



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä etsimässä - kirjallisuuskatsaus

Palmén, Saara

2015 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä etsimässä -
kirjallisuuskatsaus

Palmén, Saara
Degree Programme in Social
Services
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2015

Palmén Saara

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä etsimässä - kirjallisuuskatsaus

Vuosi 2015 Sivumäärä 22

Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe, josta käydään nykyään paljon keskustelua. Tämä opinnäytetyö on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, joka etsii työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kirjallisuuskatsauksen aineiston hakuun on käytetty sosiaalialan artikkelitietokantoja, kuten ProQuest Central, PsycARTICLES, SAGE Premier 2012 sekä Julkari. Hakuprosessin jälkeen kirjallisuuskatsaukseen valikoitui kahdeksan aineistoa, jotka käsittelevät työhyvinvointia, sen edistämistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Tuloksissa kävi ilmi, että niin yksilö, työyhteisö, esimies kuin organisaatiokin voivat kaikki teoillaan vaikuttaa työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Hyvässä työyhteisössä kaikki toimivat yhteisen hyvän eteen, jossa saavutetaan organisaation tavoitteet, sekä voidaan hyvin. Esimies on tärkeä tekijä työhyvinvoinnin edistämässä, ja heille onkin hyvä tarjota koulutusta johtamisesta, jotta se voi olla kehittävä ja positiivisesti työyhteisöön vaikuttavaa. Myös työyhteisölle ja henkilöstölle on hyvä tarjota eri välineitä työhyvinvoinnin edistämiseen, sillä kaikki voivat teoillaan vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ja työhyvinvointiin. Organisaatio voi tarjota henkilöstölle hyviä eri tapoja työhyvinvointiin liittyen.

Mahdolliseksi jatkotutkimusaiheiksi nousi työyhteisön rooli työhyvinvoinnin edistämässä, sekä miten esimiehen työhyvinvointia tukea ja parantaa

Palmén, Saara

Different components affecting well-being at work - a literature review

| Year | 2015 | Pages | 22 |
|------|------|-------|----|
|------|------|-------|----|

Occupational well-being is a much-discussed topic these days. This thesis is a literature review of the different factors that can affect occupational well-being. A search for the materials for this thesis was carried out from different social field data bases, for example ProQuest Central, PsycARTICLES, SAGE Premier 2012 and Julkari. To the final literature review eight different materials were selected about occupational well-being, workplace health promotion and different components affecting them.

The findings of this literature review were that the individual, the working community, the superior and the organisation can all influence occupational well-being and promote it. In a good working community everyone works towards the goals of the organisation and at the same time they feel well. The superior has a great possibility to promote occupational well-being in the workplace and thus education is needed about it, and about leadership in general. Also the individual and the working community as a whole needs education on the ways to promote occupational well-being because there are many ways to promote occupational well-being within the working community. The organisation has a possibility to give tools to workplace health promotion as well.

Possible future themes for research could be the working community and its possibilities to promote occupational well-being within the working community. Also it would be interesting to study how to support and promote the superiors' occupational well-being.

Keywords: Occupational well-being, workplace health promotion, leadership, working community

Sisällys

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Johdanto..... | 6 |
| 2 | Työhyvinvoinnin perusteet | 6 |
| | 2.1 Työhyvinvoinnin edistäminen | 7 |
| | 2.2 Työn imu tavoitteena..... | 7 |
| | 2.3 Työuupumus riskinä..... | 8 |
| 3 | Kirjallisuuskatsaus metodina..... | 8 |
| | 3.1 Tutkimuksen tarkoitus..... | 9 |
| | 3.1.1 Tutkimuskysymys | 9 |
| | 3.2 Kirjallisuuskatsauksen prosessi | 10 |
| | 3.3 Valittu aineisto kirjallisuuskatsaukseen..... | 11 |
| | 3.3.1 Kaksi artikkelia työtyytyväisyydestä | 11 |
| | 3.3.2 Artikkelit työhyvinvoinnin edistämisestä..... | 12 |
| | 3.3.3 Neljä artikkelia työhyvinvoinnista ja johtamisesta | 12 |
| 4 | Kirjallisuuskatsauksen tulokset | 13 |
| | 4.1 Työhyvinvointi | 13 |
| | 4.2 Työhyvinvoinnin edistäminen | 14 |
| | 4.2.1 Työyhteisö | 15 |
| | 4.2.2 Esimiestyö | 15 |
| 5 | Pohdinta | 16 |
| | 5.1 Tulosten pohdinta..... | 16 |
| | 5.2 Opinnäytetyöprosessi | 18 |
| | 5.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus..... | 19 |
| | 5.4 Jatkotutkimusehdotukset | 19 |
| | Lähteet | 20 |
| | Sähköiset lähteet | 21 |

1 Johdanto

Työhyvinvointi on nykyään paljon puhuttu aihe. Nykypäivänä työtä ei tehdä ainoastaan siksi, että saataisiin rahaa elämistä varten, vaan haluamme sen olevan myös merkityksellistä ja tärkeää. Haluamme tunteen, että töihin on mukava mennä. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on yksi tärkeä tekijä sille, että töissä viihtyy. Työntekijä ja työnantaja ovat molemmat vastuussa työhyvinvoinnin edistämisessä ja se nähdäänkin johdon, esimiesten ja työntekijän yhteistyönä (Työterveyslaitos, työhyvinvointi 2015.) Työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto ovat muita keskeisiä työhyvinvoinnin edistäjiä.

Fyysisestä kunnosta huolehtiminen, terveellisesti syöminen, tupakoimattomuus, tarpeellinen lepo ja hyvä sosiaalinen verkosto ovat keskeisiä tekijöitä ihmisen hyvinvoinnissa. Näihin pystyy jokainen omilla teoillaan vaikuttamaan ja voi siten edistää omaa hyvinvointiaan. Työhyvinvoinnissa tarvitaan kuitenkin näiden lisäksi tekoja johdolta ja esimiehiltä. (Jabe 2010, 186.)

Teen opinnäytetyönäni kirjallisuuskatsauksen työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyön tarkoitus on esitellä ajankohtaista tutkimustietoa työhyvinvoinnista ja sitä voi tulevaisuudessa hyödyntää erilaisissa työyhteisöissä, niin esimiehenä kuin työntekijänäkin.

2 Työhyvinvoinnin perusteet

Työhyvinvoinnin lähtökohtina on, että ihminen voi hyvin niin henkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin. Kun työntekijä on hyvinvoiva ja terve, pystyy hän töissään suorituksiin, jotka parhaimmillaan hyödyttävät niin asiakasta, organisaatiota kuin häntä itseäänkin. (Juuti & Vuorela 2011, 64.)

Ennen työ nähtiin vain fyysisesti haastavana, mutta nykyään puhutaan paljon myös työn henkisestä ja sosiaalisesta kuormittavuudesta. Syitä henkiseen ja sosiaaliseen kuormittavuuteen voi olla monia, esimerkiksi työympäristö, työtehtävät, työn organisointi ja sosiaalinen kanssakäyminen tai sen puute. Suuri työmäärä, aikataulut ja epävarmuus omasta työstä voivat johtaa pahimmassa tapauksessa jopa loppuunpalamiseen. Myös epäreilu johtaminen, huono ilmapiiri työyhteisössä ja jatkuva kiire vaikuttavat työn kuormittavuuteen. (Jabe 2010, 52-54.)

Työhyvinvoinnin portaat -malliin on kerätty työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin organisaation kuin yksilön näkökulmasta. Mallin avulla voidaan kehittää yksilön omaa, työyhteisön sekä organisaation työhyvinvointia. Mallin tarkoituksena on antaa välineitä pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen kehittämisen tueksi. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa ovat seuraavat koh-

dat: psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve, sekä itsensä toteuttamisen tarve. (Työturvallisuuskeskus, työelämän kehittäminen 2015.)

Yksi tärkeä tekijä työhyvinvoinnissa on hyvin toimivat työterveyspalvelut ja -käytännöt. Työterveyspalveluiden tarkoituksena on edistää tervettä ja turvallista työympäristöä, henkilöstön resursseja, sekä parantaa työoloja (Antti-Poika, Taskinen 1997, 39). Työnantajalla on vastuu tarjota henkilöstölleen työterveyspalveluita, ja tämä velvollisuus on myös kirjattu lakiin. Tämän takia on tärkeää, että työterveyspalvelut tarjoavat vakuuttavaa tutkimustietoa työhyvinvoinnin tärkeydestä sekä hyödyistä. (Antti-Poika, Taskinen 1997, 15.)

Tutkimukset työhyvinvoinnista on yleensä tehty jostain tietystä näkökulmasta, esimerkiksi työkyvyn, loppuunpalamisen, tai jonkin tietyn ammatillisen ryhmän näkökulmasta. Laineen mukaan kehitys on kuitenkin menossa siihen suuntaan, että työhyvinvointia tarkastellaan kokonaisvaltaisemmin. (Laine 2013, 48.)

2.1 Työhyvinvoinnin edistäminen

Luxemburgin julistuksessa työhyvinvoinnin edistämisestä (Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion, WHP 2007) on todettu, että työhyvinvoinnin edistäminen on työnantajan, työntekijän ja yhteiskunnan yhteinen vastuu. Terveyttä edistävä työpaikka toimii seuraavalla tavalla: kehittää työtä, työyhteisöä ja työympäristöä, kannustaa aktiiviseen osallistumiseen, sekä rohkaisee itsensä kehittämiseen.

Parhaimmissa työyhteisöissä työympäristö on kehittynyt sellaiseksi, jossa työntekijät voivat käyttää tietojaan ja taitojaan edistääkseen työn tavoitteita ja samalla voivat hyvin. On myös tärkeää, että työntekijät voivat ilmaista itseään ilman pelkoa siitä, että heidän ajatuksiaan ja ideoitaan vähätellään. Parasta olisi, että työyhteisö voisi ratkoa itse kohtaamansa ongelmat ja että ne käsiteltäisiin välittömästi. Johdolla ja esimiehillä on siinä suuri merkitys. Heillä on myös omalla toiminnallaan hyvä mahdollisuus edistää työhyvinvointia. Muutamia esimerkkejä tästä ovat ennakoiva terveydenhuolto, tupakoinnin vähentämisohjelma, säännölliset luennot ja seminaarit terveydestä ja psykososiaalinen tuki. (Jabe 2010, 187-188.)

2.2 Työn imu tavoitteena

Työn imu kuvaa sitä, kun työhön liittyy myönteisiä ja motivoivia tunteita, sekä innostumista ja iloa. Työn imu toimii yhtenä työhyvinvoinnin mittarina ja siksi se itsessään on jo tavoittelemisen arvoinen. Tämän lisäksi työn imulla on paljon myönteisiä vaikutuksia niin yksilöön kuin organisaatioonkin. (Työterveyslaitos, työn imu 2015.) Työn imu on suhteellisen pysyvä tila, jota kuvaavat seuraavat määreet; tarmokkuus, eli kokemus energisyydestä ja sinnikkyy-

destä, omistautuminen, eli into ja ylpeys omasta työstä, sekä uppoutuminen, mikä taas näkyy keskittymisenä ja työhön paneutumisena. Työn mielekkyys, mahdollisuus käyttää omia kykyjä, työn tuloksen näkeminen, esimieheltä saatu tuki ja hyvä ilmapiiri ovat asioita jotka vaikuttavat positiivisesti työn imuun. (Jabe 2010, 105; Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10.)

Työntekijät, jotka kokevat työn imua, ovat tutkimusten mukaan terveempiä, he omaavat paremman työkyvyn, sekä kokevat vähemmän eläke- ja eroajatuksia kuin ne työntekijät, jotka eivät koe työn imua. On myös tärkeää huomata, että jos edes yksi työntekijä on innoissaan työstään, se vaikuttaa positiivisesti koko työyhteisöön; työn imu voi siis tarttua. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10.)

2.3 Työuupumus riskinä

Työn imun vastakohtana voidaan nähdä työuupumus. Työuupumus voi osua kohdalle, jos työntekijä kokee jatkuvaa työstä johtuvaa stressiä, johon vaikuttavat sekä työolosuhteet että yksilölliset tekijät. Työuupumus on siis oireyhtymä, joka johtuu pitkittyneestä työstressistä. Riskiä sairastua työuupumukseen lisäävät muun muassa liian korkeat tavoitteet, voimakas sitoutuminen ja korostunut velvollisuudentunto yhdistettynä kuormittaviin työolosuhteisiin ja riittämättömiin ongelmanratkaisukeinoihin ristiriitatilanteissa. Työuupumus voi pahimmillaan aiheuttaa työkyvyttömyyttä. (Työterveyslaitos, työuupumus 2015.)

3 Kirjallisuuskatsaus metodina

Kirjallisuuskatsaus on tutkimustekniikka, jossa tutkitaan tehtyä tutkimusta (Salminen 2011, 1). Katsaukseen kootaan tutkimuksien tuloksia, jotka toimivat perustana uusille tutkimustuloksille. Kirjallisuuskatsaus pitää sisällään useita eri tyyppisiä ja se onkin jaettu kolmeen perustyyppiin: kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen katsaus sekä meta-analyysi, joka jakautuu kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tyyppiin (Salminen 2011, 6.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi yleisimmistä kirjallisuuskatsauksen perustyypeistä, ja sitä voidaan kutsua myös yleiskatsaukseksi. Aineiston valintaprosessissa ei ole tarkkoja metodisia sääntöjä, mutta tutkittava aihe voidaan kuitenkin kuvata laaja-alaisesti. Tutkimuskysymykset ovat myös yleensä kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa väljempiä kuin systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tai meta-analyysissä. Kuvailevasta kirjallisuuskatsauksessa voidaan nähdä kaksi erilaista näkökulmaa, jotka ovat narratiivinen ja integroiva katsaus. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus antaa laajan kuvan käsiteltävästä aiheesta, tai sillä kuvailaan aiheen historiaa ja kehityskulkua. Narratiivinen katsaus pyrkii myös helppolukuisuuteen. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus antaa ajankohtaista tutkimustietoa, mutta ei sinänsä tarjoa analyttistä tulosta. Kun halutaan kuvata tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman monipuolisesti, käytetään

integroivaa kirjallisuuskatsausta. Se tuottaa uutta tietoa jo tutkitusta aiheesta. (Salminen 2011, 6-9.)

Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tehdään tiivistelmä tietyn aiheen aiempien tutkimusten olennaisesta sisällöstä. Tällä kartoitetaan keskustelua ja etsitään tieteellisten tulosten kannalta mielenkiintoisia ja tärkeitä tutkimuksia. Tämän tyyppinen kirjallisuuskatsaus voi tuoda aikaisempien tutkimuksien puutteet esille ja tuoda sitä kautta esiin uusia tutkimustarpeita. (Salminen 2011, 9-11.)

Kvalitatiivinen meta-analyysi sisältää metasynteesin ja metayhteenvedon. Metasynteesi yrittää ymmärtää ja selittää tutkittavia ilmiöitä. Siihen valitaan samaa aihetta käsittelevät tutkimukset ja niitä tarkastellaan siten, että aiheesta saadaan hyvä kokonaiskuva. Laadullisessa metayhteenvedossa taas laadullinen tutkimus tiivistetään kvantitatiivisilla menetelmillä. Se sisältää neljä vaihetta, jotka ovat seulominen, ryhmittely, tiivistäminen ja efektikokojen laskenta. Kvantitatiivinen meta-analyysi on taas vaativin kirjallisuuskatsauksen menetelmä. Siinä kvantitatiivisia tutkimuksia yhdistetään ja yleistetään tilastotieteen menetelmin. Siinä luodaan parempia yleistyksiä kuin yksittäiset tutkimukset tietystä aiheesta. (Salminen 2011, 14-12-15.)

Olen valinnut opinnäytetyöni kirjallisuuskatsauksen tyyppiä kuvailevan kirjallisuuskatsauksen, sillä se sopii mielestäni tarkoitukseni parhaiten.

3.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on esitellä ajankohtaista tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä käsittelevistä tutkimuksista ja julkaisuista. Aiheen valinta perustuu omaan mielenkiintoni ja haluuni oppia ymmärtämään niitä tekijöitä, joiden avulla työhyvinvointia ja työssä jaksamista voi edistää. Oman työkokemukseni kautta vanhusalalla olen huomannut, että vaikka voin vaikuttaa itse paljon omaan työhyvinvointiini, tarvitaan silti myös työympäristöltä, -yhteisöltä, johdolta ja esimiehiltä tarvitaan konkreettisia tekoja, jotta työntekijät voisivat hyvin ja pystyisivät tekemään työnsä täydellä potentiaalillaan. Tämä kirjallisuuskatsaus tarkastelee työhyvinvointia käsitteleviä tutkimuksia ja julkaisuja, sekä pohtii niiden esiintuomia näkökantoja. Lopussa myös pohdin itse, millaisia uusia tutkimuksia aiheesta voisi tehdä näiden aikaisempien tutkimusten pohjalta.

3.1.1 Tutkimuskysymys

Tutkimuskysymykseni on muotoutunut prosessin edetessä ja aineistoa hakiessa seuraavanlaisiksi: Mitkä eri tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?

3.2 Kirjallisuuskatsauksen prosessi

Kirjallisuuskatsauksessa on ensin määriteltävä varsinainen tutkimusongelma (Salminen 2011, 16; Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 68), joka tässä opinnäytetyössä on seuraava: mitkä eri tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. On myös pohdittava, onko tutkimus riittävän merkittävä, ja voiko se tuottaa uutta tietoa (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 68).

Kun valitsee kirjallisuuskatsauksen aiheita, on oltava valmis sen muokkaamiseen. On huomioitava, että aiheesta ei välttämättä löydy tarpeeksi tutkimuksia, joista kirjallisuuskatsauksen voisi tehdä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 68.) Alkuperäinen ideani oli tehdä kirjallisuuskatsaus aiheesta, miten esimies voi edistää alaistensa työhyvinvointia. Kuitenkin hakiessani tutkimuksia kyseisestä aiheesta huomasin, että siitä löytyy suhteellisen vähän tutkimuksia. Näin päädyinkin poistamaan esimies-aiheen tutkimuskysymyksestäni, ja keskittyä yleisesti työhyvinvoinnin edistämiseen. Esimies-näkökulma näkyy opinnäytetyössäni kuitenkin alaotsikkona, mutta opinnäytetyöni ei kokonaisuudessaan käsittele pelkästään sitä.

Aineiston hakuun käytettävien tietokantojen käytössä olen saanut apua ja neuvontaa Laurean ammattikorkeakoulun Otaniemen yksikön kirjaston henkilökunnalta. Olen käyttänyt aineiston haussa Laurea LibGuides -sivustoa, jossa olen käyttänyt sosiaalialan artikkelitietokantoja. Näitä ovat ProQuest Central, PsycARTICLES, SAGE Premier 2012 sekä Julkari. Seuraavaksi olen valinnut hakutermit (Salminen 2011, 16). Tässä opinnäytetyössä hakutermeinä ovat toimineet seuraavat: workplace health promotion, työtyytyväisyys, työhyvinvointi?, edistys? ja sosiaali- ja terveysala. Haun edellytyksenä on, että kyseessä on tutkimusartikkeli, väitöskirja, pro gradu-tutkimus tai jonkun hankkeen julkaisu ja se on tehty 2000-luvulla. Esimerkiksi ProQuest Central tietokannasta hakusanalla workplace health promotion löytyi 807 hakutulosta. ProQuest Centralissa olen myös lisännyt haun vaatimukseksi kohdan ”peer reviewed”, joka tarkoittaa että toiset alan asiantuntijat ovat vertaisarvioineet. (ProQuest Central 2014). Kun lisäsin haakuun sanat ”social field” ja ”health care”, tuloksia tuli 221. Julkarista taas hakusanalla ”workplace health promotion” tuli tuloksia 430. Hain myös suomenkielellä Julkarista hakusanoilla työhyvinvointi, edistäminen ja sosiaaliala, jolloin hakutuloksia tuli 103.

Hakutuloksia tuli siis suhteellisen paljon. Tutkimusten karsiminen ja omaan kirjallisuuskatsaukseeni sopivien hakujen löytäminen oli hyvin aikaa vievä prosessi. Hakutuloksista moni karsiutui jo otsikon kertoessa, että se ei sopisi tarkoitukseeni. Luin hyvin monia tiivistelmiä, jolloin moni karsiutui edelleen pois, sillä ne eivät sopineet tutkimuskysymykseeni. Tässä vaiheessa kävi selväksi, että työhyvinvoinnin edistämisestä sosiaali- ja terveysalalle ei ole tehty paljoakaan tutkimuksia. Tämä vaikeutti paljon tiedonhaun prosessia. Kuitenkin pitkän tiedon-

haun jälkeen valitsin omaan tutkimuskysymykseeni sopivat aineistot, joita tuli yhteensä kahdeksan kappaletta. Aineiston valinnan prosessissa pidin mielessä jatkuvasti kriittisen kannan, eli olin lähdekriittinen. Lähdekriittisyyteen sisältyy muun muassa sen tarkistaminen, miltä ajalta tutkimus on peräisin ja mikä on sen alkuperä, mikä on lähteen uskottavuus ja julkaisijan arvovalta ja vastuu, sekä tutkimuksen totuudellisuus ja puolueettomuus. (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2009, 113-114.) Erytisesti kun hakee aineistoa Internetistä, on oltava todella tarkka lähdekriittisyyden kanssa, sillä kaikki sähköisesti julkaistu materiaali ei ole varmennettua tietoa. Lopullinen valinta kirjallisuuskatsaukseen valituista tutkimuksista on aina katsauksen tekijällä ja sen onkin perustuttava tieteenalan määrittämiseen sekä siihen, mistä tutkimusaiheesta ja -ongelmasta on kysymys. (Salminen 2011, 32.)

Kirjallisuuskatsausta kirjoittaessa on otettava huomioon, ettei kirjoita pelkkää tiivistelmää valituista tutkimuksista. Tärkeää on huomioida kriittinen kanta ja keskittyä itse tutkimusongelmaan. Kirjallisuuskatsaus on hyvä nähdä vuorovaikutuksellisenä menetelmänä, jossa jo tehty tutkimus ja oma näkökulma kommunikoivat. On myös hyvä pohtia, mitä mahdollisia uusia tutkimusaiheita kyseisen tutkimuksen perusteella voisi kehittää. (Silverman 2005, 295-298.)

Kun tekee koko tutkimuksen kirjallisuuskatsauksena, sen menetelmälliset vaatimukset nousevat. Yleensä tehtävä on työläs laajan ja kattavan aineiston keräämisen takia, toisin kuin esimerkiksi siinä tapauksessa, jos kirjallisuuskatsaus on ainoastaan opinnäytetyön johdanto-osio. (Salminen 2011, 39.)

3.3 Valittu aineisto kirjallisuuskatsaukseen

Hakuprosessin myötä päädyin valitsemaan kirjallisuuskatsaukseeni kahdeksan aineistoa, jotka esittelen lyhyesti tässä

3.3.1 Kaksi artikkelia työtyytyväisyydestä

Ensimmäinen julkaisu työtyytyväisyydestä on Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen (2009). Tämä kertoo Sosiaalialan työolot -hankkeesta, jonka tavoitteena oli selvittää sosiaalialan työhyvinvointia ja työn vetovoimaisuutta lisääviä tai heikentäviä ja kuormittavia tekijöitä. Hankkeessa oli yhteensä kuusi osahanketta, jotka liittyivät sosiaalityöntekijöiden työoloihin, työturvallisuuteen, työhyvinvointiin, työyhteisön ja johtamisen kehittämiseen, työnohjauskäytäntöihin, asiantuntijuuden tukemiseen ja asiakaslähtöiseen arviointiin ja kehittämiseen.

Vanhustyötä tekevien hoitajien työtyytyväisyyttä tarkastellaan artikkelissa Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyys (Suhonen, Stolt, Gustafsson, Kattajisto, Puro 2012). Tutkimus tehtiin kyselylomakkeella hoitajilta viiden kunnan alueelta Etelä-Suomessa. Tutkimuksen aiheena oli selvittää vanhusten hoitotyötä tekevien työtyytyväisyyttä, sekä selvittää mitkä tekijät ovat yhteydessä hoitajien työtyytyväisyyteen.

3.3.2 Artikkelit työhyvinvoinnin edistämisestä

Collaboration in workplace health promotion - a case study (Eriksson, Bihari, Axelsson 2012), kertoo yhdeksän ruotsalaisen kunnan yhteistyöstä työhyvinvoinnin edistämisestä ja yrityksestä pienentää korkeita sairauspoissaololukuja. Tarkoituksena oli löytää uusia tapoja, joilla ehkäistä sairauspoissaoloja sekä edistää työntekijöiden terveyttä terveys-, sosiaali- ja opetusalailla.

Myös artikkeli Workplace health promotion and working conditions as determinants of employee health (Ljungblad, Granström, Dellve, Åkerlind 2014) käsittelee työhyvinvoinnin edistämistä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia psyko-sosiaalisia työoloja, sekä työhyvinvoinnin edistämisen tapoja ja niiden vaikutusta henkilöstön terveyteen ja sairauspoissaoloihin. Tutkimus toteutettiin ruotsalaisten kuntien sosiaalialan organisaatioissa jotka keskittyvät vanhus- ja kehitysvammatyöhön.

3.3.3 Neljä artikkelia työhyvinvoinnista ja johtamisesta

Ensimmäinen johtamista käsittelevä julkaisu on Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu vuodelta 2009. Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle kertoo Kaste-ohjelman yhdestä kolmesta ohjelmasta. Kaste-ohjelma on Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma, jossa ohjataan ja tuetaan kunnallisen sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämistä hallitusohjelman sosiaali- ja terveystieteiden linjausten mukaisesti vuosina 2008-2011. Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle -ohjelma keskittyy sosiaalihuollon keskijohdon ja lähiesimiestyön kehittämiseen, sillä heidän koetaan olevan tärkeässä asemassa vastatessaan kunnan palvelustrategian täyttymisessä. (Yliruka, Koivisto, Karvinen-Niinikoski 2009) Kyseisen ohjelman tavoitteiksi on valittu seuraavat: Asiakastyön, monitoimijajärjestöjen ja ehkäisevän toiminnan johtamisen vahvistaminen, henkilöstöjohtamisen kehittäminen, jotta palvelun laatu ja työhyvinvointi paranevat, sekä osaavan johtamisen tuottaminen koulutuksen ja tutkimuksen avulla Tässä kirjallisuuskatsauksessa keskityn tämän ohjelman toiseen tavoitteeseen, eli henkilöstöjohtamisen kehittämiseen, jotta palvelun laatu ja työhyvinvointi paranevat, sillä se koskee tutkimusongelmaani.

Workplace health promotion and employee health in Swedish municipal social care organisations -artikkeli (Larsson, Ljungblad, Sandmark, Åkerlind 2013) kertoo tutkimuksesta,

jonka tarkoitus on tutkia työnantajan johtamistyyppettä, heidän kykyjään työhyvinvoinnin edistämiseksi, sekä henkilöstön työtyytyväisyyttä työhyvinvoinnin edistämisen kautta ruotsalaisen kunnan sosiaalialan organisaatiossa.

Artikkeli Mitä potilaiden arvioinnit hoidon laadusta ja hoitohenkilökunnan arvioinnit työtyytyväisyydestä ja johtamisesta kertovat erikoissairaanhoidon erinomaisuudesta (Mäntynen, Vehviläinen-Julkunen, Miettinen, Kvist 2015) tutkii miten potilaiden arvioitsema hoidon laatu ja hoitohenkilökunnan arvioima työtyytyväisyys sekä johtaminen ovat yhteydessä toisiinsa. Tutkimus tehtiin vuonna 2010 ja siihen osallistui yksi yliopistosairaala ja kolme keskussairaala.

Viimeinen johtamista käsittelevän artikkelin olen valinnut artikkelin nimeltä Implementing Health-Promoting Leadership in Municipal Organisations: Managers' Experiences with a Leadership Program (Larsson, Stier, Åkerlind, Sandmark 2015). Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ja analysoida miten esimiehet kokevat ja kuvailevat työhyvinvoinnin johtamisohjelmien hyödyt ja esteet kunnallisissa organisaatioissa Ruotsissa.

4 Kirjallisuuskatsauksen tulokset

Valitsemani aineistot esittelivät työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja työhyvinvoinnin edistämistä mielestäni hyvin, ottaen huomioon aineiston pienen määrän. Esittelen nyt aineistoista esiin nousseita tuloksia.

4.1 Työhyvinvointi

Oikeudenmukaisuus, osallistuminen ja syrjimättömyys ovat peruslähtökohtia sille, että ihminen voi hyvin työssään. Hyvässä ja tuloksellisessa työpaikassa toteutuu muun muassa yhteiset arvot ja luottamus, hyvä ilmapiiri, oikeudenmukaisuus, vaikutusmahdollisuudet työssä, hyvä esimiestyö, selkeät tavoitteet, mielekäs työ, osaamisen tukeminen ja kehitysmahdollisuudet, vuorovaikutteinen viestintä ja työolojen ja hyvinvoinnin jatkuva seuranta ja arviointi. Jotta sosiaali- ja terveystoimet toimisivat hyvin, ovat alalla työskentelevien osaaminen, työkyky ja motivaatio keskeisiä asioita. (Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle 2009, 45.) Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus, työn hallinnan tunne ja autonomisuus nähdään työtyytyväisyyttä lisäävinä tekijöinä. Myös asiakassuhteet nähtiin kovin tärkeinä tekijöinä työtyytyväisyydelle, muun muassa asiakkailta saatavan palautteen kautta. (Yliruska ym. 2009, 31.) Tutkimuksessa potilaiden arvioinnit hoidon laadusta henkilöstö saikin suurimmalta osalta vastaajista erinomaisen arvioinnin (Mäntynen ym. 2015), ja tällaiset palautteet työstä varmasti vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Tutkimuksessa ikääntyneiden hoitotyöntekijöiden työtyytyväisyydestä koettiin, että tyytyväisiä oltiin eniten omaan ammatilliseen asemaan,

itsenäisyyteen, sekä työyhteisön vuorovaikutukseen. Myös lähes kaikki arvioivat tekemänsä työn tärkeäksi. (Suhonen ym. 2012.)

Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön kuvaavat työn imua, joka on myönteinen ja suhteellisen pysyvä tila. Tarmokkuus näkyy energisyytenä, haluna panostaa työhön ja sinnikkyyttenä. Omistautuminen näkyy siinä, että kokee työn merkitykselliseksi ja haasteelliseksi, on innokas, kokee työn inspiroivaksi ja on ylpeä työstään. Uppoutuminen on syvä keskitteyden tila, jossa paneudutaan työhön ja huomaamattaankin kokee nautintoa ja nopeaa ajankulua. (Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle 2009.)

4.2 Työhyvinvoinnin edistäminen

Workplace Health Promotion (WHP) on työhyvinvointia tutkittaessa ja tarkasteltaessa tärkeä ja ajankohtainen aihe, ja kaikissa valitsemisani englanninkielisissä aineistoissa sitä käsiteltiin. Kaikissa käsiteltiin WHP:tä kokonaisuutena, jossa ovat mukana niin työntekijä kuin työnantajakin.

Ruotsissa tehdyssä tutkimuksessa suurimmalla osalla haastatelluista sosiaali-alan organisaatioista oli käytössä operationaalisia suunnitelmia, sekä laadullisia johtamisen systeemejä. Suurimmassa osassa organisaatioista oli kirjoitettu suunnitelma WHP:stä. Useimmiten yksilökeskeisiä välineitä työhyvinvoinnin edistämiseen oli kuitenkin enemmän kuin organisaatiokeskeisiä. Yksilökeskeisistä välineistä yleisimmät olivat työterveyshuolto ja turvallisuuskoulutus, kun taas organisaatiokeskeisistä yleisin oli palkan maksaminen osallistumisesta WHP tapahtumiin työajan ulkopuolella. (Larsson ym. 2014, 241.) Tämän tutkimuksen tulkinna mukaan oleellista WHP:ssä oli sekä työntekijän, että organisaation huomioiminen (Larsson ym. 2014, 241) kuten Luxembourgin julistuksessa WHP:stä onkin todettu (2007). On kuitenkin tärkeää huomioida, että vaikka nykyään kiinnitetään huomiota myös organisaation välineisiin työhyvinvoinnin edistämässä, ei yksilökeskeisiä välineitä tulisi unohtaa, vaan molemmat ovat yhtä tärkeitä (Larsson ym. 2014). Toisessa tutkimuksessa työhyvinvoinnin edistämisestä (Ljungblad ym. 2014) selvisi, että organisaatioissa joiden henkilöstö arvioi työkykynsä hyväksi, oli myös samalla saatu paremmat arvioit psyko-sosiaalisista työoloista, sekä WHP:n edistämiskäytännöistä.

Henkilöstön riittävyys nousi esille monissa valitsemisani aineistoista. Ikääntyneiden hoitotyötä tekevät hoitajat kokivat, että he voisivat tehdä työnsä paremmin, jos heillä olisi annettava enemmän aikaa jokaiselle yksittäiselle potilaalle (Suhonen ym. 2012). Onkin keskijohdon ja esimiesten tehtävä huolehtia strategisesta henkilöstösuunnittelusta, jonka lähtökohtana on kunnan henkilöstöstrategia (Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle 2009.)

4.2.1 Työyhteisö

Jokainen pystyy työpaikalla vaikuttamaan työyhteisön ilmapiiriin, ja positiivinen ilmapiiri voi edistää työhyvinvointia. On tärkeää, että työpaikka on viihtyisä, jokainen voi ilmaista mielipiteensä vapaasti, resursseja käytetään järkevästi, ja jokainen osallistuu aktiivisesti työn kehittämiseen, sekä työpaikan asioiden edistämiseen. Myös hyvä ilmapiiri, vuorovaikutus ja osallistuminen edistävät työhyvinvointia ja terveellistä työpaikkaa (Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle 2009, 49; Larsson ym. 2014, 242.)

4.2.2 Esimiestyö

Työn kuormittavuuteen voidaan vaikuttaa jo työn alusta, perehdyttämisestä lähtien. Hyvä perehdyttäminen helpottaa tutustumaan uuteen työhön ja siihen liittyviin odotuksiin, työpaikan tapoihin, sekä työyhteisön jäseniin ja tavoitteisiin. Kun perehdyttämiseen panostetaan, työntekijät todennäköisemmin jaksavat työssään paremmin, sitoutuvat työpaikkaan ja tekevät työtä tehokkaammin. Tämä kaikki auttaa myös saavuttamaan organisaatiolla taloudellista etua. (Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle 2009, 48.)

Työhyvinvoinnin edistämisen tulisi olla kiinteä osa esimiesten työtä. Esimies, joka edistää työhyvinvointia, huolehtii henkilöstönsä riittävästä osaamisesta ja työn hallinnan edistämisestä. Hän luo edellytyksiä hyvinvoinnin lisäämiselle ja turvalliseen työympäristölle, sekä tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista. (Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle 2009, 48-49.) Eräaseen tutkimukseen haastatellut esimiehet olivat osallistuneet esimiestyön kehittämisohjelmaan (Larsson 2015), jossa he kertoivat yhdeksi tärkeäksi osaksi työn työhyvinvoinnin edistämisen ja sen menetelmien suunnittelun. He myös kokivat, että työyhteisöllä on iso osa työhyvinvoinnin edistämisessä. Ilman heidän motivaatiotaan osallistua ohjelmiin on yksin vaikeaa edistää yksinään työhyvinvointia. Aikaisemmissa ohjelmissa oli keskitytty enemmän organisaation menetelmiin, mutta tässä kyseisessä ohjelmassa henkilöstö otettiin mukaan työhyvinvoinnin edistämiseen. Tämä koettiin hyväksi ja tärkeäksi.

Johtamisen on oltava oikeudenmukaista. On havaittu, että esimiehen pitää kuunnella, kohdella kaikkia samojen periaatteiden mukaan, toimia avoimesti, sekä selventää, millaisen tiedon pohjalta päätökset tehdään. (Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle 2009, 49.) Tutkimuksessa potilaiden arvioinnista ja hoitohenkilökunnan työtyytyväisyydestä (Mäntynen 2015) kävi ilmi, että henkilöstö kaipaa esimiehiltä myös osallistuvampaa ja läsnä olevaa johtamista. Toisessa tutkimuksessa esimiestyöstä ja työhyvinvoinnin edistämisestä (Ljungblad 2014) todettiin, että organisaatiot joissa oli arvioitu paremmat esimiestaidot, oli positiivisempi sosiaalinen ilmapiiri, paremmat terveystilanteet, sekä vähemmän sairauspoissaoloja.

Johtamistyyli, jolla haluttiin tukea työntekijöitä, pienensi konfliktien määrää työyhteisöissä, mikä myös vaikutti positiivisesti työhyvinvointiin.

Yhteistyö esimiesten välillä voi olla hyvä väline tukemaan esimiehiä työhyvinvoinnin edistämisessä. Ruotsissa toteutetussa hankkeessa (Eriksson ym. 2012) esimiehiä yhdeksästä kunnasta teki yhteistyötä saadakseen alueiden korkea sairauspoissaoloja pienemmiksi. Tässä todettiin, että tarpeellista olisi esimiesten kouluttaminen, muun muassa juuri työhyvinvoinnin edistämisestä, mutta myös johtamistaidoissa, jotka vaikuttavat omalta osaltaan vahvasti henkilöstön työhyvinvointiin. Kuntien välisestä yhteistyöstä hyötyisivät myös pienemmät kunnat, joilla ei välttämättä ole suurten kuntien kaltaisia resursseja.

5 Pohdinta

Seuraavaksi käyn läpi kirjallisuuskatsauksen tuloksia omien ajatusteni ja alan kirjallisuuden tukemana. Käyn myös läpi oman kokemukseni opinnäytetyöprosessista, pohdin tutkimusta eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmasta sekä sitä, mitkä voisivat olla mahdolliset jatko-tutkimuksen aiheet.

5.1 Tulosten pohdinta

Kaikissa valitsemisani aineistoissa tuli esille se, että työhyvinvoinnin edistäminen on kaikkien, niin yksilön, esimiehen kuin organisaationkin yhteinen tehtävä. Tämän olen itse myös todennut työskennellessäni vanhusalalla. On tärkeää, että ihminen itse huolehtii omasta jaksamisestaan, mutta se ei pelkästään riitä. Työterveyspalvelut ovat yksi organisaation tarjoamista työhyvinvoinnin edistämisen menetelmistä, mutta omasta mielestäni se pelkästään ei ole riittävä. Tämä todettiin myös sosiaalialan työhyvinvointitutkimuksessa (Larsson 2014), että työterveyspalvelut ovat yleisimpien organisaation tarjoamien työhyvinvointipalveluiden joukossa, mutta ne eivät pelkästään riitä turvaamaan hyvää työhyvinvointia.

Virkistyspäivät, työnohjaus ja kehityskeskustelut ovat hyviä työhyvinvoinnin edistämisen välineitä, joita oman kokemukseni mukaan erilaisissa työyhteisöissä käytetäänkin. Kehityskeskustelut pidetään useimmiten kerran vuodessa, mutta viime aikoina on ollut jonkin verran keskustelua uutismedioissa, onko se liian harvoin. Vaikka kyseessä ei ole sosiaali- ja terveysalan yritykset, niin mielestäni on mielenkiintoista että esimerkiksi Microsoft, Procountor ja Accenture ovat päättäneet pitää kehityskeskustelut 12 kertaa vuodessa (Seles 2015). Näissä yrityksissä on huomattu, että vuosittain pidettävät keskustelut eivät välttämättä anna työntekijälle tarpeeksi lisäarvoa, mutta kuukausittain pidettävien keskustelujen kautta voidaan pitää parempaa huolta työntekijöitten hyvinvoinnista, osaamisesta ja kehittymisestä. Näkisin itse, että sosiaali- ja terveysalalla tällainen kuukausittainen keskustelukäytäntö voisi toimia hyvin.

Kuten käsittelemissäni aineistoissa kävi ilmi, esimiehet koettiin toisinaan liian etäisiksi. Tässä olisi yksi tapa saada esimiehiä ja henkilöstöä läheisemmiksi ja parantaa heidän välistä vuorovaikutusta. Tämä olisi myös hyvä tapa esimiehille kuulla henkilöstöltä kehitysideoita, joita varmasti monilla on, mutta usein ne jäävät huomaamatta. Erityisesti muutostilanteissa kehityskeskusteluiden pitäminen on tärkeää. Oman kokemukseni mukaan esimerkiksi vanhusalalla on suurehko henkilöstön vaihtuvuus ja yksi tätä ehkäisevä tekijä voisikin olla useammin pidetyt kehityskeskustelut.

Esimiehellä on erinomaiset mahdollisuudet olla edistämässä työyhteisönsä työhyvinvointia. Mutta esimies voi usein myös olla puun ja kuoren välissä jos katsotaan esimerkiksi henkilöstön rekrytointia. Käsittelemissäni tutkimuksissa useissa tuli ilmi, että hoitajat kaipaisivat enemmän aikaa yhdelle potilaalle, jotta voisivat tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla (esim. Suhonen ym. 2012). Kuitenkin esimiestä sitoo organisaation henkilöstöstrategia, joka taas perustuu kunnan henkilöstöstrategiaan (Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle 2009). Jos esimies ei voi palkata enempää työntekijöitä, on hänen vastuullaan organisoida työ niin, että kaikki pystyvät tekemään sen hyvin. Tässä tarvitaankin hyviä esimiestaitoja. Esimiesten kouluttaminen koettiin tärkeäksi, ja sitä tutkittiinkin muutamissa valitsemissäni aineistoissa (esim. Larsson 2015). Esimiehellä tulee olla hyvät välineet johtamiseen ja hän voi myös omalla esimerkillään edistää työhyvinvointia. Esimiehellä on myös hyvät mahdollisuudet positiivisen ilmapiirin luomiseen työyhteisössä, joka omalta osaltaan parantaa työssä jaksamista. (Niiranen ym. 2010).

Vaikka osassa valitsemissäni aineistoissa puhuttiinkin työyhteisön vaikutuksesta työhyvinvointiin (esim. Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle 2009; Larsson ym. 2014), niin kaiken kaikkiaan keskustelu työyhteisön merkittävydestä oli kuitenkin mielestäni vähäistä. Työyhteisöön liittyy vahvasti ihmisten välinen dynamiikka, vuorovaikutus ja ilmiöt. Nämä kaikki omalta osaltaan voivat joko edistää tai huonontaa työhyvinvointia. Työn imun on todettu olevan tarttuvaa (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10), ja voi parhaimmillaan edistää koko työyhteisön työssä jaksamista. Kuitenkin myös negatiivisuus voi tarttua ja latistaa helposti koko työyhteisön mielialan. Työyhteisöllä on siis suuri vaikutus yksilön työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyön tekemiseni aikana käydään samalla keskustelua hallituksen sosiaali- ja terveyden huollon palvelurakennemuutuksesta, sote-uudistuksesta, joka on tällä hetkellä eduskunnan käsittelyssä. Tällaisia uudistuksia käsiteltäessä olisi tärkeää myös samalla miettiä, miten ne vaikuttavat pitkällä tähtäimellä ihmisten työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen. Myös edelleen auki olevat hallituksen kaavailemat pakkolait voivat tulevaisuudessa olla uhka työssä jaksamiselle ja työhyvinvoinnille. Esimerkiksi mahdollinen vuorolisien pienennys, ensimmäisen sairauslomapäivän palkattomuus ja arkipyhien poisto voivat vaikuttaa vahvasti työtyytyväisyy-

teen ja motivaatioon. Tällaisessa tapauksessa olisikin mietittävä muita motivoivia tekijöitä kuin palkkaus. (Esim. Luukka 2015; Sote- ja aluehallinnon uudistus 2015.)

Toinen ajankohtainen asia vuonna 2015 on korkeasti noussut pakolaisten ja maahanmuuttajien määrä (Esim. Heikkilä 2015). Myös tämä tulee vaikuttamaan tulevaisuudessa työpaikkoihin, sillä työpaikoissa on huomioitava tulevaisuudessa mahdollisesti nouseva monikulttuurisuus. Täytyy miettiä, miten tukea eri maista ja kulttuureista tulevia työntekijöitä ja heidän työssä jaksamistaan. Luultavasti esimiehille ja organisaatioille tarvitaan tulevaisuudessa lisää koulutusta monikulttuurisuudesta.

5.2 Opinnäytetyöprosessi

Tämä opinnäytetyön prosessi on ollut minulle hyvin opettavainen. Lähtökohtani opinnäytetyön aiheelle oli oma kiinnostukseni työhyvinvointiin. Oma kokemukseni työelämässä vanhusalalla on opettanut minulle, että vaikka omaan työhyvinvointiin pystyy paljonkin itse vaikuttamaan, se on kuitenkin suurempi kokonaisuus, johon liittyy vahvasti myös työyhteisö, organisaatio, johto ja esimiestyöskentely. Alunperin minua kiinnosti työhyvinvointi juuri esimiehen näkökulmasta. Minua kiinnosti mitä esimies voi tehdä edistääkseen alaistensa työhyvinvointia sosi- ja terveysalalla. Opinnäytetyön prosessin kuluessa huomasin kuitenkin, että esimiesnäkökulmasta löytyy suhteellisen vähän tehtyjä tutkimuksia, joten päätin laajentaa näkökulmaani yleisesti työhyvinvoinnin edistämiseen. Tämä oli mielestäni hyvä päätös ihan oman opimisenikin kannalta, sillä kuten aiemmin mainitsin, niin työhyvinvointi on aina monista tekijöistä lähtöisin oleva kokonaisuus, joten sitä on mielenkiintoista ja hyödyllisempää tutkia kokonaisvaltaisemmin. Pelkkä esimiesnäkökulma olisi antanut minulle ja tälle opinnäytetyölle luultavasti liian suppean näkökulman.

Aineiston hakuprosessi oli minulle vaikea ja aikaa vievä prosessi. Tiedonhakuprosessi, ja erityisesti luotettavien tietokantojen käyttö, oli minulle hieman tuntematon alue. Onnekseni sain apua ja opastusta Laurean ammattikorkeakoulun Otaniemen yksikön kirjaston henkilökunnalta. Hakuprosessin aluksi tuntui, että en millään löytäisi sopivia tutkimuksia aiheelleni ja niiden etsimiseen menikin hyvin paljon aikaa. Luin paljon tiivistelmiä, sekä kokonaisia artikkeleja ja tutkimuksia, joiden pohjalta karsiutui paljon aineistoa pois. Alkuperäinen ajatukseni oli löytää kymmenen tutkimusta, mutta lopulliseen opinnäytetyöhöni päätyi kuitenkin kahdeksan julkaisua. Omasta mielestäni nämä kahdeksan julkaisua sopivat parhaiten tutkimuskysymykseeni ja opinnäytetyön aiheeseen.

Tutkimusten ja julkaisujen lukeminen oli mielenkiintoista. Olen kuitenkin enemmän käytännön ihminen ja opin tekemisen kautta, joten lukeminen oli samalla kuitenkin myös haastavaa. Oma työkokemukseni vanhusalalla auttoi minua opinnäytetyön tekemisessä paljon, sillä olen

nähty miten erilaisia käytäntöjä työhyvinvoinnin edistämiseksi voi olla. Olen muun muassa ollut valittuna edustamaan henkilöstöä yhteistoimintaneuvottelukunnassa, jossa olen päässyt käytännössä käsittelemään työhyvinvoinnin edistämistä. Oman kokemukseni kautta tuoma kiinnostus työhyvinvoinnin edistämiseen oli lähtökohta tälle opinnäytetyölle, mutta siitä oli apua myös opinnäytetyön tekemisessä.

5.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Olen käyttänyt aineiston haussa luotettavia tietokantoja. Tämän lisäksi olen kaikissa mahdollisissa aineistonhauissa käyttänyt komentoa ”peer reviewed”, joka tarkoittaa että julkaisu on arvioitu toisten tutkijoiden toimesta. Olen myös avannut opinnäytetyöprosessin, miten olen hakenut, löytänyt ja valinnut aineistot. Yksi tutkimuksen luotettavuuden tekijöistä onkin se, että kertoo tarkan selostuksen tutkimusprosessista (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 232). Olen kirjallisuuskatsausta tehdessäni pitänyt jatkuvasti mielessäni tutkimuskysymyksen ja pyrkinyt vastaamaan siihen. Hyvää tieteellistä käytäntöä olen noudattanut esimerkiksi antamalla aikaisemmille tutkijoille heidän ansaitsemansa arvon referoimalla korrektisti tutkimuksia, raportoinut eri vaiheista ja ollut rehellinen (Hirsjärvi ym. 2009, 24.)

5.4 Jatkotutkimusehdotukset

Mielestäni esille nousi muutamia aiheita, joita voisi jatkossa tutkia. Yksi on työyhteisön merkitys työhyvinvoinnin edistämiseksi. Se näkökulma jäi tässä opinnäytetyössä hieman pintapuoliseksi, joten sitä olisi mielenkiintoista tutkia. Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimus olisi esimiehen rooli. Kuten tässä opinnäytetyössä kävi ilmi, esimiehellä on suuri rooli työhyvinvoinnin edistämiseksi. Olisikin mielenkiintoista tutkia, miten esimiehen työhyvinvointia ja työssä jaksamista voisi edistää.

Lähteet

Antti-Poika, M., Taskinen H. 1997. Good Occupational Health Practice. A Guide for Planning and Follow-up of Occupational Health Services. Ministry of Social Affairs and Health. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health. PDF kirjoittajan hallussa.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? - Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat.

Juuti P., Vuorela A. 2011. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M., Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Silverman, D. 2005. Doing Qualitative Research. Second edition. Great Britain: SAGE Publications.

Sähköiset lähteet

Eriksson, A., Bihari Axelsson, S., Axelsson, R. 2012. Collaboration in workplace health promotion - a case study. *International Journal of Workplace Health Management* 5.3, 181-193. Viitattu 20.11.2015 <http://search.proquest.com.nelli.laurea.fi/docview/109577558>

Heikkilä M. 2015. Valtioneuvosto: Noin 10 000 tänä vuonna saapuvaa turvapaikanhakijaa saanee oleskeluluvan. *Helsingin Sanomat*, Kotimaa. Viitattu 16.12.2015 <http://www.hs.fi/kotimaa/a1448597988695>

Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. 2009. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 17. Helsinki. Viitattu 20.11.2015. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/111907/URN%3aNBN%3afi-fe201504224940.pdf?sequence=1>

Laine P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Turun yliopisto. Viitattu 28.10.2015. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4>

Larsson R., Ljungblad C., Sandmark H., Åkerlind I. 2014. Workplace health promotion and employee health in Swedish municipal social care organizations. *Journal of Public Health* 22.3. 235-244. Viitattu 19.11.2015. <http://search.proquest.com.nelli.laurea.fi/pqcentral/docview/1524244712/fulltextPDF/A94C59741374538PQ/5?accountid=12003>

Larsson R., Stier J., Åkerlind I., Sandmark H. 2015. Implementing Health-Promoting Leadership in Municipal Organizations: Manager's Experiences with a Leadership Program. *Nordic Journal of Working Life Studies* 5.1. 93-114. Viitattu 19.11.2015. <http://search.proquest.com.nelli.laurea.fi/pqcentral/docview/1687328747/8ADDB7029BC64245PQ/105?accountid=12003>

Ljungblad C., Granström F., Dellve L., Åkerlind I. 2014. Workplace health promotion and working conditions as determinants of employee health. *International Journal of Workplace Health Management* 7.2. 89-104. Viitattu 20.11.2015. <http://search.proquest.com.nelli.laurea.fi/pqcentral/docview/1536527906/889198A652D94A93PQ/5?accountid=12003>

Luukka T. 2015. Hallitus tekeekin työehtojen heikennyksistä pysyviä - pakkolait eivät välttämättä pirsta taloutta. *Helsingin Sanomat*, Poliitiikka. Viitattu 16.12.2015. <http://www.hs.fi/politiikka/a1447213924961>

Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union. Luxembourg. Viitattu 20.10.2015. http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf

Mäntynen R., Vehviläinen-Julkunen K., Miettinen M. 2015. Mitä potilaiden arvioinnit hoidon laadusta ja hoitohenkilökunnan arvioinnit työtyytyväisyydestä ja johtamisesta kertovat erikoissairaanhoidon erinomaisuudesta? *Hoitotiede* 27.1. 18-30. Viitattu 14.11.2015. <http://search.proquest.com.nelli.laurea.fi/pqcentral/docview/1664138368/A2D0334295FE40C3PQ/3?accountid=12003>

Salminen A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja halintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisu. Viitattu 26.10.2015. http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Seles, E. 2015. Kun vuosittaiset kehityskeskustelut eivät toimineet, yritys päätti pitää ne 12 kertaa vuodessa. *Talouselämä*. Viitattu 5.12.2015.

<http://www.talouselama.fi/tyoelama/kun-vuosittaiset-kehityskeskustelut-eivat-toimineet-yrittys-paatti-pitaa-ne-12-kertaa-vuodessa-6002663>

Sote- ja aluehallinto uudistus 2015. Viitattu 16.12.2015. <http://alueuudistus.fi/etusivu>

Suhonen R., Stolt M., Gustafsson M., Katajisto J. 2012. Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyys. Hoitotiede 24.1. 27-37. Viitattu 25.11.2015.
<http://search.proquest.com.nelli.laurea.fi/pqcentral/docview/963998243/FDA090668C454D2BPQ/11?accountid=12003>

Työterveyslaitos. Työn imu. Viitattu 2.11.2015.
<http://www.ttl.fi/tyonimu>

Työterveyslaitos. Työuupumus. Viitattu 2.11. 2015.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/sivut/default.aspx>

Työturvallisuuskeskus TTK. Työhyvinvoinnin portaat -malli. Viitattu 1.11.2015.
http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli

Yliruska L., Koivisto J., Karvinen-Niinikoski S. 2009. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 6. Helsinki. Viitattu 20.11.2015
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112301/URN%3aNBN%3afi-fe201504227328.pdf?sequence=1>