

TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN HOITOTYÖSSÄ

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sairaanhoitajakoulutus, Forssa

Kevät 2019

Toni Brusin ja Kirsti Fagerlund

Sairaanhoitajakoulutus
Forssa

Tekijät	Toni Brusin ja Kirsti Fagerlund	Vuosi 2019
Työn nimi	Työhyvinvoinnin edistäminen hoitotyössä	
Työn ohjaaja	Päivi Homan-Helenius	

TIIVISTELMÄ

Työhyvinvointi ja sen kehittäminen ovat haasteina nykypäivän työyhteisöille. Vuosikymmenien aikana tapahtuneet työelämän muutokset ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin, työntekijöiden jaksamiseen sekä työssä viihtymiseen, joten niihin olisikin tulevaisuudessa kiinnitettävä entistä enemmän huomiota.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla niitä tekijöitä, joilla on hoitotyössä työhyvinvointia edistävää ja estävää vaikutusta. Tavoitteena oli näiden tekijöiden avulla löytää toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Tutkimusaineistona käytettiin suomalaisia työhyvinvoinnin julkaisuja vuosien 2011–2018 välisenä aikana. Tutkimuksia haettiin käyttämällä aiheeseen sopivia hakusanoja ja niiden yhdistelmiä. Kirjallisuuskatsaukseen valittiin kuusi tutkimusta. Aineiston analysointi toteutettiin induktiivista sisällönanalyysia soveltaen.

Kirjallisuuskatsauksen tulosten perusteella voitiin todeta, että hoitotyössä työhyvinvointia edistivät työyhteisön avoin vuorovaikutus, osaava esimiestyöskentely, sairaanhoitajien ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet sekä arvostuksen ja palautteiden saaminen. Työhyvinvointia edistävien tekijöiden puuttuessa, kääntyivät ne työhyvinvointia estäviksi tekijöiksi. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi tulisi työyhteisöissä panostaa yhteisöllisyyteen, työyhteisön voimavaroihin, arjen sujuvuuteen ja esimiestyöskentelyyn.

Avainsanat Työhyvinvointi, johtajuus, sairaanhoitaja, hoitotyö

Sivut 37 sivua, joista liitteitä 3 sivua

Degree Programme in Nursing
Forssa

Authors	Toni Brusin and Kirsti Fagerlund	Year 2019
Subject	Promoting the Well-Being of Nurses at Work	
Supervisor	Päivi Homan-Helenius	

ABSTRACT

Well-being at work and its development are challenges for the work communities of today. In the future, more attention should be paid to the changes in the environment where people do their daily work. During the past decades, many things affecting the well-being at work, have changed.

The purpose of this thesis was to describe the factors that have a positive effect on the well-being of the nurses at work, as well as to clarify obstacles that prevent it. The aim was to find ways to develop and promote well-being at work through these factors.

The thesis was carried out as a descriptive literature review. Finnish publications on well-being at work published between 2011 and 2018 were used as research material. Searches were conducted through relevant search terms and their combinations. Six studies were selected for the literature review. The analysis of the material was carried out using inductive content analysis.

Based on the results of the literature review, the well-being of nurses at work was promoted by open interaction within the work community, competent managerial work, opportunities for the professional development of nurses and continuous obtaining of appreciation and feedback. The lack of these factors, on the other hand, seemed to prevent well-being at work. In order to promote well-being at work, working communities should invest in community awareness, the resources of the work community, the flexibility of everyday life at work and in improving supervisor skills.

Keywords Well-being at work, leadership, nurse, nursing

Pages 37 pages including appendices 3 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖHYVINVOINTI KÄSITTEENÄ.....	2
2.1	Katsaus työhyvinvoinnin historiaan	2
2.2	Työhyvinvoinnin teoriaa.....	3
2.3	Työnantajan velvollisuudet työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi	4
2.3.1	Strategisen johtamisen merkitys työhyvinvoinnille	5
2.3.2	Operatiivisen johtamisen merkitys työhyvinvoinnille.....	7
2.3.3	Johtajuuden merkitys työhyvinvoinnin edistäjänä.....	8
2.3.4	Työntekijän itsensä merkitys työhyvinvointinsa edistäjänä.....	10
2.3.5	Toimenpiteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi.....	10
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	11
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS KUVAILEVANA KIRJALLISUUSKATSAUKSENA.....	11
4.1	Tiedonhaku.....	12
4.2	Aineiston valinta.....	13
4.3	Aineiston analysointi	13
5	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	14
5.1	Työhyvinvointi hoitotyössä	14
5.2	Työhyvinvointia vahvistavat tekijät.....	16
5.3	Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	19
5.4	Toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämiseen	24
6	POHDINTA.....	27
6.1	Opinnäytetyön tulosten tarkastelu	29
6.2	Opinnäytetyön luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu.....	30
	LÄHTEET.....	31

Liitteet

Liite 1 Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi koskettaa koko työyhteisöä alimmasta portaasta johtohenkilöihin. Siihen liittyy vahvasti myös työterveyshuollon osallistuminen, työympäristö sekä työntekijän henkilökohtaiset asenteet ja henkilön lähipiiri. Mikäli työyhteisö voi huonosti, kärsivät siitä niin työntekijät kuin myös työn tulokset. Työhyvinvointia voidaankin kutsua hyväksi investoinniksi, jonka vaikutukset näkyvät pitkälle tulevaisuuteen. (Pahkin, 2017)

Vuonna 2012 tehdystä Meadow-tutkimuksessa (Measuring the Dynamics of Organisation and Work) tutkittiin erikokoisten yritysten innovatiivisuutta sekä organisaatioiden toiminnallisia käytäntöjä, työyhteisöjen työhyvinvointia ja hyvinvointiin liittyviä muutoksia ja tarpeita. Aineistoa kerättiin haastatteleamalla työnantajia sekä työntekijöitä. Saatujen tutkimustulosten mukaan, pienet ja keski-suuret yritykset saivat parempia arvosanoja kuin suuret, yli 200 henkilön yritykset. Tyytyväisyyskyselyn mukaan julkisen sektorin työntekijät olivat yleisesti tyytyväisempiä nykyiseen työhönsä kuin yksityisen sektorin työntekijät. Keskimääräinen arvosana työhyvinvointimittarilla oli hieman alle 8 eli yleisesti tulosten perusteella todettiin, että useilla organisaatioilla on vielä parannettavaa työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Puttonen, Hasu & Pahkin, 2016)

Avoimuus, luottamus, innostavuus, kannustaminen, tasapuolisuus sekä reilu johtajuus ovat hyvän ja toimivan työyhteisön peruspilareita. Kun peruspilarit ovat kunnossa, saavutetaan työyhteisössä tuloksia, joiden toteuttajina toimivat motivoituneet työyhteisön jäsenet. Kun työntekijä voi hyvin, hän tuntee iloa tehdystä työstä, on innostunut oppimaan uutta, lisäämään vastuutaan, tietää työnsä tavoitteet ja saa positiivista palautetta sekä saa kokea olevansa tarpeellinen omassa tehtävässään. (Pahkin, 2017)

Sairaanhoitajat työskentelevät erikokoisissa ja moniammatillisissa työyhteisöissä. Työpaikkana saattaa olla vain muutaman työntekijän yhteisö tai jopa kymmeniä ammattihenkilöitä käsittävä yksikkö. Hoidettavien asiakkaiden tai potilaiden kirjo vaihtelee. Työpäivät muodostuvat palavereista, tapaamisista ja suunnittelukokouksista, osastotyöstä tai tutkimusten toteuttamisista. Ei siis ole yhdentekevää, miten työntekijä voi psyykkisesti ja fyysisesti ja jaksaa työskennellä vaativassa potilastyössä sekä moniammatillisen työyhteisön jäsenenä. Työyhteisöissä työskentelee sairaanhoitajien lisäksi myös perus- ja lähihoitajia, lääkäreitä, laitoshuoltajia, lääkintävahtimestareita, laboratoriohoitajia, fysioterapeutteja sekä sairaalapastori.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä hoitotyön näkökulmasta. Tavoitteena on tuottaa tietoa toimenpiteistä, joilla hoitotyön työhyvinvointia voidaan edistää.

2 TYÖHYVINVOINTI KÄSITTEENÄ

Hyvä työilmapiiri ja työssä toteutuva yhteisöllisyys sekä osaava työnjohto lisäävät työssä viihtymistä, työssä jaksamista ja edistävät työhyvinvointia. Kun työyhteisöissä tapahtuu odottamattomia muutoksia, vaikuttavat nämä muutokset työyhteisön hyvinvointiin ja mahdollisesti myös hoito-työn laatuun. Mikäli työyhteisöissä tapahtuvat muutokset eivät ole työhyvinvointia tukevia tai sitä edistäviä, saattaa seurauksina olla työpahoinvointia, sairastumista, siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen tai ammatinvaihto. (Nakari, 2003)

2.1 Katsaus työhyvinvoinnin historiaan

Suomalaisen työntekijän työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin juuret joutuvat 1800-luvun puoleen väliin, jolloin Suomen teollistuminen oli alkamassa ja voimaantumassa. Työsuojelua tehostettiin asettamalla lakisäädöksiä vuonna 1889, aluksi Venäjän keisarin määräämällä asetuksella, jota kutsuttiin sosiaalipoliittiseksi työsuojeluksi. Ensimmäinen pakollinen vakuutusmuoto oli asetuksen edellyttämä tapaturmavakuutus vuonna 1895. Tämä vakuutus sisällytettiin työntekijän työsuhteeseen. Elinkeinoasetus vuodelta 1879 kielsi alle 12-vuotiailta lapsilta raskaan tehdastyöskentelyn. Työturvallisuuslainsäädännöllä pyrittiin edistämään kaikkien osapuolien, päättäjien, työnantajien ja kansalaisten vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Työsuojelua kehitettiin 1940- ja 1950-luvuilla. Vuonna 1970 työsuojelun kehityskaari huipentui Työsuojeluhallituksen perustamiseen. Työsuojeluhallitus on ajan saatossa muuttunut sosiaali- ja terveysministeriöksi. Näiden vuosikymmenien aikana myös työsuojelulakia on kehitetty ja täsmennetty. (Kauhanen, 2016)

Käsitteet työkyky ja sitä tukeva tyky-toiminta syntyi Suomessa 1990-luvulla. Tuolloin syntyneitä käsitteitä alettiin miettimään syventävämmiin, huomioitiin työkyvyn merkitystä sekä ryhdyttiin toimenpiteisiin työkyvyn kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi. Työpaikoilla perustettiin työkykytoimikuntia, joiden tehtävänä oli miettiä ja suunnitella työntekijöille yhteisiä aktiviteettipäiviä, kivaa yhdessäoloa työhyvinvoinnin nimissä sekä antaa työntekijöille mahdollisuus tutustua toisiinsa ilman työn asettamia paineita tai rasitteita. Tyky-toiminta ja suunnitelmien toteutus herättävät ajatuksia, vaikka toimintojen vaikutus työyhteisön työhyvinvointiin saattaakin olla melko vaatimatonta ja lyhytkestoista. Työhyvinvointi käsitteenä on siis varsin uusi ja vasta 2000-luvulla saanut nykyisen muotonsa. Sen sijaan työhyvinvoinnin sisältö on vuosikymmeniä vanhempaa. (Kauhanen, 2016)

Lehto (2014) mainitsee pro gradu -tutkielmassaan, että 1920-luvulla työhyvinvointi käsitettiin sanalla työviihtyvyys, joka 1960-luvulla muuttui käsitteeksi työtyytyväisyys. Lähestyttäessä 2000-lukua työssä viihtyvyys muuttui työhyvinvoinniksi. Aiemmin työviihtyvyys painottui taloudellisen toimeentulon varmistamiseen ja luottamukseen, että töitä riittää.

Työskentelyolosuhteet eivät kuitenkaan välttämättä aina olleet työntekijälle turvallisia tai motivaatiota nostattavia, mutta työt tehtiin, päivästä toiseen. Vasta tyhy-toiminnan alkaessa, kiinnitettiin huomiota myös muihin seikkoihin ja toimintoihin, joilla on merkitystä työssä jaksamiseen ja viihtymiseen.

2.2 Työhyvinvoinnin teoriaa

Abraham Maslow (1908–1970) määrittelee julkaisussaan ”A Theory of Human Motivation (1943) ihmiselle tärkeimpiä perustarpeita. Jotta ihminen kykenisi saavuttamaan elämässään parhaimman mahdollisen olotilan, tarvitsee hän fysiologisia tekijöitä kuten ruokaa, juomaa sekä hengitysilmaa. Fysiologisten tekijöiden rinnalle turvallisuutta, yhteenkuuluvuuden tunnetta kuten rakkautta ja välittämistä, arvostusta ja kunnioitusta. Näiden tarpeiden toteutuminen edesauttaa ihmistä saavuttamaan itsensä toteuttamiseen tarvittavia tekijöitä. Itsensä toteuttamisen tarpeiden tekijöihin lukeutuu myös onnistuminen omassa työssään. Itsensä toteuttamisen tarpeet ovat Maslowin pyramidin korkeimmalla tasolla. (McLeod, 2017)

Työhyvinvoinnille ei ole olemassa vain yhtä oikeaa määritelmää. Työhyvinvointi on jotain, mitä työyhteisö luo ja toteuttaa. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaista työhyvinvointia omassa työyhteisössä toteutetaan. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat erilaisia erilaisissa työyhteisöissä esimerkkinä työyhteisön koko. Tällöin ääripäinä voivat olla yhden tai kahden hengen hoito- ja hoiva-alan yritykset ja kymmeniä tai satoja työntekijöitä työllistävä julkisen sektorin terveydenhuollon organisaatio. Almin (2013) mukaan, työhyvinvoinnilla tarkoitetaan koko työyhteisön hyvinvointia. Työhyvinvoinnin osa-alueiksi hän mainitsee työmotivaation sekä työkyvyn, työskentelyolosuhteet hän nimeää perustaksi työhyvinvoinnille. (Alm, 2013)

Alm (2013) kuvailee väitöskirjassaan työhyvinvointia eriasteisten portaiden avulla: Henkisen työhyvinvoinnin käsitteinä mainitaan innostus, oma arvomaailma ja sen kunnioittaminen sekä omien ihanteiden vaaliminen. Psykkiseen käsitteeseen kuuluvat työn toteutus perustuen itsensä toteuttamiseen ja omien kasvuntarpeiden huomioimiseen. Omassa työssä eteneminen ja kehittyminen sekä työn ja oman osaamisensa arvostaminen ovat psyykkisen hyvinvoinnin alueita. Sosiaalisen työhyvinvoinnin käsitteisiin liittyvät vuorovaikutus työyhteisössä, avoimuus sekä yhteisöllisyyden tunne. Turvallisen työhyvinvoinnin käsitteet sisältävät työterveyden, työympäristön fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden tunteen sekä luottamuksen siihen, että työllä on jatkumoa. Kaikkien näiden käsitteiden pohjana on työntekijän fysiologiset, työhyvinvointia edistävät tekijät: oma terveys, jaksaminen, motivaatio, monipuolinen ravitsemus ja säännöllinen vuorokausirytmitys kuten riittävä uni. (Alm, 2013)

Vaikka Alm ei ole tutkimuksissaan suoranaisesti paneutunut sairaanhoitajien työhyvinvointiin, on edellä mainituilla työhyvinvoinnin määritteillä yhteisiä tekijöitä myös hoitotyössä esiintyviin työhyvinvoinnin tarpeisiin.

2.3 Työnantajan velvollisuudet työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijän työturvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan on otettava huomioon työn kuormittavuus, työn vaatimukset, työskentelyolosuhteet sekä työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet kuten työkokemus, koulustausta, ikä ja sukupuoli. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 8.)

Työympäristö ja työssä tarvittavat laitteet sekä välineet vaikuttavat työntekijän fyysiseen hyvinvointiin. Ihminen ei selviydy työtehtävistään hyvin ja tavoitteellisesti, mikäli hänen tarpeitaan työtehtäviin liittyvissä seikoissa ei kyetä tyydyttämään. Työympäristön fyysiset tekijät, kuten lämpötila, sisäilma, työtilojen melu, turvalliset työskentelyolosuhteet sekä lakisääteiset tauot, vaikuttavat työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. (Alm, 2013)

Tilastokeskuksen (2008) julkaisemassa työolotutkimuksen raportissa mainitaan työntekijöiden havainneen enemmän fyysisiä haittoja työympäristöissään kuin kolme vuosikymmentä aiemmin. Työympäristön melu, lämpötilan vaihtelut, hengitysilmassa esiintyvät epäpuhtaudet, ergonomia sekä valaistus olivat muutamia, melko yllättäviäkin haittatekijöitä. (Lehto & Sutela, 2008)

Työhyvinvointi koostuu myös psyykkisestä hyvinvoinnista. Ihminen viettää valvellaolojastaan yli puolet omassa työyhteisössään. Ei siis ole yhdentekevää, millaiset työolosuhteet hänellä on. Työn tekeminen ja tavoitteiden saavuttaminen antavat ihmiselle tyytyväisyyden tunteita, hän kokee olevansa tarpeellinen ja kuuluvansa johonkin. Työ merkitsee myös taloudellista turvallisuutta. Työtytymättömyys taas vaikuttaa heikentävästi, niin työntekijään kuin työnantajaan. Sairauspoissaolot lisääntyvät, työmotivaatio vähenee ja työntekijä saattaa hakeutua uuteen työympäristöön tai ennen aikaiselle eläkkeelle. On hyvä kuitenkin muistaa, että työhyvinvointi on melko subjektiivinen käsite. Jokainen henkilö kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti. Toisille työnantajan järjestämä tyhy-päivä voi olla se kuukauden kohokohta, kun taas joillekin toiminnallinen päivä saattaa aiheuttaa lisää tyytymättömyyttä. (Alm, 2013)

Työhyvinvointiin on liitetty myös työssä jaksaminen ja työssä viihtyminen. Kun työyhteisössä tulee tarvetta työtehtävien muutoksille, toimenpiteiden tarpeita työn sujuvuuden tai tavoitteiden lisäämiseksi, on samalla määriteltävä, miten toimenpiteet vaikuttavat työyhteisön työhyvinvointiin. Puuttamalla eri toimintoihin, voivat myös seuraukset olla erilaisia. Koska työhyvinvoinnin tunnetila on yksilöllistä, saattaa saman työnkuvan omaavilla henkilöillä olla täysin erilaiset näkemykset siitä, mikä on työssä

jaksamista tai viihtymistä ja miten tehdyt muutokset vaikuttavat. (Hakaniemi, 2011; ks. myös Hirvikoski, 2011)

Huokailua, valitusta, väsymystä. Työilmapiirin muututtua painostavaksi, kiinnostus omaan työsuoritukseen vähenee, motivaatio katoaa ja paineensietokyky laskee. Esimieskin käyttäytyy huonosti. Perttulan (2018) julkaiseman artikkelin mukaan työuupumusta lisää esimiehen epäasiallinen käyttäytyminen sekä epätasa-arvoinen kohtelu enemmän kuin kiusanteko, joka aiheutuu työtoverin toimesta. Työnantajan järjestämät virkistytymispäivät eivät yksistään vaikuta työilmapiirin kohentumiseen, vaan työhyvinvoinnin ylläpitämiseen tarvitaan jokaisen työntekijän henkilökohtaista panosta, yhdessä ja erikseen. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat tärkeitä tekijöitä turvallisen ja onnistuneen hoitotyön toteuttamiseen. Jos työyhteisö voi huonosti, heijastuu se kokonaisvaltaisesti myös hoitotyöhön ja oman työn suorittamiseen. (Perttula, 2018)

Alm (2013) mainitsee pro gradu -tutkielmassaan, että työhyvinvoinnin käsitteen ymmärtäminen riippuu paljolti siitä, millä tasolla asiasta puhutaan. Onko keskustelijana työntekijä, organisaation edustaja tai yhteiskunta? Almin (2013) mukaan yhteiskunnan näkemys työhyvinvoinnista on työntekijälle osoitettu mahdollisuus työuransa pidentämiseen, jolloin eläkkeelle jääminen siirtyy. Tätä näkemystä yhteiskunta tukee tarjoamalla työntekijälle mahdollisuutta lyhennettyyn työaikaan ja työtehtävien keventämiseen. Tutkimuksessaan Alm (2013) mainitsee, että näkemys työhyvinvoinnista on yhteiskunnan kannalta tiivistetty käsitteisiin työnteko, työn tekemiselle järjestetyt toimet, johtamisen korkea laatu ja työn tuotavuus, työntekijän ja organisaation tarpeet sekä molemminpuolinen hyöty. (Alm, 2013)

2.3.1 Strategisen johtamisen merkitys työhyvinvoinnille

Strateginen johtajuus on määrätietoista toimintaa, jossa pyritään löytämään keinoja selkeästi asetettujen tavoitteiden toteuttamiseksi. Perinteisesti ajateltuna strategisen toiminnan toteutuksen vastuu on organisaation johdolla, mutta muuttuvien käsitysten mukaan vastuuta voidaan siirtää osittain myös työyhteisöjen keskuuteen. (Laine, 2013)

Toimivan strategisen johtajuuden keskeisiä tekijöitä ovat organisaatiokenttien tunteminen sekä selkeästi asetetut tavoitteet ja tietoisuus tavoitteiden saavuttamisen mahdollisuuksista. Edellä mainittuihin tekijöihin kuuluvat myös rekrytointiin liittyvät osaamisvaatimukset, yhteistyötahojen tunteminen, esimiehen kyky kehittää hoitotyötä, samalla parantaen työyhteisön työmotivaatiota, tutkitun tiedon käytön osaaminen sekä sen soveltaminen työyhteisössä, talousosaaminen ja määrärahojen kohdentaminen hoitotyötä parantavasti sekä tiimityöskentelyn hallitseminen ja oman alansa asiantuntijuus. (Huttunen, 2013)

Pekka Järvinen mainitsee kirjassaan ”Esimiestyö ongelmatilanteissa” osamattomuudesta, joka vaikeuttaa esimiesten työskentelyä ongelmien ratkaisuisissa. Kirjassa mainitaan juuri koulutuksen puutteellisuudesta. Esimiestyössä työyhteisön toiminnan ymmärtäminen sekä konfliktien käsittelemisen taito ovat avainasemassa hyvän esimiestyön toteuttamisessa. (Järvinen, 2014)

Kasuvat vaatimukset, kilpailun lisääntyminen, tehokkuuden, joustavuuden ja uusien asioiden oppimisen odotukset ovat tekijöitä, joilla on vaikutusta työntekijän jaksamiseen työelämässä. Nopeasti toteutuneet muutokset työpaikoilla, uudet työnkuvat ja niiden sisäistäminen, lyhyt perheytytys sekä muiden työntekijöiden odotukset asettavat haasteita niin uusille kuin vanhoillekin työntekijöille. Usein työn suorittamiseen vaaditaan ryhmätyöskentelyä, yksittäisten suoritusten tarve vähenee. On kyettävä noudattamaan ryhmässä asetettuja sääntöjä ja normeja. Kaikki nämä vaativat työntekijöiltä sopeutumista ja uuden hyväksymistä. (Järvinen, 2014)

Vesterinen (2013) on väitöskirjassaan tutkinut johtamisen vaikutuksia työhyvinvointiin. Johtamisessa korostuvat yhteistyö, moniammatillisuus, vuorovaikutustaidot, johtajuuden näkyvyys työyhteisöissä sekä innostava osallisuus. Voimaannuttaminen on osa hyvää johtajuutta. Tunnistaessaan omat voimavaransa ja osaamisensa, hoitotyön johtaja pystyy motivoimaan itsensä ja työyhteisönsä parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.

Terveystuoltojärjestelmäämme kohdistuu runsaasti uudistuksia ja se käy tulevaisuudessa läpi tuntevia muutoksia. Muutosten ja uudistusten tarkoituksena on yhdenmukaistaminen sekä potilasturvallisten toimintojen toteuttaminen. Nämä muutokset vaativat myös onnistunutta ja osaaavaa johtamista. Muutosten ja uudistusten myötä on samalla syntymässä uusi työkuulttuuri, joka asettaa haasteita niin organisaatioille kuin työyhteisöjen esimiehille. Hyvällä johtajuudella voidaan edistää hoitotyön toimintojen sujuvuutta, työyhteisön hyvinvointia ja parantaa työilmapiiriä. (Ojala, 2016)

Särkelä (2015) mainitsee tutkimuksessaan, että toimivan esimiestyön alaisuudessa on saavutettu hyviä hoitoisuustuloksia. Särkelä (2015) mainitsee muun muassa potilaskuolleisuuden ja hoitotyön haittatapahtumien vähenyneen. Sen sijaan potilastyytyväisyydestä ei ollut poikkeavia mainintoja.

Ojalan (2016) mukaan esimiestyössä oli havaittavissa eroja erikokoisten sairaaloiden ja osastojen välillä. Eroavaisuuksista mainittiin esimerkiksi esimiehen ammattitaidon puutteet, kokeneemman esimiehen vahvuudet, erot sairaaloiden ja hoitolaitosten välillä ja yleinen tyytymättömyys työyhteisöissä. Hoitotyön edustajat olivat Ojalan (2016) tutkimuksen mukaan sitä mieltä, että alalla pidempään toimineet ja laajemman koulutuksen omaavat esimiehet toteuttivat omaa työnkuvaansa paremmin kuin vähemmän kokemusta omaavat esimiehet.

Hayesin, Bonnerin ja Pryorin tutkimuksen (2010) mukaan riittämätön hoitajamitoitus on yhteydessä sairaaloissa esiintyviin haattatapahtumiin. Organisaatioiden henkilöstöpolitiikkaan kuuluvat niin riittävä määrä hoitohenkilöitä kuin myös työtyytyväisyys työyhteisöissä. Näillä toiminnoilla on merkitystä henkilökunnan vaihtuvuuteen, niiden avulla voidaan vähentää kustannuksia liittyen potilasturvallisuuteen, samalla vähentäen haattatapahtumia, väsymystä ja työuupumusta. (Särkelä, 2015)

2.3.2 Operatiivisen johtamisen merkitys työhyvinvoinnille

Operatiivinen johtaminen on jatkumoa strategiselle johtajuudelle. Operatiivisessa johtamisessa esimiehen on tunnistettava työyhteisönsä tarpeita. Työssään hänen on myös kyettävä arvioimaan, miten hän esimiehenä parhaiten pystyy työyhteisön tarpeisiin vastaamaan. Operatiivinen johtaminen kehittää työyhteisön toimintaa ja yhdessä työskentelemällä pyritään asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Strategisella johtamisella arvioidaan työn tuottavuutta, työssä esiintyviä muutostarpeita sekä työn laatua. Operatiivisella johtamisella nämä arviointikohteet ja tavoitteet tuodaan työyhteisön toteutettavaksi. (Korhonen, 2015)

Särkelä (2015) mainitsee pro gradu- tutkielmassaan hoitotyön johtajuudesta ja sen vaikuttavuudesta hoitotyön eri osa-alueilla. Johtamisen toteutuksella on suuri merkitys työyhteisöjen työhyvinvointiin. Toteuttamalla hyvää johtajuutta, sillä voidaan edistää turvallista ja laadukasta hoitotyötä kuin myös edesauttaa hoitohenkilöstön onnistumista omassa työssään. Kliinisen työympäristön kehittäminen niin laadullisesti kuin toiminnallisestikin, on yksi hyvän johtajuuden peruselementeistä.

Järvinen (2000) tarkastelee johtamiseen liittyviä ongelmia ja lähestymistapoja, perehtymällä ensin esimiesten keskeisiin rooleihin työyhteisön kehittämisessä. Tarkastelussa pohditaan myös sellaisia ominaisuuksia, joiden avulla esimies voi onnistua työssään sekä samalla olla tukena omalle työyhteisölleen. Esimiehen tulee itsenäisesti tarkastella, millainen painoarvo ihmissuhteilla ja työilmapiirillä on työyhteisön kehittämisessä ja toiminnassa? Työyhteisön kehittämisessä arvioidaan totuttujen ajatusmallien ja työtapojen uudistamista ja tämän avulla toiminnan parantamista. Sen jälkeen tarkastellaan sellaisia kehitysvaiheita, joiden avulla työyhteisö pystyy kehittämään omaa toimintaansa tehokkaammaksi.

Käyttämällä erilaisia menetelmiä, kuten käymällä kehityskeskusteluja, tekemällä työilmapiirikartoituksia ja työyhteisöselvityksiä sekä olemalla henkilökohtaisesti läsnä päivittäisissä toiminnoissa, on esimiehellä käytössään tarvittavia työkaluja työyhteisön toiminnan kehittämisessä. Tosin kartoituksesta saatavan palautteen myötä kehitystyö pääsee vasta alkamaan. (Järvinen, 2000)

Kehittämishankkeiden tavoitteena ovat selkeät toimenpiteet, joiden avulla työyhteisön osaamista voidaan hyödyntää ja saada siinä olevat voimavarat

(Hakanen, 2011) paremmin käyttöön. Henkilöstön koulutus on yksi eniten käytetty kehittämismenetelmä, ja siihen tulisi panostaa myös tulevaisuudessa. Tiedon hallinta ja tietojen säännöllinen päivittäminen lisää henkilöstön työmotivaatiota sekä jaksamista. (Järvinen, 2000)

Kirjassa tarkastellaan myös esimiehen työnohjausta. Esimiehen asemassa oleva henkilö ei voi käsitellä omia ongelmiaan tai työpaineitaan työyhteisölleen, vaan hänelle on tarjottava omaa työnohjausta. Näissä ohjauksissa esimiehet voivat tarkastella omaa osaamistaan sekä löytää uusia toimintamuotoja omassa työssään. Työnohjaus auttaa myös stressinhallinnan käsittelyssä. Työnohjauksen tarkoituksena ei kuitenkaan ole ohjata tai opastaa esimiehiä työssään, vaan sen tarkoituksena on antaa puitteita työtapojen tarkasteluun sekä ideoita uusien oivallusten löytymiseen. (Järvinen, 2000)

2.3.3 Johtajuuden merkitys työhyvinvoinnin edistäjänä

Tärkeimpiä voimavaroja hoitotyön johtajille ovat työhönsä tyytyväiset hoitotyön ammattihenkilöt. Jotta työtyytyväisyys säilyy, on johtamisen toteutukseen kiinnitettävä huomiota. Tasapuolinen ja kannustava johtaminen edistää hoitotyön tekijöiden pysyvyyttä, vaikuttaa positiivisesti työmoraliin ja ryhmähenkeen, se lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisöissä ja näin parantaa myös työhyvinvointia. Hyvällä johtajuudella ei saada aikaan pelkästään työhyvinvointia vaan sillä on myös tuloksellista merkitystä potilastyytyväisyyteen ja hoitotuloksiin. (Vesterinen, 2013)

Vesterinen (2013) mainitsee väitöskirjassaan, että haasteita ammattihenkilöstön rekrytointiin ja pysyvyyteen aiheuttavat nykyiset työtilanteet, joissa valinnanmahdollisuuksia on runsaasti tarjolla. Osa ammattihenkilöistä valitsee kansainvälisen uran ja suuntaa töihin ulkomaille, joillakin työntekijöillä on vaatimuksia työnkuvan suhteen ilman, että niihin organisaation taholta pystytään vastaamaan tai sitoutuminen pidempään työsuhteeseen ei ole kiinnostava vaihtoehto. Kun työvoiman saatavuus heikkenee, olisi tärkeätä panostaa nykyisten työntekijöiden jaksamiseen ja työmotivaation nostattamiseen.

Johtamisessa keskeisiä tekijöitä ovat organisaation ja työyhteisön yhteiset tavoitteet sekä toimiva vuorovaikutus johdon ja työntekijöiden kesken. Ojalan (2016) mukaan sujuva kommunikointi ja työntekijöiden mielipiteiden ja näkökantojen huomiointi edesauttavat yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa ja työn tarkoitus on kaikille osapuolille selkeää. Esimiehen on myös uskallettava ottaa riskejä, jotta asetettuihin tavoitteisiin päästään sekä kannettava vastuu tekemistään päätöksistä. Ajankäyttö olisi suunniteltava siten, että myös työntekijöillä olisi mahdollisuus omien näkemystensä ja mielipiteidensä ilmaisemiselle. Reilu esimiestyöskentely edistää työntekijän ammatillista osaamista sekä kannustaa työn suorittamiseen parhaalla mahdollisella osaamisella. Sillä on vaikutusta työssä viihtyvyyteen ja pysyvyyteen. Keskinäinen arvostus sekä luottamus lisääntyvät ja

työyhteisössä yksilöt huomioidaan paremmin. Esimies tukee omalla toiminnallaan työyhteisön kehittymistä, sen avulla lisätään työyhteisössä motivaatiota työuralla etenemiseen, parannetaan työn tuloksia sekä toteutetaan toimenpiteitä yhteisten tavoitteiden ja päämäärien saavuttamiseksi. (Ojala, 2016)

Mikäli johtajuus perustuu epävarmuuteen tai heikkoon johtajuuden osaamiseen, saattaa se aiheuttaa työyhteisöissä pelkoa, tyytymättömyyttä, psyykkistä pahoinvointia sekä heijastua negatiivisesti potilastyöhön. Särkelän keskeiset tutkimustulokset osoittivat, että johtajuudella ei suoranaisesti ollut vaikutusta hoidosta saatuihin kokemuksiin potilaiden keskuudessa, mutta johtajuuden toiminnoilla oli suuri vaikutus hoitohenkilöstön työhyvinvointiin ja hoitotyön toteutuksiin. (Särkelä, 2015)

Alm (2013) mainitsee tutkielmassaan johtamisen laadun vaikuttavan henkilöstön työhyvinvointiin. Kun johtajalla on pelisilmää, organisointikykyä, hän on tasapuolinen työntekijöitä kohtaan, hänellä on riittävästi ammatillista osaamista sekä kyky antaa ja vastaanottaa palautetta, on työhyvinvointi johtajuuden alueella hyvässä tilassa.

Vesterisen (2013) mukaan esimiehellä on oltava ymmärrys organisaatiossa tapahtuvien muutosten ja uudistusten vaikutuksista työyhteisöön. Tällöin esimiehen on tärkeätä olla kannustava ja työyhteisöään tukeva, samalla avoimesti informoida työyhteisöään tulevista tai jo tapahtuneista organisaatiomuutoksista. Asioista puhumattomuus ei ole kenenkään etu ja sillä on myös työmotivaatiota heikentävä vaikutus.

Johtajien yleiset johtamistaidot sekä vuorovaikutuksen osaaminen olivat Vesterisen (2013) tutkielman mukaan niitä ominaisuuksia, joiden avulla esimies pystyy muutokset tuomaan työyhteisön tietoisuuteen. Lähimmän esimiehen johtamistyyllillä on suuri vaikutus työyhteisön työilmapiiriin sekä työhyvinvointiin.

Vesterisen (2013) mukaan johtaminen voidaan jakaa kolmeen tyyliin:

Demokraattinen tyyli, jossa esimies kuuntelee alaisiaan, ottaa huomioon erilaiset mielipiteet, huomioi ehdotuksia ja haluaa olla yksi työryhmän jäsenistä. Tätä johtamistyyliä voidaan kuvailla myös osallistavaksi johtamiseksi. Työyhteisön ammatillinen osaaminen saa arvostusta ja osaamista hyödynnetään hoitotyön toteutuksissa sekä päätösten teoissa.

Komentava tyyli, joka on vallitseva sellaisissa työyhteisöissä, joissa vaaditaan nopeaa ja tehokasta reagointia työtilanteiden muuttuessa. Työyhteisöllä on vähäiset mahdollisuudet oman työnsä toteutuksen suunnittelulle, mutta komentavalla tyyllillä saattaa olla ehkäisevää vaikutusta työyhteisön voimaantumiselle.

Eristäytyvä tyyli, jossa esimies vetäytyy toistuvasti omaan tilaansa ja samalla eristäytyy koko työyhteisöstä. Tällaisessa johtamistyyliä ei esiinny vuorovaikutusta ja työyhteisö kokee jääneensä ilman esimiehen tukea ja ohjausta. Eristäytyvä esimies on passiivinen eikä kykene ammattitaitoisesti eikä asianmukaisesti selvittämään työyhteisössä mahdollisesti syntyneitä ristiriitatilanteita. (Vesterinen, 2013)

2.3.4 Työntekijän itsensä merkitys työhyvinvointinsa edistäjänä

Vastuu työhyvinvoinnista jakautuu työnantajalle sekä myös työntekijälle. Työhyvinvointi ei synny pelkästään työnantajan toiminnoilla, työhyvinvointiin vaaditaan koko työyhteisö ja työntekijöiden oma henkilökohtainen panostus. Tärkeänä selviytymiskeinona ja oman työhyvinvointinsa ylläpitämisen ehtona on työntekijän oman osaamisensa kehittäminen ja osaamisen jakaminen työyhteisön kesken. Työntekijän on hallittava useita erilaisia työtehtäviä sekä oltava valmis uuden oppimiselle. Työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa olemalla luova ja oma-aloitteinen. Hänellä tulee olla aloitekykyä, sosiaalisia taitoja sekä rohkeutta olla kriittinen myös itseään kohtaan. Heikkoudet muuttuvat vahvuuksiksi silloin, kun työntekijä kykenee huomioimaan omat kehittymisen tarpeensa ja pystyy refleктоimaan omaa toimintaansa. Työntekijän tulee arvostaa omaa työpanostaan sekä saada työn toteuttamisen myötä positiivisia hyvänolon tunteita. Positiivisen hyvänolon tunteen jakaminen työyhteisössä kehittää myös koko työyhteisön työhyvinvointia. (Hietalahti & Pusenius, 2012)

2.3.5 Toimenpiteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Yksittäisistä johtamisen menetelmistä voisi mainita työyhteisössä säännöllisesti toteutettavat kehityskeskustelut. Näissä keskusteluissa työntekijän esittämien asioiden, ajatusten ja toiveiden tai ehdotusten huomiointi sekä toteutus on osa työntekijän työtyytyväisyyttä. Tutkimuksen mukaan tällaisissa tilanteissa työntekijälle jää tunne, että häntä on kuunneltu (Lehto & Sutela, 2008). Kansteen (2011) mukaan on huonompi asia työntekijän kannalta, jos kehityskeskustelut epäonnistuvat kuin se, että niitä ei pidettäisi lainkaan.

Aarnikoivun (2016) teoksessa mainitaan, että onnistuessaan kehityskeskusteluissa esimiehellä on käytössään erinomainen työkalu, jonka avulla pystytään edistämään työn tuottavuutta, lisäämään työntekijän työmotivaatiota sekä vaikuttamaan työyhteisön työhyvinvointiin parantavasti. Onnistuneen kehityskeskustelun avulla voidaan löytää uusia kehittämisideoita työssä onnistumiseen sekä lisätä innovaation syntymistä. Mikäli kehityskeskustelu päättyy tuloksettomana, voi seurauksena olla työntekijän työmotivaation väheneminen, työhön sitoutuminen saattaa muuttua välinpitämättömyydeksi. Vaikutus työhyvinvointiin on heikentävää.

Perusta onnistuneelle kehityskeskustelulle muodostuu luottamuksesta, sitoutumisesta, vastuunkannosta ja avoimesta vuorovaikutuksesta. Jotta kehityskeskustelusta olisi aidosti hyötyä, se edellyttää ymmärrystä siitä, mitä keskustelusta halutaan, mitkä ovat hyödyt, millainen on kehityskeskustelu prosessina sekä millä keinoin edistetään keskusteluissa syntyvää vuorovaikutusta ja keskinäistä puhelua. Kehityskeskustelut eivät ole ydinfysiikkaa tai avaruustiedettä – ne ovat työntekijän ja esimiehen vilpitöntä tahtoa yhteisen hyvän saavuttamiseksi ja työhön sitoutumista. (Aarnikoivu, 2016)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyö keskittyy työhyvinvoinnin kuvailemiseen hoitotyön näkökulmasta. Sairaanhoidajan on hyvä olla tietoinen erilaisista tekijöistä ja toimenpiteistä, joilla on merkitystä omassa työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata hoitotyössä esiintyvää työhyvinvointia hoitotyön näkökulmasta. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin edistämiseksi etsimällä vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Tutkimustehtävänä on kirjallisuuskatsauksen avulla selvittää, mitä työhyvinvointia on hoitotyön näkökulmasta, mitkä tekijät vaikuttavat edistävästi ja heikentävästi työhyvinvointiin sekä millä toimenpiteillä työhyvinvointia voidaan hoitotyössä kehittää?

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS KUVAILEVANA KIRJALLISUUSKATSAUKSENA

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on tutkimusmenetelmä, jossa kuvaillaan, tarkastellaan ja jäsennetään jo olemassa olevaa tutkimustietoa. (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen, 2013)

Kirjallisuuskatsauksen tekoa ohjaa sille asetetut tutkimuskysymykset, jotka liittyvät myös kirjallisuuskatsauksen teoreettiseen viitekehykseen, jossa kuvaillaan tarkasteltavana olevaa aihetta ja sen keskeisiä käsitteitä laajalaisemmin. Tutkimuskysymykset ovat täsmällisiä ja tarkasti rajattuja. Kysymysten asettelu tulee antaa liikkumatilaa niiden tarkasteluun monista eri näkökulmista. (Kangasniemi ym., 2013; ks. myös Vilka, 2015)

Vastaukset asetettuihin kysymyksiin saadaan valitun aineiston aiemmin julkaistujen tutkimustulosten perusteella. Vastauksia etsitään kysymyksiin, mitä aiheesta jo tiedetään, minkälaiset ovat aiheeseen liittyvät käsitteet sekä käsitteiden suhteet. (Kangasniemi ym., 2013)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on kirjallisuuskatsauksien perustyypeistä se yleisimmin käytetty. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus antaa teki-jöilleen hie-man vapaammat kädet tekstien luomiseen kuin esimerkiksi systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa, jossa vaatimuksina ovat tarkemmat tutkimuksen laatua arvioivat kriteerit sekä tarkemmin määritellyt tutkimuskysymykset. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa aineiston valintaa ei sää-dellä tiukoilla rajoilla tai säännöillä, vaan aineistot voivat olla hyvinkin laa-joja. (Kangasniemi ym., 2013; ks. myös Kyngäs, Elo, Pölkki, Kääriäinen & Kanste, 2011)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Ku-vailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on vastausten etsiminen ase-tettuihin kysymyksiin. Aiheita voidaan käsitellä ja vastauksia etsiä jo ole-massa olevan, tutkitun tiedon valossa kuin myös uusien ja erilaisten näkö-kulmien esiintuomisella. Kirjallisuuskatsausta kirjoitettaessa on muistet-tava sille asetetut tavoitteet ja tarkoitus. (Kangasniemi ym., 2013)

4.1

Tiedonhaku

Tiedonhaku aloitettiin keväällä 2018. Opinnäytetyön aiheen valinta muo-toutui lopullisesti kesällä 2018 ja aiheeksi valittiin työhyvinvointi. Kirjali-suuskatsaus aloitettiin tutkimuskysymysten laatimisella, jotka on kuvattu luvussa 3. Tutkimuskysymysten asettamisen (luku 3) sekä hakusanojen va-linnan jälkeen tehtiin tiedonhaku, käyttäen Hamk Finna, Melinda sekä Google Scholar- tietokantoja, hakusanoina työhyvinvointi, työssä jaksami-nen, hoitotyö, työviihtyvyys, hoitotyön johtajuus ja potilashoito. Hakupro-cessissa käytettiin yksittäisiä asiasanoja, mutta lisäksi asiasanoja yhdistet-tiin lausekkeiksi. Asiasanoja jouduttiin täsmentämään useaan kertaan, kui-tenkin niin, ettei aihealue muuttunut.

Hamk Finna -tietokannassa asiasana ”työhyvinvointi”, rajauksina ”kielenä suomi, verkossa saatavilla, 2011-2018” antoi 48 osumaa, joista valittiin Va-sankarin (2011) ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö.

Melinda -tietokannassa tarkennetulla hakutoiminnolla asiasanat ”työssä jaksaminen” AND ”sairastuminen” rajauksilla ”kielenä suomi, 2011-2018, kaikki aineisto” antoi 14 osumaa, joista valittiin Järvensivun (2016) kirjoit-tama artikkeli Sosiaalilääketieteellisessä Aikakauslehdessä.

Google Scholar -tietokannassa rajauksina käytettiin aikajaksoa 2011-2018, asiasanat ”työhyvinvointi” AND ”työssä jaksaminen” AND ”tarvehierarkia” AND ”yksilöllisyys”. Nämä antoivat 566 osumaa, joista valittiin Almin (2013) pro gradu -tutkielma. Asiasanat ”työhyvinvointi” AND ”työviihty-vyys” AND ”terveys” antoivat 560 osumaa, joista valittiin Hirvikosken (2011) pro gradu -tutkielma. Asiasanat ”hoitotyön johtajuus” AND ”hoito-työ” AND ”potilashoito” antoivat 644 osumaa, joista valittiin Särkelän (2015) pro gradu -tutkielma.

4.2 Aineiston valinta

Tehtyjen rajausten avulla pystyttiin määrittelemään sisäänotto- ja poissulkukriteerit. Haku kohdistettiin aluksi otsikkoon sekä sen jälkeen tiivistelmään ja lopuksi tutustuttiin koko tekstiin. Kirjallisuuskatsaukseen valittujen julkaisujen tarkoituksena on antaa todenmukainen ja tiedollinen vastaus asetettuihin tutkimuskysymyksiin. On tärkeää kiinnittää huomiota tutkimustulosten ja valittujen artikkeleiden tekstiasuun ja siihen, miten hyvin ja millaisia vastauksia ne antavat. Aineiston riittävyys määräytyy sillä, miten laajalti kysymyksiä halutaan selvittää. (Kangasniemi ym., 2013)

Aineiston valinnassa huomioitiin, miten alkuperäistutkimukset vastasivat, täsmensivät tai miten kriittisesti ne tarkastelivat asetettuja tutkimuskysymyksiä. Yhtenä tärkeänä kriteerinä aineiston sopivuudelle oli, että sen avulla kyettiin tarkastelemaan aihetta ilmiönä ja tarkoituksenmukaisesti. Tutkimuskysymykset määrittivät aineiston riittävyyden. Valittu aineisto koostui useista eri menetelmin toteutetuista tutkimuksista. Aineisto koostui määrätyn ajanjakson sisään kohdistuneista tutkimuksista ja tieteellisistä julkaisuista. Aineistossa tutkimuksen kohteena olevan aiheen tieteenala, julkaisuvuosi tai lähestymistapa saattoi vaihdella, mutta mikäli aineisto vastasi kirjallisuuskatsauksen kysymyksiin, sitä voitiin käyttää. (Kangasniemi ym., 2013)

Kun kirjoitetaan kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, on aiheen kuvailu keskeisessä roolissa. Kuvailun tavoitteena on uusien johtopäätösten tuottaminen sekä antaa vastauksia tutkimuskysymyksiin, aineistosta saadun laadullisen materiaalin avulla. Kun aineisto on valittu, siitä etsitään tutkimuskysymyksille merkityksellisiä seikkoja, joista tehdään kokonaisuuksia. Nämä kokonaisuudet antavat kirjallisuuskatsauksen tekijöille mahdollisuuden tutkia aihetta eri tavoin, joko luomalla teemoja, kategorioita, käsitteitä tai teoreettisia lähtökohtia. Näiden kokonaisuuksien tutkiminen voi luoda uusia tulkintoja, kuitenkin niin, etteivät alkuperäisen aineiston tutkimustulokset muutu. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen päättää tulosten tarkastelu ja raportointi. Loppuvaihe sisältää pohdintaa sekä tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointia. Raportoinnin yhteydessä voidaan esittää kritiikkiä tutkimuskysymyksiä kohtaan, huomioida mahdollisia haasteita sekä tuoda esille jatkotutkimusehdotuksia. (Kangasniemi ym., 2013)

Kirjallisuuskatsaukseen valittiin yhteensä kuusi tutkimusta (Liite 1).

4.3 Aineiston analysointi

Analysointimenetelmän määrittelee asetetut tutkimuskysymykset sekä olemassa olevan tiedon määrä. Tämä opinnäytetyö analysoitiin käyttämällä sisällönanalyysiä soveltaen. Opinnäytetyö perustuu jo olemassa oleviin tutkimuksiin sekä tuloksiin, uutta tietoa ei tuotettu. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013)

Aineiston analysoinnissa arvioitiin opinnäytetyön luotettavuutta ja käytettyjä tutkimustuloksia. Tutkimustuloksista etsittiin vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Lähdekritiikkiä toteutettiin koko opinnäytetyön tekemisen aikana. Valittu analyysimenetelmä määräytyy sen mukaan, mikä käytettävissä olevista menetelmistä antaa tutkijalle kattavimmat ja parhaimmat vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Analyysitavan valintaa eivät määrittele säännöt tai määräykset. (Vilkkä, 2015)

Raportoinnin yksi tärkeimmistä tavoitteista on tulosten esittäminen. Tuloksia voidaan esittää monin eri tavoin, kuitenkin niin, että päämääränä on vastausten löytyminen asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Raportoinnin on oltava selkeää ja loogista. Peruspiirteitä raportoinnille ovat tulosten kommunikoitavuus sekä julkisuus, jolla tarkoitetaan kirjallisuuskatsauksen tutkimustulosten jakamista joko kohderyhmän tai muun yleisön kanssa. Kirjallisuuskatsauksen tutkimustulokset raportoidaan samassa järjestyksessä kuin mitä tutkimusongelma- ja kysymykset ovat asetetut. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013)

5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työhyvinvointia hoitotyön näkökulmasta. Tavoitteena oli koota yhteen kirjallisuuskatsauksesta saatua tutkimustietoa tekijöistä ja toimista, joiden avulla työhyvinvointia voidaan kehittää. Tutkimustehtävänä oli kirjallisuuskatsauksen avulla selvittää, mitkä ovat työhyvinvointia edistäviä ja estäviä tekijöitä.

5.1 Työhyvinvointi hoitotyössä

Utriainen ym. (2010) kuvailivat tutkimuksessaan sairaanhoitajien kokemaa työhyvinvointia positiiviseksi määritelmäksi, jota on tarkasteltava eri toimintojen kesken. Tutkimuksessa mainittiin tarkastelun kohteiksi eettisyys, työhyvinvoinnin kohdentaminen eri tekijöihin, yhteisöllisyys sekä sukupolvien kehittymisen aiheuttamat muutokset. Työhyvinvoinnin kuvailtiin olevan turvallista ja tuloksekasta työntekoa, jota toteutetaan hyvän johtamisen alaisuudessa. Työ koetaan mielekkäänä ja palkitsevana toimintona, joka samalla tukee työntekijän oman elämänsä hallintaa. Yhteisöllisyys kuvastuu yhdessä tekemisenä. Turvallisen potilaan hoitotyön toteutuksen mahdollistaa hyvä työympäristö ja turvalliset työskentelyn olosuhteet.

Hirvikoski (2011) oli tutkimuksessaan lähestynyt työhyvinvointia hyvin laaja-alaisesti. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointi on yksilöllistä ja perustuu työntekijän omiin kokemuksiin, lukuisten eri tekijöiden perusteella. Hirvikosken (2011) tutkimuksessa kuvailtiin työelämässä tapahtuneiden muutosten vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen.

Vuosikymmeniä aiemmin työnteko oli ollut elämäntapa ja siitä saatu elanto oli pitänyt ihmiset hengissä. Nykyään yhteiskunta ei saavuta menestystä pelkästään työnteolla, vaan se vaatii innovatiivisuutta ja luovuutta myös työelämän eri osa-alueilla. Muutoksiin liittyvät lisääntynyt kiire, työyhteisöissä- ja paikoissa tapahtuvat muutokset ja uudistukset sekä ajatusmallien kehittyminen tehokkaampaan suuntaan. Odotukset työntekijää kohtaan kasvavat.

Aiemmin oli riittävää se, että työntekijä pysyi terveenä ja suoriutui annetuista työtehtävistä. Nykyään työntekijän toimenkuvaan on sisällytetty enemmän oma-aloitteisuutta, oman osaamisensa kehittämistä, vastuunkantoa omasta työstään sekä laajempaa yhteisöllistä osallistumista. Työhyvinvointia kuvailtiin subjektiiviseksi sekä sosiaalisesti ilmiöksi, jolloin sillä on vaikutusta myös työntekijän omaan henkilökohtaiseen elämään. Tutkimuksessaan Hirvikoski kuvaili työhyvinvoinnin muodostuvan työntekijän saamista työtyytyväisyyden tunteista, työympäristön vaikutuksista, työn jatkumosta sekä toimivasta esimiestyöskentelystä ja positiivisesta työilmapiiristä. (Hirvikoski, 2011)

Vasankari (2011) oli tutkimuksessaan lähestynyt työhyvinvoinnin käsitettä käyttämällä työhyvinvointimittaria sekä vertailemalla saatuja tuloksia aiemmin tehdyn työhyvinvointikyselyn (2008) vastausten kesken. Parhaiten työhyvinvointia kuvailtiin työtyytyväisyyden, työssä jaksamisen sekä työyhteisön toimivuuden parantumisenä. Tutkimuksessa esiin nousi eri työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Tekijöitä arvioimalla todettiin, että työssä viihtyminen, selkeästi asetetut vastualueet, oman ammatillisen osaamisen hyödyntäminen, itsenäisen työn mahdollisuus ja yleisesti työssä jaksaminen, olivat toimivaa työhyvinvointia.

Almin (2013) tutkimuksessa työhyvinvointia kuvailtiin psyykkisen ja fyysisen hyvinolon tunteilla, yksilöllisyyden arvostuksella, hyvällä johtajuudella, tasapuolisella vastuunjaolla sekä työympäristön toimivuudella. Työssä jaksaminen viittaa tasapuoliseen työtaakan jakamiseen kuin myös työhön liittyvien haasteiden vastaanottamiseen, joiden avulla työmotivaatiota voidaan lisätä. Tutkimuksessa määriteltiin työhyvinvoinnin käsitteitä kolmella eri tasolla. Yksilötasolla työhyvinvoinnin käsitteet erosivat työyhteisön- sekä yhteiskunnallisella tasolla. Kaikki kolme tasoa määrittivät työhyvinvoinnin omista näkökulmistaan. Henkilökohtaisesti yksittäiseltä työntekijältä kysymällä hän kertoi kokemaansa työhyvinvointia omista näkökulmistaan, kun taas yhteiskuntatasolla työhyvinvointia peilattiin työolosuhteiden pidentämisellä sekä terveyshaitoista aiheutuvien kustannusten pienentämisellä. Työyhteisön näkökulma työhyvinvoinnille oli työn tuottavuuden lisääminen, kustannusten vähentäminen sekä palveluiden parantaminen. Almin (2013) mukaan työhyvinvoinnin käsite oli täsmällisesti vaikeasti määriteltävissä. Tutkija toteaa, että työhyvinvointi on subjektiivinen käsite, jota voidaan tarkastella työhyvinvointina tai työpaikoinvointina. Tulokset riippuvat siitä, miten käsitettä ymmärretään, onko

se tekemistä, kokemuksia sekä kuka työhyvinvoinnin käsitteen määrittelee.

Särkelä (2015) oli tutkimuksessaan keskittynyt johtajuuden vaikuttavuuteen. Tutkimustulosten perusteella työhyvinvointi vaatii johtajalta hyvää ammattitaitoa, arvostuksen osoittamista työyhteisössä, kannustavaa esimiestyöskentelyä sekä myös oman ammatillisuutensa kehittämistä. Esimiehellä on oltava vaikutusmahdollisuuksia oman työyhteisönsä eteenpäin viemisessä kuin myös ammatillista osaamista työyhteisöissä esiintyvien ristiriitatilanteiden selvittelyissä. Esimiehen osaavalla ja ammattitaitoisella työskentelyllä on vaikutusta työyhteisön työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Hyvällä yhteistyöllä on näkyviä tuloksia onnistuneessa hoitotyössä kuin myös potilaspalautteiden sisällössä.

5.2 Työhyvinvointia vahvistavat tekijät

Utriainen ym., (2010) mukaan työhyvinvointi rakentuu työstä suoriutumisen tuottamaan hyvänolon tunteeseen, oman arvomaailman yhteensovittamiseen työtehtävien toteuttamisessa, yhteisöllisyyden toimivuuteen sekä työn kehittämiseen. Hoitotyö on muutosten ja uudistusten keskiössä. Sairaanhoidtajien laajenevat työnkuvat vaativat hoitajilta entistä vahvempaa sitoutumista oman työnsä toteuttamiseen. Työhyvinvointia tukevia tekijöitä voidaan Utriais ym., (2010) mukaan tarkastella miettimällä positiivista psykologiaa.

Positiivinen psykologia keskittyy ajatuksiin onnistumisista sekä niihin tekijöihin, joilla on parantava vaikutus. Hakasen (2011) Työn imu kuvastaa hyvin positiivista ajattelumallia. Hakasen (2011) mukaan työhyvinvoinnille ei määritellä yhtä oikeaa kuvailevaa vertausta, vaan työhyvinvointi on kokonaisvaltaisesti turvallista, mielekästä sekä työntekijöille tyydytystä antavaa toimintaa, joka samalla tukee heidän oman elämänsä hallintaa. Utriais ym., (2010) tutkielmassa mainitaan työhyvinvointia tukevana tekijöinä onnistunut potilastyö ja siitä saatu hyvänolon tunne, arvostavat työkaverit sekä potilastyön onnistumiseen vaikuttavat olosuhteet työyhteisössä. Yhteisöllisyys sekä yhdessä tekeminen sekä tuen saaminen työyhteisöltä auttavat omalta osaltaan työhyvinvoinnin ylläpitämisessä.

Työhyvinvointia voidaan määritellä seurauksena hyvin tehdystä työstä eikä niin, että työhyvinvointi olisi edellytys hyvän hoidon toteutukseen. Potilaan hyvän hoidon toteutukseen liittyy vahvasti myös eettinen ajatusmalli. Työhyvinvointia vahvistaa, kun hoitotyö kyetään toteuttamaan ammatitieteen mukaisesti, omia ja muiden eettisiä arvoja noudattamalla. Ikäkaumalla on merkitystä hyvän hoitotyön toteuttamisessa ja tässä työhyvinvoinnin kehittämisessä tulee esiin hoitajien keskinäinen arvostus toisiinsa kohtaan. Tavoitteena jokaisella hoitotyötä tekevällä on potilasturvallinen hoito ja tyytyväinen potilas. (Utriainen ym., 2010)

Hirvikoski (2011) oli tutkimuksessaan tarkastellut työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kuten muissakin kirjallisuuskatsaukseen valituissa tutkimuksissa, myös Hirvikoski mainitsi työhyvinvoinnin käsitteen olevan yksilöllistä sekä ajoittain myös laaja-alaisesti ymmärrettävää. Työperäinen stressi on yksi työhyvinvointia estävistä tekijöistä, mutta sillä voi olla myös positiivista vaikutusta silloin, kun riittävän haasteelliset työtehtävät herättävät tekijässään työssään onnistumisen tunteita.

Hirvikosken (2011) tutkielmassa mainittiin myös voimaantumisen tunteet, jotka kuvastavat tekijänsä innovatiivisuutta sekä oman ammatillisen osaamisensa arvostamista. Voimaantumisen tunne antaa työntekijälleen itsenäisyyttä sekä energiaa kritiikin vastaanottamiseen. Avoin vuorovaikutus, kyky ratkoa ristiriita- tai ongelmatilanteita, tavoitteellisuus yhteisen hyvän saavuttamiseen sekä halu edistää työyhteisön ilmapiiriä ovat osa voimaantumista.

Hirvikoski (2011) oli maininnut tutkimuksessaan työn imun yhtenä työhyvinvointia vahvistavana tekijänä. Työn imu (Hakanen, 2011) korostaa työntekijän tarmokkuutta, korkeaa työmotivaatiota sekä valmiuksia vastuun ottamiseen omasta työstään, työyhteisössä toimitaan organisaation hyväksi ja pyritään saavuttamaan sille asetetut tavoitteet. Suomalaiselle työ on aina ollut arvossa ja sen toteuttaminen on ollut kunnia-asia. Mielekkäältä tuntuva työ on antanut myös jo usealle eläkeiän saavuttaneelle työntekijälle lisää energiaa ja heille on mahdollistunut työuran jatkuminen.

Työntekijälle on tärkeitä oman vaikutusmahdollisuuden käyttö oman työnkuvansa suunnittelussa ja työn toteutuksessa. Työyhteisöä, jossa työntekijällä tällaisia mahdollisuuksia on annettu, kutsutaan proaktiiviseksi työympäristöksi ja sillä on tutkimuksen mukaan suuri työhyvinvointia tukeva vaikutus. Proaktiivisessa työympäristössä esimiesasemassa olevat henkilöt ovat vastuussa tavoitteiden saavuttamisesta, mutta työyhteisö saa itsenäisesti toteuttaa työtään sekä kontrolloida työnsä tuloksia. (Hirvikoski, 2011)

Hirvikoski (2011) mainitsi tutkielmassaan, että iloinen työilmapiiri, huumori ja nauru kuuluivat työhyvinvointia vahvistaviin ja ylläpitäviin tekijöihin. Kun työyhteisössä ollaan aidosti kiinnostuneita kaikkien työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta, on vaikeistakin asioista keskusteleminen ja negatiivisten tekijöiden työstäminen helpompaa. Työhyvinvoinnin voimavaroja olivat myös epätäydellisten asioiden sietäminen ja erilaisuuden hyväksyminen.

Vasankari (2011) oli tutkielmassaan maininnut, että eläköitymisen seurauksena siirtyy runsaasti kokemuksen mukanaan tuomaa tietoa pois hoitotyön alueelta. Mahdollisuus tämän hiljaisen tiedon siirtämisestä vielä työyhteisöön jäävien hoitajien käyttöön, antaa se tukea työyhteisön työhyvinvointiin. Muita työhyvinvointia tukevia tekijöitä Vasankarin mukaan olivat työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet työnsä hallintaan,

selkeästi asetetut vastuut sekä työn tarkoituksen tunnistaminen. Itsenäisyys työn suorittamiseen lisääntyy iän ja työkokemuksen karttuessa ja tällä oli Vasankarin (2011) mukaan vaikutusta työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin.

Vasankarin (2011) tutkielmassa nousi esiin esimiesten ja työyhteisön eriävät näkemykset työhyvinvoinnin esiintymisestä. Mielipide-erot olivat seurausta esimiesten erilaisesta työnkuvasta sekä mahdollisuuksista oman ammatillisen osaamisensa kehittämistä. Tässäkin huomio kiinnittyi tiedonkulkuun ja informoinnin tärkeyteen. Työhyvinvointia tukevana tekijänä nähtiin avoimen tiedottamisen tärkeys esimiehen ja työyhteisön välillä. Organisaatiossa tapahtuvien muutosten ja uudistusten ilmoittaminen sekä riittävät perustelut auttavat työhyvinvoinnin säilymisessä. Avoin tiedottaminen työyhteisöissä kehityskeskusteluiden tarkoituksesta auttaa yhteisten tavoitteiden asettamisessa, samalla se vaikuttaa työyhteisön työmotivaation kasvamiseen sekä oman ammatillisen työnkuvan kehittämiseen.

Almin (2013) mukaan työyhteisöissä tapahtuvien opetus- ja ohjaustilanteiden yhteydessä esimieheltä saatu tuki, työn itsenäinen suorittaminen sekä työyhteisön antama arvostus lisäsivät työmotivaatiota, joka puolestaan oli sidoksissa työhyvinvointia tukeviin tekijöihin sekä vaikutti työntekijöiden sitoutumiseen tuleviin opetus- ja ohjausprosesseihin. Alm (2013) mainitsi myös huumorin ja työntekijöiden välisen iloisen ilmapiirin vaikuttavan työhyvinvointiin.

Maslowin tarvehierarkia (Maslow, 1943) esiintyi Almin (2013) tutkielmassa fysiologisten tarpeiden kuvauksessa, joilla on vaikutusta ihmisen kokemaan työhyvinvointiin. Työstä saatu rahallinen korvaus luo turvallisuuden tunnetta ja säästöillä voidaan turvata taloudellinen tilanne kohdattaessa odottamattomia, työelämään liittyviä vaikeita tilanteita. Maslowin tarvehierarkia peilaa ihmisen perustarpeita työelämän tarpeisiin. Työhyvinvointia vahvistaa, kun työntekijä kokee turvallisuuden tunnetta työtä tehdessään, hän ei kohtaa kiusaamista ja epäonnistumisetkin hyväksytään. Turvallisuuden tunnetta lisää myös se, että työntekijä voi luottaa työn jatkuu. Muita työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä Maslowin tarvehierarkian mukaan ovat yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisöissä, ammattiliittojen tuki sekä työn ulkopuoliset, sosiaaliset suhteet. Näihin tekijöihin Alm (2013) viittaa työhyvinvoinnin portaiden läheisyyden tarpeiden toteuttamisella.

Särkelän (2015) tutkielmassaan mainitsema johtaminen keskittyi luottamuksen herättämiseen, työyhteisön innovaation kohottamiseen, yksilöllisen kohtaamisen tärkeyden huomioimiseen sekä kannustukseen. Näillä tekijöillä todettiin olevan työhyvinvointia tukevia vaikutuksia. Esimiehen helppo lähestyttävyyden, yhteistyökyky ja vuorovaikutus, rehellinen johtamistyyli, tuen osoittaminen työyhteisölle ja positiivinen asenne korostuivat esimiestyössä. Tunneälyään käyttävät esimiehet kykenivät innostamaan työyhteisöjä tavoittelemaan parempaa työn tulosta.

Särkelä (2015) mainitsee tutkielmassaan esimiehen kyvystä arvioida omaa ammatillista osaamistaan ja sen vaikutuksesta työyhteisön ilmapiiriin ja työhyvinvointiin. Muuttuvat tilanteet sekä vaatimukset asettavat myös esimiehen tilanteeseen, jossa hänen on kyettävä arvioimaan oman osaamisensa. Mikäli esimies kykenee joustavuuteen sekä ottamaan huomioon muutosten asettamat vaatimukset muuttamalla omaa työskentelytapaansa, tukee hän tällaisella toiminnalla oman työyhteisönsä työhyvinvointia. Hoitohenkilökunnan tyytyväisyys oli välittynyt myös potilaille ja tämä oli osatekijänä positiivissa potilaspalautteissa.

Järvensivu (2016) oli tutkimuksessaan löytänyt työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi oman tarinan kertomisen työyhteisössä. Kokemuksen jakaminen saattoi helpottaa ja vapauttaa, vaikka se ei sairautta poistanutkaan. Selviytymiskertomusten avulla Järvensivun (2016) tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat löytäneet sellaisia tekijöitä, joiden avulla he selvisivät ahdistavista koettelemuksistaan, alistetusta asemasta työyhteisöissään sekä saivat oman elämänsä hallintaan. Jaetut kertomukset vähensivät yksinäisyyttä ja eristäytyneisyyttä, koska henkilö tiesi, ettei ole kokemustensa kanssa yksin.

5.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Utraiainen ym. (2010) mainitsivat tutkimuksessaan hoitotyön olevan fyysisesti ja psyykkisesti hoitajia rasittavaa. Näistä tekijöistä johtuen työuupumusta esiintyi melko runsaasti. Utraisen ym. (2010) mukaan hoitotyö oli myös palkitsevaa ja työntekijäänsä tyydyttävää. Ammattitaitoisen hoitohenkilökunnan saatavuuteen sekä ammatillisen osaamisen kehittämiseen olisi tulevaisuudessa panostettava. Ilman näitä toimenpiteitä vaarana on, että vielä työssä olevien hoitajien työmäärä kasvaa ja kuormittuu, jolloin myös työhyvinvointi heikkenee. Työnkuvassa aiheutuvat muutokset, niihin reagoiminen sekä työn sujuvuus ovat tutkimuksen mukaan yhteydessä työhyvinvoinnin säilymiseen. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat työntekijöiden kiinnittämiset työtehtäviin ilman työkuvassa tapahtuvien muutosten käsittelyä. Tästä johtuva työuupumus heikentää työssä jaksamista. Yhteisöllisyyden puute, ikäpolvien väliset eroavaisuudet ja niiden hyväksyminen sekä työn sujumattomuus vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Utraisen ym. (2010) tutkimuksessa mainittiin myös eettisyys ja siihen kohdistuvat ristiriitaiset hoitoisuusajatukset. Jos hoitajat eivät saa toteuttaa hoitotyötä eettisten periaatteidensa mukaisesti, oli sillä työhyvinvointia heikentävä vaikutus.

Hirvikoski (2011) totesi tutkimuksessaan, että työhyvinvointi on työntekijän henkilökohtainen ja yksilöllinen kokemus. Hirvikosken (2011) tutkimuksessa työhyvinvointi oli tiivistetty terveyteen, työntekijän ajankäyttöön, työtehtävistä suoriutumiseen sekä työntekijän sosiaalisten suhteiden vaikutuksista työhyvinvointiin. Hirvikosken (2011) tekemässä tutkimuksessa mainittiin työhyvinvointia estävistä tekijöistä riittävän levon ja liikunnan

vähäisyys. Jotta työntekijä selviytyisi vaadituista työtehtävistään, oli tärkeitä kiinnittää huomiota hänen fyysiseen jaksamiseensa. Fyysinen hyvinvointi vaatii terveen kehon. Kuormittavia tekijöitä fyysiselle terveydelle olivat huono unenlaatu tai vaikeat unihäiriöt, sairastuminen, liian vähäinen liikunta ja huono ravitsemus, työn kuormittavuus, joka lisäsi työntekijän stressiä ja vaikutti myös vapaa-aikaan.

Olosuhteet työpaikoilla saattavat lisätä terveyteen kohdistuvia haittoja ja näin heikentää työhyvinvointia. Työnantajan velvollisuus on varmistaa turvalliset työskentelyolosuhteet (Työturvallisuuslaki 738/2002) sekä mahdollistettava lakisääteiset tauot työpäivän aikana (Työaikalaki 605/1996). Riittämättömät tauot sekä huonot suojavarusteet vaikuttavat työhyvinvointia heikentävästi. Työn asettamat vaatimukset ja työn liiallinen määrä aiheuttaa paineita työstä suoriutumiseen annetussa aikataulussa. Tällainen ajankäytön asettama paine saattaa heikentää työstä suoriutumista, koska tällöin työntekijä pyrkii keskittämään voimavaransa näiden fyysisten rasitteiden hallitsemiseen. Näin toimimalla työntekijä ei kykene keskittymään itse työtehtävien suorittamiseen. (Hirvikoski, 2011)

Hirvikosken (2011) mukaan työtehtävien ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on nykyteknologian avulla helpottunut. Vaarana kuitenkin on, että työntekijä käyttää vapaa-aikaansa työtehtävien tekemiseen, jolloin riittäväälle levolle tai liikuntaharrastuksille ei jää tarpeeksi aikaa. Liiallisista työtehtävistä aiheutuu ylikuormittumista, joka taas vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen. Hirvikosken (2011) tutkimuksen mukaan kiire ja työnkuvan aiheuttama stressi on kuitenkin melko subjektiivinen käsite, joka toisille antaa lisää virtaa työstä suoriutumiseen, kun taas toisille se aiheuttaa toimintakyvyttömyyttä ja voi jopa sairastuttaa. Liian vähäiset työtehtävät alikuormittavat, jolloin työntekijä saattaa ikävystyä, kokea tyytymättömyyttä sekä työmotivaation laskua. Työhyvinvointia estäviin tekijöihin kuuluvat myös työyhteisössä esiintyvät ristiriidat sekä liian vähäinen vuorovaikutus.

Esimiehen on huomioitava palautteen antaminen ja työntekijöiden arvostaminen. Mikäli työntekijä ei saa palautetta työstään, on hänen vaikea tietää, mitä häneltä odotetaan. Työntekijä saattaa kokea epävarmuutta tai riittämättömyyden tunteita. Hirvikosken (2011) tutkimuksen mukaan palautteen saamisen puute oli yksi työhyvinvointia estävistä tekijöistä. Työhyvinvointia heikensi myös esimiehen yksipuolinen työtehtävien suunnittelu tai jakaminen. Jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa oman työnsä toteuttamiseen, saattaa se aiheuttaa työmotivaation laskua, tyytymättömyyttä sekä oman työnsä arvostuksen vähenemistä. Puuttuva turvallisuuden tunne työn jatkumosta aiheuttaa epävarmuutta ja lisää stressiä. Näillä tekijöillä on työhyvinvointia heikentäviä ja estäviä vaikutuksia. (Hirvikoski, 2011)

Vasankari (2011) oli tutkimuksessaan todennut, että suurten ikäluokkien eläköityminen tulevien vuosien aikana lisää työhön jäävien hoitajien

työmäärää. Tästä aiheutuu muutoksia ja nämä muutokset vaativat sopeutumista. Tilannetta ei helpota jo olemassa oleva hoitajapula. Vasankarin (2011) mukaan nykyinen hoitajamitoitus aiheuttaa työuupumusta ja siihen tulisivat tulevaisuudessa kiinnittää entistä enemmän huomiota. Vähäinen hoitajamitoitus lisää ylitöiden määrää, joka puolestaan vaikuttaa hoitajien jaksamiseen.

Vuorotyö hankaloittaa vapaa-ajan käytön suunnittelua ja altistaa unihäiriöille ja stressin lisääntymiseen. Vasankarin (2011) tutkimuksessa mainittiin hoitajien tyytymättömyydestä työmäärään ja olemattomiin vaikutusmahdollisuuksiin oman työnsä suorittamisessa. Määräaikaiset työsopimukset aiheuttivat epävarmuutta työn jatkumosta ja näillä lyhyillä sopimuksilla oli vaikutusta työmotivaatioon kuten myös työhyvinvointiin vähentävästi. Muita työhyvinvointia estäviä tekijöitä olivat työyhteisöissä ihmisten väliset ristiriidat ja selvittämättömät ongelmatapaukset. Käsittelemättä jääneet ristiriitatilanteet heikensivät työyhteisön vuorovaikutusta ja vähensivät työyhteisön voimavaroja. Esimiehen oma työnkuva saattoi vaihdella eri tulosalueilla. Erilaiset työnkuvat saattoivat vaikuttaa haitallisesti esimiehen kykyyn toimia ristiriitatilanteissa. (Vasankari, 2011)

Organisaatioissa tapahtuvat muutokset ja uudistukset ovat yhteydessä työhyvinvoinnin esiintymiseen. Jos muutokset ja uudistukset jätetään kokonaan kertomatta tai niitä salaillaan, saattaa se aiheuttaa työyhteisöissä epävarmuutta sekä pelkoa, jolloin myös työhyvinvointi vaarantuu. Vasankari (2011) mainitsee yhdeksi työhyvinvointia estäväksi tekijäksi työyhteisöissä käytävät kehityskeskustelut. Mikäli esimies ei huomioi työntekijän esittämiä toiveita tai mielipiteitä tai anna palautetta suoritetusta työstä, on vaarana työntekijän työmotivaation lasku, hänen kiinnostuksensa oman työnsä kehittämiseen laskee ja työhyvinvointi heikkenee.

Alm (2013) oli tutkielmassaan käsitellyt työhyvinvointia tarkastelemalla motivaatioteorioita, joista Maslowin tarvehierarkiaa (McLeod, 2017) oli eniten käytetty. Almin (2013) mukaan työhyvinvoinnin sanotaan olevan sidoksissa työn suorittamiseen, vuorovaikutukseen sekä sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen. Yksilöllisyyden korostuminen on vähentänyt sosiaalisen kanssakäymisen näkyvyyttä ja sen vaikutus saattaa heikentää työyhteisöjen työhyvinvointia. Aiemmin aikaa vietettiin yhdessä myös työajan ulkopuolella mutta nykyään ihmiset viihtyvät paremmin omissa oloissaan ja sosiaalinen kanssakäyminen on vähentynyt.

Työuupumus on seurausta epätasapainosta työntekijän jaksamisen ja työn vaatimusten välillä. Työntekijä asettaa itselleen liian suuria vaatimuksia työnsä toteuttamiselle. Mikäli toteutus epäonnistuu, työntekijä tuntee riittämättömyyttä tehottomuutta. Kilpailutilanteet työpaikoilla sekä kohtuuttomat tavoitteet asettavat työntekijän jaksamisen äärirajoille. Almin (2013) tutkimuksessa on mainittu myös töiden tasapuolisen jakamisen vaikuttavan työssä jaksamiseen. Liian suuret vaatimukset ja odotukset vaikuttavat työhyvinvointia heikentävästi, koska ihminen ei jatkuvasti kykene

suoriutumaan liian haastavista ja vaativista tehtävistä ilman seurauksia. Seurauksia saattavat olla työmotivaation lasku, totaalinen uupumus tai jopa sairastuminen ja kaikilla on vaikutusta työhyvinvointiin. (Alm, 2013)

Alm (2013) toteaa tutkimuksessaan, että nykyistä työhyvinvoinnin määrittelyä toteutetaan liikaa ylhäältä alaspäin. Tämä tarkoittaa, että organisaatiossa ylin johto kuvittelee tietävänsä, mikä on parasta työhyvinvointia ja näin pyrkii muokkaamaan työyhteisöjen ajattelua omien näkökulmiensa mukaan. Tällaisessa ajattelumallissa unohtuvat työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja ominaisuudet. Taustatekijöistä ikä, sukupuoli ja koulutus vaikuttavat ihmisen kokemaan työhyvinvointiin ja mikäli työhyvinvoinnin ylläpito on organisaatiossa johdon päätettävissä, jäävät työntekijöiden yksilölliset tekijät huomiotta ja vaikutus on työhyvinvointia heikentävää. Ihmisillä on erilaisia näkemyseroja siitä, millaista on hyvä työhyvinvointi ja mitkä tekijät ovat esteenä työhyvinvoinnin toteutumiselle. Alm (2013) mainitsee tutkimuksessaan, että eri ammattikunnat ja koulutustason saaneet henkilöt näkevät työhyvinvoinnin tekijät eri tavoin. Yhteiskunnallisesti ajateltuna, organisaatiot saattavat pyrkiä korostamaan omaa ideologiaansa tekemällä näkemyksistään yleisesti toimivia ja uskottavia. Usein kuitenkin tällaisella ideologialla on työhyvinvointiin heikentävä vaikutus.

Särkelän (2015) tutkimus painottui johtajuuteen hoitotyössä. Tutkimuksessa oli keskitytty tarkastelemaan johtajuuden vaikuttavuutta useilla eri hoitotyön osa-alueilla. Tutkimuksessa mainittiin hyvän johtajuuden vaikutuksesta työyhteisön työhyvinvointiin. Hyvän johtajuuden tunnusmerkkejä olivat tunneälykyys, osallistava ja kannustava tapa toimia. Mikäli nämä tunnusmerkit jäivät toteutumatta, vaikutus oli työhyvinvointia heikentävää. Puutteet aiheuttivat työtytymättömyyttä, psyykkisiä oireita työyhteisössä sekä sillä oli negatiivista vaikutusta myös potilashoidon tuloksiin. Vastuu riittävästä hoitajamitoituksesta on organisaation johdolla. Jos hoitajamitoitus ei toteudu riittävästi, vaikutukset kohdistuvat potilastyöhön, haittatapahtumiin sekä hoitohenkilökunnan työssä jaksaminen nähdään työhyvinvoinnin heikkenemisenä.

Hoitotyön johtajan näkymättömyys kentällä ja riittämätön yhteydenpito heijastuu työyhteisöön välinpitämättömyytenä ja etäisenä kontaktina. Näillä tekijöillä on vaikutusta työyhteisön luottamuksen löytymisessä sekä vuorovaikutuksen syntyemisessä. Henkilöstöpolitiikan hallinta kuuluu osana työnjohdon osaamisvaatimuksiin, mutta liika hallinnollinen johtaminen saattaa johtaa hoitohenkilöstön työtytymättömyyden heikkenemiseen, koska he kokevat jääneensä ulkopuoliseksi työyhteisöä koskevissa asioissa. Esimiehen puutteelliset tiedot ja käytännön taidot vaikuttavat työhyvinvointia heikentävästi, mikäli työyhteisö ei pysty luottamaan esimiehensä päätöksiin hoitotyön toteutuksissa. (Särkelä, 2015)

Esimies on usein vastuussa oman työyhteisönsä budjetista sekä tarvittavien välineiden ja tarvikkeiden hankinnoista. Työtytymättömyyttä lisää ja työhyvinvointia heikentää hoitotyössä tarvittavien tarvikkeiden ja

välineiden puute. Varsinkin silloin, jos työyhteisö on esimiehelle perustel- len esittänyt tarvikkeiden hankinnan tarpeellisuuden, mutta esimies on nämä toiveet jättänyt huomiotta. Työhyvinvointia heikentää myös esimie- hen toteuttamat sijaishankinnat silloin, kun kyseessä on ammattitaitoa ja osaamista vaativat työtehtävät, mutta sijaisilla ei vaadittavaa osaamista löydy. Tällöin hoitajien työmäärä kasvaa ja vaikuttaa työssä jaksamiseen. (Särkelä, 2015)

Esimiehen osoittama kiinnostuksen puute omaa työyhteisöään kohtaan on yksi Särkelän (2015) mainitsema työhyvinvointia estävä tekijä. Ristiriitojen selvittämättä jättäminen tai vastuun siirtäminen työyhteisön sisälle ai- heuttaa epäluottamusta esimiehen ammatillista osaamista kohtaan ja näin ollen vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Esimiehen rooli on moniulotteinen eri osa-alueilla, mutta sen vaikutus työhyvinvointia estävissä tekijöissä on merkityksellinen. (Särkelä, 2015)

Vesterisen väitöskirjan (2013) mukaan haasteita hoitotyön johtajille aset- tavat riittävän ja ammattitaitoisen hoitohenkilöstön rekrytointi ja henki- löstön pysyvyys. Vesterisen (2013) väitöskirjassa mainitaan, että lähes kol- mannes suomalaisista hoitajista on suunnitellut alanvaihtoa, pois hoito- työn alueelta. Syyksi mainitaan henkilöstövajaukset ja työn vaativuus. Hen- kilöstövajaus synnyttää ajatuksia ja tunteita siitä, että hoitajilla ei ole riit- tävästi aikaa eikä mahdollisuuksia toteuttaa potilaan hoitotyötä haluamal- laan tavalla. Tämä aiheuttaa hoitotyön tekijöillä stressiä ja he kokevat työnsä liian vaativaksi hoitohenkilöstön vajeen ja työmäärän kesken. (Sär- kelä, 2015)

Järvensivu (2016) käsitteli tutkimuksessaan mielen sairastumista työelä- män rakenteissa sekä niitä tekijöitä, jotka sairastumiseen vaikuttivat. Työ- peräinen sairastuminen liittyi vahvasti työyhteisöjen työhyvinvointiin. Työ- elämän rakenteet muodostavat eriarvoisuutta sekä asetelmia. Yhteiskun- taluokkien välisessä sairastumisessa huomio kiinnittyy ongelmiin vasta sil- loin, kun sairastuminen kohdentuu parempiosaisiin. Työnkuvan muuttu- essa entistä enemmän psyykkiseksi tehtäväksi, sen negatiiviset vaikutukset kohdistuvat työntekijän mielenterveyteen. Alemmassa sosiaaliluokassa olevan henkilön työhyvinvointi heikkenee hänen kokiessaan alemmuuden- tunnetta, arvostuksen puutetta tai hänet on eristetty työyhteisön ulkopuo- lelle. Työuupumusta ja heikentynyttä työhyvinvointia lisäävät heikko kou- lutustaso sekä työntekijän itsensä vertaaminen toisiin työyhteisön jäseniin. Tilannetta pahentaa, mikäli työntekijä kokee olevansa alistetussa ase- massa. Työyhteisössä tapahtuva nöyryytys, arvostuksen puute tai alistet- tuun asemaan joutuminen saattavat heikentää työntekijän terveydentilan siihen pisteeseen, että hän joutuu jäämään sairauslomalle tai irtisanoutu- maan työstään. Tällaisessa tilanteessa työhyvinvointi on päätyntä kaikkein pahimmalle tasolle.

Terveysten ja työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät. Selviytyäkseen ongelmistaan, työyhteisössä purraa hammasta, vaietaan ongelmista ja

pyritään vain selviytymään päivästä toiseen. Työyhteisöjen hajoaminen, ristiriidat ja selvittämättömät ongelmat, lisääntynyt kilpailuasetelma ja työmäärä ovat mainittavia tekijöitä työhyvinvointia estävinä tekijöinä. Järvensivun (2016) tutkimuksessa työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä tuli esiin myös epäasiallinen käytös työyhteisön sisällä, epäoikeudenmukainen kohtelu, ikä- ja/tai sukupuolinen syrjintä sekä pelko työn loppumisesta. Seuraukset ovat ikäviä, terveydentila heikkenee ja työntekijä ei enää suoriudu työtehtävistään. Vaikutukset työhyvinvoinnille ovat heikentäviä ja ongelmista selviäminen tai sairastuneen parantuminen saattaa kestää kuukausia, jopa vuosia. (Järvensivu, 2016)

5.4 Toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämiseen

Yhteisöllisyys, vastavuoroinen luottamus sekä hyvät sosiaaliset taidot ovat vahvoja tekijöitä luotaessa työhyvinvointia. Hoitotyön ja hoitotyön sujuvuuden kehittäminen sekä työn toteuttamisen toimintatavat edistävät työhyvinvointia ja näihin seikkoihin on hyvä tulevaisuudessa kiinnittää huomiota. (Utriainen ym., 2010)

Kehittävinä toimenpiteinä Utriainen ym., (2010) tutkimuksessa mainittiin hoitotyön jatkuvan kehittämisen yhteisten arvojen pohjalta sekä yhteisöllisyyden tunteen vahvistaminen, huomioimalla ikäpolvien väliset kokemukset ja positiivisten voimavarojen vahvistaminen.

Hirvikosken (2011) tutkielmassa työhyvinvointia kehittäviksi tekijöiksi mainittiin turvalliset työskentelyolosuhteet, toimiva esimiestyö, selkeät toimenkuvat sekä työstä saatu palaute. Näillä tekijöillä oli vaikutusta työyhteisön työstä suoriutumiseen ja ne motivoivat tekijäänsä niin sisäisesti kuin ulkoisestikin. Ulkoinen motivaatio kasvoi, kun työhyvinvoinnin edistävät tekijät olivat apuna työstä suoriutumisessa ja sisäinen motivaatio kasvoi, kun työntekijä sai tyydytyksen onnistuneesti tehdystä työstään.

Jokaisella ihmisellä on oma vastuu itsestään huolehtimisesta. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia riittävästä työterveyshuollosta sekä avun järjestämisestä psyykkisiä ongelmia kohdattaessa. Työhyvinvointia edistävään tekijöihin voidaan kohdistaa työnantajan tarjoamat liikuntapalvelut, joiden avulla työnantajalla on mahdollisuus tukea työntekijöidensä fyysisen terveyden ylläpitoa. (Hirvikoski, 2011)

Hirvikosken (2011) tutkielmassa todettiin hyvän esimies-alaisuuden vaikutuksista työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Hyvä esimiestyö vaatii toteuttajaltaan ammatillista osaamista, hyviä ihmissuhdetaitoja sekä kykyä arvioida omaa osaamistaan. Ensisijaisesti esimiehen tehtävänä on tukea työyhteisöä työn toteuttamisessa. Esimiehen tulisi tarkastella työyhteisöä kokonaisuutena, samalla kuitenkin huomioida yksilöllisiä vahvuuksia ja pyrkiä organisoimaan työtehtäviä näiden vahvuuksien mukaan. Työhyvinvointia edistää myös esimiehen kyky tarkastella omaa osaamistaan ja taitoa muokata sitä tarvittaessa. Yhtenä voimavarana tutkimuksessa mainitaan sosiaalisen tuen antaminen työyhteisön keskuudessa. Neuvonta,

ehdotukset sekä avun tarjoaminen, myönteisen palautteen antaminen ja rohkaiseminen ovat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Sosiaalisella tuella on vaikutusta työyhteisön positiivisen työilmapiirin ylläpitämisessä.

Mikäli työnkuva on haasteellinen ja siihen kohdistuu suuria vaatimuksia, on työhyvinvoinnin edistämisen kannalta tärkeätä huomioida työyhteisön palkitseminen. Tunnustus hyvin tehdystä työstä voi olla uusien työtehtävien antaminen, haasteiden lisääminen, rahallinen korvaus tai mahdollisuus lisäkoulutukseen. Palkitseminen lisää myös työmotivaatiota, joka puolestaan vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin. (Hirvikoski, 2011)

Kehittämistoimenpiteitä ehdotetaan kohdennettavan ammatillisen osaamisen kehittämiseen, työympäristön toimivuuteen sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen tarpeisiin. Ihmisiä tulee kuunnella, heidän toiveitaan ja mielipiteitään olisi pyrittävä huomioimaan työn suunnittelussa ja toteutuksessa, koska kaikilla näillä tekijöillä on tutkimuksen mukaan vaikutusta työyhteisöissä työhyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitoon. (Hirvikoski, 2011)

Vasankari (2011) mainitsee tutkielmassaan työntekijälle annettavan mahdollisuuden työnkiertoon ja tällä toiminnalla mahdollisuuden uusien asioiden oppimiselle. Työhyvinvointia vahvistaa myös työntekijän mahdollisuudet osallistua organisaation sisäisiin koulutuksiin sekä tutkimus- ja kehittämishankkeisiin tai vaihtoehtoisesti virka- tai opintovapaan saaminen henkilön opiskellessa tutkintoon johtavassa koulutuksessa organisaation ulkopuolella. Eri ammattiryhmien välisellä, avoimella yhteistyöllä on vaikutusta työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin kehittymiseen. Yhteisille keskusteluille olisi löydyttävä aikaa, muutenkin kuin vain kahvipöytäkeskusteluiden muodossa. Tyydyttävästi aikaansaatu ratkaisu keskusteluiden aiheista antavat työyhteisölle uutta energiaa ja uskoa asioiden eteenpäin kehittymiselle. Ratkaisematta jääneet ristiriidat sen sijaan kuluttavat työyhteisön voimavaroja. Jotta ristiriitatilanteissa päästään eteenpäin, Vasankarin (2011) tutkielmassa ehdotetaankin asian käsittelyssä avointa vuoropuhelua, rehellisyyttä sekä asioiden analysointia yhdessä koko työyhteisön kesken. Ei saa jäädä miettimään mikä on huonosti, vaan keskitytään huomioimaan niitä tekijöitä, joiden avulla työhyvinvointi säilyy ja paranee. Aika ja sen järjestäminen sekä ajankäyttö työhyvinvointia edistävien tekojen toteuttamisessa on jatkuva ongelma. Työhyvinvoinnin toteutusten suunnittelussa ajankäyttö pitäisi järjestää niin, ettei suunnittelu tapahtuisi omien työtehtävien yhteydessä.

Vasankarin (2011) tutkielmassa oli mainittu työstä saadun palautteen merkityksestä työhyvinvointia edistävästä tekijänä. Positiivisella palautteella aikaan saadaan luovuuden lisääntymistä ja halua suoriutua omista työtehtävistään mahdollisimman hyvin. Negatiivisellakin palautteella on työhyvinvointia edistävä vaikutus, mikäli palaute on rakentavaa ja työn suoritusta eteenpäin vievää.

Työkykyä edistävä (TYKY) -toiminta sai Vasankarin (2011) tutkielmassa lisää kehittämisajatuksia. Vasankarin tutkimuksen mukaan työyhteisöissä tyky-toiminta toteutui heikosti ja sen lisääminen auttaisi työyhteisöjä aktivoitumaan kohti parempaa työhyvinvointia. Määräaikaisten työsopimusten vakinaistaminen sekä autonomisen työaikasuunnittelun laajempi käyttöönotto eri työyhteisöissä, yhteistyön lisääminen työterveyshuollon kanssa sekä kehityskeskusteluiden liittäminen osaksi työhyvinvointisuunnitelmaa nähtiin kehittämisehdotuksina sekä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä.

Almin (2013) tutkimuksessa työhyvinvointia käsiteltiin eri teorioiden kautta. Alm mainitsee, että työhyvinvoinnin toteutusta tulisi toteuttaa yksilötasolla, ei niinkään organisaation määräämänä. Jotta työhyvinvointia voidaan kehittää sekä toteuttaa, on sen käsitteiden oltava selkeitä niin organisaation johdolle kuin myös työntekijäpuolille. Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin edistävinä tekijöinä voidaan mainita työyhteisöissä esiintyvien ongelmien ja riskitilanteiden esiin nostaminen, niiden hallinta sekä poistaminen hyviä käytäntöjä noudattamalla, parantamalla työn tulosten tuottavuutta sekä pyrkiä olemaan osana kansainvälisessä kilpailussa. Yksilötasolla työhyvinvointia edistetään ylläpitämällä työntekijöiden terveyttä, työmotivaatiota ja tuetaan innovatiivisuuden kasvua. Työstä aiheutuvien haittojen ja riskitekijöiden tiedostaminen sekä niistä informointi työyhteisöissä auttaa kehittämään työhyvinvointia parempaan suuntaan. Yhteiskunnallisella tasolla työhyvinvoinnin edistäminen tarkoittaa riskitekijöiden ja haitoista aiheutuvien kustannusten vähentämistä, työn tuottavuuden parantamista sekä kansantaloudellista hyvinvoinnin parantamista.

Alm (2013) määrittelee työhyvinvoinnin portaiden yläpäähän sijoittuvien henkisen hyvinvoinnin alueisiin ihmisen omien arvojen korostamisen, motivaation sekä energiatason. Näiden tekijöiden suuntaaminen oikeisiin kohteisiin, auttavat työntekijää myös oman työhyvinvointinsa kehittämässä ja parantamisessa. Avoin vuorovaikutus esimiehen ja työyhteisön kesken, esimiehen ammatillisen osaamisen näkyvyys, organisointikyky sekä tasapuolinen kohtelu ovat Almin (2013) tutkielmassa esiin nousseita tekijöitä työhyvinvoinnin edistäjinä. Työterveyspalveluiden ja kuntoutusmahdollisuuksien saatavuus, turvalliset työskentelyolosuhteet sekä tarvittavien välineiden käyttö ovat tutkimuksen työhyvinvointia parantavia tekijöitä. Alm (2013) mainitsee tutkielmassaan myös työntekijän vastuun omasta terveydestään huolehtimisesta, samalla kun työnantajan tulee huolehtia siitä, etteivät työtehtävät kuormita työntekijää liikaa.

Huomioimalla työntekijän erilaisuuden, sukupuolen, iän ja koulutuksen, persoonallisuuden sekä tavoitteet työelämässä, voidaan yksilöllistä hyvinolon tunnetta vahvistaa ja samalla parantaa työhyvinvointia työyhteisöissä. Työhyvinvoinnin kehittämisideana Alm (2013) mainitsee yksilöllähtöisesti esitettyjä kysymyksiä, mitä työyhteisön jäsenet itse toivoisivat ja näiden toiveiden toteuttamista resurssien ja mahdollisuuksien puitteissa. Kysymysten esittämisen voisi yhdistää vuosittain käytävien

kehityskeskusteluiden yhteyteen. Koska työhyvinvoinnin kokemus saattaa vaihdella eri henkilöiden kesken, olisi yksilölliset tekijät otettava tarkemmin huomioon suunniteltaessa työntekijän toimenkuvaa. Tämä näkökulma esiintyi tutkimuksen useassa eri kohdassa ja sillä mainittiin olevan suuri osuus työyhteisössä esiintyvään työhyvinvointiin.

Särkelän (2015) tutkielmassa oli huomioitu vuorovaikutuksen ylläpitäminen sekä kentällä esiintyminen. Hoitotyön johtajan esilläolo, miellyttävä käytös sekä arvostuksen osoittaminen työyhteisölle olivat Särkelän mukaan työhyvinvointia kehittäviä tekijöitä. Antamalla palautetta, rohkaisemalla ja kannustamalla työyhteisöä, esimiehellä on mahdollisuus toimivan ja työhyvinvointia vahvistavan työpaikkakulttuurin luomiseen.

Järvensivu (2016) mainitsi tutkimuksessaan, että työelämässä tapahtuvat muutokset sekä organisaation asettamat vaatimukset voivat asettaa ihmisen jaksamisen ääri rajoille. Työyhteisön vaikeuksista ei puhuta. Tällaisissa tilanteissa on hiljaisinkin henkilön tuotava äänensä kuuluville. Ongelmat on nostettava pöydälle ja vaadittava niiden esille tuomista sekä käsittelyä. Tutkimuksessa oli mielen parannuskeinoiksi löydetty uuden työpaikan etsiminen, yrittäjäyys tai opiskeluiden aloittaminen. Keikkatyöläiseksi lähteminen oli joissakin kertomuksissa ollut se vapauttava vaihtoehto, jolloin työntekijällä oli kaikki langat käsissään ja hän sai itsenäisesti päättää omasta työtehtävästään ja siitä, milloin työn suorittaisi. Joissakin tarinoissa uuteen työpaikkaan meneminen oli ollut vapauttava kokemus, henkilö oli tuntenut olevansa tervetullut, saanut riittävän perehdytyksen ja häntä oli kohdeltu tasavertaisena työyhteisön jäsenenä.

Järvensivun (2016) tutkimuksessa puhuttiin mielen sairastumisesta työelämässä. Sairauden hoito vaatii aina ammattihenkilöiden apua. Työterveys huollon osallisuus, perheen ja läheisten antama tuki sekä yksityisen lääkäriaseman osallistuminen hoidon toteutukseen auttavat kehittämään työhyvinvointia parempaan suuntaan. Joskus työasiat voidaan joutua riitauttamaan, silloin apua on saatavissa ammattiliitoilta tai lakiasiantuntijoilta. Vaikka sairastuminen onkin raskasta ja uuvuttavaa, voi sillä olla myös parantava vaikutus. Työpaikan vaihto, yrittäjätoiminnan aloittaminen tai opiskelu ovat osatekijöitä hyvinvoinnin edistämiseksi, myös työhyvinvoinnin osalta.

6 POHDINTA

Almin (2013) tutkimuksessa mainitaan työhyvinvoinnin määrittelyssä yhteiskunnan luomista rajoista, joskin nämä rajat ovat herkkiä muutoksille. Määrittely itsessään luo rajat, jättäen niiden ulkopuolelle runsaasti muita määrittäviä, jotka rajojen sisäpuolelle sopisivat. Keskeistä on se, kuka hyvinvointia kulloinkin tarkastelee ja miten sen tärkeyttä perustellaan. Muodostuuko hyvinvointi siitä, että työntekijälle osoitetaan mahdollisuus

työnantajan kustantamalle liikuntaharrastukselle, ammatilliseen lisäkoulutukseen, osoitetaan uusi työpiste tai työtehtävä, annetaan mahdollisuus etätöiden tekemiseen kotoa käsin tai mahdollisuus työuran pidentämiseen?

Halava & Pantzar (2010) päättelivät tutkimuksessaan suomalaisessa työhistoriassa tapahtuneiden muutosten vaikuttavan myös työntekijöiden roolien muuttumiseen. Vuosikymmenien aikana tapahtuneet muutokset ovat muovanneet työssä viihtymisen, jaksamisen ja työhyvinvoinnin käsitteitä. Aiempina vuosikymmeninä työ oli elämisen ehto. Työtä tehtiin, vaikka sen tekeminen olisikin ollut raskasta ja epämiellyttävää. Ihmiset eivät osanneet vaatia parempaa. Nykypäivänä työnteon raamit ovat muuttuneet, ihmisillä on suurempia odotuksia ja toiveita työnkuvansa kehittämisessä. Työssä viihtyminen ja työhyvinvointi on saanut enemmän merkitystä työyhteisöissä ja työhyvinvointi on edellytys sille, että ihminen jaksaa työelämässä pidempään, säilyttää terveytensä sekä kykenee jakamaan työn ja vapaa-ajan tarpeet itseään tyydyttävällä tavalla.

Työhyvinvoinnin käsite organisaation ylimmän johdon taholta ei nykypäivänä enää kata työhyvinvoinnin määrittelyä. Halava ja Pantzar (2010) vertaavat tutkimuksessaan työhyvinvoinnin kehittymistä urheilusuorituksiin. Aiemmin suorittamisen tavoitteena oli mahdollisimman loistavat tulokset, kuten nopeus tai korkeus. Nykyään urheilusuorituksissa mitataan myös urheilijan persoonallisuuden vaikutuksia ja henkilöitymistä suorituksen tuloksiin. Tämä vertaus on tutkijoiden mukaan verrattavissa ihmisen työstä suoriutumiseen. Tärkeintä ei olekaan työn tulosten määrä vaan se, että työntekijällä on työnsä tavoitteiden saavuttamiseksi käytössään riittävästi työkaluja sekä työmotivaatiota.

Rekrytoitaessa uusia työntekijöitä, organisaation tulisi huomioida hakijoiden erilaisuus sekä hakijoiden yksilölliset ajatukset valintoja tehdessään. Valintoja tehtäessä etsitään usein ajatuksiltaan ja kokemuksiltaan samankaltaisia henkilöitä, kuin työyhteisössä jo on olemassa. Halavan ja Pantzarin (2010) mielestä rekrytoinnissa olisi uskallettava keikuttaa venettä tuomalla uusia tuulahduksia työyhteisöihin. Tutkimuksessaan he vertaavat veneen keikuttamista ruotsalaisen IKEA-sisustustavaratalon tuomaa uudenlaista ajattelumallia suomalaisen kodin sisustukseen. Tämä sisustusmalli ei alussa saanut innostunutta vastaanottoa suomalaisissa kodeissa, mutta on nykyään ottanut paikkansa yhtenä käytetyimpänä elementtinä omalla alueellaan.

Työhyvinvointia voidaan edistää luomalla muutoksia, joiden avulla annetaan mahdollisuus uuden oppimiselle. Rutiininomainen tapa työskennellä ei edistä muutoksia vaan on uskallettava ottaa suuria askelia, ”tiikerinloikka”, kohti kehittymistä ja muuttuvia toimintoja. Työyhteisöissä pidettävissä muutoskeskusteluissa pohditaan niitä asioita, mitkä lisäisivät työhyvinvointia eikä sitä, mikä on huonosti tai ei toimi. Muutosehdotukset priorisoidaan, koska kaikkia muutoksia ei voida toteuttaa yhdellä kertaa. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen, 2007)

Aiheen rajaaminen vaati kirjallisuuskatsauksen tekijöiltä asiaan perehtymistä. Kuten kaikissa mukaan valituissa tutkimuksissa mainittiin, työhyvinvointi on subjektiivista ja jokaisen ihmisen henkilökohtainen tunne tai kokemus.

6.1 Opinnäytetyön tulosten tarkastelu

Kehittämisehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi löytyi runsaasti eri julkaisuista. Tutkiessamme artikkeleita ja julkaisuja, kiinnitimme huomiota, että jokaisessa työhyvinvoinnin kehittämistä koskevissa artikkeleissa, yhteisenä tekijänä olivat vuorovaikutustaidot ja niiden jatkuva kehittäminen, työyhteisön avoimuus ja keskinäinen luottamus, ammatillisen osaamisen arvostus ja palkitseminen, työterveyshuollon ja organisaation tuen tärkeys työntekijän terveyttä koskevissa tai työoloista johtuvissa tekijöissä. Esimiestyöskentely sekä organisaation ylimmän johdon tiedot työyhteisöissä tapahtuvista toiminnoista, työyhteisöissä työskentelevien henkilöiden selkeät työnkuvat, vaatimustason asettaminen ammatillisen osaamisen pohjalta, kouluttautumismahdollisuudet sekä uusien työntekijöiden riittävä perehdytys uuteen työtehtävään ja työympäristön vaatimuksiin.

Opinnäytetyöhön valituista tutkimustuloksista erottui erilaisia tekijöitä työhyvinvointiin liittyen. Johtajuudesta mainittiin useammassakin tutkimuksessa ja niissä todettiin, että hyvällä johtajuudella on suuri merkitys työssä viihtymiseen. Estäviä tekijöitä työhyvinvoinnille ovat esimerkiksi puuttuva vuorovaikutus, asiaton käyttäytyminen työpaikalla, epäreilu alaisten kohtelu esimiehen taholta. (Alm 2013; Särkelä 2015; ks. myös Vasankari 2011).

Pitkään jatkunut työhyvinvoinnin puuttuminen työpaikoilla sairastuttaa ihmisen psyykkisesti, aiheuttaen työuupumusta ja masennusta. Sairastumisesta saattaa aiheutua kuukausien, jopa vuosien sairauslomakierre, jonka katkaiseminen saattaa olla vaikeaa. Tähän on löydetty apua esimerkiksi siirtymisestä toisen työnantajan palvelukseen, opiskelun aloittamisesta tai yrittäjyydestä. (Järvensivu 2016).

Työhyvinvointiin on vaikutusta myös sillä, miten työntekijän tarvetta oman työnsä kehittämiseen ja ylläpitämiseen toteutetaan ja arvostetaan (Hirvikoski 2011). Yksi tutkimusartikkeli käsitteli työhyvinvoinnin edistämistä sairaanhoitajien näkökulmasta. (Utriainen ym., 2010)

Työhyvinvointiin liittyvien käsitteiden tulkinta ei ole yksiselitteistä. Työhyvinvointi sekä työssä viihtyminen on subjektiivinen tila, jonka jokainen yksilö kokee omalla tavallaan. Ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen ovat kirjallisuuskatsauksen tekijöiden näkökulmasta yksi työhyvinvoinnin edistävästä tekijöistä.

6.2 Opinnäytetyön luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu

Kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusten tuloksia tarkasteltiin objektiivisesti omia tulkintoja ja mielipiteitä välttäen. Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut tutkimukset valittiin asetettujen valintakriteerien, ei tutkimusten tulosten perusteella. Mukaan otetut tutkimukset olivat sisällöltään kirjallisuuskatsaukseen sopivia.

Eettinen toimintatapa on edellytys todenmukaisen ja hyvän opinnäytetyön tekemiselle. Opinnäytetyötä tehtäessä materiaalia käsitellään noudattamalla rehellistä, huolellista ja sääntöjenmukaista toimintatapaa. Tutkimustuloksia voidaan käyttää soveltamalla niitä omiin näkökulmiin ja kokemuksiin, kuitenkin niin, etteivät jo aiemmin julkaistut tieteelliset tutkimustulokset muutu. (TENK, 2012)

Aiheesta kirjoittaminen vaatii aiheeseen ja aiemmin julkaistujen tutkimustulosten perehtymistä, jotta kirjallisuuskatsauksessa esitetyt tulokset ovat aiheeseen liittyviä sekä asianmukaisia. Kirjallisuuskatsauksen teko vaatii kirjoittajiltaan myös perehtymistä erilaisiin analysointimenetelmiin. (Vilkkä, 2015)

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. (2016). *Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu*. 3. painos, uudistettu. Helsingin seudun kauppakamari/Helsingin Kamari Oy ja tekijä. Vantaa, Hansaprint Oy. Haettu 26.1.2019 osoitteesta <https://kauppamaritieto-fi.ezproxy.hamk.fi/fi/s/ak/kirjat/aidosti-hyodyllinen-kehityskeskustelu-2016/?coll=2>

Alm, E. (2013). *Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään?* Pro gradu-tutkielma. Sosiaalipsykologia. Tampereen yliopisto. Haettu 9.10.2018 osoitteesta <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84696/gradu06812.pdf>

Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitoksen julkaisu. Tampere: Tammerprint Oy. Haettu 5.1.2019 osoitteesta http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1

Halava, I. & Pantzar, M. (2010). *Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu?* Eva, Helsinki. Haettu 23.2.2019 osoitteesta <https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/09/Kuluttajakansalaiset.pdf>

Hayes, B., Bonner, A. & Pryor, J. (2010). *Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital settings*. Journal of Nursing Management 18, 804–814. Abstract haettu 2.1.2019 osoitteesta <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20946216>

Hietalahti, H. & Pusenius, R. (2012). *Työntekijän omavastuu työhyvinvoinnin osatekijänä*. Pro gradu -tutkielma. Terveystieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Haettu 16.3.2019 osoitteesta https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40940/URN_NBN_fi_jyu-201302141219.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Hirvikoski, Pauliina (2011). *Kokemuksia työhyvinvoinnista*. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalipsykologia. Tampereen yliopisto. Haettu 9.10.2018 osoitteesta <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/82874/gradu05339.pdf>

Huttunen, P. (2013). *Hoitotyön johtamisosaaminen ja tulevaisuuden osaamishaasteet erikoissairaanhoidossa*. Pro gradu -tutkielma. Hoitotiede. Itä-Suomen yliopisto. Haettu 10.2.2019 osoitteesta <https://core.ac.uk/download/pdf/15170987.pdf>

Järvensivu, A. (2016). *Hiljaisuudesta kertomuksiksi: työelämän sosiaalisesta kärsimyksestä*. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti, 53 (3). Haettu 10.10.2018 osoitteesta <https://journal.fi/sla/article/view/59157>

Järvinen, P. (2014). *Esimiestyö ongelmatilanteissa*. E-kirja. 8., uudistettu painos. Haettu 18.3.2019 osoitteesta [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.hamk.fi/teos/BAXBXATGBEEC#kohta:Esimiesty\(\(f6\)\)\(\(20\)ongelmatilanteissa\(\(20\)\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.hamk.fi/teos/BAXBXATGBEEC#kohta:Esimiesty((f6))((20)ongelmatilanteissa((20)))

Järvinen, P. (2000). *Esimies ja työyhteisön kehittäminen*. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. (2013). *Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: Eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon*. *Hoitotiede* 25 (4), 291–301.

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

Kanste, O. (2011). *Johtajuuden yhteys hoitohenkilöstön työasenteisiin ja työhyvinvointiin*. *Tutkiva Hoitotyö* Vol. 9 (2), 30–36.

Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä*. 1. painos. Helsingin seudun kauppakamari/ Helsingin Kamari Oy. Viro: Princeton 2016. Haettu 26.1.2019 osoitteesta <https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.hamk.fi/fi/s/ak/kirjat/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana/?coll=2>

Korhonen, A. (2015). *Strategian jalkauttaminen operatiivisen johtamisen näkökulmasta*. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Savonia ammattikorkeakoulu. Haettu 18.3.2019 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/102752/Korhonen_Anja.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. (2011). Sisälönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* 23 (2), 138–148.

Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reuna-alueita tutkimassa*. Väitöskirja. *Annales Universitatis Turkuensis*. Haettu 10.2.2019 osoitteesta <http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4>

Lehto, P. (2014). *Strateginen työhyvinvointi organisaatioissa*. Pro gradu -tutkielma. Liiketaloustiede. Turun yliopisto. Haettu 17.2.2019 osoitteesta <http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/96811/419899.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä*. Työolo-tutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskuksen julkaisu. Helsinki:

Multiprint. Haettu 26.1.2019 osoitteesta https://www.tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. (2007). *Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi*. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Haettu 4.11.2018 osoitteesta <https://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Haettu 1.3.2019 osoitteesta http://onemvweb.com/sources/sources/theory_of_human_motivation.pdf

McLeod, S.A. (2017). *Maslow's hierarchy of needs*. Haettu 9.10.2018 osoitteesta <https://www.simplypsychology.org/simplypsychology.org-Maslows-Hierarchy-of-Needs.pdf>

Nakari, M-L. (2003). *Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus*. Väitöskirja. Jyväskylä Studies in Education Psychology and Social Research 226. Haettu 10.3.2019 osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf?se>

Ojala, K. (2016). *Transformationaalinen johtaminen hoitotyössä*. Pro gradu -tutkielma. Hoitotiede. Tampereen yliopisto. Haettu 23.2.2019 osoitteesta <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/99115/GRADU-1464777421.pdf?sequence=1>

Pahkin, K. (2017). *Työhyvinvointi*. Työterveyslaitos. Haettu 22.8.2018 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Perttula, M. (2018). Väärin ymmärretty ilmapiiri. *Tehy-lehti* 8/2018, 33–36.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). *Työhyvinvointi paremmaksi*. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Helsinki. Haettu 22.8.2018 osoitteesta <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1>

Särkelä, K. (2015). *Hoitotyön johtamisen vaikuttavuus hoitotyössä*. Pro gradu -tutkielma. Hoitotiede. Hoitotyön johtaminen. Itä-Suomen yliopisto. Haettu 10.10.2018 osoitteesta http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150139/urn_nbn_fi_uef-20150139.pdf

TENK (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Haettu 10.8.2018 osoitteesta www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työaikalaki 605/1996. Haettu 1.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 1.10.2018 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Virokangas, H. (2010). *Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin*. Tutkiva Hoitotyö vol. 9 (1), 29–34.

Vasankari, H. (2011). *Kehittämisen kautta tiedosta työhyvinvointiin: Työhyvinvointimittarin käyttöönotto ja tulokset Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirissä*. YAMK opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Haettu 9.10.2018 osoitteesta www.theseus.fi/handle/10024/31282

Vesterinen, S. (2013). *Osastonhoitajien johtamistyyli osana johtamiskulttuuria*. Väitöskirja. Acta Universitatis Ouluensis D Medica 1200. Haettu 1.1.2019 osoitteesta <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526201245.pdf>

Vilka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. E-kirja. 4., uudistettu painos. Haettu 18.3.2019 osoitteesta <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-756-0>

Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset

Tekijä, vuosi, maa, artikkelin otsikko	Tutkimuksen tarkoitus/tavoite	Aineisto, tutkimusmenetelmä	Keskeiset tulokset
Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Virokangas, H. 2010. ”Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin”	Artikkelin tarkoituksena oli kuvailla työhyvinvointia ja sen edistämistä sairaanhoitajien näkökulmasta.	Tutkimustuloksia oli tarkasteltu eri vuosina tehtyjen tutkimusten antamien vastausten perusteella. Tuloksia oli tarkasteltu ilmiönä, joissa esiin oli noussut muun muassa työhyvinvoinnin käsitteet sekä niiden ymmärtämisen haasteellisuus ja sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistämisen mahdollisuudet	Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tutkimustulosten mukaan olivat yhteisöllisyys, työasenteet, eettinen näkökulma sekä sairaanhoitajan sidonnaisuutta omaan työhönsä. Kohdesidonnaisuudessa esiin nousi tutkimus, jossa sairaaloiden hoitajilla oli eniten ajatuksia työstään luopumisesta ja työnkuvansa muuttamisesta. Potilaan hyvä hoito oli tutkimusten mukaan sairaanhoitajan vahva eettinen periaate. Yhteisöllisyys nähtiin keskinäisenä vuorovaikutuksena, arvostuksena, luottamuksena ja välittämisenä. Työasenteet olivat sidonnaisia työntekijän ikään. Nuoremmille hoitajille työn merkitys oli vähäisempää kuin vanhemmalle ikäryhmälle. Työ koettiin enemmän kutsumusammattina jo pidempään hoitotyössä olleiden keskuudessa, kun taas nuorempien hoitajien työasenteisiin liittyi myös vapaa-ajan ja harrastusten yhteensovittaminen työssä olemiseen. Tulosten mukaan työhyvinvoinnin edistämiseen tarvitaan työnkuvan kehittämistä sekä työn sujuvuuden tukemista kaikissa hoitotyön toteutuksissa.
Hirvikoski, P. 2011. ”Kokemuksia työhyvinvoinnista”	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia tekijöitä tutkittavat pitivät tärkeimpinä, liittyen omaan työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin. Tutkimuksella haluttiin syventää työhyvinvoinnin käsitettä, jotta organisaatio kykenisi kohdentamaan tehokkaampia toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi kyseisessä yrityksessä.	Tutkimus toteutettiin laadullisena eläytymiskertomusmenetelmänä ja aineisto analysoitiin sisällönanalyysiä käyttäen. N=39 vastannutta henkilöä	Työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin liittyvät käsitteet ovat hyvin yksilöllisiä ja niiden tulkinta voi olla melko laaja-alaista. Ihmisillä on myös tarve saada itse vaikuttaa omaan työhönsä sekä sen toteutukseen. työviihtyvyyden ja hyvinvoinnin kehittäminen sekä ylläpito olisi kohdennettava myös ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen työyhteisön, työympäristön, terveyden ja voimavarojen lisäksi.

Liite 1/2

<p>Vasankari, H. 2011 "Kehittämisen kautta tiedosta työhyvinvointiin"</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin työntekijöiden kuvaus omasta työhyvinvoinnistaan käyttämällä apuna työhyvinvointimittaria. Tavoitteena oli myös löytää mahdollisia muuttuneita tuloksia verrattuna v 2008 tehtyyn kyselytutkimukseen. Tutkimuksessa kuvailtiin myös, millainen organisaation kehittäminen on työhyvinvoinnin osalta ja millaisia asioita tai toimenpiteitä olisi huomioitava tulevaisuuden kehitystyössä työhyvinvoinnin parantamiseksi?</p>	<p>Tutkimustulokset kerättiin sähköpostikyselynä, käyttämällä apuna Webropol-kyselykaavaa. Kerätty aineisto analysoitiin samoin Webropol-työkalujen avulla, erottelemalla vastaukset sairaanhoitopiiri- ja tulosalueiden mukaan. N=2138 ja kyselyn vastausprosentti oli 47% eli n=1014 Saatuja tuloksia verrattiin v 2008 vastauksiin</p>	<p>Tulosten mukaan parannusta on tapahtunut työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen osalta. Työn kehittäminen vastaa odotuksia. Eniten kehittämistä kyselyn mukaan kaivattiin ristiriitatilanteiden käsitteilyssä sekä esimiestyöskentelyn parantamisessa. Johtajuus sai kokonaisuudessaan huonoimmat tulokset joten, kehitettävää löytyi. Näkemuseroja todettiin esiintyvän esimiesten ja työntekijöiden välillä, johtotason mielestä asiat toteutuivat odotettua paremmin.</p>
<p>Alm, E. 2013. "Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään?"</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työhyvinvoinnin käsitettä työyhteisön eri osapuolille sekä selvittää, ymmärretäänkö työhyvinvoinnin käsite samalla tavalla? Mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka mahdollisesti estävät yhteisen näkemyksen synnyssä?</p>	<p>Tutkimus tehtiin keväällä 2009 laadullisena tutkimuksena käyttäen diskurssianalyttisiä menetelmiä. N=32 vastannutta henkilöä</p>	<p>Arjen johtamisen laadulla on selkeästi suuri merkitys. Työterveyshuolto ja työympäristö, yhteisöllisyys, tasapuolinen kohtelu sekä esimiehen ja työyhteisön tuki olivat vastauksissa eniten mainittuja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Edellä mainittujen seikkojen puuttuminen työyhteisöissä ovat myös estäviä tekijöitä.</p>
<p>Särkelä, K. 2015. "Hoitotyön johtamisen vaikuttavuus hoitotyössä"</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla esimiesten näkemyksiä siitä, miten hyvä ja positiivinen johtajuus vaikuttaa potilastyön toteutukseen ja hoitohenkilöstön toimintaan sekä onko esimiehillä tarvittavat tiedot ja taidot työnsä toteuttamiseksi?</p>	<p>Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselynä ja analysoitiin laadullista sisällönanalyysiä käyttämällä. N=409 vastannutta henkilöä</p>	<p>Positiivisella ja hyvällä johtamisella on myönteinen vaikutus hoitotyön suorittamiselle sekä työyhteisöjen työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Puuttuvaa esimiestäittoa kuvastivat erilaiset työyhteisöissä esiintyvät ristiriidat sekä esimiehen puuttuvat tiedot ja taidot. Tutkimus tuotti uutta tietoa, joka täydentää aiempia tutkimustuloksia. Näitä uusia tutkimustuloksia voidaan hyödyntää kehiteltäessä hoitotyön johtajuutta.</p>

<p>Järvensivu, A. 2016. "Hiljaisuudesta kertomuksiksi: Työelämän sosiaalisesta kärsimyksestä"</p>	<p>Artikkelin tarkoituksena oli pohtia, mitkä tekijät työyhteisöissä altistavat työntekijän sairastumiselle?</p>	<p>Tutkimus oli tehty käytännöllä laadullista, retrospektiivistä ja kerronnallista pitkittäistutkimusta. Tutkittavat kertovat omin sanoin työelämässään kohtaamista vaikeuksista ja tuntemuksista. Kertomuksia on tutkittu suhteessa konteksteihin eli asiayhteyksiin. Kertomuksia on arvioitu kertojan näkökulmasta, arvioinneissa on huomioitu sosiaaliset rakenteet sekä tulkittu kulttuurisia metakertomuksia. Analysointi painottuu sosiaalisiin rakenteisiin sekä metakertomuksiin eli tarinat ovat niitä tapahtumia, jotka kirjoittajien mielestä ovat huomion arvoisia. N=48 vastannutta henkilöä vuosina 2011-2012</p>	<p>Tutkimus antoi tietoa, miten työperäiset psyykkiset sairaudet ehdollistavat ihmistä, miten ihminen ajattelee ja pyrkii toimimaan pysyäkseen työyhteisön jäsenenä. Vuosikausia jatkunut työhyvinvoinnin puute muuttuu työuupumukseksi, jolloin se sairastuttaa ja pakottaa ihmisen etsimään toisia vaihtoehtoja selviytyäkseen arjestaan. Tutkimuksessa ilmeni myös työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, kuten yrittäjäksi ryhtyminen tai opiskelun aloittaminen.</p>
---	--	---	---