

Katri Hyrkäs & Maritta Katajisto

VARAHENKILÖSTÖSSÄ TYÖSKENTELEVIEN HOITAJIEN
KOKEMUKSET TYÖHYVINVOINNISTAAN

Hoitotyön koulutusohjelma
2018

VARAHENKILÖSTÖSSÄ TYÖSKENTELEVIENTEN HOITAJIEN KOKEMUKSET TYÖHYVINVOINNISTAAN

Hyrkäs, Katri & Katajisto, Maritta
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Toukokuu 2018
Sivumäärä: 41
Liitteitä: 5

Asiasanat: hoitohenkilöstö, sijaiset, tilapäinen työvoima, työhyvinvointi.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Rauman sosiaali- ja terveysalan akuuttivarahenkilöstössä työskentelevien hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa työterveyshuollon ja varahenkilöiden esimiesten käyttöön siitä, miten varahenkilöstössä työskentelevät hoitajat kokevat työhyvinvointinsa.

Tutkimus oli kvantitatiivinen ja se toteutettiin puolistrukturoidulla sähköisellä kyselylomakkeella. Kyselylomake sisälsi neljä osa-aluetta: organisaatioon, työyhteisöön ja johtamiseen, varahenkilötyöhön ja työntekijään itseensä liittyvät tekijät. Sen lisäksi kyselyssä oli avoimet kysymykset siitä, mitkä muut asiat vastaajan mielestä vaikuttavat hänen työhyvinvointinsa, mihin asioihin tulisi puuttua ja minkä asioiden vastaaja kokee olevan erityisen hyvin työhyvinvointinsa kannalta. Aineisto kerättiin keväällä 2018 sähköisellä kyselylomakkeella akuuttivarahenkilöstössä työskenteleviltä hoitajilta. Kysely lähetettiin 47 hoitajalle, joista 20 vastasi kyselyyn, jolloin vastausprosentiksi saatiin 43%. Aineisto analysoitiin tilastollisesti ja avoimet kysymykset käsiteltiin induktiivisen päättelyn avulla kunkin osa-alueen yhteydessä. Tulokset esiteltiin lukumäärinä ja tuloksia havainnollistettiin taulukoilla.

Tulosten mukaan akuuttivarahenkilöstössä työskentelevien hoitajien työhyvinvointia edistää autonominen työvuorosunnittelu, 2-vuorotyö, viikkopalaverit, varahenkilöstön työilmapiiri sekä toimiva esimiesyhteistyö. Varahenkilöt kokivat myös työnsä vastuullisuuden ja vaihtelevuuden työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi hoitajat kokivat palkkatason, mahdollisuutensa vaikuttaa tapansa tehdä hoitotyötä sekä unen määrän ja laadun. Perehdyttäminen varahenkilötyöhön sekä esimiestoiminta varahenkilöstössä koettiin työhyvinvointia pääsääntöisesti edistävänä tekijänä, mutta perehdyttäminen sekä esimiestoiminta yksiköissä heikentäviksi tekijäksi.

Jatkossa kyselyä voidaan hyödyntää muiden varahenkilöiden työhyvinvointia tutkittaessa, kehittämis ehdotuksena voisi olla työhyvinvointimittarin laatiminen Rauman akuuttivarahenkilöstön hoitajien työterveyshuollolle työhyvinvoinnin ongelmien puheeksi oton välineeksi. Varahenkilöiden kokemusten mukaan työhyvinvoinnin edistämisen kannalta olisi tärkeää kehittää tiedonkulkua yksiköistä varahenkilöille ja yhteinäistää työskentelytapoja eri yksiköiden välillä.

NURSES WORKING AS SUBSTITUTE EMPLOYEES EXPERIENCES OF THEIR JOB SATISFACTION

Hyrkäs, Katri & Katajisto, Maritta

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Nursing

May 2018

Number of pages: 41

Appendices: 5

Keywords: job satisfaction, nursing staff, substitute staff, substitute employee.

The purpose of this thesis was to find out job satisfaction experiences of the substitute nurses working at the Rauma Social Services and Health Care. The aim of the thesis was to provide information for the use of occupational health care system and supervisors on how the nurses working in the reserve personnel experience their job satisfaction.

The study was quantitative and was implemented by a semi-structured electronic questionnaire. The questionnaire contained four sub-areas: organization, work community and management, substitute employee work and factors related to the employee. In addition, the questionnaire comprised of open questions about other things the respondent felt would affect his/her job satisfaction, issues that should be addressed and what the respondent felt to be particularly relevant to his/her job satisfaction. Material to the research was carried out in spring 2018 by an electronic questionnaire from the substitute employee nurses. The questionnaire was sent to 47 nurses, of whom 20 replied to the questionnaire, giving a response rate of 43%. The material was analyzed statistically, and open questions were processed by inductive deduction in each area. The results were presented as numbers and illustrated with tables.

According to the results, job satisfaction of substitute nurses is improved by autonomous work shift planning, 2-shift work, weekly meetings, the work environment of substitute nurses and effective supervisor co-operation. Substitute nurses felt as improving factor to the job satisfaction that their work is varied and comprises of many responsibilities. Nurses experienced that a wage level, lack of control over their job as well as amount and quality of sleep contributed to the deteriorating job satisfaction. Induction in the role of substitute staff and supervisor work in the substitute staff was seen as a promoting factor for job satisfaction, but induction as well as supervisor work in the units was lowering the job satisfaction.

In the future, the questionnaire can be used to study the job satisfaction of other substitute nurses. A development challenge could be to develop an instrument of measure for addressing problems of well-being at work for the substitute nurses working at the Rauma Social Services and Health Care. According to the substitute nurses it would be important to develop communication from the work units to the substitute nurses and standardize working habits between different work units.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	VARAHENKILÖIDEN TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	Varahenkilötyö.....	6
2.2	Työhyvinvointi ja sen osa-alueet	7
2.2.1	Organisaatioon liittyvät tekijät	9
2.2.2	Työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät tekijät	11
2.2.3	Varahenkilötyöhön liittyvät tekijät.....	13
2.2.4	Työntekijään itseensä liittyvät tekijät	14
2.3	Työhyvinvoinnin edistäminen	16
2.4	Rauman Sosiaali- ja terveystoimialan akuuttivarahenkilöstö	18
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	19
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	19
4.1	Kysymyslomakkeen laadinta	20
4.2	Aineiston keruu	22
4.3	Aineiston käsittely	22
5	TULOKSET	23
5.1	Taustatiedot.....	24
5.2	Organisaatioon liittyvät tekijät.....	24
5.3	Työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät tekijät.....	26
5.4	Varahenkilötyöhön liittyvät tekijät	27
5.5	Työntekijään itseensä liittyvät tekijät	29
5.6	Muita hoitajien kokemia työhyvinvointiin vaikuttavia asioita	30
5.7	Työhyvinvoinnissa kehitettävät tekijät hoitajien kokemana.....	31
5.8	Työhyvinvoinnin kannalta erityisen hyväksi koetut asiat.....	32
6	POHDINTA.....	32
6.1	Tulosten tarkastelu	33
6.2	Tutkimuksen eettisyys	35
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	36
6.4	Jatkotutkimus ja kehittämissuhteet	37
6.5	Oman asiantuntijuuden kehittyminen	37
	LÄHTEET	39
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työhyvinvointia ei voi määritellä vain yhdellä tavalla, vaan se on yksilöllinen kokemus ja siihen vaikuttavat useat eri tekijät. Sekä työnantajalla että työntekijällä on vastuunsa työhyvinvointiin liittyen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017; Työterveyslaitoksen www-sivut n.d.). Terveysalalla työ arvioidaan usein sekä fyysisesti että henkisesti raskaaksi (Pekka & Pekkarinen 2016, 67) ja Sote-uudistus sekä väestön ikääntymisen tuomat haasteet tulevat tulevaisuudessa muuttamaan sairaanhoitajan työnkuvaa (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015, 16).

Pysyväisluonteisessa työsuhteessa olevasta vakituisesta sijaisesta käytetään nimitystä varahenkilö (Rautio 2015, 2). Varahenkilötyötä tekevien hoitajien työhyvinvointia on tutkittu Suomessa ja maailmalla vasta vähän. Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestön (Tehy) 2012 tekemän selvityksen mukaan varahenkilöstöjärjestelmän käyttö lisääntyi 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen ajan, mutta sen jälkeen parin vuoden aikana sen suosio hieman vähentyi. Varahenkilöstöjärjestelmä kuitenkin takaisi sen, että sijaisia saadaan joustavammin käyttöön ja että kyseessä olevalle henkilöstölle toimintayksiköiden työtavat ja toiminta olisivat jo tuttua. (Tehy:n www-sivut 2012.) Varahenkilötyötä tekevän hoitajan on mukauduttava eri työskentelymuotoihin pystyäkseen toimimaan eri yksiköissä ja tämä haastaa varahenkilöiden työhyvinvointia (Rautio 2015, 19-20).

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää Rauman sosiaali- ja terveysalan akuuttivarahenkilöstössä työskentelevien hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työterveyshuollon ja varahenkilöiden esimiesten käyttöön siitä, miten varahenkilöstössä työskentelevät hoitajat kokevat työhyvinvointinsa. Opinnäytetyö tehdään yhteistyössä Rauman sosiaali- ja terveystoimialan kanssa. Opinnäytetyöllä saatua tietoa varahenkilötyön vaatimuksista voidaan hyödyntää varahenkilötyöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämisessä.

2 VARAHENKILÖIDEN TYÖHYVINVOINTI

2.1 Varahenkilötyö

Varahenkilöllä tarkoitetaan pysyväisluonteisessa työsuhteessa olevaa vakituista sijaista. Varahenkilötyö on perinteistä hoitotyötä vaihtelevissa ympäristöissä, mikä tekee hoitotyöstä haastavampaa erilaisten työkohteiden tuomien vaatimusten vuoksi. (Rautio 2015, 2) Rautio (2015, 26-32, 58-63) tutki Pro Gradussaan varahenkilötyötä tekevien hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan erikoissairaanhoidossa. Tutkimus toteutettiin erikoissairaanhoidon organisaation varahenkilötyötä tekevien hoitajien esimiehen kanssa käymien kehityskeskusteluiden pohjalta. Kehityskeskusteluissa täytetyt lomakkeet tutkittiin laadullisen sisällönanalyysin menetelmin ja tämän jälkeen tehtiin puolistrukturoitu temahaastattelu esiin nousseiden teemojen pohjalta. Dokumentoituja kehityskeskustelulomakkeita oli 25 kappaletta ja temahaastattelu toteutettiin kymmenelle hoitajalle. Tuloksena voitiin todeta, että varahenkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät jakautuivat neljään yläkategoriaan: varahenkilötyön tekeminen, hoitotyön tekeminen varahenkilönä, varahenkilöiden työyhteisö ja varahenkilöstön johtaminen. Varahenkilötyön tekemisessä työhyvinvointi rakentui monipuolisesta, vaihtelevasta ja vastuullisesta työstä sekä omasta elämäntilanteesta, joihin vaikuttivat työyksiköiden määrä ja varahenkilötyötä tekevien hoitajien ja työyksiköiden joustavuus sekä työn sisäistäminen. (Rautio 2015, 26-32, 58-63)

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla on jatkuvasti sijaistarvetta muun muassa perheväkivallan vuoksi. Sijaisuuden yleisyys tarkoittaa jatkuvaa sijaistarvetta ja sitä on joissain tapauksissa pyritty välttämään varahenkilöjärjestelmällä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 20.) Terveystieteiden varahenkilöjärjestelmät ovat kuntakohtaisia ja niissä työskentelee vakituiseen työsuhteeseen palkattuja työntekijöitä. Tällä järjestelmällä on saatu vähennettyä määrärajoitusten sijaisten ja ”keikkalaisten” tarvetta. (Rautio 2015, 2.) Varahenkilöjärjestelmällä tai sitä vastaavalla, niin sanotulla sisäisellä sijaisella toimintamallilla suuret kuntatyönantajat ovat voineet hallita henkilöstökustannuksia, sillä varahenkilöjärjestelmän käyttö on organisaatioille edullisempaa kuin vuokratyövoima. Varahenkilöjärjestelmässä työskentelevä henkilö on vakituudessa työsuhteessa,

mutta kiertää eri työtehtävissä ja yksiköissä tarpeen mukaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Varahenkilötyötä tekevillä kokeneilla hoitajilla on mahdollisuus tarkkailla toimintatapoja yksiköstä toiseen ja jakaa tietoa parhaista työtavoista ja oppimisesta eri osastoille. Varahenkilöstön jäsenet mahdollistavat joustavan tavan organisaatiolle täyttää päivittäinen henkilöstötarve, mikä puolestaan varmistaa laadukkaan ja turvallisen potilashoidon ja auttaa pitämään kustannukset hallinnassa vähentämällä ylityötä, ehkäisemällä henkilökunnan väsymistä ja edistämällä hoitajien alalla pysymistä. (Rainess, Archer, Hoffman & Nottingham 2015.)

Varahenkilöjärjestelmien käytännöt vaihtelevat kunnittain, varahenkilöllä voi esimerkiksi olla niin sanottu kotiyksikkö, jossa hän työskentelee silloin kun sijaisuudelle ei ole tarvetta tai hän kiertää erikseen eri yksiköissä sijaistarpeen mukaan (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 8). Varahenkilönä työskentelevän hoitajan on mukauduttava usean työyksikön työskentelytapoihin. Tästä syystä varahenkilöiden työhyvinvointiin vaikuttavat osittain eri tekijät kuin yhdessä yksikössä vakituisesti työskentelevällä työntekijällä. Varahenkilötyön kehittämisen kannalta on tärkeää tutkia heidän työssä kohtaamiensa haasteiden vaikutuksia työhyvinvointiin. (Rautio 2015, 9.) Immonen ja Lehtinen (2017) selvittivät opinnäytetyössään Rauman varahenkilöstön hoitajien kokemuksista varahenkilönä toimimisesta. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä tekemällä puolistrukturoitu kysely tutkimuksen kohteena oleville henkilöille (n=14) ja aineisto analysoitiin tilastollisesti. Tulosten mukaan varahenkilötyö oli vaihtelevaa ja vastuullista ja vastaajat kokivat, että hoitotyön käytännöt ovat erilaisia eri yksiköissä. (Immonen & Lehtinen 2017, 20-21,32.)

2.2 Työhyvinvointi ja sen osa-alueet

Työhyvinvointia ei voida määritellä vain yhdellä tavalla, vaan se on yksilöllinen kokemus muun muassa omasta ammattitaidosta ja henkilöstön välisistä suhteista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017). Työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät. Esimerkiksi työympäristöön, työyhteisöön, johtamiseen ja työprosesseihin kohdistetuilla pitkäjänteisellä hyvinvointia edistävällä toiminnalla saadaan ylläpidettyä ja parannettua

työhyvinvointia. Työpaikan tukena työhyvinvoinnin ylläpitämisessä on työterveys-huolto. Työhyvinvointi on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla. (Työterveyslaitoksen www-sivut n.d.) Työnantajalle työhyvinvointi merkitsee työntekijöiden parempaa sitoutumista työhön, kustannusten hallintaa ja sitä myöten parempaa tulosta. Työntekijälle työhyvinvointi merkitsee paitsi mukavampaa työtä ja parempia työoloja, myös parempaa johtamista, työnteon vaivattomuutta, terveellisyyttä ja turvallisuutta. Yhteiskunnalle työhyvinvointi merkitsee työurien pidentymistä ja maksukykyisiä veronmaksajia sekä työttömyyden ja syrjäytymisen vähenemistä. (Seuri, Iloranta & Räsänen 2011, 155)

Yhteiskunnassamme yleisesti hyväksytyt alustaidot nousevat lainsäädännöstä. Työsopimuslaki (2001, § 2-5) velvoittaa työntekijän olemaan huolellinen, noudattamaan työnantajan ohjeita ja määräyksiä, huolehtimaan osaltaan työturvallisuudesta, pidättäytymään kilpailevasta toiminnasta, huolehtimaan työnantajan ammattisalaisuuksien ja muiden luottamuksellisten tietojen salassapidosta ja toimimaan muutenkin asemansa mukaisesti. Työturvallisuuslaki (2002, § 18) taas kieltää työntekijää käyttäytymästä muita kohtaan häiritsevästi tai epäasiallisesti. (Surakka 2009, 108.) Työhyvinvointi näkyy työntekijässä motivoituneisuutena ja vastuuntuntoisuutena. Hän kokee kykenevänsä toimimaan työssään itsenäisesti, mutta kuuluvansa työyhteisöön. Työntekijä pystyy hyödyntämään osaamistaan ja vahvuuksiaan ja kokee itsensä tarpeelliseksi. Hyvinvoiva työyhteisö on avoin ja innostava. Työyhteisön jäsenet luottavat ja kannustavat toisiaan sekä tekevät yhteistyötä. Tehdystä työstä annetaan palautetta ja uskalletaan puhua ongelmistakin. (Työterveyslaitoksen www-sivut n.d.) Raution (2005) tutkimuksessa (n=10) varahenkilötyön tekemisen kautta koettavaan työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa työn kokonaisuus, käytäntöjen hallitseminen ja työn osaaminen. Hoitajat olivat ylpeitä ammattitaidostaan ja työmoraalistaan ja halusivat tehdä itse työt loppuun asti. Osa tutkimukseen osallistuneista varahenkilöistä koki saavansa työhyvinvointia oman elämänhallintansa kautta. (Rautio 2005, 60-61) Hyväkuntoiset ja toimivat työtilat ja työvälineet edesauttavat työhyvinvoinnin toteutumista ja työturvallisuuslaki sekä työsuojelun valvontalaki velvoittavat työtilojen ja -välineiden kunnossapitoon. (Manka 2017.)

Työhyvinvointia voidaan tutkia eri menetelmillä, kuten esimerkiksi työhyvinvointi- tai ilmapiirikyselyillä, jotka ovat työntekijöille tehtyjä kyselyitä, mistä työnantaja saa tietoa työyhteisönsä jäsenten työhyvinvoinnin nykytilasta ja sen kehittymisestä. Marja-Liisa Manka on kehittänyt työhyvinvoinnin tikkataulun, mikä on tarkoitettu työhyvinvointisuunnitelman tekemistä koskevan keskustelun tueksi ja sen avulla voidaan helposti hahmottaa millä osa-alueilla organisaatiolla on kehitettävää ja missä menee hyvin. (Manka & Manka 2016, 218-221.)

Työhyvinvointi voidaan määritellä monella tavalla, samoin siihen liittyvät tekijät. Tässä työssä työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät jaettiin seuraavasti: organisaatio, työyhteisö ja johtaminen, varahenkilötyö ja työntekijä itse. Työntekijässä itsessään vaikuttavia piirteitä ovat muun muassa ammatillinen osaaminen ja henkinen ja fyysinen terveys. Työpaikalla työyhteisö, työympäristö ja työn johtaminen vaikuttavat niin yksilön kuin yhteisönkin työhyvinvointiin.

2.2.1 Organisaatioon liittyvät tekijät

Varahenkilöstössä toimivien hoitajien kokemuksiin työhyvinvoinnistaan vaikuttavat organisaatioon liittyvistä tekijöistä muun muassa tiedon kulku organisaatiossa sekä työympäristö, kuten työtilat, -välineet ja turvallisuus työskennellä. Varahenkilötyö on usein 2-vuorotyötä ja työvuorot suunnitellaan autonomisen työvuorosuunnittelun keinoin. Henkilöstön määrä suhteessa työn määrään, palkkataso ja varahenkilöstön viikkopalaverit ovat organisaation määrittelemiä asioita, joilla kaikilla on oma osuutensa työhyvinvoinnin kokemukseen. Toimivalla organisaatiolla on tavoite, johon halutaan päästä ja keinot, joilla toimintaa ohjataan tavoitetta kohti. Tavoitteiden tulee olla kaikkien työyhteisön jäsenten tiedossa, jotta kukin tietää osuutensa niiden toteuttamisessa. Toimintaan liittyvät myös arvot, jotka eivät ole pelkkiä kirjoitettuja korulauseita, vaan yhteisiä pelisääntöjä. Toimiva organisaatio tarvitsee luottamukseen, toiminnalliseen joustavuuteen ja henkilöstön osallistamiseen perustuvan toimintakulttuurin. Osaamisen kehittäminen tekee työyhteisöstä oppivan, mutta myös työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin. Siksi työtilojen ja apuvälineiden on oltava kunnossa. Tähän velvoittavat myös työturvallisuuslaki ja työsuojelun valvontalaki vuodelta 2003. Työhyvinvointi ei

synny organisaatiossa itsestään ilman systemaattista suunnittelua ja tavoitteellista toteuttamista. Strateginen suunnittelu, toimenpiteet henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi sekä työhyvinvointitoiminnan jatkuva arviointi ovat organisaation strategia-työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Manka n.d.) Työturvallisuuslaki (2002) ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta (2006) velvoittavat järjestämään työympäristön turvalliseksi ja riskittömäksi. Fyysinen työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin ja olisikin suotavaa, että epäkohdat tällä alueella korjattaisiin ensin, jotta muita hyvinvoinnin alueita olisi helpompi kehittää. (Manka & Manka 2016, 90.) Säännöllisesti toistuvat palaverit ovat hyvä keino käsitellä yhteisiä asioita ja etsiä yhteisiä toimintalinjoja. Hyvässä palaverissa kaikki osallistujat tuntevat tulleet kuulluiksi ja arvostetuiksi. Hyvillä, säännöllisesti pidetyillä palavereilla voi siis tukea työntekijöiden työhyvinvointia ja vahvistaa me-henkeä. (Juuti & Vuorela 2006, 113-117.) Kun organisaatiossa tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti ja uskalletaan puhua yhteisiksi koetuista ongelmista, toiminnan sujuvuus on parempaa ja työryhmälle muodostuu me-henki (Suonsivu 2014, 59). Suuri me-henkisyys, hyvä tiedonkulku ja työntekijöiden kokemus kunnioituksesta edistää työskentelyn sujuvuutta ja toimivuutta (Oksanen & Virtanen 2012, 62). Työntekijöiden työviihtyvyyttä lisää myös johtajien ja esimiesten liikkuminen henkilöstön parissa sekä henkilöstön kanssa keskusteleminen (Virolainen 2012, 108).

Terveysala on kunta-alan suurin työllistäjä ja Kevan 2016 tekemän julkisen alan työhyvinvointia koskevan tutkimuksen mukaan terveysalan työntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa työhönsä ja ajan riittävän töiden tekemiseen harvemmin kuin muilla ammattialoilla. Terveysalalla ollaan muita ammattiryhmiä useammin sitä mieltä, että työyhteisössä on riittämättömästi henkilökuntaa ja työ arvioidaan usein sekä fyysisesti että henkisesti raskaaksi. (Pekka & Pekkarinen 2016, 67.) Henkilöstövähennyksiin voi liittyä merkittäviä terveysriskejä kuten lisääntyntä työstressiä. Nämä terveysriskit aiheuttavat suuren taakan niin koko yhteiskunnalle, mutta myös työnantajille ja työntekijöille itselleen. Pitkittynyt potilasylikuormitus sairaaloiden vuodeosastolla voi johtaa useisiin erilaisiin haittoihin aina potilaiden infektioiden lisääntymisestä hoitajien lisääntyneisiin sairaslomiin. (Virtanen, Ervasti, Kivimäki & Vahtera 2012, 76-77.)

Työaikojen hallinta, kuten mahdollisuus vaikuttaa työvuorojärjestelyihin ja lomien ajankohtiin, suojaa työntekijää työkyvyttömyydeltä (Salo, Vahtera, Saltychev, Pentti & Kivimäki 2012, 110). Autonominen työvuorosuunnittelu helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista ja sen tavoitteena on, että työntekijä voi suunnitella omaa elämäntilannetta tukevia työvuoroja. On myös tutkittu että, vuorotyötä tekevillä ilmenee tarkkaavaisuutta heikentävää univajetta. (Suonsivu 2014, 93-94.) Raution (2015) tutkimuksessa varahenkilöiden(n=10) mukaan toimiva työvuorosuunnittelu edisti työhyvinvointia merkittävästi. Varahenkilöiden mielestä työntekijöiden toiveet ja yksilölliset mieltymykset huomioitiin jo suunnitteluvaiheessa, jolloin työvuorolistat olivat joustavia. (Rautio 2015, 39) Työstä tulee saada rahallinen korvaus, mutta myös aineettomilla palkkioilla, kuten kiitoksella ja kannustuksella, voidaan vaikuttaa työn hallinnan tunteeseen (Manka & Manka 2016, 107-108). Pakolan (2008) tutkimuksessa haastatellut sisäisinä sijaisina toimivat hoitajat (n=11) toivoivat, että palkkauksessa huomioitaisiin työn vaativuus (Pakola 2008, 50).

2.2.2 Työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät tekijät

Varahenkilöstössä työskentelevien hoitajien kokemuksiin omasta työhyvinvoinnistaan vaikuttaa myös työyhteisöön liittyvät tekijät kuten varahenkilöstön ilmapiiri ja vuorovaikutus, muilta varahenkilöiltä saatava tuki sekä vapaus olla oma itsensä työyhteisössä. Johtamisessa työhyvinvointiin liittyy paitsi varahenkilöstön esimiestoiminta, niin myös työyksiköiden esimiestoiminta sekä työnjako yksiköissä. Työntekijöiden työsuorituksen paranemisen ja työssä jaksamisen mahdollistavat hyvä ja toimiva työyhteisö. Tällaisessa työyhteisössä huomioidaan eri-ikäiset työntekijät, sukupuolten välinen tasa-arvo ja eri kulttuuritaustoista tulleet. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijän motivaation, työhön sitoutumisen, luottamuksen syntymisen, terveyden ja stressin hallinnan sekä työtyytyväisyyden kasvaminen lisääntyy. Myös työn ja muun elämän yhteensovittaminen toteutuu hyvässä työyhteisössä. (Suonsivu 2014, 58-59.) Työyhteisössä, jossa luotetaan toisiin ja autetaan työtovereita, on hyvä ilmapiiri (Oksanen & Virtanen 2012, 62). Johtajan tehtävänä on mahdollistaa ympäristö, missä kaikki voivat käyttää kykyjään täysimääräisesti. Tämä on mahdollista, mikäli johtaminen on avointa ja läpinäkyvää. (Manka & Manka 2016, 9)

Sosiaali- ja terveysministeriön 2014 teettämän selvityksen Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvistä työhyvinvointitutkimuksista -mukaan sosiaalisilla suhteilla on vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin. Esimerkiksi asiakkaiden ja potilaiden haasteellisuus saattaa uhata työntekijän työhyvinvointia, mutta myönteiset asiakaskontaktit voivat edistää sitä. Sekä työhyvinvointi että työpahoinvointi voivat heijastua työkavereihin, asiakkaisiin tai kotiin. (Mäkinen, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 20.) Kollegoilta saatu tuki on tärkeä tekijä siinä, että hoitaja jaksaa tehdä työtään. Työntekijöiden väliset ristiriidat, tiedonpuute ja toisten mitätöinti ovat työhyvinvointia estäviä tekijöitä. (Reiman 2014, 23.) Sekä Pakolan että Raution tutkimuksessa hoitajat (n=11, n=10) kokivat muilta varahenkilöiltä saatavan vertais-tuen tärkeäksi (Rautio 2015, 54, Pakola 2008, 35).

Pakolan (2008) tutkimuksen mukaan sisäiset sijaiset (n=11) kokivat, että kuuluminen hyvään työyhteisöön on voimavara ja sitä kaivattiin, toisaalta taas ulkopuolisuuden tunne osastolla, jonka työilmapiiri koettiin kireäksi, antoi vapauden olla ottamatta kantaa työyhteisössä kiristäviin asioihin. (Pakola 2008, 44) Työyhteisö tukee työhyvinvointia, jos ilmapiiri on hyvä ja työyhteisön jäseniin voi luottaa. Avoin vuorovaikutus ja ristiriitojen käsittelemisen ja ratkaisemisen taito kuuluvat myös työhyvinvointia edistäviin seikkoihin työyhteisössä. (Pekkarinen & Pekka 2016, 35.) Sairaanhoidajapäivien esittelypisteellä 2014 TYKS:n sairaanhoidajat sanoivat työilmapiiristään: ”On kiva tulla töihin, kun kaikista asioista, omistakin, voi puhua vapautuneesti.” He kertovat myös, että luottamus työpaikalla kollegoiden kesken on hyvä ja että he tuntevat kuuluvansa työyhteisöönsä. (Sairaanhoitajaliiton www-sivut 2014.)

Työhyvinvointia tukeva johtaminen on osallistuvaa ja tasapuolista, työnjako on oikeudenmukaisesti ja selkeästi toteutettua. Työntekijöiden ja esimiehen välillä kyetään antamaan rakentavaa palautetta. (Suonsivu 2014, 59.) Esimiehellä on päävastuu toteuttaa ne toimenpiteet, joilla tuetaan työhyvinvointia. Työturvallisuuslain 738/2002, 2 luku 8§ mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä sekä huomioitava työhön, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvä seikat. Pelkät faktat eivät yksin riitä, hyvään johtamiseen tarvitaan myös toimivaa vuorovaikutusta alaisten kanssa. Työntekijöillä on kuitenkin vastuu itsensä johtamisesta sekä työyhteisön toimivuudesta. (Manka & Manka 2016, 9, Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 8§.)

Raution (2015) tutkimuksen (n=10) mukaan varahenkilötyötä tekevät hoitajat kokivat esimiehien olevan avainasemassa työyksikön toiminnan kehittämisessä. Yhteiset tapaamiset, joissa esimiehet olivat mukana sekä osastokokoukset mahdollistivat ongelmatilanteiden ja mahdollisten konfliktien käsittelyn ja niihin ratkaisujen löytämisen. Samalla esimiehet voivat toimia varahenkilöiden tiedotuskanavina osastoille. (Rautio 2015, 43) Perinteisesti johtaminen on jaettu asiajohtamiseen ja ihmisten johtamiseen. Nykyaikainen tapa johtaa on parhaimmillaan tilannejohtamista ja vuorovaikuttamista, jossa sekä ihmisten että toiminnan johtaminen limittyvät. Johtajan on myös rohkaistava henkilöstöä osallistumiseen ja osaamisensa kehittämiseen. Johtajuustutkimusten mukaan tärkeimmät kehittämiskohteet ovat nimenomaan ihmisten johtamisen taidoissa. Esimiehen tehtävä on luoda toimintaa varten kunnolliset olot ja resurssit, jotta työtehtävät hoituisivat. Hänen on kuitenkin saatava työntekijänsä motivoitumaan yhteisiin tavoitteisiin. (Manka & Manka 2016, 135-137.)

2.2.3 Varahenkilötyöhön liittyvät tekijät

Varahenkilöstössä työskentelevien hoitajien kokemuksiin työhyvinvoinnistaan vaikuttavat varahenkilötyöhön liittyvät tekijät, kuten työn vaihtelevuus ja vastuullisuus, hoitotyön käytäntöjen erilaisuus yksiköissä, perehdyttäminen itse varahenkilötyöhön sekä perehdyttäminen työyksiköihin. Myös ensisijaisten työyksiköiden määrällä ja tekemänsä työn arvostuksella työyksiköissä sekä mahdollisuudella vaikuttaa tapaan, millä toteuttaa hoitotyötä, on vaikutuksensa työhyvinvoinnin kokemiseen.

Työn vastuullisuus ja työstä saattava palaute vaikuttavat työmotivaatioon. Työn hallinta on samalla myös työn itsenäisyyttä. Parhaimmassa tapauksessa työ tarjoaa vapautta ja itsenäisyyttä sekä valtaa aikatauluttamisessa ja menettelytavoista päättämisessä. Työn mielekkääksi kokeminen edellyttää lisäksi osaamisen käyttömahdollisuuksia, tehtävien hahmottumista osana kokonaisuutta ja työn merkityksellisyyttä. (Manka & Manka 2016, 107-108 Immosen ja Lehtisen (2017) tutkimuksen mukaan varahenkilötyö koettiin vastuulliseksi ja vaihtelevaksi (Immonen & Lehtinen 2017, 32).

Uusien työntekijöiden ja henkilöstön uusiin tehtäviin perehdyttäminen edistävät työsäjäksamista (Suonsivu 2014, 73). Raution (2015) tutkimuksessa varahenkilötyötä tekevät hoitajat (n=10) kokivat, etteivät he saaneet työyksiköissään perehdytystä ja koulutusta tarpeeksi ja tämä vaikutti heikentävästi heidän työhyvinvointiinsa. Osa haastatelluista toivoi enemmän perehdytystä myös varahenkilötyönkuvan moninaisuuteen ja kaikkeen siihen, mitä käytännössä työssä voi tulla vastaan. Uuden hoitajan pitäisi saada kokonaisvaltainen perehdytys työhön ja organisaation toimintatapoihin tullessaan pidemmäksi aikaa varahenkilöstöön. Yhdeksi ratkaisumalliksi perehdytyksen järjestämisessä nousikin aluksi kokeneemman työntekijän mukana kiertäminen ja mentorointi. (Rautio 2015, 41, 54) Pakolan (2008) tutkimuksessa haastatellut (n=11) kokivat ajan puutteen suurimpana perehdytyksen esteenä. Joko perehdytykseen ei ollut varattu aikaa ollenkaan tai sitten työyksikön tilanteen muuttuessa joutui sisäinen sijainenkin olemaan työvahvuudessa, vaikka hänet olisi alun perin suunniteltu ylimääräiseksi. Ajan puute koettiin myös esteenä perehtymismateriaalin käytölle. Pakolan haastattelemat hoitajat kokivat työnsä monipuoliseksi ja vaihtelevaksi sekä että he pystyivät käyttämään työssään hyvin kykyjään, tietojaan ja taitojaan. Mahdollisuus uuden oppimiseen nähtiin kiertävän työn etuna. Toisaalta taas haastateltavat kokivat hankalaksi, että osastojen käytännöt poikkesivat toisistaan. (Pakola 2008, 31-32) Sekä Raution (2015) että Pakolan (2008) tutkimuksissa oli mukana henkilöitä, joiden mielestä kierrettäviä yksiköitä oli sopivasti, mutta toisaalta kukaan ei halunnut, että osastojen määrää tai erikoisaloja enää lisättäisiin (Rautio 2015, 51-52, Pakola 2008, 51).

2.2.4 Työntekijään itseensä liittyvät tekijät

Työntekijässä itsessään työhyvinvointiin vaikuttavat asenne, psykologinen ja sosiaalinen pääoma, kehittymishalu sekä henkinen ja fyysinen kunto (Manka n.d.). Yksilö jaksaa panostaa työhönsä sitä paremmin, mitä paremmin perhe-elämä ja muut elämän osa-alueet ovat tasapainossa. Perhe-elämän koetaan vaikuttavan myönteisesti työhön, mutta työn koetaan vaikuttavan kielteisesti perhe-elämään. (Virolainen 2012, 100.) Työntekijän henkinen ja fyysinen kunto vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin. Työntekijän oma panostus jaksamiseen, terveellisiin elämäntapoihin ja työkuuntoon vaikuttavat fyysiseen työhyvinvointiin, mutta työpaikan tuki terveellisiin elämäntapoihin voivat tuoda suuria terveystaikutuksia. (Manka n.d., Mannermaa 2013, 328.) Raution

(2015) tutkimuksessa (n=9) todettiin liikuntaharrastuksen olevan konkreettinen keino työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnista huolehtimiseen. Varahenkilöt arvelivat omien harrastusten ja yleensäkin työ- ja vapaa-ajan erottamisen auttavan työssä jaksamisessa. (Rautio 2015, 47.) Myös unen määrä ja laatu, työn rasittavuus, työstä palautumisen mahdollisuus, terveydentila sekä ravitsemus ovat tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Manka n.d., Mannermaa 2013, 328). THL on arvioinut, että esimerkiksi vuonna 2007 unettomuudesta aiheutui yli 20 miljoonaa euroa suoria kustannuksia Suomessa (Salo ym. 2012, 97). Myös Raution (2015) tutkimuksen mukaan varahenkilöt (n=10) kokivat yleisesti terveellisistä elämäntavoista huolehtimisen olevan tärkeä työhyvinvoinnin tekijä (Rautio 2015, 53). Työterveyshuollolla on mahdollisuus olla tukena työntekijän elämäntapamuutoksessa, kun työntekijä tekee päätöksen muutoksesta itse (Seuri ym. 2011, 157).

Työhyvinvoinnin perustekijöihin lukeutuu myös ihmisen kokemus omasta osaamisestaan, ja halua kehittää omaa osaamistaan tarvitaan työelämässä (Suonsivu 2014, 48). Asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. Positiivisella asenteella saa lisättyä viihtyvyyttä, virkeyttä ja energisyyttä. Negatiivinen asenne työtä kohtaan altistaa sairauslomille ja lisää yleistä tyytymättömyyttä. Työntekijän oma persoona vaikuttaa työntekemiseen ja työhön asennoitumiseen. (Virolainen 2012, 193-196.) Varahenkilöstössä työskentelevältä hoitajalta vaaditaan muuntautumiskykyä tilanteen ja osaston mukaan, ammattitaitoa, vuorovaikutuskykyä, tarkkaavaisuutta ja positiivista mieltä (Lebanik & Britt 2015). Pakolan (2008) haastattelemat sisäiset sijaiset (n=11) toivat esiin erilaisia sisäisen sijaisen työssä selviytymisessä auttavia luonteenpiirteitä ja ominaisuuksia. Näitä olivat joustavuus, kärsivällisyys, sopeutuvuus erilaisiin työyhteisöihin, rohkeus tarttua töihin ja kysyä. Haastateltavat toivat esiin myös sen, että sisäisen sijaisen työssä tarvitaan itsevarmuutta ja kykyä kestää välillä epäasiallistakin kritiikkiä. (Pakola 2008, 38.) Pakola tutki Pro Gradussaan sijaistehtäviin vakinaistettujen sairaanhoitajien kokemuksia työstään. Aineisto kerättiin Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä teemahaastattelemalla yhtätoista sisäisenä sijaisena työskentelevää sairaanhoitajaa. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti laadullisen sisällön analyysin avulla. Tutkimuksen tuloksena selvisi, että sisäisten sijaisen kokemukset työstään liittyivät työsuhteeseen ja työn organisointiin, ammattitaitoon ja osaamiseen, hoitajana olemiseen sekä työyhteisöön. Työn myönteisinä puolina koettiin mahdollisuus-

det vaikuttaa työaikamuotoon ja työvuorosunnitteluun sekä lomien ajankohtaan. Pysyvän työyhteisön puuttuminen koettiin työn kielteisenä puolena. (Pakola 2008, 19-21, 64-67) Raution (2015) tutkimuksessa varahenkilöt (n=10) kokivat oman positiivisen ajattelun auttaneen työssä suoriutumiseen. He ilmaisivat halua tehdä itse työt loppuun asti ja olivat ylpeitä omasta työmoraalistaan ja ammattitaidostaan. (Rautio 2015, 47.)

2.3 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistäminen on ennaltaehkäisevää toimintaa, joka kohdistetaan työhön, työympäristöön, työyhteisöön, ammatilliseen osaamiseen ja työntekijän työkykyyn ja terveyteen. Työhyvinvoinnin kehittäminen on pääasiassa työnantajan vastuulla, keinoja ovat työterveys- ja turvallisuusriskien kartoitus, työkyvyttömyysriskien tunnistaminen, ennaltaehkäisy ja poistaminen, sairauspoissaolojen seuranta, varhainen tuki sekä terveyttä edistävien elämäntapojen tuleminen sekä stressin ja kiireen hallinta. Johtamisen näkökulmasta työkyvyn edistämisen kuuluvia olennaisia tekijöitä ovat selkeät johtamiskäytännöt ja esimiehen tuki, palaute ja arvostus. (Työhyvinvointia hyvinvointityöhön-opas 2011, 3-4.) Työhyvinvointi on usean eri tekijän summa ja sen edistäminen pitkäjänteistä toimintaa. Työhyvinvointia ei saavuteta pelkillä terveystempauksilla. (Työterveyslaitoksen www-sivut n.d.)

Toimihenkilöiden keskusjärjestön STTK:n vuonna 2016 teettämän kyselyn mukaan yli puolet suomalaisista (n=1061) (57%) kokee, ettei työpaikoilla edistetä lainkaan tai edistetään melko huonosti suunnitelmallista työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Alle 35-vuotiaat olivat tyytymättömiä työhyvinvoinnin edistämiseen. STTK:n johtajan Katarina Murron mukaan työhyvinvoinnin merkitys tulee korostumaan entisestään työelämän murroksen myötä. (STTK:n www-sivut 2017)

Työhyvinvointi kehittyy pääosin työpaikan arjessa, eikä sen kehittäminen onnistu työpaikan ulkopuolelta. Hyvinvointia työyksikössä voidaan kehittää muun muassa kiinnittämällä huomiota perustehtävän eli ydintyön ja työyhteisöjen toimivuuden kehittämiseen. Tarvitaan hyvin määriteltyjä tavoitteita, systemaattisesti etenevää yhteistyötä, arviointikykyä sekä tahtoa, jotta työyhteisö pystyy kehittämään hyviä, ainutlaatuisia

käytäntöjä. Kun hyvä lopputulos on saavutettu, niin se vahvistaa yhteistä itseluottamusta, tunnelmastoia ja uskoa yhteistyöhön. Näin ollen koko työyksikön yhteisöllisyys ja työhyvinvointi kohenee. (Suonsivu 2014, 60-62, 112) Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa positiivisesti työyhteisön, osaamisen, johtamisen sekä terveyden ja hyvinvoinnin kehittämistoimenpiteillä (Taulukko 1.) Johtamisen osa-alueita voi kehittää muun muassa kehityskeskusteluilla ja erilaisilla valmennuksella. Työyhteisön kehittäminen voi tapahtua esimerkiksi työaika joustoilla, tiimityön kehittämisellä tai vuorovaikutustaitojen kehittämisellä. Osaamista voi kehittää muun muassa työkierrolla ja mentoroinnilla. Terveyden ja hyvinvoinnin kehittämisen tärkeä tekijä on yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyö, kehityskeskustelut ja ergonomiakartoitus. (Virolainen 2012, 140).

Taulukko 1. Esimerkkejä johtamisen ja työyhteisön osa-alueiden kehittämisen toimenpiteistä (Virolainen 2012, 140)

<u>Johtaminen</u>	<u>Työyhteisö</u>
esimiesvalmennus	esimies-alaistaidot-koulutus
kehityskeskustelut	vuorovaikutustaitojen kehittäminen
aloitotoiminnan kehittäminen	työajan joustot
eri-ikäisten johtamisen kehittäminen	palaverikäytäntöjen kehittäminen
palkitseminen	tiimityön kehittäminen
<u>Osaaminen</u>	<u>Terveys ja hyvinvointi</u>
työkierto	kehityskeskustelut
työssä oppiminen	yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyö
mentorointi	kehittäminen
benchmarking	työturvallisuuskoulutus
verkostoituminen	ergonomiakartoitus

Esimiehen ja työnantajan lisäksi on jokainen työyhteisön jäsen omalta osaltaan vastuussa sekä omastaan että työkavereidensa työhyvinvoinnista (Työhyvinvointia hyvinvointityöhön-opas 2011, 3-4). Työntekijä itse voi vaikuttaa positiivisesti työyhteisönsä ilmapiiriin. Esimerkiksi olemalla reilu ja kohtelias työkavereita kohtaan, osallistamalla aktiivisesti toimintaan ja auttamalla muita voi parantaa työyhteisön me-henkeä. Kaikki tämä vastavuoroisesti vaikuttaa työntekijän omaan työhyvinvointiin. (Mielen-terveysseuran www-sivut n.d.)

2.4 Rauman Sosiaali- ja terveystoimialan akuuttivarahenkilöstö

Rauman sosiaali- ja terveystoimialan akuuttivarahenkilöstö vastaa sijaistyön tarpeeseen Rauman alueella muun muassa Rauman aluesairaalassa ja vanhuspalveluissa ja näin ollen vähentää ulkoisten sijaisten ja lyhyiden työsopimusten tarvetta. Tavoitteena on henkilöstöressurssien tehokas käyttö sekä hoitohenkilöstön osaamisen ja liikkuvuuden lisääminen. Akuuttivarahenkilöstön tavoitteena on myös yhdenmukaistaa ja hallita sijaisresurssin käyttöä saavuttaen samalla taloudellista tehokkuutta. Akuuttivarahenkilöstössä työskentelee lähihoitajina, sairaanhoitajina ja terveydenhoitajina ja sihteerinä yhteensä 47 henkilöä pääsääntöisesti kahdessa vuorossa. Varahenkilöt paikkaavat poissaoloja yksiköissä osaamisensa mukaan, ei välttämättä työpisteessä, josta työntekijä on poissa. Yksiköihin on määritelty ensisijaiset perehdytetyt varahenkilöt, joita yksiköt voivat itse varata äkillisiin poissaoloihin enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Yksiköt ovat laatineet varahenkilöille omat tehtäväkuvat, jotka sekä varahenkilöt että hoitotyön henkilöstöpalvelut ovat hyväksyneet. (Hartikaisen ja Tukian henkilökohtainen tiedonanto 7.6.2018)

Akuuttivarahenkilöstöllä on käytössä autonominen työvuorosunnittelu ja henkilöstö suunnittelee omat työvuoronsa kolmen viikon jaksolle kerrallaan siten, että kussakin työvuorossa on sekä iltavuoroissa että aamuvuoroissa tekijöitä. Mitoitus vaihtelee yksiköissä ilmenevien tarpeiden ja varahenkilöstön omien poissaolojen mukaan. Mikäli varahenkilölle ei ole varausta sijoitetaan heidät työvuorojen mukaisesti, yksiköiden olemassa olevan tai oletetun kuormittavuuden mukaan. Autonomisella työvuorosunnittelulla pyritään tukemaan työntekijän työssä jaksamista, oman työn hallintaa sekä työelämän ja perheen yhteensovittamista. (Hartikaisen ja Tukian henkilökohtainen tiedonanto 7.6.2018)

Akuuttivarahenkilöstöllä on oma viikkopalaverinsa joka viikko, kehittämisiltapäivä kahdesti vuodessa ja koulutus / työhyvinvointipäivä kerran vuodessa (Hartikaisen ja Tukian henkilökohtainen tiedonanto 7.12.2017).

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää Rauman sosiaali- ja terveysalan akuuttivarahenkilöstössä työskentelevien hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työterveyshuollon ja varahenkilöiden esimiesten käyttöön siitä, miten varahenkilöstössä työskentelevät hoitajat kokevat työhyvinvointinsa.

Tutkimuskysymyksiksi määriteltiin seuraavat kysymykset:

1. Mitkä asiat organisaatiossa, työyhteisössä ja johtamisessa, varahenkilötyössä ja työntekijässä itsessään vaikuttavat varahenkilöstössä työskentelevien hoitajien työhyvinvointiin edistävästi?
2. Mitkä asiat organisaatiossa, työyhteisössä ja johtamisessa, varahenkilötyössä ja työntekijässä itsessään vaikuttavat varahenkilöstössä työskentelevien hoitajien työhyvinvointiin heikentävästi?
3. Mitkä asiat varahenkilöstössä työskentelevät hoitajat kokevat olevan erityisen hyvin työhyvinvoinnissaan ja mihin asioihin pitäisi vielä puuttua?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan kvantitatiivinen. Kvantitatiivisella tutkimuksella selvitetään prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivisella tutkimuksella saadaan selvitettyä myös tutkittavien asioiden välisiä riippuvuuksia ja ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Tutkimuksella voidaan selvittää asioiden olemassa oleva tilanne, mutta ei saada selville asioiden syitä. (Heikkilä 2014, 15-17.) Tutkimuksen eettisyydestä Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) ohjeistaa muun muassa, että tutkimuksessa tulee noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja kuten rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. (TENK 2012, 6.)

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen muodostaminen kirjallisuuskatsauksen (Liite 1) avulla toteutettiin syksyn 2017 aikana. Sopimus opinnäytetyön tekemisestä (Liite 2) allekirjoitettiin Satakunnan Ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaan toimeksiannon edustajan, osaamisalueen johtajan, opinnäytetyön ohjaajan ja opinnäytetyön tekijöiden kesken (Satakunnan Ammattikorkeakoulun www-sivut 2017). Tutkimusta varten hankittiin tarvittava lupa (Liite 3) lupamenettelyn mukaisesti Rauman sosiaali- ja terveystoimialalta (Rauman kaupungin www-sivut 2018).

4.1 Kysymyslomakkeen laadinta

Tutkimuksessa täytyy kiinnittää huomiota tutkittavien ihmisten oikeuksiin ja kunnioittavaan kohteluun. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkijoiden tulee informoida tutkittavia tutkimuksesta etukäteen monipuolisesti ja että heidän oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan kuvataan mahdollisimman rehellisesti ja totuudenmukaisesti. Tutkittaville täytyy suoda myös mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta ja heille tulee taata anonymiteetti. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 368.) Lomakkeeseen sisältyy myös saatekirje, jonka tarkoituksena on kertoa tutkimuksen tausta ja motivoida vastaanottaja vastaamaan kyselyyn. Saatekirjeen tulisi olla kohtelias ja se saisi olla enintään yhden sivun mittainen. (Heikkilä 2014, 58-59.) Kyselyn saatekirjeessä (Liite 4) vastaajille selvitettiin tutkimuksen tavoite, anonymiteetin säilyminen ja vastaamisen vapaaehtoisuus. Saatekirje oli sekä kutsu kyselyyn-sähköpostin viesti-kentässä että itse varsinaisen kyselylomakkeen alussa.

Aineiston keräämiseen käytetään yleensä kyselylomaketta, jossa on annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Aineiston vastauksia käsitellään numeerisina suureina, joten niitä voidaan kuvata erilaisten kuvioiden ja taulukoiden avulla. Suunnitelmallista kyselytutkimusta nimitetään survey-tutkimukseksi, se on tehokas tapa kerätä tietoa. (Heikkilä 2014, 15-17.) Termillä survey tarkoitetaan kyselyn, haastattelun tai havainnoinnin muotoa, jossa aineiston kerääminen on standardoitua (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 191). Ennen kyselylomakkeen laadintaa täytyy aina tutustua kirjallisuuteen, pohtia ja täsmentää tutkimusongelma, määritellä käsitteet ja valita tutkimusasetelma. Tutkimuksen tavoitteen on oltava selvillä ennen kuin kyselylomaketta aletaan laatia.

Lomakkeen suunnittelussa tulee ottaa huomioon, miten aineistoa käsitellään ja mitä ohjelmaa käsittelyyn käytetään. Tutkimuslomakkeen laatimiseen sisältyvät seuraavat vaiheet: tutkittavien asioiden nimeäminen, lomakkeen rakenteen suunnittelu, kysymysten muotoilu, lomakkeen testaus, lomakkeen rakenteiden ja kysymysten korjaaminen ja lopullinen lomake. Strukturoiduksi kysymyksiksi nimitetään kysymyksiä, joissa on valmiit vaihtoehdot. Näistä vaihtoehdoista vastaaja ympyröi tai rastittaa sopivan. Strukturoidut kysymykset ovat tarkoituksenmukaisia silloin, kun vastausvaihtoehtoja on rajoitetusti ja ne tiedetään etukäteen. Mielipideväittämissä käytetään tavallisesti Likertin asteikkoa, mikä on usein neljä tai viisiportainen järjestysasteikon tasoinen asteikko, jossa toisena ääripäänä on useimmiten täysin eri mieltä ja toisena ääripäänä täysin samaa mieltä. (Heikkilä 2014, 45-51.) Kyselylomake (Liite 5) laadittiin kirjallisuuskatsauksen avulla saadun teoreettisen tiedon ja aikaisempien tutkimuksien (Immonen & Lehtinen 2017, Rautio 2015, Pakola 2008) pohjalta. Kyselylomakkeessa käytettiin sekä strukturoituja Likertin asteikon väittämiä että avoimia kysymyksiä. Lomakkeessa kysyttiin taustatietoina hoitajan työuran pituutta hoitoalalla sekä työuran pituutta varahenkilöstössä. Kyselyssä oli neljä osiota: organisaatio, johtaminen ja työyhteisö, varahenkilötyö ja työntekijä itse. Osioissa kysyttiin, miten vastaaja kokee aihepiiriin liittyvän asian vaikuttavan omaan työhyvinvointiinsa. Tämän lisäksi jokaisessa osiossa oli vapaatekstikenttä, mihin vastaaja pystyi kertomaan halutessaan omin sanoin esimerkkejä edellä olleista asioista. Lopussa vastaajalla oli mahdollisuus kirjoittaa vapaakenttään mitkä muut kuin jo kysytyt asiat vaikuttavat hänen kokemuksiinsa työhyvinvoinnistaan, mitä parannettavaa työhyvinvoinnissa on tai mihin pitäisi puuttua sekä minkä asioiden vastaaja kokee olevan erityisen hyvin työhyvinvointinsa kannalta.

Kyselylomake muodostetaan niin, ettei mahdollisille väärinymmärryksille jää sijaa ja se testataan ennen varsinaisen kyselyn toteuttamista. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-232.) Huolellisestikin tehty kyselylomake tulee testata 5-10 henkilöllä, jotka pystyvät selvittämään kysymysten ja ohjeiden selkeyden, vastausvaihtoehtojen sisällöllisen toimivuuden ja kyselyyn vastaamiseen kuluvan ajan. He voivat myös miettiä onko jokin kysymys turha, tai voisiko jotain muuta olennaista kysyä. Testaamisen jälkeen lomakkeelle korjataan ilmenneet muutostarpeet. (Heikkilä 2014, 58-59.) Kyselylomake testattiin hoitotyön (AMK) opiskelijoilla (N=10) ja tarvittavat korjaukset tehtiin tammi-kuun 2018 aikana.

4.2 Aineiston keruu

Internetissä tehdyn kyselyn vastaukset saadaan siirrettyä tietokannasta tilasto-ohjelmaan käsiteltäväksi heti, kun kysely on päättynyt. Internetkyselyllä saadaan kerättyä nopeasti tietoa ja soveltuu hyvin käytettäväksi silloin kun edustavalle otokselle saadaan tieto kyselystä ja kyselyn internetosoitteesta. (Heikkilä 2014, 66) Tutkimus toteutettiin sähköisen kyselylomakkeen avulla lähettämällä e-lomake saatekirjeineen Rauman sosiaali- ja terveystalouden akuuttivarahenkilöstössä työskentelevien hoitajien (N=47) sähköposteihin 26. helmikuuta 2018. Kyselyyn oli aikaa vastata kaksi viikkoa, jolloin aikataulun puitteissa jäi mahdollisuus antaa vielä toiset kaksi viikkoa lisävastausaikaa. Ensimmäisellä kierroksella vastauksia tuli vain 12. Muistutusviestin lähettämisen jälkeen vastauksia saatiin vielä 8 lisää eli kokonaisvastausmäärä oli 20 ja vastausprosentti 43.

4.3 Aineiston käsittely

Aineiston analyysi on tutkimuksen tärkein vaihe. Siinä tutkija saa selville vastauksen tutkimusongelmiin tai -kysymyksiin (Hirsjärvi ym. 2009, 221). Aineisto ja tutkimustulokset on säilytettävä huolellisesti niin, etteivät ulkopuoliset pääse niihin käsiksi ja ne tulee hävittää asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 221, 226-227). Tulosten analysointi toteutettiin maaliskuuhun 2018 aikana. Tulosten analysointi aloitettiin viemällä kyselyn vastaukset suoraan Tixel-tilastointiohjelmaan. Ohjelman avulla saatiin luotua taulukot vastauksista. Taulukoiden avulla voitiin päätellä, vaikuttiko kysytty osa-alue kokemukseen työhyvinvoinnista edistävästi vai heikentävästi. Vapaa kenttä -vastaukset käsiteltiin induktiivisen päätelyn avulla. Tutkimuksen luotettavuus vahvistui, kun kyselyiden vastaukset siirtyivät suoraan laskettavaan muotoon Tixel-ohjelmassa ja inhimillisen erehdyksen mahdollisuus pieneni, kun vastauksia ei käsitelty manuaalisesti esimerkiksi tulkimiehen kirjanpidolla.

Kyselyn luotettavuuden mahdollistaa se, että tutkimus on toteutettu tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteereiden mukaisesti. Kyselyn hyvyttä ja luotettavuutta ku-

vaavat kaksi käsitettä ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti kertoo, kuinka hyvin on onnistuttu mittaamaan sitä mitä piti. Siihen vaikuttaa pääasiassa se, miten hyviä kysymykset ovat eli saadaanko niiden avulla vastaus tutkimuskysymyksiin. Reliabiliteetti kertoo tutkimuksen toistettavuudesta. Sisäinen reliabiliteetti voidaan todeta, jos toistettaessa kysely samassa yksikössä saadaan yhtäläiset tulokset. Ulkoinen reliabiliteetti tarkoittaa, että kyselyä voidaan hyödyntää muissakin tutkimuksissa ja tilanteissa. Tutkimuksen luotettavuutta lisää otoksen edustavuus ja määrä sekä tarpeeksi korkea vastausprosentti. (Heikkilä 2014, 176-178.) Validiteetista pidettiin huoli sillä, että varahenkilöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan tutkittiin vain niihin liittyvien tekijöiden pohjalta. Eettisiä periaatteita noudatettiin koko opinnäytetyöprosessin ajan ja kyselyn tuloksia käsiteltiin huolellisesti ja luottamuksellisesti. Tuloksissa ilmi tulleita asioita käsiteltiin vain tutkijoiden välillä ennen tutkimuksen tulosten julkaisua. Tuloksia säilytettiin vain tarvittavan ajan ja ne hävitettiin asianmukaisesti. Tutkimusaineisto hävitettiin, kun tulokset oli julkaistu. Tutkimus-tulokset raportoitiin opinnäytetyössä keväällä 2018 luotettavasti ja objektiivisesti Satakunnan Ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeen mukaisesti, käyttäen apuna havainnollistavia kuvioita ja taulukoita. Valmis opinnäytetyö toimitettiin myös opinnäytetyön tilaajalle.

5 TULOKSET

Opinnäytetyössä selvitettiin Rauman akuuttivarahenkilöstössä työskentelevien hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Kysely työhyvinvoinnista lähetettiin varahenkilöille (N=47) sähköisesti keväällä 2018. Kyselyyn vastasi 20 varahenkilöä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 43. Työhyvinvointia tutkittiin kyselyssä neljän eri osa-alueen kautta; organisaatioon liittyvät tekijät, työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät tekijät, varahenkilötyöhön liittyvät tekijät ja työntekijään itseensä liittyvät tekijät. Jokainen osa-alue jaettiin useampaan pienempään osaan, jotka vastaajat määrittelivät joko työhyvinvointiaan täysin heikentäväksi, osittain heikentäväksi, osittain edistäväksi tai täysin edistäväksi.

5.1 Taustatiedot

Kyselyyn vastanneista akuuttivarahenkilöstössä työskentelevistä hoitajista kolme oli työskennellyt hoitoalalla pitempään kuin vuoden mutta vähemmän kuin viisi vuotta ja loput 17 hoitajaa oli työskennellyt hoitoalalla pitempään kuin viisi vuotta. Varahenkilöstössä hoitajista oli työskennellyt puolesta vuodesta vuoteen kolme hoitajaa ja 17 hoitajaa yli vuoden.

5.2 Organisaatioon liittyvät tekijät

Tässä osiossa kysyttiin mitkä organisaatioon liittyvät tekijät varahenkilöt kokivat vaikuttavan työhyvinvointiinsa edistävästi ja mitkä heikentävästi. Organisaatioon liittyvät tekijät jaettiin seitsemään pienempään osa-alueeseen: autonominen työvuotosuunnittelu, työympäristö, tiedonkulku, henkilöstön määrä suhteessa työn määrään, 2-vuorotyö, varahenkilöstön viikkopalaverit ja palkkataso.

Tutkimuksen mukaan varahenkilöt kokivat työhyvinvointia edistävinä tekijänä autonomisen työvuorosuunnittelun, jonka suurin osa vastanneista (n=18) koki täysin edistävänä tekijänä ja loput (n=2) osittain edistävänä tekijänä. Myös varahenkilöiden viikkopalaverit koettiin edistäväksi tekijäksi. Palkkataso koettiin pääosin heikentävänä tekijänä. Vastaajista 14 piti palkkatasoa osittain heikentävänä tekijänä ja yksi vastaajista koki sen täysin heikentäväksi tekijäksi. (Taulukko 2)

Työympäristön vaikutuksesta työhyvinvointiin oli jonkin verran hajontaa; seitsemän vastaajaa oli sitä mieltä, että työympäristö oli osittain heikentävä, kymmenen sitä mieltä, että se oli osittain edistävä ja kolmen mielestä työympäristö oli täysin työhyvinvointia edistävä. Kukaan ei kuitenkaan kokenut työympäristöä täysin työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi. Vapaan tekstin osioissa osaa yksiköistä moitittiin muun muassa siitä, ettei apuvälineitä ole saatavilla tai niitä ei haluta käyttää, työskentelytilat ovat huonot, oikean kokoisia työvaatteita on liian vähän ja kotihoidossa osoitteiden etsiminen ja aikataulussa pysyminen vie hirveästi energiaa.

Tiedonkulku organisaatiossa aiheutti hajontaa mielipiteissä; seitsemän koki sen vaikuttavan työhyvinvointiinsa osittain heikentävästi, seitsemän osittain edistävästi ja kuusi täysin edistävästi. Vapaatekstiosiossa ilmeni, että kaikkien yksiköiden osastonhoitajat eivät lähetä sähköpostia varahenkilöille muutoksista

**”TIE TOA YKSIKÖN TAVOISTA EI AINA SAA YKSIKÖSSÄ JA SITEN
TIEDONKULKU VOI OLLA ONGELMALLISTA.”**

Henkilöstön määrän suhteessa työn määrään koettiin vaikuttavan osittain edistävästi 11 vastaajan mielestä, neljän vastaajan mielestä täysin edistävästi ja viiden vastaajan mielestä osittain heikentävästi. Yli puolet vastaajista (n=12) oli sitä mieltä, että 2-vuorotyö vaikutti heidän työhyvinvointiinsa osittain edistävästi, kolme osittain heikentävästi ja viiden vastaajan mielestä se vaikutti täysin edistävästi. Varahenkilöstön viikkopalaverien vastaajat kokivat yksimielisesti olevan vain työhyvinvointia edistävä tekijä.

Organisaatioon liittyvistä tekijöistä palkkataso aiheutti eniten hajontaa vastauksissa, vaikkakin enemmistö hoitajista oli sitä mieltä, että palkkatasolla on osittain heikentävä vaikutus.

Taulukko 2. Organisaatioon liittyvät tekijät

Organisaatioon liittyvät tekijät	Täysin heikentävä	Osittain heikentävä	Osittain edistävä	Täysin edistävä
Autonominen työvuorosunnittelu	0	0	2	18
Työympäristö (tilat, työvälineet, turvallisuus)	0	7	10	3
Tiedonkulku	0	7	7	6
Henkilöstön määrä suhteessa työn määrään	0	5	11	4
2-vuorotyö	0	3	12	5
Varahenkilöstön viikkopalaverit	0	0	10	10
Palkkataso	1	14	4	1

5.3 Työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät tekijät

Työyhteisöön ja johtamiseen liittyvissä tekijöissä varahenkilöiltä kysyttiin miten varahenkilöstön ilmapiiri, muilta varahenkilöiltä saatava tuki, vuorovaikutus työyhteisössä, vapaus olla oma itseni työyhteisössä, varahenkilöstön esimiestoiminta, yksiköiden esimiestoiminta ja työnjako työyksiköissä vaikuttaa heidän kokemukseensa työhyvinvoinnistaan. Varahenkilöstön hoitajista suurin osa (n=16) koki muilta varahenkilöiltä saatavan tuen täysin edistävaksi tekijäksi ja loput (n=4) koki sen osittain edistävaksi tekijäksi. Työn jako työyksiköissä koettiin suurimmaksi osaksi (n= 13) heikentäväksi tekijäksi.

Työyksiköiden esimiestoimintaa koskevaan kysymykseen yksi vastaajista oli jättänyt vastaamatta. Vastanneista yli puolet (n=11) kokivat työyksiköiden esimiestoiminnan työhyvinvointia osittain heikentäväksi tekijäksi ja loput vastaajista kokivat sen joko osittain (n=6) tai täysin (n=2) edistäväksi.

Vapaakenttä-vastauksissa hoitajat kertoivat kokevansa, ettei työnjako toteudu aina kaikissa yksiköissä tasapuolisesti; varahenkilöille jaetaan raskaimmat työt tai hoidettavia on enemmän kuin yksikön omalla henkilökunnalla. Toisinaan koetaan varahenkilön rooli ”juoksupoikana” olemiseksi.

” TYÖYKSİKÖISSÄ PÄÄASIASSA OTETAAN AINA VARAHENKILÖT HYVILLÄ MIELIN JA KIITOLLISINA VASTAAN, JOLLOIN YKSİKÖIHIN ON MUKAVA MENNÄ. VÄLILLÄ KUITENKIN YKSİKÖISSÄ NAKITETAAN NS. EPÄMIELUISIA TEHTÄVIÄ ESIM. ERISTYSPOTILAIDEN HOITO TAI VAIKEAMPIA TEHTÄVIÄ ESIM. HAASTAVAT KANYLOINNIT, KIPUPUMPUT YM. VARAHENKILÖILLE.”

Tämän lisäksi joissain yksiköissä hoitajat kokivat, että yksiköiden esimiesten luoma kuva varahenkilöistä ei ole aina positiivinen ja tämä ilmenee helposti yksikössä syytelynä, syrjimisenä, vähättelynä, kateutena ja arvostuksen puutteena. Vastanneiden mukaan joissain työyhteisöissä on kuitenkin hyvä olla.

Taulukko 3. Työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät tekijät

Työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät tekijät	Täysin heikentävä	Osittain heikentävä	Osittain edistävä	Täysin edistävä
Varahenkilöstön ilmapiiri	0	0	9	11
Muita varahenkilöiltä saatava tuki	0	0	4	16
Vuorovaikutus työyhteisössä	0	1	9	10
Vapaus olla oma itseni työyhteisössä	0	3	5	12
Varahenkilöstön esimiestoiminta	0	0	10	10
Työyksiköiden esimiestoiminta	0	11	6	2
Työnjako yksiköissä	1	12	5	2

Väittämien jälkeen olleissa vapaakenttävastauksissa esimiehestä ja esimiestoiminnasta oli kirjoittanut usea hoitaja. Esimiestä keuhuttiin päteväksi, osaavaksi ja joustavaksi. Esimiehen kerrottiin pitävän varahenkilöstön työhyvinvoinnista hyvää huolta, hoitavan esimies-alaiskeskustelut kuten kuuluu ja olevan kiinnostunut alaistensa työssäjaksamisesta.

5.4 Varahenkilötyöhön liittyvät tekijät

Varahenkilötyöhön liittyvät tekijät -osiossa varahenkilöiltä kysyttiin vaikuttaako mahdollisuus vaikuttaa tapaani tehdä hoitotyötä, työn vaihtelevuus, työn vastuullisuus, hoitotyön käytäntöjen erilaisuus yksiköissä, perehdyttäminen varahenkilötyöhön, perehdyttäminen työyksiköissä ensisijaisten työyksiköiden määrä ja tekemäni työn arvostus työyksiköissä kokemukseen työhyvinvoinnista heikentävästi vai edistävästi. Tämän osion vastauksissa oli kaikkein eniten hajontaa koko kyselyssä. Useissa osatekijöissä oli valittu kaikkia neljää vaihtoehtoa. (Taulukko 4.)

Mahdollisuus vaikuttaa tapaani tehdä hoitotyötä koettiin suurimmaksi osaksi edistäväksi tekijäksi (n=12), mutta seitsemän vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että se

osittain heikentää heidän työhyvinvointiaan. Yksi vastaajista koki tämän täysin heikentävästi ja yksi täysin edistäväksi tekijäksi. Vapaakenttävastauksien perusteella osa hoitajista koki, ettei voi aina tehdä työtään niin kuin on tottunut, koska se ei ole kaikissa yksiköissä hyväksyttävää. Lähes kaikki varahenkilöstön työntekijät (n=19) olivat sitä mieltä, että työn vaihtelevuus on työhyvinvointia joko osittain tai täysin edistävä tekijä.

”TYÖN MONIPUOLISUUS JA ERILAISET YKSIKÖT ESIM. OSASTOTOIMINTA VRT. AVOTERVEYDENHOITO LISÄÄ TYÖN MIELEKKYYTTÄ JA LAAJENTAA SEKÄ YLLÄPITÄÄ MONIPUOLISTA AMMATTIOSAAMISTA.”

Työn vastuullisuuden koettiin olevan pääsääntöisesti työhyvinvointia edistävä tekijä (n=14), mutta myös vastakkaista mielipidettä oli nähtävissä; viiden mielestä tämä oli osittain heikentävä tekijä ja yhden mielestä täysin heikentävä tekijä. Vapaakenttävastauksien mukaan työyksiköissä saa harvoin vastuuta, vaikka olisi paikan kokenein hoitaja. Toisaalta taas toisissa yksiköissä hoitaja joutuu koville, kun joutuu tekemään vastaavan sairaanhoitajan vuoron lähihoitajataustalla. Hoitotyön käytäntöjen erilaisuus työyksiköissä koettiin pääsääntöisesti työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi (n=13), mutta osa vastaajista oli myös vastakkaista mieltä ja mielsivät sen työhyvinvointiaan edistäväksi tekijäksi (n=7). Vapaakenttävastauksien mukaan hoitajat toivoisivat, että yksiköiden käytännöt, ohjeet ja toimintatavat olisivat yhteneväiset. Esimerkkinä annettiin lääkehoito, missä on eroavaisuuksia eri osastojen välillä. Perehdyttäminen varahenkilötyöhön ja ensisijaisten työyksiköiden määrä jakoi reilusti mielipiteitä. Vapaakenttävastauksissa tuli ilmi, ettei perehdytys ole ollut kyselyyn vastanneiden hoitajien mielestä kaikissa yksiköissä riittävää.

Väittämä, missä kysyttiin hoitajilta tekemänsä työn arvostusta työyksikössä, aiheutti hajontaa vastaajissa, vaikkakin yli puolet (n=11) oli sitä mieltä, että se edistää työhyvinvointia. Loput yhdeksän oli sitä mieltä, että heidän tekemänsä työn arvostuksen määrä oli työhyvinvointia heikentävää. Vapaakenttävastauksissa oli useita kommentteja, joissa todettiin, että kaikissa yksiköissä ei arvosteta tai aliarvioidaan varahenkilöiden ammattitaitoa.

”TYÖYKSIKÖISSÄ EI OTETA VASTAAN UUSIA ASIOITA VAAN JUNNATAAN PAIKOILLAAN. VARAHENKILÖT KOETAAN UHKANA JOTKA NEUVOVAT TURHIA”

Taulukko 4. Varahenkilötyöhön liittyvät tekijät

Varahenkilötyöhön liittyvät tekijät	Täysin heikentävä	Osittain heikentävä	Osittain edistävä	Täysin edistävä
Mahdollisuus vaikuttaa tapaani tehdä hoitotyötä	1	7	11	1
Työn vaihtelevuus	0	1	10	9
Työn vastuullisuus	1	5	11	3
Hoitotyön käytäntöjen erilaisuus yksiköissä	2	11	6	1
Perehdyttäminen varahenkilötyöhön	1	5	9	5
Perehdyttäminen yksiköissä	3	8	5	4
Ensisijaisten työyksiköiden määrä	0	4	12	4
Tekemäni työn arvostus työyksiköissä	0	9	9	2

Vapaakenttävastausten mukaan osa hoitajista koki varahenkilötyön melko stressaavana, sillä osassa yksiköissä annetaan paljon vastuuta varahenkilöille, perehdytystä ei ole saanut toivotusti tai sijoitukset voivat vaihtua päivän aikana.

5.5 Työntekijään itseensä liittyvät tekijät

Työntekijään itseensä liittyvät tekijät jaettiin kyselyssä seitsemään osa-alueeseen: oma terveys ja fyysinen kunto, oma elämäntilanne, oma unen määrä ja laatu, omat ruokailutottumukset, oma osaaminen, oma asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan ja oma persoona. Tutkimukseen osallistuneet hoitajat kokivat itseensä liittyvät tekijät pääosin työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Oma unen määrän ja laadun kohdalla hajontaa oli eniten, lähes puolet vastaajista (n=8) kokivat sen osittain heikentävänä tekijänä. Myös oman elämäntilanteen osa (n=5) koki osittain heikentävänä tekijänä.

Vastaajista suurin osa koki oman terveyden ja fyysisen kunnon olevan joko osittain (n=9) tai täysin (n=9) edistävä työhyvinvointitekijä, kun taas kaksi vastaajista oli sitä mieltä, että se vaikuttaa osittain heikentävästi. Oma elämäntilanne koettiin (n=15) myös pääosin edistäväksi tekijäksi. Kahdeksan vastaajista koki oman unen määrän ja laadun vaikuttavan osittain heikentävästi työhyvinvointiin ja loput (n=12) kokivat sen edistävän ainakin osittain työhyvinvointia. Suurin osa vastaajista koki omien ruokailutottumusten (n=19), oman osaamisen (n=18) oman asenteen työpaikkaa ja työtä kohtaan (n=19) vaikuttavan edistävästi työhyvinvointiin, vain pieni osa koki niiden vaikuttavan osittain heikentävästi. (Taulukko 5.) Oma persoona koettiin joko osittain (n=9) tai täysin (n=11) edistäväksi tekijäksi. Työntekijään itseensä liittyvien tekijöiden vapaakenttä-vastauskohtaan ei ollut kukaan vastanneista jättänyt kommenttiaan.

Taulukko 5. Työntekijään itseensä liittyvät tekijät

Työntekijään itseensä liittyvät tekijät	Täysin heikentävä	Osittain heikentävä	Osittain edistävä	Täysin edistävä
Oma terveys ja fyysinen kunto	0	2	9	9
Oma elämäntilanne	0	5	12	3
Oma unen määrä ja laatu	0	8	9	3
Omat ruokailutottumukset	0	1	16	3
Oma osaaminen	0	2	13	5
Oma asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan	0	1	11	8
Oma persoona (jousta- vuus, sosiaalisuus)	0	0	9	11

5.6 Muita hoitajien kokemia työhyvinvointiin vaikuttavia asioita

Väittämien jälkeen kyselyssä annettiin hoitajille mahdollisuus kertoa, mitkä muut kuin jo kysytyt asiat vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa ja miten. Vastaajista lähes puolet vastasi tähän osioon. Työhyvinvointia edistävinä tekijöinä mainittiin muun muassa lomien määrä, kannustus ja tuki, hyvä työilmapiiri, sekä oma varahenkilöporukka. Varahenkilötyöyhteisön koettiin tukevan toisiaan ja vaikka varahenkilöt näkevätkin harvemmin toisiaan, tuntevat hoitajat kuuluvansa sitä kautta työyhteisöön. Työn mielekkyys, monipuolisuus ja riittävät haasteet auttavat jaksamaan ja pitävät työn hoitajien mielestä mielenkiintoisena.

Vapaakenttävastauksissa mainittiin myös henkilökunnan whatsapp-ryhmä, mistä hoitajat saavat paljon apua nopeasti. Tämän koettiin vahvistavan työhyvinvointia. Toisaalta taas ryhmässä keskustellaan myös sellaisista asioista, mitkä aiheuttavat mielipahaa, kuten kiirettä, työn määrää ja yksiköiden arvostelua.

Työhyvinvointia heikentävänä tekijöinä mainittiin ”röyhkeät” yksiköt, mitkä haluavat itselleen kaiken, kuten ylimääräisiä varahenkilöitä ja se, että varahenkilöt ovat nähneet kuinka monessa paikassa henkilökunta voi huonosti eikä kukaan puutu asiaan. Epäoikeudenmukaisen kohtelun koettiin laskevan työmotivaatiota. Perehdytyksen kestossa toivottiin huomioitavan varahenkilön työhistoria. Vapaakenttävastauksissa ilmeni myös, että osa hoitajista toivoisi enemmän koulutustaan vastaavaa työtä sairaanhoitajana. Kyselyn mukaan varahenkilöt kokivat, että heillä on tavallista isompi kynnyks jättää pois töistä sairastuessaan.

5.7 Työhyvinvoinnissa kehitettävät tekijät hoitajien kokemana

Kysyttäessä varahenkilöstössä työskenteleviltä hoitajilta, mitä parannettavaa työhyvinvointiin liittyen on tai mihin heidän mielestään pitäisi puuttua, vastaukset käsittelivät yksiköihin liittyviä asioita ja yksiköiden työntekijöitä sekä omaan jaksamiseen liittyviä tekijöitä. Työyksiköissä kerrottiin olevan epäselviä ohjeita ja käytäntöjä sekä toimimattomia laitteita. Joidenkin yksiköiden työntekijöiden asenteessa varahenkilöitä kohtaan todettiin olevan parantamisen varaa ja joidenkin hoitajien kerrottiin olevan negatiivisia. Asenteiden parantamiseksi vastauksissa ehdotettiin esimerkiksi yksiköiden työntekijöiden työnkiertoa. Omaan jaksamiseen liittyviä asioita oli muun muassa unen laadun ja unirytmien parantamiseen liittyvät tekijät, sillä hoitajat kokivat yöunien jäävän vuorotyön vuoksi liian lyhyiksi. Tämän lisäksi useammassa vastauksessa kerrottiin ajoittain työasioiden jäävän pyörimään työpäivän jälkeen liiaksi mieleen ja tämän haittaavan työstä palautumista. Osa varahenkilöstössä työskentelevistä hoitajista koki myös oman fyysisen kunnon tarvitsevan parannusta. Kyselyyn vastanneet hoitajat toivoivat työterveyden panostavan enemmän hyvinvointiin esimerkiksi lisäämällä terveystarkastuksia ja keskustelemalla työssä jaksamisesta ainakin niiden hoitajien kanssa, joilla on ollut jaksamisessa vaikeuksia.

5.8 Työhyvinvoinnin kannalta erityisen hyväksi koetut asiat

Viimeisellä kysymyksellä haluttiin herättää varahenkilöstössä työskentelevät hoitajat miettimään, minkä asian he kokevat olevan erityisen hyvin työhyvinvoinnissaan. Puolet kyselyyn vastanneista hoitajista vastasi tähän kysymykseen ja seitsemässä vastauksessa mainittiin työn vaihtelevuus.

”JOKAINEN PÄIVÄ ON ERILAINEN, SE LISÄÄ TYÖSSÄJAKSAMISTA.”

**”KOEN ETTÄ TÄMÄN KALTAINEN TYÖ ON JUURI MINULLE SOPIVAA,
TYÖYHTEISÖJEN VAIHTUVUUDEN TAKIA.”**

”MINUN TYÖHYVINVOINTIANI TUKEE TYÖN VAIHTELEUVUUS.”

Kuudessa vastauksessa mainittiin hyvät työkaverit varahenkilöstössä ja osassa näistä myös kollegat työyksiköissä. Kiitosta sai sekä varahenkilöstön hyvä ilmapiiri että saatu vertaistuki ja neuvot muilta varahenkilöiltä. Osassa vastauksista mainittiin lisäksi asiakkaat ja heiltä saatu kiitos, mikä auttaa jaksamaan työssä. Myös autonomisen työvuorosuunnittelun koettiin toimivan hyvin varahenkilöstössä. Kaiken kaikkiaan vastauksista kävi ilmi työn Rauman akuuttivarahenkilöstössä olevan mielekästä ja vaihtelevaa.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa työterveyshuollon ja varahenkilöiden esimiesten käyttöön siitä, miten varahenkilöstössä työskentelevät hoitajat kokevat työhyvinvointinsa. Tavoite täyttyi hyvin, sillä tutkimustuloksilla saatiin vastaus tutkimuskysymyksiin ja tuloksista selviää hoitajien kokemukset omasta työhyvinvoinnistaan. Valmis opinnäytetyö toimitettiin Rauman sosiaali- ja terveystoimialan lisäksi varahenkilöstön esimiehelle ja työterveyshuollolle. Kyselyyn vastasi kaksikymmentä Rauman akuuttivarahenkilöstössä työskentelevää hoitajaa. Heistä 17 oli työskennellyt hoitoalalla yli viisi vuotta ja kolme oli työskennellyt hoitoalalla yhdestä viiteen vuotta.

Varahenkilöstössä vastaajista oli työskennellyt 17 hoitajaa yli vuoden ja kolme hoitajaa pitempään kuin puoli vuotta, mutta vähemmän kuin vuoden.

6.1 Tulosten tarkastelu

Tuloksista voidaan päätellä, että akuuttivarahenkilöstössä työskentelevät hoitajat olivat tyytyväisiä työhyvinvointiinsa varahenkilöstössä, mutta kokivat osassa työyksiköistä olevan työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä, kuten työnjako ja hoitotyön käytäntöjen erilaisuus.

Hoitajat kokivat autonomisen työvuorosuunnittelun työhyvinvointia edistävänä tekijänä, josta voidaan päätellä, että työvuorojen suunnittelu toimii Rauman akuuttivarahenkilöstössä hyvin. Myös 2-vuorotyö koettiin edistävän työhyvinvointia, oletettavasti yövuorojen puuttuminen tukee varahenkilöstössä työskentelevien hoitajien jaksamista työelämässä. Edistävänä tekijänä koettiin varahenkilöille pidettävät viikoittaiset palaverit. Niissä mahdollistetaan varahenkilöiden ja heidän esimiehen tapaaminen kasvotusten ja keskustelu varahenkilöstöä koskevista asioista. Varahenkilöstön esimiestoiminta, muilta varahenkilöiltä saatava tuki ja varahenkilöstön ilmapiiri koettiin kaikki työhyvinvointia edistävinä asioina, joten voi päätellä, että itse varahenkilöstössä työilmapiiri on hyvä ja vuorovaikutus työyhteisön kesken toimii. Varahenkilöstössä hoitajat kokivat, että voivat olla työyhteisössä omana itsenään. Myös perehdyttäminen varahenkilötyöhön koettiin työhyvinvointia edistävänä tekijänä, joten voi olettaa, että siltä osin perehdytys on riittävää. Työntekijässä itsessään vaikuttavista tekijöistä suurin osa oli työhyvinvointia edistäviä.

Sen sijaan perehdytys työyksiköissä koettiin olevan puutteellista, mikä vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Suurin osa vastaajista on työskennellyt hoitoalalla yli viisi vuotta, joten perehdytystä varsinaiseen hoitotyöhön ei varmasti kaivattaisi lisää, mutta perehdytystä työyksiköiden työskentelytapoihin ja työvuorojen sisältöihin kaivattaisiin enemmän. Hoitajat kokivat työn vastuullisuuden olevan työhyvinvointia edistävä tekijä, mutta toisaalta joissain yksiköissä vastuuta koettiin jaettavan epätasa-arvoisesti yksikön omien hoitajien ja varahenkilöiden välillä. Kolme neljästä vastaa-

jasta oli sitä mieltä, että palkkataso on joko osittain tai täysin työhyvinvointia heikentävä tekijä. Hoitajien mielestä motivaatio työn tekemiseen kasvaisi, mikäli palkka vastaisi työn määrää. Vastauksista voi päätellä, että vaikka varahenkilöiden palkkataso on parempi kuin osastolla, on käteen jäävä osuus sama, koska varahenkilöille ei tule yö- ja viikonloppulisiä yhtä paljon. Mahdollisuus vaikuttaa tapaan tehdä hoitotyötä-kohta kyselyssä aiheutti jakaantumista vastaajien kesken. Suurimmaksi osaksi se koettiin työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi, mutta osa vastaajista oli myös toista mieltä. Joidenkin hoitajien mielestä se osittain heikentää heidän työhyvinvointiaan. Ilmeisesti varahenkilöt eivät siis aina pääse vaikuttamaan tapansa tehdä hoitotyötä niin kuin kokisivat parhaaksi. Vastanneista hoitajista suurin osa on kokeneita, joten mahdollisuus vaikuttaa tapaan tehdä hoitotyötä oman osaamisen mukaan todennäköisesti edistäisi heidän työhyvinvointiaan ja samalla yhtenäistäisi eri yksiköiden välisiä työskentelytapoja.

Ainoastaan oma unen määrän ja laadun osa hoitajista koki olevan osittain työhyvinvointia heikentävä osa-alue. Iltavuorosta aamuvuoroon siirryttäessä, varsinkin jos työmatka on pitkä, jää palautumisaika liian lyhyeksi. Tiedonkulku organisaatiossa koettiin edistäväksi tekijäksi. Kuitenkin osa vastaajista toi vapaakenttäosiossa esille, että tieto ei aina kulje työyksiköistä varahenkilöille. Vasta pohdintaa tehdessä huomattiin, että kysyttäessä tiedonkulusta organisaatiossa, voi kysymyksen ymmärtää kahdella eri tavalla. Olisi ollut kannattavampaa kysyä erikseen tiedonkulusta yksiköissä ja tiedonkulusta varahenkilöstössä.

Kyselyyn vastanneet hoitajat olivat sitä mieltä, että heidän työhyvinvointinsa kannalta erityisen hyviä asioita olivat työn vaihtelevuus ja mielekkyys, kivat työkaverit sekä varahenkilöiden ilmapiiri ja heiltä saatava vertaistuki. Asioita, mihin tulisi vielä puuttua hoitajien mielestä, olivat laitteiden kunto ja käyttömahdollisuudet. Myös hoitajaan itseensä liittyvät tekijät, kuten fyysisen kunnon paranemisen ja työasioista paremman irtaantumisen vapaa-ajan ajaksi ajateltiin voivan auttaa jaksamaan työssä paremmin.

6.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusta tehdessä tutkijat ovat vastuussa tutkimuksensa eettisistä ratkaisuista. Niiden merkitys on keskeistä tutkimuksissa, joissa tutkitaan inhimillistä toimintaa ja joissa ihmisiä käytetään tietolähteinä. Tutkimusetiikka ei juurikaan eroa muiden yhteiskunnallisten alueiden etiikasta, mutta sitä voidaan pitää erillisenä sillä osa eettisistä ongelmista ja niiden ratkaisuista ilmenee vain tieteellistä tutkimusta tehdessä. Nämä ilmenevät tutkittavien oikeuksien suojelemisessa ja tutkitun tiedon julkistamisessa. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 362-363) Tutkimuseettinen neuvottelukunnan mukaan tutkimuksessa tulee noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja kuten rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa (TENK). Muiden tutkijoiden osuuden vähättely, puutteelliset viittaukset aikaisempiin tutkimuksiin, tulosten huolimaton tai puutteellinen kirjaaminen ja jo aiemmin julkaistujen tulosten julkaiseminen uusina katsotaan tutkimuseettisen toimien vastaisia. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 365) Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Siihen suostuminen vaatii, että tutkittaville ilmoitetaan heidän oikeudet ja velvollisuudet mahdollisimman monipuolisesti etukäteen. Tutkittaville on taattava anonymiteetti koko tutkimuksen ajaksi ja ettei tuloksista käy heidän henkilöllisyys ilmi. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 368)

Opinnäytetyön eettisyyttä edisti se, että opinnäytetyön tekijät toimivat tasavertaisina ja työtehtävät jaettiin tasapuolisesti. Opinnäytetyötä varten hankittiin asianmukaiset luvat Rauman sosiaali- ja terveysvirastolta. Kyselyyn osallistuville lähetettiin ennakoon ilmoitus tulevasta tutkimuksesta ja heille annettiin mahdollisuus olla osallistumatta tutkimukseen. Kyselyyn osallistuville taattiin anonymiteetti ja kerrottiin tutkimuksen tavoitteet etukäteen. Kyselyn vastauksia käsiteltiin luottamuksellisesti vain tutkimusten tekijöiden kesken. Tutkimus tulokset kirjattiin huolellisesti ja jokainen osa-alue käsiteltiin niin tekstimuodossa kuin taulukossakin. Tulokset säilytettiin salasanan vaativalla e-lomake-sivustolla sekä analysointivaiheessa niin ikään salasanan vaativassa OneDrive-pilvipalvelussa. Tutkimusaineisto hävitettiin molemmista paikoista opinnäytetyön valmistuttua.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Luotettavassa tutkimuksessa otos on edustava ja tarpeeksi suuri ja vastausprosentti on korkea. Hyvässä opinnäytetyössä tekijät arvioivat työn luotettavuutta. (Heikkilä 2014.) Kysymyksiin tulee kiinnittää huomiota, jotta kysytään vain tutkimuksen kannalta oleellisia asioita ja varmistetaan tutkimuksen validiteetti. Tutkimuksen reliabiliteettia vahvistetaan siten, että ennen opinnäytetyön raportointia opinnäytetyön tekijät analysoivat ja pohtivat tuloksia tahoillaan, tämän jälkeen tuloksista raportoidaan yhdessä. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-232.) Kyselylomakkeen tuloksista tulee analysoida kaikki vastaukset. Ei ole oikein jättää analysoimatta jotain kysymystä, jos tutkittavat ovat siihen vastanneet. Näin saattaa helposti käydä, jos analysoiminen on haasteellista tai tulokset eivät ole mielenkiintoisia. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 370) Validiteetti ja reliabiliteetti kuvaavat kyselyn hyvyttä ja luotettavuutta. Validiteetti kertoo, kuinka hyvin on onnistuttu mittaamaan sitä mitä piti. Reliabiliteetti kertoo tutkimuksen toistettavuudesta. Sisäinen reliabiliteetti voidaan todeta, jos toistettaessa kysely samassa yksikössä saadaan yhtäläiset tulokset. Ulkoinen reliabiliteetti tarkoittaa, että kyselyä voidaan hyödyntää muissakin tutkimuksissa ja tilanteissa. (Heikkilä 2014, 176-178.)

Opinnäytetyön aihe rajattiin tarkasti ja teoria jaettiin neljäksi osa-alueeksi, jotka mahdollistivat sen, että vastaukset antavat vastauksen tutkimuskysymyksiin. Taustakysymyksinä kysyttiin vain kuinka pitkään vastaaja on työskennellyt hoitoalalla ja kuinka pitkään varahenkilöstössä, sillä erimerkiksi kysymykset vastaajan sukupuolesta tai iästä olisivat olleet tutkimuksen kannalta epäolennaisia tietoja ja lisäksi heikentäneet huomattavasti vastaajien anonymiteettiä. Tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi vastaukset siirrettiin suoraan Tixel-tilastointi ohjelmaan, joka laskee vastauksien osaluokkien prosentit suoraan ja muodosti vastauksista halutunlaiset taulukot ja kuvat. Tutkimustuloksilla saatiin suoraan vastaus tutkimuskysymyksiin, joka helpotti tulosten analysointia ja lisäsi näin luotettavuutta. Kysely on toistettavissa samassa yksikössä, tai sitä voidaan hyödyntää muiden varahenkilöstöjen hoitajien työhyvinvointia tutkittaessa. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi myös korkea vastausprosentti (43%). Tulosten analysoinnin objektiivisuutta vahvisti se, ettei kummallakaan opinnäytetyön tekijöistä ole siteitä Rauman akuuttivarahenkilöstöön eikä heidän työyksikköihinsä. Tutkimus on toistettavissa Rauman harahenkilöillä, mutta sitä voidaan hyödyntää myös muiden varahenkilöiden työhyvinvointia tutkittaessa.

6.4 Jatkotutkimus ja kehittämisehdotukset

Tutkimus tuotti tietoa Rauman sosiaali- ja terveystoimialan akuuttivarahenkilöstön kokemuksista työhyvinvoinnistaan, jota ei ole aikaisemmin tutkittu. Varahenkilöiden työhyvinvoinnista on kaiken kaikkiaan vain vähän tutkittua tietoa. Varahenkilönä toimivien hoitajien työhyvinvointia on tärkeä tutkia lisää, jotta voidaan tehdä töitä nimenomaan varahenkilöiden työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Vastauksissa varahenkilöt toivoivat, että työyksiköiden perehdytyksissä otettaisiin huomioon varahenkilön työhistoria. Vastauksista ilmeni myös se, että yksiköissä osa ohjeista ja käytännöistä on epäselviä ja käytössä on toimimattomia laitteita. Yhtenäisistä ohjeistuksista ja käytännöistä olisi hyötyä paitsi työhyvinvoinnin kannalta myös tuottavuuden kannalta. Vastauksissa varahenkilöiltä tullut ehdotus yksiköiden työntekijöiden työnkierrosta voisi parantaa työntekijöiden ymmärrystä varahenkilöiden työnkuvaa kohtaan. Työterveyshuollolta toivottiin työhyvinvointiin puuttumista lisäämällä terveystarkastuksia, varsinkin niiden hoitajien kohdalla joilla on ollut vaikeuksia työssä jaksamisen kanssa. Tämän tutkimuksen kyselylomaketta voidaan hyödyntää muiden varahenkilöstöjen työhyvinvoinnin tutkimiseen ja siten saada lisää tutkittua tietoa varahenkilöiden työhyvinvoinnista. Tutkimuksen pohjalta olisi hyvä tuottaa esimerkiksi Rauman akuuttivarahenkilöstön hoitajien työterveyshuollolle työhyvinvointimittari ongelma-kohtien puheeksi oton välineeksi.

6.5 Oman asiantuntijuuden kehittyminen

Opinnäytetyön tekeminen on opettanut tutkimuksen tekemisen perusteet, vahvistanut kriittisen tiedon haun osaamista ja tutkitun tiedon hakemista. Oppimisen taidot ovat kehittyneet opinnäytetyötä tehdessä ottamalla vastuuta oman ja työparin oppimisesta sekä opinnäytetyön aihealueen tiedon hallitsemisesta. Työyhteisö osaamista on kehittänyt parityöskentely, joka on opettanut sovittamaan aikatauluja yhteen pitkällä aikavälillä niin, että kumpikaan tekijöistä ei ole tuntenut opinnäytetyön tekemistä liian rasakaaksi. Työelämän vuorovaikutus ja viestintätaidot ovat kehittyneet eri toimijoiden välisen yhteydenpidon myötä.

Työnjako tekijöiden kesken on toiminut tasapuolisesti ja tasa-arvoisesti. Opinnäytetyö tehtiin yhdessä alusta loppuun, ilman erillistä työnjakoa. Yhteistyön tekeminen on ollut luontevaa ja saumatonta, sillä parityöskentelyä on harjoiteltu pitkin opintoja. Tutkimus sekä sen raportointi onnistui hyvin; kirjallisuuskatsaus oli laaja ja aiheen rajaaminen selkeää, tutkimussuunnitelma onnistui erinomaisesti ja sen pohjalta oli helppo tehdä lopullinen opinnäytetyö.

LÄHTEET

- Eriksson, E., Korhonen, T., Merasto, M. & Moisio, E-L. 2015. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen -Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus- hanke. Viitattu 30.3.2018. www.sairaanhoidajat.fi
- Hartikainen, R. & Tukia, S-P. 2017. Sairaanhoidaja, Rauman akuuttivarahenkilöstö. Rauma. Henkilökohtainen tiedonanto 7.12.2017.
- Hartikainen, R. & Tukia, S-P. 2017. Sairaanhoidaja, Rauman akuuttivarahenkilöstö. Rauma. Henkilökohtainen tiedonanto 7.6.2018.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 14.12.2017. <https://www-ellibslibrary-com.lillukka.samk.fi/book/978-951-37-6495-1>
- Heikkilä, T. 2014. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Viitattu 27.5.2018. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/7.RAPORTOINTI/TutkimuksenLuotettavuus.pdf>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Immonen, M-R. & Lehtinen, H. 2017. Hoitajien kokemukset varahenkilönä toimimisesta. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.10.2017. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201705239800>
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2006. Johtaminen ja työyhteisön työhyvinvointi. 3. painos Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2009. Määräaikaiset palvelussuhteet ja hyvät käytännöt. KVTES-työryhmä muistio. Viitattu 14.2.2018. <http://www.jytyliitto.fi/>
- Lebanik, L. & Britt, S. 2015. Float pool nurses come to the rescue. *Nursing* 45(3): 50-53. Viitattu 30.3.2018. <https://journals.lww.com/pages/default.aspx>
- Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2014. Etiikka hoitotyössä. 8-9. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Manka, M-L. n.d. Työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 7.10.2017. <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Mannermaa, K. 2013. En mina vaan ne muut – vuorovaikutuksen haasteita työhyvinvointiin. *Suomen sairaalahygienialehti* 6, 328. Viitattu 7.2.2018. http://sshy.fi/data/documents/lehdet/13_6.pdf

- Mielenterveysseuran www-sivut. n.d. Työhyvinvointi - miten voit edistää omaa työhyvinvointiasi? Viitattu 6.3.2018. www.mielenterveysseura.fi
- Mäkinieniemi, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014 STM:n raportteja ja muistioita 2014:18; Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Viitattu 6.2.2018. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70266>
- Oksanen, T. & Virtanen, M. 2012. Työyhteisön sosiaalinen pääoma. Teoksessa T. Oksanen (toim.) Hyvinvointihavaintoja -> tutkimustietoa kunta-alalta. Tampere: Tammerprint, 55-63.
- Pakola, I. 2008. Sijaistehtäviin vakinaistettujen sairaanhoitajien kokemuksia työstään. Pro Gradu, Tampereen yliopisto. Viitattu 19.10.2017. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-19078>
- Pekka, T. & Pekkarinen, L. 2016 Keva: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016. Viitattu 9.10.2017. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016.pdf>
- Rainess, M., Archer, W., Hofmann, L. & Nottingham, E. 2015 Empowering float nurses. *Nursing Management* 46(2): 15-19. Viitattu 30.3.2018. <https://journals.lww.com>
- Rauman kaupungin www-sivut. 2017. Tutkimuslupakäytänteet. Viitattu 12.01.2018. www.rauma.fi
- Rautio, K. 2015. Varahenkilötyötä tekevien hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan erikoissairaanhoidossa. Pro Gradu, Oulun yliopisto. Viitattu 6.10.2017. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201504281425.pdf>
- Reiman, S. 2014. Työhyvinvointi toimii vetovoimatekijänä. Pro terveys – Terveystieteiden akateemiset johtajat ja asiantuntijat ry:n lehti 4, 22-24.
- Sairaanhoitaja liiton www-sivut. 2014. Työhyvinvointi puhutti Sairaanhoitajaliiton ständillä. Viitattu 5.3.2018. <https://sairaanhoitajat.fi/>
- Salo, P., Vahtera, J., Saltychev, M., Pentti, J. & Kivimäki, M. 2012. Työkyvyttömyys ja sen ehkäisy. Teoksessa T.Oksanen (toim.) Hyvinvointihavaintoja -> tutkimustietoa kunta-alalta. Tampere: Tammerprint, 91-122.
- Satakunnan Ammattikorkeakoulun www-sivut. 2017. Viitattu 18.12.2017. www.samk.fi
- Seuri, M., Iloranta, K. & Räsänen, K. 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriön www –sivut. 2017. Tietoa ja tutkimuksia työhyvinvoinnista. Viitattu 6.10.2017. <http://stm.fi/tietoa-tyohyvinvoinnista>
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos. EU: UNIpress.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

STTK:n www-sivut. 2017. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla yhä täysin riittämätöntä - tiedote. Viitattu 6.3.2018. www.sttk.fi

TEHY:n www-sivut. 2012. Tehyn selvitys 2012 sosiaali- ja terveystalouden toiminnasta ja henkilöstöjärjestelyistä. Viitattu 9.10.2017. <https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehy-selvitys-2012-sosiaali-ja-terveyspalveluiden-toiminnasta-ja>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 30.11.2017. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työhyvinvointia hyvinvointityöhön-opas. 2011. Viitattu 6.3.2018. <https://hyvinvointiala.fi/wp-content/uploads/2016/12/Tyohyvinvointia-hyvinvointityohon.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. TEM raportteja 16/2012 - Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmänväliraportti. Viitattu 19.1.2018. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Trendiryhmn-vliraportti-2012-05-15.pdf>

Työterveyslaitoksen www-sivut. n.d. Työhyvinvointi. Viitattu 6.10.2017. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD.

Virtanen, M., Ervasti, J., Kivimäki, M. & Vahtera, J. 2012. Voimavarat ja hyvinvointi. Teoksessa T. Oksanen (toim.) Hyvinvointihavaintoja -> tutkimustietoa kunta-alalta. Tampere: Tammerprint, 65-79.

KIRJALLISUUSKATSAUS

Tietokanta	Hakusanat ja hakutyyppi	Tulokset	Hyväksytyt
Samk Finna	Tarkennettu haku: "(Kaikki osumat: työhyvinvoin* AND Kaikki osumat: varahenkilö) OR (Kaikki osumat: työhyvinvoin* OR Kaikki osumat: varahenkilö)" Aikaväli: 2007-2017	812	6
Finna.fi	Tarkennettu haku:"(Kaikki osumat: työhyvinvoin* AND kaikki osumat: varahenkilö* OR sijai*"" Aikaväli: 2007-2017	5	2
Medic	"Job Satisfaction" OR työhyvinvoin* AND hoitotyö* kokotekstit 2007-2017, Vain kokotekstit ja asiasanojen synonyymit käytössä, kaikki kielet ja kaikki julkaisutyyppit käytössä.	38	1
PubMed	"job satisfaction" AND nurs* AND hospital AND experie* Rajattu koko teksti, max. 5 vuotta julkaisusta ja kieli: englanti	171	1
Cinahl	Subject: job satisfaction AND subject: nurs* AND subject: experi* Rajattu koko teksti, max 5 vuotta julkaisusta ja kieli: englanti	54	0
Google Scholar	Tarkennettu haku: Kaikki osumat: työhyvinvoin* AND varahenki* Tarkennettu haku: Kaikki osumat otsikosta: työhyvinvointia edistävät tekijät. Rajattu julkaisuväli 2007-2017	17 5	1 1

Tekijä, nimi, vuosi ja maa	Tutkimuksen / projektin tarkoitus	Kohderyhmä, aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät / projektissa käytetyt menetelmät	Keskeiset tutkimustulokset / projektin tulokset / tuotokset
Ahlgren, Sini / Lähiesimiehen panostus työhyvinvointiin/ 2013 / Suomi	Selvittää lähiesimiesten panostusta omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin.	Eräs Satakunnan terveystieteiden keskus sairaala / Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä / Teemahaastattelu aineiston keruu menetelmänä. / Vastaukset analysoitiin aineistolähtöistä analyysimenetelmää käyttäen.	Lähiesimiehistä oman työhyvinvointinsa kolme koki hyväksi ja yksi kohtalaiseksi. Työyhteisön työhyvinvointi koettiin hyväksi, mutta vaihtelevaksi. Työhyvinvointia tukevana tekijöinä pidettiin hyviä alaisia, omaa esimiestä, itsestä huolehtimista, opiskelu mahdollisuutta ja työn mielekkyyttä.
Immonen, Mirja-Riitta & Lehtinen, Heidi. / Hoita-	Selvittää hoitajien kokemuksia varahenkilönä toimimisesta.	Rauman varahenkilöstö / Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä / Aineisto analysoitiin tilastollisesti	Tulosten mukaan varahenkilötyö on vaihtelevaa ja vastuullista. Vastaajat kokivat, että hoitotyön käytännöt ovat erilaisia

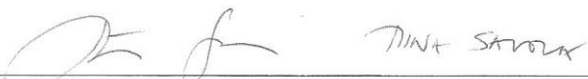

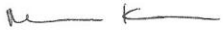
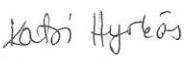
jien kokemukset varahenkilönä toimimisesta / 2017 / Suomi			
Haapala, Jari / Työnohjaus ja työhyvinvointi - Kyselytutkimus sairaanhoitajille / Pro gradu / 2012 / Suomi	Tuottaa tietoa työnohjauksen mahdollisista yhteyksistä sairaanhoitajien työhyvinvointiin ja näin selvittää, voidaanko sairaanhoitajien työhyvinvointia edistää työnohjauksen avulla.	Tutkimus liittyy Psykiatrisen hoitotyön kehittämiseen (PSYKHE) –Tutkimushankkeen / kvantitatiivinen poikkeikkaustutkimus, / tilastollinen analysointi suoritettiin SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)	Tutkimuksen mukaan työnohjauksen onnistumisen kokemuksella on selkeästi yhteyksiä työhyvinvointiin.
Rautio, Kaisu / Varahenkilötyötä tekevien hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan erikoissairanhoidossa / Pro gradu / 2015 / Suomi	Kuvailla varahenkilötyötä erikoissairanhoidossa tekevien hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä heidän omien kokemuksiansa kautta.	Tutkimus tehtiin erään erikoissairanhoidon organisaation varahenkilötyötä tekevien hoitajien esimiehen kanssa käymien kehityskeskustelujen pohjalta. / Kehityskeskustelujen dokumentoidut lomakkeet tutkittiin laadullisen sisällönanalyysin menetelmin. / Sisällönanalyysin jälkeen tehtiin puolistrukturoitu teemahaastattelu esiin nousseiden teemojen pohjalta	Varahenkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät jakautuivat neljään yläkategoriaan: varahenkilötyön tekeminen, hoitotyön tekeminen varahenkilönä, varahenkilöiden työyhteisö ja varahenkilöstön johtaminen Varahenkilötyön tekemisessä työhyvinvointi rakentuu monipuolisesta, vaihtelevasta ja vastuullisesta työstä sekä omasta elämänhallinnasta, joihin vaikuttavat työyksiköiden määrä ja varahenkilötyötä tekevien hoitajien ja työyksiköiden joustavuus sekä työn sisäistäminen.

<p>Pakola, Irma / Sijaistehtäviin vakinaistettujen sairaanhoitajien kokemuksia työstään / Progradu / 2008 / Suomi</p>	<p>Kuvata sijaistehtäviin vakinaistettujen sairaanhoitajien kokemuksia työstään</p>	<p>Pirkanmaan sairaanhoitopiirin 11 sisäisenä sijaisena työskentelevää sairaanhoitajaa / Aineiston keruu tapahtui teemahaastattelulla / Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti laadullisen sisällön analyysin avulla.</p>	<p>Sisäisten sijaisten kokemukset työstään liittyivät työsuhteeseen ja työn organisointiin, ammattitaitoon ja osaamiseen, hoitajana olemiseen sekä työyhteisöön. Kokemukset olivat sekä myönteisiä että kielteisiä. Työn myönteisinä puolina koettiin mahdollisuudet vaikuttaa työaikamuotoon ja työvuorosuunnitteluun sekä lomien ajankohtaan. Pysyvän työyhteisön puuttuminen koettiin työn kielteisenä puolena.</p>
<p>Juutilainen, Petra / Hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista psykiatrisessa hoitotyössä / 2010 / Suomi</p>	<p>Kuvailla hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista sekä selvittää heidän näkemyksiään työhyvinvointia edistävästä ja heikentävästä tekijöistä.</p>	<p>Kanta-Hämeen keskussairaalan psykiatrisen kuntoutusosaston P3 / kerättiin esseen muodossa avoimin kysymyksin. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä /</p>	<p>Edistävinä tekijöinä koettiin työyhteisö, esimiestyöskentely, oma ammattitaito, potilaat ja työnohjaus, fyysiset ja henkiset voimavarat. Heikentävinä tekijöinä nousivat esille resurssien riittämättömyys, työyhteisön huono ilmapiiri, organisaation riittämätön esimiestoiminta, muutokset ja huono henkinen ja fyysinen hyvinvointi työssä.</p>



SAMK / Sopimus opinnäytetyön tekemisestä

Opinnäytetyön tekijä: Maritta Katajisto ja Katri Hyrkäs	
Opiskelijanumero: 1501769 / 1501617	Aloitusryhmä: NHT15SP3
Koulutusohjelma: Hoitotyön koulutusohjelma	
Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: Elina Lahtinen, elina.lahtinen@samk.fi , 044-7103557, Satakunnankatu 23, 28130 PORI	
Toimeksiantaja, yhteys henkilön nimi, sähköposti, puhelinnumero, osoite ja y-tunnus : Rauman kaupungin sosiaali- ja terveystoimiala, Outi Arvela, outi.arvela@rauma.fi , 044-1809752, Steniuksenkatu 2, 26101 RAUMA	
Opinnäytetyön nimi: Varahenkilöstössä työskentelevien hoitajien kokemukset työhyvinvoinnistaan	
Työn etenemisaikataulu: Kyselytutkimus lähetetään vastaajille helmikuussa 2018, tulosten analysointi maaliskuussa 2018, tulosten julkaisu ja opinnäytetyö valmis kesäkuussa 2018	
Sopimus perustuu hyväksytyyn tutkimus-/projektisuunnitelmaan.	
Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla osapuolten kesken. Mikäli asiasta ei päästä sopimukseen, erimielisyydet ratkaistaan Satakunnan käräjäoikeudessa. Tätä sopimusta on laadittu 3 kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.	
Olemme lukeneet sopimusehdot (sivu 2) ja hyväksymme ne.	
Päiväys: <i>Pori 19.1.2018</i>	
Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus, nimike ja nimen selvennys:	
	Outi Arvela Ylihoitaja Rauman kaupunki

Osaamisalueen johtajan allekirjoitus ja nimen selvitys:
 Nina Savola
Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus:
 Elin Lahtinen
Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus:
 Maritta Katajisto
 Katri Hyrkäs

Sopimusehdot

Vakuutukset. Jos opinnäytetyö tehdään kokonaan tai osittain työsuhteessa palkkaa vastaan, niin toimeksiantajan on laadittava asianmukainen kirjallinen työ sopimus. Työnantaja huolehtii lainmukaisista vakuutuksista, sillä ammattikorkeakoulun vakuutukset eivät kata työsuhteessa tehtävän opinnäytetyön tekijää.

Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen. Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (ml. Aineiston hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opiskelija keskenään. Pääsääntöisesti Satakunnan ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.

Oikeudet opinnäytetyön tuloksiin. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.

Immateriaalioikeudet. Tekijänoikeus ja muut immateriaalioikeudet opinnäytetyöhön kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Opinnäytetyön tekijä ja toimeksiantaja sopivat erikseen, missä laajuudessa tekijänoikeus tai muut immateriaalioikeudet siirtyvät toimeksiantajalle.

Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu. Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Ammattikorkeakoulu vastaa työn ohjauksesta, seurannasta ja työn riittävästä laadustaan. Ammattikorkeakoulu ei ole taloudellisesti vastuussa työn tuloksista tai aikataulusta. Opinnäytetyön tekijä ei vastaa toimeksiantajalle vahingosta, joka toimeksiantajalle syntyy opinnäytetyön viivästyisestä, ellei erikseen toisin sovita. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta. Opiskelija sitoutuu palauttamaan toimeksiantajalle työn aikana saamansa luottamuksellisen aineiston, kun opinnäytetyö on valmistunut, tai kun osapuolet yhdessä toteavat, että yhteistyöedellytyksiä opinnäytetyön loppuun saattamiseksi ei ole.

Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus. Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muuta julkisuuslaissa salassa pidettäväksi määrättyä tietoa, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn taustaineistoon. Opinnäytetyö tai sen osia voidaan julkaista myös internetissä sopimalla niistä erikseen. Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja ja opettaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisemia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa. Opinnäytetyösopimuksessa olevat yhteystiedot tallennetaan SAMKin asiakkuudenhallintajärjestelmään Yrinetiin. Tallentamisesta on laadittu henkilötietolain 539/1999 mukainen rekisteriseloste.

Satakunnan ammattikorkeakoululla on oikeus käyttää yhteistyöhanketta referenssinä ammattikorkeakoulun työelämäyhteyksistä, mukaan lukien SAMKin yhteistyötietokanta, johon voi tehdä hakuja internetissä. Opinnäytetyöstä näkyvät otsikko, organisaatio ja organisaation yhteyshenkilö. Hanketta voidaan lisäksi hyödyntää ammatillisen korkeakoulutuksen tavoitteita edistävästi esim. opetusmateriaalina tai -metodina edellyttäen, ettei hankkeeseen sisältyneiden tietojen luottamuksellisuutta vaaranneta.

Sisältövastaava: Eeva-Leena Forma Tarkistettu viimeksi: 3.6.2016

Muutettu viimeksi: 3.6.2016



Tulosta Tyhjennä		
OPINNÄYTETYÖN/ TUTKIMUKSEN TEKIJÄ	Sukunimi Katajisto	Etinimet Maritta
	Osoite Keskeevarinkuja 2	Postinumero ja postitoimipaikka 29600 NOORMARKKU
	Puhelin 045-1310223	Sähköpostiosoite maritta.katajisto@student.samk.fi
	Sukunimi (Muut tekijät) Hyrkäs	Etinimi Katri
	Tutkimuslaitos, oppilaitos tai muu yhteisö Satakunnan Ammattikorkeakoulu	
	Koulutusohjelma/suuntautumisvaihtoehto Hoitotyön koulutusohjelma / Terveystieteiden koulutusohjelma / Sairaanhoidon koulutusohjelma / Sairaanhoidaja	
OPINNÄYTETYÖN/ TUTKIMUKSEN OHJAAJA(T) OPPILAITOKSESSA	Nimi Elina Lahtinen	
	Toimipaikka ja osoite SAMK, Satakunnankatu 23, 28130 PORI	
	Puhelin 044-7103557	Sähköpostiosoite elina.lahtinen@samk.fi
	Oppiarvo ja ammatti Lehtori THM	
OPINNÄYTETYÖ/ TUTKIMUS	Opinnäytetyön/ tutkimuksen nimi Varahenkilöstössä työskentelevien hoitajien kokemukset työhyvinvoinnista	
	Opinnäytetyön/ tutkimuksen taso <input type="checkbox"/> Väitöskirja <input type="checkbox"/> Lisensiaattitutkimus <input type="checkbox"/> Pro gradu <input checked="" type="checkbox"/> AMK –opinnäytetyö	
	<input type="checkbox"/> Muu opinnäytetyö <input type="checkbox"/> Muu, mikä	
<p>Lyhyt yhteenveto (Opinnäytetyön/ tutkimuksen aihe, tarkoitus ja teoreettinen tausta, käytetty tutkimusaineisto, aineiston keruu- ja analysointitapa, tutkimuksen merkityksen arviointi, eettiset näkökohdat.) Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää varahenkilöstössä työskentelevien hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Tutkimuksen teoreettinen tausta perustuu käsitteiden työhyvinvointi ja varahenkilötyö ympärille sekä näistä jo tehtyihin tutkimuksiin. Työhyvinvointia ei ole juurikaan tutkittu varahenkilöiden näkökulmasta. Tutkimus toteutetaan sähköisellä kyselylomakkeella ja tulokset analysoidaan tilastollisin menetelmin. Tutkimus toteutetaan hyviä eettisiä periaatteita noudattaen.</p>		



YHTEYSHENKILÖ(T) SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMESSA	Jotta opinnäytetyö/tutkimuksen teko voidaan suorittaa mahdollisimman joustavasti ja ao. yksikön kannalta mielekkäästi, on tutkijan syytä ennen varsinaista luvanhakua ottaa yhteys tämän yksikön esimieheen tai muuhun vastaavaan henkilöön ja sopia alustavasti tutkimuslähtökohdat. Yhteyshenkilön nimi merkitään tähän	
	Nimi Outi Arvela	Yksikkö Hoitotyön henkilöstöpalvelut
	Puhelin 040-1809752	Sähköposti outi.arvela@rauma.fi
HAKEMUKSEN LIITTEET	<input checked="" type="checkbox"/> Opinnäytetyö-/tutkimussuunnitelma, josta ilmenevät opinnäytetyön/ tutkimuksen aihe, tarkoitus ja teoreettinen tausta, käytetty tutkimusaineisto, aineiston keruu- ja analysointi, tutkimuksen arviointi, eettiset näkökohdat. <input type="checkbox"/> Kyselylomake <input type="checkbox"/> Muu, mikä	
	Aineiston keruu-aika (alkaa/päättyy) 2/2018-3/2018	Opinnäytetyön/tutkimuksen arvioitu valmistumisaika 6/2018
TUTKIJAN SITOUMUS JA ALLEKIRJOITUS	<ul style="list-style-type: none"> - Tutkija sitoutuu tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan henkilötietolain määräyksiä - Tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla. - Tutkimusraportista ei ole yksilöitävissä tutkimuksen piiriin tai otantaan kuulunutta henkilöä. - Mahdollisesti tarvittavassa suostumusasiakirjassa tulee ilmetä ao. henkilön lupa käyttää häntä koskevia tietoja, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja henkilöiden mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen heti niin halutessaan. - Tutkimuksen valmistuttua tutkimusraportti toimitetaan sosiaali- ja terveysviraston käyttöön. <p>Sitoudun noudattamaan ehdotonta vaitiolovelvollisuutta ja luovuttamaan korvauksetta opinnäytetyöstä/tutkimuksesta sen valmistuttua kaksi kappaletta, kannellinen ja toinen ilman, Rauman kaupungin sosiaali- ja terveysvirastolle. Mikäli opinnäytetyön/ tutkimuksen teko keskeytyy, tulen ilmoittamaan siitä Rauman kaupungin sosiaali- ja terveysviraston kehittämisspalveluun.</p>	
ALLEKIRJOITUS	Paikka ja aika Porissa	18 / 1 2018
	Allekirjoitus ja nimen selvennys	Maritta Katajisto/Katri Hyrkäs

Hakemuksen ja valmistuneen opinnäytetyön/tutkimuksen palautus:

Rauman sosiaali- ja terveysvirasto
Kehittämisspalvelut
Steniuksenkatu 2
26100 Rauma
puhelinvaihe 02 834 11 tai 02 835 11

RAUMAN KAUPUNKI
Sosiaali- ja terveysvirasto
PL 283
26101 RAUMA
www.rauma.fi

Kehittämisspalvelut
Steniuksenkatu 2
26100 RAUMA
vaihe 02 83411/02 83511

Hei!

Opiskelemme Satakunnan Ammattikorkeakoulussa hoitotyön koulutusohjelmassa. Teemme opinnäytetyönämme tutkimuksen Rauman sosiaali- ja terveystoimialan akuuttivarahenkilöstössä työskentelevien hoitajien kokemuksista työhyvinvointistaan. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa varahenkilöstön esimiehille ja työterveyshuollolle, miten varahenkilöiden työhyvinvointia voitaisiin kehittää.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, mutta jokainen vastaus voi vaikuttaa oman työhyvinvointinne kehittämiseen. Viimeisessä kohdassa toivomme Sinun jättävän oman mielipiteesi, minkä koet olevan erityisen hyvin työhyvinvoinnissasi ja mihin tulisi vielä puuttua. Olemme saaneet opinnäytetyöhön asianmukaiset luvat Rauman sosiaali- ja terveystoimialalta ja opinnäytetyötämme ohjaa lehtori THM Elina Lahtinen Satakunnan Ammattikorkeakoulusta.

Kyselyn vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti eikä vastanneiden henkilöllisyys tule esiin missään kohdassa työtä. Jos sinulla on jotain kysyttävää opinnäytetyöstämme, voit ottaa meihin yhteyttä.

Ystävällisin terveisin,

Maritta Katajisto

maritta.katajisto@student.samk.fi

Katri Hyrkäs

katri.hyrkas@student.samk.fi

Taustatiedot

Kauanko olet työskennellyt hoitoalalla? Alle 1v
 1-5v
 Yli 5v

Kauanko olet työskennellyt varahenkilöstössä? Alle 6kk
 6kk - alle 1v
 Yli 1v

Organisaatio

Valitse vaihtoehdoista se, mikä kuvaa parhaiten vaikutusta omaan työhyvinvointiisi. 1. Täysin heikentävä, 2. Osittain heikentävä, 3. Osittain edistävä, 4. Täysin edistävä.

Miten seuraavat organisaatioon liittyvät asiat vaikuttavat TYÖHYVINVOINTIISI? Valitse vastausvaihtoehdoista, vaikuttaako kyseessä oleva asia heikentävästi vai edistävästi työhyvinvointiisi. Voit valita ainoastaan yhden vaihtoehdon kullakin riviltä.

	Täysin heikentävä	Osittain heikentävä	Osittain edistävä	Täysin edistävä
Autonominen työvuorosuunnittelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristö (Tilat, työvälineet, turvallisuus...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonkulku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön määrä suhteessa työn määrään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2-vuorotyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varahenkilöstön viikkopalaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkataso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kerro halutessasi esimerkkejä

Työyhteisö ja Johtaminen

Miten seuraavat työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät asiat vaikuttavat TYÖHYVINVOINTIISI? Valitse vastausvaihtoehdoista, vaikuttaako kyseessä olevat asiat heikentävästi vai edistävästi työhyvinvointiisi. Voit valita ainoastaan yhden vaihtoehdon kullakin riviltä.

	Täysin heikentävä	Osittain heikentävä	Osittain edistävä	Täysin edistävä
Varahenkilöstön ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muilta varahenkilöiltä saatava tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutus työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaus olla oma itseni työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varahenkilöstön esimiestoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyksiköiden esimiestoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnjako yksiköissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kerro halutessasi esimerkkejä

Varahenkilötyö

Miten seuraavat varahenkilötyöhön liittyvät asiat vaikuttavat TYÖHYVINVOINTIISI? Valitse vastausvaihtoehdoista, vaikuttaako kyseessä olevat asiat heikentävästi vai edistävästi työhyvinvointiisi. Voit valita ainoastaan yhden vaihtoehdon kullakin riviltä.

	Täysin heikentävä	Osittain heikentävä	Osittain edistävä	Täysin edistävä
Mahdollisuudet vaikuttaa tapaan tehdä hoitotyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn vaihtelevuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn vastuullisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitotyön käytäntöjen erilaisuus yksiköissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttäminen varahenkilötyöhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttäminen työyksiköissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ensisijaisten työyksiköiden määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekemäni työn arvostus työyksikössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kerro halutessasi esimerkkejä

Työntekijä itse

Miten seuraavat Sinuun itseesi liittyvät asiat vaikuttavat TYÖHYVINVOINTIISI? Valitse vastausvaihtoehdoista, vaikuttaako kyseessä olevat asiat heikentävästi vai edistävästi työhyvinvointiisi. Voit valita ainoastaan yhden vaihtoehdon kullakin riviltä.

	Täysin heikentävä	Osittain heikentävä	Osittain edistävä	Täysin edistävä
Oma terveys ja fyysinen kunto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma elämäntilanne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma unen määrä ja laatu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omat ruokailutottumukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma persoona (joustavuus, sosiaalisuus...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kerro halutessasi esimerkkejä

Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Mitkä muut asiat mielestäsi vaikuttavat Sinun työhyvinvointiisi? Miten?

Työhyvinvoinnin kehittäminen

Mitä parannettavaa koet työhyvinvoinnissasi olevan? Tai mihin työhyvinvointiin vaikuttavaan asiaan pitäisi puuttua?

Mikä asia on erityisen hyvää työhyvinvoinnissasi?

Kiitos vastauksistasi ja hyvää kevättä