

Pidä huolta itsestäsi

10 askelta työhyvinvointiin –huoneentaulu

LAB-ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja (AMK), Sosiaali- ja terveysala

2021

Lanya Karim, Jenni Kettunen, Ninni Kuparinen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Lanya Karim Jenni Kettunen Ninni Kuparinen	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 55	Valmistumisaika Kevät 2021
Työn nimi Pidä huolta itsestäsi 10 askelta työhyvinvointiin - huoneentaulu		
Tutkinto Sairaanhoitaja (AMK)		
Ohjaavan opettajan nimi, titteli ja organisaatio Minna-Maria Behm, Lehtori, LAB-ammattikorkeakoulu		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön aiheena on sosiaali- ja terveysalan henkilöstön työhyvinvointi. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Tavoitteena oli luoda 10 askelta työhyvinvointiin -huoneentaulu työhyvinvoinnin tukemiseksi. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä kahden eri lasten ja nuorten sijaishuoltoa tarjoavan yksikön kanssa.</p> <p>Teoreettista viitekehystä kerättiin useista kirja- ja verkkolähteistä. Tutkimuksen aineisto kerättiin osallistujilta henkilöstön työhyvinvointi -kyselyllä. Kysymyksiä oli kaikkiaan kahdeksan. Kyselyllä haettiin kokemuksia työhyvinvointia edistävästä ja heikentävästä tekijöistä, työhyvinvoinnin vaikutuksesta kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, työpaikan turvallisuudesta sekä henkilöstön työssäjaksamisesta. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella menetelmällä ja aineisto analysoitiin induktiivisella aineistoanalyysillä. Tuloksista koottiin pääteemoittain kaavioita.</p> <p>Tulokset tukivat tutkimuksen teoriapohjaa. Työhyvinvointi on osa yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Hyvinvoinnin kokemus on yksilöllistä. Työhyvinvointia edistäviä ja sitä heikentäviä tekijöitä tunnistetaan sekä työpaikoilla että vapaa-ajalla. Tulosten perusteella työpaikalla tärkeimmät hyvinvointia edistävät tekijät ovat yhteisöllisyys ja hyvä johtaminen. Vapaa-ajalla eniten työhyvinvointia tulosten perusteella edistävät hyvät ihmissuhteet, terveys ja terveelliset elämäntavat. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi voidaan todeta työpaikalla negatiivinen ilmapiiri ja epätasainen työnjako sekä vapaa-ajalla stressi ja epäterveelliset elämäntavat. Tuloksissa nousi esille lisäksi vaihteleva työssä jaksaminen ja väkivallan uhan aiheuttama turvattomuuden tunne.</p> <p>Työnantajilla on käytössään jo monia tapoja tukea henkilöstön hyvinvointia. Näillä tavoilla on erilainen merkitys, jota voitaisiin tutkia enemmän. Eräs jatkotutkimusehdotus olisi luoda tulevaisuudessa työhyvinvointiin liittyvä opas kohdistettuna sairaanhoitajien työnantajille sekä esihenkilöille.</p>		
Asiasanat Työhyvinvointi, työyhteisö, työssä jaksaminen		

Abstract

Author(s)	Type of Publication	Published
Lanya Karim	Thesis, UAS	Spring 2021
Jenni Kettunen	Number of Pages	
Ninni Kuparinen	55	
Title of Publication		
Take care of yourself		
10 steps to well-being at work -room board		
Name of Degree		
Nurse (UAS)		
Name, title and organization of the supervising teacher		
Minna-Maria Behm, Lecturer, LAB University of Applied Sciences		
Abstract		
<p>The topic of this thesis is the workplace well-being of social and health care person- nels. The purpose is to clarify promotive and weakening factors about well-being. The aim was to create 10 steps to well-being at work -room board. The thesis has been made in cooperation with two units of foster care of children and teens.</p> <p>The theoretical framework was collected from several books and online sources. The material of the thesis has been collected from the participants by a survey. There were eight questions in that survey. Experiences and factors that promote and weaken well-being at work, safety of workplace and coping at work were gathered by survey. The thesis was conducted using qualitative methods and the material was an- alyzed by inductive data analysis. The results were plotted into charts by main themes.</p> <p>The results supported the theoretical basis. Well-being at work is a part of an individu- als comprehensive well-being. The experience of well-being is individual. The factors that promote and weaken well-being are identified both at work and in leisure. The re- sults show that the most important promotive factors at work are community and good leadership. In leisure the most important promotive factors are good relationships, health and a healthy lifestyle. A negative atmosphere in the workplace and unequal division of labor can be identified as factors that impair well-being at work. In leisure the corresponding factors are stress and unhealthy lifestyle. The results also high- lighted varying coping at work and feelings of insecurity caused by the threat of vio- lence.</p> <p>The employers have many ways to promote the well-being of employees. These ways have different meanings, which could be further explored. A proposal for further re- search is to create a guide to employers and supervisors of nurses.</p>		
Keywords		
Well-being at work, work community, coping at work		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Työhyvinvointi.....	3
2.1	Kokonaisvaltainen hyvinvointi.....	3
2.2	Hyvinvointi ja jaksaminen.....	5
2.3	Työturvallisuus.....	6
2.4	Työyhteisö.....	7
2.5	Johtaminen.....	9
3	Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	11
4	Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	14
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	16
6	Opinnäytetyön toteuttaminen.....	17
6.1	Tiedonhaku.....	17
6.2	Menetelmä ja aineiston keruu.....	17
6.3	Aineiston analyysi.....	18
7	Tulokset.....	20
7.1	Osallistujien työssä jaksaminen.....	20
7.2	Osallistujien työpaikan turvallisuus.....	21
7.3	Toiveita työnantajille hyvinvoinnin tukemiseksi.....	23
7.4	Työhyvinvoinnin vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.....	28
7.5	Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	30
7.6	Työhyvinvoinnin heikentävät tekijät.....	39
7.7	Tulosten arviointi.....	47
7.8	Huoneentaulun luominen.....	47
8	Pohdinta.....	48
8.1	Pohdinta ja johtopäätökset.....	48
8.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	49

Lähteet	51
---------------	----

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Tietosuojailmoitus

1 Johdanto

Sairaanhoitajan näkökulmasta sosiaali- ja terveysalan henkilöstön työhyvinvointi on olennaista. Hoitajien hyvinvointi ja jaksaminen on puhuttanut pitkään. Etenkin vuosi 2020 ja koronapandemia ovat nostaneet keskusteluun hoitajien työssä jaksamisen. Sairaanhoitajien työhyvinvointi on tärkeää. Sairaanhoitajaliiton alkusyksyllä 2020 jäsenilleen tuottamaan kyselyyn vastanneista 40 prosenttia ilmoitti olevansa uupuneita tai erittäin uupuneita ja toiset 40 prosenttia kokivat olevansa uupuneita ajoittain. 73 prosenttia näistä vastaajista ei kokenut olevansa uupuneita ennen koronapandemiaa, ja reilu neljännes oli uupunut jo aiemmin. (Sairaanhoitajaliitto 2020.)

Kiinalaistutkimuksen mukaan koronapandemian aiheuttaman kuormituksen vuoksi lääkärit ja sairaanhoitajat tarvitsevat pian yhä enemmän psyykkistä tukea ja hoitoa. Hoitotyön näkökulmaa tulee hyödyntää ennaltaehkäisevästi valmistautuessa hoidon tarpeen määrän suureen kasvuun. Tämän johdosta hoidon tarpeeseen pystytään vastaamaan kunnolla. (Taiminen 2020.)

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista on tutkittu melko paljon Suomessa, tietoa on löydettävissä eri paikoista hajautetusti. Työhyvinvointi on käsitteenä moniulotteinen, mutta sen voidaan tulkita pääpiirteittäin tarkoittavan mielekästä ja turvallista työskentelyä terveyttä ja työuraa tukevassa työympäristössä, mutta työhyvinvointiin vaikuttaa myös henkilön oma elämä ja kyky sovittaa työ siihen (Puttonen ym. 2016, 6).

Hoitohenkilöstön stressiin ja burnouttiin liittyvät ratkaisevat tekijät ovat Khamisan ym. (2015) mukaan henkilöstöasioita. Näitä ovat muun muassa huono johtaminen, resurssien riittämättömyys ja työympäristön turvattomuus. Stressinhallintakeinot ja työtyytyväisyyden lisääminen voivat vaikuttaa stressiin vähentävästi sekä vähentää poissaoloja. (Khamisa ym. 2015, 11.) Molina-Praena ym. ovat vuonna 2018 tutkineet samaa asiaa. Stressiä muodostuu päivittäisistä asioista ja tutkimuksen mukaan se voi olla seuraavan vuosisadan vaikein pandemia. Tutkimuksen mukaan burnoutin riski on isompi yksinasuvilla, ylityöllistetyillä ja heillä, joilla on vähän työkokemusta kuin heillä, jotka eivät asu yksin, tekevät töitä sopivasti ja joilla on paljon työkokemusta. Jotta muutosta tapahtuisi, tulee tehdä muutoksia organisaatioissa, terveydenhuollossa ja työterveyshuollossa. (Molina-Praena ym. 2018, 1, 12.)

Suomessa työhyvinvointia on tutkittu muun muassa Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä vuonna 2014. Kuntayhtymässä kirjoitettiin työhyvinvointisopimus vuonna 2011 ja siinä käsite työhyvinvointi avattiin tarkoittamaan sitä, että töihin on mukava tulla ja sieltä on mukava lähteä, kun on saanut hyvää aikaan.

Työhyvinvointisopimus on hyvä tapa näyttää kiinnostus henkilöstön hyvinvointiin ja tuoda esiin sen tärkeys. (Hanhinen & Kantola 2014, 37–38.)

Työelämä muuttuu koko ajan. Henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen on tärkeää, jotta henkilöstö pysyy terveenä, produktiivisena, ennakoivana, energisenä ja sitoutuneena. Vuoden 2013 Suomen Eläketurvakeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan Suomessa jää työkyvyttömyyseläkkeelle vuosittain 20 000 henkilöä. (Airila 2015, 17.)

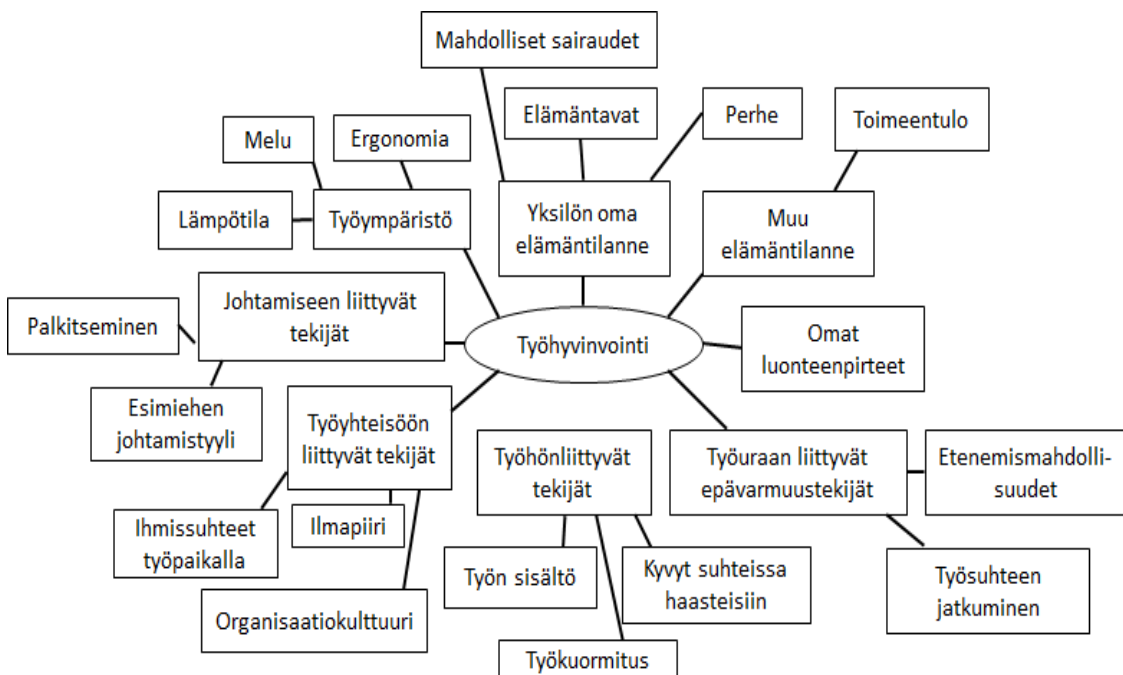
Tässä opinnäytetyössä tuotetaan tietoa sosiaali- ja terveysalan henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi. Opinnäytetyö nostaa esille henkilöstön hyvinvoinnin ja jaksamisen tärkeyden sekä kerää keinoja oman hyvinvoinnin tukemiseksi ja edistämiseksi. Opinnäytetyön tuloksissa kasataan yhteen myös hyvinvointia heikentäviä tekijöitä, mikä helpottaa niiden tunnistamista työpaikoilla. Opinnäytetyön tuloksena syntyy huoneentaulu, jota voi käyttää sekä oman että työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Myös työnantajat ja esihenkilöt voivat hyödyntää huoneentaulua henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisessa. Työhyvinvointi valikoitui aiheeksi, koska aihe on aina ajankohtainen ja se vaatii parempaa paneutumista. Sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla on niin kiire, ettei työhyvinvointia ehditä monessa paikassa juurikaan miettiä. Opinnäytetyön tarkoituksena on nostaa esille myös työpahoinvoinnin vaikutuksia, jotta työtä hyvinvoinnin eteen osattaisiin arvostaa nykyistä enemmän ja työpahoinvoinnin ennaltaehkäisyä pidettäisiin tärkeänä.

2 Työhyvinvointi

2.1 Kokonaisvaltainen hyvinvointi

Työhyvinvoinnin määritelmä on aikojen kuluessa muuttunut. Nykyisin työhyvinvointikäsitys sisältää yksilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja ottaa huomioon työn sekä työyhteisön motivoivat ja positiiviset seikat. Aikoinaan työhyvinvointi on tarkoittanut lähinnä työturvallisuutta ja työsuojelua. Välissä on ollut myös aika, jolloin painotettiin vahvasti stressiä ja työuupumusta. Työhyvinvointikeskustelussa on vahvasti läsnä keskustelu työelämän laadusta. Työelämän laatuun liittyvät muun muassa työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet, palkka, osaamisen ja vaatimusten tasapaino ja työn raskaus. Näitä tutkiessa ja pohtiessa tulee muistaa yksilön tulkinnan näkökulma. (Laine 2018, 19–20.)

Työhyvinvointiin ja työn laadun määrittelyyn vaikuttaa yksilön kokemus osaamisensa riittävydestä, kokemus vaikuttamismahdollisuuksista sekä kokemus oikeudenmukaisesta palkitsemisesta suhteessa omaan työpanostukseen. (Laine 2018, 19–20.) Työhyvinvoinnin muodostavat monien tekijöiden yhteisvaikutukset. Työhyvinvointiin kuuluu työympäristön lisäksi myös yksilön oma elämäntilanne, kuten perhe-elämä (kuva 1). (Virolainen 2012, 134.)



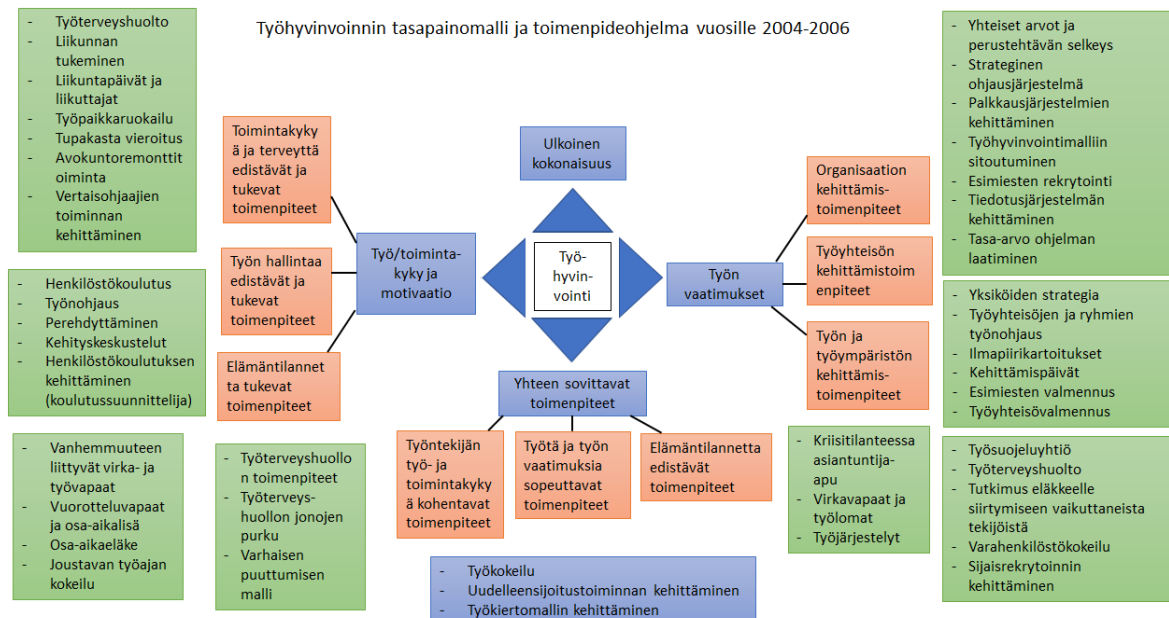
Kuva 1. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (Virolainen 2012, 13)

Otalan ja Ahosen mukaan työhyvinvointi on työyhteisön ja ihmisen kehittämistä. Työ on erittäin tärkeä ja iso asia monelle, siksi jokaisella pitäisi olla mahdollisuus saada töissä onnistumiskokemuksia ja sitä kautta työniloa. Hyvinvoinnista puhuttaessa on erittäin tärkeää

nähdä ihminen yhtenä kokonaisuutena: mielenä, tunteina ja fyysisenä kehona. Jotta ihminen voi hyvin, pitäisi tämän voida hyvin kaikilla osa-alueilla. (Haapala 2012, 27.)

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä on tehty työhyvinvointisopimus. Työhyvinvointisopimuksen tavoitteena on mahdollistaa jokaiselle työntekijälle työn tekeminen hyvällä mielellä ja hyvän aikaansaaminen. Käytännössä tämä onnistuu kannustavassa, kehitysmuotoisessa ja turvallisessa työympäristössä. Tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että hyvä työkyky on mahdollista saavuttaa, kun johtaminen on selkeää, pelisäännöt ja toimintatavat ovat oikeudenmukaisia, vuorovaikutus on avointa, osaaminen on riittävää sekä silloin, kun työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. (Hanhinen & Kantola 2014, 37–38.)

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä on kehitetty työhyvinvoinnin tasapainomalli. Malli kokoaa idean työhyvinvoinnista siihen, että kyseessä on työn ominaisuuksien ja ihmisen voimavarojen välinen yhteensopivuus ja tasapaino. (Hanhinen & Kantola 2014, 38.) Tätä työhyvinvoinnin tasapainomallia on käyttänyt myös Kuntatyönantajat suosituksessaan työhyvinvoinnin toimintalinjoista ja hyvistä käytännöistä. Tasapainomallin ympärille on rakennettu toimenpideohjelma (kuva 2). Tällainen malli kestää hyvin myös aikaa, koska ihmisen hyvinvoinnin osa-alueet ovat pääsääntöisesti vakiot. Osa-alueiden muuttumista tapahtuu hitaalla vaihtelulla. (Kuntatyönantajat 2007.)



Kuva 2. Työhyvinvoinnin tasapainomalli ja toimenpideohjelma (Kuntatyönantajat 2007)

2.2 Hyvinvointi ja jaksaminen

Hyvinvointi kokonaisuudessaan käsittää niin yksilön kuin yhteisönkin hyvinvoinnin. Yhteisön hyvinvointi koostuu muun muassa toimeentulosta, työllisyydestä ja asuinoloista. Yksilön hyvinvointi puolestaan koostuu esimerkiksi itsensä toteuttamisesta, onnellisuudesta ja sosiaalisesta pääomasta. Hyvinvoinnin kokemusta kuvataan usein elämänlaadulla. Elämänlaatuun vaikuttavat ja sitä koostavat terveys, omanarvontunto sekä ihmissuhteet. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

Hyvinvointi on ihmisen kokonaisuus ja jokainen pystyy itse vaikuttamaan omaan hyvinvointiinsa. Hyvinvointiin kuuluvat muun muassa liikunta, ravinto, uni ja lepo. Keho ja mieli ovat isossa osassa ihmisen fyysisessä ja psyykkisessä hyvinvoinnissa. Kaikki edellä mainitut asiat ovat yhteydessä toisiinsa. Liikunnalla on merkitystä ahdistuksen helpottamiseen, se vähentää negatiivisia ajatuksia ja tukee fyysistä kuntoa. Ravinto tukee jaksamista ja mieltä. Syömällä annat siis itsellesi energiaa ja mahdollisuuden jaksaa paremmin. Ravinto parantaa myös keskittymistä ja muistia, se auttaa motivoitumaan sekä parantaa stressinsietokykyä. Jokaisen unen ja levon tarve on yksilöllistä. Tärkeää on, että unen laatu on hyvää ja uni yhtäjaksoista. On yleistä, että elämänmuutokset, stressi ja ympäristö vaikuttavat unen laatuun. Huonosti nukutut yöt vaikuttavat mielialaan ja saattavat aiheuttaa joillekin ärtyneisyyttä sekä mielialan vaihtelua. Keho ja mieli ovat yhteydessä toisiinsa eikä niitä voi erottaa. (Mielenterveystalo.)

Rauramon (2008) mukaan jaksaminen on monen tekijän summa. Työssä jaksaminen koostuu muun muassa siitä, että työn ja vapaa-ajan saa sovitettua yhteen. (Viitala 2018, 14.) Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää osata erottaa työ vapaa-ajasta. Riittävä lepo ja terveelliset elämäntavat sekä harrastukset edesauttavat jaksamista. Hyvinvoinnin kannalta tärkeinä pidetään myös perhettä, ystäviä ja muita hyväksi koettuja ihmissuhteita. Työhyvinvointia tukee terveellisten elämäntapojen ja riittävän vapaa-ajan lisäksi kyky huolehtia itsestä sekä kyky rentoutua. (Eskelinen 2016, 44–45.)

Greenin (2006) mukaan työelämä on nykyisin monella tavalla haastavaa. Suomessa on tähän erinäisten tutkimusten mukaan (Lehto & Sutela 1998) havahduttu 1990-luvulla, jolloin monet olivat jaksamisensa ääri rajoilla esimerkiksi laman aiheuttaman stressin vuoksi. Kehitys ei ole ollut täysin lineaarista, vaan työelämässä koettu stressi ja paineet ovat vaihdelleet. Työelämän paineita voivat kasata organisaatiot, mutta myös yksilöiden itselleen asettamat tavoitteet lisäävät työelämän paineita. Kuormitus aiheuttaa pitkään jatkuessaan monia vaivoja psyykkisistä oireista sydänvaivoihin. Nykypäivänä työelämässä monet joutuvat pohtimaan sitä, kuinka paljon he ovat valmiita riskeeraamaan työelämän tarpeessa ja

kasvavassa suorituspaineesa. Terveysongelmat eivät välttämättä liity työhön, mutta toimintakyvyn alentuessa työteho ja työssä suoriutuminen vaikeutuvat. Työuupumus on ajanut monet radikaaleihin elämänmuutoksiin. (Kasvio & Lundell 2015, 96–97.)

Työelämässä vaaditaan yhä parempia suorituksia. Tuloshakuiset organisaatiot eivät helposti kuule työntekijöiden työhön liittyviä keventämistarpeita. Henkilöstö kokee usein myös vaikeaksi luopua hyvästä työpaikasta, kun sellaisen on kerran saanut. Ihmisten tulee tunnistaa mahdolliset uupumisen merkit ja siihen liittyvät riskit ajoissa. Työtahtia ja -tehtäviä voi keventää esimerkiksi siirtymällä toisenlaisiin tehtäviin tai vaihtamalla kokoaikaisen työn osa-aikaiseen. Pelkkä omien tarpeiden tunnistaminen ei kuitenkaan riitä, jos organisaatio ei kuule. Organisaation joustavuus helpottaa henkilöstön hyvinvointia ja pienentää riskiä uupumukselle. Organisaation joustavuus antaa myös kuvan halusta kehittyä inhimillisesti kestäväällä tavalla. (Kasvio & Lundell 2015, 105–106.)

2.3 Työturvallisuus

Turvallisuus työpaikalla koostuu työturvallisuudesta ja potilasturvallisuudesta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) määritelmän mukaan potilasturvallisuus tarkoittaa sitä, että potilasta hoidetaan tämän tarvitsemalla hoidolla, tavoitteena minimoida aiheutuvat haitat. Hoidon, lääkehoidon ja lääkinnällisten laitteiden laiteturvallisuus ovat potilasturvallisuutta. Potilaiden hoitoa pyritään edistämään suunnitelmallisilla ja järjestelmällisillä toimintatavoilla. Vastuu turvallisuudesta kuuluu koko työyhteisölle. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019.) Työturvallisuuskeskuksen mukaan työturvallisuus tarkoittaa sitä, että työpaikoilla fyysiset, psyykkiset sekä sosiaaliset työolot ovat kunnossa. Työn tekeminen tuottaa tulosta ja on mielekästä sekä palkitsevaa silloin, kun työpaikka on turvallinen, työyhteisö toimiva ja työ on sopivasti kuormittavaa. (Työturvallisuuskeskus.)

Myös työnantajilla on oma vastuunsa ja velvollisuutensa liittyen työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Tästä velvollisuudesta linjaa työturvallisuuslaki. Työnantajan huolehtimisvelvoitteen mukaan hänen tulee huomioida työ, työolosuhteet, työympäristö sekä työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Työnantajan velvollisuus on myös koko ajan tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa sekä työtapojen turvallisuutta. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8 §.)

Työnantajan velvollisuus on perehdyttää työntekijät niin, että he saavat perehdytyksen aikana tarpeellisen tiedon työn vaaratekijöistä. Työntekijät on myös opastettava ehkäisemään erilaisten haittojen syntyminen. Tämä tarkoittaa sitä, että myös työnantajan on tiedettävä työstä, työolosuhteista ja työympäristöön liittyvistä vaaratekijöistä, jotta tämä osaa perehdyttää uudet työntekijät. Työturvallisuus ja työntekijöiden terveydestä huolehtiminen

jakautuvat neljään osaan: vastuu kuuluu ylimmälle johdolle, keskijohdolle, lähiesihenkilölle ja itse työntekijälle. Työsuojelun toimintaohjelma kuuluu olla työpaikalla ja sen laatii ylin johto. (Fagerström ym. 2016, 11.)

Sosiaali- ja terveysalalla on käytössä Haipro-järjestelmä, johon tulisi ilmoittaa kaikki vaaratapahtumat ja läheltä piti –tilanteet, joita toimintayksiköissä tapahtuu. Sama järjestelmä sisältää myös työturvallisuutta heikentäneiden tilanteiden raportointimahdollisuuden. Raportointijärjestelmän tarkoitus on yksiköiden toiminnan kehittäminen. Käyttäjät pystyvät hyödyntämään vaaratapahtumista saatavat opit ja terveydenhuollon ylempi johto saa tietoa toimenpiteiden vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä. Vaaratapahtumista raportointi perustuu vapaaehtoiseen, luottamukselliseen ja syyttelemättömään ilmoittamiseen ja käsitteilyyn. (Haipro 2016.)

Tapaturmataajuus on lähtenyt pieneen nousuun terveys- ja sosiaalipalveluissa. Etenkin se on kasvanut sosiaalihuollon laitospalveluissa. Työtaturmia aiheuttavia tekijöitä voivat olla muun muassa erilaiset fyysiset, biologiset, kemialliset ja psykososiaaliset tekijät. Työtaturmiin vaikuttavat myös toimiala sekä työtehtävä. (Mattiila & Ruotsala 2018, 2776–2779.)

2.4 Työyhteisö

Työyhteisö tarkoittaa yksittäisiä ihmisiä, jotka muodostavat isomman ryhmän ja ryhmän jokainen ihminen on yksilö. Työyhteisöön kuuluvilla on keskenään jotakin yhteistä: työpaikalla työyhteisöön kuuluvia yhdistää sama työ, yhteinen tavoite ja käsitys siitä, mitä työpaikalla tehdään ja miksi. (Heinimäki 2018, 8–9.) Työpaikalla työyhteisön muodostavat työkaverit. Laihon ym. (2020) mukaan hyvä työkaveri on aktiivinen ja edesauttaa tekemisellään koko työyhteisön onnistumista. Tutkimuksen tuloksena voidaan todeta, että työkaveruus koostuu kolmesta osasta: olen ammattilainen, toimin yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi sekä varmistan omalta osaltani työn ja asiakaspalvelun onnistumisen. Aktiivisen työkaverin perusarvot taas ovat valoisuus, inhimillisyys, luottamus ja rohkeus. Hyvä työyhteisö koostuu ennen kaikkea arvostavasta ja myönteisestä vuorovaikutuksesta. (Laiho ym. 2020, 82–83; Perttula 2020, 48–49.)

Työturvallisuuskeskuksen mukaan jokainen voi itse vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Hyvässä työyhteisössä on tasa-arvoa, oikeudenmukaisuutta, hyvät vuorovaikutustaidot, tasapuolinen työnjako ja toisiaan kannustava henkilöstö. Myös oma asenne ja motivaatio vaikuttavat työyhteisöön. Työyhteisössä tulee olla joitakin yhteisiä sääntöjä asioiden sujumisen kannalta. Erimielisyydet tulee käydä läpi viipymättä. Työyhteisön toimivuuden kannalta esihenkilön tulee olla perillä arjen haasteista. (Pekka & Rätty 2010, 10–13.)

Työyhteisöön kuulumisen tunne auttaa jaksamaan työssä ja sen koetaan olevan edellytys hyvälle yhteistyölle. Hyvää yhteistyötä vaaditaan etenkin sosiaali- ja terveysalalla, jossa pyritään yhdessä moniammatillisen tiimin kanssa toimimaan potilaiden tai asiakkaiden kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. Mikkolan (2014) mukaan motivoivassa ja kannustavassa työympäristön ilmapiirissä työntekijät viihtyvät pidempään. Erimielisyydet työyhteisössä voivat heikentää hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-ajallakin. (Pennanen 2015, 53, 57.) Työterveyslaitoksen mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä (kuva 3) ollaan avoimia ja luotetaan, innostetaan ja kannustetaan työryhmään kuuluvia sekä uskalletaan puhua ongelmista (Työterveyslaitos).

- Ollaan avoimia ja luotetaan
- Innostetaan ja kannustetaan
- Puhalletaan yhteen hiileen
- Annetaan myönteistä palautetta
- Pidetään työmäärä aisoissa
- Uskalletaan puhua ongelmistakin
- Säilytetään toimintakyky muutostilanteessa

Kuva 3. Hyvinvoivassa työyhteisössä (Työterveyslaitos)

Vaikka työyhteisössä on oletus, että monien ajatusmaailma ja käsitys työstä on sama kuin sinulla, se ei välttämättä ole niin. Työyhteisön haasteita voi olla toisen kohtaaminen ja erilaisen ajatusmaailman hyväksyntä. Kaikkien työyhteisöön kuuluvien kanssa ei tarvitse olla ystäviä, mutta jokaisen kanssa tulisi tulla toimeen, jotta työyhteisö toimii. Työyhteisössä asioista keskusteleminen on tärkeää, jotta saataisiin mahdollisimman sujuva yhtenäinen toiminta työlle. Vuorovaikutus tulee myös vahvasti esille työyhteisössä. Vuorovaikutuksessa keskustellaan asioista ja erilaisista näkemyksistä. Sen tarkoitus on tuoda esille mielipiteitä ja laajentaa sitä kautta ajatusmaailmaa. (Mäkisalo-Ropponen 2012, 99–100.)

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön työhyvinvointi perustuu hoitohenkilökunnan yhteiseen jaksamiseen. Tällä tarkoitetaan toisten työntekijöiden huomioon ottamista sekä työtehtävien, tiedon ja ajatusten jakamista. Jakamiseen liittyy yhteistyö ja toisten auttaminen päivittäisessä työssä, on myös tärkeää tukea ja kannustaa muita työkavereita olemalla itse positiivinen ja avoin. Työssä emotionaalinen vapaus parantaa työhyvinvointia ja tekee työyhteisössä mahdollisuuden olla avoin ja rento. Tällä tarkoitetaan vapautta kokea erilaisia tunnetiloja kuten surua, iloa, naurua ja itkua. (Utriainen ym. 2009.)

2.5 Johtaminen

Mäkelän ja Turusen (2012) tekemän opinnäytetyön mukaan työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta hyvä ja vastuullinen johtaminen ovat oleellisia tekijöitä. Esihenkilöt luovat työn tekemiselle puitteet ja heidän tukensa on työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta tarpeellista. Tätä esihenkilöiden tukea on esimerkiksi työstä saatu ja työstä annettava palaute. Esihenkilöltä ja muilta työntekijöiltä saatua tukea voidaan pitää työstressiltä suojaavana tekijänä. Tutkimuksen mukaan positiivisena koettiin, että esihenkilöiden kanssa voidaan keskustella sekä työasioista että henkilökohtaisista asioista. (Mäkelä & Turunen 2012, 16.)

Eri aloilla johtajat toimivat eri tavalla. Pääpiirteittäin johtajuudessa käytetään ja noudatetaan kuitenkin samoja malleja. Organisaation johdolla on vastuu siitä, että jokaiseen haasteeseen vastataan tavalla tai toisella. Organisaation johtoryhmän on syytä miettiä, mitä hyvinvointi kyseisellä työpaikalla tarkoittaa. Onko hyvinvointi vain sana vai sana suuremmalla merkityksellä ja mitä voitaisiin tehdä henkilöstön hyvinvoinnin eteen. (Kauhanen 2016, 16–18.)

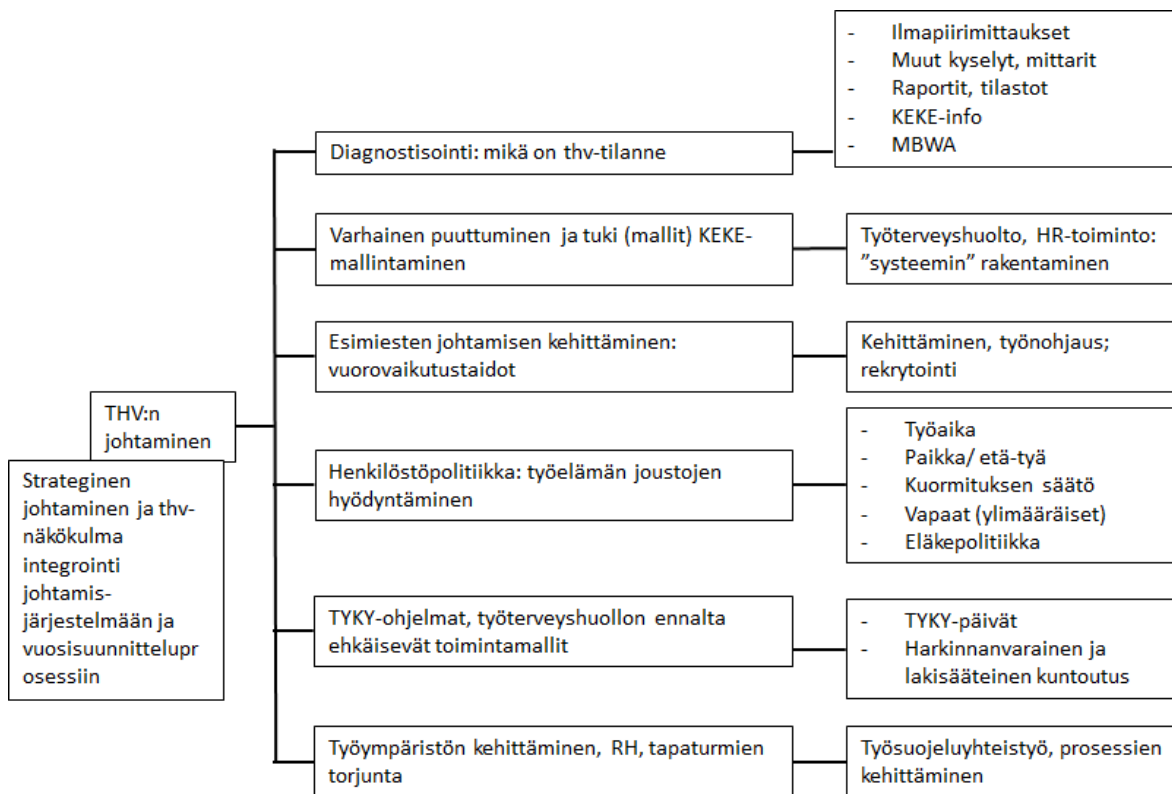
Sitoutuminen työhyvinvoinnin kehittämiseen on johdolta erittäin tärkeää. Johdolla on vastuu hyväksyä kehittämis ehdotukset ja päättää resurssienhallinnasta. Jos kehittämisideat nähdään investointina, silloin pitkällä tähtäimellä tunnustetaan toimenpiteiden tuottavan positiivisia tuloksia ja sitoutuminen työhyvinvoinnin kehittämiseen on helpompaa. Jos taas kehittämisideat nähdään kulueränä, voidaan niihin suhtautua negatiivisesti. Yleensä isona ongelmana kehittämistoimenpiteissä on nimenomaan se, että ne nähdään isona kulueränä ja pudotetaan pois. Johdolla ja esihenkilöillä on tärkeä rooli henkilöstön kokemassa työhyvinvoinnissa. Heidän omat toimintatapansa, vastuun jakaminen ja viestintätyyli vaikuttavat merkittävästi työyhteisön ilmapiiriin. (Virolainen 2012, 134.)

Yksilönä jokainen on vastuussa itsensä kehittämisestä ja hyvän työn mahdollistamisesta. Työnantajan tulee myös mahdollistaa kestävä hyvinvointi työntekijöilleen, haasteellista työhyvinvoinnista kuitenkin tekee se, että ihminen on kokonaisuus: jokainen ihminen on yksilö ja jokaisella on erilaiset elämänvaiheet, tavoitteet ja tarpeet. Yksi kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ylläpitämisen kulmakivi on työn ja vapaa-ajan erottaminen. Koska työ ja vapaa-aika ovat läheisesti sidoksissa toisiinsa, voi työhyvinvoinnin ja vapaa-ajan hyvinvoinnin erottaminen olla hankalaa. Tasapaino työn, vapaa-ajan ja hyvinvoinnin eri osa-alueiden välillä takaa mahdollisuuden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Leskinen & Hult 2010, 79–80.)

Työhyvinvoinnin toteutumista tulee muistaa arvioida ja seurata monella organisaatiotasolla. Henkilöstön hyvinvointia voidaan seurata muun muassa henkilöstökertomusten, tilastojen

ja kyselyiden avulla. Henkilöstön hyvinvoinnin seuraaminen on hyvä olla vaikkapa myös strategisen tarkastelun kohteena. (Hanhinen & Kantola 2014, 39.)

Työhyvinvointia johdetaan samalla tavalla kuin muutakin työpaikan toimintaa ja sen kokonaisuus on otettava haltuun kaikilla osa-alueilla. Työhyvinvoinnin osa-alueisiin kuuluu muun muassa työ, työyhteisö, esihenkilötyö, työntekijä, työympäristö, johtaminen ja työpaikka. Jokaista osa-aluetta pitää kehittää ja epäkohtia korjata. Tämä tarkoittaa sitä, että tilannetta tarkkaillaan ja arvioidaan jatkuvasti. On tärkeää nimetä vastuuhenkilö tai vastuuhenkilöitä, jotka huolehtivat työhyvinvoinnin kokonaisuudesta, tietävät mitä tapahtuu missäkin osa-alueella ja johtavat tavoitteiden mukaisesti. Johtamisen kokonaisuuden osia ovat muun muassa TYKY-ohjelmat, työympäristön kehittäminen, henkilöstöpolitiikka ja diagnostisointi (kuva 4). (Laine & Naumanen 2018, 128.)



Kuva 4. Työhyvinvoinnin johtamisen kokonaisuus (Laine & Naumanen 2018, 128)

3 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Myös työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet ovat keskeisiä toimijoita. Työhyvinvointi syntyy pääasiassa työn arjessa. Hyvinvointia edistävä toiminta vaatii aikaa ja pitkäjänteisyyttä. Se kohdistuu henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, vastuullinen, kokee itsensä tarpeelliseksi työyhteisössä ja pääsee hyödyntämään omia vahvuuksiaan (kuva 5). (Työterveyslaitos.)

- On motivoitunut ja vastuuntuntoinen
- Pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan
- Tuntee työnsä tavoitteet
- Saa palautetta työstään
- Kokee itsensä tarpeelliseksi
- Kokee työssään riittävästi sekä itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta
- Onnistuu ja innostuu työssään, kokee työn imua

Kuva 5. Hyvinvoiva työntekijä (Työterveyslaitos)

Työhyvinvointiin vaikuttavat myönteiset voimavarat; mitä enemmän niitä on, sitä paremmin jaksaa ja työhyvinvointi pysyy positiivisena. Voimavaralähtöisyys tarkoittaa sitä, että kirjataan ylös hyviä asioita, opetellaan rentoutumaan ja huolehditaan palautumisesta. Myös palautteen pyytäminen ja sen saaminen vahvistavat itseluottamusta. Työyhteisön yhteiset tavoitteet ja suunnitelma siitä, miten ne voitaisiin saavuttaa, voivat myös edesauttaa hyvinvointia. (Mehiläinen.)

Professori Marja-Liisa Manka puhuu psykologisesta pääomasta, joka koostuu ihmisen ajattelumallista, kuten toiveikkuudesta, optimistisuudesta, sitkeydestä ja itseluottamuksesta. Toiveikkuus liittyy kykyyn asettaa tavoitteita ja etsiä tarvittaessa polkuja niiden saavuttamiseksi. Realistinen optimismi on oppimiskysymys ja se antaa voimavaroja kohdata haasteita ja määrittelee sen, miten ihminen näkee asiat. Sitkeyttä Manka kuvailee kykyinä uusiutua. Itseluottamus tarkoittaa hallinnan tunnetta ja se kehittyy koko ajan suhteessa ympäristöön. (Mehiläinen.)

Työturvallisuuskeskuksen mukaan työhyvinvoinnin ydin on työssä ja työhyvinvoinnin perustana on ihmisen perustarpeet. Työhyvinvoinnille on käytössä portaat-malli (kuva 6), joka sisältää psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden ja liittymisen tarpeen, sekä

arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeen. Portaati-malli on apuväline työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen ja kestäväan kehittämiseen. (Rauramo 2009, 1.)



Kuva 6. Työhyvinvoinnin portaati (Moilanen 2009, 3)

Grönlund ja Stenbock-Hult (2014) ovat tutkineet johtamisen työhyvinvointia edistäviä vaikutuksia. Terveyttä edistävä johtaminen voidaan jakaa kolmeen osaan: ymmärrys, rohkeus ja eettinen kohtelu. Ymmärrys tarkoittaa arvostuksen osoittamista, henkilöstön tukemista ammatillisessa kehittämisessä ja merkityksellisen työympäristön mahdollistamista. Henkilöstön jäsenet tulee nähdä yksilöinä. Heillä on omat tarpeensa ja toiveensa ja niiden kuunteleminen lisää henkilöstön työhyvinvointia. (Grönlund & Stenbock-Hult 2014, 2.)

Merkityksellisen työympäristön yhtenä tärkeimpänä ominaisuutena voidaan pitää joustavuutta. Johtamisessa tarvittava rohkeus voidaan nähdä avoimuutena, yhteydenpitona ja rohkeutena olla johtaja. Yhteydenpito sisältää tärkeät kehityskeskustelut, kyvyn kuunnella henkilöstöä sekä kyvyn antaa ja ottaa vastaan palautetta. Johtajuus on välillä haastavaa eikä kaikista ole siihen. Siksi uskallus olla johtaja on yksi johtajan hyvistä piirteistä. Johtajan pitää pystyä suunnittelemaan pitkälle, mutta samaan aikaan hänen tulee elää hetkessä sekä tehdä välillä nopeita ja vaikeitakin päätöksiä. Jotta johtaminen on henkilöstön terveyttä edistävää, tulee johtajan hallita eettinen kohtelu. Eettinen kohtelu tarkoittaa yhdenvertaisuutta, johtajan omia arvoja ja vastuuta. Johtajan tulee tunnistaa oma vastuunsa itsestään, johtajuudestaan, työntekijöistään ja työympäristöstä. (Grönlund & Stenbock-Hult 2014, 3.)

Johtamisella on vaikutusta henkilöstön hyvinvointiin. Nämä vaikuttamismahdollisuudet ovat huolehtiminen ja vuorovaikutus. Huolehtiminen pitää sisällään pelisääntöjen

noudattamisen, itsestä huolehtimisen sekä hyvän ilmapiirin luomisen. Myös johtajan on tärkeää pitää huolta itsestään. Tässä pätee sanonta ennen kuin voi pitää huolta muista, täytyy pitää huolta itsestään. Vuorovaikutus taas puolestaan kuvaa yhteydenpitoa henkilöstön ja johtajan välillä. Yksi vuorovaikutuksen osa on myös tilannetaju. Henkilöstölle on tärkeää mahdollistaa myös yhteenkuuluvuuden tunne. Muun muassa näillä tavoilla johtajat ja esihenkilöt voivat tukea henkilöstön hyvinvointia. (Grönlund & Stenbock-Hult 2014, 3–4.)

Paljon käytetyt toimet työhyvinvoinnin edistämiseksi

Brunero ja Stein-Parburg (2008) ovat tutkineet kirjallisuuskatsauksessaan työnohjauksen tehokkuutta. Tutkimuksen mukaan henkilöstön väliset konfliktit, stressi ja ahdistus vähenevät työnohjauksen ansiosta. Työssä jaksaminen parani, kun omien tunteiden ja ajatusten sanoittaminen helpottuivat ja niiden ääneen sanomiselle oli lupa terveellisessä ja turvallisuudessa ympäristössä. Haapalan tutkimus tuki muun muassa Bruneron ja Stein-Parburgin tutkimusta. Työnohjauksen onnistumisen voidaan nähdä vaikuttavan positiivisesti työyhteisön sosiaaliseen vuorovaikutukseen, johtamiseen, esimiestukeen ja ilmapiiriin. Työnohjaus pienensi riskiä työuupumukseen. (Haapala 2012, 39–40, 61–62.)

TYKY-toiminta eli työkykyä ylläpitävä toiminta perustuu lakiin. Sen tarkoituksena on kohdistua yksilöihin ja heidän ominaisuuksiinsa, sekä fyysiseen toimintakykyyn. Lisäksi TYKY-toiminta kohdistuu myös työympäristöön, työyhteisöön ja työhön. Työsuojelu vaikuttaa olennaisesti työhyvinvointiin ja täten se voidaan nähdä osana TYKY-toimintaa, jota toteutetaan ja suunnitellaan yhteistoimintana työpaikalla. (Usein kysytyjä kysymyksiä TYKY-toiminnasta 2020.) TYKY-toiminnan tarkoituksena on ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä ja pitkällä tähtäimellä parantaa yrityksen kannattavuutta. Hyvinvoiva henkilöstö on motivoitunut ja tyytyväinen, mikä taas selvästi näkyy tuottavuudessa ja työpanoksessa. (TYKY-toiminta 2020.)

4 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Suonsivun (2015) mukaan työhyvinvointia heikentävät tekijät voivat johtua fyysisestä turvallisuudesta, joka voi aiheuttaa stressiä. Kiire ja sen vaikutukset työtehtäviin, työaikojen vaikea sovittaminen yksityiselämään sekä huonosti suunniteltu työjärjestely heikentävät työhyvinvointia. Jokainen työntekijä kuitenkin kokee asian yksilöllisesti ja vaihtelevasti eri vaiheessa työelämää. On todettu, että työelämään liittyvät nopeat ja perustelemattomat muutokset lisäävät stressiä. (Huttunen ym. 2017, 12–13.)

Lapin yliopiston tutkija Laura Tiitisen mielestä työntekijän pitäisi puhua ilman pelkoa julkisesti työpaikan vaikeistakin asioista. Työssä tulee vastaan tilanteita ja asioita, joista haluaisi puhua julkisesti. Yleensä asiat ovat kriittisiä tai ne koskevat epäkohtia työpaikalla. Tiitisen tekemässä sosiaalialan sananvapautta koskevassa tutkimuksessa selviää muun muassa, että työpaikalla työntekijöiden sananvapautta rajoitetaan. Suomalaisilla työpaikoilla vallitsee voimakas vaientamisen kulttuuri. Työntekijälle saatetaan heti alussa jo sanoa, ettei mistään työhön liittyvistä asioista saa puhua vapaa-ajalla. Rajoitus voi tuntua erittäin raskaalta. Epäkohdista pitää ensisijaisesti keskustella työorganisaation sisällä. Jos muutosta ei tapahdu, asia pitää antaa tiedoksi toimintaa valvovalle viranomaiselle. Pahimmassa tapauksessa työntekijä, joka on tuonut työpaikan epäkohtia julki, saa osakseen uhkailua esimerkiksi potkuilla tai sillä, ettei työsuhdetta jatketa. (Palomaa 2015.)

Emotionaalinen kuormitus

Emotionaalinen kuormitus on hyvin yleistä sosiaalialalla. Perheiden ja yksilöiden tilanteet voivat olla vaativia ja heidän kärsimyksiensä hoitaminen vaikuttaa helposti myös heitä hoitaviin henkilöihin. Emotionaalinen tila voi syntyä, kun sosiaali- ja terveysalan henkilö kokee traagisia asioita ja siihen liittyvää vahvaa halua auttaa ihmisiä. Tätä kutsutaan myötätuntostressiksi. Jos myötätuntostressi jatkuu pitkään, eikä sitä pääse purkamaan missään vaiheessa, voi siitä syntyä myötätuntouupumus. Itse voi ehkäistä myötätuntostressiä omaa ammatti-identiteettiään kehittämällä. On hyvä olla myös itselleen armollinen ja tunnistaa omat voimavarat. (Fagerström ym. 2016, 63–64.)

Myötätuntouupumus on tila, joka voi ilmetä esimerkiksi stressioireina, psykofyysisenä tilana tai fyysisenä sairautena. Yleistä on, että työntekijä torjuu henkisesti kuormittavia asioita pois mielestä. Arvojen ja maailmankuvan kielteinen suunnanmuutos voivat vaikuttaa myös ihmissuhteisiin. Voimakkaiden tunteiden ja vastoinkäymisten sietokyky voi laskea. Tällöin työntekijän moraalit ja empatiakyky heikentyvät. Myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyyn työpaikalla auttaa rehellinen ja avoin vuorovaikutuskulttuuri. Myös luottamus ja toisten työntekijöiden kunnioitus auttavat. Varsinkin työyhteisössä, jossa tiedetään olevan paljon

henkisesti uuvuttavia tunnetiloja, on tärkeää luoda yhteiset pelisäännöt tunnetilojen purkua varten. (Fagerström ym. 2016, 63–64.)

Huhtalan mukaan eettinen kuormittuneisuus syntyy useista eettisistä dilemmoista sekä niiden aiheuttamasta stressistä. Lazaruksen ja Folkmanin vuonna 1984 julkaistun tutkimuksen mukaan stressi taas syntyy, kun yksilön suhde ympäristöön on sellainen, että se koettelee resursseja tai ylittää ne sekä vaarantaa henkilön omaa hyvinvointia. Cooperin tutkimuksen mukaan kuormitusta muodostuu, kun yksilö ja ympäristö ovat keskenään epätasapainossa. (Grönroos & Hirvonen 2012, 5.)

Krooninen, pitkään jatkunut stressi voi johtaa täydelliseen loppuun palamiseen eli burnouttiin. Kerran burnoutin sairastunut sairastuu helpommin uudelleen. Alkavat oireet saattavat johtaa ankaraan parantumisyriykseen, jolloin tilanne johtaa lopulliseen loppuun palamiseen. Burnoutin ehkäisevinä toimina voidaan pitää kykyä pysähtyä ja tarkastella tilanteita ulkopuolisen näkökulmasta. Tietoisuus voidaan myös nähdä tällaisena ehkäisevänä tekijänä. (Miettunen 2018, 29.) On olemassa myös hyvää stressiä. Hyvä stressi edesauttaa asioiden aikaansaamista sekä lisää mielihyvän tuntemista omista saavutuksista ja suorituksista. Hyvä stressi saa aikaan innostusta, aktiivisuutta ja energisyyttä. (Naumanen 2018, 32.)

Ahosen (2016) mukaan Suomessa vallitsee kallis, laaja ja vakava ongelma, joka on työpahoinvointi. Työpahoinvointi ilmenee sairauspoissaoloina, sitoutumattomuutena sekä työkyvyttömyytenä ja se kustantaa Suomelle vähintään 25 miljardia euroa vuosittain. Ahonen on sitä mieltä, että Suomessa vallitsee huono henkilöstöjohtaminen, koska johto näkee henkilöstön vain lukuina. Tämän vuoksi työhyvinvoinnin kannalta olisi hyvä laatia toimiva seurantajärjestelmä. Hyvällä seurantajärjestelmällä ja johtamisella voitaisiin työn tuottoa nostaa jopa parikymmentä prosenttia. (Mikkonen 2016.) Työpahoinvoinnista kärsivä henkilö on tyyppillisesti väsynyt, jännittynyt ja kireä. Työhön keskittyminen saattaa tuntua vaikealta ja kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa on haastavaa. (Tampereen yliopisto.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää sosiaali- ja terveysalan henkilöstön työhyvinvointia edistäviä ja sitä heikentäviä asioita. Tarkoituksena on lisäksi kuvata sosiaali- ja terveysalan henkilöstön hyvinvointia työpaikalla.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa henkilöstölle huoneentaulu oman työhyvinvoinnin tukemiseksi. Tulevaisuudessa tätä voi hyödyntää kaikissa työyhteisöissä etsiessään keinoja oman hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen ylläpitämiseksi. Huoneentaulua voi hyödyntää myös työnantaja pohtiessaan erilaisia vaihtoehtoja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sen ylläpitämiseksi.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaiseksi sosiaali- ja terveysalan henkilöstö kokee oman työssä jaksamisensa?
2. Mitkä asiat edistävät työhyvinvointia?
3. Mitkä asiat heikentävät työhyvinvointia?
4. Miten työnantaja voisi edesauttaa hyvinvointia työpaikalla?

6 Opinnäytetyön toteuttaminen

6.1 Tiedonhaku

Tätä opinnäytetyötä varten tietoa on etsitty verkosta ja kirjoista. Tutkimusaiheen laajuuden takia on jouduttu rajaamaan hakusanoja tarkasti. Kirjoja etsittiin LUT-tiedekirjaston LAB Primoa käyttäen. Kirjalähteiden julkaisuväliksi valittiin vuodet 2010–2020. Verkkojulkaisuja hyväksyttiin lähteiksi pääsääntöisesti vuosilta 2010–2020, mutta joitakin tätä vanhempia ohjeita käytettiin. LAB Primon tietokantahakua käytettiin verkkolähteiden etsimisessä. Verkkolähteitä etsittiin seuraavista tietokannoista: Terveysportti, Elektra, Medic ja Theseus. Tiedonhaussa käytettiin myös sairaanhoitajaliiton Tutkiva hoitotyö -lehteä sekä tietokanta Juulia. Kansainvälisiä lähteitä etsittiin tietokannasta PubMed, hakusanoilla välbefinnand, vårdpersonal, nurse ja well-being. Suomenkielisiä hakusanoja olivat hyvinvointi, kokonaisvaltainen hyvinvointi, hoitotyö, työhyvinvointi, työyhteisö, sairaanhoitaja, työturvallisuus, työturvallisuutta edistävät tekijät, työturvallisuutta heikentävät tekijät, työtyytyväisyys, työssä jaksaminen, työ ja vapaa-aika. Kirjalähteitä etsittiin samoilla hakusanoilla.

6.2 Menetelmä ja aineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa arvostetaan teoreettista edustavuutta eli pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kattava kuva (Kylmä & Juvakka 2014, 58). Tärkeä on ymmärtää ilmiötä subjektin eli aktorin näkökulmasta (Järvenpää 2006, 4). Tässä opinnäytetyössä pyrittiin ymmärtämään sosiaali- ja terveysalan henkilöstön omia kokemuksia työhyvinvoinnista, heidän itsensä kertomana. Aineisto kerättiin avoimella kyselyllä (liite 1).

Laadullisen kyselytutkimuksen tarkoituksena on pyrkiä kuvaamaan jotakin ilmiötä tutkimukseen osallistuvien näkökulmasta. Tämän takia pienempi osallistujamäärä on parempi kuin todella suuri. Liian suurella osallistujamäärällä vaikeutetaan oleellisen tiedon löytymistä. Mielekkäintä olisi lisätä tutkimukseen osallistuvien määrää vähitellen. (Kylmä & Juvakka 2014, 59.)

Tutkimukseen osallistujat olivat kahdesta eri lasten ja nuorten sijaishuoltoa tarjoavasta yksiköstä. Keskustelua käytiin toisen yksikön vastaavan ohjaajan kanssa, joka tiedotti henkilöstöä. Yksiköissä työskentelee moniammatilliset tiimit, joissa työskennellään tehtävänimikkeellä ohjaaja. Koulutukseltaan ohjaajina toimii sosionomeja, perhetyöntekijöitä, lähihoitajia sekä sairaanhoitajia. Yksiköt ovat kodinomaisia, joissa asiakkaat ovat lapsia ja nuoria. Työhyvinvoinnilla ja henkilöstön työssä jaksamisella on iso merkitys myös asiakkaille. Lasten ja nuorten sijaishuoltoa tarjoavassa yksikössä työskentelemiseen liittyy paljon työkykyyn ja

hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Työssä tarvitsee ongelmanratkaisutaitoja ja stressinhallinta-keinoja. (Pulkkinen ym. 2010, 28–29.)

Aineisto kerättiin tätä opinnäytetyötä varten suunnitellulla avoimella, sähköisellä henkilöstön työhyvinvointi -kyselylomakkeella. Kyselylomake toteutettiin Webropol-ohjelmalla. Kyselyyn vastaaminen kesti noin 10–15 minuuttia ja kysymyksiä oli kuusi, joista kaksi oli kaksivaiheisia. Kyselylomakkeessa ei kysytty tietoja, joiden perusteella vastaajia olisi mahdollista tunnistaa. Kyselylinkki jaettiin sähköpostitse kahteen lasten ja nuorten sijaishuoltoa tarjoavaan yksikköön, joista tavoitettiin osallistujat. Tavoitteena oli saada 10–15 osallistujaa.

Kyselyn oli tarkoitus olla auki yhdeksän päivää, jonka aikana toivottiin tarpeeksi vastaajia. Tämän ajanjakson aikana vastauksia tuli seitsemältä henkilöltä. Vastausmäärän takia otettiin yhteyttä vastaavaan ohjaajaan ja päätettiin jatkaa vastausaikaa vielä viikolla. Kyselyyn saatiin kaksi osallistujaa lisää. Vastauksia kerääntyi yhteensä yhdeksältä henkilöstön edustajalta.

6.3 Aineiston analyysi

Opinnäytetyössä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Kvalitatiivinen tutkimus sisältää erilaisia lähestymistapoja sekä aineistonkeruu- ja analysointimenetelmiä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään kohteen laatu, sen ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Sitä voidaan toteuttaa monenlaisella menetelmällä. (Kylmä & Juvakka 2014, 112.)

Kyselylomakkeet analysoitiin ja niistä koottiin yhteenvedot henkilökohtaisesti. Näin saatiin laadullisesta tutkimuksesta luotettava kokonaisuus. Opinnäytetyössä käytettiin induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aikaisemmat tiedot ja taidot eivät ohjanneet analyysin tekemisessä. Analyysin tekemistä ohjaa tutkimuksen aikana kerätty aineisto. Sisältöä kuvaavat luokat muodostuvat aineiston perusteella. Keskeisenä tavoitteena tutkimuksen analyysissä on siis tunnistaa ja löytää sisällöllisiä väittämiä. (Kylmä & Juvakka 2014, 112–113.)

Induktiivinen eli aineistolähtöinen sisällönanalyysi tapahtuu kolmivaiheisena:

1. Aineiston redusointi
2. Aineiston klusterointi
3. Aineiston abstrahointi

Aineiston redusointi tarkoittaa aineiston purkamista ensin pieniin osiin ja tämän jälkeen sen pelkistämistä (Taulukko 1). Pelkistetyistä aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Nämä aineiston osat yhdistetään eli klusteroidaan (Taulukko 2). Klusteroitu aineisto on vielä melko hajanaista, joten tarvitaan yläkäsitteitä, jotka kokoavat alleen saman teeman aineistoa. Tätä kutsutaan abstrahoinniksi (Taulukko 3). Teoreettisia yläkäsitteitä tulee yhdestä seitsemään. Abstrahoitua aineistoa on helppo lukea ja se vastaa suoraan tutkimuksen tarkoitusta ja tutkimustehtäviä. Vastauksia tiivistettäessä tärkeää on säilyttää niiden olennainen sisältö. (Kylmä & Juvakka 2012, 112, 117; Tuomi & Sarajärvi 2013, 108.)

Alkuperäinen vastaus	Pelkistetty vastaus
Keikkatyöntekijänä en pääse työnohjauksiin, palaveriiniin tai koulutuksiin. Eniten koen työnohjauksen puuttumisen haasteellisenä tällä alalla.	Keikkatyöntekijä pääsisi työnohjauksiin, palaveriiniin ja koulutuksiin.

Taulukko 1. Esimerkki vastausten pelkistämisestä

Pelkistetty vastaus	Klusteroitu
Keikkatyöntekijä pääsisi työnohjauksiin, palaveriiniin ja koulutuksiin.	Keikkatyöläisen osallistumisen mahdollistaminen
Olen itse vastuussa hyvinvoinnistani. Työnantajan tuki hyvä lisä työssä kehittymiselle ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön.	Työnantajan tuki kehittymiselle Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä

Taulukko 2. Esimerkki aineiston klusteroinnista

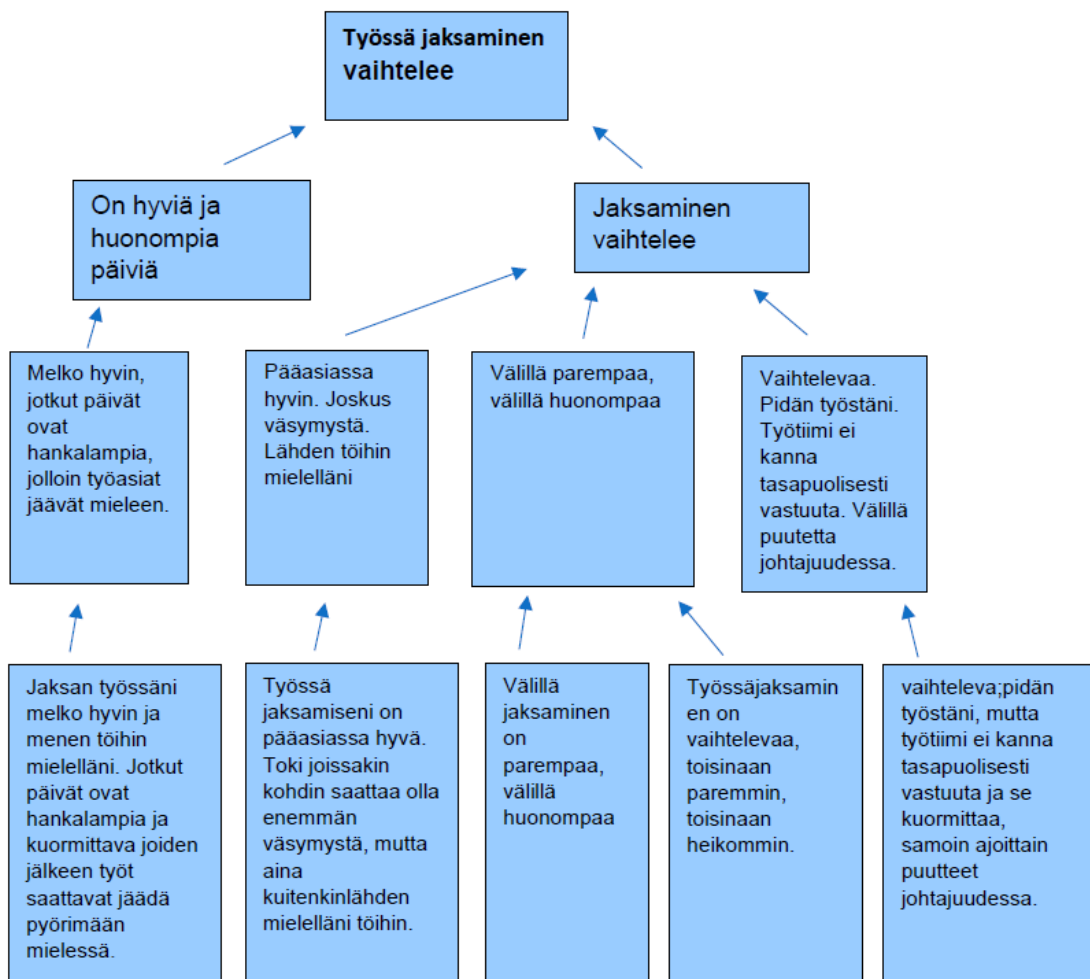
Klusteroitu aineisto	Abstrahoitu aineisto
Keikkatyöläisen osallistumisen mahdollistaminen	Mahdollisuus itsensä ja oman työnsä kehittämiseen
Työnantajan tuki kehittymiselle	
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä	

Taulukko 3. Esimerkki aineistoin abstrahoinnista

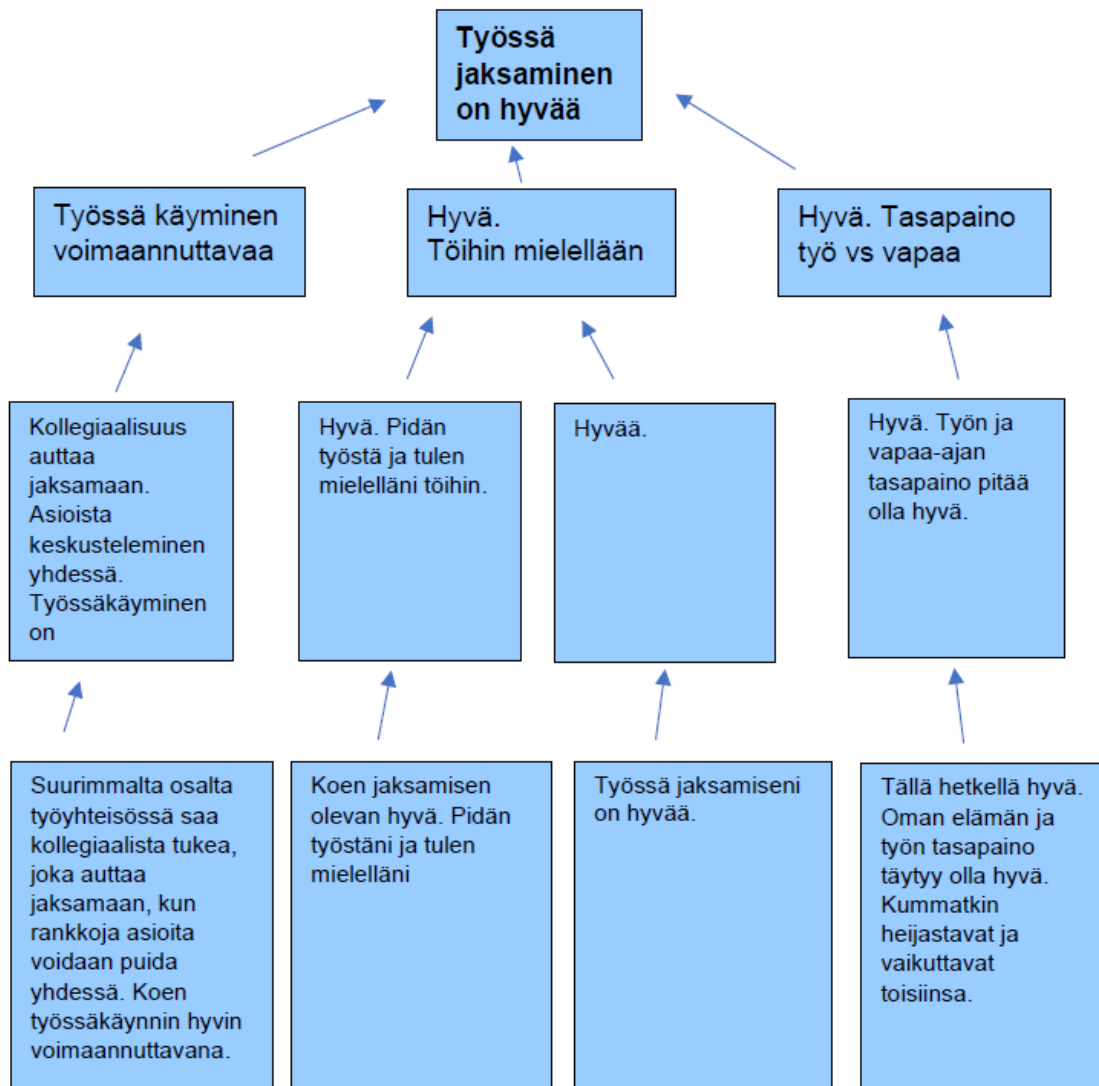
7 Tulokset

7.1 Osallistujien työssä jaksaminen

Tutkimukseen osallistujat kuvailivat työssä jaksamistaan hyväksi tai vaihtelevaksi (Kaaviot 1 ja 2). Töissä on helpompia, mutta myös kuormittavampia päiviä. Nämä kuormittavat päivät aiheuttavat helposti väsymystä ja tällöin työasiat ovat mielessä myös vapaa-ajalla. Monet kuitenkin kertoivat pitävänsä työstään ja menevänsä töihin mielellään, mutta työtehtävien ja vastuun epätasainen jakaantuminen heikentävät työssä jaksamista. Hyvinvointia heikentävät myös puutteet tai epätasaisuus johtamisessa. Kollegiaalisuus ja työyhteisön tuki puolestaan parantavat jaksamista työssä. Osallistujat nostivat esiin myös oman elämän ja työn tasapainon.



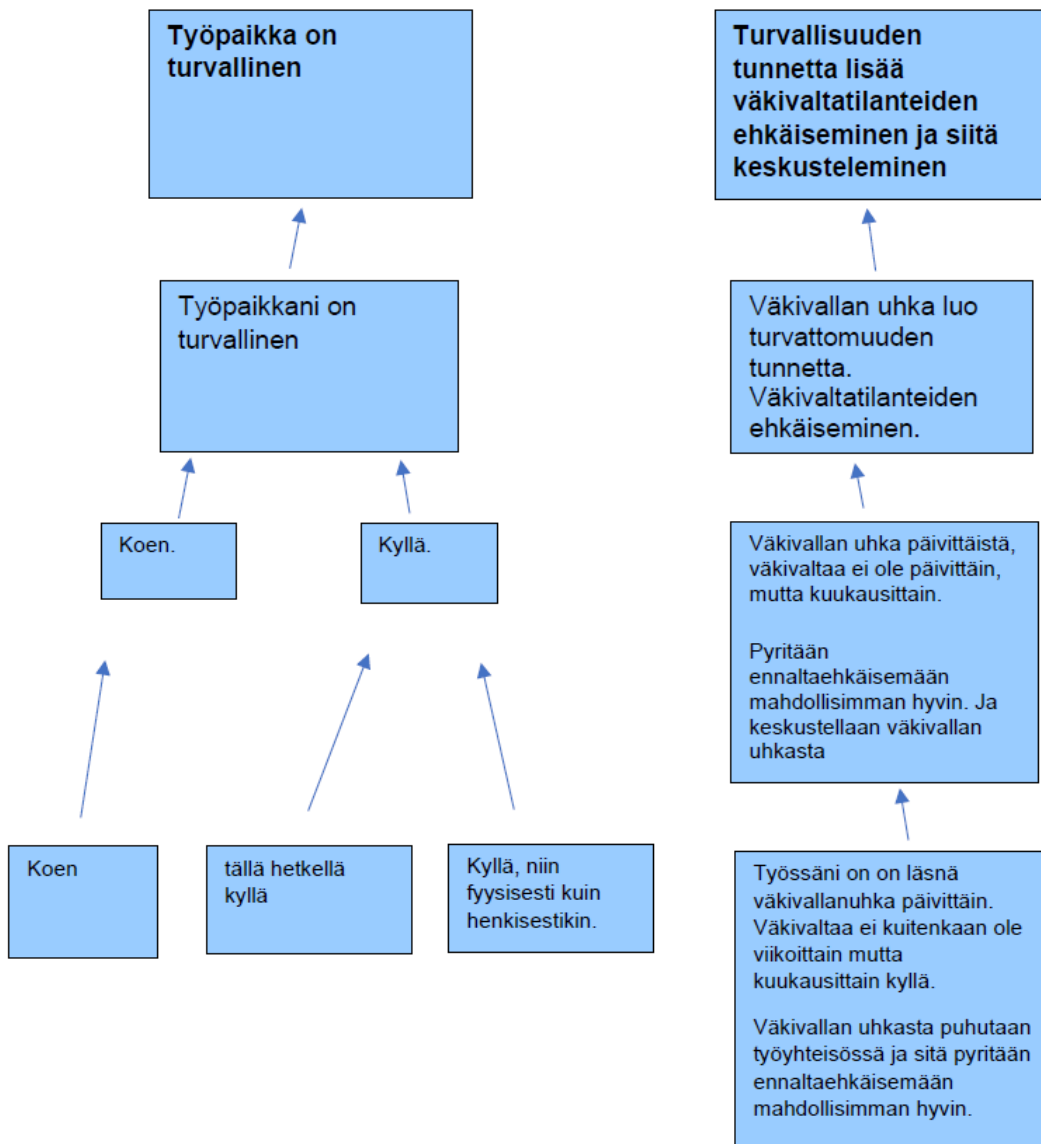
Kaavio 1. Työssä jaksaminen vaihtelee



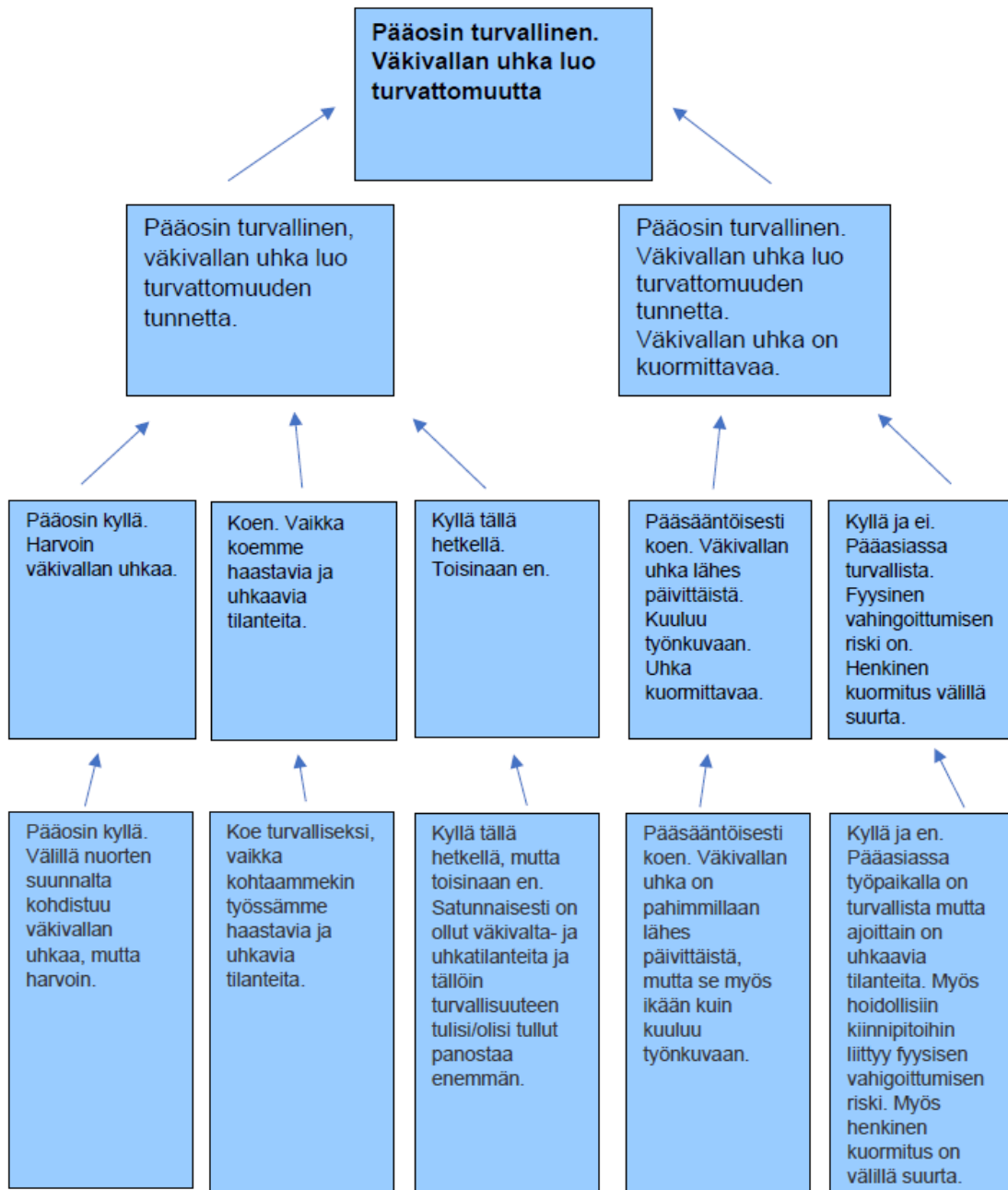
Kaavio 2. Työssä jaksaminen on hyvää

7.2 Osallistujien työpaikan turvallisuus

Vaikka työpaikalla esiintyy väkivaltaa ja sen uhkaa, tutkimuksen osallistujat kokivat työpaikansa pääosin turvalliseksi (Kaaviot 3 ja 4). Väkivalta ja väkivallan uhka heikentävät turvallisuutta ja turvallisuuden tunnetta työpaikalla. Lisäksi nämä kuormittavat henkilöstöä sekä henkisesti että fyysisesti. Yksi opinnäytetyön kyselyyn vastanneista kuitenkin kokee väkivallan uhan kuuluvan tietyllä tapaa työnkuvaan. Väkivallasta, uhkatilanteista ja väkivallan uhasta keskustellaan avoimesti työpaikoilla, mikä puolestaan lisää turvallisuuden tunnetta. Väkivallan uhasta keskusteleminen on osaltaan myös väkivallan ennaltaehkäisyä.



Kaavio 3. Työpaikan turvallisuutta tukee väkivaltatilanteiden ehkäiseminen

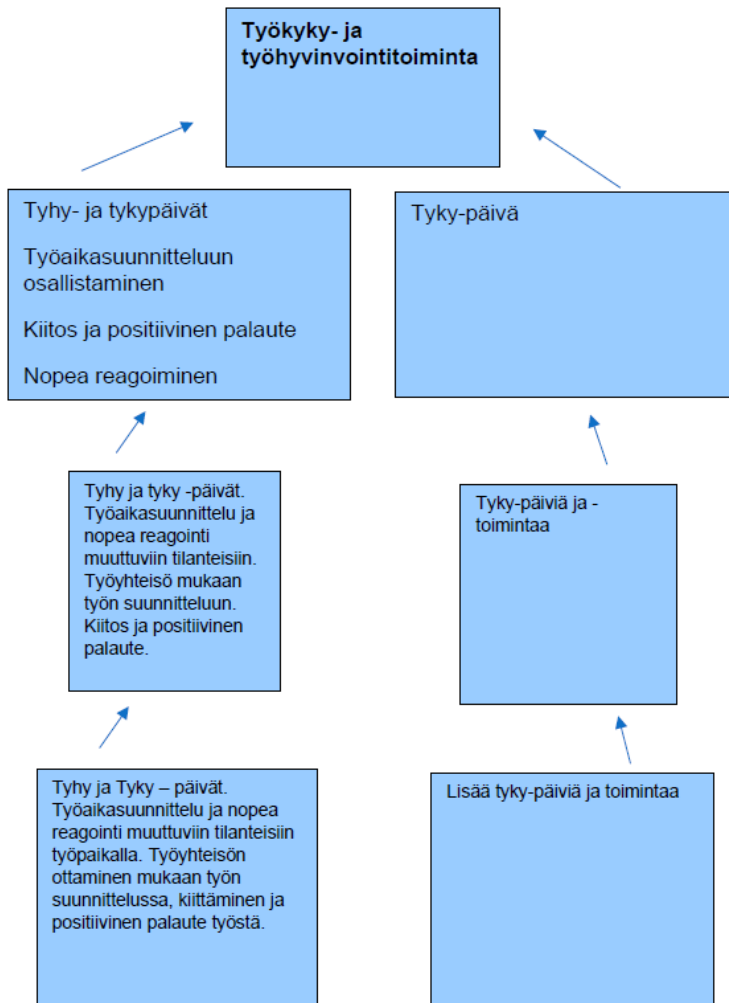


Kaavio 4. Työpaikka on pääosin turvallinen

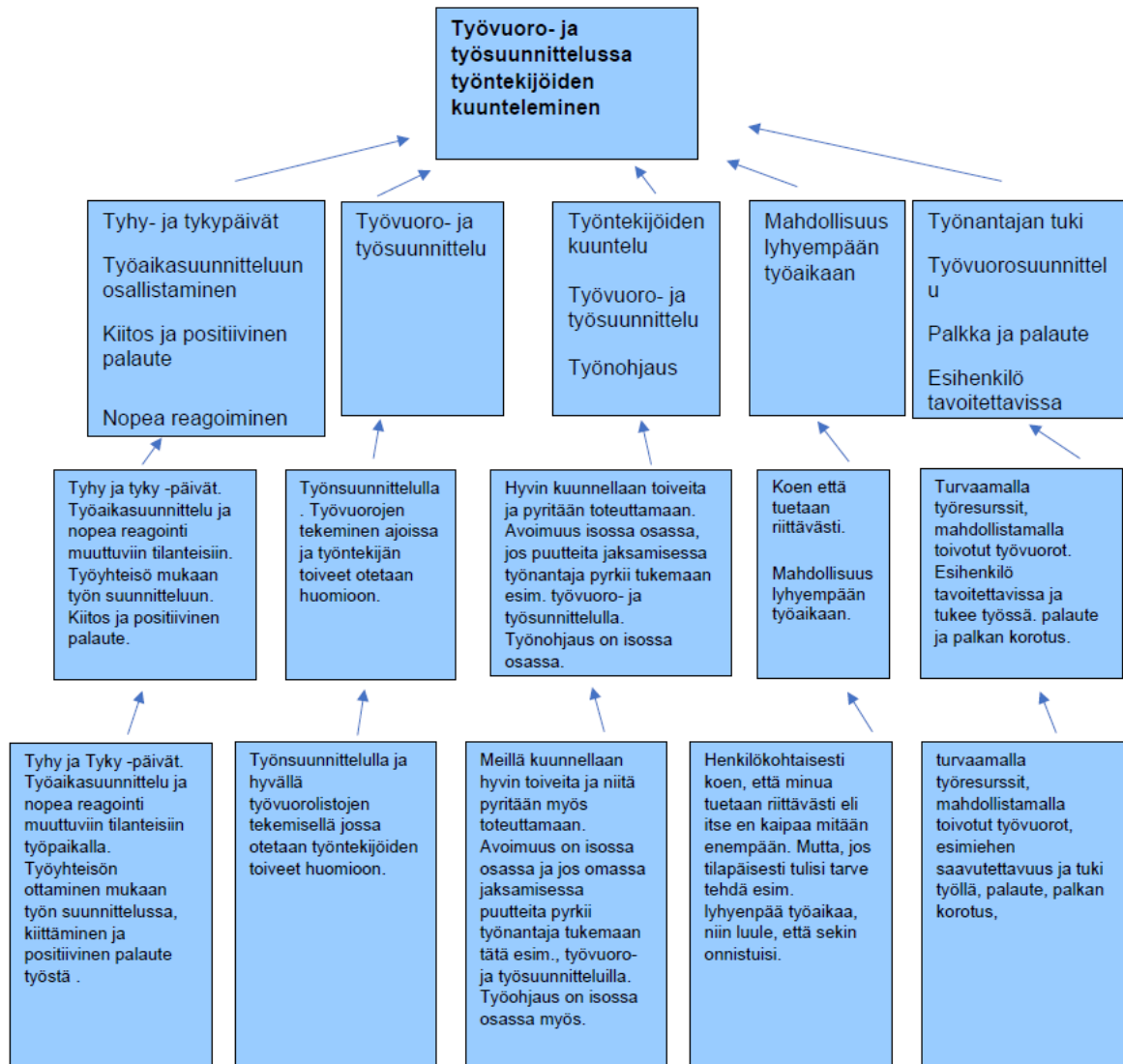
7.3 Toiveita työnantajille hyvinvoinnin tukemiseksi

Työnantaja voi tukea henkilöstön hyvinvointia monilla tavoin (Kaaviot 5–9). Osallistujat kokivat tärkeimmiksi työkyky- ja työhyvinvointitoiminnan, mahdollisuuden vaikuttaa työ- ja työvuorosuunnitteluun sekä avoimuuden työyhteisössä. Henkilöstö pitää tärkeänä heidän toiveidensa kuuntelemista työvuorosuunnittelussa. Kiitoksen esittäminen, palautteenanto ja henkilöstön jäsenten huomioiminen yksilöinä parantavat työhyvinvointia. Tilanteet saattavat muuttua yksiköissä nopeasti, joten on tärkeää, että muutoksiin pystytään reagoimaan

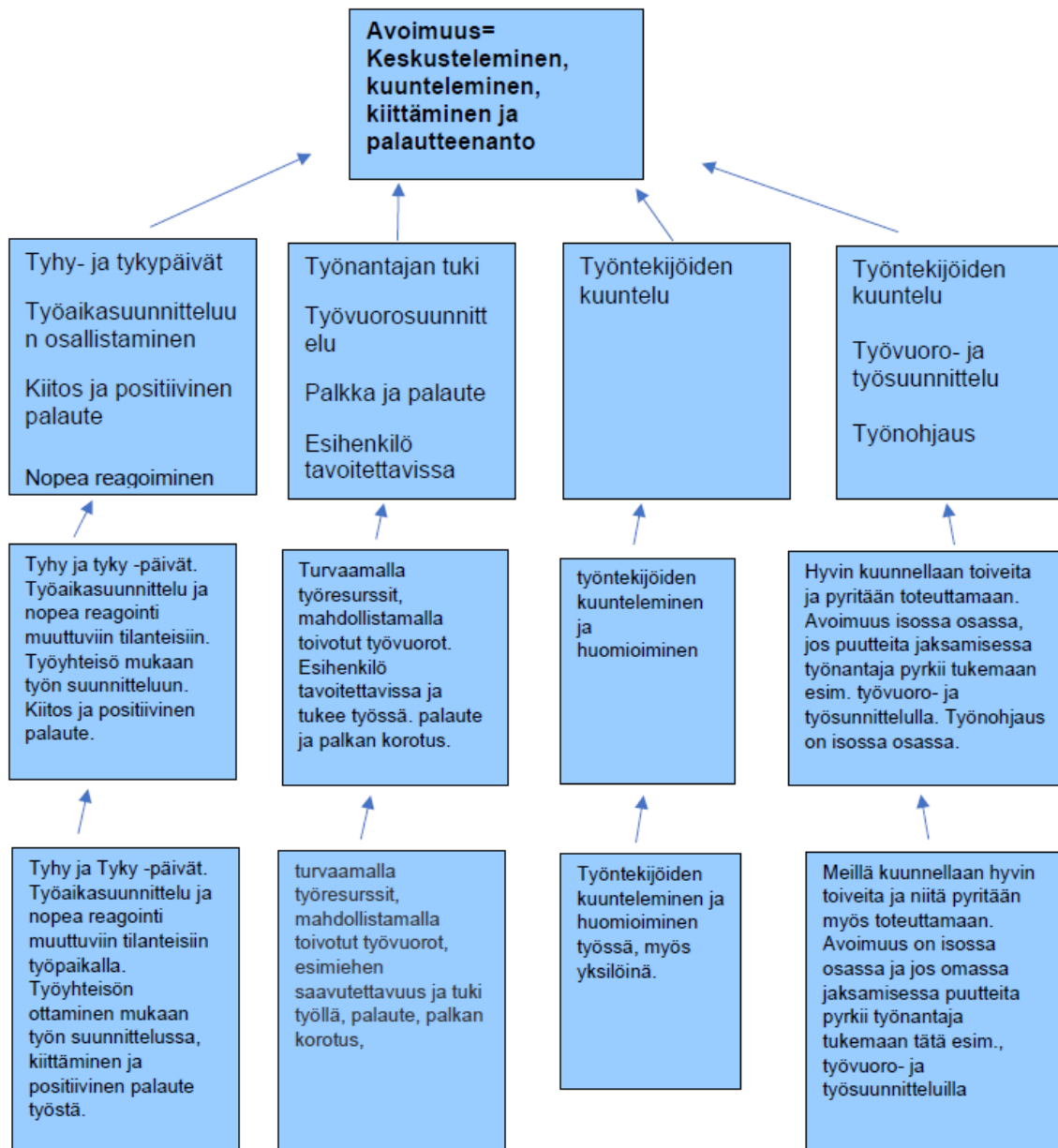
nopeasti. Työnohjaus tukee työssä jaksamista ja edistää työhyvinvointia, joten se on hyvin tärkeässä roolissa. Vastauksista ilmenee, ettei työnohjausta tarjota esimerkiksi keikkatyöntekijöille. Työnohjausta olisi kuitenkin hyvä tarjota myös satunnaisesti yksiköissä työskenteleville.



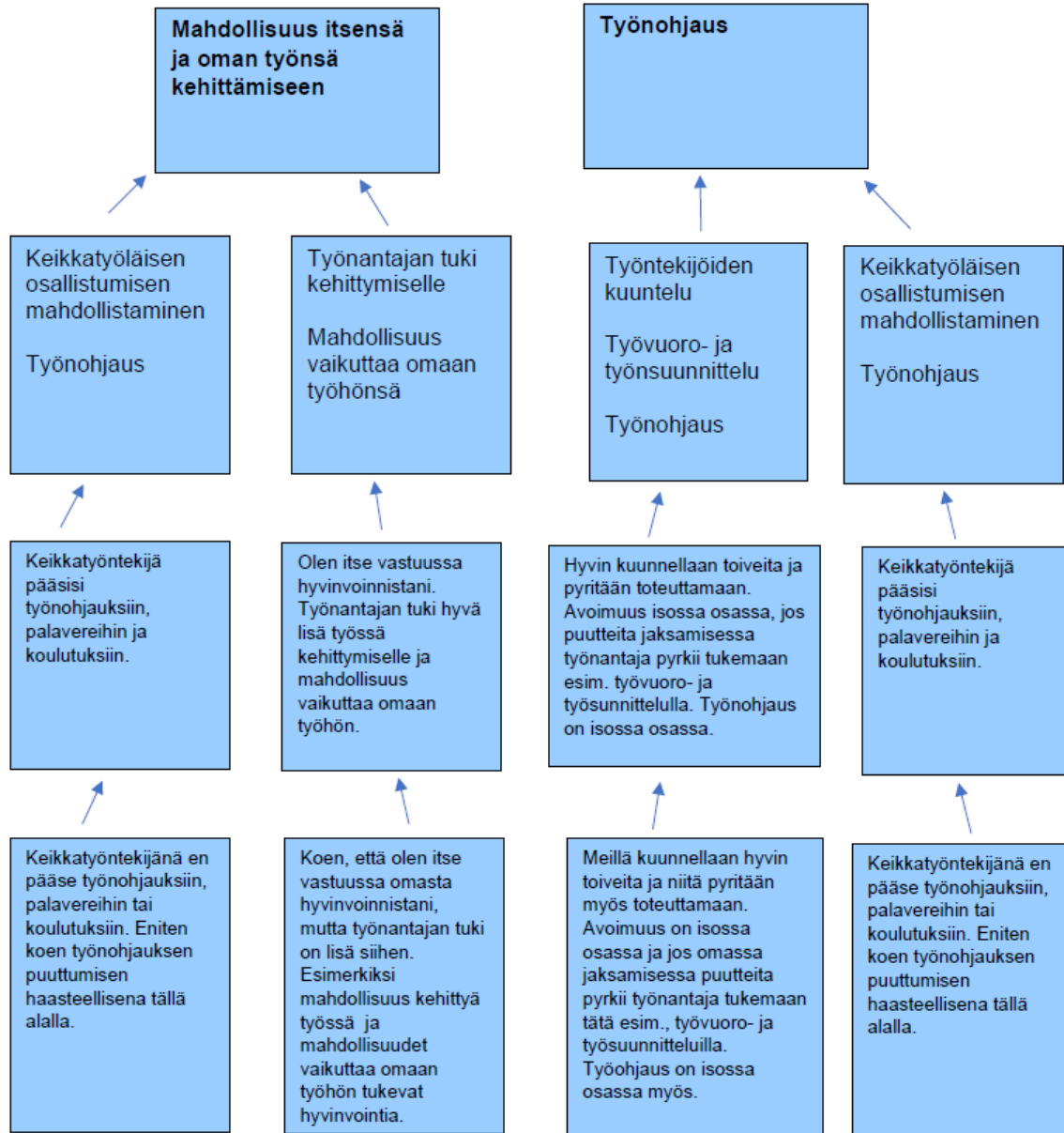
Kaavio 5. Työkyky- ja työhyvinvointitoiminta



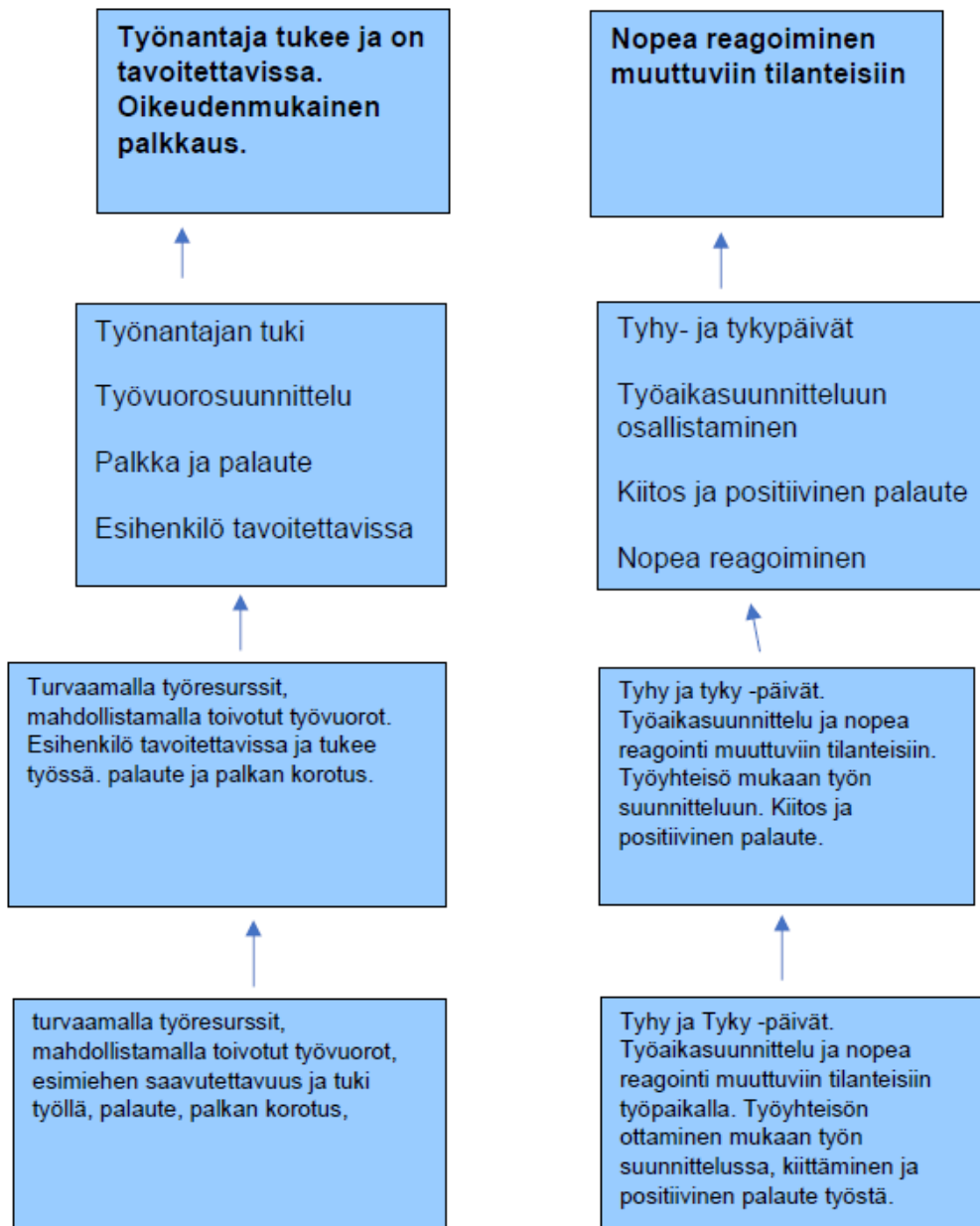
Kaavio 6. Työvuoro- ja työsuunnittelussa kuunteleminen



Kaavio 7. Avoimuus



Kaavio 8. Itsensä kehittäminen ja työnohjaus

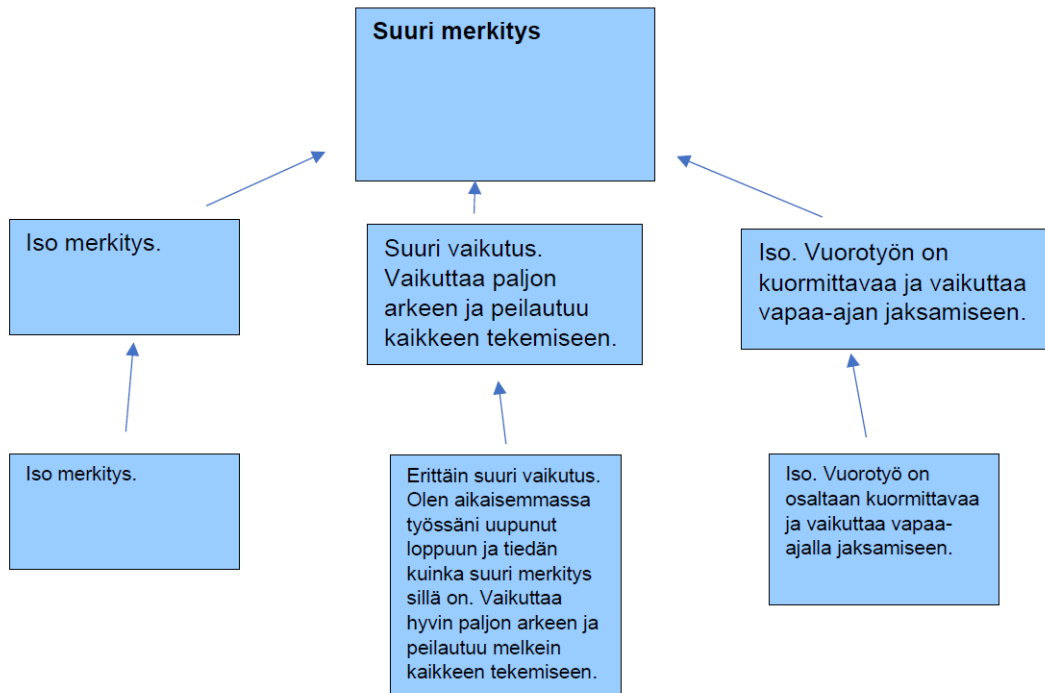


Kaavio 9. Nopea reagoiminen ja tavoitettavissa oleminen

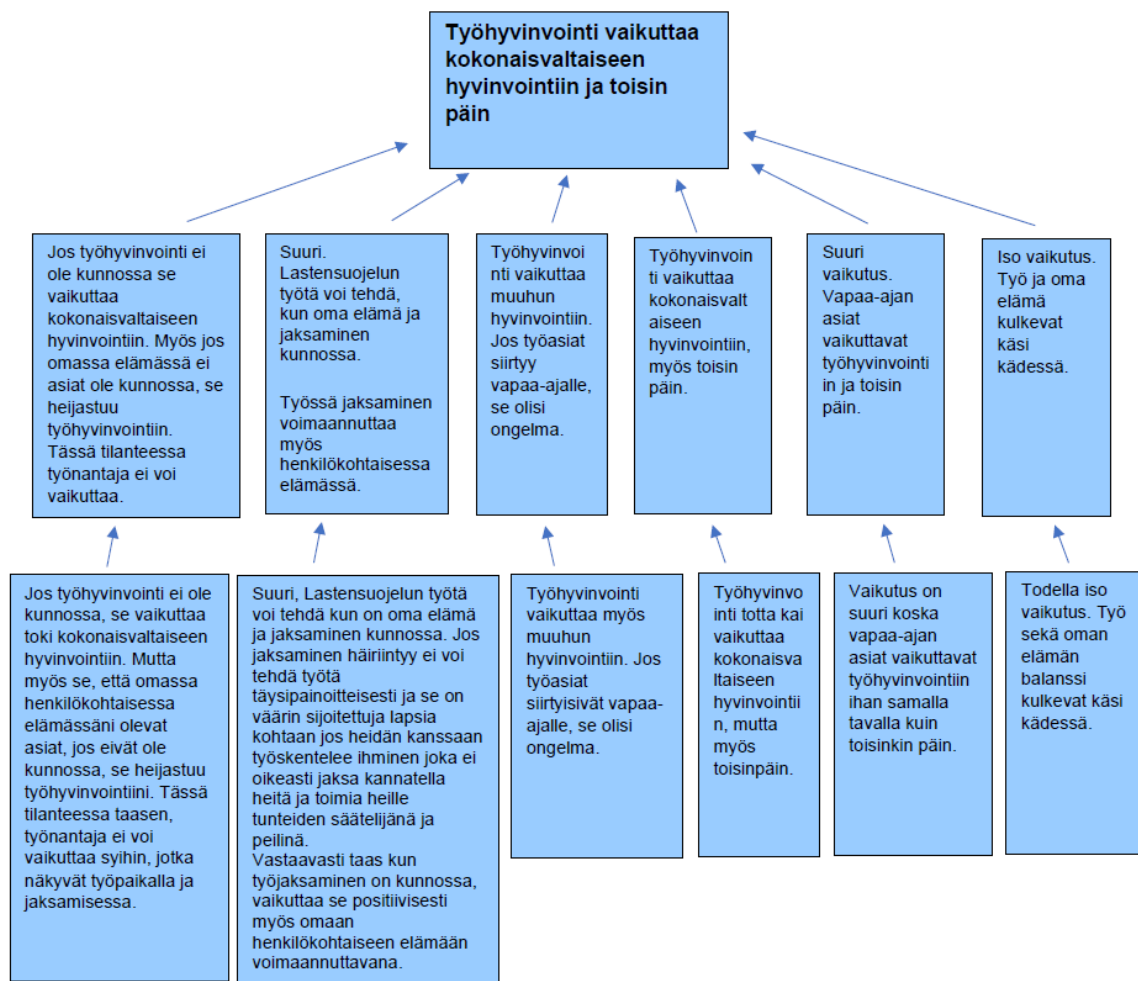
7.4 Työhyvinvoinnin vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin

Pääasiassa tutkimuksen osallistajat kokivat kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin vaikuttavan työhyvinvointiin ja toisin päin (Kaaviot 10 ja 11). Työhyvinvoinnilla koettiin olevan suuri merkitys kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osana: Erittäin suuri vaikutus. Olen aikaisemmassa työssäni uupunut loppuun ja tiedän kuinka suuri merkitys sillä on. Vaikuttaa hyvin paljon arkeen ja peilautuu melkein kaikkeen tekemiseen. Vuorotyön aiheuttama kuormitus ei kohdistu

ainoastaan työaikaan tai työhyvinvointiin vaan heijastuu myös vapaa-ajan jaksamiseen ja hyvinvointiin. Vastauksista ilmenee, että lastensuojelutyötä tehdessä on tärkeää, että elämä ja jaksaminen ovat tasapainossa, sillä henkilöstön hyvinvointi ja pahoinvointi heijastuvat helposti lapsiin ja nuoriin.



Kaavio 10. Työhyvinvoinnilla suuri merkitys kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin

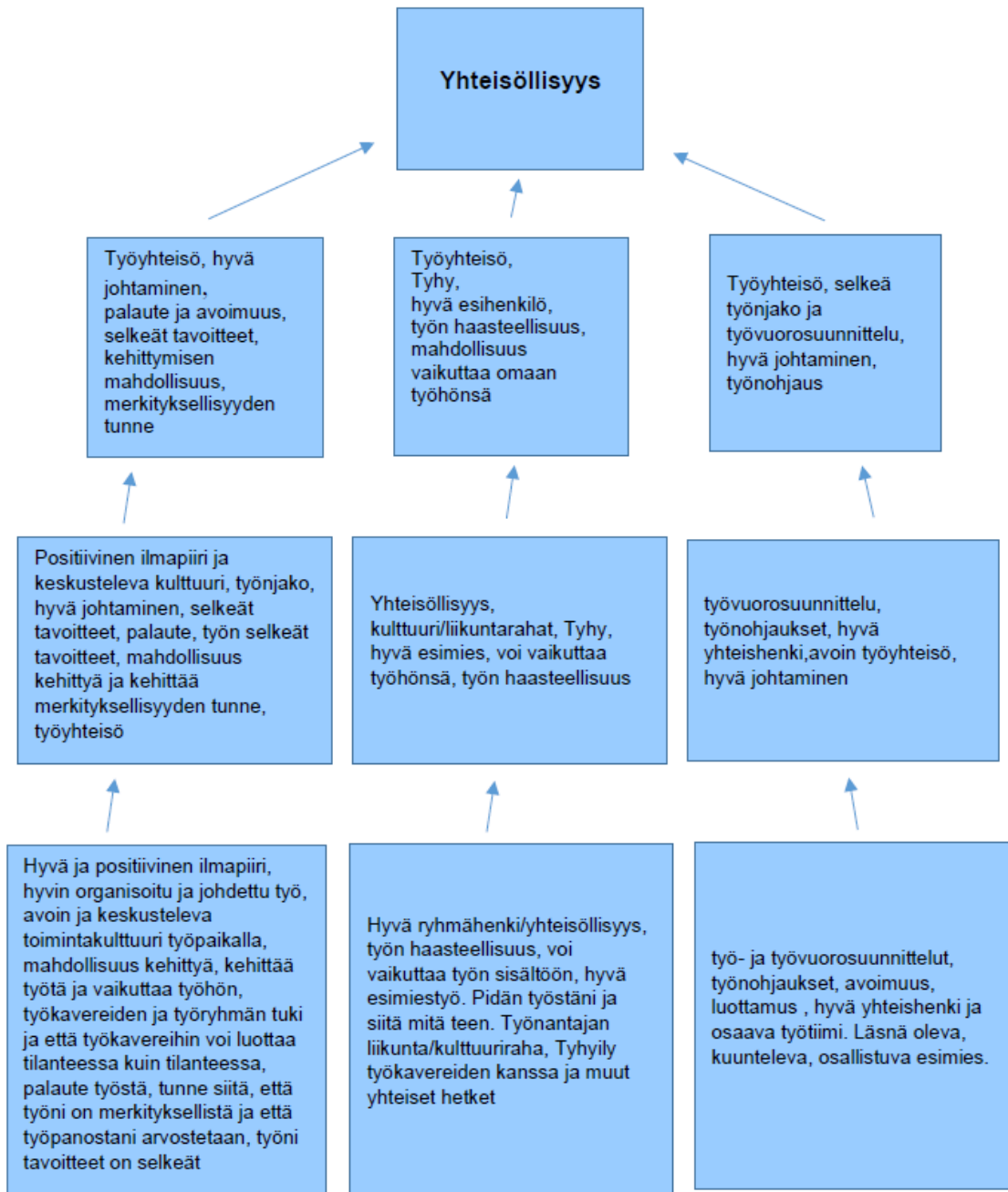


Kaavio 11. Työhyvinvointi ja kokonaisvaltainen hyvinvointi tiiviisti yhdessä

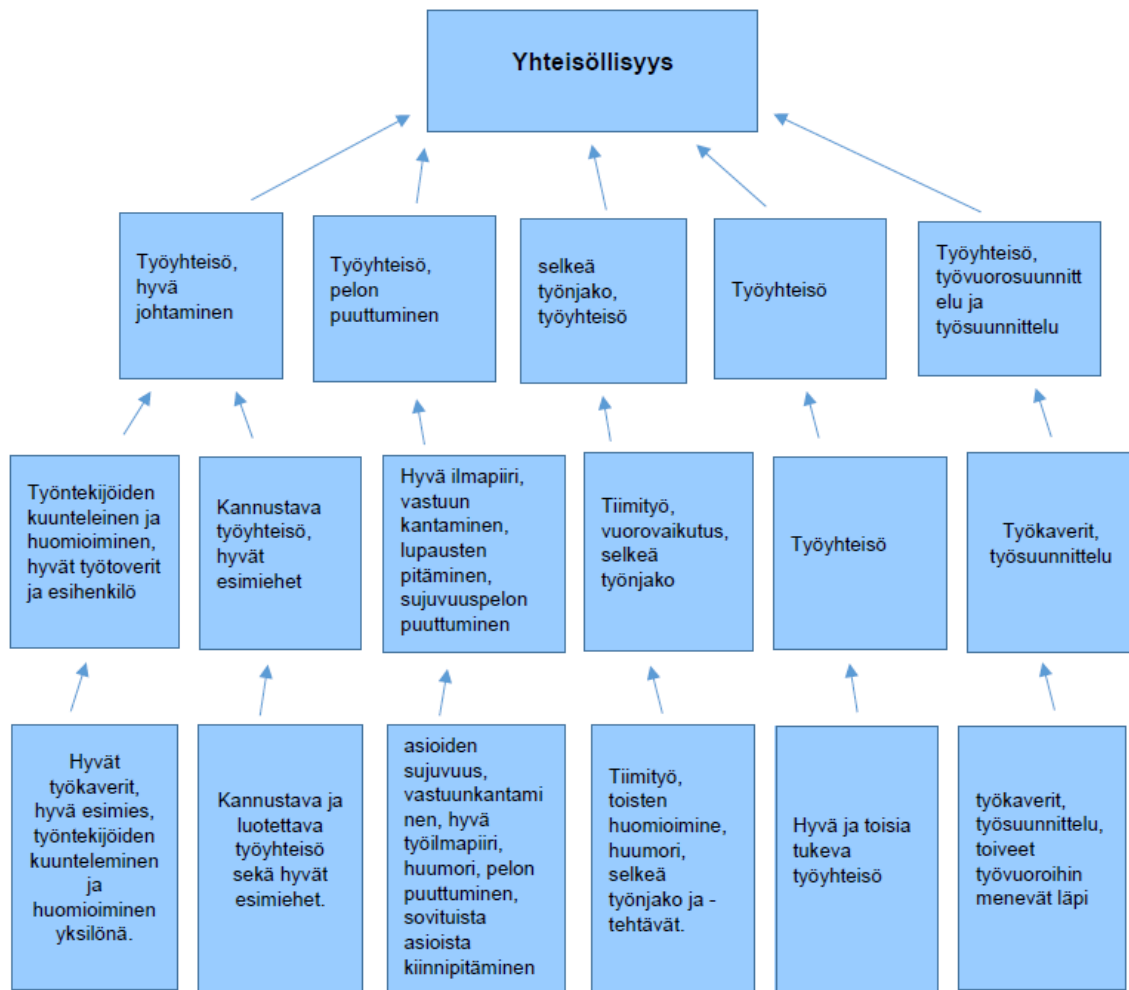
7.5 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työpaikalla työhyvinvointia edistävät tekijät

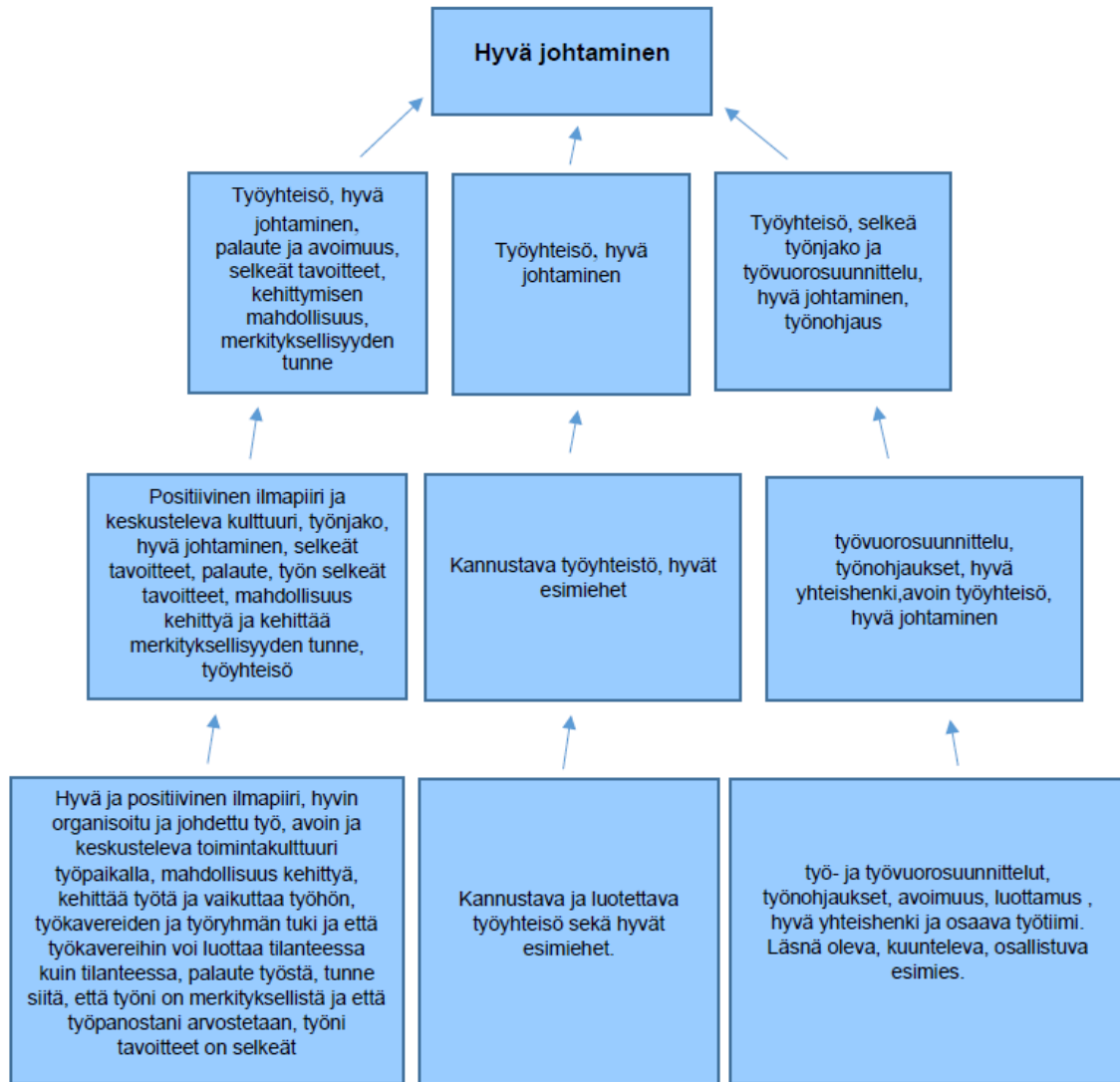
Työhyvinvointia edistävät monet tekijät (Kaaviot 12–14). Eniten vastauksissa nostettiin esiin työyhteisön merkitystä työhyvinvoinnille. Hyvä ilmapiiri, tiimityö, kollegoiden tukeminen ja luottamus koettiin edistävänä tekijöinä. Hyvää ilmapiiriä korostavat työhyvinvointitoiminta ja henkilöstön yhteinen aika. Myös johtaminen vaikuttaa paljon henkilöstön hyvinvointiin. Hyvä johtaminen koostuu muun muassa selkeistä toimintatavoista, avoimuudesta ja palautteen antamisesta. Myös esihenkilön osallistuminen työhön nousi esiin. Työnohjaus koettiin myös työhyvinvointia edistävänä. Työnantajan tarjoama kulttuuri- ja liikuntaetu koettiin hyvänä tapana osoittaa hyvinvoinnin merkitys. Työhyvinvointia edistävänä tekijänä nostettiin esiin myös mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä sekä kehittyä ja kehittää työtä.



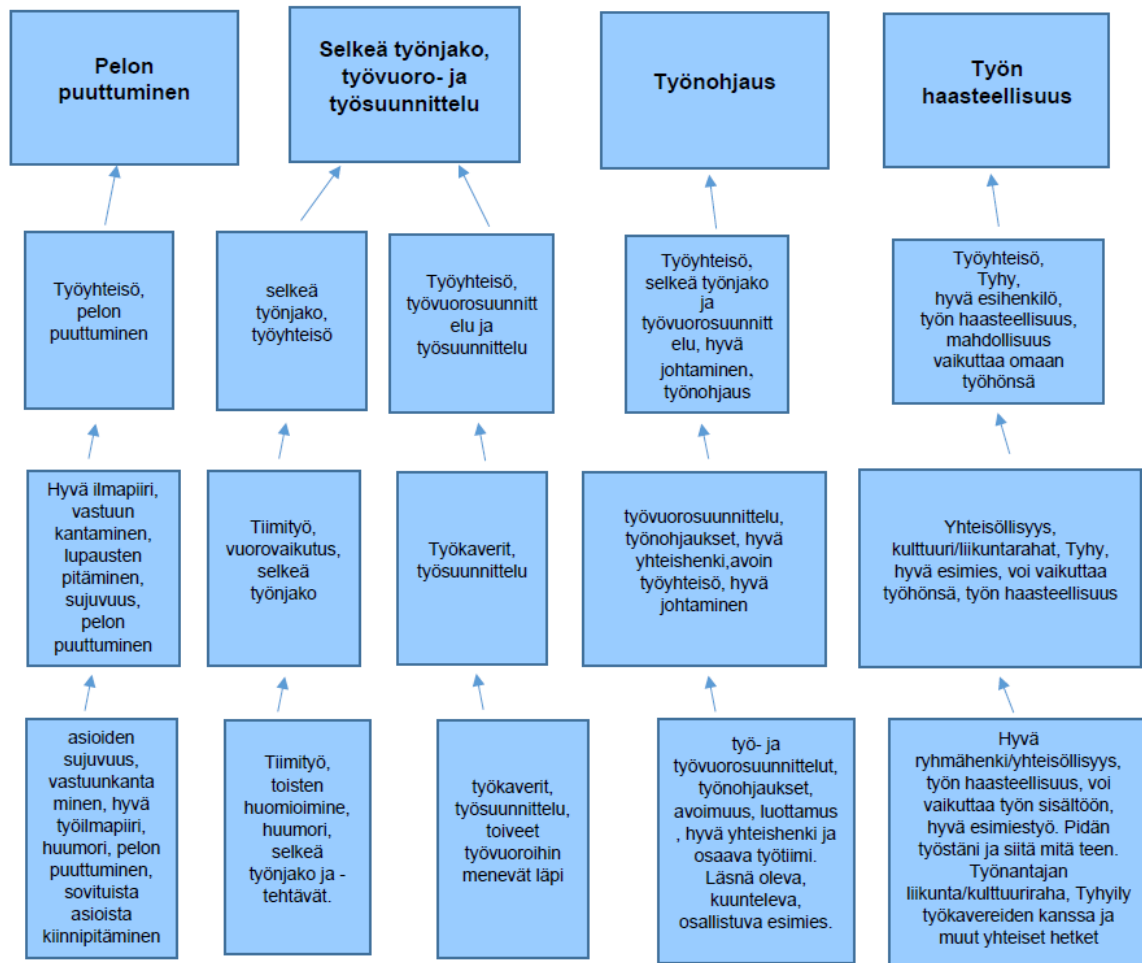
Kaavio 12a. Yhteisöllisyys



Kaavio 12b. Yhteisöllisyys



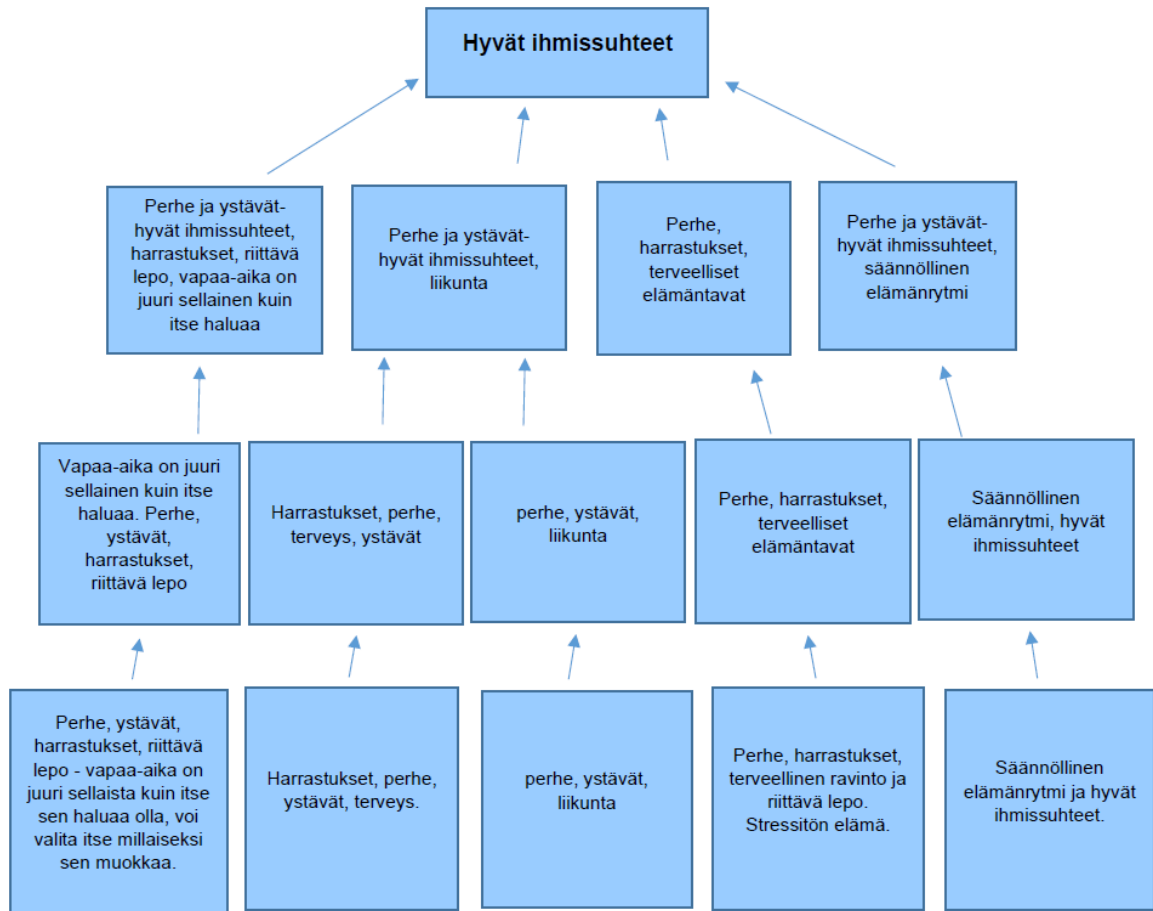
Kaavio 13. Hyvä johtaminen



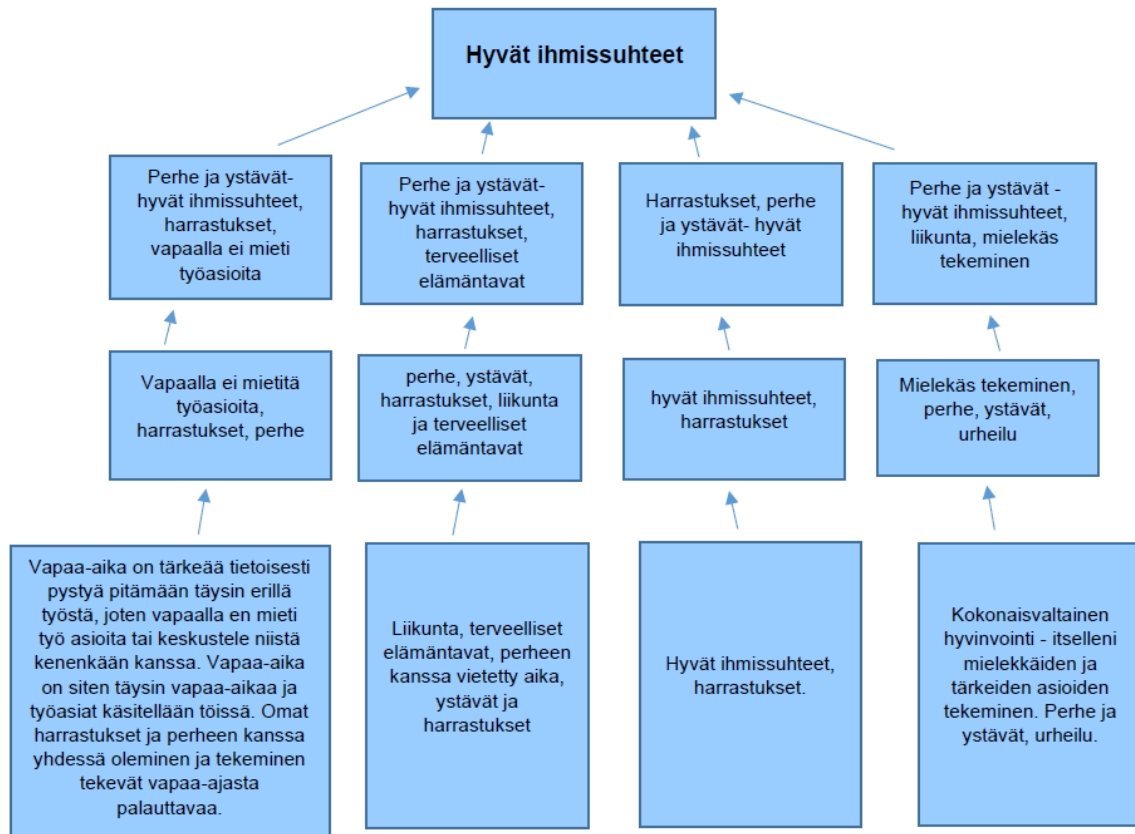
Kaavio 14. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä

Vapaa-ajalla työhyvinvointia edistävät tekijät

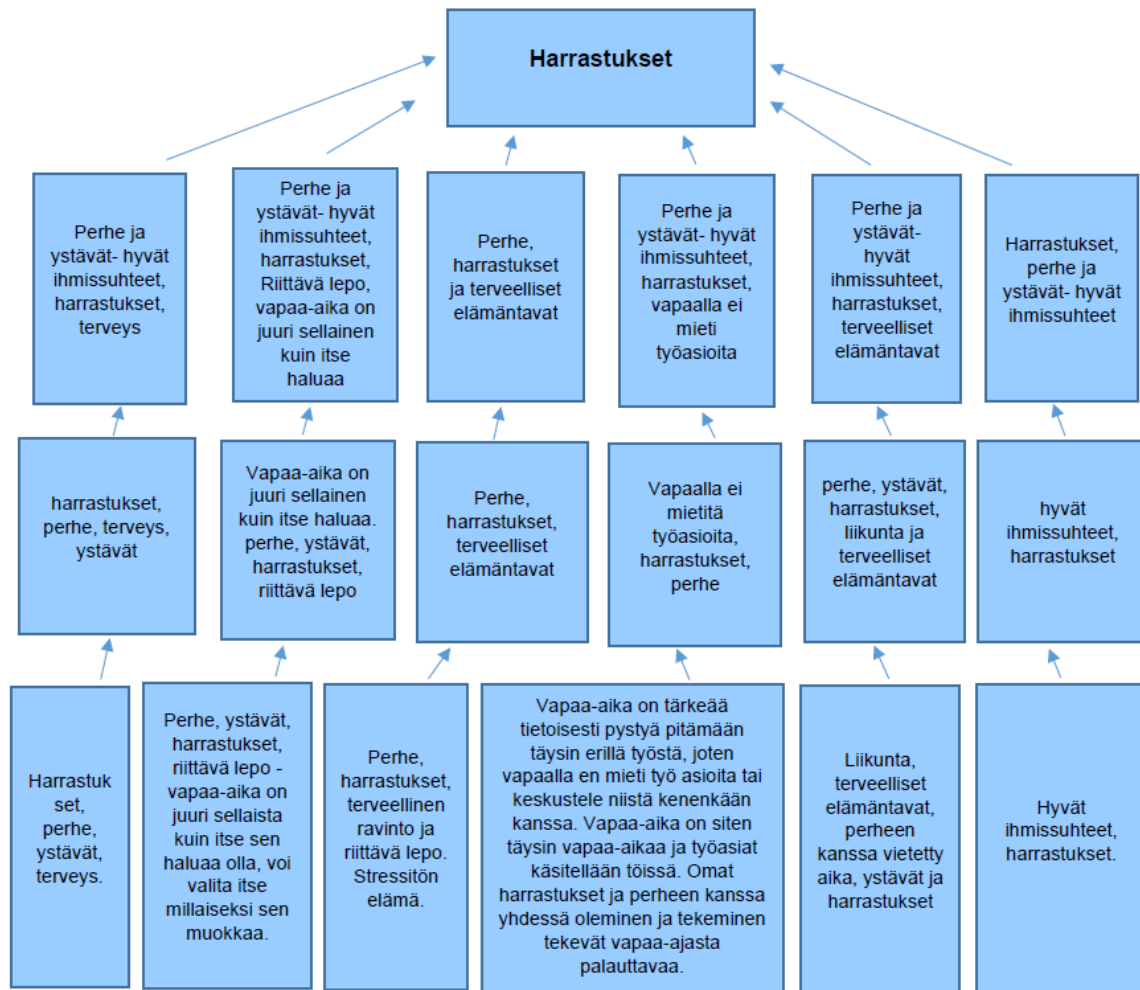
Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä on myös vapaa-ajalla (Kaaviot 15–18). Työn ja vapaa-ajan tietoinen erottaminen toisistaan on tärkeää, vaikka se voi olla haasteellista. Työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa terveelliset elämäntavat ja riittävä lepo, jotka helpottavat vuorotyön aiheuttamaa kuormitusta. Eniten hyvinvointia edistävinä tekijöinä vapaa-ajalla nostettiin esiin hyviä ihmissuhteita, harrastuksia ja terveellisiä elämäntapoja. Perhe ja ystävät auttavat myös unohtamaan työasiat. Erään kyselyyn vastanneen mielestä vapaa-aika on aidosti palauttavaa, kun se on *juuri sellaista kuin itse haluaa*.



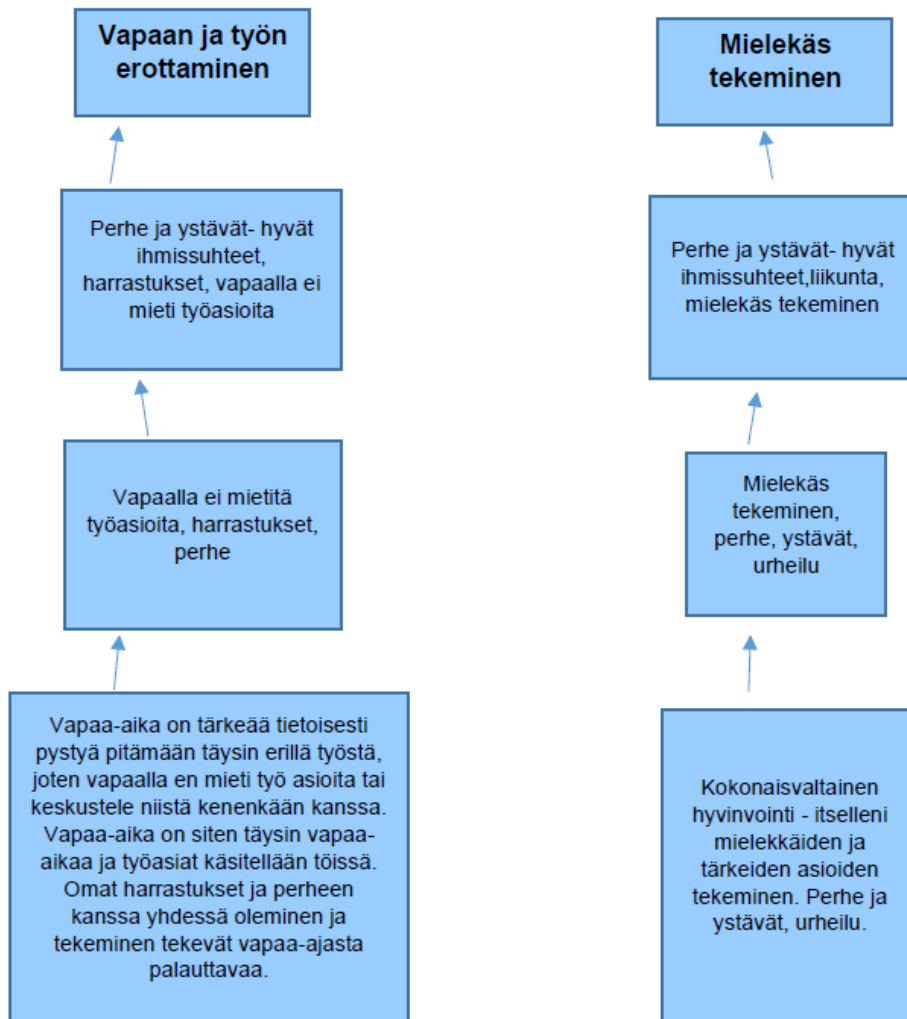
Kaavio 15a. Hyvät ihmissuhteet



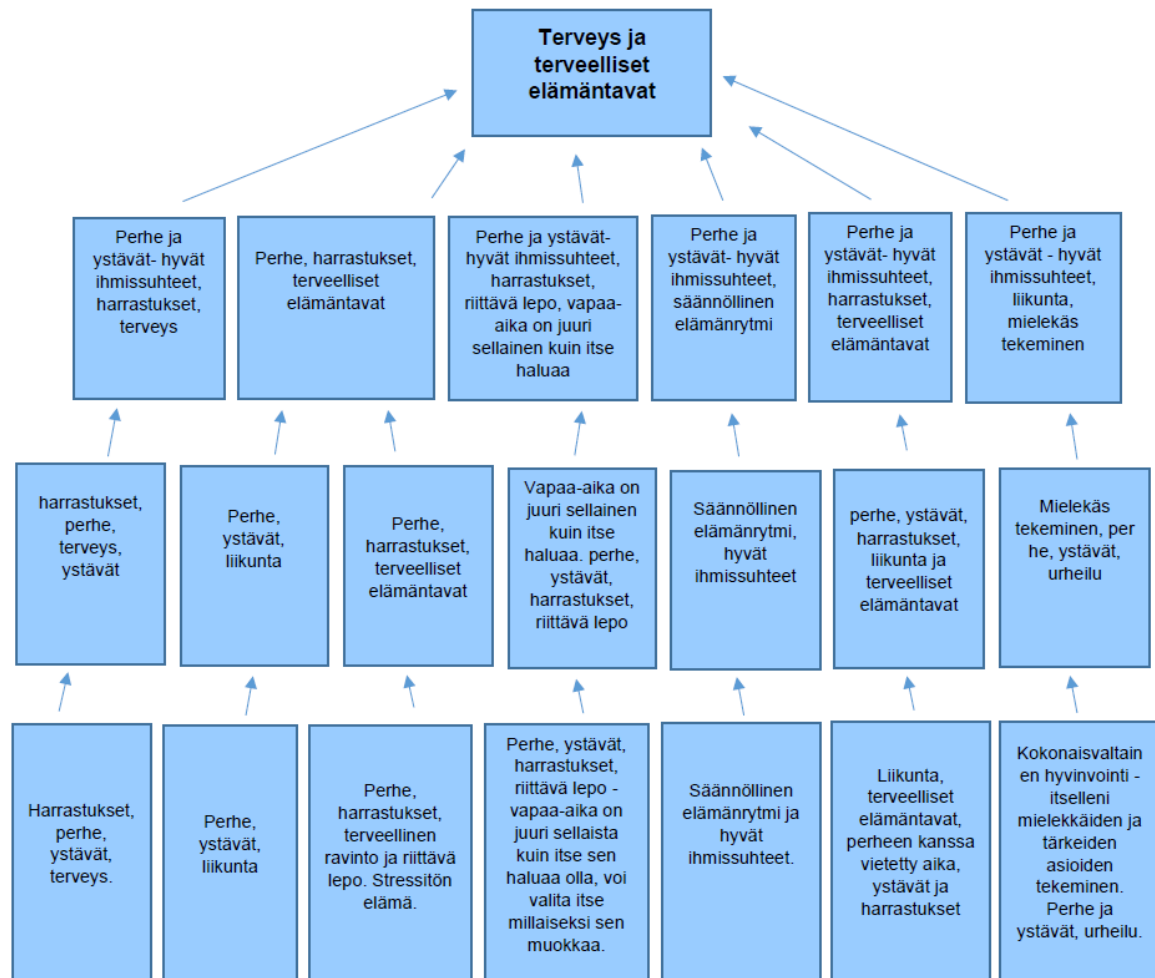
Kaavio 15b. Hyvät ihmissuhteet



Kaavio 16. Harrastukset



Kaavio 17. Työhyvinvointia edistävät työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan sekä mielekäs tekeminen vapaa-ajalla

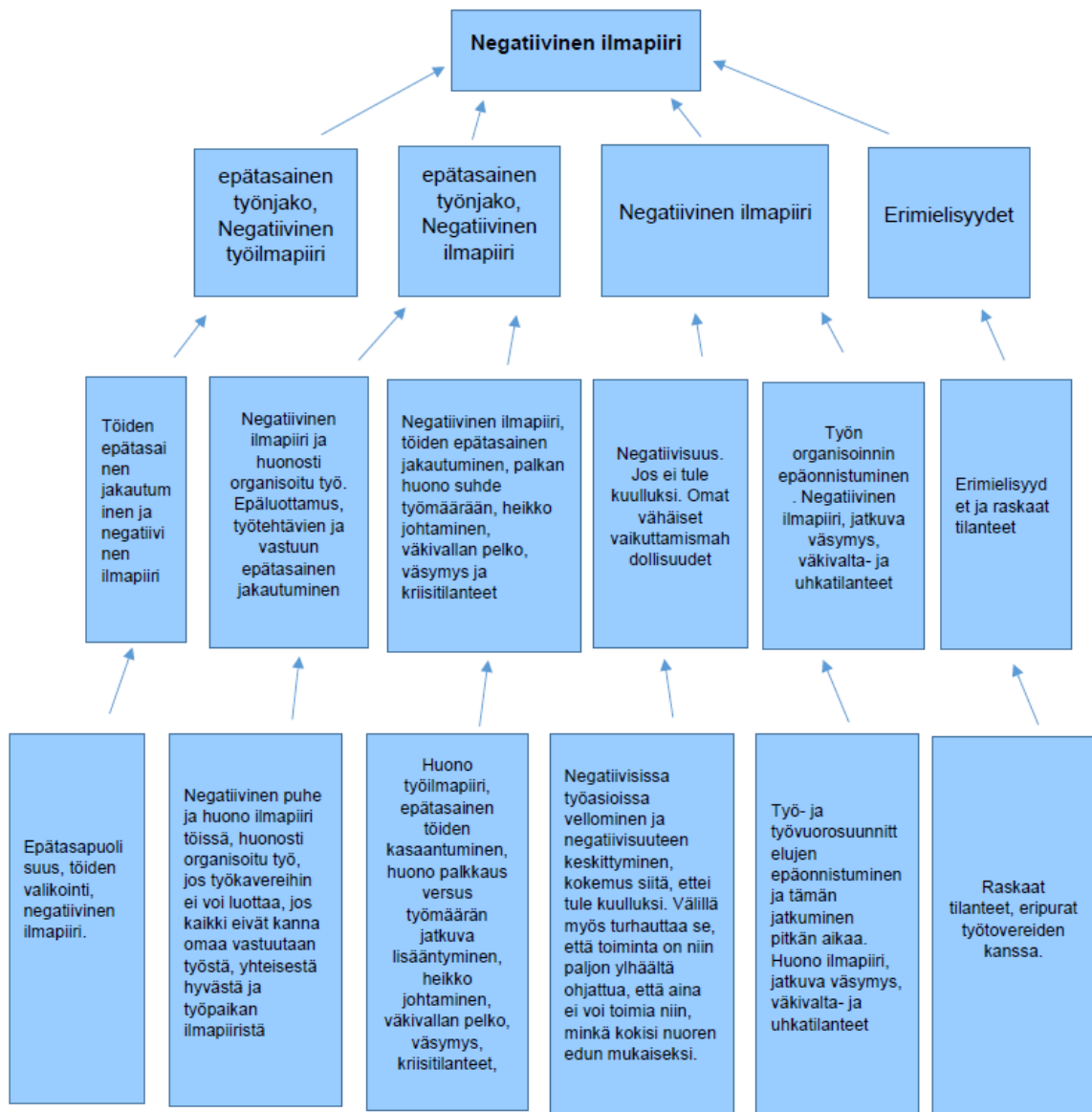


Kaavio 18. Terveys ja terveelliset elämäntavat

7.6 Työhyvinvoinnin heikentävät tekijät

Työpaikalla työhyvinvointia heikentävät tekijät

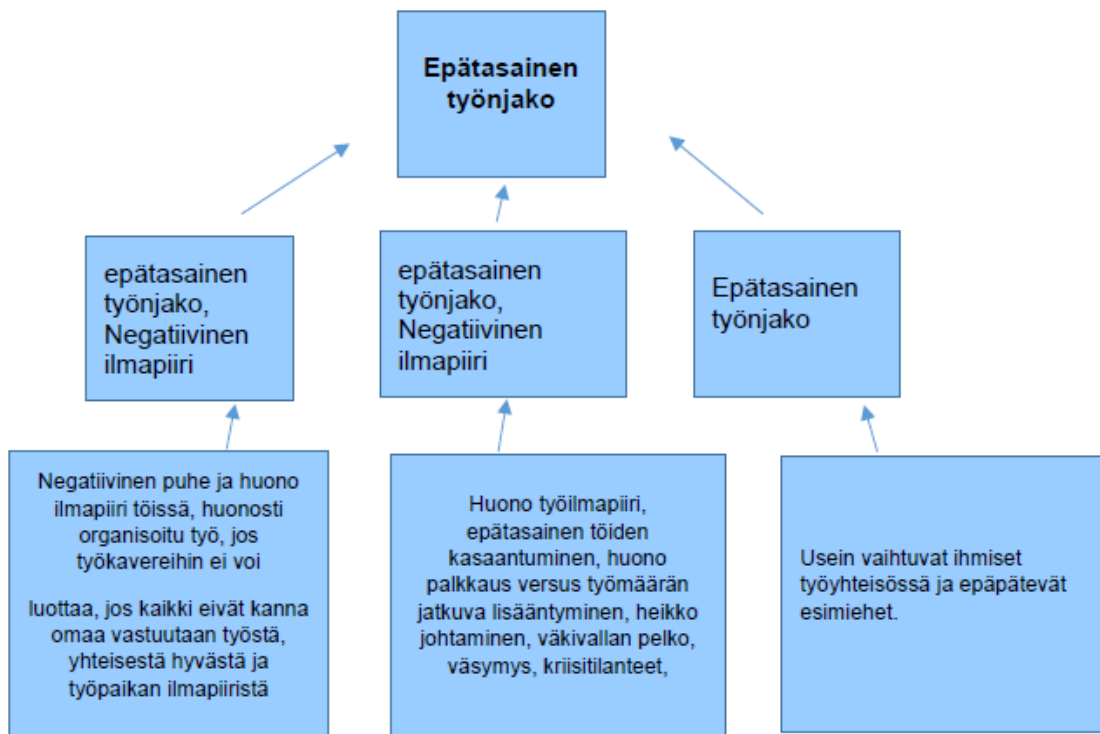
Työhyvinvointia heikentävät työpaikalla eniten negatiivinen ilmapiiri ja epätasainen työnjako (Kaaviot 19–21). Työnjako muodostuu epätasaiseksi, kun kaikki yhteisön jäsenet eivät kannu omaa vastuutaan. Työmäärän kasvaessa liikaa se vaikuttaa työhyvinvointiin heikentävästi. Työyhteisössä negatiivista ilmapiiriä syntyy, kun töissä on raskasta, ihmiset väsyneitä ja kollegoiden välille syntyy erimielisyyksiä tai luottamus rakoilee. Väkivallan uhka ja huono johtaminen heikentävät myös työhyvinvointia. Osa koki myös, että heitä ei kuunnella työpaikalla ja he eivät voi hoitaa nuoria näiden edun mukaisesti.



Kaavio 19. Negatiivinen ilmapiiri heikentää hyvinvointia



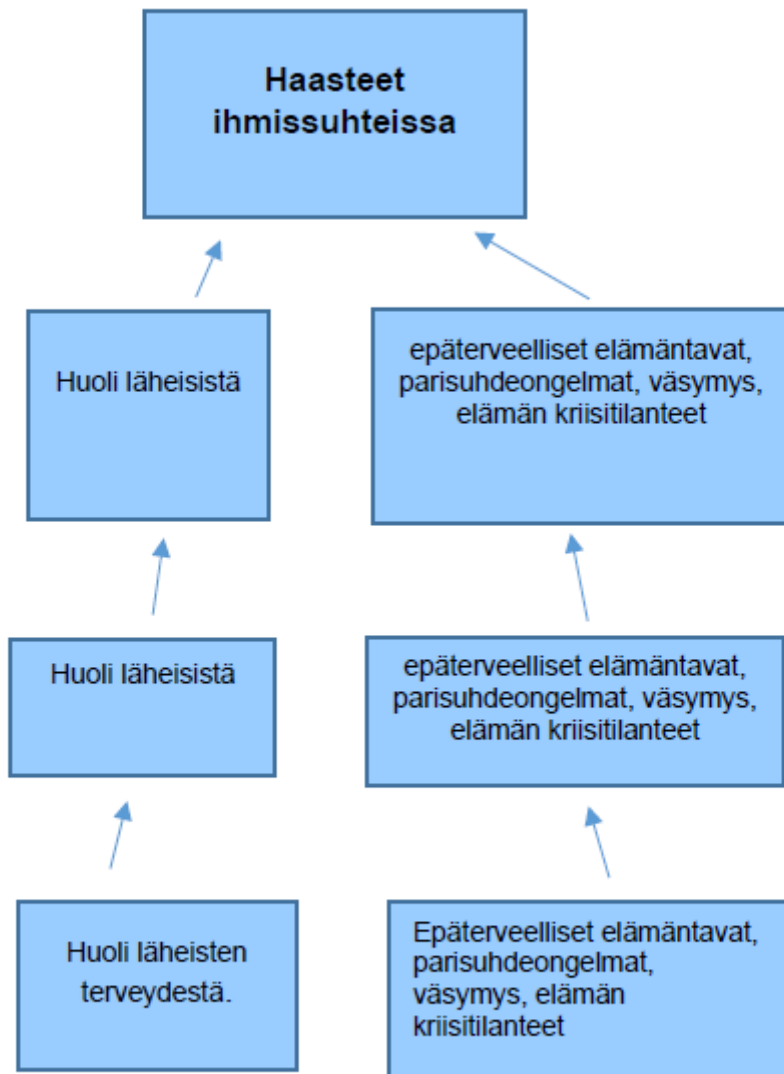
Kaavio 20. Väkivallan uhka ja työn paineet heikentävät työhyvinvointia



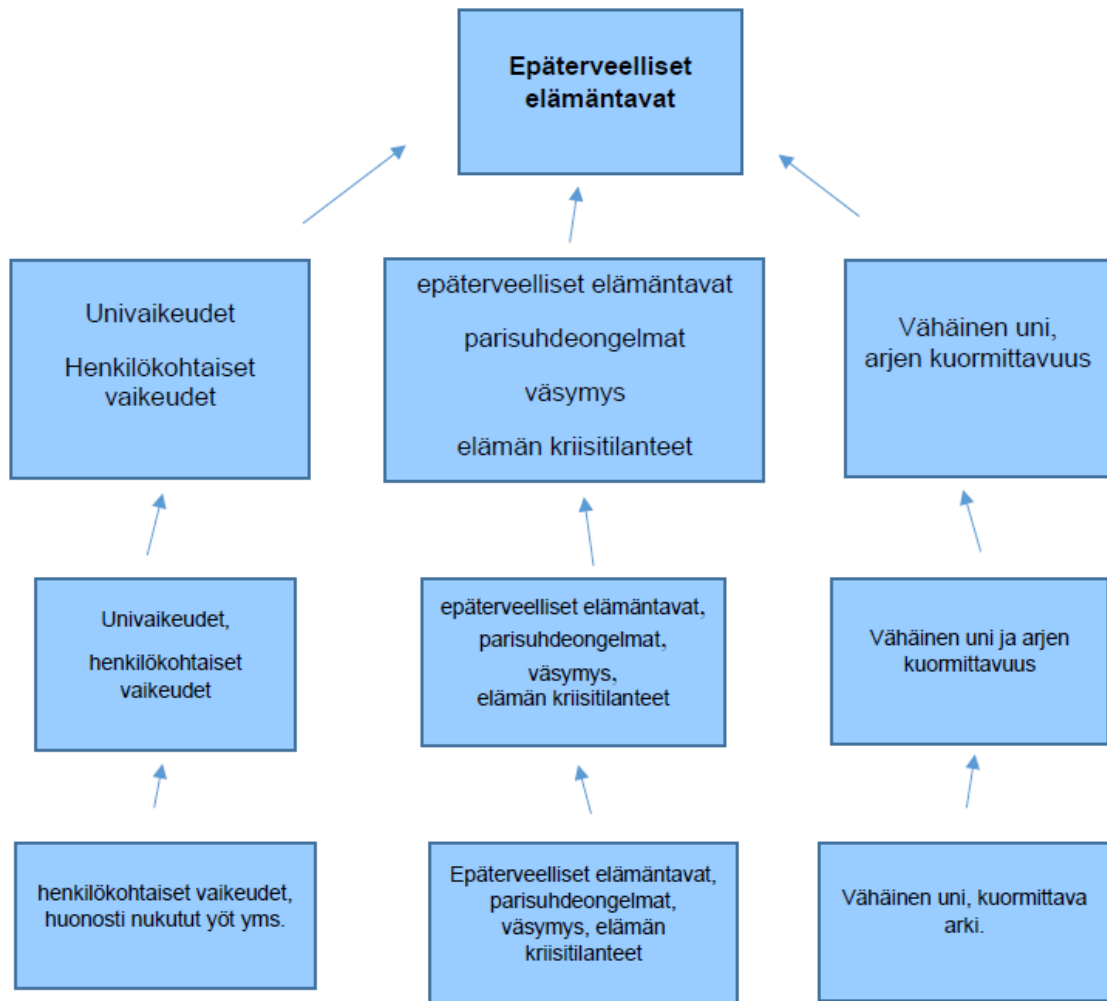
Kaavio 21. Epätasainen työnjako työpaikalla heikentää hyvinvointia

Vapaa-ajalla työhyvinvointia heikentävät tekijät

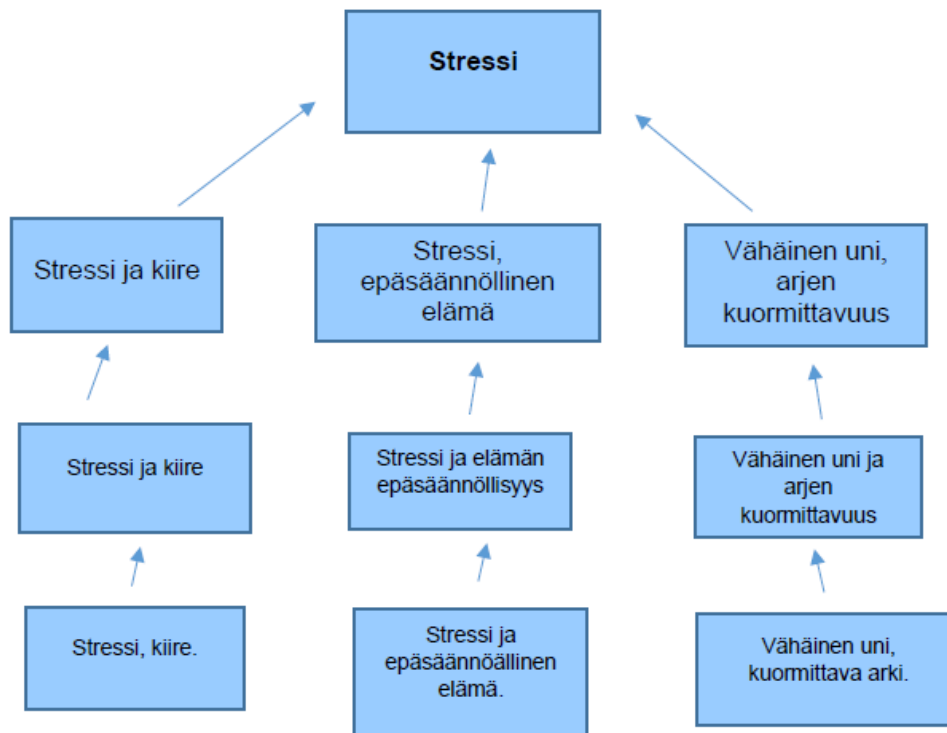
Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä vapaa-ajalla osallistujat nostivat eniten esiin stressin ja epäterveelliset elämäntavat (Kaaviot 22–27). Jos vapaa-aika ei ole palauttavaa, se vaikuttaa työhyvinvointiin heikentävästi. Myös huoli läheisistä ja kuormittava arki sekä ihmishuuhdeongelmat ja niihin liittyvä stressi nousivat vastauksissa esiin. Henkilökohtaiset haasteet elämässä; esimerkiksi univaikeudet, erilaiset elämän kriisitilanteet ja väsymys vaikuttavat myös hyvinvointiin heikentäen sitä.



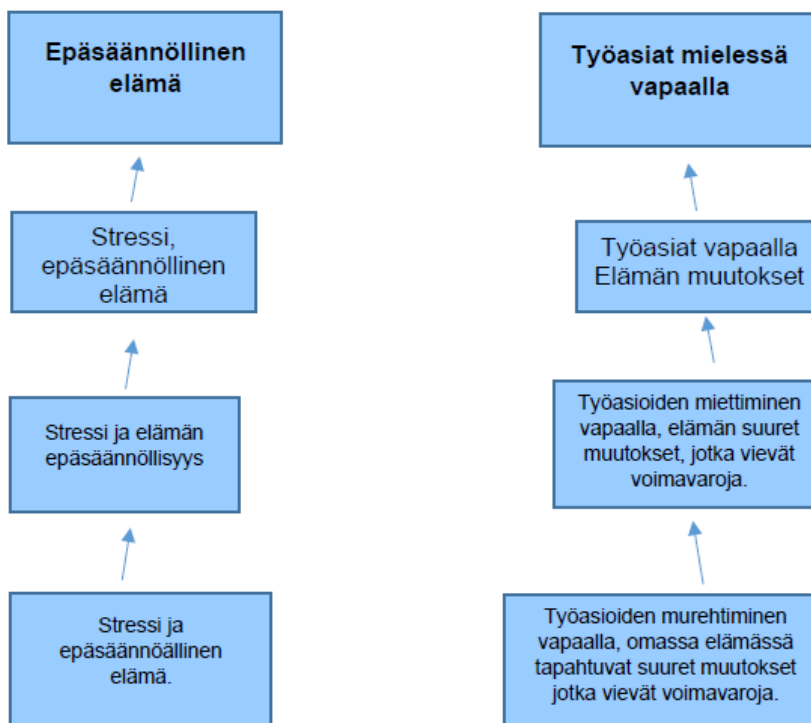
Kaavio 22. Haasteet ihmissuhteissa heikentävät hyvinvointia



Kaavio 23. Epäterveelliset elämäntavat vaikuttavat hyvinvointiin heikentävästi



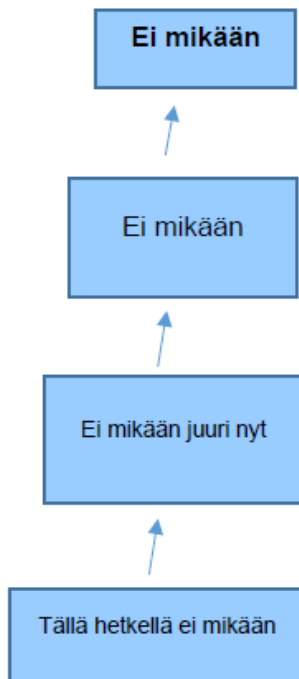
Kaavio 24. Stressi vaikuttaa hyvinvointiin



Kaavio 25. Työn ja vapaa-ajan erottaminen on tärkeää



Kaavio 26. Henkilökohtaiset haasteet heikentävät hyvinvointia



Kaavio 27. Hyvinvointia heikentäviä asioita ei välttämättä ole vapaa-ajalla

7.7 Tulosten arviointi

Kysely tuotti arvokasta tietoa, joka tukee opinnäytetyön teoreettista viitekehystä ja lähteistä saatua tietoa. Avoimiin kysymyksiin oli vastattu laajasti ja selkeästi. Osa kysymyksistä oli melko arkaluontoisia, mutta osallistujat olivat tuoneet vastauksissa esiin myös vaikeita hyvinvointia heikentäviä asioita. Työyhteisön vaikeita ja arkaluontoisia asioita on tärkeä purkaa työyhteisön sisällä.

7.8 Huoneentaulun luominen

Opinnäytetyössä hyödynnetyn kirjallisuuden sekä kyselyaineiston analyysin tulosten pohjalta laadittiin opinnäytetyön tulos eli huoneentaulu (Liite 4). Alun perin oli tarkoitus laatia opas vastausten pohjalta, mutta pienehkön osallistujamäärän takia päädyttiin tekemään huoneentaulu. Huoneentaulu sisältää 10 askelta, joista osa askelista perustuu kyselyn tuloksiin ja osa puolestaan opinnäytetyön teoriaosuuteen. Huoneentaulu on tarkoitettu niin työntekijöille kuin työnantajallekin. 10 askelta on ajateltu niin, että jokaista kohtaa voidaan toteuttaa puolin ja toisin:

1. Kehitä ja kehity – Toteuta itseäsi työssä, oma osaaminen on tärkeää
2. Huomioi muut – Keskustele ja kuuntele, ole avoin
3. Kuuntele ja osallista henkilöstöä
4. Keskustelkaa väkivallan uhasta avoimesti
5. Työtehtäviä tasapuolisesti kaikille
6. Luota työtoveriin
7. Kanna oma vastuusi
8. Anna palautetta ja kiitä
9. Palaudu työstä ja nauti vapaa-ajasta
10. Muista positiivisuus

8 Pohdinta

8.1 Pohdinta ja johtopäätökset

Opinnäytetyössä saadut tulokset ovat johdonmukaisia ja tukevat vahvasti teoreettista viitekehystä. Osallistujien sekä teorian pohjalta voidaan todeta työhyvinvoinnin vaikuttavan paljon ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, mutta myös päinvastoin. Kokonaisvaltainen hyvinvointi tarkoittaa yhteisön hyvinvointia sekä yksilön hyvinvoinnin kokonaisuutta, joka koostuu hyvinvoinnista töissä ja vapaa-ajalla (Kuntatyönantajat 2007). Työhyvinvointi näkyy ja peilautuu vahvasti arkeen työn ulkopuolelle. Hyvinvointi työssä vähentää kuormitusta ja lisää jaksamista myös vapaa-ajalla. Mielenterveystalon mukaan keho ja mieli ovat isossa osassa fyysisessä ja psyykkisessä hyvinvoinnissa. Hyvinvointi koostuu liikunnasta, ravinnosta, unesta ja levosta. (Mielenterveystalo.) Myös tutkimukseen osallistujien hyvinvointi koostuu muun muassa liikunnasta, ravinnosta, unesta ja levosta.

Työhyvinvointia voidaan edistää sekä työpaikalla että vapaa-ajalla. Työpaikalla hyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat työyhteisön ilmapiiri, turvallisuus ja hyvä esihenkilötyöskentely. Työterveyslaitoksen mukaan (kuva 3) hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan, innostetaan ja kannustetaan, puhalletaan yhteen hiileen, annetaan myönteistä palautetta, pidetään työmäärä aisoissa, uskalletaan puhua ongelmista sekä säilytetään toimintakyky muutostilanteissa (Työterveyslaitos). Vastauksissa korostui etenkin yhteisöllisyyden iso merkitys työhyvinvoinnille. Yhteisöllisyyttä tukee myös henkilöstön vapaamuotoinen yhteinen ajanvietto esimerkiksi työhyvinvointitoiminnan tiimoilta. Vapaa-aika tukee työhyvinvointia, kun se koostuu itselle mielekkäistä asioista - hyvistä ihmissuhteista, levosta, terveellisistä elämäntavoista ja harrastuksista.

Henkilökohtainen elämä vaikuttaa työhyvinvointiin sekä edistävasti että heikentävästi. Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä voidaan pitää negatiivista työilmapiiriä ja työtehtävien epätasaista jakautumista sekä stressiä, haastavia ihmissuhteita ja epäterveellisiä elämäntapoja. Hyvinvointia heikentävät fyysinen turvattomuus, kiire ja huonosti suunniteltu työ (Huttunen ym. 2017, 12–13). Tuloksiin sekä lähteeseen perustuen voidaan todeta, että hyvinvointi on yksilöllistä sekä hyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät koetaan eri tavalla. Vaikka työnantajalla on iso mahdollisuus vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin, on hänen kuitenkin mahdotonta vaikuttaa joihinkin hyvinvointia heikentäviin tekijöihin kuten vapaa-ajan ihmissuhdeongelmiin tai huoleen läheisistä. Näin ollen työnantaja ei voi yksinään kantaa vastuuta henkilöstön kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista.

Opinnäytetyön tuloksena syntynyt huoneentaulu auttaa ja tukee työhyvinvoinnin edistämisessä. Työhyvinvointia edistävät monet pienetkin asiat, kuten toisten kuunteleminen ja

kiittäminen. Huoneentaulu taukotilan seinällä muistuttaa kiittämään ja keskustelemaan - edistämään sekä omaa että muiden hyvinvointia.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä noudatettiin koko tutkimusprosessin ajan tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) asettamia hyvän tieteellisen käytännön ohjeita. Keskeisiä lähtökohtia hyvässä tieteellisessä käytännössä ovat tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen noudattaminen, tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisten ja eettisesti kestävien tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien käyttäminen sekä avoimuus ja vastuullisuus tuloksien julkaisemisessa. Koko tutkimusprosessissa toimittiin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla eli tutkimuslupa-asiat ja eettisen ennakoarvioinnin tarve selvitettiin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry on julkaissut päivitetyn suosituksen ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisistä suosituksista. Suosituksen (2020) mukaan tutkijoita ohjaa yleiset eettiset periaatteet. Kun tutkimuksessa on kyse ihmisistä ja inhimillisyydestä eettiset ohjeet kiinnittyvät tutkittavan kohteluun ja oikeuksiin, suostumukseen osallistua tai olla osallistumatta, yksityisyyden suojaan ja tutkimusaineistojen avoimuuteen. (Raivo & Lempinen 2020, 20.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan Tuomen ja Sarajärven (2011) mukaan arvioida pohtimalla tutkimuksen vastaavuutta, siirrettävyyttä, varmuutta, riippuvuutta, vahvistettavuutta, puolueettomuutta, vahvistuvuutta ja uskottavuutta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää soveltaen myös määrällisen tutkimuksen luotettavuuden arviointimenetelmiä eli validiteettiä ja reliabiliteettiä. (Tutkimuksen luotettavuus.) Opinnäytetyötä voidaan pitää siirrettävänä, koska työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat usein samanlaisia työpaikasta, ammatista ja alastakin riippumatta. Saadut tulokset tukevat teoreettista viitekehystä, joten opinnäytetyötä voidaan pitää myös vahvistettavana ja uskottavana. Opinnäytetyön puolueettomuutta tukee tutkimuksen anonymiteetti, mutta tutkijat tiedostivat kuitenkin, että rajattu osallistujamäärä yhden organisaation sisältä voi aiheuttaa puolueellisuutta ja näkyä lojaaliutena omaa työnantajaa kohtaan.

Kirkin ja Millerin (1986) mukaan reliabiliteetin arvioiminen koostuu kolmesta kohdasta: metodin reliaabelius, ajallinen reliaabelius sekä tulosten johdonmukaisuus (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a). Tuloksia voidaan pitää ajallisesti reliaabeleina, sillä teoreettinen viitekehys tukee ajatusta siitä, että hyvinvoinnin osa-alueet pysyvät pääsääntöisesti vakaina ja muuttuminen tapahtuu hitaasti (Kuntatyönantajat 2007). Tuloksia voidaan pitää johdonmukaisina, koska vastaavan aiheen tutkimuksia on tehty käyttämällä muita

utkimusmenetelmiä. Näiden tutkimusten tulokset ovat samankaltaisia tämän opinnäytetyön tulosten kanssa.

Kirk ja Miller (1986) ovat todenneet, että validiteetista puhuttaessa tulee pikemminkin pohtia, että onko tutkimus tehty perusteellisesti ja ovatko tulokset oikeita. Puhutaan siis tutkimuksen pätevydestä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006b.) Opinnäytetyön tuloksia ei voida pitää absoluuttisena totuutena, koska kyseessä on pienen osallistujamäärän henkilökohtaisia mieltymyksiä ja tapoja. Tutkimuksen tuloksia voidaan pitää uskottavina ja vakuuttavina, sillä saadut tulokset tukevat teoreettista viitekehystä. Näin ollen tuloksia voidaan pitää luotettavina.

Yhteistyöorganisaatio ei edellyttänyt tutkimuslupaa. Kyselyyn vastaaminen katsottiin tietoiseksi suostumukseksi, joten mitään henkilötietoja tai lupalomakkeita osallistujat eivät kirjoittaneet eikä näin ollen yksittäistä osallistujaa voida tunnistaa. Anonymiteetti varmistettiin: henkilötietoja ei kysytty eikä Webropol kerännyt kyselyyn vastanneiden yhteystietoja. Saatekirje tehtiin LAB-ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti. Saatekirjeestä (Liite 2) kävi ilmi opinnäytetyön tekijät, yhteystiedot, opinnäytetyön tarkoitus, tavoite, toteuttamistapa ja luottamuksellisuus.

Tutkijat saivat tutkimusaineiston eli täytetyt kyselylomakkeet Webropol-ohjelman kautta. Sähköinen aineisto hävitettiin opinnäytetyön valmistuttua poistamalla kysely Webropolista, Webropolin ja LAB-ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti. Kyselyn poistaminen tai resetointi poistaa kaikki mahdolliset kerätyt vastaukset ja henkilötiedot, kyselyn poistamisella voidaan hävittää kysely kokonaisuudessaan (OAMK 2020.)

Jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyötä tehdessä heräsi muutamia jatkotutkimusehdotuksia. Erityisesti sairaanhoitajien työhyvinvointia ja työssä jaksamista erilaisissa työympäristöissä voisi tutkia vielä laajemmin. Vertailevaa tutkimusta voitaisiin tehdä työympäristöjen vaikutuksesta hyvinvointia heikentäviin ja sitä edistäviin tekijöihin. Vertailevaa tutkimusta voisi lisäksi tehdä eri ammattiryhmien välillä.

Tulevaisuudessa olisi hyvä luoda aiheeseen liittyvä opas kohdistettuna työnantajille ja esihenkilöille. Oppaassa hyödynnettäisiin tutkimustietoa työnantajien erilaisista jo käytössä olevista keinoista sekä henkilöstön toiveista. Erilaisilla keinoilla on erilainen merkitys hyvinvoinnille. Näitä merkityksiä voisi tutkia enemmän, jotta työnantajilla ja esihenkilöillä olisi enemmän mahdollisuuksia valita ja pohtia tarjoamiaan vaihtoehtoja. Henkilöstön toiveiden kuuntelu on myös erittäin tärkeää, sillä tällä tavalla saavutetaan optimaalisin tulos.

Lähteet

Airila, A. 2015. Work characteristics, personal resources and employee well-being: A longitudinal study among Finnish firefighters. Työterveyslaitos. Tutkimusraportti. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153495/workchar.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 16.12.2020.

Eskelinen, S. 2016. Hoitotyön johtajien työhyvinvointi ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20160460/urn_nbn_fi_uef-20160460.pdf Viitattu 7.10.2020.

Fagerström, V., Koivikko, P. & Rauramo, P. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf Viitattu 3.11.2020.

Grönlund, A. & Stenbock-Hult, B. 2014. Vårdpersonalens syn på hälsofrämjande ledarskap. Vård i Norden. Nro 1/2014. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.saimia.fi/doi/pdf/10.1177/010740831403400109> Viitattu 29.11.2020.

Grönroos, M. & Hirvonen, A. 2012. Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemmojen sisällöt kunta-alan hoitohenkilöstöllä. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu -tutkielma. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37857/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201205181680.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 12.10.2020.

Haapala, J. 2012. Työnohjaus ja työhyvinvointi. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11103/urn_nbn_fi_uef-20120591.pdf Viitattu 30.11.2020.

Haipro 2016. Awanic Oy. <http://awanic.com/haipro/> Viitattu 12.10.2020.

Hanhinen, H. & Kantola, J. 2014. Työhyvinvointia syntyy työtä tekemällä – Työhyvinvointi Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä. Teoksessa Tiainen, A. (toim.) YAMK työelämää kehittämässä – sosiaali- ja terveysalan näkökulmia työhyvinvointiin. Joensuu: LaserMedia Oy, 37–39.

Heinimäki, J. 2018. Arvon porukka – Etiikka ja työyhteisö. Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy ja tekijät. Meedia Zone OÜ.

Huttunen, C., Karppanen, T. & Sinkko, P. 2017. Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen sairaanhoitajan näkökulmasta. Opinnäytetyö. Saimaan ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/129215/Huttunen_Carita%20Karppanen_Topi%20Sinkko_Paivi.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 4.11.2020.

- Järvenpää, E. 2006. Laadullinen tutkimus. SoberIT jatko-opintoseminaarin materiaali. Helsingin teknillinen yliopisto. Tuotantotalouden osasto. <https://www.cs.tut.fi/~ihtese/k2007/materiaali/luento4.pdf> Viitattu 29.11.2020.
- Kasvio, A. & Lundell, S. 2015. Ulos oravanpyörästä – Työn kohtuullistamisen edut ja haitat. Tampere: Tammerprint Oy.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä - Kehittämishojelman laatiminen. Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy ja tekijät. Viro: Printon.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K. & Ilic, D. 2015. Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. International Journal of Environmental Research and Public Health. <file:///C:/Users/z060367/Downloads/ijerph-12-00652.pdf> Viitattu 15.12.2020.
- Kuntatyönantajat 2007. Työhyvinvoinnin tasapainomalli ja toimenpideohjelma. <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/suositukset/tyohyvinvoinnin-toimintalinjat-ja-hyvat-kaytannot> Viitattu 15.11.2020.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. 1–2. painos. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2014. 1–3. painos. Laadullinen terveystutkimus. Porvoo: Bookwell Oy.
- Laiho, M., Ryömä, A., Satama, S. & Teerikangas, S. 2020. Aktiivinen työkaveruus työn arjen voimavarana. Hankkeen loppuraportti. Turun kauppakorkeakoulu julkaisuja sarja E-2:2020. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/149546/aktiivinen-tyokaveruus-tyon-arjen-voimavarana.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 28.11.2020.
- Laine, P. 2018. Mistä puhumme kun puhumme työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Teoksessa Naumanen, P. & Liesivuori, J. (toim.) Valmiina työelämään! Jyväskylä: Grano Oy, 19–20.
- Laine, P & Naumanen, P. 2018. Johtamalla työhyvinvointia. Teoksessa Liesivuori, J. (toim.) Valmiina työelämään! Jyväskylä: Grano Oy, 128.
- Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi - Kristallisoit toimintasi, saavuta tavoitteesi. Latvia: Tammi.
- Mattila, P. & Ruotsala, R. 2018. Työturvallisuus paranee oppimalla ja ennakoimalla. Suomen lääkärilehti. Nro 47. <https://www-laakarilehti-fi.ezproxy.saimia.fi/tieteessa/katsausartikkeli/tyoturvallisuus-paranee-oppimalla-ja-ennakoimalla/> Viitattu 3.11.2020.

Mehiläinen. Työnilo on totta. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyoyhteisolle/tyonilo-totta> Viitattu 17.11.2020.

Mielenterveystalo. Arjen Hyvinvointi. https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/maahanmuuttajat/Pages/arjen_hyvinvointi.aspx Viitattu 27.11.2020.

Miettunen, L. 2018. Ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi. Ammattikorkeakoulu Arcada. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/150918/Miettunen_Lauri.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 16.11.2020.

Mikkonen, M. 2016. Työterveyslaitoksen professori: Vähintään 25miljardin vuosittaiset kustannukset työpahoinvoinnista. Uutinen. Yle. <https://yle.fi/uutiset/3-8846551> Viitattu 15.12.2020.

Moilanen, V. 2009. Työhyvinvoinnin portaat -työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK. https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf Viitattu 25.11.2020.

Molina-Praena, J., Ramirez-Baena, L., Gómez-Urquiza, J., Cañadas, G., De la Fuente, E. & Cañadas-De la Fuente, G. 2018. Levels of Burnout and Risk Factors in Medical Area Nurses: A Meta-Analytic Study. International Journal of Environmental Research and Public Health. <file:///C:/Users/z060367/Downloads/ijerph-15-02800.pdf> Viitattu 15.12.2020.

Mäkelä, A. & Turunen, L. 2012. Hyvinvointia hoitotyöhön: Hoitajien kokemuksia työn voimavaratekijöistä. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/50390/Makela_Anni.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 6.10.2020.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2012. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Naumanen, P. 2018. Työterveys, ammattitaito ja motivaatio. Teoksessa Naumanen, P. & Liesivuori, J. (toim.) Valmiina työelämään! Jyväskylä: Grano Oy, 32.

OAMK 2020. Webropol-kyselyn tulosten poisto, nollaus tai anonymisointi. Ohje. <https://it.oamk.fi/14371> Viitattu 26.11.2020.

Palomaa, A. 2015. Tutkija: Myös työpaikan vaikeista asioista pitää saada puhua julkisesti ilman kosta. Uutinen. Yle. <https://yle.fi/uutiset/3-7920845> Viitattu 4.11.2020.

Pekka, J. & Rätty, T. 2010. Työturvallisuuskeskus TTK. Työstä hyvinvointia. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf Viitattu 2.11.2020.

Pennanen, E. 2015. Hoitohenkilöstön käsitykset työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvoinnille. Prologi - Puheviestinnän vuosikirja 2015. Jyväskylän

yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/48927/prologi2015s5274.pdf?sequence=1> Viitattu 7.10.2020.

Utriainen, k., Kyngäs, H & Nikkilä, J 2009. Well-being at work among ageing hospital nurses in Northern Finland: a grounded theory study. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.3402/ijch.v68i2.18325?needAccess=true> viitattu 15.12.2020.

Perttula, M. 2020. Hyvä työkaveri tukee ja tervehtii. *Tehy* 11/2020. 46–49.

Pulkkinen, A-K., Simonen, K. & Suomalainen, H. 2010. Mielenterveystyössä jaksaminen. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/13021/mielenterv.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 25.11.2020.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työterveyslaitos. Työhyvinvointi paremmaksi. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1.%20Luettu%202017/18/2> Viitattu 21.11.2020.

Raivo, P. & Lempinen, P. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382 Viitattu 25.11.2020.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat -työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK. https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf Viitattu 25.11.2020.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Reliabiliteetti. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html Viitattu 9.12.2020.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Validiteetti. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html Viitattu 9.12.2020.

Sairaanhoitajaliitto 2020. Yli puolet Sairaanhoitajaliiton koronakyselyn vastaajista mietti alanvaihtoa koronapandemian aikana. *Uutinen* 5.10.2020. <https://sairaanhoitajat.fi/yli-puolet-sairaanhoitajaliiton-koronakyselyn-vastaajista-mietti-alanvaihtoa-koronapandemian-ai-kana/> Viitattu 21.11.2020.

Taiminen, T. 2020. Covid-19 kuormittaa etenkin kokeneita naissairaanhoitajia. Lääkärilehti. Nro 19/2020. <https://www-laakarilehti-fi.ezproxy.saimia.fi/tieteessa/laaketieteen-maailmasta/covid-19-kuormittaa-etenkin-kokeneita-naissairaanhoitajia/> Viitattu 15.12.2020.

Tampereen yliopisto. Mitä on työhyvinvointi? Työhyvinvoinnin ja työpahoinvoinnin ilmentymä. <https://sites.tuni.fi/kehitysohjeet/tyohyvinvointi-ilmenee/> Viitattu 15.12.2020.

Terveystieteiden tutkimuskeskus 2019. Potilasturvallisuus. <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/palvelujen-tuottaminen/potilasturvallisuus> Viitattu 10.10.2020.

Terveystieteiden tutkimuskeskus 2020. Hyvinvointi. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveys/eri-eriarvoisuus/hyvinvointi> Viitattu 7.10.2020.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint Oy.

Tutkimuksen luotettavuus. Ohje. Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitos. <https://peda.net/jyu/okl/ko/klt/djm/demo-7/2tl> Viitattu 9.12.2020.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf Viitattu 28.9.2020.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Viitattu 16.11.2020.

Työturvallisuuskeskus. Yhteistoiminnalla turvalliset ja terveelliset työolot. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu Viitattu 12.10.2020.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Suomen laki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> Viitattu 6.10.2020.

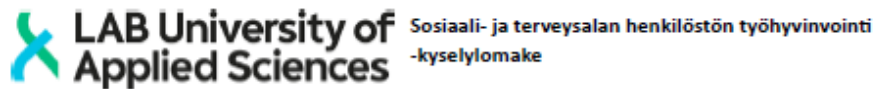
Usein kysytyjä kysymyksiä TYKY-toiminnasta 2020. <https://www.tykypaiva.net/usein-kysytyja-kysymyksiä-tyky-toiminnasta/> Viitattu 13.12.2020

Tyky-toiminta 2020. <https://www.tykypaiva.net/tyky-toiminta/> Viitattu 13.12.2020

Viitala, M. 2018. Henkilöstön työssä jaksamisen mittaaminen kasvuyrityksessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <https://core.ac.uk/download/pdf/161423574.pdf> Viitattu 26.11.2020.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki, Suomi: BoD - Books on Denmark

Liite 1. Kyselylomake



Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita LAB-ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on luoda työhyvinvointia edistävä opas. Tämän kyselyn tarkoituksena on kuvata sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden hyvinvointia tukevia ja sitä heikentäviä asioita työpaikalla. Vastaaminen kyselyyn on meille tärkeää. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10-15 minuuttia. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja anonymiteetti säilyy. Toivomme vastauksiin myös mahdollisia esimerkkitilanteita. Kiitos vastaamisesta!



1. Miten kuvailisit omaa työssä jaksamistasi?

2. Koetko työpaikkasi turvalliseksi? Jos et, niin mitä voisi muuttaa?

3. Miten toivoisit työpaikan tukevan hyvinvointiasi?

4. Millainen vaikutus työhyvinvoinnilla on kokonaisvaltaiseen hyvinvointiasi?

5. Mitkä asiat edistävät työhyvinvointiasi?

a) Työpaikalla?

b) Vapaa-ajalla?

6. Mitkä asiat heikentävät työhyvinvointiasi?

a) Työpaikalla?

b) Vapaa-ajalla?

Kiitos vastaamisestasi!



Sosiaali- ja terveysala

SAATE

Hei!

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita LAB-ammattikorkeakoulusta Lappeenrannasta. Teemme opinnäytetyötä vuonna 2020, jonka aiheena on luoda työhyvinvointia edistävä opas. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata sosiaali- ja terveysalan henkilöstön hyvinvointia tukevia ja sitä heikentäviä asioita. Tavoitteena on hyödyntää saamiamme tietoja tulevaisuudessa ja parantaa henkilöstön jaksamista omassa työympäristössä.

Opinnäytetyö toteutetaan toiminnallisena tutkimuksena, jossa hyödynnetään laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Kyselylomakkeita käytetään apuna tutkimuksessa, johon tarvitsemme teidän apuanne.

Vastaaminen kyselyyn on vapaaehtoista ja anonyymiteetti säilyy koko tutkimusprosessin ajan. Kyselyyn vastaaminen katsotaan tietoiseksi suostumukseksi, tästä johtuen emme kerää vastaajien henkilötietoja. Käsittelemme vastaukset henkilökohtaisesti. Tutkimusaineistoa kerätään tätä opinnäytetyötä varten, aineisto säilytetään prosessin ajan ja hävitetään sen jälkeen LAB-ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti.

Toivomme, että kyselyyn vastattaisiin rehellisesti, jotta saisimme mahdollisimman tarkan tuloksen. Mielellämme otamme vastauksiin myös joitakin esimerkkitilanteita. Kyselyn vastaamiseen menee 10-15 minuuttia. Vastausaikaa on pe 30.10. saakka.

Iso kiitos vastaamisesta!

Ystävällisin terveisin

Jenni Kettunen
Sairaanhoitajaopiskelija, LAB
p. 050 322 0957
e-mail: j-kettunen@student.lab.fi

Lanya Karim
Sairaanhoitajaopiskelija, LAB
p. 040 931 2906
e-mail: lanya.karim@student.lab.fi

Ninni Kuparinen
Sairaanhoitajaopiskelija, LAB
p. 040 164 7992
e-mail: n-kuparinen@student.lab.fi

Liite 3. Tietosuojailmoitus

**OPINNÄYTETYÖTÄ KOSKEVA
TIETOSUOJAILMOITUS**

EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679)
artiklat 13 ja 14
Laatimispäivämäärä: 21.10.2020

Mitä tarkoitusta varten henkilötietoja kerätään?

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata sosiaali- ja terveysalan henkilöstön hyvinvointia tukevia ja sitä heikentäviä asioita. Tavoitteena on hyödyntää saamiamme tietoja tulevaisuudessa ja parantaa henkilöstön jaksamista omassa työympäristössä. Anonymiteetti varmistetaan: henkilötietoja ei kysytty eikä Webropol kerännyt kyselyyn vastanneiden yhteystietoja.

Mitä tietoja keräämme?

Kyselyä varten keräämme tietoa jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta ja työhyvinvoinnista.

Millä perusteella keräämme tietoja?

Kyselyyn vastaaminen katsottiin tietoiseksi suostumukseksi, joten mitään henkilötietoja tai lupalomakkeita osallistujat eivät kirjoittaneet eikä näin ollen yksittäisiä osallistujaa voida tunnistaa.

Mistä kaikkialta henkilötietoja keräämme

Tietoja keräämme ainoastaan rekisteröidyiltä itseltään kyselylomakkeen avulla.

Tietojen siirto tai luovuttaminen ulkopuolelle

Mitään keräämiämme tietoja ei luovuteta tai siirretä ulkopuolisille. Käsittelemme tiedot itse.

Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Keräämme ja käsittelemme kyselyn vastauksia Google Drivella. Yksittäisiä vastauksia ei voi yhdistää samaan vastaajaan.

Kerättyjen tietojen turvallinen säilyttäminen

Opinnäytetyön laatijoita on ohjeistettu salassapitovelvollisuudesta koskien opinnäytetyön laatimisen yhteydessä kerättyistä tiedoista. Tietoja käsitellään korkeakoulun tietoturvalisilla palvelimella ja tietoihin pääsy on mahdollista ainoastaan tutkimuksen tekevillä henkilöillä.

Kuinka kauan kerättyä aineistoa säilytetään?

Kerättyä aineistoa säilytetään 31.1.2021 asti. Kerätty aineisto arkistoidaan ilman henkilötunnistetietoja. Aineistoa arkistoidaan Google Driveen, jonka jälkeen aineisto hävitetään Webropolista, sekä Google Drivesta, Webropolin ja LAB-ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti.

Automatisoitu päätöksenteko

Aineistoa käsiteltäessä ei tapahdu automaattista päätöksentekoa.

Rekisteröidyn oikeudet

Rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, milloin henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Tutkimuksen keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoja.

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietolainsäädäntöä.

Rekisteröidyllä on seuraavat EU:n yleisen tietosuojasetuksen mukaiset oikeudet:

- a) Rekisteröidyn oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot.
- b) Rekisteröidyn oikeus tietojensa oikaisemiseen.
- c) Rekisteröidyn oikeus tietojensa poistamiseen. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta, jos tietojen käsittely on tarpeen yleisen edun mukaisia arkistointitarkoituksia taikka tieteellisiä tai historiallisia tutkimustarkoituksia tai tilastollisia tarkoituksia varten, jos oikeus tietojen poistamiseen estää tai suuresti vaikeuttaa henkilötietojen käsittelyä
- d) Rekisteröidyn oikeus tietojen rajoittamiseen.
- e) Rekisteröidyn oikeus siirtää tiedot toiselle rekisterinpitäjälle.

**Tutkimusrekisterin tiedot**

Tutkimusrekisteri on Webropol. Meidän kyselylomake oli auki Webropolissa 21.10.2020-11.11.2020 asti. Teemme kertatutkimuksen ja säilytämme aineistoa 21.10.2020- 31.1.2021 asti.

Rekisterinpitäjän ja yhteys henkilön tiedot

Vastausten rekisterinpitäjä Kuparinen Ninni, n-kuparinen@student.lab.fi

Yhteistyöhankkeena tehtävän tutkimuksen osapuolet ja vastuunjako

Kyseessä on sairaanhoitajaopiskelijoiden laatima opinnäytetyö. Yhteistyökumppanina toimii lasten sijaishuoltoa tarjoava yksikkö.

Tutkimushankkeen vastuullinen johtaja

Karim Lanya, Kettunen Jenni, Kuparinen Ninni.
Minna-Maria Behm.

Tutkimuksen suorittajat

Karim Lanya, Kettunen Jenni, Kuparinen Ninni.



10 askelta työhyvinvointiin

1. Kehitä ja kehity – Toteuta itseäsi työssä, oma osaaminen on tärkeää
2. Huomioi muut – Keskustele ja kuuntele, ole avoin
3. Kuuntele ja osallista henkilöstöä
4. Keskustelkaa väkivallan uhkasta avoimesti
5. Työtehtäviä tasapuolisesti kaikille
6. Luota työtoveriin
7. Kanna oma vastuu
8. Anna palautetta ja kiitä
9. Palaudu työstä ja nauti vapaa-ajasta
10. Muista positiivisuus