

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Hakala, N., Haronoja, T., Salo, E. & Räsänen, M. (2022) Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kulmakivet – mistä sairaanhoitajat hyötyisivät eniten? TAMKjournal, 13.12.2022.

URL: <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/terveys/tyohyvinvoinnin-ja-tyossajaksamisen-kulmakivet-mista-sairaanhoitajat-hyotyisivat-eniten-noora-hakala-tuulia-haronoja-eija-salo-ja-marjo-rasanen/>

Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kulmakivet – mistä sairaanhoitajat hyötyisivät eniten? | Noora Hakala, Tuulia Haronoja, Eija Salo ja Marjo Räsänen

13.12.2022



TAMKjournal | Päivystysten työntekijät kokevat tilanteensa kuormittavaksi, mutta sellaiseksi, josta voi päästä kohti parempaa työssäjaksamista varsin inhimillisin keinoin. Selvitimme työhyvinvoinnin tilannetta kyselyllä, joka tehtiin kolmeen eri kokoiseen pirkanmaalaiseen päivystys- ja akuuttihoitotyön yksikköön. Tuloksista voitiin selvästi todeta jaksamista tukevien asioiden liittyvän kollegoihin, työvuorolistasuunnitteluun, työilmapiiriin sekä esihenkilöiden tukeen ja kehittymismahdollisuuksiin.

Työssäjaksamisen monet kasvot

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, jonka muodostavat muun muassa työyhteisö, työympäristö, johtaminen ja työn ulkopuolinen elämä. Työhyvinvointia lisäävät esimerkiksi hyvä johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa suuresti myös itse työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnin parantuessa sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.)

COVID19-pandemia on aiheuttanut osaltaan päivystysyksiköiden hoitajakunnan työssäjaksamiseen liittyviä seurauksia, joiden voimakkuutta kukaan ei osannut ennalta arvioida. Aiheesta on keskusteltu päivystysyksiköiden huomattavan kuormituksen vuoksi eri medioissa runsaasti niin valtakunnallisesti kuin kansainvälisestikin. On osoitettu, että sairaaloiden ja hoitoyksiköiden johtajien tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota työssäjaksamista tukevaan proaktiiviseen toimintaan ja siihen, että henkisistä syistä johtuvat työpoissaolot olisivat vähemmän stigmaa aiheuttavia. Tähän katsotaan päästävän avoimella ja läpinäkyvällä keskustelulla, työhyvinvointitoiminnan huolellisella suunnittelulla sekä näyttöön perustuvilla hoito- ja työympäristöön liittyvillä ratkaisuilla. (Shah, Roggenkamp, Ferrer, Burger & Brassil 2021, 69–74.)

Pirkanmaan päivystyshoitoa tarjoavat yksiköt ovat murretilassa. Päivystysten perustehtävää on hankala toteuttaa, koska yksiköiden ja niiden henkilöstön kuormitus on jatkuvasti huomattavan suurta. THL:n toimittamassa sairaalapäivystysten nykytilaa koskevassa julkaisussa (Reissell, Tiirinki & Nuorteva 2021) tarkasteltiin sairaalapäivystysten kuormittumisen taustalla olevia tekijöitä, sosiaalipäivystyksen nykytilaa ja hoitoilmoitusrekisterin kirjaamiskäytäntöjä. Ongelmat ovat kaikissa päivystyksissä varsin samankaltaisia. Palvelujärjestelmän haasteista tunnistetaan keskeisiksi, alueista riippumatta, perusterveydenhuollon riittämätön resursointi sekä ostopalveluiden käyttö. Tarkastelu osoittaa myös, että vieläkin sosiaalipäivystyksen saatavuus ei ole osassa sairaanhoitopiirejä hyvä. Myös sosiaalipäivystyksen työpanosta toivotaankin lisättävän kaikkialla. (Reissell ym. 2021, 4.)

Työssäjaksamisen monet kasvot – miten tilannetta selvitettiin?

Pirkanmaalla työskenteleville akuutti- ja päivystyshoitotyön sairaanhoitajille tehtiin kysely, jotta voitiin muodostaa tilannekuva työssäjaksamisen nykytilasta. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää sairaanhoitajien työhyvinvoinnin tasoa sekä ajatuksia siitä, mitkä asiat kannattelevat sekä toisaalta haastavat työssäjaksamista ja työhyvinvoinnin ylläpitämistä. Kysely lähetettiin syyskuussa 2022 ja se kohdennettiin kolmeen eri kokoiseen päivystys- ja akuuttihoitotyön yksikköön.

Kysely toteutettiin Google Forms -työkalulla, ja osallistumislinkkiä jaettiin sekä sosiaalisessa mediassa että yhteisöjen omissa WhatsApp-keskusteluissa. Ryhmissä, joihin kysely lähetettiin, oli yhteensä 201 jäsentä. Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 57 kpl, vastausprosentiksi muodostui tällöin 28. Kyselyn vastaukset analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät

Kyselyyn vastanneista 54,5 % oli työskennellyt akuutti- ja päivystyshoitotyössä yli 8 vuotta. Alle 2 vuotta akuutti- ja päivystyshoitotyössä työskennelleitä vastaajista oli 17,5 %. Oma työhyvinvointi koettiin tällä hetkellä olevan pääsääntöisesti keskiluokkaa, ei erityisen huono, muttei erityisen hyväkään.

Suurimmaksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi koettiin kollegat. Vastaajat kertoivat, että työyhteisön ilmapiirillä on iso merkitys jaksamisessa. Kokeneet kollegat sekä toimiva

tiimityö vahvistivat työhyvinvointia ja lisäsivät yhdessä tekemisen meininkiä. Toiseksi suurin työhyvinvointiin vaikuttava tekijä oli onnistunut työvuorolistojen laatiminen. Työvuorolistoista autonominen suunnittelu koettiin suosituimmaksi. Se, että sai itse vaikuttaa työvuoroihin ja työaikaan, tuki jaksamista. Työhyvinvointia paransi myös se, että työtaakka oli kohtuullinen ja henkilöstöresurssit olivat riittävät. Sairaanhoidajat kokivat tärkeänä organisaation ja esihenkilöiden tuen sekä kannustuksen.

Kokeneet kollegat sekä toimiva tiimityö vahvistivat työhyvinvointia.

Akuuttihoidon työnkuva miellytti suurinta osaa vastaajia. Sen monipuolisuus ja haasteet sekä uuden oppiminen pitivät motivaatiota yllä. Työpaikan toimivat protokollat ja käytännöt vahvistivat sitä osaltaan. Omien vahvuuksien arvostaminen ja työn vaikuttamismahdollisuudet edistivät työhyvinvointia.

Haasteeksi työhyvinvoinnille koettiin edellä esitetyille vastakkaiset seikat. Negatiivinen ilmapiiri, liiallinen kiire, henkilöstöresurssien vähäisyys, jatkohoitopaikkojen puute sekä esihenkilöiden tuen puute vaikuttivat työhyvinvointiin heikentävästi. Sosiaali- ja terveysalan yleiset haasteet, kuten palkkaus, työtaistelut ja median viestinnällään luoma tilannekuva, vaikuttivat osaltaan työhyvinvointiin negatiivisesti.

Vapaa-ajallaan akuuttihoitotyön sairaanhoidajat palautuivat työstä pääosin urheilun ja ulkoilun avulla. Perheen ja ystävien seura tuki omaa hyvinvointia. Tärkeät harrastukset kuten käsityöt, musiikki ja liikunta auttoivat jaksamaan. Uni ja lepo olivat myös keskeisiä palautumisen kannalta. Tärkein palautumista tukeva tekijä kuitenkin on, että yksilö pystyisi olemaan ajattelematta työasioita vapaa-ajalla.

Reaktiivisuudesta proaktiivisuuteen – miten saatuja tuloksia voidaan hyödyntää?

Kyselyn perusteella akuutti- ja päivystyshoitotyö koettiin henkisesti ja fyysisesti varsin kuormittavaksi, mutta samalla työksi, jossa kollegoiden tuella on huomattavan suuri merkitys työssä jaksamiseen. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että hoitotyöntekijöiden hyvinvointia voidaan parantaa seikoilla, jotka ovat inhimillisin keinoin toteutettavissa.

Sairaanhoidajaliiton sivulla todetaan kollegiaalisuuden olevan keino, jolla päästään yhteisiin tavoitteisiin, tuetaan ammatillista työskentelyä sekä kohdistetaan kaikki resurssit kohti parasta mahdollista potilasturvallista työtä (Sairaanhoidajat, n.d.). Kyselytulosten perusteella kollegiaalisuus, sen tukeminen ja siihen kannustaminen korostuivat hoitajien jaksamisessa. Työyhteisöissä tulee tukea hyvää ilmapiiriä. Esimiesten ja henkilökunnan väliseen yhteistyöhön perustuvalla työvuorosuunnittelulla pitää mahdollistaa se henkilökunnalle vapaa-aika, joka tukee työssä jaksamista. Omassa työssä kehittyminen ja uusien asioiden oppimisen mahdollistaminen todettiin myös keinoiksi, joilla työntekijää voi helposti kannustaa eteenpäin urallaan sekä lisätä työn imua.

Omassa työssä kehittyminen ja uusien asioiden oppimisen mahdollistaminen lisäävät työn imua.

Työssä jaksamiseen proaktiivisesti reagoivan hoitotyön lähijohtajan tulisi entistä enemmän keskittyä avoimen keskustelun lisäksi myös työntekijöitä kannustavaan ja työntekijän omia

kykyjä näkyväksi tuovaan työtapaan. Päivittäiseen toimintaan tulisi lisätä myös mahdollisuuksia kuulluksi tulemiseen ja kahdenväliseen dialogiin lähiesimiesten kanssa. Esimiesten johtamisosaamisen yksi uusi, kyselytuloksistakin noussut, tulokulma voisi olla myös lähijohtamisen tiivistäminen. Vastuuta työssäjaksamisesta ja työntekijän työhyvinvoinnista ei voi asettaa pelkästään esimiesten ja huonon lähijohtamisen harteille. Tulevaisuuden esimies voi saada dialogisen johtamisen keinoin työntekijänsä voimaan paremmin ja näkemään myös omassa toiminnassaan mahdollisuuksia vaikuttaa työhyvinvoinnin kehitykseen ja työssäjaksamisen paranemiseen. (Rantasalo 2022, 66–69; ks. myös Räsänen 2022.)

Lähteet

Rantasalo, M. 2022. Työn kuormittavuus, työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin johtaminen päiväkirurgiassa. Akuuttihoitotyön kehittäminen ja johtaminen. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202204195387>

Reissell, E., Tiirinki, H. & Nuorteva, L. 2021. Sairaalapäivystysten nykytila – keskeiset haasteet toiminnassa ja arvioinnissa. THL – Tutkimuksesta tiiviisti 50/2021, 1–6. [Http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-730-2](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-730-2)

Räsänen, M. 2022. Dialoginen johtaminen lähijohtamisen kompetenssien kehittäjänä terveydenhuollossa. Tampere: Johtamisen ja talouden tiedekunta, Tampereen yliopisto. Väitöskirja. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2466-7>

Sairaanhoitajat. Ammattietiikka ja kollegiaalisuus. Suomen sairaanhoitajien eettiset ohjeet. Verkkosivu. Viitattu 5.12.2022. <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/kollegiaalisuus-ja-ammattietiikka/>

Shah, M., Roggenkamp, M., Ferrer, L., Burger, V. & Brassil, K.J. 2021. Mental Health and COVID-19. The psychological implications of a pandemic for nurses. Clinical Journal of Oncology Nursing. 1.2.2021. Viitattu 8.11.2022. Vaatii kirjautumisen. <https://web-s-ebscobhost-com.libproxy.tuni.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=81aced86-ea9e-4e18-b2f4-658f9c9e9663%40redis>

Sosiaali- ja terveysministeriö. N.d. Työhyvinvointi. Verkkosivu. Viitattu 7.11.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Kirjoittajat

Noora Hakala

Akuuttihoitotyön kliininen asiantuntija YAMK- opiskelija, sairaanhoitaja
noora.hakala@pshp.fi

Tuulia Haronoja

Akuuttihoitotyön kliininen asiantuntija YAMK- opiskelija, sairaanhoitaja
tuulia.haronoja@pshp.fi

Eija Salo

Akuuttihoitotyön kliininen asiantuntija YAMK- opiskelija, sairaanhoitaja
eija.salo@pirha.fi

Marjo Räsänen

Yliopettaja, akuuttihoito, HT
TAMK
marjo.rasanen@tuni.fi

Kuvituskuva: Jonne Renvall/Tampereen yliopisto