

Anniina Rantala & Jenna Sippola

Hoitoalan henkilökunnan henkisen työhyvinvoinnin edistäminen työterveysshuollossa

Kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö

Syksy 2019

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Terveystenhoitaja (AMK)

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveystieteiden laitos

Tutkinto-ohjelma: Terveystieteiden laitos (AMK)

Tekijät: Jenna Sippola & Anniina Rantala

Työn nimi: Hoitoalan henkilökunnan henkisen työhyvinvoinnin edistäminen työterveyshuollossa: kirjallisuuskatsaus

Ohjaajat: Marja Toukola THM, lehtori & Katriina Kuhalampi THM, lehtori

Vuosi: 2019
4

Sivumäärä: 55

Liitteiden lukumäärä:

Opinnäytetyössä kuvataan kirjallisuuskatsauksen avulla hoitoalan henkilökunnan työhyvinvoinnin edistämistä työterveyshuollossa. Opinnäytetyön tarkoituksena on myös selvittää, millä menetelmin työterveyshoitaja voi edistää hoitoalan henkilökunnan henkistä työhyvinvointia. Tavoitteena opinnäytetyössä on kehittää työterveyshoitajan työtä henkisen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tavoitteena on myös lisätä työterveyshuollon osaamista ja kehittää opinnäytetyön tekijöitä tulevaisuuden työterveyshoitajina.

Kerättyjen tutkimustulosten mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voivat olla lähtöisin yksilöstä ja organisaatiosta. Työterveyshoitajalla on käytössä erilaisia menetelmiä, kuten kyselyt, haastattelut, ohjaus ja neuvonta, joiden avulla he voivat edistää hoitoalan työntekijöiden henkistä työhyvinvointia. Työterveyshoitajat keskustelevat asiakkaan työssä jaksamisesta, työn kuormitus- ja vaaratekijöistä, työyhteisöön liittyvistä asioista, työn kehittämiskohteista ja asiakkaan voimavaroista. Lisäksi työterveyshoitaja tekee yhteistyötä työterveyshuollossa eri ammattiryhmien asiantuntijoiden kanssa. Työterveyshoitaja myös raportoi asiakasyrityksiin tekemistään työpaikkaselvityksistä.

Positiiviset haasteet työssä ja onnistunut työnohjaus tukitoimineen ilmenivät tutkimustuloksissa työtyytyväisyytenä. Lisäksi vuorovaikutus esimiehen ja työntekijän välillä, työntekijän selviytyminen työtehtävistään, työntekijän selvä rooli sekä esimiehen antama palaute ovat henkisen työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä. Luottamuksellinen työyhteisö, jossa korostuvat yhteenkuuluvuuden tunne, vastavuoroisuus ja joustavuus edesauttavat työyhteisön keskinäistä työhyvinvointia.

Avainsanat: Terveystieteiden edistämisen menetelmät, henkinen työhyvinvointi, työhyvinvointi, työterveyshuolto, työterveyshoitaja, moniammatillisuus, moniammatillinen työryhmä

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: Seinäjoki University of Applied Sciences, School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree programme in Public Health Nursing

Author/s: Anniina Rantala & Jenna Sippola

Title of thesis: Promoting the Mental Health of Health Care Professionals in Occupational Health Care – A Literature Review

Supervisors: Marja Toukola, THM, Senior Lecturer & Katriina Kuhalampi, THM, Senior Lecturer

Year: 2019 Number of pages: 55 Number of appendices: 4

The purpose of this thesis was to describe, through literature review, the promotion of occupational well-being of nursing staff in healthcare companies. The purpose of this thesis is to clarify the methods by which an occupational health nurse can promote the mental well-being of nursing staff in small healthcare companies. Furthermore, the aim of this thesis is to develop the work of occupational health nurses in promoting mental well-being at work. The aim is also to increase health care skills and to develop them as future health care nurses.

The literature review has sought answers to the following research questions: What factors are associated with employee mental well-being? How could multi-professional employee health promotion at work be promoted? What methods does the occupational health nurse work with in the work community to promote the mental well-being of small business nursing staff? The data was collected from evidence-based studies, which were analysed by content analysis.

According to the collected data and research results, the factors that influence well-being at work may originate from the individual, the work community or the organization. Occupational health nurses have a variety of methods, such as questionnaires, interviews, guidance and counselling, to help them improve the well-being of nursing staff. In addition, the occupational health nurse cooperates with experts from different professional groups in occupational health care. The occupational health nurse also reports on the workplace surveys she has done with client companies.

Occupational health services can utilize this thesis' results. The results can also benefit not only small healthcare companies, but also other healthcare companies seeking information on ways in which occupational health care can contribute to the well-being of the worker or work community.

Keywords: work well-being, work welfare, occupational health, mental well-being, occupational health nurse

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
Taulukkoluetelo	4
1 JOHDANTO	5
2 TYÖ JA TERVEYS	6
2.1 Työterveyshuolto.....	6
2.2 Työterveyshuollon lainsäädäntö	9
3 TYÖKYVYN EDISTÄMINEN	11
3.1 Työterveyshoitaja.....	11
3.2 Terveiden edistämisen menetelmät työterveyshuollossa	13
3.3 Hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin edistäminen	16
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE.....	22
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	23
5.1 Opinnäytetyön tiedonhaku	23
5.2 Kirjallisuuskatsaus	25
5.3 Aineiston analyysi	26
6 TULOKSET	28
6.1 Työntekijän henkiseen työhyvinvointiin edistävät tekijät.....	28
6.2 Moniammatillinen työryhmä työntekijän työhyvinvoinnin edistäjänä työterveyshuollossa	30
6.3 Työterveyshoitaja työntekijän henkisen työhyvinvoinnin edistäjänä yhteistyössä työyhteisön kanssa	32
7 POHDINTA	35
7.1 Johtopäätökset ja tulosten tarkastelu	35
7.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	37
7.3 Opinnäytetyön prosessi	40
7.4 Jatkotutkimusaiheet	41
LÄHTEET	42
8 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TULOKSET LÄHTEET	50
LIITTEET	53

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Sisään- ja poissulkukriteerit	27
Taulukko 2. Työntekijän henkiseen työhyvinvointiin edistävät tekijät.....	30
Taulukko 3. Moniammatillinen työryhmä työntekijän työhyvinvoinnin edistäjänä työterveyshuollossa.....	32
Taulukko 4. Työterveyshoitaja hoitohenkilökunnan henkisen työhyvinvoinnin edistäjänä yhteistyössä työyhteisön kanssa.....	34

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on monen asian summa (Suonsivu 2010, 14). Tutkimukset osoittavat, että sosiaali- ja terveysalan työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä, mutta siihen liittyy henkisesti ja fyysisesti kuormittavia tekijöitä, kuten vastuu työstä, moniongelmaiset asiakkaat, uhka väkivallasta sekä työn fyysinen raskaus. (Hirvonen 2018, 4.) Ahola ja Hakanen (2010) lisäävät, että hoitoalan henkilökunnan työhyvinvoinnissa on myös paljon muita riskitekijöitä ja niistä yleisempiä ovat hoitajien ylisitoutuminen ja voimakas velvollisuudentunto. Lisäksi työelämässä korostuvia piirteitä ovat kiire, epävarmuus, kognitiivinen kuormittuneisuus ja kasvavat osaamisvaatimukset (Hirvonen 2018, 6).

Työelämässä pitkään pysymiseen ja ihmisten kokonaisvaltaiseen työkykyyn on kiinnitettävä huomiota tulevaisuudessa. Työntekijöiden jaksamista työelämässä on tuettava ja kehitettävä, jotta työntekijät voivat jatkaa terveinä työelämässä pitkään. Yhtenä tärkeimpänä asiana voidaan nähdä työntekijöiden työkyvyn ja terveyden ylläpitäminen sekä niiden edistäminen. (Haapala 2012, 4.) Haapalan (2012, 8) tutkimus osoittaa, että työntekijöiden uupuminen, stressi ja masennus ovat lisääntyneet 2000-luvulle tultaessa ja siten aiheuttanut sairauslomien ja mielenterveysongelmien kasvun.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten työterveyshoitaja voi edistää hoitoalan henkilökunnan henkistä työhyvinvointia. Tavoitteena opinnäytetyössä on kehittää työterveyshoitajan työtä henkisen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tavoitteena on lisäksi kehittyä tulevana terveydenhoitajina.

Tämä opinnäytetyö tehdään osana simulaatiovalmennushanketta "Taitoja hyvinvointipalveluja tuottaville pk-yrityksille simulaation keinoin". Hankkeessa tuotetaan alueellisesti ja kansainvälisesti innovatiivista, toiminnallista simulaatiovalmennusta Etelä-Pohjanmaan sosiaali- ja terveysalan pk- ja mikroyritysten henkilökunnan osaamistarpeiden pohjalta. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu, [viitattu 11.4.2019].)

2 TYÖ JA TERVEYS

2.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on edistää terveellistä ja turvallista työympäristöä, ehkäistä työhön liittyviä sairauksia, ylläpitää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä edistää hyvin toimivaa työyhteisöä. Työterveyshuollon tehtävät työpaikoilla lähtevät työpaikan tarpeista. Työterveyshuolto seuraa lisäksi sitä, kuinka työntekijän terveyden edellytykset ja työn vaatimukset kohtaavat. (Työterveyslaitos [viitattu 17.3.2019.]) Näiden asioiden toteutumista valvoo työsuojeluviranomainen, joka myös huolehtii, että työnantaja on järjestänyt ja toteuttanut lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut. (Työsuojelu, [viitattu 17.10.2019].)

Työterveyshuollon perustehtävä on asiakasyrityksien palveluiden tuottaminen työterveyteen ja –turvallisuuteen sekä työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Työterveyshuollon tarjoamat palvelut ovat lähtöisin asiakasorganisaation tarpeista. Koska toiminta on asiakastarpeista lähtevää, työterveyshuoltolain ja sosiaali- ja terveysministeriön säädösten mukaan, tulee työterveyshuollon toimijoiden edustaa niitä ammattiryhmiä ja asiantuntijoita, joiden osaamisalueeseen oletetut työkyvyn uhkatekijät sijoittuvat. (Hyttinen 2010, 50-51.)

Työterveyshuolto kuuluu kaikille työssä käyville työntekijöille ja yrittäjille sekä omaa työtään tekeville henkilöille. Omaa työtä tekeillä henkilöillä tarkoitetaan esimerkiksi omalla toiminimellä toimivaa henkilöä. Työterveyshuollon tehtävä on tukea työntekijän työkykyä koko työuran ajan. Työnantaja, työpaikan henkilöstön edustaja ja työterveyshuollon palveluntuottaja suunnittelevat yhdessä työpaikan tarpeisiin perustuvan työterveyshuollon sisällön ja toimet. He myös seuraavat ja arvioivat työterveyshuollon toimivuutta ja toteutumista. (Työsuojelu, [viitattu 17.10.2019].)

Yli puolet työikäisten väestön lääkärikäynneistä, jotka ovat tarjonnaltaan perusterveydenhuollon tasoa, tehdään työterveyshuollossa. Perusterveydenhuollolla tarkoitetaan niitä palveluja, joihin asiakas voi hakeutua terveysongelmiensa kanssa ilman lähetettä. Suuri osa työssäkäyvistä ovat myös oikeutettuja käyttämään työterveys-

huollon sairaanhoitoa. Työnantaja ei kuitenkaan ole pakotettu tarjoamaan sairaanhoitoa työntekijöilleen. (Iloranta, Seuri & Räsänen 2011, 18-21). Työterveyshuoltolaki määrää, että vaikka yrityksessä olisi vain yksi työntekijä, työnantajan työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus täyttyy (L 21.12.2001/1383). Työnantaja voi määrittää itse, kuinka kattavan sopimuksen solmii työterveyshuollon kanssa palveluista (Työterveyslaitos, [viitattu 17.3.2019]).

Työterveyshuollossa korostetaan yhteistyötä työpaikan, työntekijän ja työterveyshuollon välillä. Työkyvyn tuen perusta on työpaikan ja työterveyshuollon välisessä yhteistyössä. Hyvin suunniteltu toiminta edellyttää asiakasyritykseltä ja työterveyshuollolta yhteisiä tavoitteita ja toimintamalleja. (Martimo, Uitti ja Antti-Poika 2018, 57-59.) Toimintamallia käytetään asiakasorganisaation terveyden edistämiseksi hyödyksi (Koskela, Laine & Palmgren, 2014, 274-275).

Toimintamallissa korostuu yhteistyö, yrittäjän ja työntekijän aktiivisuus, asiakaslähtöisyys sekä tarpeenmukaisuus (Koskela, ym. 2014, 281). Toimintamallin toimintasuunnitelmaan kirjataan työterveyshuollon toimet työntekijöiden työkyvyn tukemisesta sekä työkykyongelmien ehkäisystä. Lisäksi toimintasuunnitelmassa ilmenee työterveyshuollon järjestämät palvelut työntekijöille, millaista toimintaa työterveyshuolto antaa työntekijöiden varhaisessa tukemisessa, kuntouttavien toimenpiteiden aloittamisessa sekä sairauspoissaolojen seurannassa. (Työterveyslaitos, [viitattu: 15.10.2019].)

Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työkykyä tukevien toimintamallien kehittämisessä ja integroitumisessa osaksi työpaikan jokapäiväistä toimintaa. Työterveyshenkilöstön tulee antaa tietoa toimintamallien tarkoituksesta ja periaatteista sekä ohjata työntekijöitä, työyhteisöjä ja esimiehiä kehittämään yhteisvoimin omaan työpaikkaansa sopivat menettelytavat. (Työterveyslaitos, [viitattu 25.4.2019].) Työkykyä ylläpitävissä toiminnoissa on tärkeää yhteistyö työterveyshuollon kanssa, sillä organisaation ja työterveyshuollon yhteistyö tuo parhaimman tuloksen niin työntekijän jaksamiselle, työhyvinvoinnille sekä niiden myötä koko organisaatiolle (Gould & Ilmarinen 2000, 33, Aromaa & Koskinen 2010).

Työkykyyn vaikuttavat monet erilaiset tekijät, joista jotkut voivat ennakoida alenevaa työkykyä tai työkyvyttömyyttä. Työkykyä alentavia ovat muun muassa heikko lihasvoima, fyysisen aktiivisuuden puute, lihavuus, korkeat henkiset ja ruumiilliset työn vaatimukset, itsemääräämisoikeuden puute sekä huono fyysinen työympäristö. (Rahunen 2013, 11.) Lisäksi työkyvyn osa-alueisiin kuuluu psyykkisen- ja kognitiivisen työkyvyn arviointi, joka sisältää muistin toiminnan tutkimukset, unen ja vireyden tutkimiset sekä kuormitustilanteisiin liittyvät arvioinnit (Työterveyslaitos, [viitattu 20.3.2019]) Sairauksien hoitaminen, toimintakykyyn ja työhön kohdistuvat toimenpiteet eivät kuitenkaan aina ole riittäviä työkyvyn parantajia. (Rahunen 2013, 11.)

Työterveyshuollon toimintaa aloittaessa työpaikalla tehdään työpaikkakäynti, mikä liittyy työpaikkaselvitykseen. Työpaikkaselvityksestä laaditaan asiakirja, missä näkyy johtopäätökset terveyteen vaikuttavista tekijöistä työpaikalla. Lisäksi siihen kirjataan toimenpide-ehdotuksia. Asiakirjasta muodostuu toimintasuunnitelma, mikä on dokumentti työpaikan työterveyshuollon työterveystoiminnasta. Suunnitelmaa voidaan käyttää toimintaohjeena sekä tiedon välittäjänä työpaikalla. (Uitti 2014, 26.)

Asiakasorganisaation toiminnan alkaessa tehdään perustyöpaikkaselvitys. Selvitys tehdään myös toiminnan muuttuessa ja/tai määräajoin. Perusselvityksiä täydentävät kohdennetut selvitykset, jotka kohdistetaan erityistarpeiden, -riskien ja -ongelmien ratkaisemiseksi. (Leino, Syynimaa & Hirvonen 2018, 15.)

Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu lisäksi tiedon antaminen sekä ohjaus työn sujuvuuden parantamiseksi ja työyhteisöjen toimivuuden kehittämiseksi. Esimerkiksi työn muutostilanteissa työterveyshuolto voi olla työyhteisön tukena edistäen henkilöstön hyvinvointia sekä muutosprosessiin sopeutumista. Työyhteisöillä on usein työterveyshuollon asiantuntijatiedon ja tuen tarvetta myös erilaisissa työyhteisön riskitilanteissa. Niissä auttamisen lisäksi työterveyshuolto voi osaltaan vaikuttaa niiden ehkäisemiseen. Esimerkiksi työpaikkaselvitysten yhteydessä kannattaa antaa tietoa myös työyhteisön toimivuuteen liittyvistä tekijöistä. (Työterveyslaitos, [viitattu 25.4.2019].)

Työntekijöille työterveyshuolto antaa tietoa heille suunnatuista terveystarkastuksista, niiden perusteista, tuloksista ja tulosten merkityksestä. Työterveyshuollossa

ohjataan asiakkaita terveydestä ja työkyvystä huolehtimiseen sekä yksilö- että ryhmäohjauksena. Ohjauksen sisältö perustuu aina asiakkaiden tarpeisiin. Menetelmät valitaan siten, että ne tukevat mahdollisimman hyvin ohjauksen tavoitteita. Yksilöllinen ohjaus voidaan toteuttaa niin työpaikalla kuin työterveyshuollon vastaanotolla, esimerkiksi terveystarkastuksissa sekä erillisillä neuvonta- ja ohjauskäynneillä. Niissä yhdessä sovitut toimet kirjataan asiakkaan henkilökohtaiseen terveystuunnitelmaan. (Työterveyslaitos, [viitattu 25.4.2019].)

2.2 Työterveyshuollon lainsäädäntö

Työterveyshuolto on lakiin perustuvaa ennaltaehkäisevää toimintaa (Työterveyslaitos, [viitattu 15.10.2019]). Työterveyshuolto tukee yrittäjän ja työntekijöiden työkykyä ja terveyttä läpi heidän työuransa sekä edistää työn, työympäristön sekä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä. Työterveyshuollon panos sairauden ja työkykyongelman hoitamisessa voi olla ratkaisevaa yrityksen tuottavuuden kannalta. Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyöllä on mahdollista aikaansaada yrittäjälle ja työntekijöille parempi työkyky sekä terveys. Myös työntekijän työhön paluuta pitkityvän sairauspoissaolojakson jälkeen voidaan tukea monin eri keinoin. (Työterveyslaitos, [viitattu 15.10.2019].)

Ensimmäinen asetus työntekijän suojelemisesta annettiin Suomessa jo vuonna 1889. Tämän jälkeen työterveyshuoltoon liittyvä lainsäädäntö on kasvanut laajasti. Vuonna 2011 työterveyshuollon toimintaa ohjaavaa lakia tai asetusta oli 15 erilaista lainsäädäntöä. (Iloranta ym. 2011, 67.) Työterveyshuollon toimintaa säätelevät mm. työterveyshuoltolaki, työturvallisuuslaki, sairausvakuutuslaki ja kansanterveyslaki (Kujala 2018, 3). Iloranta ym. (2011, 89) kertovat, että työterveyshuoltolaissa yhä painotetaan vaarojen ja riskien hallintaa, vaikka työntekijöiden terveyttä uhkaavat haitat syntyvät entistä useammin elintapojen seurauksista sekä ikääntymisestä.

Iloranta ym. (2011, 67) lisäävät, että keskeisin laki työterveyteen liittyen on työsopimuslaki, jota voidaan pitää työelämän kivijalkana. Lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan sekä johdon ja

valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (L 26.1.2001/55). Työsopimuslain mukaan työnantajan tulee huolehtia työturvallisuudesta, suojella työntekijää tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta kuten työturvallisuuslaissa säädetään. Työturvallisuuslaki (L 23.8.2002/738) kuitenkin velvoittaa, että työntekijän tulee noudattaa työolojen ja työtehtävien edellyttämää varovaisuutta ja huolellisuutta. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työolosuhteita ja työympäristöä työntekijöiden työkuoron turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lain tarkoituksena on myös ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (L 23.8.2002/738.)

3 TYÖKYVYN EDISTÄMINEN

3.1 Työterveyshoitaja

Työterveyshuollossa työskentelevällä terveydenhoitajalla tulee olla työterveydenhoitajan pätevyys terveydenhoitajan koulutuksen lisäksi. Koulutus tulee käydä työterveyshuollon tehtävien alkamisesta kahden vuoden kuluessa. Lisäksi työterveyshoitajalta edellytetään tietojen ja taitojen ylläpitoa sekä osallistumista täydennyskoulutuksiin. Työnantaja huolehtii työterveyshoitajien ammattitaitoa ylläpitävistä täydennyskoulutuksien järjestämisestä työpaikalla. (Leino, Syyrimaa & Hirvonen 2018, 6.)

Työterveyshoitaja on työterveyshuollon ammattihenkilö ja terveyden edistämisen asiantuntija. Työterveyshoitajalla on käytössään menetelmiä, joilla hän edistää työntekijöiden psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista terveyttä. Eri menetelmin työterveyshoitaja voi ehkäistä sairauksia ja erilaisia vaivoja. Työterveyshoitajan työssä on otettava huomioon työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset ja niiden vaikutukset työntekijöiden ja työyhteisöjen terveyteen. (Työterveyslaitos, [viitattu 3.4.2019].) Tavoitteena on rakentaa yhdessä koko työterveyshuollon kanssa terveyttä edistävää toimintaa (Haarala, Honkanen, Mellin & Tervaskanto-Mäentausta 2015, 26).

Työterveyshoitaja toimii työyhteisöjen, yksilöiden, yhteistyökumppaneiden sekä asiakasorganisaatioiden kanssa. Työtä luonnehtii terveyden edistäminen, moniammatillisuus, kokonaisvaltaisuus, asiakaspalvelu, monitieteisyys sekä lait ja säädökset. Työterveyshoitajan työ edellyttää laaja-alaista työelämän tuntemusta, omaaloitteellisuutta, kykyä itsenäiseen työskentelyyn, yhteistyötaitoja ja ammatillista osaamista. Työterveyshoitajan tehtäviin kuuluu työyhteisöjen työ- ja toimintakykyä edistävien toimintojen koordinointi, suunnittelu, toteutus ja seuranta yhteistyössä muiden työterveyshuollon ammattityhmien, yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden kanssa. (Suomen työterveyshoitajaliitto ry, [viitattu 3.4.2019].)

Työterveyshuollon säädösten, tavoitteiden ja hyvän työterveyshuoltokäytännön, ammatillisen etiikan sekä työterveyshuollon ajankohtaisten kehittämissuuntien tuntemus ja tarkoituksenmukainen soveltaminen ovat työterveyshoitajalle tärkeää tietää.

Työterveyshoitaja tekee työpaikkaselvityksiä, riskien arviointia, terveystarkastuksia, terveyden seurantaan sekä terveysneuvontaa. Työterveyshuollon tulee arvioida terveystarkastuksissa työntekijän neuvonnan ja ohjauksen tarvetta ja työntekijälle tulee laatia terveystarkastuksen yhteydessä työntekijän kanssa työkykyä tukemaan. (Leino, Syyrimaa & Hirvonen, 2018.) Työterveyshuollossa tuetaan asiakkaita oma-toimisuuteen heidän terveystensä ylläpitämiseksi (Suomen työterveyshoitajaliitto ry, [viitattu 28.4.2019]).

Työterveyshoitajan tehtäviin kuuluu laatia toimintasuunnitelmat yhdessä asiakasyrityksien kanssa ja pitää heihin aktiivisesti yhteyttä. (Työterveyslaitos [viitattu 3.4.2019].) Lisäksi työterveyshoitajan tehtäviin kuuluu ohjaus ja neuvonta yksilöille sekä ryhmille sekä myös ensiapuvalmiuteen liittyvä neuvonta. Lisäksi työterveyshoitajilla on yleissairaanhoidollinen osaaminen, joka pitää sisällään työkyvyttömyyden arvioinnin, hoidon tarpeen arvioinnin ja hoitajan vastaanotto toiminnan (Suomen työterveyshoitajaliitto ry, ([viitattu 11.4.2019]).

Työterveyshoitaja voi hyödyntää toimintamallissaan työ- ja terveyden itsearviointilomaketta, millä selvitetään työntekijän terveys- ja turvallisuuskäyttäytyminen, työolosuhteet, terveydentila sekä elintavat. Itsearviointilomaketta voi myös työterveyshoitaja soveltaa työkyvyn tukea tarvitsevien seulontamenetelmäksi. Lisäksi työterveyshoitaja voi jättää yritykseen lomakkeita ja esitteitä työterveyshuollon palveluista ja siitä, minkälaisia palveluita työterveyshuolto pystyy tarjoamaan. (Uitti 2014, 284-285.)

Toimintasuunnitelma voi olla myös osa työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa. Työterveyshoitaja yhdessä yrityksen kanssa asettavat konkreettiset tavoitteet, mitkä kirjataan yrityksen toimintasuunnitelmaan. Tärkeää on myös kirjata toimintasuunnitelmaan sellaiset asiat, mitä lainsäädäntö edellyttää ja mitkä toiminnot oikeuttavat hakemaan Kela-korvauksia. (Uitti 2014, 170-178.)

Nuutisen (2015, 41) tutkimuksessa käy ilmi, että työterveyshuollossa voisi olla enemmän tiimityötä ja moniammatillista toimintaa. Toki työterveyshoitajan oma ammattiosaaminen ja käytettävissä olevat resurssit vaikuttavat siihen, miten tiimityötä voi tehdä ja keiden kanssa. Mikäli työterveyshuollon organisaatiokulttuuri on se, että

esimerkiksi työterveyshoitaja tekee työpaikkakäynnit pääsääntöisesti yksin, tätä on vaikea yksittäisen työterveyshuollon työntekijän lähteä muuttamaan, vaikka lainsäädäntö jo velvoittaa toimimaan moniammatillisesti.

Työryhmän työskentelytapa vaatii ryhmänä toimimista sekä verkostoitumista oman ja muiden alojen asiantuntijoiden ja ammattilaisten kanssa, jonka takia työterveyshoitajalla täytyy olla myös laaja-alaista elinkeino- ja työelämän tuntemusta ja kehityksen sekä muutosten seuraamista. Työterveyshoitajan työ perustuu työterveysyhteistyöhön, jonka vaikutuksesta asiakasorganisaatioissa tehdään hyvinvointia ja terveyttä tukevia päätöksiä. Työhön sisältyy myös taloudelliset vaikutteet. Kustannustehokkuus, tulosvastuu ja vaikuttavuus ovat olennainen osa työterveyshoitajan työtä. (Suomen työterveyshoitajaliitto ry, [viitattu 3.4.2019].)

Moniammatillisuus on jaettava ja yhteisöllistä asiantuntijuutta. Moniammatillisuudella tarkoitetaan yhteistyötä, jossa mukana on eri alojen ammattilaisia. Heistä muodostuu ryhmä, joka koostuu eri alan työntekijöistä, jotka ovat oman erikoisalansa asiantuntijoita. Työryhmän toiminta on suunnitelmallista sekä tavoitteellista. Moniammatillinen yhteistyö vaatii työryhmän jäseniltä selkeää työnjakoa, vastuun kantamista sekä päätöksen tekoihin osallistumista. Moniammatillisen yhteistyön avulla työntekijät pysyvät muutoksissa mukana. Lisäksi moniammatillinen työryhmä vastaa tulevaisuuden haasteisiin. Tiimin toimintaan vaikuttaa myös toimintaympäristö, joka määrittää tiimin jäsenten ammattiryhmät sekä toimintatavat. (Kotro & Parhiala 2015, 3-22.)

3.2 Terveyden edistämisen menetelmät työterveyshuollossa

Terveyden edistämistä pidetään yhtenä tärkeänä tekijänä väestön terveyteen vaikuttamisessa. Tarkoituksena ei ole ainoastaan sairauksien ja tautien ennaltaehkäisy vaan myöskin terveydelle suotuisien tekijöiden edistäminen. Keskeisintä on terveellisten elintapojen edistäminen eri keinojen avulla. (Sihto & Karvonen 2016, 12.) Terveyden edistäminen koskee ihmisen elämää kokonaisuutena, joka perustuu ihmisten oma-aloitteisten toiminnan tukemiseen. Terveyttä edistävä työ vaatiikin käsitystä siitä, mitä terveys on sekä ymmärrystä terveyden moniulotteisuudesta. (Haarala ym. 2015, 37.)

Terveyden edistämisen tavoitteena on edistää työturvallisuutta, työkykyä sekä työhyvinvointia (Työterveyslaitos [viitattu 14.3.2019]). Terveyden heikkeneminen voi aiheuttaa erilaisia toimintakyvyn rajoituksia, jotka johtavat taas työkyvyn alenemiseen (Koskinen, Martelin, Sainio & Gould 1995 51, Aromaa & Koskinen 2010). Terveyttä edistäessä voidaan puhua työhyvinvoinnista, joka käsitteenä pitää sisällään kaikki ne asiat, joilla on vaikutusta työntekijän terveyteen sekä työ- ja toimintakykyyn (Pietilä 2010, 167).

Terveystarkastuksilla seurataan ja edistetään vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymistä ja tehdään kuntoutustarpeen arviointia sekä ohjataan kuntoutukseen. (Kujala 2018, 7-8.) terveystarkastuksilla työterveyshoitaja saa yksilöllistä tietoa työntekijöiden ja yrittäjän tilanteesta. Tietoja saadaan muun muassa kuormitus- ja voimavaratekijöistä, työkyvystä sekä altistumisesta työpaikalla. terveystarkastuksista saatava tieto auttaa työkykyä tukevan toiminnan suunnittelussa. (Työterveyslaitos, [viitattu 15.10.2019], 2-5.)

Työterveyshuollossa tehdään yli miljoona terveystarkastusta vuosittain. Tarkastukset tekevät pääosin työterveyshoitajat ja työterveyslääkärit. terveystarkastusten yleisimmät syyt ovat ikä, työhöntulo sekä työkyvyn ja kuntoutustarpeen arvioiminen. Tarkastusten tavoitteena on työntekijöiden terveyden suojeleminen työn aiheuttamilta terveysriskeiltä, työntekijöiden voimavarojen vahvistaminen ja terveyden edistäminen työkyvyn ylläpitämiseksi. (Kujala 2018, 7-8.) terveystarkastukset ovat osa työpaikan turvallisuuden kehittämistä (Uitti 2014, 188-195). Työterveyshuollossa hyödynnetään terveyden edistämisen menetelmänä itsehoito-ohjausta. Terveydenhuoltoon kohdistuu kasvavia paineita kustannusten vähentämiseksi, ja siksi itsehoito-ohjauksen rooli hoitomenetelmänä korostuu. Suurimmat kustannukset kertyvät pitkittyvistä sairaslomista, työkyvyn heikkenemisestä ja ennenaikaisesta eläköitymisestä. (Rantonen 2011, 37-41.)

Kujala (2018, 8) lisää yhdeksi menetelmäksi työyhteisötarkastukset. Työyhteisötarkastuksilla tarkoitetaan terveystarkastuksia, jotka tehdään vain osalle työpaikan henkilöstöstä tai pienellä työpaikalla koko henkilöstölle eli työyhteisölle. Näillä työyhteisötarkastuksilla voidaan kerätä tietoa työpaikan työolosuhteista, työn kuormi-

tustekijöistä sekä työn kannuste- ja hyvinvointitekijöistä. Työpaikka- tai työyhteisökohtaisesti toteutetut terveystarkastukset soveltuvat parhaiten selkeästi hahmotettavaan työpaikkaan ja työkokonaisuuteen.

Työntekijän yksilöllisen työkyvyn tuen suunnittelu tapahtuu joko esimies-alaiskeskusteluissa tai työterveysneuvotteluissa. Työkyvyn seurantaan, hallintaan ja varhaisen tuen toimintamalliin käytetään lomakkeita, joita käytetään apuna työkyvyn tuen keskustelussa sekä työterveysneuvotteluissa. Työterveysneuvotteluihin osallistuu työntekijä, työnantaja ja työterveyshuollon edustaja sekä myös tarvittaessa tietyn alan asiantuntija. Keskusteluihin voi työntekijä kutsua mukaan myös luottamusmiehen. Keskustelun ideana on löytää ratkaisuja ja keinoja työntekijän työssä jatkamisen tukemiseksi. Työterveyshuollon tehtävänä on kertoa työntekijälle ja työnantajalle mitä keskustelussa käydään lävitse. Keskustelussa työterveyshuollon tehtävänä on sairauden, työssä jatkamisen kuvaaminen terveyden ja työkyvyn näkökulmasta. Työterveyshuolto kertoo, miten työtä tulisi tästä näkökulmasta muokata tai muuttaa, jotta työntekijä voisi jatkaa työssään. Lisäksi työterveyshuollon tehtäviin kuuluu kuntoutustoimien esittäminen. (Uitti 2014, 217).

Myös terveystarkastusta voidaan käyttää työvälineenä, sillä sen avulla saadaan toteutumaan ammatillinen ja tasavertainen lähestymistapa. Se on terveyslähdeistä yhteistyötä, jossa terveydenhoitaja tukee asiakkaan vahvuuksia, taitoja ja kykyä toimia terveytensä edistämiseksi. Terveystarkastuksen tarkoituksena on löytää uutta ymmärrystä asiakkaan terveydentilasta ja sen kokonaistilanteesta. Asiakkaaseen tutustutaan niin, että pystytään tunnistamaan mahdolliset tuen tarpeet ja otetaan puheeksi asiakkaan elintavat. Ydin on kysymyksissä, mutta tilaa on myös keskustelulle. (Haarala, ym. 2015, 107-109.)

Työterveyshoitajan tehtäviin kuuluu työpaikkaselvitykset. Työpaikkaselvitystä tehdään 3-5 vuoden välein työn ja työolojen seuraamiseksi ja niiden terveydellisten merkityksien selvittämiseksi. Työpaikkaselvitys tehdään yleensä yhtä aikaa riskiarviointia tehdessä yhdessä työnantajan, että yhdessä työntekijöiden kanssa. (Palmgren, ym. 2014.) Työpaikkaselvitysraportti jää lopuksi kaikkien nähtäväksi työpaikalla. (työterveyslaitos, [viitattu 15.10.2019] 2.) Työpaikkaselvitysraportti laaditaan aina kirjallisesti ja se tulee olla sisällöltään selkeä ja johdonmukainen. Selvityksessä

tulee ilmetä selvityksen tarkoitus ja tavoite, selvityksessä käytetyt menetelmät, työpaikan voimavarat, selvityksen kohde, ajankohta ja tekijät, toimenpide ehdotukset, keskeiset tulokset, seurantasuunnitelma sekä työpaikan kuormitustekijät. (Uitti 2014, 153.)

Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työstä, työympäristöstä sekä työyhteisöstä aiheutuvien terveyshaittojen ja -vaarojen, kuormitustekijöiden ja voimavarojen terveydellistä merkitystä sekä sen merkitystä työkyvylle. Sisältöä määrittäessä on huomioitava työn altisteet, terveydelliset vaarat, työperäiset ja muut työhön liittyvät sairaudet, työaikajärjestelyt, muutostilanteet, työn kuormittavuus, työntekijöiden terveydentila ja työkyky sekä henkilöstön rakenne. Työpaikkaselvitys on työnantajan vastuulla. Työterveyshoitaja toteuttaa työpaikkaselvityksen siinä laajuudessa, kuinka työpaikan tarpeet sitä edellyttävät. Työpaikkaselvityksiä tehdään yhdessä moniammatillisen työryhmän kanssa, jos työpaikassa on erityisiä tarpeita, kuormituksia tai vaaroja. Asiantuntijoina voi olla muun muassa työterveyspsykologeja, työfysioterapeutteja, ergonomian asiantuntijoita tai ravitsemuksen asiantuntijoita. (Uitti 2014, 137-140.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) veloittaa kaikkia työpaikkoja arvioimaan ja selvittämään työn vaarat eli tekemään riskinarviointia. Riskinarvioinnissa työterveyshoitaja on hyvä apu, sillä työterveyshoitajalla on tietoa työpaikan tilasta ja hänellä on asiantuntemusta haittojen ja vaarojen arvioinnissa. (Tuomela, 2012, 2)

3.3 Hoitohenkilökunnan henkisen työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointiin voidaan laskea kaikki ne tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. Useimmiten nämä tekijät ovat hyvä työpaikka, työporukka, työpaikan sosiaaliset suhteet sekä organisaation esimiehen arvostus työntekijöitä kohtaan. Työhyvinvointi on kuitenkin henkilökohtainen subjektiivinen kokemus omasta työtilanteesta ja siihen vaikuttavista monista tekijöistä. (Suomen sairaanhoitajaliitto 2014, 11-12.)

Ennen työnteko vaati erityisesti hyvää ruumiillista kuntoa ja kykyä välttää tapaturmia. Ruumiillisesta kunnosta huolehtiminen ja edistäminen ovat edelleen tärkeitä, mutta ne eivät yksistään riitä työelämän vaatimuksiin. Työtä tehdään myös henkillä voimavaroilla. Työn puitteet on luotava edistämään henkistä työhyvinvointia. Ennen saattoi riittää nopea ja täsmällinen työn tekeminen, nykyään tarvitaan kokonaisuuden hahmottamista ja sujuvaa tekemistä jatkuvassa muutostilanteessa. Miellellä ja mielen toimintakyvyllä on tässä tärkeä osuus. Työelämän kokonaisuus muodostuu arkityössä monista osasista, jotka yhdessä edistävät henkistä työhyvinvointia. (Kallio & Kivistö 2013 10-11.)

Työhyvinvointi käsitteeseen Hirvonen (2018, 3) liittää työelämän laadun, työkyvyn, hyvinvoinnin ja työympäristön. Työhyvinvoinnin käänköpuolella taas varjostavat työstressi ja työuupumus. Lisäksi hoitotyössä työhyvinvointi koostuu onnistumisen kokemuksista, hyvän tuottamisesta potilaalle, yhteisöllisyydestä, tuen saamisesta sekä työn ulkopuolisesta elämästä. Johtajuus on isossa asemassa työhyvinvoinnin kannalta. Johtamisella on merkitystä työasenteisiin, työtyytyväisyyteen sekä työntekijän haluun sitoutua organisaatioon. (Suomen sairaanhoitajaliitto 2014, 143-145.)

Työoloihin liittyvinä tekijöinä huomioidaan työympäristö, organisointi työturvallisuus, työssä kehittyminen ja oppimisen mahdollisuus, työajat sekä organisaation johtamisen käytännöt. Työntekijöiden terveyden edistämiseen liittyvät tekijät ovat työntekijän oma ammatillinen osaaminen ja sen kasvu, motivaatio, erilaiset koulutukset sekä sosiaaliset taidot ja työntekijän kokonaisvaltainen terveydentila. (Pietilä 2010, 167.)

Hirvonen (2018, 3-5) tutkimuksessaan viittaa myös Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmään työhyvinvoinnista. Sen mukaan työhyvinvointi sisältää työntekijän selviytymisen työtehtävistään. Selviytymiseen vaikuttaa puolestaan fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto. Työhyvinvointi sisältää lisäksi työympäristön eri tekijät ja toimivan työyhteisön. Työyhteisön positiivinen ilmapiiri, motivaatio työhön ja työolosuhteiden laatu, ammatilliset kyvyt ja asianmukainen koulutus sekä yksityiselämän olosuhteet liittyvät työhyvinvointiin. Henkiseen työhyvinvointiin erityisesti vaikuttavia tekijöitä ovat yksityisasiat, perheasiat, taloustilanne, elämänmuutokset, työsuhde, palkkaus ja työsopimus.

Työhyvinvointi syntyy pääasiassa työn arjessa. Sitä ei saavuteta työstä irrallisilla terveystempauksilla vaan työhyvinvointia edistävällä toiminnalla, jota tehdään pitkällä tähtäimellä. Työhyvinvointi kohdistuu muun muassa työympäristöön, työyhteisöön, henkilöstöön, työprosesseihin sekä johtamiseen. (Työterveyslaitos, [viitattu 2.4.19].) Nykyään työntekijät kokevat organisaation johdon olevan yhä kiinnostuneempi henkilöstön hyvinvoinnista. Moni asia työelämässä onkin kehittynyt parempaan suuntaan. On myös tärkeää oppia näkemään työympäristöstä, mitkä asiat työoloissa toimivat tukien kaikkien hyvinvointia. (Kallio & Kivistö 2013 10-11.)

Työssä viihtyminen on työntekijälle tärkeää. Tyytyväisen työntekijän on mahdollista palautua työn rasituksesta, nauttia työnsä tuloksista sekä kohdata muita ihmisiä. Näin myös työntekijälle voi syntyä uusia ideoita työnsä kehittämiseksi. Työntekijällä saattaa olla työnimua, mutta myös samaan aikaan voimavarojen vähenemistä, jonka seurauksena työstä nauttiminen jää vähemmälle. Työntekijä voi kyllästyä työhönsä, vaikka viihtyisi omassa työssään, jos työn haasteet ovat liialliset tai liian vähäiset. (Manka 2011, 144.)

Osaava työntekijäryhmä on työyhteisön menestymisen ja hyvinvoinnin edellytys. Näihin asioihin vaikuttaa se, että jokainen työntekijä tietää omat tehtävänsä työyhteisössä sekä miten yksittäisen työntekijän toiminta vaikuttaa työyhteisön toimintaan sekä työilmapiiriin. Esimiehen tehtävänä onkin huolehtia siitä, että työntekijät tietävät mitä heiltä odotetaan, mistä he ovat vastuussa, millaiset edellytyksen työntekijöillä on toiminnassaan sekä millaisia työsuorituksia heiltä odotetaan. Jotta työyhteisö toimii ja voi hyvin, tulee esimiehen huolehtia siitä, että henkilöstörakenne on oikea suhteessa potilaiden hoitoisuuteen sekä siitä, että henkilöstön mitoitus vastaa toiminnan tarpeita. (Surakka 2009, 123-125.)

Hyvinvoiva työntekijä on vastuuntuntoinen, motivoitunut, saa palautetta työstään, tuntee työnsä tavoitteet, kokee itsensä tarpeelliseksi, innostuu työssään ja pääsee työntekijänä hyödyntämään vahvuuksiaan ja omaa osaamistaan. Jotta yksittäinen työntekijä voi hyvin, edellyttää se usein sitä, että työyhteisössäkin voidaan hyvin. Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavat työyhteisön avoimuus ja se, että työntekijöihin luotetaan ja työntekijöitä kannustetaan sekä innostetaan työympäristössä. Lisäksi on tärkeää, että työyhteisö puhaltaa yhteen hiileen ja puhutaan avoimesti työpaikan

ongelmista. Esimiehen on myös pidettävä työmäärät kohtuullisena. (Työterveyslaitos, [viitattu 2.4.2019].) Monilla työpaikoilla onkin aloitettu seuraamaan työkykyä heikentäviä tekijöitä. Työorganisaatiot ovat panostaneet neuvotteluihin ja keskusteluihin. Tarvittaessa näissä on apuna työterveyshuollon asiantuntijat. (Kallio & Kivistö 2013, 101.)

Psyykinen ja fyysinen kunto ovat tärkeitä tekijöitä työikäisen terveyden edistämisen kannalta (Rautio & Husman 2010, 172). Ruumiillinen terveys ei siis yksistään riitä selittämään työssä jaksamista. Työssä jaksamista pidetään kokonaisuutena, jonka muodostavat työn mielekkyys, työympäristö, turvallisuus, koettu terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät myös motivoiva ja hyvä johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa myös työssä jaksamiseen, joka heijastuu sairauslomien laskuun tai kasvuun. (Työterveyslaitos, [viitattu 21.1.2019].)

Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation taloudelliseen tulokseen, kilpailukykyyn sekä organisaation maineeseen. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä monin kerroin takaisin. Lisäksi työhyvinvoinnilla on myönteinen yhteys yritysten tuottavuuden, voiton, edellä mainittujen sairauspoissaolojen, henkilöstön vähäisen vaihtuvuuden, tapaturmien sekä asiakastyytyväisyyden vaikuttavuuden kannalta. (Työterveyslaitos, [viitattu 2.4.2019].) Kun ihminen viettää työpaikalla merkittävän osan arkipäivästä, voi työ parhaimmillaan tarjota myönteisiä vaikutuksia henkiseen hyvinvointiin. Työ tarjoaa toimeentulon, arvostusta, tavoitteellista ja merkityksellistä elämänsisältöä sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Esimiehet ovat työpaikalla avainasemassa työntekijän henkisen työkyvyn ylläpitämisessä. (Työterveyslaitos, [viitattu 11.4.2019].)

Psyykkisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työtä, jossa työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten ja välillä on ristiriita. Psyykkisiä kuormitustekijöitä saattaa syntyä myös organisaation toimimattomuudesta tai työyhteisöstä. Henkinen kuormitus syntyy ihmisen ja hänen työnsä välisestä kitkasta, työyhteisön yhteistyövaikeuksista tai koko organisaation toimintatavoista. Henkisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan niitä työn ominaisuuksia, jotka saattavat olla haitaksi ihmisen terveydelle tai vaikeuttaa työstä suoriutumista. Liiallisesta työkuormituksesta ensioireita ovat muun muassa

pitkään kestänyt väsymys ja stressi. Työkuormituksen palautumisen ongelmat enakoivat myöhemmin ilmeneviä psykosomaattisia oireita, työpaikan vaihtoa, työstä poissaoloa sekä työuupumusta. Palautumisen katsotaan olevan riittävää, kun työntekijän elimistö on stressin jälkeen palautunut riittävän pitkäksi aikaa perustasolle (fysiologinen palautuminen) ja työntekijä kokee olevansa työkykyinen eli niin sanotusti psykologinen palautuminen on toteutunut. (Rahunen 2013, 19.)

Rahunen (2013, 17) nimeää henkisiksi kuormitustekijöiksi vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuuksien puutteen, kiireen, työmäärän ja laadun, työilmapiirin ja johtamisen. Lisäksi työn hallinnan puutteet sekä heikko ammattitaito saattavat aiheuttaa psyykkisiä kuormitustekijöitä. Haitallinen psyykkinen kuormitus aiheuttaa muun muassa stressiä ja uupumusta. Työstressiä syntyy työn vaatimusten ja työntekijän liian vähäisen vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuuksien seurauksena. Lisäksi työstressiä saattaa aiheuttaa työn epävarmuus sekä työstä saadun sosiaalisen tuen vähäisyys ja epäoikeudenmukainen kohtelu. Pitkittynyt stressi voi aiheuttaa myös somaattisia sairauksia.

Kinnunen-Amoroso (2016) toteaa artikkelissaan, että useissa tutkimuksissa on todettu työstressin vaikuttavan työntekijöiden terveyteen ja niin psyykkiseen kuin fyysiseenkin työhyvinvointiin. Vaikka työstressi ei ole ICD-10-tautiluokituksen mukaan sairaus, sen on todettu lisäävän sairauspoissaoloja. Työstressin on myös todettu lisäävän kustannuksia ja vaikuttavan tuottavuuteen. Maailman terveysjärjestö WHO on arvioinut, että mielenterveysongelmista, joihin kuuluvat myös työstressiin liittyvät häiriöt, tulee toiseksi yleisin työkyvyttömyyden syy vuoteen 2020 mennessä. Kallio ja Kivistö (2013, 59) lisäävät, että Ihmisen mieli on mukana kaikessa toiminnassa, joka vaikuttaa kokonaisvaltaisesti siihen mitä teemme. Mieli on sidoksissa energisyyteen ja hyvinvointiin, mutta se on myös sidoksissa sairastumiseen ja työntekijän kuormittumiseen. Työn tekeminen on terveellistä mielelle, mutta se voi myös horjuttaa mielen terveyttä.

Stressi syntyy vuorotyöstä, työpaikalla tapahtuvista syrjimisistä, työntekijän vähäisestä palkasta, työpaikan johtamisesta, henkilöstöstä sekä liiallisista työmääristä. Myös lisääntynyt työaika ja kiireessä työskentely lisäävät työntekijöiden stressitilaa.

Stressiin vaikuttavat myös työn ulkopuoliset asiat, kuten huono koulutus ja perhesuhteet. (Kakeman ym. 2019, 237-249.) Työstressiä nostivat myös työn ylikuormitus sekä työn fyysinen ympäristö (Faraji ym. 2019).

Kuitenkin työstä johtuvalla stressillä voi olla positiivinenkin vaikutus työntekijään. Stressi laittaa ihmisen liikkeelle ja saattaa kannustaa työntekijää huippusuorituksiin. Kuitenkin jokaisen työntekijän olisi hyvä tunnistaa itsessään ylikuormittumisen piste, sillä positiivinen stressi voi muuttua helposti negatiiviseksi stressiksi. Negatiivisen stressin luo useimmiten liiallinen kiire ja itselle asetetut liian korkeat vaatimukset. Työn tasapainoittavia voimavaroja sekä itse työyhteisön voimavaroja voivat olla esimiehen tuki, palaute ja arvostus, vaikuttamisen mahdollisuudet, asiakkaan palaute, yhteisöllisyys, varmuus työn jatkuvuudesta sekä innovoivuus. Työntekijän voimavaroihin vaikuttavat vahvasti myös riittävä perehdytys, tieto omista tehtävistä ja sen tavoitteista sekä kehityskeskustelut esimiehen kanssa. (Manka 2011, 144-146.)

Mielenterveys on voimavara, jonka avulla ohjaamme elämäämme. Lisäksi mielen joustavuus, kestävyys sekä toimintakyky ovat osa mielenterveyttä. Näitä voidaankin punnita työelämän monimuotoisissa tilanteissa. Riittävän hyvä psyykinen terveys tukee työntekoa ja työntekijän jaksamista. Hyvät työolot puolestaan luovat edellytyksen sille, että työntekijä pystyy soveltamaan sujuvasti omaa työtään ja osaamistaan, mikä on taas hyvää mielenterveydelle. (Kallio & Kivistö 2013, 95.)

Masennustilat ja muut mielenterveyden häiriöt vaikuttavat työn tuottavuuteen ja saattavat hoitamattomina johtaa työkyvyttömyyteen. Työpaikan tukitoimilla voidaan vaikuttaa työntekijän työkyvyn säilymiseen. Näitä tukitoimia ovat puheeksi ottaminen työntekijän kanssa niistä asioista, jotka ovat vaikuttaneet masennustilaan tai muuhun mielenterveyden häiriöihin. Näitä syitä voivat olla muun muassa kuormittavuuden lisääntyminen työpaikalla, kielteinen asiakaspalaute, työsuorituksien hidastuminen tai väsymys. (Työterveyslaitos, [viitattu 28.4.2019].)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millä menetelmin työterveyshoitaja voi edistää hoitohenkilökunnan henkistä työhyvinvointia.

Tavoitteena opinnäytetyössä on kehittää työterveyshoitajan työtä henkisen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tavoitteena on myös kehittyä tulevana terveydenhoitajina.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Mitkä tekijät edistävät työntekijän henkistä työhyvinvointia?
- 2) Miten moniammatillisesti voidaan edistää työntekijän henkistä työhyvinvointia työterveyshuollossa?
- 3) Millä menetelmillä työterveyshoitaja edistää hoitohenkilökunnan henkistä työhyvinvointia yhteistyössä työyhteisön kanssa?

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Opinnäytetyön tiedonhaku

Tiedonhaku ja tiedonhakutaidot ovat keskeinen asia tutkitun tiedon löytämistä. Onnistunut tiedonhaku perustuu hyvään suunnitteluun, jossa luodaan hakustrategia. Systemaattisessa tiedonhaussa lähtökohtana on aiheongelma, jonka ratkaisemiseen tarvitaan lähdetietoa. Tämän jälkeen määritellään aiheen sisältämät käsitteet ja muunnetaan valitsevat käsitteet hakusanoiksi. Seuraavassa vaiheessa valitaan sopivaksi valittuja tiedonlähteitä ja tietokantoja. Tietokantojen avulla suoritetaan haku kunkin tietokannan edellyttämällä tavalla. Lopuksi hakutulokset arvioidaan siten, että ovatko lähteet laadukkaita ja luotettavia, relevantteja sekä vastaako lopputulos hakijan ennakko-odotuksia ja tarpeita. (Elomaa & Mikkola 2010, 35.)

Hakutermin valinta on tärkein vaihe tiedonhaussa. Hakutermeissä on hyvä käyttää apuna asiasanastoja, mitkä auttavat tiedonhakijaa etsimään tietoa oikeilla hakutermeillä. On hyvä myös pohtia mahdollisia termien synonyymejä, jotta saadaan laajempia hakutuloksia. (Elomaa & Mikkola 2010, 35.)

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui ”Hoitoalan hoitohenkilökunnan henkisen työhyvinvoinnin edistäminen työterveyshuollossa”. Opinnäytetyössä tarkoitus on kiinnittää huomio työntekijän henkisen työhyvinvoinnin edistämiseen ja tukemiseen. Opinnäytetyössä etsitään vastauksia tutkimuskysymyksiin näyttöön perustuvan tiedon kautta.

Opinnäytetyössä sovellettiin systemaattista tiedonhakua, johon kuuluu erilaisten tietokantojen hyödyntäminen aineiston keräämiseksi. Tiedonhaussa apuna on käytetty myös kirjallisuutta aiheeseen liittyen. Tietokannoista käytössä ovat olleet Medic, Medline, Elektra, Finna, Cinahl, Melinda, Terveysportti sekä Theseus. Myös terveydenhuoltoa ohjaavat lait ja asetukset ovat olleet osa tiedonhakua.

Opinnäytetyön tiedonhaussa hakusanoina käytössä olivat terveyden edistäminen, terveyden edistämisen menetelmät, henkinen työhyvinvointi, työhyvinvointi, työterveyshuolto, työterveyshoitaja ja moniammatillinen työryhmä sekä moniammatillisuus. Lisäksi muita hakutermejä olivat monisektorinen työyhteisö, työsuojelu, työterveys, työkyky ja työterveyshuoltolaki. Aineistoa näillä hakusanoilla löytyi kattavasti. Englanninkielisinä hakusanoina käytettiin termejä: work well-being, work welfare, occupational health, mental well-being ja occupational health nurse. Englanninkieliset tietokannat antoivat niukemmin tietoa tutkimuskysymyksiin liittyen. Englanninkielisistä lähteistä on tutkittu artikkeleiden otsikoita, tiivistelmiä sekä aineistojen sisältöjä niin, että opinnäytetyöhön valikoitui mukaan otettu aineisto niiden pohjalta. Tiedonhakutaulukko on tämän työn liitteenä, johon on kirjattu ylös kaikki tiedonhaun tulokset. (Liite 1, tiedonhakutaulukko).

Tiedonhaussa huomioitiin myös ajantasaiset Hoitotiede-lehdet sekä aiheeseen kuuluvat lait ja asetukset. Opinnäytetyön hakusanojen etsinnässä käytetään apuna YSA ja Hoidokki verkkosivustoa, sekä englanninkielisiä hakusanoja etsiessä MOT-sanakirjaa.

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen teko etenee vaihe vaiheelta. Vaiheisiin kuuluvat tutkimuskysymysten tarkka valinta, sisään- ja poissulkukriteerien asettaminen, hakustrategian kehittäminen, aineiston käsittelymenetelmän valinta, tutkimusaineiston laadun arviointi ja tutkimusaineiston raportointi. Näiden menettelyn tarkka miettiminen etukäteen vähentää raportin epäluotettavuutta. (Khan ym. 2003, CRD 2008, Higgins & Green 2011, Valkeapää 2016, 57.)

Suunnitelmana oli hankkia tutkittuun tietoon perustuvaa tietoa työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä työntekijän näkökulmasta suomen- ja englanninkielisiä lähteitä käyttäen. Poissulkukriteereinä on ollut muun muassa 2008 ja sitä aikaisemmin tehdyt teokset. Tarkemmin nämä poissulku- ja sisäänottokriteerit ovat kerrottuna taulukossa 1.

Taulukko 1. Sisään- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit:	Poissulkukriteerit:
2009 vuodesta uudempia lähteitä, alle 10 vuotta vanhat lähteet	Yli kymmenen vuotta vanhoja lähteitä. 2008 ja sitä aikaisemmin tehdyt.
Luotettavia, tutkittuun tietoon perustuvia aineistoja	Epäluotettavia, ei tutkittuun tietoon perustuvaa aineistoa
Aineisto liittyy opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin	Aineisto ei liity opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin
Englannin ja suomenkieliset aineistot	Aineisto on jonkun muun kielinen kuin suomen- tai englanninkielinen.
Soveltuvat tietokannat	Soveltumattomat tietokannat

5.2 Kirjallisuuskatsaus

Tämä opinnäytetyö on toteutettu systemaattista kirjallisuuskatsausta soveltaen. Kirjallisuuskatsauksessa pyrittiin löytämään kaikki tieto tutkittavasta aiheesta, ja tässä kohdassa tarkkojen sisään- ja poissulkukriteerien ja tutkimuskysymysten valinta ohjaavat tekijöitä kirjallisuuskatsauksen toteuttamisessa. Salminen (2011, 9) kertoo, että kirjallisuuskatsausta voidaan kuvata eräänlaisena tiivistelmänä halutun aihepiirin aiempien tutkimusten olennaisesta sisällöstä. Katsaus on tehokas tapa testata jo tutkittuja olettamuksia, arvioida niiden johdonmukaisuutta sekä esittää tutkimusten tuloksia tiivistetysti. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus voi paljastaa aikaisemmissa tutkimuksissa esiintyvät puutteet eli tuoda esiin uusia tutkimustarpeita. Opinnäytetyön viimeisessä osiossa pohdimme jatkotutkimusaiheita.

Kirjallisuuskatsauksessa tiedonhankintaa ohjaava tarkka kriteeristö ja tutkimusprosessin huolellinen dokumentointi ovat tärkeä osa tutkimusta (Jyväskylän yliopisto,

[viitattu 18.10.2019]). Kirjallisuuskatsaukselle pyritään luomaan kriteerejä, jotka tuovat tutkimukselle tieteellistä uskottavuutta. Seulonnassa jokainen tutkimus käydään huolellisesti läpi noudattaen katsaukselle asetettuja kriteereitä. Seulonnan huolellinen käyttö tuo uskottavuutta tutkimukselle. (Salminen 2011, 10-11). Tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä tarkastellaan tämän opinnäytetyön pohdinta –osiossa.

Kirjallisuuskatsaus koostuu eri vaiheista (Kangasniemi ja Pölkki 2015, 83). Ensimmäinen vaihe on varsinaisen tutkimusongelman asettaminen. Toisessa vaiheessa määritellään hakutermit, joilla tiedonhakua lähdetään suorittamaan. Kolmannessa vaiheessa pidättäydytään siihen suuntaukseen, jonka piiristä tutkimukset valittiin. (Liite 4). Neljäs vaihe on tutkimusaineiston analysointi. (Liite 1-3). Kirjallisuuskatsauksen viimeinen vaihe on tutkimustulosten kuvailu ja synteesin muodostaminen. (Salminen 2011, 16.) Opinnäytetyö on toteutettu tämän ohjerunkoa soveltaen. Salminen (2011, 9) lisää, että kirjallisuuskatsaus on tehokas tapa testata väitteitä ja esittää tutkimusten tuloksia tiiviissä muodossa sekä arvioida tulosten johdonmukaisuutta.

5.3 Aineiston analyysi

Tutkimustulokset analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysi valmistuu vaiheittain, ja menetelmä jaotellaankin kolmeen vaiheeseen, jotka muodostavat sisällönanalyysiprosessin. Ensimmäisessä vaiheessa tehdään redusointi, jossa alkuperäiset ilmaukset pelkistetään ja etsitään tutkimukselle oleelliset ilmaukset sekä karsitaan epäolennainen tieto pois. Tässä vaiheessa tutkimuskysymykset ohjaavat aineiston pelkistämistä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-109.) Opinnäytetyön sisällönanalyysin ensimmäisen vaiheen tavoite oli löytää tutkimuskysymyksiin vastaavia ilmaisuja tutkimustuloksista. Alkuperäisilmaukset poimittiin valituista tutkimuksista, jotka pelkistettiin tiiviimpään muotoon analyysin tekoa helpottamaan.

Toinen vaihe sisällönanalyysissa on klusterointi eli ryhmittely. Tässä vaiheessa pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään siten, että samaa asiaa tarkoittavat ilmaukset muo-

dostavat alaluokan ja alaluokat nimetään sisältöä kuvaavalla otsikolla. Ryhmitte-
lyssä pelkistetyt ilmaukset käydään läpi tarkoin ja samalla etsitään käsitteiden sa-
mankaltaisuuksia ja eroja. Näin muodostuvat pelkistysten alaluokat. (Tuomi & Sa-
rajärvi 2009, 110.) Tätä sisällönanalyysin tekoa helpotti se, että samankaltaiset il-
maukset ja käsitteet listattiin kunkin tutkimuskysymyksen alle, ja väritimme toistuvat
käsitteet samoilla väreillä. Tämä auttoi hahmottamaan mitkä asiat tutkimustulok-
sissa toistuivat.

Viimeinen vaihe on abstrahointi eli pääluokkien muodostaminen. Tässä vaiheessa
erotellaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella
muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Klusteroinnin eli ryhmittelyn katsotaan olevan
osa abstrahointiprosessia. Abstrahoinnissa eli käsitteellistämässä edetään alku-
peräisinformaation käyttämistä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja
johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111.) Opinnäytetyössä kootuista ala-
luokista muodostettiin yläluokkia, joihin on kerätty alaluokkien käsitteiden yhteneväi-
syyksiä ja samankaltaisuuksia.

6 TULOKSET

6.1 Työntekijän henkiseen työhyvinvointiin edistävät tekijät

Työhyvinvointia edistävät tekijät ovat jaoteltuna **yksilö- ja organisaatioperäisiin tekijöihin**. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voivat olla lähtöisin yksilöstä tai organisaatiosta. **Yksilön työhyvinvointia** edistää *työn ulkopuoliset tekijät, lähipiirin tuki, työn ja kodin välinen tasapaino, koulutus, henkilökohtaiset saavutukset sekä terveys*. **Organisaatiosta lähtöisin** olevia työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat *motivaatio, työssä ja työyhteisössä viihtyminen, työnohjaus ja tukitoimet, keskustelu sekä esimiehen läsnäolo*. Nämä ovat esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Työntekijän henkiseen työhyvinvointiin edistävät tekijät

Alaluokka	Yläluokka
Työn ulkopuoliset tekijät Lähipiirin tuki Tasapaino työn ja kodin välillä Koulutus Henkilökohtaiset saavutukset Terveys	Yksilöoperäiset tekijät
Motivaatio Työssä ja työyhteisössä viihtyminen Työnohjaus ja tukitoimet Keskustelu Esimiehen läsnäolo	Organisaatioperäiset tekijät

Myönteisiä piirteitä työhyvinvoinnin osa-alueissa ovat taukojen ja lepohetkien pitomahdollisuus kaikissa työvuoroissa sekä viihtyminen työpaikassa (Hirvonen 2018, 47-48). Työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä asioita *työn ulkopuolisista tekijöistä* ovat riittävä perheen ja ystävien kanssa vietetty aika sekä harrastukset (Lankinen 2012, 32-33; Rahunen 2013, 36). Hirvonen (2018, 48) tutkimuksessaan kertoo, että myönteisiä piirteitä työhyvinvoinnin osalta on *tasapaino työn ja kodin välillä*. Tähän liittyvät

kotiasiat, jotka eivät häiritse työntekoa. Tutkimuksien mukaan myös riittävä *koulutus* paransi työnsaantimahdollisuuksia, työhyvinvointia sekä työkykyä. Lisäksi koulutus paransi sosiaalista ja taloudellista tilannetta. (Koivuniemi 2012, 19; Rahunen 2013, 31; Hirvonen 2018, 31.) *Henkilökohtaisista saavutuksista* pitkä työkokemus koettiin myös työhyvinvointia vahvistavana tekijänä. Lisäksi henkilökohtaiset onnistumisen tunteet työssä edistävät työhyvinvointia. (Rahunen 2013, 31-37; Koivuniemi 2012, 20.)

Työhyvinvointia edistävät omat *terveyden* hallintaan liittyvät subjektiiviset uskomukset. Terveiden hallintaan liittyvillä uskomuksilla tarkoitettiin sisäisiä terveyteen ja sairauteen vaikuttavia tekijöitä, joihin pystyi itse vaikuttamaan. Omaan terveyteen vaikuttavat tekijät paransivat työkykyä ja vaikuttivat positiivisesti terveyteen työn vaatimukset huomioiden. (Rahunen 2013, 31; Lankinen 2012, 32-33; Hirvonen 2018, 47-48; Utriainen 2009, 82-83.)

Motivoituneella ja energisellä työntekijällä, joka tuntee työn vaatimukset, on parempi työkyky verraten työhön sitoutumattomaan kolleegaan. Työyhteisö, mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin, työn hallinta ja organisaation oikeudenmukaisuus vaikuttivat positiivisesti työkykyyn. Lisäksi työn sisältö, työtehtävien vaihtelevuus, uuden oppiminen, itsensä toteuttaminen, suhteet kollegoihin ja työn itsenäisyys olivat *työssä viihtymistä* edistäviä tekijöitä. (Rahunen 2013, 31; Niemelä 2011, 73-74; Hirvonen 2018, 40; Haapala 2012, 55-58). Työsuhde ja varmuus työsuhteen jatkuvuudesta todettiin positiivisesti vaikuttavan työhyvinvointiin (Hirvonen 2018, 40; Niemelä 2011, 74; Koivuniemi 2012, 20). Lisäksi Hirvonen (2018, 40) kertoo tutkimuksessaan työyhteisön ja työympäristön liittyneen työhyvinvoinnin osa-alueisiin.

Positiiviset haasteet työssä ja onnistunut *työnohjaus tukitoimineen* ilmenivät tutkimustuloksissa työtyytyväisyytenä (Haapala 2012, 58; Eriksson 2017, 73). Vuorovaikutus esimiehen ja työntekijän välillä, työntekijän selviytyminen työtehtävistään, työntekijän selvä rooli sekä esimiehen antama palaute ovat työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä (Giorgi ym. 2018). Luottamuksellinen työyhteisö, jossa korostuvat yhteenkuuluvuuden tunne, vastavuoroisuus ja joustavuus edesauttavat työyhteisön keskinäistä työhyvinvointia. (Miettinen-Koivusalo 2011, 41; Koivuniemi 2012,

18-19.) Avoin *keskustelu*, kannustaminen, työkaverin auttaminen ja *esimiehen läsnäolo* ovat positiivisesti yhteydessä työntekijän jaksamiseen työssä (Monthan 2011, 26; Miettinen-Koivusalo 2011, 47-50; Koivuniemi 2012, 18-19.)

6.2 Moniammatillinen työryhmä työntekijän henkisen työhyvinvoinnin edistäjänä työterveyshuollossa

Moniammatillisuus, työterveyshuolto ja palveluiden kehittyminen muodostavat työntekijän työhyvinvoinnin edistämisen kulmakiven. Moniammatillisuus käsittää *auttamis menetelmien lisäämisen ja tehokkaammat palvelut*. Työterveyshuoltoon liitetään *monisektorinen yhteistyö, eri ammattialojen asiantuntijat, jatkohoitoon ohjauksen ja kolmannen sektorin hyödyntämisen*. Palveluiden kehittyminen käsittää *asiantuntijuuden ja auttamiskeinojen lisääntymisen moniammatillisen tiimin myötä*. Nämä ovat esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3. Moniammatillinen työryhmä työntekijän työhyvinvoinnin edistäjänä työterveyshuollossa

Alaluokka	Yläluokka
Menetelmien lisääntyminen Tehokkaammat palvelut	Moniammatillisuus
Monisektorinen yhteistyö Eri ammattialojen asiantuntijat Jatkohoitoon ohjaaminen Kolmannen sektorin hyödyntäminen	Työterveyshuolto
Asiantuntijuuden lisääntyminen Auttamiskeinot lisääntyvät moniammatillisen tiimin myötä	Palveluiden kehittyminen

Monisektorisen yhteistyön toiminta mahdollisti kokonaisvaltaisemman näkemyksen asiakkaan tarpeista, ja auttoi kohdentamaan olemassa olevat resurssit vastaamaan

asiakkaan tarpeita. Lisäksi asiakkaaseen kohdentuvat *menetelmät lisääntyivät* moniammatillisen tiimin myötä. Palveluiden laatua ja potilasturvallisuutta pyrittiin parantamaan moniammatillisella toiminnalla. Näin voitiin organisoida toiminnan *palveluja tehokkaammaksi*. (Korhonen 2019, 49.) Moniammatillista *asiantuntijuutta lisättiin* tiimityöskentelyn avulla, jonka päämääränä oli asiakkaan hoidon toteutus ja työkyvyn tukeminen (Nyholm 2015, 30).

Työterveyshoitajat ovat saaneet työnsä tueksi moniammatillisen tiimin. Näin ollen työterveyshoitajat olivat saaneet monisektorisesta yhteistyöstä *lisää auttamiskeinoja* työhönsä. Nämä *eri ammattialojen asiantuntijat* voivat olla esimerkiksi työterveyslääkärit, psykiatrinen sairaanhoitaja, työpsykologit ja työfysioterapeutit. (Rissanen, 2012, 53; Salmi & Nyfors 2019, 16; Nyholm 2015, 30.)

Jatkohoitoon ohjaaminen eri asiantuntijoille toimi yhtenä osana työterveyshoitajan työnkuvaa. Useimmiten työperäisen stressin hoidon työterveyshoitajat siirtävät työterveyspsykologille. Lisäksi työterveyshoitaja voi tarvittaessa ohjata asiakkaan *kolmannen sektorin palveluiden* pariin esimerkiksi vertaistuen saamiseksi. (Salmi & Nyfors 2019, 16.) Moniongelmaisen potilaan näkökulmasta monen eri alojen asiantuntijoiden saatavuus tai samanaikainen läsnäolo koettiin tehokkaammaksi asiakkaan hoidon kannalta (Markkola 2013, 44).

Moniammatillisen tiimin kaikilla jäsenillä oli yhteiset toimintatavat huomioiden eri ammattialojen näkökulmat. Työryhmä voi kokoontua ja käydä yhdessä lävitse asiakkaan hoidossa tapahtuvia asioita ikään kuin reflektoiden niitä. Keskinäisen yhteistyön koettiin lisäävän asiantuntijuutta. (Markkola 2013, 44; Nyholm 2015, 30.)

Moniammatillisen yhteistyön lähtökohtana on yhteinen määränpää, joka on pitää yksilöt työkykyisinä. Hyvän hoitotuloksen saamiseksi on tärkeää hyödyntää eri työryhmien ammattitaitoa. Työterveyshuollon *moniammatillisen työryhmän avulla lisätään työterveyshoitajan auttamiskeinoja* asiakkaalleen. Yhteistyötä tehdään yksilön ja työyhteisöjen hyväksi (Rissanen 2012, 64.)

6.3 Työterveyshoitaja työntekijän henkisen työhyvinvoinnin edistäjänä yhteistyössä työyhteisön kanssa

Työterveyshoitajalla on käytössään eri menetelmiä työntekijän henkisen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Menetelmät jaotellaan **kyselyihin, keskusteluapuun ja muihin työterveyshoitajan menetelmiin** henkisen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Keskusteluun liitetään *ohjaus ja neuvonta, kannustaminen sekä hyvä vuorovaikutus*. Kyselyt sisältävät *sähköisen esitietokyselyn, työkykyindeksi lomakkeen sekä muut kyselyt*, joita työterveyshoitaja voi käyttää apuvälineinä työhyvinvointia arvioidessaan. Muina työterveyshoitajan menetelminä käytetään *työn luonteen kartoitusta, sairauksien ennaltaehkäisyä sekä työterveyshuollon ja asiakasorganisaation yhteistyötä*. Nämä ovat esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4. Työterveyshoitaja hoitohenkilökunnan henkisen työhyvinvoinnin edistäjänä yhteistyössä työyhteisön kanssa

Alaluokka	Yläluokka
Ohjaus ja neuvonta Kannustaminen Hyvä vuorovaikutus	Keskustelu
Sähköinen esitietokysely Työkykyindeksi lomake Muut kyselyt	Kyselyt
Työn luonteen kartoitus Sairauksien ennaltaehkäisy Työterveyshuollon ja asiakasorganisaation yhteistyö	Työterveyshoitajan menetelmiä työhyvinvoinnin edistämiseksi

Työterveyshoitaja tukee asiakkaan tarpeita. Tuen tarpeiksi nostettiin terveyteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Työterveyshoitajat kartoittivat asiakkaan työn luonnetta *hyvän vuorovaikutuksen* avulla. Työterveyshoitajat keskustelivat asiakkaan

työssä jaksamisesta, työn kuormitus- ja vaaratekijöistä, työyhteisöön liittyvistä asioista, työn kehittämiskohteista ja asiakkaan voimavaroista. Työntekijän työhön ja yksityiselämään liittyvät kuormitustekijät tulee selvittää työterveyshoitajan toimesta. Tehdään *työn kartoitus*. Työntekijän voimavarojen lisääminen oli merkittävä tukemisen keino työntekijän jaksamisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tukemisessa. Lisäksi työntekijän voimavarat lisäsivät työntekijän hallinnan tunnetta. (Nyholm 2015, 34-35; Salmi & Nyfors 2019, 19-22.)

Työterveyshoitaja tiedustelee asiakkaalta työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Työterveyshoitajalla tulee olla voimavaralähtöinen lähestymistapa, jolla korostetaan niitä asioita mitkä ovat hyvin ja asiakasta arvostetaan. Asiakkaan kanssa käydään läpi työ- ja toimintakykyä ja niitä uhkaavia ja tukevia tekijöitä. (Nyholm 2015, 35-36.) Asiakkaiden *sairauksien ehkäisemiseksi* työterveyshoitajat hyödynsivät erilaisia terveyteen liittyviä mittauksia ja testejä johtopäätöksien tekemiseksi. Esimerkiksi laboratoriotulosten läpikäyminen, verenpaineen-, painon- ja pituuden mittaus, näön ja kuulon testaaminen kuuluivat oleellisena osana terveystarkastukseen. (Nyholm 2015, 32.)

Työterveyshoitajat tukevat työntekijän työhyvinvointia tehden *yhteistyötä asiakasorganisaation kanssa*. Työuupumuksen ja masennuksen hoidossa työtehtävien räätälöinti koettiin yhdeksi osaksi asiakkaan hoitoa. (Järvinen & Väärä 2013, 26-31). Lisäksi työterveyshoitajien tehtäviin kuuluu perehtyä asiakasyritykseen ja sen työyhteisön hyvinvointiin (Nieminen ym. 2016, 53-60). Terveystarkastusten yhteydessä työterveyshoitaja keskustelee asiakkaan kanssa työhön liittyvistä asioista, kuten työyhteisön ja johtamisen toimivuudesta (Nyholm 2015, 36).

Työterveyshoitajalla oli käytössään erilaisia arviointiin ja seurantaan laskettavia työkaluja työntekijän mielenterveyden tukemiseksi työterveyshuollossa. Työterveyshoitajat selvittävät työntekijän kuormitustekijöitä niin työelämästä kuin yksityiselämästä. Työntekijän tukeminen sekä voimavarojen lisääminen ovat merkittävässä roolissa työterveyshoitajan työssä. (Salmi & Nyfors 2019, 19-22.) Työterveyshoitaja tukee asiakasta kuormittavissa tilanteissa ja seuraa asiakkaan jaksamista. Työterveyshoitaja *kannustaa* myös terveellisiin elämäntapoihin. (Nieminen, Paavilainen, Nikki & Kylmä 2016, 53-60).

Työterveyshoitaja voi hyödyntää työssään erilaisia terveystarkastuksia, joiden avulla saadaan tietoa työolosuhteista ja voidaan arvioida työn kuormitusta. Esimerkiksi työstressikysely on apuväline psyykkisen työympäristön ja sen vaikutusten arviointiin. *Sähköistä esitietokyselyä* käytetään terveystarkastusten esitietokyselynä, ikäryhmätarkastuksissa, suunnatuissa tarkastuksissa, määrääaikaistarkastuksissa sekä työhöntulotarkastuksissa. Kyselyistä saatavista yhteenvedoista on ollut hyötyä yritysraporteissa. Kyselyn hyödyt näkyvät työterveyshuollon ja asiakasyrityksen yhteistyön aktivoitumisena ja työkykyasioiden esille ottamisen helpottumisena. Kyselyillä tuotetaan tuoretta tietoa ja ne antavat uusia näkökulmia työterveyshoitajille. (Rahunen 2013, 18-19; Kujala 2018, 18-22.) Lisäksi Rahunen (2013, 14) nostaa esiin työkyvyn arvioinnin apuvälineistä Työterveyslaitoksen kehittämän *työkykyindeksi lomakkeen*, jolla arvioidaan työntekijän työkykyä.

Sähköiset terveystarkastukset helpottavat keskustelua ja tällöin voidaan keskittyä niihin asioihin, jotka eivät ole työntekijällä kunnossa. (Nyholm 2015, 36.) Työntekijöille kohdennetaan yhä enemmän kyselyitä siitä syystä, että niistä kävisi ilmi heidän tarpeensa ja kehittämiskohteet. *Muita kyselyitä* terveystarkastuksissa puheeksi oton välineinä voidaan käyttää muun muassa alkoholikyselyä eli AUDIT-testiä ja Voimavarat työssä -kyselyä. (Rissanen 2012, 55-57.)

Erilaiset *ohjaukset* terveellisiin elämäntapoihin ja työssä jaksamiseen liittyvä *neuvonta* ovat työterveyshoitajan menetelmiä edistää työntekijän terveyttä. Työterveyshoitajat edistävät työntekijän mielenterveyttä tutustumalla asiakkaaseen kokonaisvaltaisesti, luomalla luottamuksellisen suhteen ja arvostamalla asiakasta. (Nieminen ym. 2016, 53-60.) Lisäksi työterveyshoitajan menetelmiä on lisätä terveystietoisuutta ja ohjata tarvittaessa elintapamuutoksiin. Elintapaohjausta ovat muun muassa painonhallintaan, stressitilan hallitsemiseen, ravitsemukseen sekä hyvinvointiin liittyvää ohjaamista. Ohjauksessa käydään läpi myös uni- ja vireystilan sekä ajankäytön ongelmia. Myös perhesuhteiden tilanne voidaan kartoittaa. (Räsänen 2011, 25-30.)

7 POHDINTA

7.1 Johtopäätökset ja tulosten tarkastelu

Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä olivat riittävä perheen ja ystävien kanssa vietetty aika sekä omat harrastukset. Perheen ja ystävien kanssa sekä harrastusten parissa vietetty aika pitävät yllä terveyttä ja työkykyä (Lankinen 2012, 32-33). Rahunen (2013, 36) tutkimuksessaan totesi, että työkykyä paransi työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, parisuhde sekä sosiaalinen tuki. Myönteisiä piirteitä työhyvinvoinnin osalta oli, etteivät kotiasiat häiritse työntekoa (Hirvonen, 2018, 48). Näin ollen voidaan olettaa, että työntekijän vapaa-ajalla on selvä yhteys työkykyyn ja työssä jaksamiseen.

Riittävä koulutus paransi työnsaantimahdollisuuksia, työkykyä ja työhyvinvointia. Koulutuksella on vaikutus työnsaantimahdollisuuksiin ja työkykyyn. Lisäksi koulutus mahdollisti paremman taloudellisen ja sosiaalisen aseman. (Rahunen 2013, 31.) Koivuniemi (2012, 20) vahvistaa tutkimuksessaan koulutuksen edistävän työhyvinvointia. Osaaminen ja motivaatio ovat yhteydessä koulutukseen, jotka Hirvonen (2018, 31) toteaa tutkimuksessaan. Lisäksi Pietilän (2010, 167) mukaan oma ammatillinen osaaminen ja sen kasvu ja erilaiset koulutukset edistivät terveyttä. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työntekijän koulutustaustalla on vaikutus työllistymiseen, työkykyyn ja työhyvinvointiin.

Työpaikalla käytävä avoin vuorovaikutus, esimiehen läsnäolo ja kollegojen antama tuki edistivät työntekijän henkistä työhyvinvointia. Työssä jaksamiseen auttoivat työkaverien auttaminen ja kannustaminen sekä esimiesten saatavuus (Monthan 2011, 26.) Lisäksi avoin ja ymmärtävä vuorovaikutus edesauttoivat työhyvinvointia työyhteisössä (Miettinen-Koivusalo 2011, 47-50). Koivuniemi (2012, 18-19) korosti tutkimuksessaan vuorovaikutuksen tärkeyttä työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Työstä saatu tuki ja palaute koettiin tärkeänä voimavarana työssä (Manka 2011, 144-146; Giorgi ym. 2018; Työterveyslaitos, [viitattu 2.4.2019]). Vastavuoroisen tuen ja kannustuksen saaminen edisti työhyvinvointia. Lisäksi esimiehen läsnäolo koettiin positiiviseksi.

Moniammatillisen työryhmän avulla voidaan vastata asiakkaan tarpeisiin laajemmalla näkemyksellä ja ammattitaidolla. Moniammatillisella toiminnalla voidaan saavuttaa laajempi näkemys asiakkaan tilanteesta. Näin voidaan kohdentaa käytössä olevat resurssit vastaamaan tarpeita. (Korhonen 2019, 49.) Moniammatillisen yhteistyön myötä työterveydenhoitajien auttamiskeinot ovat lisääntyneet (Risänen 2012, 53). Jatkohoitoon ohjaaminen oikean alan asiantuntijalle on yksi moniammatillisen yhteistyön auttamiskeinoja (Salmi & Nyfors 2019, 16). Uitti (2014, 137-140) vahvistaa, että moniammatillista osaamista voidaan hyödyntää esimerkiksi työterveyshuollon toteuttamisessa työpaikkaselvityksissä, mikäli työpaikassa on erityisiä tarpeita, kuormituksia tai vaaroja. Asiakkaan hoidon seurannassa sekä neuvottelu- ja ohjaustilanteissa eri ammattialojen edustajat voivat arvioida hoidon toteutumista (Nyholm 2015, 30; Markkola 2013, 44). Tutkimustuloksista päätellen voidaan olettaa, että monisektorisen työryhmän avulla asiakkaan tarpeisiin voidaan vastata paremmin eri ammattialojen asiantuntijuutta hyödyntäen. Moniammatillisesta yhteistyöstä hyöttyy niin työntekijä kuin asiakaskin.

Työterveyshoitaja tukee asiakkaan tarpeita eri menetelmin. Asiakkaan tuen tarpeiksi nostettiin työhön ja terveyteen liittyvät asiat. Työhön liittyvät auttamisen tarpeet olivat jaksamiseen liittyvät ongelmat. Asiakkaan terveys tulee hyvin tarkasteluksi terveystarkastuksissa. Terveysteen liittyvät eri mittaukset kuuluvat oleellisena osana terveystarkastuksia. Mittaustulosten perusteella voidaan antaa tarvittaessa elintapaohjausta ja pyritään siten ennaltaehkäisemään sairauksia. (Nyholm 2015, 34-35.) Nieminen ym. (2016, 53-60) korostavat neuvonnan ja kannustamisen tärkeyttä elämäntapaohjauksessa. Lisäksi työterveyshoitajan menetelmiin kuuluu tuen antaminen asiakasta kuormittavissa tilanteissa ja seurata työntekijän hyvinvoinnin tilaa. Työterveyshoitaja seuraa lisäksi, kuinka työntekijän terveyden edellytykset ja työn vaatimukset kohtaavat. (Työterveyslaitos [viitattu 17.3.2019.]) Terveystarkastuksilla voidaan saada laaja käsitys työntekijän terveydentilasta ja ennaltaehkäistä sairauksia hyvän elintapaohjauksen ja neuvonnan myötä. Kannustaminen ja seuranta elintapamuutoksessa ovat avainasemassa onnistuneen lopputuloksen saamiseksi.

Työterveyshoitajat käyttävät työntekijän kyvyn arviointiin erilaisia kyselyitä ja lomakkeita. Työntekijän terveydentilan arvioimiseksi työterveyshoitaja käytti erilaisia kyselyitä hyödyksi työterveystarkastuksissa. Lomakkeiden avulla pystyttiin selvittämään työhön liittyviä kuormitustekijöitä ja seurata työntekijän jaksamista. (Salmi & Nyfors 2019, 19-22.) Uitti (2014, 284-285) lisää, että työ- ja itsearviointilomakkeiden avulla voidaan selvittää työntekijän terveydentilaa. Rahunen (2013, 14) nostaa tutkimuksessaan esiin Työterveyslaitoksen kehittämän työkykyindeksi lomakkeen, jolla mitataan työntekijän työkykyä. Kyselyjen avulla puheeksi oton menetelmät helpottuvat. Lisäksi kyselyt ovat hyvä apuväline työterveyshoitajille selvittämään työntekijän terveydentilaa ja työkykyä.

Työterveyshuollon ja asiakasorganisaation yhteistyön avulla voidaan tukea yksilön ja työyhteisön työhyvinvointia. Työterveyshoitajat tukivat työntekijän työhyvinvointia tehden yhteistyötä asiakasorganisaation kanssa. Työuupumuksen ja masennuksen hoidossa työtehtävien räätälöinti koettiin yhdeksi osaksi asiakkaan hoitoa. (Järvinen & Väärä 2013, 26-31; Nieminen ym. 2016, 53-60). Terveystarkastusten yhteydessä työterveyshoitajat keskustelivat asiakkaan kanssa työhön liittyvistä asioista, kuten työyhteisön ja johtamisen toimivuudesta (Nyholm 2015, 36). Palmgren ym. (2014) lisäävät, että työyhteisön toimivuuden ja työolojen selvittämiseksi työterveyshoitaja tekee työpaikkaselvityksiä asiakasorganisaatioon. Selvityksessä ilmenee työpaikan kuormitustekijät ja voimavarat. Yhteistyö työterveyshuollon ja asiakasorganisaation välillä parantavat työhyvinvointia niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Työterveyshoitajan hyvä tuntemus asiakasorganisaation tilanteesta auttaa työterveyshoitajaa kohdentamaan toimia oikeisiin asioihin.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012, 6) esittää, että tutkimus voi olla luotettavaa ja eettisesti hyväksyttävää ja sen tulokset uskottavia vain, mikäli tutkimus on toteutettu hyvää tieteellistä käytäntöä edellyttäen. Hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia tutkimuseetiikan näkökulmasta ovat muun muassa se, että tutkimuksessa noudatetaan huolellisuutta, rehellisyyttä, tarkkuutta tulosten tallentami-

sessä ja esittämisessä sekä tuloksia arvioidessa. Tutkimuksessa sovelletaan eettisesti kestäviä ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia tutkimus-, tiedonhankinta- ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksessa toteutetaan avoimuutta ja vastuullista viestintää julkaistaessa tutkimustuloksia. Muiden tutkijoiden työt otetaan kunnioitettavasti huomioon ja niihin viitataan asianmukaisella tavalla.

Opinnäytetyötämme tehdessä olemme noudattaneet hyvän tieteellisen käytännön menetelmiä. Näitä menetelmiä oli rehellisyys, luotettavuus ja tarkkuus, joita hyödynsimme tuloksien tallentamisessa ja niitä esittäessä. Otimme myös kunnioitettavasti huomioon muiden tutkijoiden työt ja viittasimme niihin työssämme asianmukaisella tavalla.

Tutkimusta tehdessä on tarkoitus välttää virheiden syntymistä. Eettisestä näkökulmasta keskeistä on se, että katsaus tehdään tieteellisesti luotettavasti. (Leino-Kilpi ja Välimäki, 2009, 369). Tutkimuksen toteuttajien täytyy varmistua lisäksi siitä, että tarvitaanko kyseistä aineistoa tutkimuksessa (Leino-Kilpi ja Välimäki, 2009, 365-367). Tutkimustuloksia etsiessä pyrittiin muistamaan tutkimuskysymysten asetelut, eli vastaako aineisto tutkimuskysymykseen. Aineisto ja tutkimustulokset, jotka eivät vastanneet opinnäytetyön tutkimustuloksiin rajattiin ulkopuolelle. Taulukossa 1 kerrotaan tarkemmin aineistoin sisään- ja poissulkukriteerit.

Pyrimme työssämme mahdollisimman kattavasti vastaamaan laadittuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymyksiin vastauksia etsiessämme jouduimme todeta, että tutkittua tietoa aiheista löytyi vaihtelevasti. Jätimme aiheemme ulkopuolelle ne tutkimukset, jotka eivät vastanneet tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymyksiin vastauksia etsiessä käytimme apuna sisään- ja poissulkukriteeristöä.

Reliaabelius tutkimuksessa tarkoittaa tulosten toistettavuutta, ja se voidaan todeta tutkimuksissa eri tavoin. Esimerkiksi mikäli kaksi tutkijaa päätyvät samoihin tutkimustuloksiin, voidaan tällöin tuloksia pitää reliaabelina. (Hirsjärvi, Remes & Sajaavaara 2009, 231.) Luotettavuutta tässä työssä lisäsi, että kumpikin tutkijoista kävivät tahoiltaan läpi tutkimustuloksia ja tekivät niistä yhteenvedon. Olemme kriittisesti myös arvioineet opinnäytetyöhömmme käytettyjä tiedonhankintamenetelmiä. Lisäksi

johtopäätöksissä ilmenee, että useammat tutkijat ovat löytäneet samankaltaisia tutkimustuloksia. Tutkimustuloksissa ilmeni vain vähän eroavaisuuksia tutkijoiden välillä.

Tutkimuksen arviointiin toinen liittyvä käsite on validius, jolla tarkoitetaan valitun tutkimusmenetelmän tehoa mitata sitä ilmiötä mitä juuri halutaankin tutkia. Validius voidaan rinnastaa myös käsitteeseen "pätevyys". (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.) Opinnäytetyöprosessissa on onnistuttu hyvin vastaamaan haluttuihin tutkimusongelmiin ottaen huomioon, että tutkimuskysymyksiin löytyi tutkimustuloksia eri määriä. Tutkimusaineiston hakuprosessissa tarkoin valittujen hakusanojen käyttö rajasi osaltaan pois epäluotettavat tutkimuslähteet.

Tutkimustuloksia käsitellään valitulla menetelmällä, jonka jälkeen tarkastellaan tutkimuksen pääkohdat tavoitteista ja tarkoituksesta. (Munn, Tufanaru & Aromataris 2014, Kangasniemi & Pölkki 2016, 91.) Tuomi ja Sarajärvi (2009, 108) lisäävät, että sisällönanalyysillä pyritään luomaan kerätystä aineistosta yhtenäistä sekä selkeää informaatiota. Tämä mahdollistaa sen, että aineistosta voidaan tehdä mahdollisimman selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. Sisällönanalyysin avulla saadaan koottua tutkimuksesta tärkeimmät ilmaukset esille, joka lisää luotettavuutta. Tämän opinnäytetyön valittu aineistonkäsittelymenetelmä oli sisällönanalyysi.

Raportoinnin luotettavuutta tarkastellaan siten, miten tutkimusaineisto on analysoitu ja koottu. Tutkijan täytyy osata kertoa luotettavasti ja mahdollisimman tarkasti aineiston kokoamisesta ja analysoinnista. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 141.) Kaikki tutkimuksessa esiintyvä tieto täytyy löytyä tutkimuksen raportissa. Tekstin sisältö täytyy olla myös selkeää, jotta se on ymmärrettävässä muodossa. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 141.) Tutkimustulokset pyrittiin raportoimaan luotettavasti ja johdonmukaisesti. Samankaltaisten asioiden toistuminen eri tutkimuksissa pyrittiin tiivistämään yhteen tuoden esiin, että valitut tutkimustulokset vastaavat toisiaan ja tuovat myös uutta tietoa tutkimuskysymykseen.

7.3 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, millä menetelmin työterveyshoitaja voi edistää hoitohenkilökunnan henkistä työhyvinvointia. Tulokseksi saatiin kattavasti tietoa työterveyshoitajan käyttämistä menetelmistä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tavoitteena opinnäytetyössä oli kehittää työterveyshoitajan työtä hoitohenkilökunnan henkisen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toisena tavoitteena oli kehittää opinnäytetyön tekijöitä tulevina terveydenhoitajina. Tavoitteeseen päästiin onnistuneesti, koska tutkimustuloksista löytyi laajasti tietoa erilaisista työterveyshuollon toimintatavoista. Lisäksi opinnäytetyöprosessi kehitti molempia tutkimuksen tekijöitä siltä osin, että henkisen työhyvinvoinnin edistäminen lisäsi omaa asiantuntijuutta. Opimme myös tämän opinnäytetyön tekijöinä paljon työterveyshoitajan työstä ja työterveyshuollon palveluista ja tavoitteista.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää hoitotyössä siten, että työterveyshoitaja esimerkiksi työpaikkakäynneillä tai työterveystarkastuksissa käyttää apunaan opinnäytetyön tuloksissa esiin nousseita menetelmiä. Eri menetelmien avulla yksilön tai yhteisön henkistä työhyvinvointia voidaan edistää.

Yhteistyö läpi koko opinnäytetyön oli toimivaa, ja molemmat tekijät annoimme yhtä suuren panostuksen työlle valmiin työn saavuttamiseksi. Tilanteissa, joissa koimme olevamme hetkellisesti "umpikujassa" eli emme tieneet kuinka työn kanssa tulisi edetä, päädyimme toisinaan kysymään neuvoa opinnäytetyön ohjaajalta, mutta ensisijaisesti yritimme yhdessä pohtia ja miettiä miten etenemme. Ohjaavan opettajan lisäksi myös opponijamme ovat antaneet tahoiltaan näkökulmia opinnäytetyöhön liittyen.

Kirjoittaessamme tätä opinnäytetyötä huomasimme, että olemme edistyneet kirjoittajina hyvin paljon. Olemme myös oppineet paljon uutta tiedonhausta, tiedon luotettavuuden arvioimisesta ja siten suhtautumaan myös kriittisestikin tutkimuksiin, joista olemme aineistoa alkaneet koota. Tarkoituksemme on ollut löytää juuri tutkimuskysymyksiin vastaavia tutkimuksia. Tarkastellessamme lopuksi sitä, vastaavatko tutkimustulokset todella haluamiimme tutkimuskysymyksiin, totesimme aineistoa löytyvän niukemmin kuin alussa luulimme.

Tämän opinnäytetyön tekijöinä olemme kokeneet opinnäytetyöprosessin melko ras-
kaaksi ja haastavaksi laajan aiheen puolesta. Opinnäytetyön teolle riittävän ajan an-
taminen koulun, töiden ja muun aikaa vievien asioiden myötä oli välillä haasteellista.
Samaan aikaan olemme kuitenkin olleet innostuneita valitsemastamme aiheesta,
sillä työhyvinvointi koskettaa jo meitä itseä työntekijöinä, mutta myös tulevina ter-
veydenhoitajina. Meidän tuleekin ammatissamme tietää työhyvinvoinnin kulmakivet,
eli mistä työhyvinvointi koostuu, sekä miten sitä edistämällä voidaan auttaa esimer-
kiksi hoitoalan työntekijöitä jaksamaan työssään paremmin niin yksilö- kuin yhteisö-
tasolla.

7.4 Jatkotutkimusaiheet

Pohdimme lopuksi jatkotutkimusaiheita, jotka voisivat olla seuraavia tutkittavia ai-
heita tämän opinnäytetyön jatkamiseksi. Seuraavia aiheita jatkotutkimuksille voisi
olla, miten työterveyshoitaja voisi edistää hoitoalan työntekijän työssäjaksamista
asiakkaan näkökulmasta katsottuna, eli tässä otettaisiin mukaan asiakaslähtöisyys,
ja alettaisiin tutkia aihetta kyseisestä näkökulmasta.

Työterveyshoitajalla sekä työterveyshuollolla on monia menetelmiä ja keinoja pa-
rantaan työntekijöiden hyvinvointia tai selvittää asiakkaansa fyysistä ja psyykkistä
työkykyä. Aiheena voidaan nähdä, että riittävätkö näihin menetelmiin kuitenkin
asiakasyrityksien solmimat palvelusopimukset työterveyshuollon kanssa, vai pi-
tääkö asiakkaan hakea apua jostain muualta kuin työterveyshuollosta.

Työterveyshuollolla ja asiakasorganisaatiolla on solmittuna yritykselle sopivat työ-
terveyshuollon palvelut. Joten seuraavana tutkimusaiheena voisi olla työterveys-
huollon asiakkaiden kokemuksia työterveyshuollonpalveluista ja sen kattavuudesta.
Onko työterveyshuollonpalveluista ollut työterveyshuollon asiakkaille hyötyä vai
ovatko ne jääneet liian niukaksi.

Yhtenä jatkotutkimusaiheena voisi olla myös, millaisia työterveyshuollon palveluita
työterveyshuollon asiakkaat tarvitsevat eniten. Ja mitä palveluita työterveyshuollon
asiakkaat haluaisivat omalta työterveyshuolloltaan.

LÄHTEET

- Ahola, K. & Hakanen J. 2010. Terveysammattilaisten työuupumus erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. [Verkkoartikkeli]. Duodecim-lehti 126 (18), 2139-46. [Viitattu: 17.4.2019]. Saatavana: <https://www.duodecim-lehti.fi/lehti/2010/18/duo99077>.
- Faraji, A., Karimi, M., Mohsen Azizi, S., Janatolmakan, M. & Khatony, A. 2019. Occupational stress and its related demographic factors among Iranian CCU nurses: a cross-sectional study. [Verkkolehtiartikkeli]. BMC Res Notes: 12 (1), 634. [Viitattu: 30.9.2019]. Saatavana: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pub-med/31558161>
- Eriksson, T. 2017. Ikääntyvät ja työhyvinvointi 45-64 vuotiaiden työssajaksamiskokemuksia. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research. Pro gradu – tutkielma. [Viitattu: 7.10.2019]. Saatavana: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54272/978-951-39-7096-3_vaitos16062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Elomaa, L. & Mikkola, H. 2010. Näytön jäljillä: tiedonhaku näyttöön perustuvassa hoitotyössä. [Verkkokirja]. 5.uud.p. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. [Viitattu: 28.4.2019]. Saatavana: Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Giorgi, G., Leon-Perez, J., Pignata, S., Demiral, Y. & Arcangeli, G. 2018. Addressing Risks: Mental Health, Work-Related Stress, and Occupational Disease Management to Enhance Well-Being. [Verkkolehtiartikkeli]. United Kingdom: Hindawi. [Viitattu: 16.9.2019]. Saatavana: Chinal-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Gould, R., Ilmarinen, J. 2000. Suomalaisten työkyky. Teoksessa: A., Aromaa & S. Koskinen. 2010. Helsinki: Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu- tutkielma. [Viitattu: 11.4.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120591/urn_nbn_fi_uef-20120591.pdf
- Haapala, J. 2012. Työnohjaus ja työhyvinvointi. [Verkkojulkaisu]. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu- tutkielma. [Viitattu: 11.4.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120591/urn_nbn_fi_uef-20120591.pdf
- Haarala, P., Honkanen, H., Mellin, O-K. & Tervaskanto-Mäentausta, T. 2015. Terveystieteiden tiedekunta. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu- tutkielma. [Viitattu: 11.4.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120591/urn_nbn_fi_uef-20120591.pdf
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirvonen, T. 2018. Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä. [Verkkojulkaisu]. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Terveystieteiden opettajankoulutus.

Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 14.9.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20180148/urn_nbn_fi_uef-20180148.pdf

Hyttinen, P-L. 2010. "Yksi-viiva-viisi käyntikertaa": työterveyspsykologin tehtäväkenttä ja positiointi työterveyshuollon kokonaisuudessa. [Verkojulkaisu]. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Kasvatustieteiden ja psykologian osasto. Väitösk. [Viitattu 10.11.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0153-8/urn_isbn_978-952-61-0153-8.pdf

Iloranta, K., Seuri, M. & Räsänen, K. 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ei päiväystä. Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.10.2019]. Saatavana: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/kirjallisuuskatsaukset/>

Jyväskylän yliopisto. 2017. Opponointi. [Verkkosivu]. [Viitattu: 3.4.2019]. Saatavana: <https://www.jyu.fi/hytk/fi/laitokset/mutku/opiskelu/seminaariohjeet/opponointi>

Jyväskylän yliopisto. 2019. Kirjallisuuskatsaus. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.10.2019]. Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/kirjasto/kirjastotuutori/aihehaku-tutkimusprosessissa/aihe-avainkasitteiksi/kirjallisuuskatsaus>

Järvinen, P. & Väärä, K. 2013. Työterveyshoitajien näkemyksiä heidän valmiuksistaan auttaa työuupunutta tai masentunutta työntekijää. [Verkojulkaisu]. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 13.9.2019]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64665/Jarvinen_Paivi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kakeman, E., Raeissi, P., Raoofi, S., Soltani, A., Sokhanvar, M., Visentin, D. & Cleary, M. 2019. [Verkkolehtiartikkeli]. Occupational stress and associated risk factors among nurses: a cross-sectional study. *Contemp nurse* 55 (2-3), 237-249. [Viitattu: 17.9.2019]. Saatavana: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pub-med/31334691>

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Työolot ja henkinen hyvinvointi. [Verkojulkaisu]. [Viitattu 11.4.2019]. Saatavana: Työterveyskirjastosta. Vaatii käyttöoikeuden.

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Kun mieli on toimintakykyinen, työ sujuu. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu: 25.4.2019]. Saatavana: Työterveyskirjastosta. Vaatii käyttöoikeuden.

Kangasniemi, M. & Pölkki, T. 2015. Kirjallisuuskatsauksen ydin. Teoksessa: M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen. 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto, 80-93.

- Kinnunen-Amoroso, M. 2017. Työstressin hallinnan yhteiset käytännöt puuttuvat. [Verkkoartikkeli.] Helsinki: Duodecim. [Viitattu 11.4.2019]. Saatavana: <https://www.terveysportti.fi/xmedia/duo/duo13718.pdf>
- Koivuniemi, S. 2012. Henkinen hyvinvointi työssä. [Verkkajulkaisu]. Hyvinkää: Laurea ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu: 25.4.2019]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/51305/Koivuniemi_Satu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Korhonen, J. 2019. Moniammatillisen työryhmän toiminnan kehittäminen: Moniammatillisuutta oppimassa. [Verkkajulkaisu]. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. Terveyshallintotiede. Pro-gradu – tutkielma. [Viitattu: 11.12.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20190628/urn_nbn_fi_uef-20190628.pdf
- Koskela, L., Laine, A. & Palmgren, H. 2014. Pienten yritysten työterveyshuollon toimintamalli. Teoksessa: Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3. uud. p. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. 1995. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000- luvun alkaessa. Teoksessa A., Aromaa & S. Koskinen. 2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL), 51-59.
- Kotro, I. & Parhiala, E. 2015. Moniammatillinen yhteistyö hoitotyössä: kuvaileva kirjallisuuskatsaus. [Verkkajulkaisu]. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu:17.10.2019]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/99253/Kotro_lina%20ja%20Parhiala_Emmi.%20pdf.pdf?sequence=1
- Kujala, T. 2018. Työterveyshoitajien kokemukset sähköisen esitietokyselyn käytöstä terveyden edistämistyössä. [Verkkajulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Terveystieteet. Pro gradu – tutkielma. [Viitattu 11.4.2019]. Saatavana: http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/103609/1527756672_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lankinen, A. 2012. Hoivayrittäjien työkyky. [Verkkajulkaisu]. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Lääketieteen laitos. Ergonomia. Pro-gradu – tutkielma. [Viitattu: 28.9.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120095/urn_nbn_fi_uef-20120095.pdf
- L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki.
- L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.
- L 31.10.2008/668. Laki Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksesta.

- Leino, T., Syyrimaa, S. & Hirvonen, M. 2018. Työterveyshuollon laatuksely ja tasoluokitus 2018. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 11.12.2019]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136805/Ty%c3%b6terveyshuollon_laatuksely_ja_tasoluokitus2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2009. Etiikka hoitotyössä. 5. uud. p. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro OY.
- Markkola, K. 2013. Moniammatillinen, ammattiryhmien välinen ja ammattirajat ylittävä yhteistyö erikoissairaanhoidossa. [Verkkojulkaisu]. Turku: Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Hoitotiede. Pro-gradu-tutkielma. [Viitattu: 2.10.2019]. Saatavana: https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/102057/Gradu_Markkola_2014.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Martimo, K-P., Uitti, J. & Antti-Poika, M. 2018. Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim.
- Miettinen-Koivusalo, S. 2011. Hoivakodin työntekijöiden työhyvinvointi symbolisen interaktionismin näkökulmasta: työssä kohdattujen ongelmien ja sosiaalisten suhteiden tarkastelua. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Helsingin yliopisto. Sosiaaliteiden laitos. Sosiaalipsykologia. Pro gradu – tutkielma. [Viitattu: 7.10.2019]. Saatavana: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26602/4.5.11%20pdf%20versio%20tietokantaan.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Monthan, M. 2011. Hoidon laatu ja hoitohenkilökunnan työhyvinvointi tehostetun palveluasumisen yksikössä. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Gerontologia ja kansanterveys. Pro-gradu – tutkielma. [Viitattu: 28.9.2019]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/36865/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011102611596.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Munn, Z., Tufanaru, C. & Aromataris, E. 2014. Aineiston käsittely: Kirjallisuuskatsauksen ydin. Teoksessa: M. Kangasniemi & T. Pölkki. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto, 80-93.
- Niemelä, P. 2011. Henkistä työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät ja organisaation sitoutuminen: tutkimuskohteena kansanopistot. [Verkkojulkaisu]. Vaasa: Vaasan yliopisto. Johtamisen laitos. Johtaminen ja organisaatiot. Pro-gradu - tutkielma. [Viitattu: 30.9.2019]. Saatavana: https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/3504/osuva_4468.pdf?sequence=1

- Nieminen, T., Paavilainen, E., Nikki, L. & Kylmä, J. 2016. Työterveyshoitajien kokemuksia työikäisten mielenterveyden edistämisestä työterveyshuollossa. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto: Hoitotiede-lehti. [Viitattu:13.9.2019]. Saatavana: Elektra-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Nuutinen, A. 2015. Työterveyshoitajien kuvauksia työyhteistyöstä. [Verkkojulkaisu]. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Pro-gradu-tutkielma. [Viitattu: 3.10.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150642/urn_nbn_fi_uef-20150642.pdf
- Nyholm, M. 2015. Terveysuunnitelmien laatiminen ja dokumentointi työterveyshoitajien toteuttamissa terveystarkastuksissa. [Verkkojulkaisu]. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Pro gradu – tutkielma. [Viitattu 8.10.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150773/urn_nbn_fi_uef-20150773.pdf
- Palmgren, H., Laine, A. & Koskela, L. 2014. Jatkuva työterveyshuoltotoiminta. [Verkkoartikkeli]. Duodecim: Työterveys ja kuntoutus. [Viitattu:15.10.2019]. Saatavana: https://www.terveysportti.fi/dtk/tyt/koti?p_selaus=94761&p_artikkeli=hth00001
- Pietilä, A-M. 2010. Terveiden edistäminen. Helsinki: Wsoy Pro.
- Rahunen, N. 2013. Työkyky ja siihen vaikuttavat psykososiaaliset kuormitustekijät: kirjallisuuskatsaus. [Verkkojulkaisu]. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Pro-gradu tutkielma. [Viitattu 16.9.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130534/urn_nbn_fi_uef-20130534.pdf
- Rautio, M. & Husman, P. 2010. Työikäisten terveyden edistäminen - esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamalleista. Helsinki: WSOY Pro.
- Rantonen, J. 2011. Työterveyshoitajan antama itsehoito-ohjaus auttaa lievissä alaselkävaivoissa. [Verkkolehtiartikkeli]. Työterveyslääkäri 29 (3):37-41. [Viitattu 25.4.2019]. Saatavana: https://www.terveysportti.fi/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00896
- Rissanen, N. 2012. Työterveyshuollon toiminta ja kehitys työterveyshoitajan näkökulmasta Suomessa 1980,- 1990- ja 2000-luvuilla. [Verkkojulkaisu]. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden opettajankoulutus. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 16.9.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120164/urn_nbn_fi_uef-20120164.pdf
- Rita, A. 2012. Työterveyshuolto ikääntyvän työntekijän työkyvyn tutkijana. [Verkkojulkaisu]. Turku: Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro-gradu – tutkielma. [Viitattu: 28.9.2019]. Saatavana: <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/87986/gradu2012Rita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ritaranta, S. 2016. Miten työterveyshuolto pitää järjestää? Pian tietoa saa yhdeltä luukulta. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyshuolto. [Viitattu: 14.10.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyopiste/miten-tyoterveyshuolto-pitaa-jarjestaa-pian-tietoa-saa-yhdelta-luukulta/>
- Räisänen, T. 2011. Terveystarkastukset yrityksen työterveyshuollossa. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Terveystieteiden yksikkö. Pro-gradu – tutkielma. [Viitattu: 28.9.2019]. Saatavana: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/82641/gradu05145.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salmi, K-M. & Nyfors M. 2019. Työterveyshoitajan menetelmät tukea masennusta, työperäistä stressiä tai työuupumusta kokevaa työntekijää. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 30.9.2019]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/171877/Salmi_Nyfors.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. [Verkkojulkaisu]. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisjohtaminen 4. [Viitattu: 15.8.2019]. Saatavana: https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Ei päiväystä. Taitoja hyvinvointipalveluja tuottaville pk-yrityksille simulaation keinoin. [Verkkosivu]. [Viitattu 11.4.2019]. Saatavana: <https://www.seamk.fi/yrityksille/tki-projektit/taitoja-hyvinvointipalveluja-tuottaville-pk-yrityksille-simulaation-keinoin/>
- Sihto, M. & Karvonen, S. 2016. Terveysten edistäminen ja eriarvoisuus: lähestymistapoja ja ratkaisuja. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinninlaitos (THL).
- Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 2014. Hoitotyön vuosikirja - työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca Oy.
- Suomen työterveyshoitajaliitto ry. Ei päiväystä. Kuka voi toimia työterveyshoitajana. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 3.4.2019]. Saatavana: <https://www.stthl.fi/edunvalvojana/ammattillinen-edunvalvonta/alasivu-1/alasivun-alasivu/>
- Suomen työterveyshoitajaliitto ry. Ei päiväystä. Työterveyshoitajan työn viitekehys ja vaatavuus. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 11.4.2019]. Saatavana: <https://www.stthl.fi/site/assets/files/1219/tyoterveyshoitajan-tyon-viitekehys-ja-vaativuus-a4.pdf>
- Suomen työterveyshoitajaliitto ry. Ei päiväystä. Työterveyshoitajan työ. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 28.4.2019]. Saatavana: <https://www.stthl.fi/edunvalvojana/ammattillinen-edunvalvonta/alasivu-1/>
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: UNIpress.

- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla: näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomela, R-M. 2012. Pienyrityksien riskiarviointi työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyönä: työterveyshoitajien kokemuksia uuden toimintamallin käyttöönotosta. [Verkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu – tutkielma. [Viitattu: 15.10.2019]. Saatavana: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/83190/gradu05612.pdf?sequence=1>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. p. Helsinki: Tammi
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [Verkojulkaisu]. [Viitattu 11.12.2019]. Saatavana: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Työsuojelu. 2019. Työterveyshuolto. 18.3.2019. [Verkkosivusto]. [Viitattu 17.10.2019]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työterveyshenkilöstö. [Verkkosivu]. [Viitattu: 3.4.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyoterveyshenkilosto/>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Terveiden edistäminen. [Verkkosivu]. [Viitattu: 14.3.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työkyvyn arviointi. [Verkkosivu]. [Viitattu: 20.3.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/palvelu/tyokyvyn-arviointi/>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työterveyshuolto. [Verkkosivu]. [Viitattu: 17.3.2019]. Työterveyshuolto. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Hyvän mielen työpaikka – työkalupakki esimiehille (2018-2020). [Verkkosivu]. [Viitattu 11.4.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/hyvan-mielen-tyopaikka-tyokalupakki-esimiehille-2018-2020/>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus. [Verkkosivu]. [Viitattu 25.4.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tietojen-antaminen-neuvonta-ohjaus/>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Masennus ja työ. [Verkkosivu]. [Viitattu: 28.4.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/masennus-ja-tyo/>

Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Terveyttä ja työkykyä työterveysyhteistyöllä – opas pientyöpaikoille. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu: 15.10.2019]. Saatavana: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/08/Terveytta_ja_tyokyky_pieno-pas.pdf

Uitti, J. 2014. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3. uud. p. Helsinki: Työterveyslaitos

Utriainen, K. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. [Verkkajulkaisu]. Oulu: Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitösk. [Viitattu 10.10.2019]. Saatavana: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514291128.pdf>

Valkeapää, K. 2016. Tutkimusaineiston valinta systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Teoksessa: M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto, 56-66.

YSA- yleinen suomalainen asiasanasto 2016. Työtyytyväisyys. Helsinki: Finto: suomalainen asiasanasto- ja ontologiapalvelu. [Viitattu: 17.1.2019]. Saatavana: <http://finto.fi/ysa/fi/page/Y99828>

8 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN LÄHTEET

- Eriksson, T. 2017. Ikääntyvät ja työhyvinvointi 45-64 vuotiaiden työssajaksamiskokemuksia. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research. Pro gradu – tutkielma. [Viitattu: 7.10.2019]. Saatavana: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54272/978-951-39-7096-3_vaitos16062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Haapala, J. 2012. Työnohjaus ja työhyvinvointi. [Verkkojulkaisu]. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu- tutkielma. [Viitattu: 11.4.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120591/urn_nbn_fi_uef-20120591.pdf
- Hirvonen, T. 2018. Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä. [Verkkojulkaisu]. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Terveystieteiden opettajankoulutus. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 14.9.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20180148/urn_nbn_fi_uef-20180148.pdf
- Järvinen, P. & Väärä, K. 2013. Työterveyshoitajien näkemyksiä heidän valmiuksistaan auttaa työuupunutta tai masentunutta työntekijää. [Verkkojulkaisu]. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 13.9.2019]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64665/Jarvinen_Paivi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koivuniemi, S. 2012. Henkinen hyvinvointi työssä. [Verkkojulkaisu]. Hyvinkää: Laurea ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu: 25.4.2019]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/51305/Koivuniemi_Satu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Korhonen, J. 2019. Moniammatillisen työryhmän toiminnan kehittäminen: Moniammatillisuutta oppimassa. [Verkkojulkaisu]. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. Terveystieteiden tiedekunta. Pro-gradu – tutkielma. [Viitattu: 11.12.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20190628/urn_nbn_fi_uef-20190628.pdf
- Kujala, T. 2018. Työterveyshoitajien kokemukset sähköisen esitietokyselyn käytöstä terveyden edistämistyössä. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Terveystieteet. Pro gradu –tutkielma. [Viitattu 11.4.2019]. Saatavana: http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/103609/1527756672_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lankinen, A. 2012. Hoivayrittäjien työkyky. [Verkkojulkaisu]. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Lääketieteen laitos. Ergonomia. Pro-gradu – tutkielma. [Viitattu: 28.9.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120095/urn_nbn_fi_uef-20120095.pdf

- Leino, T., Syyrimaa, S. & Hirvonen, M. 2018. Työterveyshuollon laatuksely ja tasoluokitus 2018. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 11.12.2019]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136805/Ty%c3%b6terveyshuollon_laatuksely_ja_tasoluokitus2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Markkola, K. 2013. Moniammatillinen, ammattiryhmien välinen ja ammattirajat ylittävä yhteistyö erikoissairaanhoidossa. [Verkkojulkaisu]. Turku: Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Hoitotiede. Pro-gradu-tutkielma. [Viitattu: 2.10.2019]. Saatavana: https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/102057/Gradu_Markkola_2014.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Miettinen-Koivusalo, S. 2011. Hoivakodin työntekijöiden työhyvinvointi symbolisen interaktionismin näkökulmasta: työssä kohdattujen ongelmien ja sosiaalisten suhteiden tarkastelua. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Helsingin yliopisto. Sosiaaliteiden laitos. Sosiaalipsykologia. Pro gradu – tutkielma. [Viitattu: 7.10.2019]. Saatavana: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26602/4.5.11%20pdf%20versio%20tietokantaan.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Monthan, M. 2011. Hoidon laatu ja hoitohenkilökunnan työhyvinvointi tehostetun palveluasumisen yksikössä. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Gerontologia ja kansanterveys. Pro-gradu – tutkielma. [Viitattu: 28.9.2019]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/36865/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011102611596.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Niemelä, P. 2011. Henkistä työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät ja organisaatioon sitoutuminen: tutkimuskohteena kansanopistot. [Verkkojulkaisu]. Vaasa: Vaasan yliopisto. Johtamisen laitos. Johtaminen ja organisaatiot. Pro-gradu - tutkielma. [Viitattu: 30.9.2019]. Saatavana: https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/3504/osuva_4468.pdf?sequence=1
- Nieminen, T., Paavilainen, E., Nikki, L. & Kylmä, J. 2016. Työterveyshoitajien kokemuksia työikäisten mielenterveyden edistämisestä työterveyshuollossa. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto: Hoitotiede-lehti. [Viitattu: 13.9.2019]. Saatavana: Elektra-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Nyholm, M. 2015. Terveysuunnitelmien laatiminen ja dokumentointi työterveyshoitajien toteuttamissa terveystarkastuksissa. [Verkkojulkaisu]. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Pro gradu – tutkielma. [Viitattu 8.10.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150773/urn_nbn_fi_uef-20150773.pdf
- Rahunen, N. 2013. Työkyky ja siihen vaikuttavat psykososiaaliset kuormitustekijät: kirjallisuuskatsaus. [Verkkojulkaisu]. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tie-

- dekunta. Hoitotieteen laitos. Pro-gradu tutkielma. [Viitattu 16.9.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130534/urn_nbn_fi_uef-20130534.pdf
- Rissanen, N. 2012. Työterveyshuollon toiminta ja kehitys työterveyshoitajan näkökulmasta Suomessa 1980,- 1990- ja 2000-luvuilla. [Verkkojulkaisu]. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden opettajankoulutus. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 16.9.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120164/urn_nbn_fi_uef-20120164.pdf
- Rita, A. 2012. Työterveyshuolto ikääntyvän työntekijän työkyvyn tutkijana. [Verkkojulkaisu]. Turku: Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro-gradu – tutkielma. [Viitattu: 28.9.2019]. Saatavana: <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/87986/gradu2012Rita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Räisänen, T. 2011. Terveystarkastukset yrityksen työterveyshuollossa. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Terveystieteiden yksikkö. Pro-gradu – tutkielma. [Viitattu: 28.9.2019]. Saatavana: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/82641/gradu05145.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salmi, K-M. & Nyfors M. 2019. Työterveyshoitajan menetelmät tukea masennusta, työperäistä stressiä tai työuupumusta kokevaa työntekijää. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 30.9.2019]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/171877/Salmi_Nyfors.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Utriainen, K. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. [Verkkojulkaisu]. Oulu: Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitösk. [Viitattu 10.10.2019]. Saatavana: <http://julk.tika.oulu.fi/files/isbn9789514291128.pdf>

LIITTEET

LIITE 1. Työntekijän henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

LIITE 2. Henkisen työhyvinvoinnin edistäminen moniammatillisesti työterveyshuollossa.

LIITE 3. Työterveyshoitajan menetelmät henkisen työhyvinvoinnin edistämiseksi.

LIITE 4. Tiedonhakupöytäkirja

LIITE 1. Työntekijän henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

Alkuperäisilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
Yksilöön liittyvät työhyvinvoinnin osa-alueet olivat elämäntilanne, terveys, osaaminen ja motivaatio. (Hirvonen 2018, 31.)	Terveys Koulutus Oma osaaminen	Terveys Koulutus	Yksilöperäiset tekijät
Parisuhde, sosiaalinen tuki, työnkuva ja omat terveyden hallintaan liittyvät uskomukset paransivat työkykyä. Korkea koulutustaso paransi sosiaalista ja taloudellista tilannetta sekä paransi työnsaantimahdollisuuksia ja työkykyä. (Rahunen 2013, 31)	Parisuhde Sosiaalinen tuki Terveys Koulutus talous	Työn ulkopuoliset tekijät Terveys Koulutus	
Työhön sitoutumisen osa-alueet, hyvä tämänhetkinen työkyky, hyvä työkyky suhteessa työn vaatimuksiin ja psyykkisten resurssien laaja-alaisuus vaikuttivat positiivisesti työkykyyn. (Rahunen 2013, 31-32.)	Työkyky	Terveys	
Terveyden ja toimintakyvyn ylläpitämisessä tärkeimpinä tekijöinä olivat harrastukset (liikunta, käsityöt, lemmikkieläimet yms.) sekä riittävä ja perheen ja ystävien kanssa tai vastaavasti yksin vietetty vapaa-aika. Työstä palautumista pidettiin ensisijaisen tärkeänä ja sen vuoksi vapaapäivien ja lomien pitäminen koettiin merkittäväksi työkykyä tukeväksi tekijäksi. (Lankinen 2012, 32-33.)	Terveys Vapaa-aika Työstä palautuminen	Terveys Työn ulkopuoliset tekijät	
Henkinen työhyvinvointi koostuu työn mielekkyydestä, koulutuksesta ja omat henkilökohtaiset onnistumisen tunteet edistivät työhyvinvointia (Koivuniemi 2012, 3)	Koulutus Onnistumisen tunteet	Koulutus Henkilökohtaiset saavutukset	

LIITE 2. Henkisen työhyvinvoinnin edistäminen moniammatillisesti työterveyshuollossa.

Alkuperäisilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
<p>Työterveyshoitajat ovat saaneet tuekseen moniammatillisen tiimin. Se tarkoitti työterveyslääkärin, työfysioterapeutin ja työpsykologien käyttöä. Yhteistyötä tehtiin sekä yksilöiden että työyhteisöjen hyväksi. (Rissanen 2012, 53-62)</p>	<p>Moniammatillinen tiimi</p> <p>Työterveyslääkäri, työfysioterapeutti ja työpsykologi</p>	<p>Monisektorinen yhteistyö</p> <p>Eri ammattialojen asiantuntijat</p>	<p>Työterveyshuolto</p>
<p>Jatkohoitoon ohjaaminen toimi osana työterveyshoitajan neuvontaa. Työterveyshoitaja saattoi ohjata työntekijän työterveyspsykologille, psykiatriselle sairaanhoitajalle tai lääkärille. Tarpeen mukaan työterveyshoitaja saattoi ohjata työntekijän kuntoutukseen. Lisäksi tulosten mukaan esimerkiksi työperäisen stressin hoito kohdennettiin yleensä työterveyspsykologille. (Salmi ja Nyfors 2019, 16)</p>	<p>Konsultointi</p> <p>Jatkohoidon ohjaaminen</p>	<p>Monisektorinen yhteistyö</p> <p>Jatkohoitoon ohjaaminen</p>	
<p>Työterveyshoitaja voi ohjata työntekijän vertaistukea tarjoavien palvelujen piiriin esimerkiksi kolmannelle sektorille. Yhtenä menetelmänä mainittiin myös sairasloman kirjottaminen työntekijän jaksamisen tukemiseksi, mikä usein käynnisti moniammatillisen yhteistyön ja aloitti työntekijän hoitosuhteen. (Salmi & Nyfors 2019, 16)</p>	<p>Vertaistuki</p> <p>Kolmannen sektorin hyödyntäminen</p>	<p>Kolmannen sektorin hyödyntäminen</p>	
<p>Monen asiantuntijan samanaikainen läsnäolo</p>	<p>Eri asiantuntijoiden läsnäolo</p>	<p>Monisektorinen yhteistyö</p>	

<p>koetaan potilaan kannalta paremmaksi, erityisesti silloin kun potilas on moniongelmainen. (Markkola 2013, 44.)</p>			
<p>Kaikki tarvittavat asiantuntijat ovat samassa paikassa samaan aikaan. (Markkola 2013, 44.)</p>	<p>Eri asiantuntijoiden läsnäolo</p>	<p>Monisektorinen yhteistyö</p>	
<p>Monesti hoidon seurannassa ja arvioinnissa käytettiin myös muita asiantuntijoita, kuten työterveyslääkäreitä, työterveyspsykologeja ja työfysioterapeutteja. (Nyholm 2015, 30.)</p>	<p>Työterveyslääkäri, työterveyspsykologi ja työfysioterapeutti</p>	<p>Monisektorinen yhteistyö</p>	

LIITE 3. Työterveyshoitajan menetelmät henkisen työhyvinvoinnin edistämisessä.

Alkuperäisilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
<p>Työterveyshoitajat olivat käyttäneet sähköistä esitietokyselyä työssään terveystarkastusten esitietokyselynä, terveystarkastuksen seulana, kuntoutusprosessissa, työkykyä ylläpitävissä projekteissa sekä työkykyprosessissa: Työterveyshoitajien kokemuksen mukaan kyselyn yhteenvedo helpotti raportointia yritykseen. Työterveyshoitajat kokivat yhteenvedon olevan hyvä ja toimiva apuväline koontiraportoinnissa yritykselle. Työterveyshoitajien kokemuksen mukaan kyselystä saatavasta yhteenvedosta oli ollut hyötyä yritysraportoinnissa. Yhteenvedo helpotti terveystarkastusten raportointia yrityksille.(Kujala 2018, 18-22.)</p>	<p>Esitietokysely apuvälineenä työkykyä ylläpitävissä toiminnoissa</p>	<p>Esitietokysely</p>	<p>Kyselyt</p>
<p>Työterveyshoitaja hyödyntää kyselyitä ja lomakkeita työterveystarkastuksissa. Työntekijän terveydentilan arvioimiseksi käytetään apuna työuupumuskyselyä, työkykyindeksilomaketta ja terveystarkastuslomaketta. (Salmi ja Nyfors 2019, 19-22.)</p>	<p>Kyselyt ja lomakkeet Terveystarkastus Kuormitustekijöiden kartoitus</p>	<p>Kyselyt ja lomakkeet Työn luonteen kartoitus</p>	
<p>Työkyvyn arvioinnin apuna voidaan käyttää haastattelua tai erilaisia kyselyitä. Kyselyistä tun-</p>	<p>Työkyvyn arviointi Haastattelu kyselyt</p>	<p>Työkykyindeksi kysely</p>	

netuin on Työterveyslaitoksen kehittämä työkykyindeksi. (Rahunen 2013, 14)			
---	--	--	--

LIITE 4. Tiedonhakutaulukko

Tietokanta:	Löytyi:	Luettu otsikon perusteella:	Otettu:	Hakuehdot:
<u>MEDIC:</u>				Monikenttähaku, vuosiväli 2009-2019, koko tekstit ja asiasanojen synonyymit, kaikki julkaisutyy- pit.
Työhyvinvoin*	65	2	2	
Työhyvinvointi	20	2	2	
Työterveyshoit*	21	1	1	
Työterveyshoit*,Työhyvinvoin*	0			
Henkinen työhyvinvointi	138	1	1	
Henkinen työhyvinvoin*	179			
Henkinen hyvinvointi	242			
Terveysten edistäminen	1119			
Työterveyshuolto	491	1	1	
Työterveyshuolto, stressi	6			
Työterveyshoit*, menetelm*	1	4	3	

Työterveys	46	2	1	
Työyhteis*	131	1		
Työkyky, Työterveyshuol*	2			
<u>MEDLINE:</u>				
<u>Occupational health</u>	84463	1	1	Yleinen haku, Full-text, Free full-text, 2009-2019.
<u>Occupational health nurse</u>		1	1	
<u>MELINDA:</u>				
Työhyvinvoint?	3443	1	1	Monikenttähaku, kaikki aineisto, vuosiväli 2009-2019.
Terveyden edist?	2163			
Työterveyshoitaja	48			
<u>CINAHL:</u>				
Well-being work	176			Title, full text, 2009-2019
Health promotion	3545			
Mental well-being	371			
Mental health, occupational health	560			
Occupational health	371	1	1	

<u>TERVEYSPORTTI:</u> Työhyvinvointi	5	1	1	Yleinen haku, käytetyimmät, hoitotyö
<u>ARTO:</u> Työhyvinvointi	2207			Tarkennettu haku, kaikki ai- neisto, 2009- 2019
<u>ELEKTRA:</u> Työterveyshuolto	11	1		Yleinen haku, 2009-2019
Moniammatillisuus	15	1	1	
<u>THESEUS:</u> Työhyvinvointi	8363	1	1	Kaikki aineisto
Työterveyshoitaja	695	3	2	
<u>MANUAALIHAKU:</u> Hoitotiede-lehti		3	1	2009-2019
Tutkiva hoitotyö		1		
Moniammatillinen työryhmä			1	
Työterveys??			1	
Työterveyshoitaja			1	
<u>FINNA:</u> Terveyden edistäminen	477	3	3	2009-2019, väi- töskirja, pro- gradu, suomi, verkkoaineisto
Työhyvinvointi	1699	1	1	
Työterveyshuolto	718	2		
Henkinen työhyvinvointi	151	1	1	
Työterveyshoitaja	533			

