kuvata huolellisesti sekä aineiston keruu ja analyysi kuvata yksityiskohtaisesti niin, että toinen tutkija kykenee halutessaan seuraamaan prosessia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 197–198.) Tässä tutkimuksessa on

kuvailtu tutkimuskontekstia, kohdejoukkoa, aineiston keruuta ja analyysiä siten, että tutkimustulokset voidaan siirtää johonkin muuhun tutkimusympäristöön. Tutkimuksen eri vaiheet kuvattiin tarkasti siten, että toinen tutkija voi halutessaan seurata prosessia ja arvioida sitä.

Uskottavuus edellyttää sitä, että tutkimuksen tulokset on esitetty niin selkeästi, että lukija ymmärtää, miten analyysi on suoritettu ja mitkä ovat tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet. Laadullisen tutkimuksen raporteissa esitetään yleensä autenttisia, suoria lainauksia esimerkiksi haastatteluteksteistä tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.) Tässä tutkimuksessa uskottavuutta on lisätty sillä, että saatuja tuloksia vertailtiin osallistujien käsityksiin tutkittavasta ilmiöstä. Tutkijat kuvailivat tarkasti tutkimuksen eri vaiheita ja sitä, miten lopullisiin tuloksiin ja johtopäätöksiin päästiin. Tutkimuksen tulokset esitettiin havainnollistamalla analyysin vaiheita esimerkein siten, että jokainen lukija ymmärtää, miten analyysi on suoritettu. Tuloksia raportoidessa on esitetty aineistosta poimittuja suoria lainauksia.

Laadullisessa tutkimuksessa tärkein luotettavuuden kriteeri on tutkija itse. Tutkijan tulee tehdä tutkimusta johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti koko prosessin ajan. Tutkimuksen luotettavuutta tutkijan tulee arvioida tekemiensä tekojen ja valintojen pohjalta läpi tutkimusprosessin ajan. Prosessin aikana peilataan kaikkea tarkoitukseen, tavoitteisiin sekä tutkimuskysymyksiin ja sen avulla pysytään tiukasti tutkimusaiheessa. Tutkimuksessa käytettävä aineisto valitaan ja kerätään huolellisesti. Tutkimuksessa käytettävien lähteiden valinnassa käytetään tarkkaa harkintaa ja valitaan luotettavat, ajantasaiset sekä alkuperäiset lähteet. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 110; Vilkkä 2021, 185–187.)

Aihetta valitessa tutkijat pohtivat kriittisesti sitä, mitä tutkimuksen avulla halutaan selvittää. Aiheen valinnan jälkeen tutkijat asettivat tarkan harkinnan tuloksena tutkimuksen tarkoituksen, tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Lähteet rajattiin alkuperäisiin lähteisiin ja tutkijat pyrkivät löytämään aihetta koskevat uusimmat, tarkoituksenmukaisimmat ja mahdollisimman ajantasaiset lähteet.

Haastattelulomakkeen kysymyksiä muotoiltaessa aikaisempaa teoriaa aiheesta peilattiin tutkimuskysymyksiin, tavoitteeseen ja tarkoitukseen. Haastattelulomaketta muotoiltaessa varmistettiin, ettei tutkijoiden omat mielipiteet tutkittavasta aiheesta käy mitenkään ilmi kysymysten asettelusta.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien määrä on yleensä vähäisempi ja siksi onkin tärkeää kiinnittää erityistä huomiota osallistujien valintaan (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 110). Tässä tutkimuksessa osallistujat valittiin sen perusteella, että heillä olisi mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta aiheesta. Tutkimukseen osallistujien valinta tapahtui yhteistyössä kohdeorganisaation kanssa. Osallistujien valintaan vaikuttaa myös aineistoin saturaatio. Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013) mukaan aineistoa tulee kerätä niin kauan, että vastauksissa alkaa toistua samat asiat eikä tutkittavasta ilmiöstä tule enää uutta tietoa esille. Tässä tutkimuksessa vastausprosentti jäi 32 %, mutta aineiston määrän katsotaan olevan riittävä luotettavuuden kannalta, sillä aineisto alkoi saturoitumaan. Luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava se, että aineisto kerättiin haastattelulomakkeella, eli tutkijat eivät voineet esittää tutkittaville tarkentavia kysymyksiä, joiden avulla olisi voitu saada vieläkin kattavampia ja tarkempia vastauksia.

Tutkimusta oli tekemässä kaksi tutkijaa, eli tutkimusta tehtiin yhteistyössä ja tutkimuksen luotettavuutta arvioitiin kahden ihmisen toimesta. Tutkimuksen teossa vältyttiin holistiselta harhaluulolta, koska tutkimus toteutettiin parityönä. Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013) mukaan holistisessa harhaluulossa tutkija voi tehdä virhepäätelmiä sen vuoksi, että sokeutuu omalle työlleen. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi myös ohjaavan opettajan kanssa tehty yhteistyö, jonka avulla virheitä pystyttiin välttämään.

8.5 Jatkotutkimuksen aiheita

Tämän tutkimuksen kohdeorganisaatiossa voisi seuraavaksi toteuttaa osastonhoitajien työhyvinvointiin liittyen kvantitatiivisen tutkimuksen, jolloin työhyvinvoinnista ja sitä tukevista tekijöistä saataisiin tietoa laajemmalta joukolta. Tutkimuksen

tuloksissa nousi esille jonkin verran koronaviruspandemian vaikutuksista työhyvinvointiin. Koronaviruspandemian vaikutuksista työhyvinvointiin voisi tehdä oman tutkimuksen, jolloin kyseisestä ilmiöstä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin erityisesti sosiaali- ja terveysalalla saataisiin tarkempaa tietoa.

LÄHTEET

Aaro, A. 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki. Edita Prima Oy.

Alajoki, S. 2017. Hyvinvoiva esimies tekee parempaa jälkeä kuin pahoinvoiva. Työterveyslaitos. Viitattu 29.3.2022. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyvinvoiva-esimies-tekee-parempaa-jalkea-kuin-pahoinvoiva>

Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lidström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Broek, K., Harata, T., Kuhn, K., Masanotti, G. & Wynne, R. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 29.3.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1>

Aula Research Oy. 2019. Kysely hoitoalan johtajille ja esimiehille. Tehy. Viitattu 22.5.2021. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/kysely_hoitotyön_johtajille_ja_esimiehille_aula_research_oy_2019_id_14301.pdf

Aula Research Oy. 2021. Kysely hoitoalan johtajille. Tehy. Viitattu 31.3.2022. https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/dokumentti/kysely_hoitotyön_johtajille_id_17520.pdf

CARVE 2019. CARVE: työn tuottavuuden parantaminen yksilölliseen vuorokausirytmiiin ja rauhoittumishetkiin perustuvalla työn tuunaamisella. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy. Mikkeli. Viitattu 31.3.2022. <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S21726>

ENWHP. 1997. European network for workplace health promotion. Italy. Viitattu 9.4.2022. <https://www.enwhp.org/?i=portal.en.enwhp-initiatives>

Ervasti, J., Aalto, V., Pentti, J., Oksanen, T., Kivimäki, M. & Vahtera, J. 2021. Association of changes in work due to COVID-19 pandemic with psychosocial work environment and employee health: a cohort study of 24 299 Finnish public sector employees. *Occup Environ Med* 2021; 0:1–9. Viitattu 28.3.2022. <https://oem.bmj.com/content/oemed/early/2021/09/14/oemed-2021-107745.full.pdf>

Eskelinen, S. 2016. Hoitotyön johtajien työhyvinvointi ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Pro Gradu-tutkielma. Hoitotieteen laitos. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 23.5.2021. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/16553/urn_nbn_fi_uef-20160460.pdf

Haggman-Laitila, A. & Romppainen, J. 2018. Outcomes of interventions for nurse leaders' well-being at work: A quantitative systematic review. *Journal of advanced nursing* 74,1,34.

Hahtela, N. & Karhe, L. 2021. Hoitotyön johtajien kokemuksia oman työyksikön tai omien työyksiköiden henkilöstötilanteesta ja seurauksista. Viitattu 31.3.2022. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2022/01/Sairaanhoitajaliiton-raportti-hoitotyön-johtajien-henkilöstötilannekyselystä-20.1.2022.pdf>

Hankonen, R. 2021. Tilastot kertovat kroonisesta hoitajapulasta – Suomi käyttää terveydenhuoltoon muita Pohjoismaita vähemmän rahaa. Tehy-lehti. Viitattu 15.3.2022. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/tilastot-kertovat-kroonisesta-hoitajapulasta-suomi-kayttaa-terveydenhuoltoon-muita>

Harju, L., Aminoff, M., Pahkin, K. & Hakanen, J. 2015. Inspistä! Työn tuunaajan inspiraatiokirja. Työterveyslaitos. Helsinki.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Helsingin Yliopisto.

Hyvärinen, K., Saaranen, T. & Tossavainen, K. 2017. Ammatillinen osaaminen työhyvinvoinnin osana -kyselytutkimus terveystieteen opettajille. Hoitotiede 29(4), 252–263. Viitattu 23.3.2022. <https://web-p-ebscobhost-com.ezproxy.puv.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=cabc99e9-635e-4bf2-8c05-3bcb71e2a9ee%40redis>

Kailassuo, E-I. 2020. Hoitotyön esimiesten kokemuksia esimiestyöstä ja hyvinvoinnistaan. Pro gradu -tutkielma. Lappeenranta-Lahden teknillinen yliopisto. Viitattu 21.5.2021. https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/161196/GRADU%20E_I%20Kailassuo%20May2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kankkunen, P & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Kumpulainen, K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 61. Viitattu 29.3.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1215-2>

Krug, H., Haslam, S. A., Otto, K. & Steffens, N. K. 2021. Identity Leadership, Social Identity Continuity, and Well-Being at Work During COVID-19. *Frontiers in psychology*, 12, 684 475. Viitattu 29.3.2022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.684475>

Kylmä, J & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita.

L 8.8.1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Finlex. Viitattu 14.3.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=8.8.1986%2F609>

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Finlex. Viitattu 14.3.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=26.1.2001%2F55.%20>

L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki. Finlex. Viitattu 14.3.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Finlex. Viitattu 14.3.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2>

L 13.8.2004/759. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Finlex. Viitattu 14.3.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=13.8.2004%2F759>

L 18.3.2005/162. Vuosilomalaki. Finlex. Viitattu 14.3.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=18.3.2005%2F162>

L 19.5.2006/395. Työntekijän eläkelaki. Finlex. Viitattu 14.3.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=19.5.2006%2F395>

L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Finlex. Viitattu 14.3.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=20.1.2006%2F44>

L 24.4.2015/459. Työtapaturma- ja ammattitautilaki. Finlex. Viitattu 14.3.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=24.4.2015%2F459>

L 30.12.2021/1333. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa. Finlex. Viitattu 14.3.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2013/20131233?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhteistointalaki>

Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki. Edita.

Laine, P., Lindberg, M. & Silvennoinen, H. 2016. Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa. Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia

ja kehittäjä. Hallinnon tutkimus 4/2016. Viitattu 26.1.2022. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98521>

Latvanen, P. 2008. Osastonhoitajien työhyvinvointi ja sen ulottuvuuksia. Pro gradu -tutkielma. Hoitotyön laitos. Itä-Suomen yliopisto. Kuopio.

Laukkala, T., Tuisku, K., Junntila, K., Haravuori, H., Kujala, A., Haapa, T. & Jylhä, P. 2020. COVID-19-pandemian aiheuttama psyykkinen kuormitus terveydenhuollossa - seuranta on perusteltua. Duodecim 136 (18): 2005–12. Helsinki. Viitattu 24.3.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo15778>

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Pro.

Markwort, J. 2021. Työuupumus ja sen näkyminen COVID-19 poikkeusaikana. LAB Pro. Viitattu 24.3.2022. <https://www.labopen.fi/lab-pro/tyouupumus-ja-sen-nakyminen-covid-19-poikkeusaikana/>

Moilanen, S. 2014. Hoitotyön johtajien työhyvinvointi. Pro gradu -tutkielma. Terveystieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Viitattu 22.5.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98560/GRADU-1455179247.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mäki, T., Liedenpohja, A-M. & Parikka, U-R. 2014. Johtamisen kulmakivet: Kertomuksia esimiestyöstä sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki. Fioca Oy.

Nastolin, H. 2021. Osastonhoitajien työssä jaksamisen edistäminen. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan palveluiden ja liiketoiminnan johtamisen yksikkö. Metropolia. Vantaa. Viitattu 23.3.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/487861/valmis%20ont.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E. & Isaksson, K. 2017. Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. Taylor and Francis Group. Iso-Britannia.

Niittypuro, T. 2021. Energiaa työpäivään. Opas energiatasoihin perustuvaan työhyvinvoinnin edistämiseen. Viitattu 31.3.2022. https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2019/09/energiaa_tyopaivaan_opas.pdf

Nummelin, T. 2007. Keskusteleva esimiestyö – opitaan kokemuksesta. WS bookwell Oy. Juva.

Nurmi, H. 2016. Työuupumuksen itsehoito. Helsinki. Duodecim Oy.

Paanetoja, J. 2021. Työkyky työsuhteessa. Keuruu. Edita.

Paldanius, M. 2011. Miten jaksaa osastonhoitaja? Osastonhoitajien kuvauksia työssä jaksamisesta ja sen edistämisestä. Pro gradu -tutkielma. Hoitotieteen laitos. Itä-Suomen yliopisto. Kuopio.

Pekkarinen, L. 2018. Julkisen alan hyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. Viitattu 22.5.2021. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki. Duodecim.

Purmonen, N-M. 2020. "Päätin tarmoa täynnä aloittaa muutoksia työn sisältöihin" - Kertomuksia esihenkilöiltä työn imun ja työuupumuksen kokemuksista organisaatiomuutoksessa. Pro gradu -tutkielma. Johtamisen akateeminen yksikkö. Vaasan yliopisto.

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus, Helsinki.

Robertson, I. & Cooper, C. 2011. Well-being. Productivity and Happiness at Work. Basing-stoke: Palgrave Macmillan. Formerly at Lancaster University. Iso-Britannia.

Rissanen, S. & Lammintakanen, J. 2017. Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Schulte, P & Vainio, H. 2010. Well-being at work - overview and perspective. Scandinavian journal of work, environment & health 36, 5, 422–429.

STM 2018. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus. Eheä yhteiskunta ja kestävä hyvinvointi. Valtioneuvoston julkaisusarja 22/2018. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

STM 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 21.4.2021. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sullström, H. 2021. Työntekijän nopea kertapalkitseminen lisääntyy – Rahan rinnalle on tullut korona-aikana myös aiempaa enemmän hyvinvointiin liittyviä etuja. Viitattu 23.3.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12074570>

Suomen lähi- ja perushoitajien liitto 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 31.3.2022. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/>

Surakka, T. 2006. Osastonhoitajan työ erikoissairaanhoidossa 1990-luvulla ja 2000-luvulla. Toimivalta, vastuullisuus ja asiantuntijuus lähijohtajuudessa. Väitöskirja. Hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto. Tampere.

Tanskanen, M. 2021a. Työhyvinvointia ja stressiä voidaan mitata nykyään monin eri keinoin. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy. Mikkeli. Viitattu 31.3.2022. <https://next.xamk.fi/ammattitaidolla/tyohyvinvointia-ja-stressia-voidaan-mitata-nykyaan-monin-eri-keinoin/>

Tanskanen, M. 2021b. Why and how to take energy levels into account at work? – Results from the international Carve project. South-Eastern Finland University of Applied Sciences. Mikkeli. Viitattu 31.3.2022. https://next.xamk.fi/ammattitaidolla/why-and-how-to-take-energy-levels-into-account-at-work-results-from-the-international-carve-project/?_ga=2.207189211.913295079.1648732030-1759210815.1648227659

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä: periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIpress.

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Verkkojulkaisu. Viitattu 13.2.2022. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

TTK 2010. Työstä hyvinvointia. Viitattu 23.5.2021. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf

TTL 2021a. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. Viitattu 21.4.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

TTL 2021b. Työyhteisön toimivuus ja hyvinvointi. Mitä kuuluu? -työhyvinvointikysely. Viitattu 13.12.2021. <https://www.ttl.fi/palvelut/tyoyhteison-toimivuus-ja-hyvinvointi/mita-kuuluu-tyohyvinvointikysely>

TTL 2022. Työhyvinvointi ja työkyky. Työkyky. Viitattu 20.2.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä. PS-kustannus.

Vartiainen, M. 2017. Johdanto: Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa: Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-Kustannus. 11–35.

Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen, M., Tuukkanen, J., Ketola, E. & Heponiemi, T. 2018. Tietojärjestelmät ja työhyvinvointi – terveydenhuollon ammattilaisten näkemyksiä. Finnish Journal of eHealth and eWelfare, 10,1, 143–163. Viitattu: 26.1.2022. <https://doi.org/10.23996/fjhw.65387>

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä. PS-kustannus.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä – Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Helsinki.

LIITTEET

LIITE 1. SAATEKIRJE

HYVÄ VASTAANOTTAJA

Opiskelemme ylempää ammattikorkeakoulututkintoa sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa Vaasan ammattikorkeakoulussa. Opintoihimme liittyen teemme opinnäytetyönä tutkimusta osastonhoitajien työhyvinvoinnista ja sitä tukevista tekijöistä. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa osastonhoitajien työhyvinvoinnista ja sitä tukevista tekijöistä uutta tietoa, jonka avulla voidaan lisätä osastonhoitajien työhyvinvointia ja kehittää työhyvinvointia edistävää toimintaa.

Opinnäytetyö toteutetaan sähköisesti laadullisena kyselytutkimuksena. Vastausaikaa on 2 viikkoa. Kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja kyselyyn vastaamisen voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömästi eikä vastaajan henkilöllisyys paljastu tutkimuksen missään vaiheessa. Aineistoa säilytetään ja käsitellään luottamuksellisesti sekä hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua. Opinnäytetyömme ohjaajana toimii Hilkka Korpi Vaasan ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöpankissa Theseuksessa, osoitteessa www.theseus.fi. Tutkimukseen ja siihen osallistumiseen liittyvissä kysymyksissä voitte olla yhteydessä meihin sähköpostitse: akontianenn@gmail.com ja noora.rantala@live.fi

Kiitämme jo etukäteen vastauksistanne!

Ystävällisin terveisin,

Annina Kontiainen & Noora Rantala

LIITE 2. HAASTATTELUKYSYMYKSET

TAUSTAKYSYMYKSET:

Ikä

Koulutustausta

Työkokemus esihenkilötehtävistä (vuosina)

Alaisten lukumäärä

Onko yksikkösi, jossa toimit esihenkilönä, poliklinikka, osasto vai jokin muu, mikä?

KYSYMYKSET:

1. Kuvaile omaa työmäärääsi ja työtehtäviesi hallinnan tunnetta.
2. Mitä mielestäsi työhyvinvointi tarkoittaa?
3. Millaiseksi koet työhyvinvointiasi tällä hetkellä ja miksi?
4. Millaisia haasteita työhyvinvointiin liittyen olet viime aikoina kokenut?
5. Mitkä asiat työympäristössäsi ja työyhteisössäsi tukevat työhyvinvointiasi?
6. Mitkä asiat työympäristön ulkopuolella tukevat työhyvinvointiasi?
7. Miten oma esihenkilösi tukee työssäjaksamistasi?
8. Millä tavoin työnantajasi tukee työntekijöiden työhyvinvointia?
9. Miten kehittäisit työhyvinvointia edistävää ja tukevaa toimintaa organisaatiossasi?