

RUSKEASUON KOULUN OPPILASKOTIEN HOITAJIEN  
MAHDOLLISUUDET VAIKUTTAA OMAAN JA  
TYÖTOVEREIDENSA TYÖHYVINVOINTIIN

Sofia Nguyen ja Katariina Peura  
Opinnäytetyö, syksy 2011  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Diak Etelä, Helsinki  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Terveystyöntekijä (AMK)  
Sairaanhoitaja (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Nguyen, Sofia & Peura, Katariina. Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajien mahdollisuudet vaikuttaa omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä Helsinki, syksy 2011, 77 s., 2 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, hoitotyön koulutusohjelma, terveydenhoitaja, sairaanhoitaja (AMK).

Tämä opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja Ruskeasuon koulun tilaama. Sen tarkoituksena on kuvata Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä; sitä miten työntekijä voi vaikuttaa omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa Ruskeasuon koulun oppilaskotien henkilökunnan käyttöön työhyvinvoinnin edistämistä.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka sisälsi sekä avoimia kysymyksiä että suljettuja kysymyksiä. Kysymykset laadittiin työhyvinvointia koskevien tutkimusten ja teorian pohjalta. Kyselylomakkeen avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysillä, määrällinen tutkimustieto analysoitiin tilastollisia menetelmiä käyttäen.

Opinnäytetyön tuloksissa nousi esille, että työntekijällä itsellään on suuri rooli oman työhyvinvointinsa edistämässä. Työntekijän toiminnalla on myös vaikutusta työtoverien työhyvinvointiin. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ja terveellisten elintapojen noudattaminen edistävät hoitajien työhyvinvointia. Omalla asenteella ja sillä, että arvostaa työtään on myös vaikutusta paitsi omaan työhyvinvointiin myös työtovereiden työhyvinvointiin.

Avainsanat: työhyvinvointi, työtoveruus, hoitajat, elintavat, kyselytutkimus

## ABSTRACT

Nguyen, Sofia and Peura, Katariina.

Care workers at Ruskeasuo school's boarding home: factors influencing wellbeing at work. 77 p., 2 appendices. Language: Finnish. Helsinki Autumn 2011.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing. Option in Health Care. Degree: Public Health Nurse. Degree: Nurse.

This thesis was working life oriented, commissioned by the school of Ruskeasuo in Helsinki. The aim of this thesis was to describe the factors affecting the care workers' wellbeing at work at Ruskeasuo school for special needs students. The aim was to gain information on how the employees could influence their own wellbeing at work and the wellbeing of their co-workers. The purpose of this thesis was to gain information for the personnel of the boarding homes in the school of Ruskeasuo to develop their wellbeing at work.

The material for this thesis was collected by a questionnaire in spring 2011. The questionnaire included both open-ended and closed questions. 23 out of 26 care workers responded. Before we compiled the questions, we reviewed studies and research on wellbeing at work. Open-ended questions were analyzed by contents analysis, closed questions, however, were analyzed using the statistics methods: SPSS and excel programs.

The results of this thesis showed that the care workers had a significant role in improving their wellbeing at work. Employees' actions also influenced co-workers' and the whole work community's wellbeing at work. Care workers' wellbeing at work was improved by them taking care of their own wellbeing and living a healthy life. Own attitude and appreciating the work had an influence on care workers' own wellbeing at work and also on co-workers' wellbeing at work.

Keywords: work, well-being, care worker, boarding home, special needs students

# SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	6
2 KATSAUS TYÖHYVINVOINTIIN .....	8
3 YKSILÖN TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT .....	11
3.1 Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kaaviona .....	12
3.2 Fyysinen hyvinvointi .....	13
3.2.1 Liikunta .....	14
3.2.2 Ravitseminen .....	15
3.2.3 Päihteet.....	16
3.2.4 Uni .....	19
3.3 Psykkinen hyvinvointi.....	20
3.4 Sosiaalinen hyvinvointi .....	21
3.5 Työmotivaatio .....	22
3.6 Työkyky .....	24
3.7 Työuupumus.....	25
3.8 Työn imu.....	28
3.9 Työyhteisön vaikutus yksilön työhyvinvointiin .....	29
3.9.1 Työilmapiiri.....	31
3.9.2 Johtaminen työhyvinvoinnin tukena .....	32
3.9.3 Työpaikkakiusaaminen .....	34
3.9.4 Työturvallisuus .....	35
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	37
4.1 Tutkimusympäristö: Ruskeasuon koulu .....	37
4.2 Oppilaskodit.....	38
4.3 Tutkimuskysymykset .....	39
4.4 Aineiston keruu.....	39
4.5 Aineiston analysointi.....	41
5 TUTKIMUSTULOKSET .....	43
5.1 Vastaaajien taustatiedot .....	43
5.2 Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. ....	44

5.2.1 Elintapatekijät .....	45
5.2.2 Työasioiden pohtiminen .....	45
5.2.3 Sosiaaliset suhteet työpaikan ulkopuolella.....	47
5.2.4 Työn arvostaminen .....	47
5.2.5 Työntekijän työhyvinvointi .....	48
5.3 Työyhteisön vaikutus yksilön työhyvinvointiin .....	49
5.3.1 Työilmapiiri.....	50
5.3.2 Yhteistyö oppilaiden perheiden kanssa.....	50
5.3.3 Yhteistyö työtovereiden kesken .....	50
5.3.4 Positiivinen palaute .....	52
5.3.5 Työpaikkakiusaaminen .....	53
5.3.6 Työtovereiden työhyvinvointi.....	53
5.3.7 Muuta aiheeseen liittyvää .....	54
6 POHDINTA .....	55
6.1 Tulosten pohdinta.....	55
6.1.1 Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	55
6.1.2 Työyhteisön vaikutus työntekijän työhyvinvointiin .....	57
6.2 Etiikka.....	59
6.3 Luotettavuus.....	61
6.4 Tutkimuksen aikataulu.....	63
6.5 Ammatillinen kasvu .....	64
6.6 Jatkotutkimushaasteet.....	65
LÄHTEET.....	66

LIITE 1: Kyselylomake

LIITE 2: Tutkimuslupa

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi ja henkilökohtainen elämä kulkevat käsi kädessä: työssä koettu pahoinvointi vaikuttaa hyvinvointiin työn ulkopuolella ja toisaalta taas työhyvinvointi heijastuu henkilökohtaiseen elämään. Työhyvinvointia käsitellään usein siitä näkökulmasta, mitä esimies voi tehdä sen edistämiseksi. Työntekijän rooli työhyvinvoinnin ylläpitäjänä unohtuu helposti. Siksi päätimme tutkia sitä, mitä mahdollisuuksia työntekijöillä on oman ja työtovereidensa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Yksilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää tietää henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin yhteys sekä mahdollisuudet niiden edistämiseen.

Teimme opinnäytetyön Helsingissä sijaitsevan Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajien vaikutusmahdollisuuksista omaan ja työtovereiden työhyvinvointiin. Aihe oli oppilaskotien tilaama ja tutkimus tehtiin tiiviissä yhteistyössä oppilaskotien ja niiden esimiehen, Pirkko Korkiakosken, kanssa. Ruskeasuon koulu on Helsingin Ruskeasuolla sijaitseva valtion erityiskoulu, joka tarjoaa opetusta liikunta- ja monivammaisille sekä pitkäaikaissairaille lapsille ja nuorille. Koulussa on mahdollisuus esiopetukseen, perusopetukseen, lisäopetukseen sekä oppimisvalmiuksia parantavaan kuntoutukseen. Koulussa on kolme oppilaskotia, joissa sisäoppilaat asuvat kouluviikkojen ajan. Oppilaskodeissa yöpyy myös tilapäiseen majoitukseen tulevia oppilaita sekä kuntoutus- ja selvittelyjaksolla olevia oppilaita. (Ruskeasuon koulu 2010.) Oppilaskodeissa työskentelevistä hoitajista suurin osa on koulutukseltaan lähi- tai perushoitajia.

Selvitimme erityisesti sitä, miten Ruskeasuon koulun oppilaskodissa työskentelevä hoitaja voi vaikuttaa omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin. Aihe on ajankohtainen, sillä alati muuttuvassa työelämässä työhyvinvointiin liittyvät kysymykset ovat entistä merkittävimpiä. Lisäksi aihe koskettaa jokaista työntekijää, sillä jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin.

Olemme tulevaisuuden työntekijöitä. On tärkeää ymmärtää jo työuran alkuvaiheessa työhyvinvoinnin merkitys ja se miten voimme itse siihen vaikuttaa. Työelämään siirtyessämme on hyvä olla valmiuksia edistää omaa ja työtovereiden työhyvinvointia. Opinnäytetyön kautta uskomme saavamme valmiuksia siihen.

## 2 KATSAUS TYÖHYVINVOINTIIN

Työ on perheen ja terveyden ohella yksi aikuisen ihmisen elämän keskeisimmistä osa-alueista. Työ tuo tyydytystä ja kokemusta elämän mielekkyydestä, toisaalta se voi myös kuormittaa tekijäänsä. (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2006, 194.) Utraisen (2006) mukaan työn ja ihmisen välistä suhdetta koskeva tutkimus on keskittynyt tarkastelemaan ilmiötä pääasiassa hyvinvoinnin puuttumisena, useimmiten työuupumuksen käsitteen kautta. Työhyvinvointi on kuitenkin muutakin kuin pahoinvoinnin puuttumista. Hyvinvointi on käsitteenä moniulotteinen ja haasteellinen. Työhyvinvointia käsittelevät tieteelliset tutkimukset, kirjallisuus ja arkikieli kuvaavat sitä useilla eri käsitteillä, joista esimerkkeinä ovat työtyytyväisyys, työhyvinvointi, hyvinvointi, jaksaminen sekä työhön liittyvä hyvinvointi. Käsite pitää sisällään tiedostetun tai tiedostamattoman oletuksen hyvinvoinnista. Oletus määrittää sen, onko hyvinvointi pohjimmiltaan positiivinen vai negatiivinen, rakentuuko se yksilöstä vai yhteisöstä käsin sekä muodostuuko se työssä vai elämäkokonaisuudessa. (Utrainen 2006, 5.)

Otala (2003) määrittelee tärkeimmäksi työhyvinvoinnin lähteeksi työyhteisön. Kaikkien työyhteisön jäsenten tulee osallistua sen kehittämiseen. Osa työhyvinvoinnin tekijöistä edellyttää työnantajan toimintaa, mutta se ei yksistään riitä. Jokaisen työntekijän tulee vaalia omaa hyvinvointiaan ja samalla oppia huomaamaan omat mahdollisuutensa vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Työhyvinvointi ei ole irrallinen käsite vaan se liittyy kaikkeen toimintaan ja näkyy toiminnan tuloksessa. Huonosti voivat työntekijät eivät jaksaa työssään, eivät kykene toimimaan yhteistyössä eivätkä tee työtä yhteisten tavoitteiden eteen. (Otala 2003, 7.)

Marjala (2009) käsittelee väitöskirjassaan työhyvinvointia ihmisten omien, yksilöllisten kokemusten, käsitysten ja merkityksien kautta. Marjalan mukaan työhyvinvointi rakentuu yksilön hyvinvoinnista, yksilön sitoutuneisuudesta työhön, vastuun ottamisesta itsestä ja työn koetusta haasteellisuudesta. Marjalan mu-



kaan työhyvinvointiin kuuluvat myös yksilöllinen ja arvostava esimiestyö, onnistumisen sekä ilon kokemukset työssä. Tunne arvostettavan työn tekemisestä, osaaminen asiakastyössä, dialoginen yhteisöllisyys sekä se, että yksilölliset tarpeet huomioidaan työnkuvassa, kuuluvat myös työhyvinvointiin. Hänen mukaansa työhyvinvoinnin edistämisessä on keskeistä huomata sen kokonaisvaltaisuus ja yksilöllisyys. (Marjala 2009, 5, 27–29.)

Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa (2005, 17) *Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta* työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työssä käyvän henkilön selviytymistä työtehtävistään. Selviytymiseen vaikuttavat psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristössä esiintyvät tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavat raportin mukaan myös monet muut tekijät, kuten työsuhde, palkkaus, työsuopimus, yksityis- ja perhe-elämä, työntekijän taloudellinen tilanne sekä yleinen elämäntilanne. Työ ja koti muodostavat toisiinsa kytkeytyvän erottamattoman kokonaisuuden. Työhyvinvointi rakentuu näiden välisen vastavoimaisuuden sekä tasapainon myötä (Utriainen, Kyngäs & Nikkilä 2007, 318).

Yksilön hyvinvointiin vaikuttavat yhtä lailla työ kuin sen ulkopuolinenkin elämä. Potilaan parhaaksi toimiminen ja potilashoito ovat keskeinen hoitajien hyvinvoinnin lähde. Näiden ohella hyvinvointia lisäävät yhteisö ja yhteisöllisyys sekä yhdessä tekeminen ja oleminen. Työn organisoinnilla on myös oma vaikutuksensa hyvinvointiin. Tähän liittyvät keskeisesti työn resursointiin liittyvät tekijät ja hoitotyön johtaminen. Hoitajien hyvinvointiin vaikuttavat ammatilliselta kannalta oma pätevyys sekä kokemus oman työn merkityksellisyydestä. Työn ulkopuolinen elämä on merkittävä voimavara. Hyvinvointiin vaikuttavat myös osaltaan hoitajan yksilölliset hyvinvointitekijät. (Utriainen 2006, 8; Utriainen & Kyngäs 2008, 45.)

Työhyvinvoinnin kannalta keskeisin tekijä on mielekäs työ. Mielekäs työ on ihmiselle elämisen ja olemassaolon mielekkyyden perusta. Jotta työ olisi mielekästä, tulisi sen olla kiinnostavaa, itsenäistä, haastavaa ja kehittäväää. Työstä tulisi myös saada myönteistä palautetta. (Juuti 2006 b, 86.) Mielekäs työ on an-

toisaa, rikastuttavaa, monipuolista, vaihtelevaa ja se antaa mahdollisuuden onnistua. Mielekäs työ tarjoaa toimeentulon, työturvallisuudesta on huolehdittu, työajat ovat selkeitä, työtahti sopiva ja työntekijöillä on heidän ikävaiheeseensa ja elämäntilanteeseensa sopivia tehtäviä. (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 25.) Mielekkyyden lisäksi työn tulisi olla harmonisessa tasapainossa vapaa-ajan kanssa, että se tukisi yksilön hyvinvointia (Paasivaara 2009, 16).

Työhyvinvoinnin toteutuminen edellyttää, että hyvinvoinnin näkökulma otetaan huomioon kaikessa suunnittelussa ja päätöksenteossa, joka koskee työyhteisöä. Työhyvinvointi rakentuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden jatkuvana yhteistyönä. Hyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi työtä ja työyhteisöjä voidaan kehittää myös erillisten hankkeiden avulla. Työterveyshuolto ja muut organisaatioiden sisäiset sekä ulkoiset asiantuntijat tukevat työyhteisöissä tapahtuvaa työhyvinvointityötä. (Työterveyslaitos 2006, 90.)

### 3 YKSILÖN TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat perustan työssä jaksamiselle. Työkyky on myös tärkeä tekijä työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Mitä vahvempi työkyvyn perusta on, sitä paremmin se kestää. Lisäksi tarvitaan tietoja ja taitoja sekä niiden jatkuvaa päivittämistä. Sisäinen arvomaailma ja asenteet vaikuttavat myös jaksamiseen. Kun ihmisen voimavarat ja työn vaatimukset ovat tasapainossa, työkyky säilyy hyvänä. Sosiaalinen vuorovaikutus työpaikalla voi tukea tai heikentää työkykyä. Esimiehiltä ja työtovereilta saatu sosiaalinen tuki edistää yksilön työhyvinvointia. (Vähäkylä 2009, 16.)

Työ vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin, rytmittää elämää, antaa kasvun ja kehittymisen mahdollisuuksia ja parantaa itsetuntoa. Työn avulla työntekijä saa kokemuksia yhteenkuuluvuudesta sekä tuloksekkaasta yhteistyöstä. (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 27.)

Ennen kuin työyhteisö voi kokonaisuudessaan voida hyvin, tulee yksittäisen ihmisen voida hyvin. Ihminen on kokonaisuus, jonka muodostavat fyysinen hyvinvointi, psyykinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi, arvopohja sekä ammattitaito ja osaaminen. (Ojala 2003, 15.) Nämä yksilön hyvinvoinnin ulottuvuudet vaikuttavat työntekijän suorituskykyyn (Ojala & Ahonen 2005, 31).

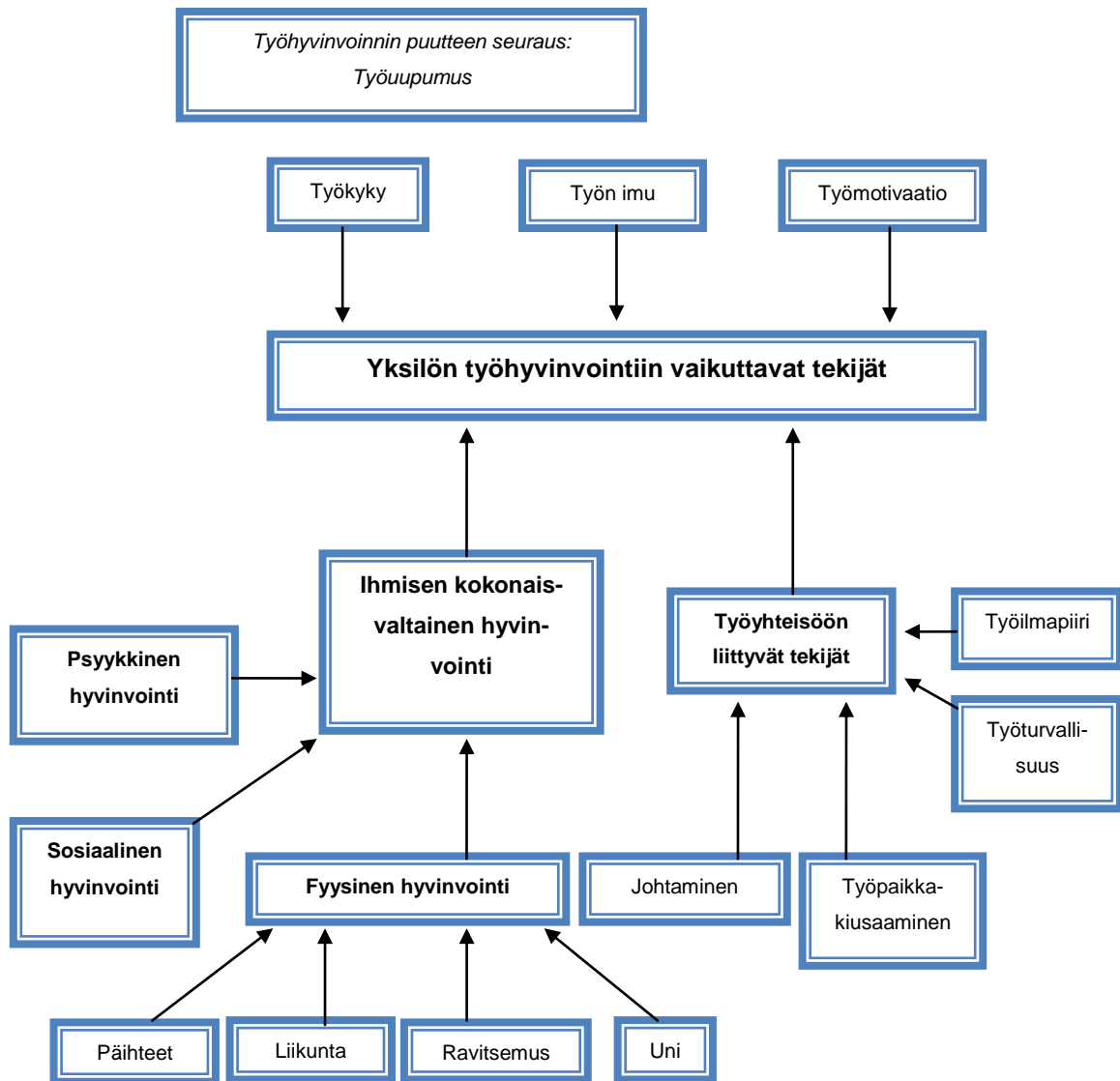
Yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu voimavariatekijöistä, jotka jakautuvat fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin. Fyysisiin voimavaroihin kuuluu hyvä fyysinen kunto. Psyykkisiin voimavaroihin kuuluvat hyvä itsetunto ja itsetunteisuus, myönteinen perusasenne, tunneäly, ammattitaito sekä toimiva stressinhallinta. Sosiaalisiin voimavaroihin kuuluvat perhe, ystävät ja työyhteisö, rakentavaan vuorovaikutukseen pyrkiminen sekä se, että yksilöllä on työn ohella myös muita tärkeitä elämänalueita. Jokainen voi vahvistaa fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavarojaan omien tarpeidensa ja lähtökohtiensa mukaisesti. (Hakaniemi, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 13–15.)

Yksilön tulisi pyrkiä tasapainottamaan eri elämänalueiden osuutta ja niiden merkitystä elämässään itselleen ja tilanteeseen soveltuvalla tavalla. Tasapainon löytäminen eri elämänvaiheissa on keskeisimpiä ja usein vaikeimpia haasteita voimavarojen ylläpitämisessä. Täytyy osata sovittaa omat ja muiden mahdollisesti ristiriitaiset tarpeet ja odotukset ja tietää, mitä itse tarvitsee voidakseen hyvin. (Hakanen ym. 2009, 72.)

### 3.1 Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kaaviona

Jaottelimme yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät tutkimuksessamme yksilön henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja työyhteisöön liittyviin tekijöihin, jotka vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. Alla kaavio käsitteistä ja siitä miten ne liittyvät toisiinsa.

TAULUKKO 1. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät



### 3.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysisestä hyvinvoinnista huolehtimiseen kuuluvat riittävän liikunnan ja terveellisen ravitsemuksen lisäksi riittävät lepo- ja palautusjaksot sekä kohtuus päihteiden käytössä. Hyvä fyysinen kunto edistää työkykyä ja toimintakykyä sekä kohottaa mielialaa ja parantaa unen laatua. Hyvällä fyysisellä kunnolla on myös

positiivisia vaikutuksia sairauksien ennaltaehkäisyssä ja niiden hoidossa. (Salmimies 2008, 61.)

### 3.2.1 Liikunta

Liikunta ylläpitää fyysistä ja psyykkistä terveyttä yhdessä laadukkaana ravitsemuksen kanssa (Huttunen, J. 2011, 156). Se auttaa vähentämään työperäistä stressiä ja saamaan hyvän ja virkistävän unen (Hakanen ym. 2009, 50). Liikunta vähentää ennen aikaista kuolleisuutta. Se ylläpitää ja kehittää fyysistä kuntoa ja toimintakykyä myös ikääntyessä. Liikunta ehkäisee omalta osaltaan monia sairauksia (Kansanterveyslaitos 2011.) kehittäen lihasten, luuston ja sydän- sekä verenkiertoelimistön toimintaa (Hakanen ym. 2009, 50).

Liikkuvalla on suhteessa vähemmän liikkuvaan pienempi todennäköisyys sairastua osteoporoosiin, kaatumisesta johtuviin luunmurtumiin, metaboliseen oireyhtymään, aikuistyyppin diabetekseen, korkeaan verenpaineeseen, veritulppaan, verenpaine-, sepelvaltimotautiin tai aivohalvaukseen sekä paksusuolisyöpään. Liikunta on ehkäisevä tekijä useissa sydäntautien riskitekijöissä kuten kohonneessa verenpaineessa, kolesterolissa ja verensokerissa. (Kansanterveyslaitos 2011.) Säännöllisellä liikunnalla on suotuisia vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin. Liikunnan puute taas on yhteydessä huonoon unen laatuun ja päiväaikaiseen väsymykseen. Fyysisesti aktiiviset ihmiset hallitsevat stressin paremmin kuin vähän liikkuvat. Liikunta kohottaa myös mielialaa ja torjuu näin masennusta. (Huttunen, J. 2011, 156.)

Aikuisilla terveyden ylläpitämiseen riittää kevyt liikunta kuten kävely, puutarhatyöt, tanssi, siivous ja lumen luominen. Liikunnan tulee kuitenkin olla päivittäistä, kestää vähintään puoli tuntia ja aiheuttaa samalla kevyttä hengästyistä ja hikoilua. Puolen tunnin voi koota useammista jaksoista päivän aikana. Kevyemmän liikunnan lisäksi suositellaan raskastehoisempaa liikuntaa lihaskunnon ja hapenottokyvyn kehittämiseksi. Raskaampaa liikuntaa tulisi olla vähintään 20

minuuttia kerrallaan ainakin kolmesti viikossa. Että liikunnasta olisi hyötyä painonhallinnassa, tarvitaan sitä tunti päivässä. (Kansanterveyslaitos 2011.)

Liikuntasuosituksot perustuvat vähimmäisvaatimukseen terveille ihmisille. Liikuttamalla suosituksia enemmän saadaan suurempi terveyshyöty. Suositusten ohella on myös otettava huomioon erot yksilöllisissä lähtötasoissa. Toiselle voi alkuvaiheessa riittää vähäisempi liikunta ylläpitämään tai jopa kohottamaan kuntoa, kun taas toinen tarvitsee enemmän liikuntaa. Liikunta-aktiivisuuden lisääntyessä kasvavat terveysetujen lisäksi myös liikuntaan liittyvät riskit, kuten tapaturmat ja vammat. Liikunnan lisäksi keho tarvitsee myös lepoa, jonka aikana elimistö palautuu liikunnan aiheuttamasta rasituksesta. (Kansanterveyslaitos 2011.) Liikunnan myönteisenä seurauksena psyykkiset voimavarat työssä lisääntyvät, samoin työntekijän kyky kohdata työn vaatimuksia paranee (Hakaniemi ym. 2009, 51.)

### 3.2.2 Ravitsemus

Hyvä ravitsemus on hyvinvoinnin perusedellytys. Optimaalisella ravitsemustilalla tarkoitetaan sitä, että ihminen saa energiaa ja ravintoaineita niin, että hänen hyvinvointinsa ja terveytensä ovat parhaat mahdolliset. Lisäksi hänellä on elimistössään riittävät välttämättömien ravintoaineiden varastot stressi- ja sairaustilanteiden varalle. (Ravitsemusterapeuttiyhdistys 2006, 3, 5, 9, 12.) Ravinto ja ruokailutilanteet vaikuttavat ihmisen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin (Ihanainen, Lehto, Lehtovaara & Toponen 2004, 8).

Ravitsemussuosituksissa korostetaan ruokavalion kokonaisuutta. Tasapainoinen ravintoaineiden saanti, energian saannin ja kulutuksen tasapaino, hiilihydraattien suhteellisen osuuden lisääminen, kovan rasvan ja natriumin saannin vähentäminen sekä alkoholin kulutuksen pitäminen kohtuullisena ovat tavoitteina suomalaisten ravitsemuksen parantamiseksi. (Kansanterveyslaitos 2011.)

Ihminen tarvitsee energiaa perusaineenvaihduntaan, ruoan aiheuttamaan lämmöntuottoon ja fyysisen työn tekemiseen. Energian tarve on yksilöllinen ja se vaihtelee riippuen yksilön sukupuolesta, iästä, painosta ja työn raskaudesta. Suuntaviivana voidaan sanoa, että aikuinen tarvitsee noin 30 kcal energiaa painokiloa kohti. Energiansaannin tulee olla kulutukseen nähden tasapainossa, jotta terveyden ja normaalipainon ylläpitäminen olisi mahdollista. Aikuisen energiantarpeella tarkoitetaan energiamäärää, joka ylläpitää hyvään terveyteen tarvittavaa kehon painoa, koostumusta ja fyysistä aktiivisuutta. Tarvetta vähäisempi energian saanti johtaa aikuisilla laihtumiseen, alipainoon sekä kataboliin, jossa kudospoteiineja käytetään energian lähteenä. (Haglund, Huupponen, Ventola & Hakala-Lahtinen 2010, 10–14.)

Suomalaisissa ravitsemussuosituksissa annetaan vaihteluvälit energiaravintoaineiden suositeltaville osuuksille kokonaisenergiasta. Hiilihydraattien päivittäiseksi saanniksi suositellaan 50–60 % energiasta, rasvojen päivittäiseksi saanniksi taas 25–35 % ja proteiinien saanniksi 10–20 %. Ravintoaineita koskevien suositusten soveltamista käytäntöön pyritään helpottamaan ruoan valintaa koskevien suositusten avulla. (Haglund ym. 2010, 14–20.) Ateriakokonaisuuden kokoamiseen saa apua lautasmallista: puolet lautasesta täytetään kasviksilla, neljännes perunalla, pastalla tai riisillä ja viimeinen neljännes kala-, liha- tai muna-ruoalla. Viimeisen neljänneksen voi täyttää myös pähkinöitä, siemeniä tai palkokasveja sisältävällä kasvisruoalla. Ruokajuomaksi suositellaan rasvatonta maitoa, piimää tai vettä. (Hyytinen, Mustajoki, Partanen & Sinisalo-Ojala 2009, 19.)

### 3.2.3 Päihteet

Päihteet ovat aineita, joita nautitaan mielihyvän ja huumauksen takia. Päihteitä käyttävä pyrkii vaikuttamaan mielialaansa, ajatuksiinsa ja käyttäytymiseensä. Suomessa yleisimpiä päihteitä ovat alkoholi, tupakka, keskushermostoon vaikuttavat lääkkeaineet, kannabis, amfetamiini, opiaatit ja liuotinaineet. (Kansanterveyslaitos 2011.)



Päihteiden käytön seurauksena esiintyy huomattavia sosiaalisia ja terveydellisiä ongelmia. Aineen käytön vuoksi henkilö ei kykene tekemään työtään vastuullisesti, laiminlyö vastuunsa lasten vanhempana tai ajautuu riitoihin puolisonsa kanssa, tappeluihin tai muihin lainrikkomuksiin. Huomattava osa päihteiden väärinkäyttäjistä ajautuu vähitellen alkoholi-, päihde- tai huumeriippuvaiseksi. Osa voi kuitenkin käyttää päihteitä pitkäaikaisestikin ilman, että heille kehittyy varsinainen aineriippuvuus. (Huttunen, M. 2011 a, 174–175.)

Päihteiden käyttö aiheuttaa työpaikalla monenlaisia ongelmia. Vaikka kysymyksessä ei olisikaan varsinainen päihderiippuvuus, vaativat yksittäiset päihteiden aiheuttamat hankaluudet erityisiä toimia. Päihteitä koskevan tiedottamisen ja neuvonnan tulee olla tehokkaasti järjestettyä. Hoitoonohjauksen mallit ja sopimukset on hyvä valmistella yhdessä työterveyshuollon ja henkilöstön kanssa. Päihtyneenä työskenteleminen täytyy pyrkiä aina estämään. Väärät havainnot ja erilaiset virheet sekä mahdottomatkin ratkaisut ovat todennäköisiä päihtyneelle työntekijälle. (Kanerva 2008, 39.)

Alkoholin runsas käyttö pahentaa monien sairauksien oireita sekä lisää sairastavuutta. Alkoholin aiheuttamien terveysongelmien määrän on todettu olevan suorassa suhteessa alkoholin kokonaiskulutukseen. Suurin osa päihteiden aiheuttamista haitoista ja haittakustannuksista on juuri alkoholin aiheuttamaa. Naisten on todettu saavan alkoholista nopeammin elinvaurioita kuin miesten. (Kansanterveyslaitos 2011.)

Alkoholin suurkulutuksen rajat ovat erilaiset naisilla ja miehillä. Nainen on alkoholin suurkuluttaja, jos hän nauttii kerralla 5 alkoholiannosta tai enemmän ja nauttii yli 16 alkoholiannosta viikossa. Mies taas on alkoholin suurkuluttaja, jos hän nauttii kerralla 7 alkoholiannosta tai enemmän ja nauttii viikossa yli 24 alkoholiannosta. (Kansanterveyslaitos 2011.)

Tupakka on myös yleisesti käytetty päihde. Tupakansavu on syöpövaarallinen aine. Sille altistuminen passiivisesti on myös vaarallinen terveysriski. Siksi tupa-

koimattomien työntekijöiden suojeleminen tupakansavulta on tärkeää. Työnantajan on huolehdittava tupakoinnin kieltämisestä tiloissa, joiden tupakkalain mukaan tulee olla savuttomia. Työnantajan tulee rajoittaa tupakointia muuallakin, jotta tahatonta altistusta tupakansavulle ei tapahtuisi. Tupakka aiheuttaa myös tulipaloja, joten tämäkin seikka tulee ottaa huomioon. (Kanerva 2008, 40.)

Lääkeriippuvuudelle on alkoholiriippuvuuden ja muiden aineriippuvuuksien tapaan ominaista hoidollisesti tarpeettoman tai tarpeettomaksi muuttuneen lääkkeen käyttö, joka on jatkuvaa tai pakonomaista riippumatta käytön aiheuttamista terveydellisistä tai sosiaalisista haitoista. Yleisimpiä väärinkäytettyjä lääkkeitä ovat ahdistuneisuuden ja unettomuuden hoitoon käytettävät lääkkeet sekä kivun ja yskän hoidossa käytettävät opiaatit ja muut lääkkeet. (Huttunen, M. 2011 b, 185.)

Huumeet voivat olla rauhoittavia, piristäviä tai hallusinogeenisiä. Rauhoittaviin kuuluvat opiaatit kuten heroiini, piristeisiin kokaiini, crack ja amfetamiinit. Hallusinogeenisiä taas ovat marihuana, ekstaasi ja LSD. Huumeet joko pureskellaan, hengitetään, poltetaan, nuuskataan tai niitä käytetään suonensisäisesti. (Kansanterveyslaitos 2011.)

Huumeiden käytön vaikutukset eivät rajoitu ainoastaan käyttäjään itseensä ja hänen läheisiinsä. Käytöllä voi myös olla laajempi vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan. Huumeiden käyttäjän sosiaalisista ongelmista keskeisimmät liittyvät, työpaikkaan, asumiseen ja joillekin vankilakokemuksiin. Huumeiden käyttäjän suhteet sukulaisiin ovat usein katkenneet ja huumeita käyttävillä vanhemmillä erityisesti lastensuojelutoimenpiteet herättävät tunteita. Ystäväpiirin kaventuminen saattaa olla myös ongelmana. Työhön liittyviä ongelmia huumeiden käyttäjillä ovat heikentynyt selviytyminen työssä ja poissaolot työpaikalta. (Työterveyslaitos 2002 a, 10–12.)

### 3.2.4 Uni

Uni on elintärkeää ihmiselle. Riittävän pitkä ja hyvälaatuinen uni on yksi hyvinvointimme peruspilareista (Hakanen ym. 2006, 39). Unen aikana ihminen lepää sekä fyysisesti että henkisesti ja elimistö palautuu. Unentarve vaihtelee yksilöllisesti ja myös ikä vaikuttaa siihen. Yksilön vanhetessa unentarve vähenee. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri i.a.) Unentarpeeseen vaikuttaa myös yksilön elämäntilanne: rasittava työvaihe, opiskeluvaihe, toipilas- tai raskausaika ja runsas fyysinen harjoittelu lisäävät unen tarvetta (Hakanen ym. 2009, 45). Terve aikuinen tarvitsee vuorokaudessa keskimäärin 7–9 tuntia unta. Unentarpeessa voi kuitenkin olla suuriakin yksilöllisiä eroja. Toisille riittää 4–6 tuntia unta vuorokaudessa, kun toiset tarvitsevat unta kymmenen tuntia tai enemmänkin. Vuorokausirytmii vaihtelee myös yksilöllisesti. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri i.a.)

Normaalioloissa terveen aikuisen tulisi nukahtaa melko nopeasti. Vuoteeseen kannattaa kuitenkin mennä vasta, kun tuntee itsensä todella väsyneeksi. Unen laadun kannalta olisi suotavaa, että alkuyöstä saataisiin kohtalaisen paljon syvää unta. Syvän unen aikana aivot ovat levossa ja tämän ansiosta yksilö tuntee herätessään olonsa levänneeksi ja virkeäksi. Syvä uni auttaa myös elimistön puolustusjärjestelmää pysymään kunnossa ja vaikuttaa sekä henkiseen että fyysiseen hyvinvointiin. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri i.a.)

Riittävä vireystaso on edellytys sille, että aivot toimivat normaalisti. Se on myös edellytys hereillä pysymiselle ja tehtävistä suunnitellusti suoriutumiselle. Vireystilan alenemiseen viittaavat väsymyksen tunne, uneliaisuus ja silmänräpytysten keston piteneminen. Sana väsymys viittaa moneen eri asiaan. Sillä voidaan tarkoittaa fyysistä tai henkistä väsymystä. Väsymys voi johtua esimerkiksi stressistä, liiallisesta lihasrasituksesta, liiallisesta työstä, liian vähäisestä työstä, unen puutteesta, alentuneesta mielialasta, unihäiriöstä, muusta sairaudesta tai lääkkeiden käytöstä. (Partinen 2011, 76.)

Tilapäinen unettomuus kuuluu elämään. Sen taustalla voi olla positiivisia asioita: emme saa nukuttua kunnolla, kun jotakin tärkeää on tapahtumassa. Yksilö kärsii univajeesta, kun hän nukkuu yössä kaksi tuntia vähemmän kuin hänen unentarpeensa on. Tämän tulee olla jatkunut yli viikon ajan. Univaje korjaantuu yleensä vapaapäivien aikana, kun yksilö nukkuu muutaman ylimääräisen tunnin. (Hakanen ym. 2009, 47.)

Unihäiriöt voivat ilmetä esimerkiksi nukahtamisvaikeuksina, tilapäisenä tai pitkäaikaisena unettomuutena, uni- ja valverytmin häiriöinä tai unen heikkona laaduna. On myös erilaisia fyysisiä syitä, jotka aiheuttavat häiriöitä unessa, kuten levottomat jalat, uniapnea, narkolepsia sekä kuorsaaminen. Unta voivat häiritä myös jatkuva kipu, raskaus, vaihdevuodet tai yöllinen virtsaamisen tarve. Jos unentarvetta ei saada tyydytetyksi, vaikutukset näkyvät fyysisen hyvinvoinnin vähenemisen lisäksi myös henkisten toimintojen ja vireyden heikkenemisenä. Vähäinen unen saanti alentaa työkykyä ja huonontaa elämänlaatua. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri i.a.)

Unihäiriöiden hoito vaihtelee tilanteen ja ongelman laadun mukaan. Mikäli unihäiriö aiheuttaa ongelmia ja heikentää elämänlaatua, olisi syytä hakeutua lääkäriin. Unihäiriöiden hoidossa pyritään löytämään taustalla oleva ongelma ja hoitamaan sitä. Jos stressi on unihäiriöiden syynä, pyritään vähentämään stressin määrää, jotta unen laatu paranisi. Tilapäistä stressiin liittyvää unettomuutta voidaan myös helpottaa lyhtyaikaisella uni- tai nukahtamislääkkeiden käytöllä, pitkäaikaisesta käytöstä ei ole osoitettu olevan hyötyä. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri i.a.)

### 3.3 Psyykinen hyvinvointi

Psyykkisen hyvinvoinnin tunnusmerkkinä on tyytyväisyys elämään ja työhön, vaikka kaikki ei olisikaan täydellistä. Myös aktiivisuus, myönteinen perusasenne, kyky sietää kohtuullisia määriä epävarmuutta ja vastoinkäymisiä sekä itsen-

sä hyväksyminen vahvuksineen ja puutteineen ovat merkkeinä psyykkisestä hyvinvoinnista. (Hakanen ym. 2009, 12.)

Työssä tarvitaan psyykkistä kuormituskestävyyttä ja kykyä palautua sekä henkistä vahvuutta. Työntekijä, joka ei ota vakavasti kaikkia tekijöitä, jotka voisivat rasittaa, ei osaa irrottautua työstä työpäivän päätyttyä eikä kiinnitä huomiota kuormituksen purkamiseen, uupuu ennemmin tai myöhemmin. (Kivistö ym. 2008, 25.) Työn hallinta ja ammattitaito ovat työntekijän tärkeimmät psyykkistä työhyvinvointia edistävät tekijät. Työn tulee olla sellaista, että tehtävistä tuntee selviytyvänsä. Hyvin suunniteltu työ on mielekästä, sopivan haastavaa ja suonnistumisen kokemuksia. (Suomen mielenterveysseura 2006, 11.)

Psyykkisen hyvinvoinnin edellytykset ovat hyvät silloin, kun työntekijä tulee töihin mielellään ja lähtee työpäivän jälkeen hyvillä mielin. Työpäivän aikana hän on saanut tehdä omien kykyjensä mukaan yhdessä työtovereidensa kanssa ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua sekä oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon hän on voinut itse vaikuttaa. Hänen työnsä on ollut koko työyhteisön yhteisien tavoitteiden mukaista ja työn tarvitsemista resursseista on huolehdittu. Työntekijä on saanut työstään työtovereidensa ja esimiehensä tunnustusta ja hän on myös kannustanut työtovereitaan. Työtovereiden kanssa on vaihdettu kuulumisia sekä pohdittu työhön liittyviä kysymyksiä. (Suomen mielenterveysseura 2006, 8.)

### 3.4 Sosiaalinen hyvinvointi

Ihminen tarvitsee muita ihmisiä kaikissa elämänsä vaiheissa. Muiden ihmisten antama tuki ja apu lisäävät yksilön terveyttä riippumatta tämän elämänvaiheesta. Sosiaalisesti aktiiviset ihmiset voivat keskimäärin paremmin kuin vähemmän aktiiviset. Yhteisössä eläminen tai tiettyyn osakulttuuriin kuuluminen voivat nekin vaikuttaa yksilön terveyteen. (Huttunen & Mustajoki 2007, 133.)

Yksilö voi sosiaalisesti hyvin, kun hän kykenee solmimaan myönteisiä ihmissuhteita ja pitämään niistä huolta. Sosiaalisesti hyvinvoivana yksilö pystyy ymmärtämään ihmissuhteitaan ja kokee myönteisiä tunne-elämyksiä sekä mielihyvää ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. (Salmimies 2008, 69.)

### 3.5 Työmotivaatio

Yksilön käyttäytymistä ohjaavat viettien laukaisemat vaistot, tarpeet, aiomukset, tunteet ja päämäärät. Nämä toimivat motiiveina jonkin asian tekemiseen tai tekemättä jättämiseen. Motivaatio saa yksilön toimimaan ja pyrkimään johonkin päämäärään. Motiivit koetaan toiveina, haluina tai odotuksina. (Sandström 2010, 125–128.)

Työhyvinvointi liittyy läheisesti työmotivaatioon. Työmotivaatio syntyy työn sisällystä, omasta osaamisesta, työolosuhteista sekä työntekijän omasta halusta olla motivoitunut. Nuorempia työntekijöitä motivoi usein palkka, toimeentulo ja mahdollisuus säännölliseen työhön, jotta työn lisäksi jää aikaa myös perheelle ja harrastuksille. Vanhempia työntekijöitä taas kannustaa usein hyvä työilmapiiri, yhteisöllisyys, mahdollisuus koulutukseen ja virkistykseen. (Saramies, Solovjew & Raivio 2006, 35–36.)

Työmotivaatio voidaan jakaa sekä ulkoiseen että sisäiseen motivaatioon. Palkkaa voidaan pitää ulkoisena motivaatiotekijänä ja itse työtä sisäisenä motivaatiotekijänä. Pelkkä ulkoinen motivaatio ei pidemmän päälle riitä. Sisäinen motivaatio voidaan jakaa kahteen keskeiseen alueeseen. Nämä alueet ovat työn tyydyttävyyden ja työssä saatava tuki. Työn tyydyttävyyteen kuuluu sopiva työ määrä, työn mielenkiintoisuus, vaikutusmahdollisuudet ja haasteet. Työssä saatava tuki on esimerkiksi esimiehiltä ja työtovereilta saatu luottamus ja arvostus. (Saramies ym. 2006, 36.)

Huttunen, Kvist ja Partanen (2009) käsittelevät tutkimuksessaan sairaanhoitajien käsityksiä työmotivaatiosta sekä sitä edistävästä ja heikentävistä tekijöistä.

Tutkimuksessa haastateltiin 13 yliopistosairaalassa työskentelevää sairaanhoitajaa. Haastateltujen sairaanhoitajien mukaan työmotivaation perustana on työn merkityksen ymmärtäminen. Tähän sisältyy työn tarkoituksen ja tarpeellisuuden kokeminen. Työmotivaatiota kuvailtiin myös motivoituneena olotilana, jolloin on mielekästä lähteä töihin. Hyvää työmotivaatiota kuvattiin työhön orientoitumisena, onnistumisen ja tyytyväisyyden kokemisena. Heikkoa työmotivaatiota taas kuvattiin vetämättömyyden tunteena ja tymeänä olona, jolloin onnistumisen tunteet puuttuvat. (Huttunen, Kvist & Partanen 2009, 21–23.)

Sairaanhoitajien työmotivaatiota edistivät työhön, työyhteisöön ja sairaanhoitajaan itseensä liittyvät tekijät. Hoitotyöhön liittyvät tekijät kuten toivomusten mukaiset työvuorot ja työn haasteellisuus olivat työmotivaatiota lisääviä tekijöitä. Työmotivaatiota lisäsi myös henkilökunnan välinen yhteistyö, yhteenkuuluvuuden tunne ja palautteen saaminen. Työyhteisöön liittyviksi työmotivaatiota edistäviksi tekijöiksi kuvattiin tarkoituksen mukainen välineistö ja mukavat työtoverit. (Huttunen, Kvist & Partanen 2009, 24.)

Sairaanhoitajien työmotivaatiota heikensivät työn arvostuksen puute, työn nopeatahtinen muuttuminen ja kiire. Työmotivaatiota heikensivät myös ahtaat työtilat, varastotilojen vähyys, uudet laitteet ja niiden käyttöön liittyvät ongelmat. Työyhteisöön liittyvät työmotivaatiota heikentävät tekijät olivat huono työilmapiiri, yhteishengen puuttuminen ja työtovereiden negatiivinen asenne työhön ja työyhteisöön. Työmotivaatiota heikensivät myös johtajan epäammattillisuus ja sairaanhoitajista itsestään johtuvat tekijät kuten yksityiselämän ongelmat ja asenne-ongelmat. (Huttunen, Kvist & Partanen 2009, 24–25.)

Kyselylomakkeessa ei ole suoraa kysymystä työmotivaatiosta. Kysyimme vastaajilta sitä, miten paljon heidän työhyvinvointiinsa vaikuttaa se, että he arvostavat itse työtään. Motivoitunut työntekijä arvostaa tekemäänsä työtä sekä työtovereidensa työpanosta.

### 3.6 Työkyky

Työkyky-käsitteellä ei ole yhtenäistä määritelmää (Työterveyslaitos 2010, 121). Sen ydin rakentuu yksilön työn ja voimavarojen sekä työn ominaisuuksien välisestä tasapainosta (Aromaa & Koskinen toim. 2010, 104). Työ, jonka perusasiat ovat kunnossa, tukee yksilön työkykyä ja sen säilymistä (Vesterinen 2006, 31). Työkykyyn vaikuttavat osaaminen, koulutus, työn hallinta, työn organisointi, johtaminen, fyysinen ja psyykinen työympäristö, perheen tilanne, ympäröivän yhteiskunnan arvot ja vaatimukset sekä monet yksilölliset tekijät kuten motivaatio. Työkyvyn ulottuvuudet liittyvät työntekijän voimavaroihin, terveyteen, työyhteisöön, ammattitaitoon ja työoloihin. (Seuri & Suominen 2009, 64–65) Työntekijän fyysinen ja psyykinen hyvinvointi sekä hänen sosiaaliset kykynsä ja yhteistyöverkostonsa vaikuttavat siihen, missä määrin hän pystyy hyödyntämään osaamistaan (Ojala & Ahonen 2005, 31).

Työterveyshuollolla on suuri merkitys työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Työterveyshuollolla tarkoitetaan terveydenhuollon palveluja, joita työnantaja kustantaa henkilöstölle. Ne liittyvät työntekijöiden toimintakyvyn ja terveyden edistämiseen, työyhteisön toimivuuden parantamiseen, työympäristön turvallisuuden ja terveellisyyden parantamiseen sekä työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien ehkäisemiseen. (Hyppänen 2007, 153.)

Työhyvinvoinnin kanssa esiintyy usein lyhenne TYKY. TYKY tarkoittaa toimintaa, joka liittyy työkyvyn ylläpitämiseen. Se kattaa kaiken toiminnan, jolla työnantaja ja työntekijät pyrkivät tukemaan ja edistämään työkykyä työuran kaikissa vaiheissa. Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan keskeisiä kohteita ovat työn ja työympäristön parantaminen, työorganisaation ja työyhteisön kehittäminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen (Työterveyslaitos 2010, 162–163). Työkyvyn ylläpitäminen on moninainen aihealue, joka on kuitenkin paljon muutakin kuin lakisääteinen työterveyshuolto ja vuotuisen henkilöstön virkistymispäivä. Työkyky on työn ja voimavarojen tasapainoa. (Hyppänen 2007, 154.)



Työ tukee työntekijän psyykkistä vointia ja työkykyä silloin, kun työntekijä pääsee vaikuttamaan työhönsä ja kun työn vaatimukset ovat osaamiseen ja muihin voimavaratekijöihin nähden kohtuulliset. Työn sisällön lisäksi hyvä ilmapiiri, toimivat ihmissuhteet työpaikalla sekä lähiesimiehiltä ja työtovereilta saatu tuki kannattelevat työntekijää ja tukevat tämän työkykyä myös silloin, kun hänellä on terveysongelmia. (Suonsivu 2011, 24.)

Työkyvystä ei ole suoraa kysymystä kyselylomakkeessa, mutta se näyttäytyy useassa kohdassa. Yksilön kokonaishyvinvointi vaikuttaa ratkaisevasti työkykyyn. Yksilön hyvinvointia kartoitimme muun muassa elintapatekijöiden ja sosiaalisten suhteiden osalta. Hyvinvoiva yksilö jaksaa työssään ja omaa hyvän työkyvyn.

### 3.7 Työuupumus

Haitallista työperäistä uupumusta, masennusta tai stressiä voi ilmetä missä työpaikassa tahansa. Se voi vaikuttaa negatiivisesti keneen tahansa työntekijään riippumatta työpaikan koosta, toiminta-alueesta ja työsopimuksen tai työsuhteen muodosta. (Suonsivu 2011, 33.) Kansteen (2006) mukaan työuupumuksesta kärsivät useimmiten nuoret ja kokemattomat sekä iäkkäät ja kokemusta omaavat hoitajat. Nuoremmilla hoitajilla saattaa olla vanhempia huonommat selviytymiskeinot ja epärealistiset odotukset saavutuksilleen työssä. Työuran loppuvaiheessa taas mahdollisuudet oppia uusia asioista ja kehittää itseään voivat tuntua vähäisiltä, mikä edesauttaa työuupumuksen syntyä. (Kanste 2006, 24.) Kaikkea työntekijällä ilmenevää uupumusta, stressiä tai masennusta ei voida kuitenkaan pitää työperäisenä. Työpaikan ulkopuolinen uupumus, stressi tai masennus voi siirtyä myös työpaikalle. Sen vuoksi työpaikalla on tärkeää tunnistaa merkit, jotka saattavat olla osoituksena haitallisesta työperäisestä uupumuksesta, stressistä tai masennuksesta. (Suonsivu 2011, 33.)

Työstressi ja työuupumus tulevat työpaikalle kalliiksi heikentämällä työn laatua ja työntekijöiden sitoutumista työhön, lisäämällä sairauspoissaoloja ja ennenai-

kaista eläkkeelle jäämistä. Työntekijöiden liiallinen kuormittuneisuus vaikuttaa negatiivisesti myös työpaikan ilmapiiriin. Työntekijöiden työmäärää on seurattava jatkuvasti, ettei se kasva ylivoimaiseksi. Tulostavoitteiden ohella on huolehdittava myös riittävistä resursseista sekä työntekijöiden jaksamisesta ja hyvinvoinnista. (Hakanen ym. 2009, 31; 89–90.)

Työuupumus on häiriötila, joka kehittyy pitkittyneen työstressin seurauksena (Ahola, Tuisku & Rossi 2011, 124). Sille altistavat esimiesasema sekä epä säännöllinen kolmivuorotyö (Kanste 2006, 243). Työuupumukselle on ominaista kokonaisvaltainen ja lopulta uupumukseen asti kehittyvä fyysinen ja henkinen väsymys (Juuti 2006, 116). Merkkeihin kuuluvat kynnistynyt asenne työtä kohtaan ja ammatillisen itsetunnon lasku. Yleisimmällä tasolla työuupumus voidaan nähdä asteittaisena seurauksena siitä, että työntekijä on antanut itsestään työlle liian paljon ja liian kauan sekä saanut liian vähän vastineeksi. (Hakanen 2004, 22.)

Työuupumuksen ensimmäisenä vaiheena kehittyy hiljalleen kasautuva väsymys, kun työn vaatimukset ja paineet menevät yli työntekijän voimien ja kun jokaisen lepovaiheen ja loman aikana palautuminen jää kesken. Kun väsymys syvenee, työntekijä alkaa epäillä selviytymistään ja suojautua väsymyksestä aiheutuvaa syyllisyyttä ja paineita vastaan. Eräs suojautumiskeino on luopua ammattiinsa itse asettamista ihanteista (Juuti 2006, 82). Tämä johtaa vähitellen kynnistyvään ja torjuvaan asenteeseen työtä ja sen merkitystä kohtaan. Kynnistynyt asenne uupuvassa työntekijässä yhdistettynä hänen riittämättömyyden kokemuksiinsa vaikuttaa kielteisellä tavalla hänen minäkäsitykseensä. Työuupumuksen viimeisessä vaiheessa työntekijän ammatillinen itsetunto heikenee ja voi romahtaa kokonaan. (Hakanen 2004, 23.)

Jo työuran alkuvaiheessa olisi hyvä oppia suhtautumaan omiin kykyihin ja valittuun ammattiin realistisesti. Tällöin on helpompi hyväksyä se, etteivät kaikki asiakkaat ole tyytyväisiä tai etteivät kaikki potilaat parane. Toinen keino, jolla voidaan ehkäistä työuupumusta, on omien voimavarojen lisääminen. Voimavarat voivat olla hyvistä työolosuhteista koostuvia, aineellisia, taloudellisia tai hen-

kilökohtaisia ominaisuuksia. Työuupumuksen riskiä voidaan vähentää merkittävästi voimavaroja hankkimalla ja niitä säilyttämällä. Voimavarojen menettäminen puolestaan voi lisätä työuupumuksen riskiä. Työuupumukseen ajautuneilta ihmisiltä puuttuu usein esimiehen ja työtovereiden tuki. Tuen puute on saattanut edesauttaa työhön liittyvien voimavarojen menettämistä. (Juuti 2006 a, 81–82.)

Työuupumukselta suojaavia voimavaroja ja selviytymiskeinoja ovat riittävä lepo, riittävä liikkuminen sekä raittiit ja terveelliset elämäntavat. Työskentelyä voidaan myös opetella rytmittämään niin, että työskentelyyn sisältyy riittävästi taukoja ja lepojaksoja. Tauko- ja lepojaksojen pitäminen on välttämätöntä elpymisen kannalta. Ihminen koostuu psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta ulottuvuudesta, jotka on kaikki huomioitava. (Juuti 2006 a, 117.)

Nakarín (2003) mukaan stressin kokemuksia ja sairauspoissaoloja voidaan ehkäistä ja vähentää luomalla työntekijälle mahdollisuuksia omien tietojen, taitojen ja kykyjen käyttöön. Työntekijälle tulisi myös luoda mahdollisuuksia vastuun ottamiseen, haasteiden vastaanottamiseen, oppimiseen ja oman työn toteuttamistavan säätelyyn. Työn kuormittavuutta tulisi vähentää, mikäli stressin kokemista halutaan poistaa tai lievittää. Pelkkä työn kuormittavuuden vähentäminen ei kuitenkaan vähennä sairauspoissaoloja, jos samalla ei huolehdita työntekijöiden mahdollisuuksista motivoivaan, sisäisesti palkitsevaan ja kehittävään työhön. (Nakari 2003, 125.)

Työuupumus on työhyvinvoinnin puutteen seuraus. Otimme sen mukaan opin- näytetyömme aineistoon, koska se liittyy läheisesti työhyvinvointiin ja pitämällä huolta työhyvinvoinnista voidaan olla ehkäisemässä työuupumusta. Opinnäyte- työmme on Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajia varten. Uskomme työ- uupumusta koskevan teorian olevan hyödyksi heille ja auttavan heitä tunnista- maan uupumuksen merkkejä sekä ehkäisemään työuupumusta.

### 3.8 Työn imu

Työhyvinvointi ei ole pelkästään uupumus- tai stressioireiden puuttumista. Parhaimmillaan se on innostusta ja hyvää mieltä työpäivän alkaessa. Se on myös sitä, että kokee työnsä riittävän haasteellisena, inspiroivana ja on ylpeä työstään. Työssä hyvinvoiva ihminen voi hyvin myös työpaikan ulkopuolella ja nauttii elämästään. (Hakanen ym. 2009, 88.)

Työn imu koostuu kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. Se on suhteellisen pysyvä myönteinen tunne- ja motivaatiotila (Juuti 2006 a, 83). Itsensä tunteminen vahvaksi ja tarmokkaaksi ja innostuminen omasta työstä kuvaavat myönteistä työn imua (Työterveyslaitos 2010, 87).

Työn imua synnyttävät ja työuupumusta ehkäisevät työ sekä työolot, joissa työntekijällä on riittävästi päätösvaltaa, työilmapiiri on arvostava ja kannustava ja joissa työntekijällä on mahdollisuus nähdä työnsä tulokset ja kehittyä työssään. Työn imu ja myönteisyys tarttuvat työyhteisössä; työtoveri tai esimies, joka osaa innostua työstään, tarttuu toimeen ja suhtautuu vastoinkäymisiin rakentavasti, saa usein myös muut työyhteisön jäsenet mukaansa. (Hakanen ym. 2009, 86–87.)

Työn voimavarat voivat lieventää työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia terveyteen. Hyvinvointi toteutuu, kun työn vaatimukset ovat kohtuulliset ja työssä on riittävästi voimavaroja. (Martimo; Antti-Poika & Uitti 2010, 80.) Työyhteisön olisi hyvä tunnistaa vahvuutensa ja voimavaransa sekä vaalia ja vahvistaa niitä. Työyhteisön vahvuuksia ovat ne asiat, jotka ylläpitävät työmoraalia ja hyvinvointia kaikissa tilanteissa. (Hakanen ym. 2006, 87.) Työn imulla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin, työn tuottavuuteen, terveyteen ja työkykyyn. Parhaat mahdollisuudet työolojen kehittämiseen on työpaikkojen johdolla ja esimiehillä. (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010, 80.)

Työn imu on negatiivisessa suhteessa työuupumukseen, mutta ne ovat silti toisistaan erillisiä työhyvinvoinnin ilmentäjiä. Työn imu on positiivisessa yhteydessä työkykyyn, terveyteen ja työtyytyväisyyteen ja käänteisessä yhteydessä stressiin sekä ajatuksiin erosta ja eläkkeelle jäämisestä. Työn imu on aidosti myönteinen työhyvinvointia kuvaava käsite ja sitä voidaan kokea erilaisissa ammateissa. (Hakanen 2004, 14.) Työn imu on tila, jolle on tyypillistä ihmisen aktiivisuus ja mielihyvän saaminen työstä (Juuti 2006 a, 83)

### 3.9 Työyhteisön vaikutus yksilön työhyvinvointiin

Työyhteisöä voidaan luonnehtia toiminnalliseksi kokonaisuudeksi, joka koostuu ihmisistä. Painopiste on ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, yhteisöllisyyden tunteessa sekä ihmisten välisissä suhteissa ja niiden kehittymisessä. Jokaisessa pidempään toimineessa työyhteisössä sen jäsenten välille syntyy yhteisöllisyys, joka näkyy jäsenten tapana kohdella toisiaan. Yhteisöllisyys näkyy myös siinä, että työntekijät myöntävät tarvitsevansa työyhteisössä toisiaan yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 16, 19.) Yhteisöllisyydessä korostuu sosiaalisen kanssakäymisen ja sosiaalisuuden merkitys (Utriainen ym. 2007, 320). Yhteisöllisyys on myös merkittävä osa hoitajien työhyvinvointia (Utriainen, Ala-Mursula & Virokannas 2011, 23).

Työryhmät, tiimit ja työtoverit voivat edistää jaksamista ja lisätä voimavaroja keskuudessaan. Se, miten työyhteisössä kohdataan työtoveri ja tehdään töitä yhteisten päämäärien saavuttamiseksi, määrittää kokemusta työnteosta ja siitä, miten työntekijä näkee itsensä osana työyhteisöä. Kielteiselle ja juoruilevalle kanssakäymiselle voi olla perustellut syynsä, mutta se vie pohjaa työmoraalilta ja työn ilolta ja samalla kuluttaa voimavaroja varsinaiselta työhön suuntautumiselta. Hyvä vuorovaikutus työpaikalla on rakentavaa edistäen kaiken aikaa työn tavoitteiden saavuttamista. Kannustava ja tukeva vuorovaikutus, vaikka sisältäisi kritiikkiäkin, voi edistää työtavoitteiden toteutumista ja lisätä mielekkyyden ja jaksamisen kokemuksia. (Hakanen ym. 2009, 99–100.)

Hyvä työyhteisö tukee yksilön itsetuntoa. Oikea-aikainen palaute ja hyvien suoritusten riittävä tunnustaminen tuovat monelle onnistumisen kokemuksia (Kanerva 2008, 64). Työyhteisössä jokaisella on oltava tärkeä rooli ihmisenä, omalla itsenään. Jokaisella on myös oltava oikeus hyvään kohteluun työyhteisössä. Yhteistyökykyinen työyhteisö, jossa ihmisillä on avoimet ja luottamukselliset välit keskenään, kykenee myös tuloksekkaaseen työhön. Yhteisöllisyyteen liittyy myös tietty vastuun tunne yhteisön jäsenten kesken. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 45.) Yhteisöllinen käyttäytyminen vaatii sitä, että yhteisiä velvoitteita noudatetaan. Yhteisöllisen käyttäytymisen muotoihin, kuten koulutuksiin, kokouksiin ja tiedottamiseen, osallistuminen kuuluu kaikille. Työaikojen noudattaminen ja aikatauluista huolehtiminen on välttämätöntä, näiden noudattamatta jättäminen voi estää koko työyhteisön tulosten saavuttamisen. (Kanerva 2008, 64.)

Työelämä edellyttää nykyään niin työyhteisöiltä kuin yksilöiltäkin jatkuvaa uudistumista ja sopeutumista. Tämä vaatimus heikentää työn tekemisen laatua ja työn tuloksellisuutta. Sillä on myös vaikutuksensa työyhteisössä toimivien hyvinvointiin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 15.) Työyhteisön kehittäminen on käytännöllistä toimintaa, joka lähtee työpaikan ja sen henkilöstön tarpeista. Sen päätekijöitä ovat suunnitelmallisuus, henkilöstön ja johdon sitoutuminen sekä mahdollisuus asiantuntijatukeen. Kehittämistoiminta vaihtelee muodoltaan ja tavoitteiltaan jonkin verran työpaikkakohtaisesti, tähän vaikuttavat työpaikan erityisluonne, historia sekä kehittämistoiminnan ajankohta. Työyhteisön kehittämistoiminta perustuu tutkimustuloksille ja teorioille organisaation toiminnan sekä ihmisen hyvinvoinnin, osaamisen ja terveyden välisistä yhteyksistä. (Työterveyslaitos 2002 b, 21.) Esimiehen tehtävänä on varmistaa, että kehittämistoimintaa lähdetään toteuttamaan. Vastuu tulee olla selkeästi jaettu työyhteisön jäsenten kesken. (Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala 2011, 89.)

Työelämän vaatimusten lisäksi myös läheiset työtoverit vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin ja siihen miten hän työnsä kokee. Mitä enemmän työtovereiden kanssa työskennellään, sitä suurempi on työtovereiden vaikutus. (Karppanen 2006, 160.) Johtajat ja työtoverit ovat tärkeitä erityisesti työperäisen kuormittumisen ja työperäisten ongelmien kohdatessa. Sosiaalinen tuki vastaa ihmisen

tarpeeseen kuulua ryhmään. Se on myös voimavara, joka omalta osaltaan auttaa selviytymään työn vaatimuksista. (Paasivaara 2009, 26.) Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja osallistua päätöksentekoon sekä työyhteisön sosiaalinen tuki lisäävät työntekijän hyvinvointia (J. Lawson, J. Noblet & J. Rodwell 2009, 223).

Työtovereiden merkitys on suuri paitsi työssä myös vapaa-ajalla. Yhdessä vietetty vapaa-aika ja yhteiset tilaisuudet henkilökunnan kesken ovat tärkeitä tekijöitä yhteisöllisyyden kannalta, joka taas toimii työhyvinvointia edistävästi. Terveellä tavalla toimiva yhteenkuuluvuus vahvistaa työyhteisön yhteistoimintaa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 22–23.)

### 3.9.1 Työilmapiiri

Työilmapiiri on keskeinen tekijä työssä viihtymisen ja työhyvinvoinnin kannalta. (Ojala 2003, 16). Hyvä työilmapiiri, jossa avoimuuden ja luottamuksen, välittömyyden ja avuliaisuuden seikat korostuvat, lisää työntekijöiden työssä jaksamista (Juuti 2006 b, 117–118). Yhteisen päämäärän omaava ja toimiva työyhteisö saavuttaa hyvän lopputuloksen pienemmällä työllä kuin epäyhtenäinen ja eripurainen työyhteisö. Toimiva yhteistyö lisää työtyytyväisyyttä, vähentää stressin tunnetta ja sairastelua. (Kauranen ym. 2011, 10.)

Työpaikan ilmapiiri on kiinni ihmissuhteista, siitä miten työtoverit tulevat toimeen keskenään. Vuorovaikutus on välttämätöntä kaikissa muodoissaan. (Karppanen 2006, 160.) Ystävällinen keskustelutapa, tervehtiminen, kiittäminen ja anteeksi pyytämisen voivat tuntua pieniltä asioilta, mutta edistävät osaltaan hyvää työilmapiiriä (Kanerva 2008, 64).

Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä työilmapiiri tukevat paitsi työyhteisön menestystä myös sen jäsenten hyvinvointia. Kun työyhteisö voi sisäisesti huonosti, ei se pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen. Ristiriitoja aiheuttavat tekijät ku-

luttavat voimavaroja sekä vähentävät työhyvinvointia ja -motivaatiota. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 138.)

Huono työilmapiiri kuvastaa työyhteisön sisäisiä ongelmia. Tällaisia ongelmia voivat olla yhteistyön puute, ongelmat tiedonkulussa, epäselvyydet tehtävä- ja vastuualueissa sekä muut sisäiset ongelmat. Huono työilmapiiri saa parhaat työntekijät hakeutumaan muualle. Työpaikan maine kärsii eikä se houkuttele enää uusia osajia. (Ojala & Ahonen 2005, 94.) Työilmapiiriä voidaan parantaa kehittämällä työyhteisön sisäistä toimintaa. Koko henkilökunnan tulisi osallistua ilmapiirin kehittämistoimintaan. Yksi ihminen ei voi parantaa koko työyhteisön ilmapiiriä, mutta yhdenkin yksilön päätös muuttaa omaa käyttäytymistään edistää ilmapiirin kehittämistä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 138.)

### 3.9.2 Johtaminen työhyvinvoinnin tukena

Johtamisella ja esimiestyöllä on suuri merkitys työhyvinvointiin (Ojala 2003, 45). Kansteen (2006) mukaan esimiehen hyvinvointi työssä heijastuu suoraan alaisen työhyvinvointiin. Hoitotyön esimiesten osallistumisella perustyöhön johtamisen ohella on todettu olevan positiivisia vaikutuksia sekä hoitohenkilökunnan että esimiesten omaan työhyvinvointiin. (Kanste 2006, 242–243.) Työntekijät haluavat tulla kuulluiksi ja tuntea, että voivat vaikuttaa oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Esimiehiltä odotetaan oikeudenmukaisuutta, johdonmukaisuutta, ihmisläheisyyttä ja sosiaalisuutta. Työpaikalla tulee olla sovitut, yhteiset arvot ja toimintatavat. (Ojala 2003, 45.)

Johtajan tehtäviin kuuluu työntekijöiden työn ja kokonaisuuden organisointi niin, että toiminta on päämäärähakuista. Tehtäviin kuuluu myös hallinnollisten asioiden hoitaminen ja ammattitaitoisen henkilökunnan hankkiminen. Johtaminen on vastuun ottamista, jakamista sekä työntekijöiden ohjaamista. Hyvä johtaminen mahdollistaa osaltaan työhyvinvoinnin. Se muodostuu johtamisen periaatteiden ja johtamismallin selkeydestä, tavoitteiden selkeydestä sekä arvoista ja niiden mukaisesta käytännön toiminnasta. Esimiehen johtamistaidot ja niiden jatkuva



kehittäminen sekä työntekijöiden mahdollisuus osallistua ja johtaa omaa työtään ovat myös tekijöitä, jotka muodostavat hyvän johtamisen. (Ojala 2003, 45–46.) Piittaamaton, kylmäkiskoinen ja liian ankara johtamisote aiheuttaa pahoinvointia työyhteisössä. Hyvinvointia voidaan kehittää monilla eri tavoilla. Kaikille toimiville työyhteisön hyvinvoinnin kehittämistavoille on yhteistä, että johtamisella on niissä keskeinen rooli. Esimiehen tulisi mieltää oma roolinsa ihmisten osaamisen vaalijana ja sujuvan työskentelyn edellytysten luojana. (Juuti 2006 a, 77–85.)

Esimiesosaaminen on kokonaisuus, joka sisältää velvollisuuksia, vastuita ja osaamisen alueita (Hyppänen 2007, 7). Siihen kuuluvat organisointi, suunnittelu, toimeenpano ja valvonta (Juuti 2006 b, 160–161). Esimiehen tehtävänä on mahdollistaa hyvät työn teon mahdollisuudet alaisilleen (Suonsivu 2011, 137) sekä johtaa ja valvoa työn tekemistä (Kanerva 2008, 13). Työaikojen seuraaminen, työyhteisön turvallisuudesta huolehtiminen, taukojen ja vapaiden pitämisestä huolehtiminen sekä vuosilomien sijoittaminen kuuluvat esimiehen tehtäviin. Työsuojeluvälvoitteiden noudattamisen valvominen, tasa-arvon toteutumisen valvominen ja vastuu työilmapiiristä kuuluvat myös esimiehelle. (Hyppänen 2007, 155–156.) Aarvan (2009) mukaan koko työyhteisön toiminta on esimiehen vastuulla, mutta hän jakaa vastuuta myös alaisilleen osoittaen näin luottamusta heitä kohtaan. Kaiken kaikkiaan johtamisessa korostuu kokonaisuuden hallittu ohjaaminen, resurssien turvaaminen sekä innostava ote ihmisten johtamisessa. (Aarva 2009, 126–127.) Esimiehen toiminnan seuraukset heijastuvat koko työyksikköön (Martimo; Antti-Poika & Uitti 2010, 171).

Johtajat ovat erilaisia. Tilanteet ja haasteet muuttuvat nopealla tahdilla, samoin johtamisen edellytykset. Ei ole olemassa yhtä hyvää tapaa johtaa eikä myöskään yhtä ainoaa johtamistyyliä, jota toteuttamalla johtaminen olisi vastuullista ja hyvää. Johtajan persoona ja taustat vaikuttavat johtamistyyliin. (Paasivaara 2009, 126.)

Otimme opinnäytetyöhömme mukaan teoriaa johtamisesta, koska sillä on suuri merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin. Esimiehen toiminnan seuraukset heijas-

tuvat koko työyhteisöön. Esimies voi tuellaan ja hyvällä johtamisella olla edistämässä alaistensa työhyvinvointia. Työntekijöillä on kuitenkin myös suuri vastuu omasta työhyvinvoinnistaan ja siitä huolehtimisesta. Johtamisesta ei ole suoraa kysymystä kyselylomakkeessa, koska se on työhyvinvointiin liittyvä tekijä, johon työntekijä ei voi suoranaisesti vaikuttaa.

### 3.9.3 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaaminen on jatkuvaa tai toistuvaa henkistä väkivaltaa, jonka uhri on kyvytön puolustautumaan. Kiusaamisella ei tarkoiteta kahden henkilön välistä tasavertaista kinastelua. (Merikallio 2001, 48.) Kiusaamisen ensimmäinen tunnusmerkki on, että siihen liittyy kiusaajaksi koetun epäasiallinen käytös. Kaikki epäasiallinen käytös ei kuitenkaan ole kiusaamista (Reinboth 2006, 14–15). Mitä enemmän ihmiset ovat tekemisissä toistensa kanssa, sitä enemmän syntyy vuorovaikutustilanteita, joissa erilaiset motiivit, inhimilliset tarpeet ja tunteet kohtaavat (Perkka-Jortikka 2002, 23). Ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa tapahtuu väärinkäsityksiä, jotka voivat tuntua kiusallisilta, mutta eivät ole kiusaamista. Tällaiset tilanteet on kuitenkin syytä selvittää, sillä aikaa myöten ne voivat kasvaa kiusaamiseksi. (Reinboth 2006, 14–15.) .

Työpaikkakiusaaminen on yhden tai useamman henkilön epäasiallista käyttäytymistä, joka kohdistuu yhteen tai useampaan henkilöön. Kiusattu kokee olonsa loukatuksi ja häirityksi. Hän ei kykene puolustautumaan kiusaamista vastaan. (Reinboth 2006, 15.)

Työpaikkakiusaamisessa erotetaan fyysinen ja henkinen kiusaaminen sekä sukupuolinen häirintä. Henkisellä kiusaamisella tarkoitetaan toiseen kohdistuvaa epäasiallista toimintaa, joka koetaan kiusaamiseksi. Fyysisen kiusaamisen muotoja ovat terveyden uhkaaminen niin, että kiusattu pakotetaan terveydelleen vaarallisiin työtehtäviin. Kiusattua uhkaillaan fyysisellä väkivallalla, häntä pahoinpidellään tai hänelle tai hänen omaisuudelleen aiheutetaan vahinkoa ja kustannuksia. Varsinainen fyysinen väkivalta on kuitenkin harvinaista. Myös suku-

puoliseen häirintään liittyvä seksuaalisväritteinen koskettelu luokitellaan fyysisen kiusaamisen muodoksi. (Reinboth 2006, 15, 23.)

Työntekijän on lain mukaan vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua ja häirintää. (Työterveyslaitos 2010, 9.) Jos kiusaamista esiintyy työyhteisössä, laki edellyttää työnantajan tai esimiehen työnantajan edustajana puuttuvan siihen. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on häirinnästä tiedon saatuaan ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Laki edellyttää, että työpaikalla on työsuojelun toimintaohjelma. Lisäksi työturvallisuuslaki määrää työnantajan järjestämään työntekijälle ohjausta vaaran ja haitan välttämiseksi sekä kehittämään työturvallisuutta yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa. (Reinboth 2006, 68–69.)

On tärkeää, että työyksikössä on selkeät, turvalliset, yhteisesti laaditut ja kaikkien tiedossa olevat menettelytavat siitä, miten toimia, jos jotakuta kiusataan. Näin kiusaamisesta ilmoittaminen voi helpottua ja tulla lopulta käytännöksi työyksikössä. Kaikki kiusaamistapaukset tulisi käsitellä yhteisesti laadittujen menettelytapojen mukaisesti. Työpaikkakiusaamisesta tulisi lisätä tietoa järjestämällä koulutuksia aiheesta paitsi esimiehille myös alaisille. (Tuovinen, Kvist & Partanen 2010, 9). Työpaikalla on hyvä olla yhteisiä pelisääntöjä työntekijälle. Epäasiallisen kohtelun välttäminen ja siihen puuttuminen ovat esimerkki yhdessä sovittavista asioista. Sääntöjen tulee olla kaikkien tiedossa. (Muinonen, Rintala, Rätty & Häkkinen 2007, 13.)

#### 3.9.4 Työturvallisuus

Tapaturmaton ja turvallinen työ on työterveyden ja työhyvinvoinnin perusedellytys. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työolosuhteita ja työympäristöä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ja turvaamiseksi. Lain tarkoituksena on myös ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen terveyden haittoja. Työpaikoilla ja työterveyshuollossa tulee puuttua ajoissa työntekijöiden työkykyä uhkaaviin tilanteisiin. (Martimo; Antti-Poika & Uitti 2010, 82, 137.)

Toimiva työturvallisuus ja terveystoiminta edellyttävät johtajien vahvaa sitoutumista, työntekijöiden osallistumista ja hyvin organisoitua johtamista (Martimo; Antti-Poika & Uitti 2010,143). Työnantajan tulee huolehtia työympäristön ja työolojen turvallisuudesta sekä terveellisyydestä. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu opastaa, perehdyttää ja kouluttaa työntekijöitä hallitsemaan työtään sekä niihin liittyviä mahdollisia haittoja ja vaaroja. Työntekijän tulee myös olla varovainen ja huolellinen. Huomatessaan työhön liittyviä puutteita ja vikoja, niistä tulee ilmoittaa ja korjata niitä omatoimisesti tietyin edellytyksin. Työympäristön turvallisuuden ylläpito ja kehittäminen vaatii jatkuvaa seuranta- ja aloitteellisuutta. Hyvä yhteistyö tukee nopeaa ja tehokasta tiedonkulkua sekä helpottaa tarpeellista vuorovaikutusta. Erilaiset vaaratilanteet ja raportit sekä häiriöilmoitukset antavat tärkeitä tietoja korjausta vaativista työtilanteista. (Kanerva 2008, 6, 50.)

Työturvallisuuslain mukaan työntekijän on huolehdittava sekä omasta että muiden työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta (Työterveyslaitos 2010, 9). Työterveyslain tavoitteena on myös torjua työtapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisiä ja henkisiä terveyshaittoja (Työterveyslaitos 2005, 8).

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Tutkimusympäristö: Ruskeasuon koulu

Ruskeasuon koulu on Helsingissä sijaitseva valtion yleissivistävä erityisoppilaitos. Koulussa opiskelee liikunta- ja monivammaisia sekä pitkäaikaissairaita lapsia ja nuoria. (Ruskeasuon koulu 2010.) Vammaisen ihminen on henkilö, jolla on pysyviä tai pitkäaikaisia rajoitteita toiminnassaan sekä vaikeuksia selviytyä päivittäisistä toiminnoista. Vammaisuus voi olla fyysistä tai henkistä. Vammaisuuden muodoista yleisin on liikuntavammaisuus. Liikuntavamma voi olla joko synnynnäinen, sairauden tai tapaturman aiheuttama. Sen seurauksena henkilö ei kykene liikkumaan ilman muiden apua tai ilman apuvälineitä. (Malm, Matero, Repo & Talvela 2004, 9-10, 253.)

Oppilaille järjestetään Ruskeasuon koulussa perusopetuksen lisäksi esi- ja lisäopetusta sekä oppimista ja oppimisvalmiuksia tukevaa kuntoutusta. Oppilaille on mahdollisuus siirtyä Ruskeasuon koulusta oman kotikuntansa peruskouluun. Oppivelvollisuusikäisillä ja muualla asuvilla on mahdollisuus hakeutua kouluun opetukseen ja myös lyhyemmille kuntoutuksen tukijaksolle, kun tarvitaan erityistä tukea opiskeluun. Koulu tarjoaa konsultaatiota ja koulutusta ensisijaisesti Etelä-Suomen kuntien opetus- ja kuntoutushenkilöstölle. (Ruskeasuon koulu 2010.)

Ruskeasuon koululla pyritään luomaan mahdollisuudet oppilaiden omatoimisuudelle ja erilaisten taitojen harjoittelulle. Koulu tarjoaa myös oppimista edistäviä tukipalveluita. Koulun tavoitteena on luoda olosuhteet, jotka tukevat oppilaita kehittämään sosiaalisia, tiedollisia ja taidollisia valmiuksiaan. Ruskeasuon koulun opetuksen perustana on huolenpito oppilaasta sekä yksilöllisten ja ryhmäkohtaisten tavoitteiden asettaminen. Koulu pyrkii tarjoamaan oppilaille turvallisen oppimisympäristön ja kunnioittavan ilmapiirin. Oppilaita ohjataan asettamalla heille sopivat rajat sekä kohdistamalla heihin realistisia odotuksia. (Ruskeasuon koulu 2011, 8.)

## 4.2 Oppilaskodit

Ruskeasuon koulun yhteydessä toimii kolme oppilaskotia: Villa Majakka, Villa Aallokko ja Villa Savanni. Kussakin oppilaskodissa on kymmenen oppilaspaikkaa. Yhdessä oppilaskodissa majoittuu vain tilapäiseen majoitukseen tulevia. Kahdessa muussa on pitkän matkan päästä tulevia oppilaita ja lisäksi myös muutama tilapäiseen majoitukseen tullut oppilas. Oppilaat majoittuvat arkipäivät oppilaskodissa ja lähtevät viikonlopuiksi kotiin. (Korkiakoski 2010.)

Oppilaskodeissa työskentelee sekä aamu- että iltavuorossa kolme hoitajaa. Jokaisessa oppilaskodissa työskentelee vakituinen yöhoitaja. Oppilaskotien kaikille oppilaille on nimetty oma vastuuhoitaja. Hoitajilla on kokonaisvaltainen vastuu oppilaiden hoidosta, vapaa-ajasta sekä kasvatuksesta. Oppilaskodin toiminta tukee oppilaan koulunkäyntiä. (Korkiakoski 2010.)

Oppilaskotien palvelut on tarkoitettu kaikille koulun oppilaille. Paikkoja myydään myös koulunsa lopettaneille vammaisille nuorille. Ilmaisen oppilaskotipaikan saa pitkämatkainen oppilas, jonka koulumatkan kesto on 1,5 h tai enemmän. Tilapäispaikkoja myydään. Niiden maksamisesta huolehtivat kunnan sosiaalitoimi, vammaispalvelu tai lastensuojelu riippuen siitä, minkä perusteella kotikunta on oppilaskotipaikan myöntänyt. Tilapäispaikalla olevat oppilaat yöpyvät yhdestä neljään yötä viikossa. (Korkiakoski 2010.)

Kävimme tutustumassa oppilaskoteihin sekä tarkemmin yhden oppilaskodin arkeen joulukuussa 2010. Vietimme illan oppilaiden ja hoitajien seurassa. Tutustuimme oppilaisiin ja saimme myös mahdollisuuden seurata hoitajien työtä. Oppilaskoti oli kodikas ja oppilailla oli mahdollisuus erilaisiin virikkeisiin. Oppilaille järjestetään iltaisin erilaisia ryhmiä, joihin heillä on mahdollisuus halutesaan osallistua (musiikki, askartelu ym.). Osa oppilaista liikkui myös koulun muissa tiloissa itsenäisesti illan aikana tavaten kavereita muista oppilaskodeista. Oppilaat olivat kiinnostuneita meistä ja ottivat aktiivisesti kontaktia meihin. Suurimmalla osalla tapaamistamme oppilaista oli apuvälineitä käytössä liikku-

misen helpottamiseksi. Kaiken kaikkiaan oppilaat vaikuttivat viihtyvän oppilaskodissa.

#### 4.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimme sitä, miten Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajat voivat vaikuttaa omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin. Päädyimme tutkimaan hoitajien vaikutusmahdollisuuksia omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin keskusteltamme opinnäytetyömme aiheesta oppilaskotien esimiehen Pirkko Korkiakosken kanssa. Useissa työhyvinvointia koskevissa tutkimuksissa keskitytään tutkimaan työhyvinvoinnin tilaa ja vastuu työhyvinvoinnin edistämisestä jää usein esimiehelle ja työorganisaatiolle. Tällöin työntekijän rooli työhyvinvoinnin edistämisessä jää taka-alalle. Halusimmekin tutkia juuri työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin, tämä oli oma kiinnostuksemme kohde ja myös oppilaskotien esimiehen toive. Tutkimuskysymyksemme on: Miten Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajat voivat vaikuttaa omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin? Tämä jakautuu osakysymyksiksi:

- 1) Miten työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa?
- 2) Miten työntekijä voi vaikuttaa työtovereidensa työhyvinvointiin?

#### 4.4 Aineiston keruu

Keräsimme opinnäytetyömme aineiston puolistrukturoidulla kyselylomakkeella, johon kokosimme kysymyksiä työhyvinvoinnin eri osa-alueita. Lomakkeella haettiin tietoa siitä, miten Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajat voivat vaikuttaa omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin. Opinnäytetyömme tulokset koskevat ainoastaan Ruskeasuon koulun oppilaskotien työntekijöitä, tuloksia ei voi yleistää tai laajentaa koskemaan suurempaa joukkoa. Kyselylomake sisälsi suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Kysymyksillä pyrimme saamaan yksityiskohtaista tietoa siitä, miten Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajat voivat vaikuttaa omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin. Tulokset voivat herättää ajatuksia

oppilaskotien hoitajissa ja mahdollisesti kannustaa heitä pitämään parempaa huolta omasta työhyvinvoinnistaan sekä työtovereidensa työhyvinvoinnista.

Kyselylomakkeen alussa vastaajilta kysyttiin taustatietoja. Taustakysymysten jälkeen kyselylomakkeessa oli kysymyksiä työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Lomakkeessa kysyttiin myös työyhteisöön liittyviä kysymyksiä. Osa kysymyksistä oli suljettuja ja osa avoimia. Kyselylomake on opinnäytetyömme liitteenä.

Osastonhoitaja kertoi oppilaskotien hoitajille opinnäytetyöstämme ja sen aiheesta. Hän kertoi myös, että tulemme keräämään opinnäytetyömme aineiston heidän yhteisessä kokouksessaan. Jaoimme kyselylomakkeet kaikille hoitajille yhtä aikaa heidän kokouksessaan. Samalla esittelimme itsemme ja tutkimuksemme sekä kerroimme tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Hoitajat täyttivät lomakkeet tässä tilaisuudessa palauttaen ne meille ennen kuin lähdimme pois. Palautus tapahtui nimettömänä ja vastaukset olivat suljetuissa kirjekuorissa. Teimme lomakkeen kysymyksistä mahdollisimman selkeitä ja helposti vastattavia. Vastaus tapahtui merkitsemällä vaihtoehto, joka oli lähimpänä vastaajan mielipidettä. Kyselylomake sisälsi myös avoimia kysymyksiä, joihin vastaajilla oli mahdollisuus vastata omin sanoin ja vapaamuotoisesti. Näillä uskoimme saavamme vastaajien mielipiteen perusteellisemmin selville.

Kyselylomakkeen muoto vaihtelee eri tutkimuksissa sen mukaan, miten aineiston keruu toteutetaan. Joissakin tutkija on itse paikalla valvomassa tutkimuksen toteutumista, toisissa tapauksissa kysely voidaan toteuttaa postikyselynä, jolloin vastaaja toimii itsenäisesti ohjeiden pohjalta. Kysymysten muotoilussa on oltava tarkka, vastaajan täytyisi ymmärtää kysymykset tutkijan tavalla, muuten tulokset voivat vääristyä. Kysymysten ei myöskään saisi olla johdattelevia, että tuloksista saataisiin mahdollisimman luotettavat. (Aaltola & Valli 2007, 102, 124.) Pyrimme tekemään kyselylomakkeen kysymyksistä mahdollisimman selkeät ja sellaiset, etteivät ne johdattele vastaajaa mihinkään suuntaan. Valvoimme kyselyyn vastaamista ja uskomme tämän nostaneen vastausprosenttia.



Tutkimuksemme sisälsi suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Suljettujen kysymysten osalta tutkimus oli määrällinen, avoimien kysymysten osalta taas laadullinen. (Kananen 2008, 10.) Käyttämällä kahta metodia samassa tutkimuksessa saadaan monipuolisempaa tietoa ja pystytään tarkastelemaan tutkittavaa ilmiötä useammista näkökulmista (Holloway & Wheeler 2002, 18). Määrällisen tutkimuksen ideana on kysyä suurelta ryhmältä tutkittavaa ilmiötä kysymyksiä, jotka liittyvät tutkimusongelmaan. (Kananen 2008, 10.) Kyselyymme vastanneista hoitajista 23:n vastaukset voitiin ottaa mukaan tutkimusaineistoon. Tämä määrä on niin pieni, ettei tutkimuksemme tuloksista voi tehdä yleistyksiä, vaan ne koskevat vain tutkimuksen kohteena olevaa ryhmää.

Kyselylomakkeen sai kaiken kaikkiaan 26 hoitajaa. Saimme kaikki 26 lomaketta takaisin. Palautettujen joukossa oli yksi tyhjäksi jätetty lomake ja kaksi vanhempaa versiota kyselylomakkeesta, joita emme voineet ottaa mukaan tutkimukseen. Vastausprosentti 88,5 % on hyvä ja antaa luotettavan kuvan siitä, miten Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajat voivat vaikuttaa omaan ja työtöveidensä työhyvinvointiin.

#### 4.5 Aineiston analysointi

Aineiston avoimien kysymysten analysointiin käytimme induktiivista sisällönanalyysiä. Etsimme vastauksista pääkohdat ja teimme niistä yhteenvedon. Sisällönanalyysi jaetaan induktiiviseen ja deduktiiviseen analyysiin. Induktiivisessa analyysissä päättely suuntautuu yksittäisestä yleiseen, deduktiivisessä taas yleisestä yksittäiseen. Induktiivinen analyysi on aineistolähtöistä, deduktiivinen taas teorialähtöistä. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa kuitenkin kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Se perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 105–115.)

Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoituksena on lisätä informaatioarvoa, koska hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan mielekästä, selkeää ja yhtenäistä informaatiota. Analyysi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen, joihin kuuluvat 1) Aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2) aineiston klusterointi eli ryhmittely ja 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston pelkistämässä analysoitava informaatio eli data pelkistetään siten, että aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistäminen voi olla joko informaation tiivistämistä tai sen pilkkomista osiin. Tutkimustehtävä ohjaa aineiston pelkistämistä. Pelkistäminen voi tapahtua siten, että aineistosta etsitään tutkimustehtävän kysymyksillä niitä kuvaavia ilmaisuja. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–112.)

Aineiston ryhmittelyssä aineistosta etsityt ilmaukset käydään läpi tarkasti. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi sekä nimitetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelussa aineisto tiivistyy, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. Ryhmittelyssä luodaan pohja tutkimuksen perusrakenteelle sekä alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112–113.)

Kolmas vaihe on teoreettisten käsitteiden luominen. Tällöin erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja tämän valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Käsitteellistämistä jatketaan yhdistelemällä luokituksia, niin kauan kuin se aineiston sisällön näkökulmasta on mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 114.)

Kysymykset, joihin olimme laatineet vastausvaihtoehdot etukäteen, analysoimme tilastollisia analyysimenetelmiä käyttäen. Laskimme, kuinka vastaukset jakautuivat eri vastausvaihtoehtojen suhteen. Ristiintaulukointia emme käyttäneet aineistomme analysoinnissa aineiston pienuuden takia.

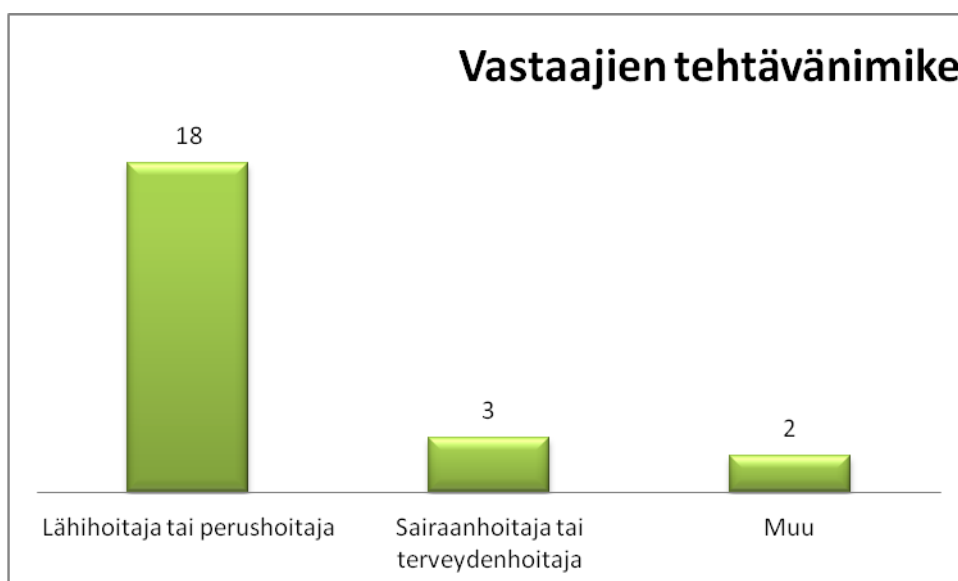
## 5 TUTKIMUSTULOKSET

### 5.1 Vastaajien taustatiedot

23 vastanneesta 21 oli naisia, yksi mies ja yksi ei ilmoittanut sukupuoltaan. Vastanneista nuorin oli 22-vuotias ja vanhin 54-vuotias. Vastaajien keski-ikä oli 40,4 vuotta. Kyselyyn vastanneista suurin osa, 12 henkilöä oli 45–54-vuotiaita. Toiseksi eniten kyselyyn vastanneista oli alle 25-vuotiaita (viisi). 35–44-vuotiaita vastaajia oli neljä. 25–34-vuotiaita vastaajia oli kaksi.

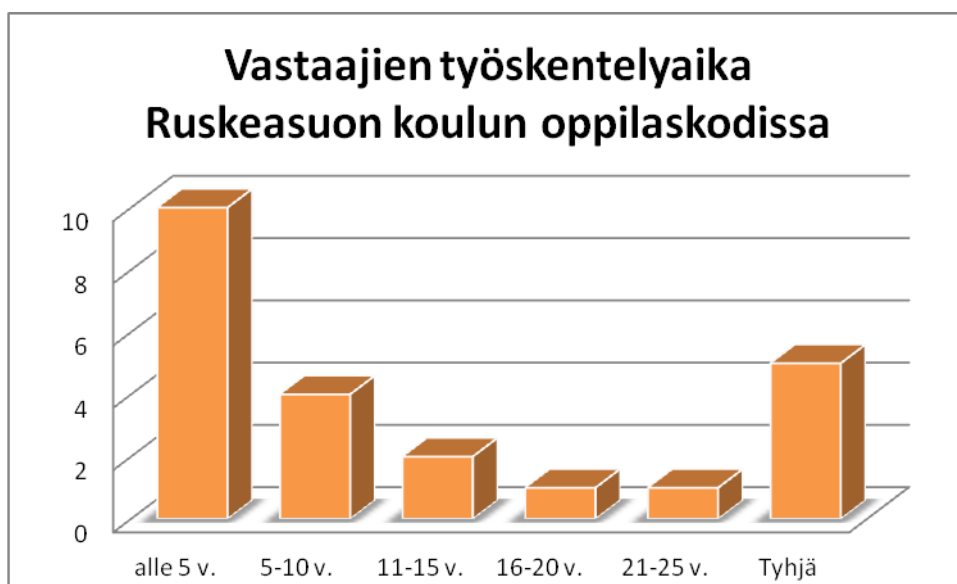
län ja sukupuolen lisäksi kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajien tehtävänimikettä. Vastaajista 18 oli tehtävänimikkeeltään lähi- tai perushoitajia. Sairaanhoitajia tai terveydenhoitajia oli kolme. Vastaajien joukossa oli myös yksi apuhoitaja ja yksi kehitysvammaistenhoitaja. Kolmella perus- tai lähihoitajalla oli myös toinen tehtävänimike, jonka he ilmoittivat kyselylomakkeessa. Yhdellä oli toisena tehtävänimikkeenä opettaja, toisella sosiaalihoaja ja kolmannella toimintaterapeutti.

TAULUKKO 2. Vastaajien tehtävänimike



Taustatiedoissa kysyttiin myös aikaa, jonka vastaajat ovat työskennelleet Ruskeasuon koulun oppilaskodissa. Suurin osa vastaajista oli työskennellyt oppilaskodissa alle viisi vuotta, alle viisi vuotta työskennelleitä oli 10. viidestä kymmeneen vuotta työskennelleitä oli neljä. 11–15 vuotta työskennelleitä oli vastaajista kaksi. 16–20 vuotta työskennelleitä oli yksi. 21–25 vuotta työskennelleitä oli vastaajista yksi. Viisi vastaajaa jätti työskentelyajan ilmoittamatta.

TAULUKKO 3. Vastaajien työskentelyaika Ruskeasuon koulun oppilaskodissa



Kyselylomakkeessa kysyttiin myös vastaajien työsuhteen laatua. Vastaajista 14 oli vakituksessa työsuhteessa ja yhdeksän määräaikaissa. Vastaajien joukossa ei ollut yhtäkään keikkalaista.

## 5.2 Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

Seuraavaksi käymme läpi vastaukset kyselylomakkeen kysymyksiin, jotka käsitelivät työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

### 5.2.1 Elintapatekijät

Vastaajilla oli mahdollisuus valita neljästä elintapatekijästä kaksi, jotka vaikuttavat eniten heidän henkilökohtaiseen työhyvinvointiinsa. Suurin osa vastaajista (yhdeksän) valitsi liikunnan harrastamisen ja riittävän unen saannin. Tärkein hoitajien työhyvinvointiin vaikuttava elintapatekijä oli riittävä unen saanti, toiseksi tärkein tekijä oli liikunnan harrastaminen.

### 5.2.2 Työasioiden pohtiminen

Kymmenen vastaajaa sanoi työasioiden pohtimisen vapaa-ajalla vaikuttavan erittäin paljon tai melko paljon heidän henkilökohtaiseen työhyvinvointiinsa. Työasioiden pohtimisella oli vähäinen vaikutus kuuden vastaajan työhyvinvointiin. Melko vähän vaikutusta työasioiden pohtimisella oli viiden vastaajan työhyvinvointiin. Työasioiden pohtimisella ei ollut lainkaan vaikutusta kahden työntekijän työhyvinvointiin. Yksikään vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa en osaa sanoa.

Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla heikensi 13 vastaajan henkilökohtaista työhyvinvointia. Seitsemän vastaajan työhyvinvointia työasioiden pohtiminen ei heikentänyt. Vastausvaihtoehdon en osaa sanoa valitsi kolme vastaajaa.

Vastaajien vastauksista tuli ilmi, että harrastukset, työasioiden käsitteleminen, työasioiden jättäminen työpaikalle sekä työn etukäteissuunnittelu auttavat saamaan ajatukset pois työasioista vapaa-aikaa vietettäessä.

Saadakseen työasiat pois mielestä vapaa-ajalla, työntekijät kertoivat harrastavansa liikuntaa ja järjestämällä itselleen muita virikkeitä.

*Keksimällä jotain tekemistä, missä pakko ajatella jotakin muuta.*

Vastauksista kävi myös ilmi, että työasioiden käsitteleminen kerran kunnolla läpi auttaa pitämään ne poissa mielestä vapaa-ajalla.

*Miettimällä ne kerran kunnolla läpi, jolloin ne on helppo unohtaa.*

Vastaajat kokivat myös työasioista keskustelemisen ja hankalien tilanteiden läpikäymisen yhdessä työtovereiden kanssa tärkeäksi.

*Työpaikalla kyseisestä asiasta keskusteleminen ja purkaminen.*

*Enemmän hankalien oppilaiden asioiden läpikäyminen työajalla muiden työtovereiden kanssa.*

Vastauksista kävi myös ilmi, että työasiat tulisi jättää työpaikalle työpäivän päätteksi, että ne eivät olisi mielessä vapaa-ajalla.

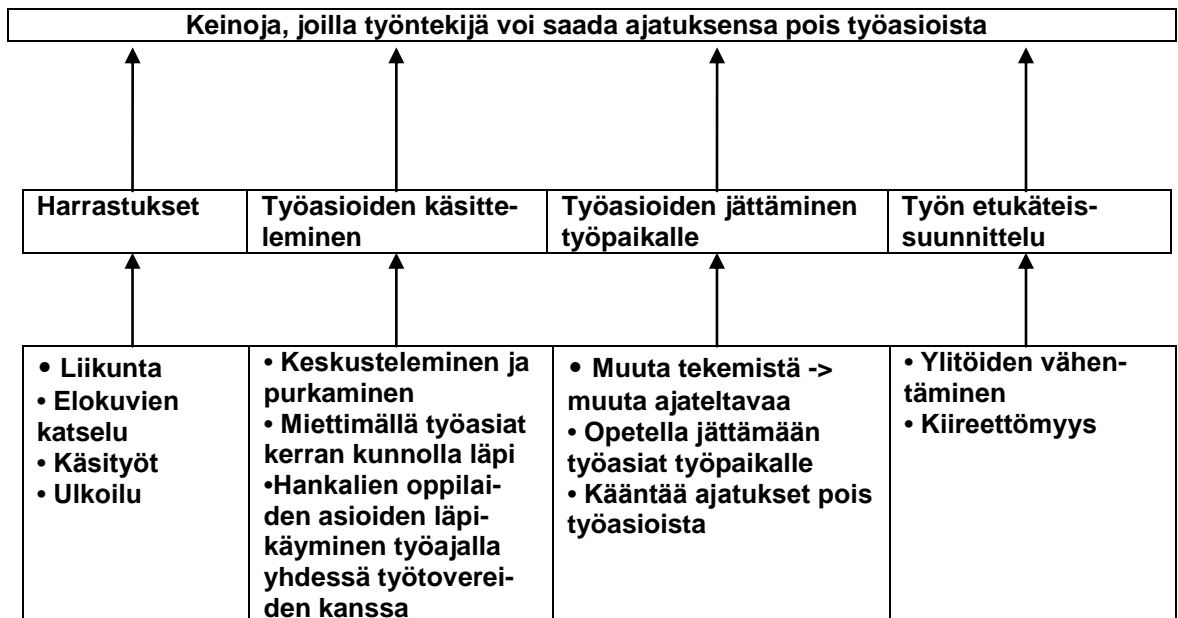
*Pitää vain opetella laittamaan ovi kiinni työajan jälkeen, eli nollaamaan tilanne.*

Työhön liittyvät ongelmat siirtyvät helposti kotiin mukaan ja vaikuttavat työntekijän tunteisiin.

*Pyrin etten ajattele työasioita kotona. Yleensä onnistunkin. Jos töissä jotain ongelmia, ne kyllä vaivaa ja harmittaa vielä kotonakin.*

Seuraavaan taulukkoon olemme koonneet pääasiat hoitajien vastauksista avoimeen kysymykseen, jossa kysyttiin sitä, kuinka hoitajat voisivat saada ajatuksensa pois työasioista vapaa-aikaa vietettäessä.

TAULUKKO 4. Keinot, joilla työntekijä voi saada ajatuksensa pois työasioista



### 5.2.3 Sosiaaliset suhteet työpaikan ulkopuolella

18 vastaajan henkilökohtaiseen työhyvinvointiin vaikutti erittäin paljon se, että heillä oli työtovereiden lisäksi muitakin sosiaalisia suhteita elämässään. Melko paljon työpaikan ulkopuoliset sosiaaliset suhteet vaikuttivat kahden vastaajan henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Vähän työpaikan ulkopuoliset sosiaaliset suhteet vaikuttivat yhden vastaajan työhyvinvointiin. Työpaikan ulkopuoliset sosiaaliset suhteet eivät vaikuttaneet lainkaan yhden vastaajan työhyvinvointiin. Yksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon en osaa sanoa.

### 5.2.4 Työn arvostaminen

Suurimmalle osalle vastaajista oman työn arvostaminen oli erittäin tärkeää henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kannalta. Melko tärkeää oman työn

arvostaminen oli kuudelle vastaajalle. Yksikään vastaajista ei valinnut vaihtoehtoja ei kovinkaan tärkeää, ei lainkaan tärkeää tai en osaa sanoa.

### 5.2.5 Työntekijän työhyvinvointi

Työntekijän vaikutusmahdollisuuksista omaan työhyvinvointiin koottiin kolme pääluokkaa: omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, työn arvostaminen ja ammattitaidon ylläpitäminen. Suurin osa vastaajista kertoi edistävänsä omaa työhyvinvointiaan huolehtimalla omasta hyvinvoinnistaan. Hyvinvoinnista huolehtimiseen sisältyivät muun muassa terveelliset elintavat, laadukas vapaa-aika, ystävien tapaaminen, työn ja henkilökohtaisen elämän tasapaino sekä riittävä lepo- ja uniaika. Yhdeksän jätti vastaamatta kysymykseen.

Fyysisestä kunnosta huolehtiminen koettiin tärkeäksi oman työhyvinvoinnin kannalta.

*Liikkumalla, huolehtimalla lihaskunnosta, nukkumalla riittävästi.*

Myös laadukas vapaa-aika koettiin merkitykselliseksi tekijäksi, joka vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin.

*Työn ja henkilökohtaisen elämän tasapaino, eli työn ulkopuolella täytyy olla sisältöä, että työssä jaksaa. Liikunta on hyvä tapa purkaa työstressiä ja samalla parantaa muutenkin hyvinvointia.*

*Pitämällä huolta itsestäni fyysisesti ja psyykkisesti. Liikunta, harrastukset ja ystävät.*

Vastauksista kävi myös ilmi, että kouluttautuminen edistää yksilön työhyvinvointia.

*Kouluttautua ja pitää hyvää ammattitaitoa yllä.*

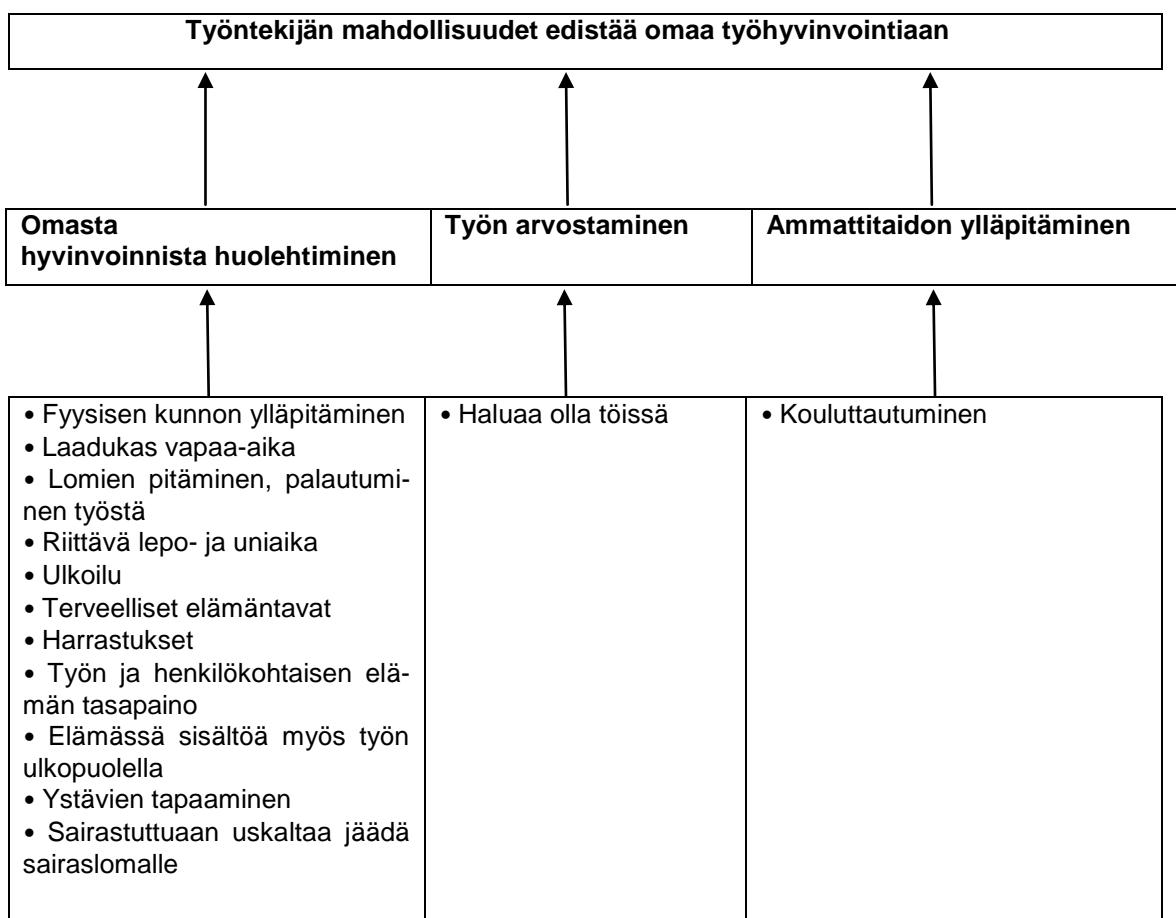


Vastauksista kävi ilmi, että myös se, että haluaa olla töissä vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin.

*Vaan haluaa olla töissä, se on tärkeää.*

Seuraavaan taulukkoon olemme koonneet pääasiat hoitajien vastauksista avoimeen kysymykseen, jossa kysyttiin sitä, miten hoitajat voivat edistää omaa työhyvinvointiaan.

TAULUKKO 5. Kuinka työntekijä voi edistää omaa työhyvinvointiaan



### 5.3 Työyhteisön vaikutus yksilön työhyvinvointiin

Seuraavaksi käymme läpi vastaukset kyselylomakkeen kysymyksiin, jotka käsitelivät työyhteisöön liittyviä tekijöitä.

### 5.3.1 Työilmapiiri

Suurimmalle osalle vastaajista hyvä työilmapiiri oli erittäin tärkeä tekijä henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kannalta. Kolmelle vastaajista hyvä työilmapiiri oli melko tärkeä tekijä suhteessa henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Kukaan vastaajista ei valinnut vastausvaihtoehtoja en kovinkaan tärkeänä, en lainkaan tärkeänä tai en osaa sanoa.

### 5.3.2 Yhteistyö oppilaiden perheiden kanssa

Yhdeksän vastaajista piti sujuvaa yhteistyötä oppilaiden perheiden kanssa erittäin tärkeänä henkilökohtaisen työhyvinvointinsa kannalta. Yhdeksän vastaajista piti sujuvaa yhteistyötä melko tärkeänä työhyvinvointinsa kannalta. Viidelle vastaajista sujuva yhteistyö ei ollut kovinkaan tärkeä tekijä heidän henkilökohtaisen työhyvinvointinsa kannalta. Kukaan vastaajista ei valinnut vastausvaihtoehtoja en lainkaan tärkeänä ja en osaa sanoa.

### 5.3.3 Yhteistyö työtovereiden kesken

Erittäin tärkeänä tekijänä sujuvaa yhteistyötä työtovereiden kesken henkilökohtaisen työhyvinvointinsa kannalta piti 20 vastaajaa. Melko tärkeänä tekijänä sujuvaa yhteistyötä työtovereiden kesken piti kolme vastaajaa. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoja, en kovinkaan tärkeänä, en lainkaan tärkeänä ja en osaa sanoa.

Yhteistyötä työtovereiden kesken voitiin edistää positiivisuudella, aktiivisuudella, avoimuudella, työtoverin ja tämän työn kunnioittamisella ja arvostamisella sekä vastuullisuudella. Yhteistyön sujumuuden edistämiseen liitettiin myös rakentavan palautteen anto: niin positiivisen kuin negatiivisenkin. Vastauksissa tuli esiin kaksi pääluokkaa: asenne ja palautteen antaminen. Kymmenen vastaajaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Yhteistyön sujuvuutta voitiin edistää tutustumalla uusiin työntekijöihin, oamalla hyvän asenteen ja antamalla palautetta.

*Osallistamalla uusien työntekijöiden perehdytykseen, olemalla avoin ja antamalla suoraa palautetta sekä positiivista että negatiivista.*

*Avoimet, keskustelevat välit. Rakentava palaute – kritiikkiäkin pitää antaa. Jos haluaa kehittyä työssä, sitä pitää myös ottaa vastaan. Työssä kehittyminen parantaa myös työhyvinvointia.*

Vastauksista kävi myös ilmi, että hyvän ilmapiirin ylläpitäminen ja työtoverin sekä tämän työn arvostaminen edistävät yhteistyön sujuvuutta.

*Olemalla avoin ja pitämällä yllä positiivista henkeä.*

*Toisen työn kunnioittaminen, arvostaminen.*

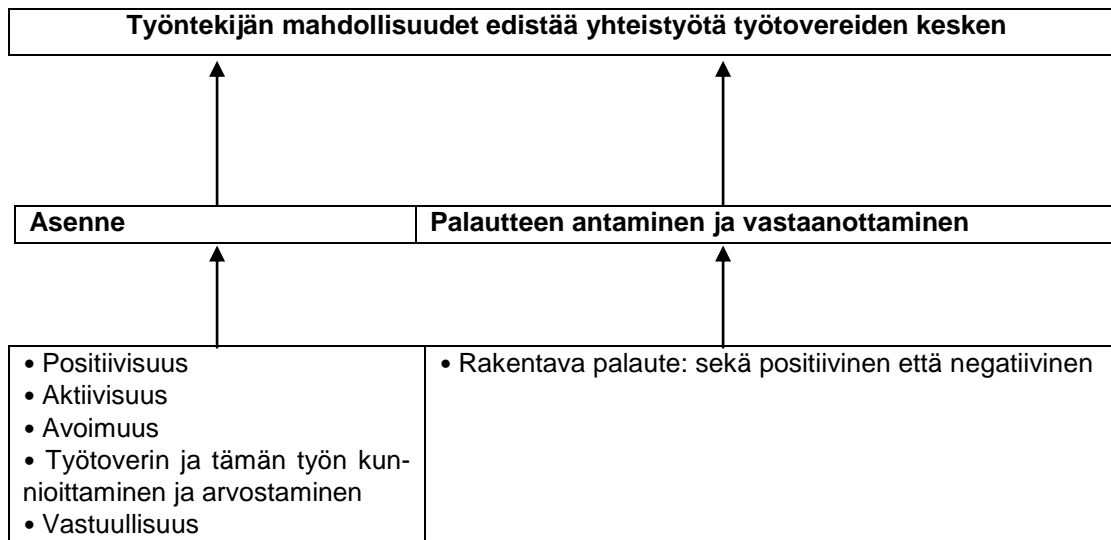
Vastauksista kävi ilmi, että myös tiedon kululla ja työtovereiden tiedottamisella oman työn sisällöstä ja aikatauluista on vaikutusta yhteistyön sujuvuuteen.

*Huolehtimalla tiedon kulusta.*

*Kertomalla siitä, miten oma työ eroaa muiden työstä, kertomalla etukäteen mitä työni seuraavan esim. kuukauden aikana sisältää (jos on jotain poikkeuksellista).*

Seuraavaan taulukkoon olemme koonneet pääasiat hoitajien vastauksista avoimeen kysymykseen, jossa kysyttiin sitä, kuinka työntekijä voisi edistää yhteistyötä työtovereiden kesken.

TAULUKKO 6. Kuinka työntekijä voi edistää yhteistyötä työtovereiden kesken



#### 5.3.4 Positiivinen palaute

Päivittäin positiivista palautetta antoi työtovereilleen kolme vastaajaa. Viikoittain positiivista palautetta työtovereilleen antoi 10 vastaajaa. Kuukausittain positiivista palautetta antoi seitsemän vastaajaa. Harvemmin positiivista palautetta antoi yksi vastaaja. Kaksi vastaajista jätti vastaamatta kysymykseen. Kukaan vastaajista ei valinnut vastausvaihtoehtoa en koskaan.

Päivittäin positiivista palautetta sai työtovereiltaan yksi vastaaja. Viikoittain positiivista palautetta työtovereiltaan sai kahdeksan vastaajaa. Kuukausittain positiivista palautetta sai viisi vastaajaa. Harvemmin positiivista palautetta sai seitsemän vastaajaa. Kaksi vastaajaa ei vastannut kysymykseen. Kukaan vastaajista ei valinnut vastausvaihtoehtoa en koskaan.

Vastaajista 10 koki saamansa positiivisen palautteen riittäväksi. Viisi vastaajaa koki saamansa positiivisen palautteen riittämättömäksi. Kahdeksan vastaajaa ei osannut sanoa, onko heidän saamansa positiivinen palaute riittävää.

### 5.3.5 Työpaikkakiusaaminen

Huomatessaan kiusaamista työyhteisössä, kahdeksan vastaajista kertoisi siitä ainoastaan esimiehelleen. Sekä esimiehelle että työtoverille kertoisi yhdeksän vastaajaa. Kolme vastaajaa kertoisi kiusaamisesta pelkästään työtoverilleen. Yksi vastaajista kertoisi kiusaamisesta esimiehelleen ja työterveyshoitajalle. Kaksi vastaajaa ei tiennyt, kenelle kertoisi kiusaamisesta.

### 5.3.6 Työtovereiden työhyvinvointi

Vastaajien kuvaamista keinoista, joilla he voisivat edistää työtovereidensa työhyvinvointia, koottiin kaksi pääluokkaa: asenne ja palautteen antaminen. Asenteeseen kuuluivat muun muassa rehellisyys kannustaminen, kuunteleminen, reiluus, ystävällisyys sekä se, että työntekijä on kiinnostunut työtoverin asioista ja arvostaa työtoverin työtä. Positiivisen palautteen antaminen koettiin myös yhdeksi tärkeäksi tekijäksi työtoverin työhyvinvoinnin edistämässä.

Oma asenne koettiin tärkeäksi tekijäksi, jolla työntekijä voi edistää työtoverinsa työhyvinvointia.

*Keskusteluilla, kannustamisella.*

*Olemalla reipas, rehellinen ja hauska. Kuuntelemalla.*

*Arvostamalla hänen työtään. Kiinnostunut hänen asioistaan (juttelu, kuulumisien kysely).*

*Kiinnittämällä huomiota omaan viestintään esim. valittamista vain rajoitetusti.*

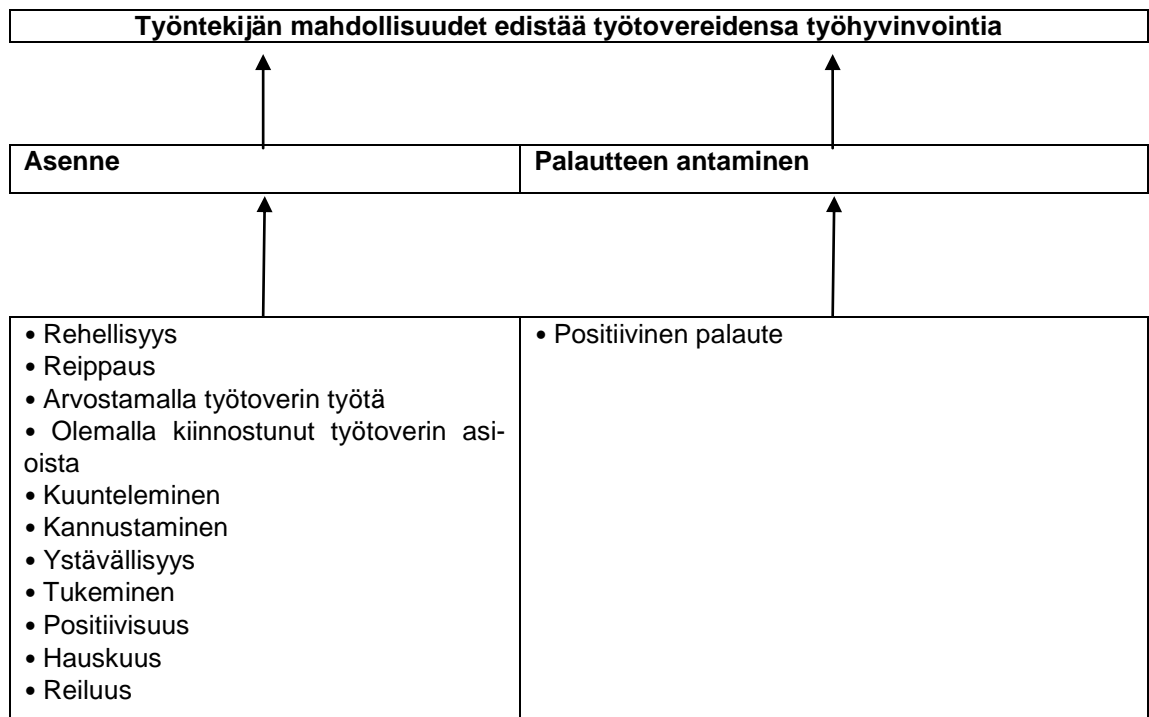
Myös palautteen antaminen koettiin merkitykselliseksi tekijäksi työtoverin työhyvinvoinnin edistämässä.

*Rakentava palaute, kannustaminen ja huomioiminen yksilönä.*

*Antamalla positiivista palautetta useammin.*

Alla olevaan taulukkoon olemme koonneet pääasiat hoitajien vastauksista avoimeen kysymykseen, jossa kysyttiin sitä, kuinka he voisivat edistää työtovereidensa työhyvinvointia.

TAULUKKO 7. Kuinka työntekijä voi edistää työtovereidensa työhyvinvointia



### 5.3.7 Muuta aiheeseen liittyvää

Yksi vastaaja vastasi viimeiseen kysymykseen, jossa kysyttiin mitä muuta vastaajat haluaisivat sanoa aiheeseen liittyen. Vastauksessa korostettiin työyhteisön säännöllisten yhteisten tilanteiden tärkeyttä, joihin jokaisen työntekijän tulisi osallistua.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tulosten pohdinta

Seuraavassa pohdimme tutkimuksen tuloksia sekä teemme niistä johtopäätöksiä. Tulokset olivat melko samanlaisia kuin muidenkin työhyvinvoinnista tehtyjen tutkimusten tulokset.

#### 6.1.1 Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Tuloksista kävi ilmi tekijöitä, jotka vaikuttavat Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajien työhyvinvointiin. Tuloksista selviää myös se, miten hoitajat voivat vaikuttaa omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin. Elintapatekijöistä eniten hoitajien henkilökohtaiseen työhyvinvointiin vaikutti riittävä unen saanti. Toiseksi eniten hoitajien henkilökohtaiseen työhyvinvointiin vaikutti liikunnan harrastaminen. Terveellinen ja monipuolinen ruokavalio oli myös tärkeä hoitajien henkilökohtaiseen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Kohtuullinen alkoholin käyttö ei ollut kovinkaan tärkeä tekijä hoitajien henkilökohtaisen työhyvinvoinnin suhteen. Tulokset olivat sellaisia kuin odotimmekin.

Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla vaikutti henkilökohtaiseen työhyvinvointiin erittäin paljon vain muutamalla vastaajalla. Suurin osa vastaajista kertoi työasioiden pohtimisen vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa melko paljon tai vähän. Muutaman vastaajan henkilökohtaiseen työhyvinvointiin työasioiden pohtimisella ei ollut lainkaan vaikutusta. Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla ei vaikuttanut suuresti oppilaskotien hoitajien henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Joidenkin kohdalla se voi jopa olla kohentamassa henkilökohtaista työhyvinvointia, kun työasioita ajattelee positiivisesta näkökulmasta.

Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla heikensi suurimman osan henkilökohtaista työhyvinvointia. Muutama vastaajista ei osannut sanoa, onko työasioiden poh-

timisella vapaa-ajalla heikentävä vaikutus heidän henkilökohtaiseen työhyvinvointiinsa. Tuloksista voi päätellä, että työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla on heikentävä tekijä oppilaskotien hoitajien henkilökohtaisen työhyvinvoinnin suhteen. Olisi tärkeää löytää keinoja, joilla ajatukset saisi pois työasioista vapaa-aikaa vietettäessä. Näin työntekijät voisivat edistää ja ylläpitää työhyvinvointiaan.

Työasioiden käsitteleminen, harrastukset, työasioiden jättäminen työpaikalle sekä työn etukäteissuunnittelu koettiin keinoina, joilla ajatukset on mahdollista saada pois työasioista vapaa-aikaa vietettäessä. Työasioiden käsittelemiseen kuuluivat niiden purkaminen, niistä keskusteleminen ja työasioiden miettiminen kerran kunnolla läpi, jolloin ne on helpompi jättää pois ajatuksista. Harrastuksissa nousivat esiin liikunta, elokuvien katselu, käsityöt ja ulkoilu. Työn etukäteissuunnittelu kuten ylitöiden ehkäiseminen ja työn suunnittelulla aikaan saatu kiireen väheneminen olivat myös keinoja, joilla ajatukset on mahdollista saada pois työasioista vapaa-aikaa vietettäessä. Laadukas vapaa-aika auttaa pitämään ajatukset poissa työasioista, olisi hyvä myös oppia jättämään työasiat työpaikalle työpäivän päätteeksi. Työn etukäteissuunnittelu vähentää työstressiä ja sen myötä auttaa pitämään ajatukset poissa työasioista vapaa-ajalla. Työasioiden saaminen pois mielestä vapaa-ajalla on siis paljolti työntekijän itsensä käsissä.

Suurin osa vastaajista vastasi, että työpaikan ulkopuoliset sosiaaliset suhteet vaikuttavat erittäin paljon heidän henkilökohtaiseen työhyvinvointiinsa. Muutaman vastaajan henkilökohtaiseen työhyvinvointiin työpaikan ulkopuoliset sosiaaliset suhteet vaikuttivat melko paljon tai vähän. Työpaikan ulkopuoliset suhteet eivät vaikuttaneet lainkaan yhden vastaajan henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttaa siis merkittävästi se, onko hänellä työpaikan ulkopuolisia sosiaalisia suhteita. Hyvät suhteet työtovereihin ovat tärkeitä, mutta eivät yksinään riitä täyttämään yksilön sosiaalisia tarpeita. Omasta sosiaalisesta verkostosta, sen olemassaolosta ja toimivuudesta on siis syytä huolehtia. Se vaikuttaa yksilön kokonaishyvinvointiin ja samalla ylläpitää myös työhyvinvointia.



Suurimmalle osalle vastaajista oman työn arvostaminen oli erittäin tärkeää henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kannalta. Utraisen ja Kyngäksen (2008) mukaan oman työn kokeminen merkitykselliseksi lisää hoitajien hyvinvointia (Utrainen & Kyngäs 2008, 45). Oman työn arvostaminen on siis merkittävä tekijä henkilökohtaisen työhyvinvoinnin suhteen. Työntekijä ei jaksakaan työssään pidemmän päälle, jos ei itse arvosta tekemäänsä työtä. Jos työntekijä ei arvosta työtään, eivät muutkaan osoita arvostusta sitä kohtaan.

Omaa työhyvinvointia vastaajat kertoivat edistävänsä huolehtimalla omasta hyvinvoinnistaan, arvostamalla työtään sekä ylläpitämällä ammattitaitoaan. Omasa hyvinvoinnista huolehtimiseen kuuluivat terveelliset elintavat, henkilökohtaisen elämän ja työn tasapaino ja sosiaaliset suhteet. Vastuuta työhyvinvoinnista ei voi syyttää ainoastaan esimiehille, vaan jokainen työntekijä voi omalla toiminnallaan ja valinnoillaan edistää työhyvinvointiaan. Marjalan (2009) mukaan työhyvinvointi rakentuu osin yksilön hyvinvoinnista (Marjala 2009, 27–29). Siitä huolehtiminen on tärkeää ja se on jokaisen työntekijän omalla vastuulla. Myös sosiaali- ja terveysministeriön raportissa (2005, 17) *Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta* korostuu yksilön hyvinvoinnin vaikutus työhyvinvointiin.

### 6.1.2 Työyhteisön vaikutus työntekijän työhyvinvointiin

Hyvä työilmapiiri koettiin erittäin tärkeänä henkilökohtaiseen työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Jokainen työntekijä on omalla toiminnallaan vaikuttamassa siihen, millainen ilmapiiri työpaikalla vallitsee. Hyvällä työilmapiirillä on vaikutusta jokaisen työyhteisön jäsenen työhyvinvointiin ja sen edistäminen on tärkeää. Sujuva yhteistyö oppilaiden perheiden kanssa oli joko erittäin tärkeä tai melko tärkeä tekijä hoitajien työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Sujuvaa yhteistyötä oppilaiden perheiden kanssa tulisi pyrkiä edistämään, tätä kautta edistetäisiin myös hoitajien työhyvinvointia. Sujuva yhteistyö työtovereiden kesken oli myös erittäin tärkeä tekijä hoitajien työhyvinvoinnin kannalta. Utraisen (2006)

mukaan yhteisöllisyys sekä yhdessä tekeminen lisäävät hoitajien työhyvinvointia (Utriainen 2006, 8). Vastaajat kertoivat voivansa edistää yhteistyötä työtovereiden kesken omalla asenteellaan sekä antamalla ja vastaanottamalla rakentavaa palautetta. Asenteeseen kuuluivat avoimuus, positiivisuus, aktiivisuus, vastuullisuus sekä työtoverin ja tämän työn kunnioittaminen sekä arvostaminen. Yhteistyön sujuvuus riippuu siis yksilöistä ja heidän asenteistaan ja se on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin suhteen. Viitalan (2002) mukaan avoimuudella ja työtoverin hyväksymisellä ja kunnioittamisella on suuri vaikutus yhteistyön sujuvuuteen (Viitala 2002, 119, 122). Yhteistyön sujuvuutta voitaisiin myös edistää Loppelan (2004) mukaan tukemalla avointa keskustelua ja käsittelemällä ristiriittoa (Loppela 2004, 33).

Suurin osa kyselyyn vastanneista kertoi antavansa positiivista palautetta työtovereilleen viikoittain tai kuukausittain. Vastaavasti positiivista palautetta saatiin työtovereilta viikoittain, kuukausittain tai harvemmin. Vastaajista vajaa puolet koki saamansa positiivisen palautteen riittäväksi, muutama koki sen riittämättömäksi ja osa ei osannut sanoa, onko heidän saamansa positiivinen palaute riittävää. Positiivisen palautteen määrää voisi työyhteisössä lisätä. Se luo omalta osaltaan hyvää työilmapiiriä ja on edistämässä työntekijöiden työhyvinvointia.

Vastaajista osa kertoi tai kertoisi työyhteisössä huomaamastaan kiusaamisesta ainoastaan esimiehelleen, osa taas sekä esimiehelle että työtoverille. Esimiehelle kertominen on hyvä asia, koska näin asiaa saadaan eteenpäin ja kiusaamiseen voidaan puuttua. Muutama vastaajista ei tiennyt, kenelle kertoisi kiusaamisesta. Työyhteisön toimintaohjetta kiusaamisen suhteen tulisi mahdollisesti pitää näkyvämmiin esillä. Näin jokainen työntekijä tietäisi miten toimia, jos työyhteisössä ilmenee kiusaamista. Tuovisen, Kvistin ja Partasen (2010) mukaan työyhteisössä on tärkeää olla selkeät, yhteisesti laaditut ja kaikkien tiedossa olevat menettelytavat siitä miten toimitaan, jos työyhteisössä esiintyy kiusaamista. Työpaikkakiusaamisesta tulisi myös lisätä tietoa järjestämällä siitä koulutuksia niin esimiehelle kuin alaisillekin. (Tuovinen, Kvist & Partanen 2010, 9.)

Vastajaat kertoivat voivansa edistää työtovereidensa työhyvinvointia asenteellaan ja antamalla aktiivisesti palautetta. Asenteeseen kuuluivat muun muassa rehellisyys, kannustaminen, kuunteleminen, reiluus, ystävällisyys sekä se, että työntekijä on kiinnostunut työtovereidensa asioista ja arvostaa työtovereidensa työtä. Positiivisen palautteen antaminen koettiin myös yhdeksi tärkeäksi tekijäksi työtoverin työhyvinvoinnin edistämässä. Työtoverin työhyvinvointia voi siis edistää pitämällä huolta omasta asenteestaan ja olemalla aktiivinen rakentavan palautteen annossa.

Yksi vastaaja vastasi viimeiseen kysymykseen, jossa kysyttiin mitä muuta vastaajat haluaisivat sanoa aiheeseen liittyen. Vastauksessa korostettiin työyhteisön säännöllisten yhteisten tilanteiden tärkeyttä, joihin jokaisen työntekijän tulisi osallistua.

Vastauksista nousi esiin se, että yksilöllä on itsellään suuri rooli oman työhyvinvointinsa edistämässä. Yksilön toiminnalla on myös vaikutusta työtovereiden työhyvinvointiin. Terveellisillä elintavoilla sekä omasta hyvinvoinnistaan huolehtimalla yksilö voi edistää työhyvinvointiaan. Omalla asenteella on myös merkitystä niin yksilön oman työhyvinvoinnin kuin työtovereidenkin työhyvinvoinnin suhteen. Oman työn arvostaminen on myös tekijä, joka tukee yksilön työhyvinvointia. Sen pohjalta hän osaa arvostaa myös työtovereidensa työtä. Yksi tärkeä tekijä on myös sujuva yhteistyö työtovereiden kesken. Sujuva yhteistyö tekee työnteosta mieluisampaa ja tuloksellisempaa. Jokainen työntekijä voi omalla asenteellaan ja toiminnallaan vaikuttaa yhteistyön sujuvuuteen.

## 6.2 Etiikka

Mietimme eettisiä kysymyksiä aina tutkimuksen alkuvaiheista sen loppuun saakka. Eettisiä kysymyksiä onkin hyvä käsitellä jo tutkimuksen alkuvaiheessa, näin tutkimuksesta muotoutuu eettisesti oikea ja hyväksyttävä (Oliver 2003, 9-10). Etiikka tarkastelee asioita moraalisesta näkökulmasta. Tällöin kiinnostuksen kohteena on se, mikä on oikein tai väärin, hyväksyttävää tai tuomittavaa,

sallittua tai kiellettyä, hyvää tai pahaa. Etiikka edellyttää, että asioihin on olemassa moraalinen näkökulma. Tieteenalana etiikka tutkii moraaliin liittyviä kysymyksiä. (Pietarinen & Launis 2002, 42–43.)

Tutkimuksen eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tavoitteet, kysymyksenasettelu, aineiston kerääminen ja käsittely, tulosten esittäminen ja aineiston säilytys eivät loukkaa tutkimuksen kohteena olevaa ryhmää, tiedeyhteisöä eivätkä hyvää tieteellistä tapaa. Tutkijan tehtävänä on huolehtia siitä, että tutkimuksen aiheuttamat haitat ovat pienimmät mahdolliset ja suhteessa niihin tutkimuksen hyödyt maksimoidut. (Vilkkä 2007, 90–91; Holloway & Wheeler 2002, 66.) Tutkimusetiikka voidaan myös määritellä tutkijoiden ammattietiikaksi, johon kuuluvat eettiset periaatteet, arvot, normit ja hyveet, joita tutkijan tulisi ottaa huomioon sekä noudattaa toiminnassaan. Tutkimusetiikka ohjaa tutkijoiden toimintaa ja samalla kertoo muille ihmisille, mihin velvoitteisiin ja arvoihin tutkijat ovat sitoutuneet. (Kuula 2006, 23–24.)

Eettiset kysymykset eivät koske vain tutkijan toimintaa tutkimusaineiston hankinnassa tai sen raportoinnissa vaan ne ovat lähtökohtana koko tutkimustoiminnalle. Tutkittavien oikeuksiin kuuluu se, että tutkija selvittää heille tutkimuksen tavoitteet, menetelmät, mahdolliset riskit ja tutkittavien oikeudet niin, että he voivat nämä ymmärtää. Riskeihin kuuluvat fyysistä ja psyykkistä terveyttä mahdollisesti uhkaavat haitat ja yhteiskunnallisen aseman vaarantuminen. Tutkittavilla on oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä vaiheessa tahansa ja kieltää jälkikäteen itseään koskevan aineiston käyttö tutkimusaineistona. Tutkijan tulee varmistua siitä, että antaessaan suostumuksensa osallistuja tietää, mistä tutkimuksessa on kyse. (Tuomi 2007, 143–145.)

Opinnäytetyöhömmme osallistuneet saivat tiedon tutkimuksen tarkoituksesta sekä siihen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Tutkittavat vastasivat kyselylomakkeisiin anonyymisti eikä tuloksista voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Tutkimuksen aineisto on ainoastaan opinnäytetyötä varten ja se hävitetään asianmukai-

sesti opinnäytetyömme valmistuttua. Näin pyrimme tekemään tutkimuksestamme mahdollisimman eettisen.

Tutkimuksemme tarkoituksena on herättää ajatuksia oppilaskotien hoitajissa ja muistuttaa heitä oman kokonaisuhyvinvoinnin ja siitä huolehtimisen tärkeydestä. Hoitoalalla saatetaan helposti keskittyä ainoastaan potilaiden ja asiakkaiden auttamiseen ja hoitamiseen. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen jää taka-alalle.

### 6.3 Luotettavuus

Määrällisessä tutkimuksessa mittauksen luotettavuutta kuvataan käsitteille validiteetti ja reliabiliteetti. Nämä muodostavat yhdessä mittarin kokonaisluotettavuuden. Mittauksen kokonaisluotettavuuteen vaikuttavat myös käsittelyvirheet, mittausvirheet, mittausta haittaavat häiriötekijät, peitto- ja katovirheet ja otantavirheet. (Tuomi 2007, 149.)

Validiteetti kuvaa, missä määrin on onnistuttu mittaamaan sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Kysely- ja haastattelututkimuksissa tällä tarkoitetaan sitä, miten onnistuneita kysymykset ovat eli saadaanko niiden avulla ratkaisu tutkimusongelmaan. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittauksen kykyä tuottaa pysyviä tuloksia, joita voidaan toistaa. Sisäinen reliabiliteetti liittyy tulosten pysyvyyteen, vaikka mittaus toistettaisiin useaan kertaan. Ulkoinen reliabiliteetti taas liittyy mittauksen toistamiseen muissa tutkimuksissa ja tilanteissa. (Tuomi 2007, 150.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta. Luotettavuuden arviointiin on kuitenkin olemassa apua. Kaikki tutkimuksen vaiheet tulisi tehdä luotettavuuden näkökulma mielessä pitäen. Vaikka tutkimuksen vaiheet olisi tehty mahdollisimman luotettaviksi, tulee myös kokonaisuuden olla yhteneväinen. (Tuomi 2007, 150–151.)

Pyrimme tekemään tutkimuksestamme mahdollisimman luotettavan. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi se, että lomakkeessa oli sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Näin saimme monipuolisen kuvan tutkittavasta aiheesta. Mietimme kysymykset tarkasti ja pohdimme, saammeko niillä vastaukset tutkimuskysymyksiimme. Koska opinnäytetyömme teoriaosuus on laaja, valitsimme mielestämme tärkeimmät aiheet ja otimme ne mukaan kyselylomakkeeseen. Oppilaskotien hoitajilla on yksi yhteinen kokous lukukautta kohden. Saimme tiedon kokouksen ajankohdasta liian myöhään, emme näin ollen ehtineet esitellä kyselylomaketta. Toteutimme aineistonkeruun jakaen ja keräten lomakkeet samassa tilaisuudessa suuremman vastausprosentin saavuttamiseksi. Näin hoitajat myös näkivät tutkimuksen tekijät kasvotusten ja heillä oli mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimukseen liittyen.

Luotettavuutta lisäsi myös tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus sekä se, ettei tuloksista voi tunnistaa yksittäisiä vastaajia. Vastaajat täyttivät lomakkeet yhtä aikaa yksilötyönä. Näin työntekijät eivät voineet keskustella kysymyksistä ja mahdollisista vastauksista keskenään vaan täyttivät lomakkeeseen henkilökohtaiset mielipiteensä ja ajatuksensa sellaisenaan. Työmme on tehty tilaustyönä ja se on hyödyksi Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajille. Tuloksia ei voi yleistää.

Kerättyämme tutkimusaineiston, huomasimme kyselylomakkeessa paikoin pieniä puutteita, jotka olisimme luultavasti huomanneet ja korjanneet esitetauksen yhteydessä. Emme ole koskaan ennen laatineet kyselylomaketta tai tehneet opinnäytetyötä, joten pieniltä virheiltä ei ole voinut prosessin aikana välttyä.

Seuraaviin kyselylomakkeen kohtiin olisimme tehneet muutoksia. Kyselylomakkeen kohta, jossa kysymme vastaajien työskentelyaikaa Ruskeasuon koulun oppilaskodissa, olisi voinut olla hieman selkeämmin esillä. Vastaaja on saattanut epähuomiossa mennä seuraavaan kysymykseen ja jättää vastaamatta tähän. Elintapatekijöistä kysyttäessämme rajasimme riittävän unen määrän 7-9 tuntiin yössä. Emme ottaneet huomioon sitä, että unentarve on yksilöllinen. Joillekin voi riittää huomattavasti vähäisempi unen määrä. Elintapatekijöissä oli

myös yhtenä vastausvaihtoehtona liikunnan harrastaminen. Terveyttä ylläpitääkseen yksilön tulisi harrastaa liikuntaa vähintään puoli tuntia päivässä. Olimme voineet tarkentaa tähän, että tämän puolen tunnin voi koota lyhyemmistä liikuntajaksoista ja päivittäinen hyötyliikunta kuuluu myös siihen. Olemme kuitenkin tyytyväisiä kyselylomakkeeseen ja se onnistui mielestämme melko hyvin.

#### 6.4 Tutkimuksen aikataulu

Syksyllä 2009 osallistuimme koulun opinnäytetyötorille. Halusimme molemmat tehdä opinnäytetyömme monikulttuurisuuteen liittyen, joten päätimme tehdä opinnäytetyön yhdessä. Opinnäytetöiden aihevälitystä tarkastellessamme emme kuitenkaan löytäneet mieleistä aihetta, joka olisi liittynyt monikulttuurisuuteen. Sen sijaan löysimme aiheen, jossa olisi mahdollisuus tutkia työhyvinvointia ja se kiinnosti meitä molempia. Valitsimme opinnäytetyöllemme aiheen koulun opinnäytetyöpankista maaliskuussa 2010. Aiheeksi valitsimme Ruskeasuon koulun tarjoaman aiheen työhyvinvointi. Ruskeasuon koulun oppilaskotien esimiehen, Pirkko Korkiakosken, kanssa keskusteltuaamme aihe tarkentui. Keskustelimme siitä, kuinka työhyvinvoinnista huolehtiminen jää usein esimiehen vastuulle ja työntekijän rooli jää taka-alalle. Aiheeksemme tarkentuivat Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja se kuinka työntekijä voi vaikuttaa omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin.

Vuoden 2010 aikana työstimme aihetta keräten tietoa työhyvinvointiin liittyen ja etsien parasta aineiston keruumenetelmää. Joulukuussa 2010 kävimme tutustumiskäynnillä oppilaskodeissa ja tutustuimme tarkemmin yhden oppilaskodin arkeen ja oppilaisiin. Aineistonkeruumenetelmäksi valitsimme kyselylomakkeen. Haastattelujen sopiminen ja mahdollistaminen hoitajien työpäivään olisi ollut hankalaa työn luonteen takia. Työssä ei ole selkeitä taukoja.

Toteutimme tutkimuksen kyselylomakkeella, jonka valmistelimme keväällä 2011. Lomakkeen teimme yhteistyössä oppilaskotien esimiehen ja opinnäytetyötämme ohjaavien opettajien kanssa. Alkuperäinen suunnitelmamme oli jättää

kyselylomakkeet saatekirjeiden kanssa oppilaskoteihin, jolloin hoitajat olisivat voineet täyttää ne, kun heille parhaiten sopii. Täytettyään kyselyt hoitajat olisivat palauttaneet ne niille tarkoitettuun postilaatikkoon, joka olisi ollut yhdessä oppilaskodissa. Olisimme hakeneet postilaatikon sisällön sovittuna päivänä. Keskusteltuamme oppilaskotien esimiehen kanssa tulimme siihen tulokseen, että kyselylomakkeiden jakaminen ja takaisin kerääminen olisi paras toteuttaa hoitajien yhteisen palaverin yhteydessä. Tällöin vastausprosentti olisi mahdollisimman hyvä. Toukokuun alussa 2011 osallistuimme Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitohenkilökunnan palaveriin. Alussa esittelimme itsemme ja tutkimuksemme sekä kerroimme tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Hoitajat täyttivät kyselyt ja palauttivat ne meille kokouksen lopussa. Esimies toimitti kyselylomakkeet hoitajille, jotka olivat poissa kokouksesta. Poissaolleiden hoitajien kyselylomakkeet palautettiin meille henkilökohtaisesti postitse.

Saimme aineiston kokoon kesän alussa. Kesän 2011 aikana keräsimme lisää teorian tietoa työhömmä ja aloitimme aineiston analysoinnin. Varsinaisen analyysin teimme syksyllä 2011. Tällöin teimme työmme myös muilta osin valmiiksi.

## 6.5 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tekeminen on auttanut meitä ymmärtämään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä lisännyt tietoa siitä, miten voimme työelämässä ollessamme vaikuttaa omaan ja työtovereidemme työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tekeminen on myös lisännyt tietoa työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ja oman hyvinvoinnin edistämisen mahdollisuuksista.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessi on edistänyt ammatillista kasvuamme. Olemme saaneet harjaannusta tiimityötaitoihimme sekä oppineet suunnittelemaan ajankäyttöämme paremmin. Tästä on hyötyä myös työelämässä. Tiedonhakutaitomme ovat myös kehittyneet prosessin aikana ja osaamme olla lähdekriittisempiä.



Saimme opinnäytetyön aikana myös kokemusta kyselylomakkeen laatimisesta. Oppilaskotien hoitajilla oli ainoastaan yksi yhteinen kokous kevään 2011 aikana. Saimme tietää kokouksen ajankohdan vasta muutamaa viikkoa ennen kyseistä ajankohtaa, joten meille tuli kiire saada kyselylomake valmiiksi. Aikataulullisista syistä emme ehtineet esitellä lomakettamme. Emme myöskään ehtineet etsiä vankkaa teoriapohjaa lomakkeellemme, josta olisi ollut hyötyä kysymysten laatimisessa.

Opinnäytetyön teossa on auttanut ohjaavilta opettajalta saatu rakentava palaute ja tuki sekä työelämätaholta saatu ohjaus. Myös muilta opettajilta sekä opiskelijoilta saatu palaute on auttanut meitä prosessin aikana. Myös se, että teimme opinnäytetyömme parina, on auttanut meitä prosessissa. Olemme saaneet eri näkökulmia asioiden käsittelemiseen sekä vahvistaneet tiimityötaitojamme.

## 6.6 Jatkotutkimushaasteet

Tutkimuksellamme saimme selville tekijöitä, jotka vaikuttavat Ruskeasuon koulun kolmen oppilaskodin hoitajien työhyvinvointiin sekä sitä, miten hoitajat voivat vaikuttaa omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin. Jatkotutkimuksena voisi tehdä laajemman tutkimuksen, joka kattaisi useita oppilaskoteja ja niiden hoitohenkilökuntaa, näin saisi laajemman kuvan oppilaskotien työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Voisi myös tutkia sitä, miten Ruskeasuon koulun hoitajien työhyvinvointiin vaikuttaa se, että he hoitavat erityislapsia.

## LÄHTEET

- Aaltola, Juhani & Vssli, Raine 2007. Metodien valinta ja aineistonkeruu- virikkeitä aloittelevalla tutkijalla. Jyväskylä: PS- kustannus.
- Aarva, Kim 2009. Hoivan ja hoidon lähijohtaminen. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto. Terveystieteen laitos.
- Ahola, Kirsi; Tuisku, Katinka & Rossi, Helena 2011. Työuupumus (Burnout). Teoksessa Pertti Mustajoki (toim.) Terveystieteen ABC. Helsinki: Duodecim, 124–130.
- Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (toim.) 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Yliopistopaino.
- Haglund, Berit; Huupponen, Terttu; Ventola, Anna-Liisa & Hakala-Lahtinen, Pirjo 2010. Ihmisen ravitsemus. Helsinki: WSOYpro.
- Hakanen, Jari 2004. Työuupuksesta työnimään: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Väitöskirja. Helsinki: työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari; Ahola, Kirsi; Härmä, Mikko; Kukkonen, Ritva & Sallinen, Mikael 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2011. Unihäiriöt. Viitattu 2.9.2011. [www.hus.fi](http://www.hus.fi)
- Holloway; Immy & Wheeler, Stephanie 2002. Qualitative research in nursing. Oxford : Blackwell Science. <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5949-0.pdf>
- Huttunen, Anne; Kvist, Tarja & Partanen, Pirjo 2009. Sairaanhoitajien työmotivaatio ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Tutkiva hoitotyö 2/2009, 21–27.
- Huttunen, Jussi & Mustajoki, Pertti (toim.) 2007. Elämä pelissä. Helsinki: Duodecim.
- Huttunen, Jussi 2011. Terveystieteen liikunta – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Teoksessa Pertti Mustajoki (toim.) Terveystieteen ABC. Helsinki: Duodecim, 155–159.

- Huttunen, Matti 2011a. Alkoholien ja huumeiden väärinkäyttö. Teoksessa Pertti Mustajoki (toim.) Terveystieteiden ABC. Helsinki: Duodecim, 174–178.
- Huttunen, Matti 2011b. Lääkeriippuvuus ja lääkkeiden väärinkäyttö. Teoksessa Pertti Mustajoki (toim.) Terveystieteiden ABC. Helsinki: Duodecim, 185–188.
- Hyppänen, Riitta 2007. Esimiesosaaminen – liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.
- Hyytinen, Mila; Mustajoki, Pertti; Partanen, Raija & Sinisalo-Ojala, Laura 2009. Ravitsemushoito-opas. Helsinki: Duodecim.
- Ihanainen, Merja; Lehto, Marjaana; Lehtovaara, Armi & Toponen, Tiina 2004. Ravitsemustieto osaksi ammattitaitoa. Helsinki: WSOY.
- J. Lawson, Katrina; J. Noblet, Andrew & J. Rodwell, John 2009. Promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristic and organizational justice. Health Promotion International, Vol. 24 No. 3/2009.
- Juuti, Pauli 2006 a. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa Pirkko Vesterinen (toim.) työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY, 77–91.
- Juuti, Pauli 2006 b. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.
- Kananen, Jorma 2008. Kvantti – kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kanerva, Reino 2008. Työ turvallisesti – Työpaikan hyvät työturvallisuuskäytännöt. Helsinki: Edita.
- Kansanterveyslaitos i.a. Elintavat. Viitattu 22.6.2011. [www.ktl.fi](http://www.ktl.fi)
- Kanste, Outi 2006. Suomalaishoitajien työuupumus kansainvälisessä vertailussa. Hoitotiede 5/2006, 233–244.
- Karppanen, Kimmo 2006. Esimiestyö ja työhyvinvointi. Teoksessa Pirkko Vesterinen (toim.) työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY, 155–162.
- Kauranen, Tiina; Koskensalmi, Seija; Multanen, Leena & Vanhala, Anna 2011. Ilmapiiirikysely – tuloksista kehittämiseen. Työterveyslaitos.
- Keltikangas-Järvinen, Liisa 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki: WSOY.

- Kivistö, Sirkku; Kallio, Eila & Turunen, Greta 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Korkeakoski, Pirkko 2010. Ruskeasuon koulun oppilaskotien esimies. Sähköpostihaastattelu 2.12.2010.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka – aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Gummerus.
- Loppela, Kaija 2004. Ihminen ja työ – keskustellen työkuuntoon. Väitöskirja. Tampere: Tampereen väitöskirja. Kasvatustieteiden laitos.
- Malm, Marita (toim.); Matero, Marja; Repo, Marjo & Talvela, Eeva-Liisa 2004. Esteistä mahdollisuuksiin – vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY.
- Marjala, Pauliina 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina –narratiivinen arviointitutkimus. Väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto. Teknillinen tiedekunta, tuotantotalouden osasto. Viitattu 2.6.2011.  
<http://herkules.oulu.fi/isbn9789514290244/isbn9789514290244.pdf>
- Martimo, Kari-Pekka; Antti-Poika, Mari; Uitti, Jukka 2010. Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim.
- Merikallio, Annukka 2001. Unohtuiko inhimillisyys –ehkäise uupumus työyhteisössä. Helsinki: Kauppakaari.
- Muinonen, Tuula; Rintala, Jenny; Rätty, Tarja & Häkkinen, Kirsi 2007. Epäasiallinen kohtelu – Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Tampere: Työsuojeluhallinto.
- Nakari, Maija-Liisa 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Nurmi, Jari-Erik; Ahonen, Timo; Lyytinen, Heikki; Lyytinen, Paula; Pulkkinen, Lea & Ruoppila, Isto 2006. Ihmisen psykologinen kehitys. Helsinki: WSOY.
- Oliver, Paul 2003. The student's guide to research ethics. Maidenhead : Open University Press.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro.

- Otala, Leenamajja 2003. Hyvinvointia työpaikalle- tulosta toimintaan. Helsinki: WSOY.
- Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.
- Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Partinen, Markku 2011. Vireys, väsymys ja suorituskyky. Teoksessa Pertti Mustajoki (toim.) Terveysteksti! Hyvinvoinnin ABC. Helsinki: Duodecim, 76–81.
- Perkka-Jortikka, Katriina 2002. Työyhteisöjohtaminen –Vastuuta ja motivointia puun ja kuoren välissä. Helsinki: Edita.
- Pietarinen, Juhani & Launis, Veikko 2002. Etiikan luonne ja alueet. Teoksessa Karjalainen, Sakari; Launis, Veikko; Pelkonen, Risto & Pietarinen, Juhani (toim.) Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus.
- Ravitsemusterapeuttiyhdistys ry 2006. Ravitsemus ja ruokavaliot. Helsinki. Di-eettimedia Oy.
- Reinboth 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Helsinki: Yrityskirjat.
- Ruskeasuon koulu 2010. Viitattu 2.12.2010. [www.ruskis.fi](http://www.ruskis.fi)
- Ruskeasuon koulu 2011. Esi- ja perusopetuksen opetussuunnitelma. Helsinki: Ruskeasuon koulu.
- Salmimies, Raija 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.
- Sandström, Marita 2010. Psyhyke ja aivotointia – neurofysiologinen näkökulma. Helsinki: WSOY.
- Saramies, Arja; Solovjew, Marja-Leena & Raivio, Marjo 2006. Tyytyväisenä työssä – NLP työhyvinvoinnin välineenä. Helsinki: TJS opintokeskus.
- Savola, Elina & Koskinen-Ollonqvist, Pirjo 2005. Terveysten edistäminen esimerkein: käsitteitä ja selityksiä. Helsinki: Terveysten edistämisen keskus.
- Seuri, Markku; Suominen, Risto 2009. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Tallinna: Tietosanoma.
- Sosiaali- ja terveystministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen paino-alueet terveysten ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki.

- Suomen mielenterveysseura 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla – yhteinen etu. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.
- Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: Uni-press.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, Jouni 2007. Tutki ja lue – johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Tammi.
- Tuovinen, Raija; Kvist, Tarja & Partanen, Pirjo 2010. Työpaikkakiusaaminen erikoissairaanhoidossa. Tutkiva hoitotyö 4/2010, 4–11.
- Työterveyslaitos 2002 a. Huumeet ja turvallinen työpaikka.
- Työterveyslaitos 2002 b. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työterveyslaitos 2005. Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA.
- Työterveyslaitos 2006. Työterveyspsykologia.
- Työterveyslaitos 2010. Työturvallisuuslaki –soveltamisopas.
- Utriainen, Kati & Kyngäs, Helvi 2008. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede 1/2008, 36–47.
- Utriainen, Kati 2006. Hoitajien hyvinvointi: Positiivisen hyvinvoinnin lähestymistapa. Tutkiva hoitotyö 3/2006, 4-9.
- Utriainen, Kati; Ala-Mursula, Leena; Virokannas, Hannu 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö 1/2011, 22–35.
- Utriainen, Kati; Kyngäs, Helvi & Nikkilä Juhani 2007. Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointi; grounded theory –tutkimus. Hoitotiede 6/2007, 314–325.
- Varma i.a. Tunnista ajoissa stressi ja uupuminen. Viitattu 30.9.2011. Helsinki: Varma.
- Vertio, Harri 2003. Terveysten edistäminen. Helsinki: Tammi.
- Vesterinen, Pirkko 2006. Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän.. Teoksessa Pirkko Vesterinen (toim.) työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY, 29–60.
- Viitala, Riitta 2002. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Vilkkä, Hanna 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vähäkylä, Leena 2009. Työtä tehden: mielenterveyskuntoutuja työelämässä. Helsinki: Kirjapaja.

## LIITE 1 Kyselylomake

**RUSKEASUON KOULUN OPPILASKOTIEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT - MITEN TYÖNTEKIJÄ VOI VAIKUTTA A OMAAN JA TYÖTOVEREIDENSA TYÖHYVONVOINTIIN?**

Hyvä vastaaja, merkitse alla olevista vaihtoehdoista sinulle sopivin. Avoimiin kysymyksiin voit vastata omin sanoin.

**TAUSTAKYSYMYKSET**

1. Ikäni \_\_\_\_\_ vuotta
2. Sukupuoleni
  - Nainen
  - Mies
3. Tehtävänimikkeeni
  - Lähihoitaja tai perushoitaja
  - Sairaanhoitaja tai terveydenhoitaja
  - Muu, mikä? \_\_\_\_\_
4. Olen työskennellyt Ruskeasuon koulun oppilaskodissa \_\_\_\_\_ vuotta
5. Työsuhteeni on
  - Vakituinen
  - Määräaikainen
  - Olen keikkalainen

**TYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT.**

6. Merkitse annetuista vaihtoehdoista ne kaksi tärkeintä vastausvaihtoehtoa, jotka koet tärkeimmiksi henkilökohtaiseen työhyvinvointiisi vaikuttavaksi elintapoja koskeviksi tekijöiksi
  - Syön terveellisesti ja monipuolisesti ravitsemussuosittelun mukaisesti (Energian saantini ja kulutukseni ovat tasapainossa, ruokavalioni sisältää viljavalmisteita, maitovalmisteita, hiilihydraattipitoisia ruoka-aineita, kasviksia, marjoja ja hedelmiä, kalaa, vähärasvaista lihaa, rasvoja kohtuudella, suolaa vain vähän)
  - Harrastan liikuntaa vähintään puoli tuntia päivässä
  - Nukun 7-9 tuntia yössä



Käytän alkoholia kohtuudella (Miehillä kulutuksen suositellaan olevan alle 24 annosta ja naisilla alle 16 annosta viikossa kuitenkin niin, että alkoholia nautitaan enintään 5 annosta (naiset) tai 7 annosta (miehet) kerrallaan)

7. Kuinka paljon mielestäsi työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla vaikuttaa omaan henkilökohtaiseen työhyvinvointiisi?

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Vähän
- Melko vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

8. Jos työasiat ovat mielessäsi työajan ulkopuolella, koetko sen heikentävän henkilökohtaista työhyvinvointiasi?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

9. Mikäli vastasit kysymykseen nro 8 valitsemalla vastausvaihtoehdon kyllä, niin kuvaa vielä niitä mahdollisia keinoja, joilla ajattelisit voivasi saada ajatuksesi pois työasioista. Mikäli valitsit vastausvaihtoehdon "en" tai "en osaa sanoa", voit siirtyä suoraan kysymykseen numero 10.

---

---

---

---

---

---

10. Kuinka paljon mielestäsi henkilökohtaiseen työhyvinvointiisi vaikuttaa se, että sinulla on työtovereiden lisäksi muitakin sosiaalisia suhteita elämässäsi?

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Vähän

- Melko vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

11. Kuinka tärkeää työhyvinvointisi kannalta on se, että itse arvostat työtäsi?

- Erittäin tärkeää
- Melko tärkeää
- Ei kovinkaan tärkeää
- Ei lainkaan tärkeää
- En osaa sanoa

12. Kuinka voisit edistää omaa työhyvinvointiasi?

---

---

---

---

---

---

## TYÖYHTEISÖ

13. Kuinka tärkeänä pidät hyvää työilmapiiriä työhyvinvointisi kannalta?

- Erittäin tärkeänä
- Melko tärkeänä
- En kovinkaan tärkeänä
- En lainkaan tärkeänä
- En osaa sanoa

14. Kuinka tärkeänä pidät sujuvaa yhteistyötä oppilaiden perheiden kanssa työhyvinvointisi kannalta?

- Erittäin tärkeänä
- Melko tärkeänä
- En kovinkaan tärkeänä

En lainkaan tärkeänä

En osaa sanoa

15. Kuinka tärkeänä pidät sujuvaa yhteistyötä työtovereiden kesken työhyvinvointisi kannalta?

Erittäin tärkeänä

Melko tärkeänä

En kovinkaan tärkeänä

En lainkaan tärkeänä

En osaa sanoa

16. Miten voisit edistää yhteistyön sujuvuutta?

---

---

---

---

---

---

17. Kuinka usein annat positiivista palautetta työtovereillesi?

Päivittäin

Viikoittain

Kuukausittain

Harvemmin

En koskaan

18. Kuinka usein saat positiivista palautetta työtovereiltasi?

Päivittäin

Viikoittain

Kuukausittain

Harvemmin

En koskaan

19. Koetko saamasi positiivisen palautteen riittäväksi?

Kyllä

En

En osaa sanoa

20. Huomatessani kiusaamista työyhteisössä, kertoisin tai kerroin siitä

Esimiehelleni

Työtoverilleni

Jollekin muulle, kenelle? \_\_\_\_\_

En kenellekään

En osaa sanoa

21. Kuinka voisit edistää työtovereidesi työhyvinvointia?

---

---

---

---

---

---

22. Onko jotakin muuta, mitä haluaisit sanoa aiheeseen liittyen?

---

---

---

---

---

---

Kiitos vastauksistasi!

## LIITE 2

## TUTKIMUSLUPA

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Etelä, Helsinki

Osoite: Sturenkatu 2, 00510 Helsinki

Opiskelijat: Katariina Peura (sairaanhoitajaopiskelija)

Sofia Nguyen (terveydenhoitajaopiskelija)

Opinnäytetyön nimi: (tutkimuksen nimi)

RUSKEASUON KOULUN OPPILASKOTIEN HOITAJIEN TYÖHYVINVOINTIIN

VAIKUTTAVAT TEKIJÄT:

- Työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan ja työtovereidensa työhyvinvointiin

Opinnäytetyön valmistumisajankohta syksyllä 2011

Tutkimustapa: Kyselylomake

Kohderyhmä: Ruskeasuon koulun oppilaskotien hoitajat

Ruskeakoulun osoite: Tenholantie 15, 00280 Helsinki

Luvan antajat: Ruskeasuon koulun rehtori & Ruskeasuonkoulun oppilaskotien esimies

Helsingissä 2011

  
-----  
Leena Airaksinen

  
-----  
Riikka Leskinen