

POHJOIS-KARJALAN AMMATTIKORKEAKOULU  
Hoitotyön koulutusohjelma

Eija Kilpeläinen  
Sirkka Salonen

SAIRAANHOITAJAN TYÖHYVINVOINTI PÄIVYSTYSTYÖSSÄ

Opinnäytetyö  
Kesäkuu 2012



POHJOIS-KARJALAN  
AMMATTIKORKEAKOULU

**OPINNÄYTETYÖ**  
**Kesäkuu 2012**

**Hoitotyön koulutusohjelma**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
p. (013) 260 6906

Tekijät

Eija Kilpeläinen, Sirkka Salonen

Nimeke

Sairaanhoitajan työhyvinvointi päivystystyössä

Toimeksiantaja

XXXXX kaupungin perusterveydenhuollon päivystys

Tiivistelmä

Sairaanhoitajan työhyvinvointi on tulevaisuudessa suurien haasteiden edessä. Väestön ikärakenteen muuttuminen edellyttää työn ja organisaatioiden muutosta, jotta terveyspalvelut kyetään tuottamaan tehokkaasti ja taloudellisesti yhä lisääntyvälle asiakas- ja potilasmäärälle. Ratkaisuina voisivat olla työurien pidentyminen ja alan vetovoimaisuuden lisääminen. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi sairaanhoitajien työhyvinvointi ja sen kehittäminen ovat nousseet keskeisiksi tekijöiksi.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää sairaanhoitajien työhyvinvointia päivystystyössä. Tutkimustehtävänä oli selvittää päivystystyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvointia, sekä kartoittaa heidän voimavarojaan. Pääpainona on löytää positiivisia voimavaroja voimaantumisen tueksi kun työhyvinvointi uhkaa heikentyä.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusotetta. Aineistoa kerättiin haastatteleamalla päivystysosaston sairaanhoitajia.

Haastattelututkimuksessa ilmeni työhyvinvoinnin tärkeys sairaanhoitajan työssä. Merkittävin työhyvinvointiin vaikuttava ja työssä voimaannuttava tekijä on hyvä työyhteisö. Työssä koetaan työn iloa ja työn imua, vaikka työ päivystysosastolla on usein kiireistä ja haastavaa. Sairaanhoitajat pitävät omia vaikutusmahdollisuuksiaan työhyvinvointinsa kehittämisessä rajallisina. Lähijohtajuuteen ollaan kuitenkin tyytyväisiä, ja se on tärkein väylä, jonka kautta voidaan vaikuttaa työssä tai työympäristössä vallitseviin epäkohtiin. Jatkotutkimuksena voisi olla, mitä edellytyksiä tarvitaan sairaanhoitajien työurien pidentämiseen.

Kieli

Sivuja 45

suomi

Liitteet 5

Asiasanat

työhyvinvointi, työn imu, työn ilo, johtajuus, päivystystyö



**THESIS**  
**June 2012**  
**Degree Programme in Nursing**  
Tikkariinne 9  
FIN 80200 JOENSUU FINLAND  
Tel. 358-13-260 6906

Authors

Eija Kilpeläinen, Sirkka Salonen

Title

Nurses' Job Satisfaction at the Emergency Department

Commissioned by

Primary health care of the city of XXXXX

Abstract

Keeping nurses' job satisfaction on a high level will be difficult in the future. The change in the population's age structure will demand reformation of work and organisations, so that producing health services for an ever growing group of clients and patients will be both efficient and economical. One solution could be prolongation of nurses' work careers and improvement of career attraction towards health care. Nurses' job satisfaction has become the main issue in achieving these aims.

The purpose of this thesis was to promote job satisfaction of nurses working at the emergency department. The aim of this study was to find the factors that influence nurses' job well-being and to define their resources. The primary aim was to find positive resources to help empowerment when job satisfaction is at risk of decreasing. The method of this thesis is qualitative. The material was collected by interviewing nurses working at the emergency department.

The survey shows that job satisfaction plays a very important role in nurses' work. The most important factor is a good work team. Nurses feel the joy of working and workflow though the work at the emergency department is busy and challenging. The nurses find their possibilities to develop their own job well-being limited. The nurses are satisfied with their immediate superiors and they are the main path to influence the disadvantages of their own work and working environment. The preconditions for prolonging nurses' work careers could be examined more in the future.

Language

Pages 45

Finnish

Pages of Appendices 5

Keywords

job satisfaction, workflow, joy of working, leadership, working in emergency department

# Sisältö

## Tiivistelmä

## Abstract

1	Johdanto .....	5
2	Opinnäytetyön tietoperusta ja keskeiset käsitteet .....	6
2.1	Työelämä muutoksessa .....	6
2.2	Työhyvinvointi .....	8
2.2.1	Työhyvinvoinnin portaat -malli.....	9
2.2.2	Työhyvinvoinnin tutkimuksia .....	11
2.3	Työn imu .....	14
2.4	Työn ilo .....	15
2.5	Johtajuus .....	16
2.6	Päivystystyö .....	19
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävä .....	20
4	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat.....	21
4.1	Tutkimusmenetelmä .....	21
4.2	Aineiston hankinta .....	21
4.3	Aineiston analyysi .....	22
4.4	Opinnäytetyön analyysipolku .....	23
5	Tutkimustulokset .....	25
5.1	Sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä	25
5.2	Sairaanhoitajien kokemat voimavarat päivystystyössä .....	28
6	Pohdinta.....	30
6.1	Tulosten tarkastelua .....	30
6.2	Yhteenveto.....	37
6.3	Eettisyys .....	37
6.4	Luotettavuus .....	38
6.5	Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu .....	41
6.6	Opinnäytetön hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset.....	42
Lähteet	.....	43

## Liitteet

Liite 1	Toimeksiantosopimus
Liite 2	Tutkimusluvut
Liite 3	Työhyvinvoinnin portaat -malli
Liite 4	Haastattelukysymykset
Liite 5	Esimerkki analyysipolusta

## 1 Johdanto

Vuonna 2006 sosiaali- ja terveysministeriön laatimassa terveys- ja sosiaalipoliittikan strategiassa on linjattu päätavoitteita, jotka tulisi toteutua terveys- ja sosiaalialalla vuoteen 2015 mennessä. Strategian yhtenä päälinjana on työelämän kehittäminen työhyvinvoinnin osalta. Tavoitteena on työelämän vetovoimaisuuden lisääminen niin, että työurat pidentyisivät kolmella vuodella. Strategian mukaan myös terveys- ja sosiaalipalvelujen tulee olla tehokkaita ja niiden saataavuus tulee taata tulevaisuudessakin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 5, 7.) Yhteiskunnan taholta paineet kohdistuvat työurien pidentämiselle, työn tuottavuudelle ja tuloksellisuudelle. Tarkastelun kohteena ovat työhyvinvointi, työssä jaksaminen, esimiestyö sekä työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Väestön ikärakennemuutos vaikuttaa työvoiman tarpeeseen tulevaisuudessa. On varmistuttava siitä, että työvoimaa riittää myös jatkossa. (Heponiemi, Sinervo, Räsänen, Vänskä, Halila & Elovainio 2008, 7; Gould, Ilmarinen, Jarvisalo & Koskinen 2006, 13.)

Tämän opinnäytetyön aiheena on sairaanhoitajan työhyvinvointi päivystyössä. Toimeksiantajana on erään keskisuuren kaupungin perusterveydenhuollon päivystyksikkö. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää sairaanhoitajan työhyvinvointia päivystystyössä. Tutkimustehtävänä on saada esille keskeisimmät sairaanhoitajan työhyvinvointia kuvaavat ja niihin vaikuttavat tekijät. Tarkoituksena on löytää positiivisia voimavaroja, joiden avulla työntekijä voi voimaantua, jos uhkana on työhyvinvoinnin heikkeneminen.

## 2 Opinnäytetyön tietoperusta ja keskeiset käsitteet

### 2.1 Työelämä muutoksessa

Suomalaisessa työelämässä on meneillään voimakas murroskausi, johon liittyy todellisia uhkia. Talouskasvun hidastuminen on todennäköistä, jos työn tuottavuuden kasvuun ja työpanoksen määrään ei kiinnitetä riittävästi huomiota. Talouskasvun hidastuminen vaarantaa kykyä ylläpitää suomalaista hyvinvointivaltiota. Työpanoksen määrää laskee muun muassa se, etteivät ihmiset ole halukkaita pidentämään työuraansa ja jatkamaan vapaaehtoisesti työelämässä eläkeiän saavutettuaan. Hyvinvointipalvelujen kysyntä kasvaa sosiaali- ja terveysalalla. Vuosina 2005–2020 työllisten määrän on ennakoitu kasvavan, etenkin henkilökohtaisten palveluiden, liike-elämän ja kaupan aloilla. (Alasoini 2010, 9–10, 12.)

Työelämän voidaan todeta aina olleen muutoksessa. Uusien työtapojen ja teknologian käyttöönotto on alati vaatinut työntekijöiltä sopeutumiskykyä. 2000-luvulta lähtien muutosten syklit ovat kuitenkin nopeutuneet ja muutosten luonne on ollut monitahoisempi. Työ on muuttunut epävakaammaksi, ja aikaisemmin suhteellisen vakaina pysyneet ammatit eivät enää ole stabiileja. (Mäkitalo 2010, 179.) 2010-luku tulee olemaan haasteellinen työelämän kannalta. Edellytykset suomalaisen työelämän ja työkuulttuurin uudistumiselle ovat kuitenkin hyvät. Suomalaisilla nuorilla on korkea koulutustaso, ja heidän kykynsä hyödyntää viestintäteknologiaa on ainutlaatuista. (Alasoini 2010. 51).

Alati muutoksessa oleva työelämä edellyttää uutta osaamista myös työterveyshuolloilta. Keskeistä työterveyshuollossa on uudenlainen osaaminen, jopa uudenlaisen käytännön luominen työyhteisön tukemisessa. (Mäkitalo 2010, 179.) Muutospaineet kohdistuvat myös terveydenhuoltoalalle. Uusia toimintakeinoja sekä uudenlaista johtamista tarvitaan, kun sisäinen ja ulkoinen toimintaympäristö muuttuu. Terveystieteiden työkenttelevien työnkuva on muuttumassa. Syynä tähän ovat asiakkaiden tietoisuuden lisääntyminen omista oikeuksistaan

hoitoa kohtaan, sekä hoitoteknologian nopea kehittyminen. Lisääntyvät vaatimukset terveystalvveluja sekä koulutusta kohtaan haastavat alan muutokseen. Työntekijältä vaaditaan enenevästi kykyä toimia itsenäisesti ja vastuullisesti. Työntekijän on kyettävä mukautumaan kasvaviin osaamisvaatimuksiin ja epä-säännöllisiin työaikoihin. Työntekijöiden ikääntyminen, alan vetovoimaisuuden heikentyminen ja työvoimapulan todennäköisyys ovat tekijöitä, jotka vaikeuttavat henkilöstön saatavuutta. (Kanste 2005, 22.) Toisaalta kuntien määrää vähennetään jatkuvasti ja sen myötä kasvaa kuntatyöntekijöiden epävarmuus siitä, missä työ jatkossa tehdään ja loppuuko kotipaikkakunnalla tehtävä työ kokonaan (Manka 2011, 14).

Työnteon raskaus ja ikääntyminen kannustavat työntekijöitä siirtymään ennenaikaiselle eläkkeelle. Kyse ei ole pelkästään valinnanmahdollisuudesta, vaan myös pakottavista seikoista. Hyvinä aikoina ikääntyvät ovat olleet tärkeitä voimavaroja, mutta huonoina aikoina heitä on asetettu työttömyysputkeen. (Manka 2011, 14, 21.) Toisaalta organisaatioissa olisi mahdollisuus kääntää iäkkään työvoiman suuri määrä henkilöstössään valtiksi 2010-luvun kiristyvillä työmarkkinoilla. Yrityksessä, jossa työskentelee paljon yli 63-vuotiaita, kertoo siitä, että ihmiset viihtyvät työssään ja toisaalta lähitulevaisuudessa siellä avautuu uusia työpaikkoja. (Alasoini 2010. 44).

Kasvio ja Räikkönen (2010, 4) ovat tutkineet tulevaisuuden työelämää. He ovat jakaneet työelämän neljään osa-alueeseen, jotka kaikki tulisi ottaa huomioon, jotta työelämä olisi kestäväällä pohjalla tulevaisuudessa. Hyvässä työpaikassa inhimillinen, sosiaalinen, taloudellinen ja ekologinen näkökulma ovat vakaalla pohjalla.

Inhimillisesti kestävässä työpaikassa kaikkien työpanos on tärkeä koko työuran ajan. Vain kaikkein suorituskykyisimpien työntekijöiden voimavarojen käyttö tietynä aikoina ei tuota inhimillisesti kestäväää työympäristöä. Tärkeää on poistaa esteet, jotka estävät työntekijää käyttämästä kaikkea osaamistaan työssään hyväksi. Inhimillisesti kestävä työpaikka edesauttaa myös työurien pidentämises-

sä. Entistä tärkeämpää on kiinnittää huomiota myös työn rasittavuudesta elpymiseen. (Kasvio & Räikkönen 2010, 10, 14.)

Työn merkitys ihmisen elämässä on muuttunut. Ansiotyön suhteellinen asema ja merkitys perhe-elämän ja vapaa-ajan rinnalla on heikentynyt, vaikka se edelleen koetaan tärkeäksi osaksi elämää. Se, mikä koetaan tärkeäksi työssä, on alkanut painottua uudella tavalla. Etenkin naisilla työn sisällön merkitys suhteessa palkkaan on kasvanut. Tähän ovat vaikuttaneet koulutustason nousu sekä siihen liittyvä elinkeino- ja ammattirakenteen muutos. (Alasoini 2010, 22–24.) Sosiaalisesti kestävässä työpaikassa toteutuvat oikeudenmukaisuuden periaatteet. Kaikkien työntekijöiden työpanos on tärkeä, ja he saavat kohtuullisen korvauksen työstään. Työntekijät voivat luottaa työnsä jatkuvuuteen, ja mahdollisiin muutoksiin he voivat sopeutua saamalla lisäkoulutusta. (Kasvio & Räikkönen 2010, 17–18.)

Taloudellisuuden huomioonottaminen on tulevaisuudessa tärkeää, ja liittyy kiinteästi ekologisuuteen. Työn täytyy olla tarpeeksi tehokasta, jotta sen tuottavuus olisi riittävää ja takaisi työpaikan säilyvyyden tulevaisuudessakin, myös yli muroskausien. Organisaatioiden on kyettävä ottamaan uudet teknologian ja tieteen saavutukset käyttöönsä tuottavuuden ja tehokkuuden takaamiseksi. Samalla ratkaisujen on oltava ekologisesti kestäviä. Taloudellisesti ja ekologisesti kestävä työelämän luomisessa on yksittäisen organisaation toiminnalla suuri rooli. Ei sovi kuitenkaan unohtaa kansallisten työpoliittisten ratkaisujen merkitystä kokonaiskehitykseen. (Kasvio & Räikkönen 2010, 10, 24.)

Keskeiset käsitteet tässä opinnäytetyössä ovat työhyvinvointi, työn imu, työn ilo, johtajuus ja päivystystyö.

## **2.2 Työhyvinvointi**

Työhyvinvointi määritellään subjektiiviseksi kokemukseksi sekä psyykkiseksi ja fyysiseksi olotilaksi. Se perustuu työn, ympäristön ja vapaa-ajan sopivaan ko-



konaisuuteen. Työssä viihtyminen on työhyvinvoinnin keskeisempiä tekijöitä. Työhyvinvointia lisää se, että mahdolliset terveyttä uhkaavat tekijät on torjuttu. Työhyvinvointia voidaan parhaiten kehittää vaikuttamalla itse työhön ja sen johtamiseen. Kehittämistyö on kokonaisvaltaista, ja siinä on otettava huomioon kaikki vaikuttavat tekijät, kuten ympäröivä työyhteisö, osaaminen, motivaatio, työntekijöiden elämäntilanne ja terveys. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.)

Kun työnteko on mielekästä, sujuvaa ja terveyttä edistävää, sekä työuraa tukevaa, täyttyy Työterveyslaitoksen määritelmä työhyvinvoinnista (Työterveyslaitos 2012). Työhyvinvoinnin katsotaan olevan seurausta työn myönteisistä kokemuksista, joten jos työstä puuttuvat kielteiset ja kuormittavat työn piirteet, ei se vielä takaa työtyytyväisyyttä. Työn myönteiset tekijät edistävät työntekijöiden voimaantumista, suorituskykyä, tuottavuutta, sekä vahvistavat yhteistyötä työntekijöiden kesken. Voimavaroja työhön saa, kun pystyy hallitsemaan omaa työtään osana innovatiivista työilmapiiriä. Vaikuttamisen ja kehittymisen mahdollisuus ovat osa oman työn hallintaa. Hallintaa lisäävät myös työn aktiivinen luonne, ennustettavuus ja työroolin selkeys. Esimiehen antamalla tuella on tärkeä rooli työntekijän voimaantumisessa. (Manka 2011, 72.)

### **2.2.1 Työhyvinvoinnin portaajat -malli**

Abraham Maslow'n motivaatioteorian pohjalta on kehitetty työhyvinvoinnin portaajat -malli (ks. liite 3), joka on suhteutettu työhön ja perustuu jo aiemmin luotuihin TYKY- ja työhyvinvointimalleihin. Maslow on määritellyt ihmiselle viisi perustarvetta, jotka asettuvat eri tasoille. Tavoitteena on, että yksilö saa tyydytetyksi tietylle tasolle tietyt elementit voidakseen edetä seuraavalle portaalle. Esimerkiksi, ensin on tyydytettävä fysiologiset tarpeet riittävälle tasolle, jotta voidaan edetä turvallisuuden tasolle. Fysiologisten tarpeiden ja turvallisuustason lisäksi muita tasoja ovat rakkaus, arvostus ja itsensä toteuttaminen. Hierarkkisen perusolettamuksen mukaisesti nämä perustasot ovat kuitenkin riippuvaisia toisistaan. Jokaisella työhyvinvoinnin portaalla on tarkasteltavana työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, niin työntekijän kuin organisaationkin näkökulmasta. Mu-

kaan on liitetty myös kyseiseen alueeseen liittyviä arviointimenetelmiä ja mittareita. Mallin avulla voidaan kehittää työyhteisön, organisaation sekä yksilön työhyvinvointia ”porras portaalta”. (Rauramo 2008, 29, 34.)

Portaikun alin taso on psykofysiologisten tarpeiden taso. Kun työntekijä täyttää työlle asetetut vaatimukset ja vapaa-ajan vietto on virikkeellistä, täyttyvät kyseisen tason tarpeet. (Rauramo 2008, 35.) Siihen sisältyvät riittävä ja laadukas ravinto, liikunta, sairauksien hoito ja ehkäisy (Rauramo 2008, 35), kohtuullinen alkoholin käyttö, tupakoimattomuus painon hallinta sekä riittävä uni ja lepo (Rauramo 2009,4). Työterveyshuollon tuella on merkittävä osuus psykofyysisen perustarpeen portaalla (Rauramo 2008, 35). Organisaation toimintaa kuvaavat tällä tasolla muun muassa työpaikkaruokailun ja työterveyshuollon järjestäminen sekä työn kuormituksen säätely (Rauramo 2009,4).

Toisella tasolla tyydyttyvät työntekijän turvallisuuden tarpeet, turvallinen työympäristö ja toimintatavat. Turvallisuutta lisäävät myös toimeentulon mahdollistava palkkaus, pysyvä työsuhde sekä oikeudenmukainen työyhteisö. (Rauramo 2008, 35.) Työntekijän toimintaa kuvaavat turvalliset, ergonomiset sekä sujuvat työ- ja toimintatavat. Hänellä on rohkeutta tarttua epäkohtiin työssään, tiedostaen vastuunsa ja oikeutensa ja toimia niiden mukaan. Organisaation toimintaa on luoda turvallinen työympäristö, joka sisältää teknisen, toiminnallisen ja psykososiaalisen työympäristön. Lisäksi organisaatio huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan toteutumisesta ja työsuhteen pysyvyydestä. (Rauramo 2009,4.)

Yhteenkuuluvuuden porras on tärkeä osa työyhteisön toimivuutta. Henkilöstöstä ja tuloksesta huolehtiminen sekä työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet ovat yhteenkuuluvuuden taustalla. Tärkeimpiä arvoja ovat avoimuus ja luottamus työyhteisössä sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Merkityksellistä on toimiva johtajuus ja alaisuus. Yhteiset tavoitteet lisäävät yhteenkuuluvuutta ja helpottavat työkäytäntöjen kehittämistä. (Rauramo 2008, 35.) Työntekijän toimintaa kuvastavat joustavuus, erilaisuuden arvostaminen, ihmissuhteista huolehtiminen sekä työssä että vapaa-aikana, kehitysmuutosmyönteisyys ja mieluisat harrastukset. Organisaatio puolestaan pyrkii huolehtimaan, että työyhteisössä val-

litsee hyvä ilmapiiri, hyvät kokouskäytännöt ja yhteistyö sujuu. Konfliktien käsittely ja työpaikan sisäisten ja ulkoisten tukiverkoston hyödyntäminen kuuluvat myös yhteenkuuluvuuden portaalle. (Rauramo 2009,4.)

Arvostuksen portaalla esiin tulevat käytännön toiminnot, jotka lisäävät hyvinvointia ja työn tuottavuutta. Näitä keinoja ovat oikeudenmukainen palaute, palkka ja palkitseminen. Lisäksi toiminta on eettisesti kestävä, ja toiminnan kehittäminen kuuluu jatkuvasti työhön. (Rauramo 2008, 35.) Tällä portaalla työntekijällä on aktiivinen rooli organisaation ja toiminnan kehittämisessä, hänellä on itsearvostusta ja myönteinen minäkuva. Työntekijä arvostaa omaa työtään, ja hänellä on hyvät käytöstavat. Arvostuksen portaalla organisaatiolla on hyvinvointia ja tuottavuutta tukevat arvot, kehitystoiminta sekä palaute-, palkka- ja palkitsemisjärjestelmät. Tärkeää toimivalle organisaatiolle on avoin ja sujuva tiedonkulku. (Rauramo 2009,4.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallin ylimmällä tasolla on ominaista yksilön ja yhteisön kehittymisen tukeminen. Ideaalina on itseään aktiivisesti kehittävä ja elinikäinen oppija, joka on oivaltanut työssään omien vahvuuksien käytön ja kykenee hyödyntämään ja soveltamaan ne työhönsä. (Rauramo 2008, 35.) Työntekijä kokee oppimisen ja oivaltamisen iloa, hän hallitsee työtään ja ylläpitää osaamistaan. Luova toiminta on itsensä toteuttamisen tasolla työntekijälle ominaista. Organisaatio puolestaan tukee oppimista ja osaamisen hallintaa, sekä yksilön ja työyhteisön osalta. Organisaatio mahdollistaa mielekkään työn tekemisen ja antaa tilaa luovuudelle ja vapaudelle. (Rauramo 2009,4.)

### **2.2.2 Työhyvinvoinnin tutkimuksia**

Suomessa on tutkittu pitkään työhyvinvointia, ja tutkimukset on luokiteltu kansainvälisestikin korkeatasoisiksi. Työelämän muutokset vaativat edelleen jatkuvaa tutkimusta. Suomen liittyminen Euroopan unioniin on tuonut myös meillä työhyvinvoinnille uusia haasteita, ikääntyvän väestön ja kansantaloudellisten muutosten lisäksi. (Tilastokeskus 2008.) Varsinaisesti terveydenhuoltohenkilös-

töön kohdennettua tutkimusta on Suomessa tehty laajamittaisesti viimeisen 30 vuoden aikana. Sairaanhoidajien terveyttä ja työhyvinvointia on seurattu muun muassa Stakesin ja Työterveyslaitoksen tutkimuksilla vuosina 1992, 1999 ja 2005. (Heponiemi ym. 2008, 7.)

Työ ja terveys -tutkimuksen mukaan halukkuus työurien pidentämiselle on muuttunut. Vuonna 2006 yli 45-vuotiaista työntekijöistä 42 % ei ollut halukas jatkamaan työuraansa 63 vuotta täytettyään. Vuonna 2009 sen sijaan 36 % ei halunnut missään olosuhteissa jatkaa työntekoa eläkeiän saavutettuaan. Muutokseen on vaikuttanut 2000-luvun lopun taloudellinen lama, joka on lisännyt varovaisuutta asetettaessa tulevaisuuden suunnitelmia. Tutkimuksessa kysyttiin myös, mitkä seikat motivoivat jatkamaan työssä. Tärkeimmät tekijät olivat taloudelliset seikat ja hyväksi koettu oma terveys. Sen sijaan vuosien 2006 ja 2009 välisenä aikana tärkeiksi tekijöiksi työurien pidentämiselle vaihtuivat lisääntyvässä määrin työn sisältö ja sen joustomahdollisuudet. Työn keventäminen, kannustava työyhteisö sekä työn mielekkyys ja haastavuus olivat myös lisänneet merkitystä työssä jatkamisen kannalta. Tutkimuksen mukaan 46 % työntekijöistä arvioi työnsä muuttuneen viimeisen kolmen vuoden aikana. Muutoksia oli tapahtunut työtehtävissä sekä työn määrässä, ja etenkin työn sisältö oli muuttunut. (Kauppinen, Hanhela, Kandolin, Karjalainen, Kasvio, Perkiö-Mäkelä, Priha, Toikkanen & Viluksela 2009, 240–241, 246.)

Heponiemi ym. (2008, 22) ovat tutkineet kohdennetusti sairaanhoidajien ja lääkäreiden työhyvinvointia. Tutkimuksen mukaan sairaanhoidajien halu siirtyä eläkkeelle tai osa-aikaiseen työhön oli huomattavan suurta. 36,8 % kaikista tutkimukseen osallistuneista sairaanhoidajista olisi halunnut tehdä työtä osa-aikaisesti ja 22,5 % olisi halunnut siirtyä eläkkeelle. Vain 28,8 % olisi jatkanut työtä kokopäiväisesti. Tutkimukseen osallistuneet sairaanhoidajat työskentelivät perusterveydenhuollossa, sairaalassa ja vanhustenhuollossa. Suuria eroja tuloksissa ei ollut eri työpaikkojen välillä, lukuun ottamatta halua jäädä eläkkeelle, joka oli suurempaa vanhustyötä tekevien keskuudessa.

Heponiemen ym.(2008, 20) tekemässä tutkimuksessa sairaanhoitajat arvioivat itse terveytensä, työkykynsä ja työtyytyväisyytensä olevan melko hyvä. Työhön- sä tyytyväisiä oli yli puolet, asteikolla 1–7 keskiarvo oli 5,5. Työkykyä arvioitaessa saatiin keskiarvoksi 8,4 asteikolla 0–10. Sairaanhoitajat kokivat työssään psyykkistä rasittuneisuutta kaikilla tutkituilla hoitotyön alueilla. Keskiarvo oli 2,0 asteikolla 1–4. Psyykkisen rasittuneisuuden määrä oli melko yhteneväinen eri- laatuissa hoitotöissä. Poikkeuksena oli vanhustenhuolto, jolla koettiin psyyk- kistä rasitusta enemmän kuin muilla hoitoaloilla. (

Kanste (2006, 235–236.) on tutkimuksessaan vertaillut suomalaisen hoitohenki- löstön kokeman työuupumuksen määrää muiden maiden vastaavaan. Tutki- musaineisto on kerätty vuosina 2001 ja 2002 ja vertailuaineistona käytettiin ul- komaista tutkimusaineistoa, joissa oli käytetty samaa työuupumusmittaria kuin suomalaisessa tutkimuksessa.

Kun vertaillaan hoitotyöntekijöiden työuupumusta kansainvälisesti, esille nousi suomalaisen hoitohenkilökunnan suhteellisen hyvä työhyvinvointi. Tarkastelles- sa työuupumusta kokonaistasolla suomalaisten ja australialaisten hoitajien ko- kema työuupumus oli alhaisinta verrattuna muihin tutkimuksessa mukana ollei- siin maihin. Suomalaishoitajat kokivat vähiten tarvetta etäännyntymiseen hoitotyös- tä. Työssä onnistumista kokivat paljon sekä suomalais- että australialaishoitajat. Australialaiset kokivat onnistumista työssään eniten, suomalaisten ollessa toi- sena. Noin puolella tutkimukseen osallistuneista suomalaisista hoitohenkilöistä esiintyi keskimääräistä työuupumusta, ja 8 % koki voimakasta työuupumusta. Eniten koettiin emotionaalista väsymystä. Suurimmaksi osaksi työuupumuksen kokemiseen vaikuttivat epäsäännöllinen kolmivuorotyö, nuori ikä ja esi- miesasemassa työskentely. Tutkimuksen mukaan esimiehen osallistuminen muiden työntekijöiden kanssa perushoitotyöhön vähentää työuupumusta sekä esimiehellä että muilla työntekijöillä. (Kanste 2006, 233, 237–238, 243.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön hyvinvoinnin tutkimukseen ja kehittä- miseen on panostettava tulevaisuudessakin. Etenkin psykososiaalisten tekijöi- den vaikutus on todettu merkitykselliseksi työhyvinvoinnin kannalta, ja siihen on

kiinnitettävä entistä enemmän huomiota. (Heponiemi ym. 2008, 24.) Esimerkiksi työntekijän vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ovat pienet, huolimatta siitä, että osaaminen on kasvanut jatkuvasti. Tälle kasvulle ei ole annettu riittävästi tilaa työpaikoilla. (Alasoini 2010, 18–19.)

### 2.3 Työn imu

Csikszentmihályi (1997, 29–34) on tutkinut onnellisuutta ja elämän iloa ja niihin liittyvää ilmiötä, jota hän nimittää ”flow’ksi”. Flow on tila, jossa henkilö syventyy täysin toimintaan, joka tuottaa hänelle suurta iloa. Saman ilmiön voi kokea myös työelämässä, kun työ imaisee mukaansa.

Kun työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, innostavaksi ja haasteelliseksi, sekä on siitä ylpeä, hän omistautuu työlleen. Työhön paneutuminen, siihen uppoutuminen ja keskittyminen tuottavat nautintoa. Työhönsä paneutunut haluaa olla energinen ja panostaa työhönsä, myös vastoinkäymisten kohdatessa. Nämä edellä mainitut ominaisuudet kuvaavat työn imua, joka kannattelee kuormituksessakin, kun työntekijää arvostetaan ja tuetaan. Ammattiylpeä suhtautuminen omaan työhönsä ja työyhteisöön, sekä kaikkeen, mikä liittyy työhön, on työn imun ydintä. (Hakanen 2005, 33–34; Rauramo 2008, 16–17.)

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa. Keskeisinä tekijöinä siinä ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Se ei kohdistu vain tiettyyn tapahtumaan, asiaan, yksilöön tai käyttäytymiseen, vaan se on tila, joka levittäytyy kaikkialle. Ominaista työn imulle on, että se ei ole hetkellinen huippukokemus, vaan se on pysyvämpi olotila. On kuitenkin kyettävä näkemään ero työn imun ja työholismin välillä. Työholisti ei kykene nauttimaan työstään, eikä yleensä muukaan elämä tuota onnellisuuden olotilaa. (Hakanen 2005, 33–34.)

Työn riittävä haasteellisuus, monipuolisuus ja työntekijän kehittymismahdollisuudet työssään luovat edellytykset työn imulle. Kun työntekijä kykenee palautumaan työn rasituksesta kodin voimavarojen ansiosta, on hänellä edellytykset

kokea työn imua. Myönteisiin ilmiöihin keskittyvästä positiivisesta psykologiasta juontuvat juuret myös työn imulle. Vahvuuksien esilletuominen ja niihin keskittyminen, sekä onnellisuuteen johtavat inhimilliset olosuhteet ovat keskeistä positiivisessa psykologiassa. (Työterveyslaitos 2010a.)

Positiivisessa psykologiassa on olennaista löytää ne työolosuhteet, joissa työntekijä saavuttaa ja kykenee antamaan parhaan työtuloksen. Ensiarvoisen tärkeää olisikin löytää ne tekijät, jotka kannattelevat työntekijää työssään myös silloin, kun työn vaativuus ja muutokset työssä koettelevat. Työskentelyolosuhteilla on merkittävä osuus siinä, kuinka tämä toteutuu. (Työterveyslaitos 2010b.)

## 2.4 Työn ilo

Kun työntekijä vertaa omia kokemuksiaan odotuksiinsa työstään, hänelle muodostuu kokemus työn ilosta. Se ei ole pelkästään huippuhetkiä, vaan se rakentuu työ tuottamasta tasapainon tunteesta. Työn ilon kokemukseen vaikuttavat esimerkiksi työn sisältö, sen haasteellisuus ja itsenäisyys. Työntekijän persoonallisuudella ja temperamentilla on merkitystä työn ilon kokemukseen. (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 101–103.)

Jo pienetkin muutokset työpaikoilla voivat olla vaikutuksiltaan merkittäviä ja saada työyhteisön voimaan paremmin ja tuoda sen arkeen hyvinvointia ja lisätä työn tuloksia. Erityisesti silloin, kun työpaikalla ollaan kriisissä, esimerkiksi taantumassa, on hyvän esiintuominen sekä myönteisyyden edistäminen tärkeää. Työpaikalla vallitsevien vahvuuksien edistäminen voi jopa estää epäkohtien ja riskien muodostusta työyhteisöissä. Huolimatta työpaikalla mahdollisesti esiintyvistä kiireestä ja epävarmuudesta, työntekijät voivat kokea iloa yhdessä tekemisestä ja onnistumisesta, josta kasvaa oman työn arvostus. Kun työyhteisössä ollaan aidosti innostuneita työstä, sitä eivät heikennä aikapaineet ja niukat resurssit. Kun työyhteisössä on riittävästi voimavaroja, nämä kannattelevat paineidenkin keskellä. (Hakanen 2009, 3–6.)

Työn ilon kokeminen pitäisi olla jokaisen työntekijän perusoikeus. Kun työ on nautinto, vaikka sitä olisi paljonkin, muodostuu koko elämä iloisemmaksi. Työn ilon ja henkisen hyvinvoinnin välillä voidaan nähdä yhteys: työn ilo toimii henkisen hyvinvoinnin rakennusaineena ja henkinen hyvinvointi luo edellytyksiä työn ilon kokemukselle. (Kauko-Valli & Koironen 2010, 100.)

Tunteet ovat olennainen osa työtämme. Niillä on joskus liikkeellepaneva, mutta joskus myös pysäyttävä voima. Vaikka toimintaa pyritään rationalisoimaan vähemmän emotionaalisilla syillä, tunteet toimivat paljolti toiminnan perustana. Positiivinen tunnetila auttaa työntekijöitä ajattelemaan luovemmin ja siten nousevat myös taidot paremmin esille. Työn ilon kokeminen mahdollistuu etenkin silloin, kun työn vaatimukset ja yksilön vahvuudet ja osaaminen vastaavat toisiinsa. (Kauko-Valli & Koironen 2010, 100–101.)

## 2.5 Johtajuus

Johtaminen on toimintaa, joka edesauttaa organisaation tavoitteiden saavuttamisessa. Tavoitteisiin pääseminen vaatii riittävästi työpanoksia ja fyysisiä voimavaroja. Johtaminen on työvoiman ja fyysisten voimavarojen hyödyntämistä, hankkimista ja oikeaa kohdentamista. (Seeck 2008, 18.)

Hyvät esimiestaidot ja johtajuus vaikuttavat merkittävästi työelämän laatuun ja tuottavuuteen sekä työurien pidentymiseen. Kun johtaminen on ammattimaista ja oikeudenmukaista, se lisää työhyvinvointia ja työn hallintaa, mikä puolestaan motivoi jaksamaan ja jatkamaan työssä. Johtamisessa on kyse aina esimiehen ja työntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta. (Työterveyslaitos 2012a.) Reflektiivinen vuorovaikutus on keskeistä uudenaikaisessa johtamisessa. Esimiehellä ja työntekijällä tulisi olla yhteinen visio, joka määrää toiminnan suunnan ja tavoitteet, jotka tulisi laatia yhdessä. (Kaivola & Launila 2007, 38–40, 48; Vesterinen 2010, 115–116.) Hyvä johtajuus onkin merkityksellistä työn imun ja innon säilymiselle. Näin vältetään ”olen vain töissä täällä” -asenteelta. (Hakanen 2009, 5–6.)



Oleellista johtamisessa on työntekijöiden motivaation ylläpito ja työnteon suuntaaminen niin, että se noudattaa organisaation strategiaa. Päivittäisjohtamiseen kuuluu oleellisesti huolehtiminen laadukkaan työn tuottamisesta. Tähän liittyvät esimiehen ja työntekijän välillä käytävät kehityskeskustelut sekä palkka- ja palkkiojärjestelmät, joilla tuetaan työntekijän osaamisen kehittymistä. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 16–17.)

Esimiehen toimiminen johdon ja työntekijöiden välisenä linkkinä ja vaatimusten toteuttajana asettaa esimiehen jatkuvien fyysisten ja henkisten haasteiden eteen. Kun työ on vaativaa ja stressaavaa, loppuun palamisen riski on mahdollinen. Esimiehen hyvä työhyvinvointi on koko työyhteisön toimintakyvyn kannalta tärkeää. Esimiehen omasta jaksamisesta ja hyvinvoinnista on huolehdittava, sillä esimiesten stressi on lisääntynyt merkittävästi. Työntekijät menettävät luottamuksensa itseensä ja kykyihinsä sekä esimieheensä, jos esimies ei luo ympärilleen luotettavuuden ja voimaantumisen ilmapiiriä. (Hokkanen ym. 2008, 142–143.) Edellytys hyvinvoivalle ja tulosta tekeväälle työyhteisölle onkin hyvinvoiva esimies (Työterveyslaitos 2012b).

Hoitotyön lähijohtajia koskevassa tutkimuksessa, jossa lähijohtajat arvioivat omaa ja työntekijöiden työnhallintaa sekä antamaansa tukea alaisilleen, havaittiin tyytyväisyydellä olevan merkittävä vaikutus työnhallintaan. Tutkimustulosten mukaan eniten vaikuttavia tekijöitä olivat tieto-taito ja tyytyväisyys omaa työtä kohtaan. Lähijohtajat, jotka pitivät itseään osaavina ja jotka viihtyivät itsenäisessä tärkeänä pitämässään työssä, tunsivat vahvaa työnhallintaa. Samansuuntaisia tuloksia saatiin lähijohtajien arvioidessa työntekijöiden työnhallintaa. Työntekijä, joka oli sitoutunut vahvasti työhönsä ja hänellä oli hyvä ammattiosaaminen, hallitsi työnsä hyvin. (Korpela, Suominen, Kankkunen & Doran 2010, 81, 89, 92.)

Tilastokeskuksen, Työterveyslaitoksen ja työ- ja elinkeinoministeriön aikasarjatutkimukset vahvistavat käsitystä siitä, että Suomen työelämässä ei ole tapahtunut huonontumista. Omien työolojen huonontuminen, tai erityisen uhkan näkeminen omaa työtä kohtaan, ei ole kasvanut 2000-luvulla, toisin kuin julkisuu-

dessa esiintyvä vahva käsitys antaa ymmärtää. Aineistojen perusteella tuloksellisuudella ja henkilöstön työhyvinvoinnilla on pikemminkin selvä positiivinen kuin negatiivinen yhteys. Vaikka työpaikoilla on lisätty tuottavuutta, työssä jaksamisen ja viihtymättömyyden ongelmia ei sen syyksi voi laittaa. Selitys lienee se, että joidenkin työpaikkojen johtaminen ja töiden organisointi on puutteellista, eikä työn tuottavuutta ja työntekijöiden työssä viihtymistä ole kyetty edistämään. (Alasoini 2010, 16–17.)

Nuoret, 17–29-vuotiaat, arvostavat johtajuutta. He kokevat mielenkiintoisen työn ja mukavien työkavereiden jälkeen johtajuuden tärkeimmäksi työpaikkaan liittyväksi asiaksi. Hyvä esimies on tärkeämpi kuin korkea palkka tai hyvät kouluttautumis- ja etenemismahdollisuudet. Esimiestyön sisällön ja itse johtamisen tulee kuitenkin muuttua. Uusi sukupolvi haluaa toteuttaa itseään työn kautta enemmän kuin vain tavoitella parempia ansioita tai korkeaa statusta. (Alasoini 2010, 26,42.) Organisaatiot, joissa on ymmärretty toimintaympäristön muutossignaalit ja joissa on kyetty poimimaan niistä oleellimmat, sekä muuttamaan toimintaa ennakkoluulottomasti, vahvistavat markkina- ja valta-asemaansa. Uudenlaisen asenteen johdosta osaava, innostunut ja hyvinvoiva henkilöstö sitoutuu työhönsä ja toimii innovatiivisesti ja tuottavasti myös muuttuvissa tilanteissa. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 11.)

Vaikka 2000-luvulla jatkuva toimintaympäristön yllätyksellisyys on tuonut mahdollisuuksia yksilölle, työyhteisölle ja koko organisaatiolle, se on samalla vaatinut esimiestyöhön uudenlaista asennetta. Tarvitaan muun muassa vahvempaa henkisen työsuojelun otetta päivittäisjohtamisessa, tarkempaa työn organisointia ja perustehtävään keskittyvää johtamista, jossa erotetaan oleellinen tieto epäoleellisesta. Fyysisten työolojen ja -ympäristön korjaamisen lisäksi on kiinnitettävä huomiota psyykkisten ja henkisten riskien varhaiseen arviointiin ja ennaltaehkäisyyn. Organisaatioissa tarvitaan kokonaisvaltaista yhteistyötä sisäisten ja ulkoisten toimijoiden kesken, sekä selkeitä rakenteita, toimintamalleja ja pelisääntöjä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 11.)

## 2.6 Päivystystyö

Päivystyksellinen hoitotyö on lailla määritelty. Suomen perustuslain mukaan jokaisella kansalaisella on oikeus kiireelliseen hoitoon. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (3 § ja 4 §) oikeuttaa potilaan saamaan hoitoa hänen terveydentilansa niin vaatiessa, niiden voimavarojen puitteissa, jotka kulloinkin ovat käytettävissä. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010; Koponen & Sillanpää 2005, 18; Tuohilampi 2011, 11.)

Päivystyksellisen hoitotyön järjestämisvelvoite on kunnilla. Kunta on veloitettu järjestämään ympärivuorokautisen päivystyksen, jotta kiireellinen hoito järjestyy. Potilasturvallisuuden ja hoidon laadun takaamiseksi päivystysyksikössä on oltava riittävät voimavarat ja osaaminen. Potilaan tulee saada virka-aikana arkipäivisin välittömästi yhteys terveyskeskukseen tai muuhun terveydenhuollon toimintayksikköön. Päivystys tulee järjestää myös virka-ajan ulkopuolella. Potilaalle on tehtävä hoidontarpeen arviointi vähintään kolmantena arkipäivänä siitä, kun hän on ottanut yhteyttä terveyskeskukseen. Arvioinnin toteuttaa terveydenhuollon ammattihenkilö. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010.)

Sairauden vakavuus ja siihen olemassa olevat hoidolliset keinot määrittävät sen, kuinka kiireelliseksi hoito luokitellaan (Koponen & Sillanpää 2005, 21). Kiireellisellä hoidolla tarkoitetaan terveydenhuoltolain mukaan äkillistä sairastumista, vamman tai pitkäaikaissairauden vaikeutumista tai toimintakyvyn alenemista. Lisäksi tilanne vaatii kiireellistä arviota ja hoitoa, ja siinä on välitön uhka sairauden pahenemisesta tai vamman vaikeutumisesta. Kiireellinen hoito tulee antaa potilaalle hänen asuinpaikastaan riippumatta. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010.)

Valtaosa potilaista ohjautuu päivystyksen kautta sairaalan sisälle, joten päivystystoiminta ohjaa pääosin koko palvelujärjestelmää. Tämä tekee päivystystyöstä haastavan ja mielenkiintoisen. Kiireellisten potilaiden osuus muodostaa puolet kaikista vastaanottotoiminnasta. Päivystyshoitoa tarvitsevien asiakkaiden määrä vaihtelee paljon viikonpäivästä ja vuorokaudenajasta riippuen. Sairaanhoidajan vastaanottojen ja keskitettyjen puhelinpalvelujen perustaminen ovat vähen-

täneet kolmanneksella päivystävän lääkärin vastaanoton tarvetta. (Koponen & Sillanpää 2005, 19.)

Päivystystyössä korostuvat korkea ammattietiikka, huippuosaaminen ja hyvä prosessien hallinta (Koponen & Sillanpää 2005, 21). Työ koetaan haasteelliseksi, koska päätöksiä joudutaan tekemään nopeasti, vaikka oman osaamisen rajat olisi saavutettu ja taustatiedot olisivat puutteelliset. Työssä vaaditaan erityisosaamista ja sen ylläpitämistä. Hoitoon kohdistuu paljon laadullisia odotuksia, ja sen tulisi olla sujuvaa ja yksilöllistä, unohtamatta kuitenkaan potilaan kokemaa inhimillistä hätää. Päivystystyössä tehdään isoja päätöksiä, jotka voivat liittyä elämään ja kuolemaan. (Koponen & Sillanpää 2005, 20–21.)

Työkokemus, joka karttuu päivystystyössä, on arvostettua. Samalla työntekijöiden vaihtuvuus on suuri päivystystyössä. Vakituisten henkilöstön päivystyshalukkuus on laskenut. Työ on muuttunut raskaammaksi, ja nuoret työntekijät eivät halua sitoutua pitkäaikaiseen yötyöhön. Myös koulutuksessa on vähennetty akuuttihoidon opetusta, mikä vähentää kiinnostusta päivystystyötä kohtaan. (Koponen & Sillanpää 2005, 19–20.)

### **3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävä**

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kehittää sairaanhoitajan työhyvinvointia päivystystyössä. Opinnäytetyön tutkimustehtävät olivat:

1. Selvittää mistä tekijöistä päivystystyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvointi muodostuu.
2. Kartoittaa sairaanhoitajien voimavaroja työssä ja löytää positiiviset voimavarat voimaantumisen avuksi, kun työhyvinvointi uhkaa heikentyä.

## 4 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymys määrittelevät tutkimuksessa käytettävän strategian, joko kvalitatiivisen vai kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoitus voi olla kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustava. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 134–135.) Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään, kun halutaan kerätä tietoa ihmisten kokemuksista, tulkinnoista sekä käsitteiden ja motivaatioiden perusteista. Lisäksi saadaan tietoa ihmisten mielipiteistä, uskomuksista ja käyttäytymisestä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 49.) Opinnäytetyössä, jossa on kvalitatiivinen tutkimusote, ei pyritä yleistettävyyteen (Paunonen ja Vehviläinen-Julkunen 1997, 216). Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen, sillä tarkoituksena oli kartoittaa päivistystyötä tekevien sairaanhoitajien subjektiivisia kokemuksia työhyvinvoinnista sekä niiden voimaannuttavaa vaikutusta työssä.

### 4.2 Aineiston hankinta

Opinnäytetyömme toimeksiantajana on eräs päivistysyksikkö (ks.liite 1). Aineisto kerättiin haastattelemalla kahdeksaa sairaanhoitajaa, jotka työskentelevät päivistysosastolla kahdessa eri kunnassa. Tutkimusluvan saimme toimeksiantajana toimineelta kunnalta (ks. liite 2). Päädyimme haastateltavien puutteen vuoksi hakemaan tutkimuslupaa myös toiselta paikkakunnalta, jossa teimme loput haastatteluista. Tutkimuslupa myönnettiin 6.3.2012. (ks. liite 2). Haastateltavia lähestyttiin sähköpostitse. Haastattelumuotona käytettiin avointa yksilöhaastattelua. Kukin haastattelu kesti keskimäärin noin puoli tuntia. Osan haastatteluista opinnäytetyöntekijät suorittivat yhdessä, ja osan haastatteluista teki toinen opinnäytetyöntekijä. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Litteroinnin suoritti kokonaisuudessaan toinen opinnäytetyöntekijöistä.

Haastattelumuotona yksilöhaastattelu sopii parhaiten silloin, kun tutkimusaihe on sensitiivinen. Aineistonkeruu haastattelun avulla on joustavaa. Sen avulla voidaan tutkia arkojakin aiheita ja aineistoa voidaan täydentää myöhemmin, johon anonyymi kyselytutkimus ei anna mahdollisuutta. Haastattelun aikana voidaan syventää saatuja tietoja ja saada monitahoisempia vastauksia. Haastattelutilanteessa haastateltava on subjekti, joka on aktiivinen osapuoli ja luo merkityksiä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 95, 99.)

Tämän opinnäytetyön haastattelujen pohjana käytettiin ennalta laadittuja kysymyksiä (ks. liite 4). Tekemämme yhden koehaastattelun jälkeen lisäkysymysten muodostaminen nähtiin tarpeelliseksi, ja niitä lisättiin ennen varsinaisia tutkimushaastatteluja. Koehaastattelun tuloksia ei käytetty tutkimustuloksissa ja niiden tulkinnassa. Haastattelurunko oli kuitenkin suuntaa-antava, ja se johdatteli hyvin aiheeseen. Haastattelujen aikana toteutettiin tarkentavia kysymyksiä sekä käsitteiden selventämistä. Haastattelut suoritettiin tutkimukseen osallistuneiden työpaikalla.

### **4.3 Aineiston analyysi**

Tutkimusaineistoa analysoidaan induktiivisesti. Päätelmiä tehdään induktiivisessa analysoinnissa aineistokeskeisesti (Hirsjärvi & Hurme 2010, 136). Analyysivaiheessa saatu tieto kuvaillaan, luokitellaan, yhdistellään ja lopulta saadusta tiedosta tehdään objektiivisesti päätelmiä. Aineiston kuvailemisella tarkoitetaan tutkimushenkilöiden ja kohteiden ominaisuuksien ja piirteiden kuvaamista. Tärkeää on muistaa kuvata myös kontekstitieto, tieto, joka kuvaa asiayhteyttä. Luokittelulla luodaan pohjaa analyysille. Sen avulla aineistoa voidaan vertailla ja tyypitellä, ja samalla tutkimustieto tiivistyy. Tässä vaiheessa tutkijat tekevät jo päätelmiä. Luokittelun jälkeen aineistosta yritetään löytää yhdistelemällä samankaltaisuutta ja säännönmukaisuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 145–149.)

Tulosten tulkinnassa pyritään validiuteen ja saamaan mahdollisimman luotettava tulos haastattelujen pohjalta. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on luonteenomais-

ta, että tulkintaa tehdään koko tutkimusprosessin ajan, ei pelkästään tutkimuksen loppuvaiheessa. Analyysissä käytetään ymmärtävää lähestymistapaa, jolla on tarkoituksena saada parhaiten kuvaavia vastauksia kysymyksiin. (Hirsjärvi ym. 2007, 219, 224–225.)

Ennalta laaditut kysymykset eivät olleet johdattelevia, ja opinnäytetyöntekijät suhtautuivat haastattelutuloksiin ja niiden analysointiin objektiivisesti. Tällä tavoin pääsimme luotettavaan lopputulokseen. Käsittelimme aineistoa induktiivisesti ja pyrimme saamaan esille keskeisimmät työhyvinvoinnin tekijät sairaanhoitajan työssä sekä kartoittamaan sairaanhoitajan voimavaroja.

#### **4.4 Opinnäytetyön analyysipolku**

Haastatteluaineisto litteroitiin sanatarkasti heti haastattelujen jälkeen. Litteroinnissa ei kiinnitetty huomiota haastateltavien vuorovaikutuksessa esiin tulleisiin muihin seikkoihin. Esimerkiksi vastausten miettimisaikoja tai samaamme kuvaa haastateltavien mielenkiinnosta opinnäytetyömme aihetta kohtaan emme litteroinnissa huomioineet.

Aineisto analysoitiin käyttäen mallina induktiivista sisällönanalyysiä. Siinä analysointiprosessi muodostuu kolmesta vaiheesta: redusointi eli pelkistäminen, klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden muodostaminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.) Aineistosta etsitään samantyyppisiä alkuperäisvastauksia ja ne jaetaan luokkiin. Alkuperäisilmauksille luodaan sopivat pelkistetyt ilmaukset. Samantyyppisistä pelkistetyistä ilmauksista muodostetaan alaluokkia. Alaluokat yhdistetään vielä yläluokiksi. Yläluokat voidaan vielä järjestää ja muodostaa niille kokoava käsite. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.) Opinnäytetyön materiaalin luokittelu pohjautui pitkälti asetettuihin tutkimuskysymyksiin (ks. liite 5). Tässä opinnäytetyössä ei pyritty muodostamaan varsinaisesti teoreettisia käsitteitä, vaan etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Aineiston analysointi aloitettiin etsimällä haastatteluista niitä tekijöitä, jotka haastateltavien mielestä vaikuttavat työhyvinvointiin tai sen muodostumiseen heidän työyhteisössään. Samankaltaiset alkuperäiset ilmaukset koottiin ryhmäksi ja ryhmälle luotiin pelkistetty ilmaus, joka kuvaa kaikkia ryhmään kuuluvia alkuperäisiä ilmauksia. Pelkistettyinä ilmauksina tässä opinnäytetyössä käytetään muun muassa: vapaa-aika on voimavara työlle, koulutus on tärkeää työssä kehittymiselle ja kehityskeskusteluilla on positiivinen vaikutus työtehtävien selkeyteen. Erilaiset pelkistetyt ilmaukset koottiin teemoittain sopivaan alaluokkaan. Alaluokkia ovat tässä opinnäytetyössä esimerkiksi vapaa-aika, työn jatkuvuus ja hyvä työyhteisö. Alaluokista muodostettiin kokoava yläluokka. Yläluokkana on työssä voimaannuttava tekijä.

Analysointiprosessin edetessä haastatteluista nousi esiin opinnäytetyön aihetta sivuavia työelämään liittyviä teemoja, joista ei varsinaisesti kysytty haastatteluissa. Näitä olivat esimerkiksi osasto- ja päivystystyön vertailu, sekä lääkärien ja sairaanhoitajien yhteistyö. Asiat, jotka eivät antaneet vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin, rajattiin tutkimustuloksista pois. Esille nousi runsaasti myös työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Koska tutkimustehtävänä on positiivisten, voimaannuttavien tekijöiden löytäminen, tiedostaminen ja hyödyntäminen työhyvinvoinnin uhatessa heikentyä, työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä on esitelty tässä opinnäytetyössä suppeasti.

Tässä opinnäytetyössä tutkimustuloksia vertaillaan aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin, jotka valittiin niiden luotettavuuden ja julkaisuajankohdan mukaan. Koska työelämä on jatkuvassa muutoksessa, siksi pyrittiin käyttämään mahdollisimman uutta aineistoa. Pääasiassa lähteet ovat suomalaisia tutkimuksia ja muuta aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Opinnäytetyön painopiste on tutkia suomalaista hoitotyötä, ja siksi ulkomaisten lähteiden osuus on vähäinen.



## 5 Tutkimustulokset

Tämän opinnäytetyön avulla haluttiin selvittää mistä päivystystyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvointi muodostuu. Samalla kartoitettiin sairaanhoitajien omia voimavaroja työssä. Vastauksia etsittiin haastattelemalla kahdeksaa sairaanhoitajaa, jotka työskentelevät päivystyksyksikössä. Tulosten perusteella on havaittavissa, että työhyvinvointi ja sairaanhoitajan voimavarat työssä kulkevat limittäin. Niitä ei voida erottaa toisistaan, sillä ne tukevat toinen toisiaan. Se tekijä, mikä toimii voimaannuttajana työssä, lisää samalla myös työhyvinvointia.

### 5.1 Sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä

Haastateltavat toteavat työhyvinvoinnin olevan tärkeä osa työelämää ja sen merkitys työssä jaksamisessa on oleellista. Työhyvinvointi koostuu haastateltavien mielestä fyysisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tasapainosta, jossa oman persoonan osuus on merkittävä. Esille nousee myös työntekijöiden oma vastuu työhyvinvoinnistaan. Vaikka organisaation rakenteisiin ei voi juurikaan vaikuttaa, jokainen työntekijä voi omalla käytöksellään ja toiminnallaan työyhteisössä vaikuttaa oman työhyvinvointiin, työilmapiiriin ja voimavarojen käyttöön.

*”Kyllä työhyvinvoinnissa on jokaisella tärkeä rooli. ...se lähtee kyllä jokaisesta itsestään.”*

Työyhteisöllä koetaan olevan erittäin suuri positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Yhteisöllisyyden tunne, yhdessä työskentely ja yhteinen huumori antavat voimavaroja työhön. Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri lisää työssä viihtymistä. Kun työntekijään luotetaan ja koetaan onnistumisen kokemuksia, työkin on sujuvaa. Työyhteisössä vallitseva joustavuus koetaan tärkeäksi työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi.

”Kyllähän sitä joustoa siinä tarvii, mukautuva pitää olla ja joustava.”

Haastateltavien keskuudessa mielenkiinto akuuttiin hoitotyöhön lisää työhyvinvointia. Kokemus siitä, että ollaan oikeanlaisessa työssä, on työntekijöiden keskuudessa vahva. Päivystystyöhön hakeudutaan siksi, että se on itsenäistä, vaihtelevaa ja haasteellista työtä. Ammattitaidon kehittyminen lisää työhyvinvointia. Osa haastateltavista näkee kiireen ja kohtuullisen paineen alla työskentelyn lisäävän työssä viihtymistä.

*”Tää päivystystyö on kyllä mun homma.”*

Lisäkouluttautumista pidetään tärkeänä työhyvinvointia ylläpitävänä tekijänä. Mahdollisuus osallistua koulutuksiin nähdään oleelliseksi osaksi työssä kehittymistä. Uuden asian oppiminen koetaan mieluisaksi, vaikka asian käytäntöön tuominen saattaa lisätä työpaineita, varsinkin kun muutokset toteutetaan kiireaikataululla ja muutosprosesseja on useita päällekkäin.

*”Tavallaan koulutuksen kautta saa uutta näkökulmaa ja ajattelutapaa omiin työskentelymalleihin. Ja tieto-taito-osaamista.”*

Koulutukset saattavat lisätä myös paineita työtä kohtaan, etenkin kun ne tapahtuvat työn ohessa ja työt tulee hoitaa pienemmällä henkilöstömäärällä toisten ollessa kouluttautumassa. Useat, samanaikaiset muutospaineet työtä kohtaan heikentävät työhyvinvointia.

Kun työ muodostuu liian kiireiseksi ja kuormitus lisääntyy merkittävästi, työhyvinvointi heikentyy olennaisesti. Epäkohtana pidetään sitä, että päivystysosastolle tulevat potilaat eivät aina tarvitse päivystysluontoista hoitoa, eikä heidän hoitonsa kohdennu oikeaan yksikköön. Osaston ruuhkautuminen aiheuttaa työssä turhautumista ja riittämättömyyden tunnetta.

*”Kyllähän niitä ei-päivystystapauksia tulee jatkuvasti. Sitten on tärkeää se hoidontarpeenarviointi. Mutta nekin pitää hoitaa, sitä mieltii mistä ihminen avun saa.”*

Kun sairaanhoitajat määrittivät työhyvinvointia opinnäytetön haastattelututkimuksen yhteydessä, on huumori keskeisessä asemassa, Tällöin nauretaan samoille asioille ja se auttaa jaksamaan työssä. Kun sairaanhoitajalla on tunne siitä, että hän tekee tärkeää työtä ja työyhteisössä vallitsee hyvä ja avoin ilmapiiri, tuottaa se työn iloa. Työn iloa lisää myös työn sujuvuus, ihmisten auttaminen, hyvä palaute potilailta, työtovereilta ja esimieheltä. Työn ilo kokemuksena kuvataan hyvänä ammattitaitona, kun töihin on kiva tulla ja sitä on kiva tehdä.

*”...työn ilo, se tulee työyhteisön kautta. Siellä jutellaan avoimesti, kerrotaan iloja ja suruja. Avoin ilmapiiri ja nauretaan..”*

Työn imu ilmenee esimerkiksi siten, kun töihin tuleminen on mieluista, koetaan työpäivän sujuvan ikään kuin huomaamatta, työn saa tehdä huolellisesti ja työyhteisössä löytyy joustavuutta. Se ilmenee myös auttamisen ilona, työn mielekkyytenä ja työn sujuvuutena.

*”No omalla lailla olen siinä imussa kaikesta huolimatta ollut koko aika, että ei ole hirveän monta päivää, että ei olisi kiva tulla töihin.”*

Haastattelujen pohjalta nousee selkeästi esille lähiesimiehen merkitys koko työyhteisön työhyvinvoinnin kannalta. Hänelle kerrotaan työn epäkohdista ja luoteetaan, että hän viestittää ongelmat ylemmälle johdolle. Lähiesimiehen työskentely yhdessä muun hoitohenkilökunnan kanssa samoissa työtehtävissä todetaan hyväksi ratkaisuksi. Hän pystyy muodostamaan käsityksen itse työstä ja siinä mahdollisesti ilmenevistä epäkohdista. Haastatteluissa tulee lisäksi esille se, että lähiesimiehen kiireinen työ ja hänen jalkautumisensa eri projekteihin nähdään

heikentävänä tekijänä työntekijä-esimiessuhteessa. Esimiehellä ei ole kiireen vuoksi tarpeeksi aikaa paneutua sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistämiseen, vaikka hänellä on siihen halua.

*”Kyllä sillä on merkitystä, kun esimies on fyysisesti läsnä siinä työyhteisössä. Näkemässä sitä jokapäiväistä työtä.”*

Organisaation joustavuutta ja kykyä muuntautua tarvittaessa, pidetään heikkona. Vaikka epäkohdat ovat tiedossa, muutosta tapahtuu hitaasti. Työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa organisaation rakenteista johtuviin työn epäkohtiin pidetään vähäisinä. Kehityskeskusteluissa esimiehen kanssa voi tuoda esille toiveitaan ja epäkohtia. Vaikka esimies välittää toiveita eteenpäin, niillä todetaan harvoin olevan käytännössä vaikutusta. Työnantajan toivotaan osallistuvan enemmän työhyvinvoinnin ylläpitoon.

*”Organisaatioiden pitäis ymmärtää, mutta nehan tulee aina perässä.”*

Esimiehen ja työntekijän välisiä kehityskeskusteluja pidetään tärkeinä, mikäli työntekijä haluaa ja kykenee ottamaan esille asioita, jotka hän kokee työhyvinvointinsa kannalta merkityksellisiksi. Kehityskeskusteluilta toivotaan säännöllisyyttä, jotta työntekijällä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

*”Siitä sai motivaatiota työhön, saapi henkilökohtaista huomiota esimieheltä.”*

## **5.2 Sairaanhoitajien kokemat voimavarat päivystystyössä**

Tärkein voimavara-alue päivystystyössä on haastattelujen perusteella hyvä työyhteisö. Kun työilmapiiri on hyvä, työkin on sujuvaa ja sitä on mukava tehdä

myös pienen paineen alla. Oman persoonan vaikutus työyhteisöön ja voimaantumisen työssä koetaan tärkeäksi.

*”Se on se hyvä työyhteisö, merkittävä tekijä.”*

*”...tottakai se työilmapiiri ja työkaverit.”*

Voimavaroja työhön saadaan muun muassa vapaa-ajasta, ja erityisesti liikunnan merkitys korostui. Työvuorosuunnittelulla koetaan olevan suuri vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Hyvässä työvuorosuunnittelussa on huomioitu työntekijän työvuoro- ja lomatoiveet. Jos työvuoro muodostuu suunniteltua pidemmäksi, se ei välttämättä heikennä työntekijän voimavaroja työssä. Sen katsottiin kuuluvan osaksi päivystystyötä ja tärkeää on potilaan turvallinen hoito ja sen jatkuvuus. Pitkät ”työputket” ja peräkkäiset ilta- ja aamuvuorot heikentävät työhyvinvointia. Perheen kanssa vietettävä yhteinen vapaa-aika ja perhe-elämä itsessään tuovat voimavaroja työhön. Työskentely eri työpisteissä nähdään niin ikään sellaiseksi

Tärkeäksi koetaan myös toiminta työtovereiden kanssa työajan ulkopuolella. Yhteinen ajanvietto, saunaillat, liikuntailtapäivät, sekä työnantajan kustantama uimahallivuoro tuovat voimavaroja työhön. Päivystystyön luonteen vuoksi on vaikea järjestää kaikille samanaikaista yhteistä toimintaa. Haasteellinen työ päivystyksessä koetaan myös voimavarana, joka antaa intoa työhön.

*”... esimerkiksi liikunta on sellainen, jota minä pidän sellaisena palautumiskeinona ja voimavarana, Ja sitten itse tämä työ, kyllä tästä saa paljon. ”*

*”... kyllä se auttaa työhyvinvointia, kun itte saa suunnitella (työvuoroja), jos sulla on henkilökohtaisia menoja, vähän voi vaikuttaa tai vaihtaa vuoroja.”*

*”Ja sitten itse tämä työ, kyllä tästä saa paljon. ”*

Johtajan tärkeimpinä ominaisuuksina haastateltavat pitävät hyvää kuuntelutaitoa, helppoa lähestyttävyyttä, tasapuolisuutta työntekijöitä kohtaan ja vaikuttamismahdollisuutta lähiesimiehen kautta. Kun työntekijä otetaan huomioon esimiestasolla ja häntä kuunnellaan, se lisää työhyvinvointia ja on voimaannuttava tekijä. Työn pysyvyydellä ja vakituisella työsuhteella on voimakkaasti samansuuntainen vaikutus. Myös muun henkilöstön vakinaisuus vaikuttaa positiivisesti työyhteisöön.

*”Sellainen kuunteleminen on tärkeää... Se, että vie meidän asioita eteenpäin. On persoonana sellainen, että pystyt lähestymään. Tasapuolinen tietysti ja motivaatio on aika tärkeä, että on itse halukas ja kiinnostunut tästä työstä.”*

Voimaannuttaviksi tekijöiksi työssä koetaan potilailta, esimieheltä tai työtoverilta saatu positiivinen palaute.

*”No ehkä itse potilaat on semmoista, jos saa hyvää palautetta, niin se antaa voimaa.”*

## 6 Pohdinta

### 6.1 Tulosten tarkastelua

Kun tutkimustuloksia tarkasteltiin ja vertailtiin niitä tässä opinnäytetyössä käsiteltyihin tutkimuksiin, on selvää, että keskeisin tekijä työhyvinvoinnissa on **hyvä työyhteisö ja sen toiminta**. Se nähdään myös tärkeimmäksi voimaantumisen lähteeksi. Kun työyhteisössä vallitsee luottamuksen ja avoimuuden ilmapiiri, työn tekeminen on mielekästä ja voidaan kokea työn iloa ja jopa työn imua, on se kantava voimavara uupumuksenkin keskellä. Tärkeitä ovat myös **omat vaikuttamismahdollisuudet omaa työtä kohtaan sekä työvuorosuunnittelu**. Kun työntekijöiden työvuorotoiveita toteutetaan ja työrupeama ei muodostu liian

pitkäksi, se auttaa jaksamaan päivystystyössä. Silloin työ ja vapaa-aika tasapainottavat toinen toisiaan. Työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaan työntekijällä on kaikki mahdollisuudet voimaantua työssään, kun mallin alemmat tasot täyttyvät. Tämä vaatii työntekijöiltä sitoutumista omien voimavarojen tarkasteluun ja niiden hyödyntämiseen työhyvinvoinnin heikentyessä. Jos työntekijän voimavarat työssä jaksamisessa ovat heikentyneet siinä määrin, ettei hän itsenäisesti kykene hyödyntämään voimavarojaan, esimiehen ja työterveyshuollon rooli nousee keskeiseksi. Esimiehen tehtäviin kuuluu huolehtia ennaltaehkäisevästi henkilöstön työhyvinvoinnista ja tarttua riittävän ajoissa epäkohtiin. Myös työtovereilta vaaditaan valppautta huomata epäkohtia, kun työhyvinvointi uhkaa heikentyä niin yksilön kuin työyhteisönkin tasolla.

**Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä** on aiempien tutkimusten sekä tekemämme haastattelututkimuksen mukaan entistä enemmän merkityksellistä työntekijälle. Perhe-elämä ja vapaa-ajan vietto antavat voimaa myös työelämään ja ovat merkittävässä roolissa voimaannuttavina tekijöinä. Rauramo (2008, 22) tuo esille perheystävällisen organisaation, jossa huomioidaan työntekijän perhe-elämän erityisvaatimukset työuran luomisessa. Perheystävällisessä työkuultuurissa otetaan huomioon yksilön toiveet ja haaveet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Työn ei tule latistaa perhe-elämää tai päinvastoin. Perhemyönteisellä työkuultuurilla on vahvistava vaikutus työtyytyväisyyteen, ja se vähentää halukkuutta vaihtaa työpaikkaa.

Kun verrataan voimavaroja työn vaatimukseen, kuntatyöntekijät kokevat ne hieman heikommiksi kuin muiden alojen työntekijät (Aho & Mäkiäho 2012,9–10). Kun tässä opinnäytetyössä haastattelujen yhteydessä kysyttiin sairaanhoitajien voimavaroja, ilmeni, että haastateltavat eivät olleet juuri etukäteen pohtineet, mitkä ovat heidän voimavaransa työssä ja miten he voisivat ottaa ne käyttöön, jos työhyvinvointi uhkaa heikentyä. Todennäköistä on, että haastateltavat eivät olleet työelämässään kokeneet työhyvinvoinnin heikentymistä siinä määrin, että olisivat joutuneet etsimään todellisia voimavarojaan ja miten saavat ne tarvittaessa käyttöön. Myös Heponiemen ym. (2008, 20) tekemässä tutkimuksessa sairaanhoitajat kokivat itse terveytensä, työkykynsä ja työtyytyväisyytensä melko

hyväksi. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on, että sairaanhoitajat löytävät omia voimavaroja ja voimaannuttavia tekijöitä päivystystyöhön. Opinnäytetyöntekijöille tuli se vaikutelma, että useampi haastateltavista pohti ensimmäistä kertaa omia voimavaroja työssään.

Alasoini (2010, 45) esittää tutkimuskyselyissä eri työpaikoilla johtamisessa esiintulleita puutteita. Osassa suomalaisia organisaatioita on eletty kroonistuvassa kannustavan ja tukevan esimiestyön puutteessa. Työntekijöiden muodostamilla työntekijätiimeillä on ollut tulosvastuuta, ja ne ovat saaneet organisoida toimintaansa melko itsenäisesti. Silti heillä on ollut vähäiset mahdollisuudet saada apua ongelmiansa ratkaisuun, ja siihen on ollut syynä vähälukuinen ja ylikuormittunut keski- ja alajohto. Riittävää laatutasoa ja menettelytapoja koskevien ohjeiden ja standardien luominen on edellytys työn sujuvuudelle, kun työntekijät omaksuvat sen. Tarvitaan myös lähiesimiehiä, joilla on kykyä kuunnella, nähdä erilaisia näkemyksiä ja sitoutua aidosti ja kokonaisvaltaisesti vuoropuheluun työntekijän kanssa.

Opinnäytetyön haastatteluissa tuli esiin **hyvän johtajuuden ja esimiestyön** tärkeys työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Se on muodostunut toimivan työyhteisön ohella palkkaakin tärkeämmäksi tekijäksi työelämässä. Työkulttuuri on muuttumassa, ja johtamiskulttuuri tarvitsee muutosta uusien sukupolvien tullessa työmarkkinoille. Työntekijät arvostavat johtajaa, jota on helppo lähestyä, joka kuuntelee, huomioi työntekijän toiveet ja mahdollistaa ammatillisen kehittymisen. Se, millainen suhtautumistapa johtajalla tai esimiehellä on työntekijää kohtaan, koetaan tekemämme haastattelun mukaan vaikuttavana tekijänä työhyvinvointiin.

Esimiehen kannustus työntekijöitä kohtaan on pysynyt vakaasti samalla tasolla 2000-luvulla. Vuonna 2010 kuntasektorilla työntekijät kokivat kannustuksen ja tuen hieman lisääntyneen (Ylöstalo & Jukka 2011,165). Ahon ja Mäkiähon (2012, 12) mukaan johtajuudessa on vähiten tapahtunut muutosta johtamistavan osalta. Työolobarometrin mukaan työntekijöiden toisilleen antama tuki ja kannustus on lisääntynyt eniten kuntatyöntekijöiden keskuudessa vuonna 2010



(Ylöstalo & Jukka, 2011,167). Myös tässä opinnäytetyössä tehdyn haastattelututkimuksen mukaan sairaanhoitajat kokevat, että potilailta, työtovereilta ja esimieheltä saadulla positiivisella palautteella on työhyvinvointia lisäävä vaikutus. Samalla se on myös voimaannuttava tekijä työssä.

Kanste (2006, 243) päätyy tutkimustuloksissaan samaan johtopäätökseen kuin tekemässämme haastattelututkimuksessa käy ilmi. Kun esimies osallistuu johtajuuden ohella perustyöhön, se vähentää työuupumusta sekä esimiehellä että työntekijöillä.

Robertson ja Cooper (2011,10) toteavat **persoonallisuuden ominaisuuksilla** olevan vaikutusta siihen, miten työssä toimitaan ja miten hyvänä koetaan henkilökohtainen työhyvinvointi. Vähäinen miellyttämisen halu, emotionaalinen tasapaino ja ulospäin suuntautuneisuus ovat persoonallisuuden ominaisuuksia, jotka lisäävät työhyvinvoinnin positiivista kokemusta. Tämä tukee myös saamaamme tulosta tutkimushaastattelussa, jossa ilmeni omalla persoonalla olevan suuri merkitys työhyvinvoinnin kehittymiseen. Lopulta kokemus työhyvinvoinnista on työntekijällä itsellään, ja hän kantaa siitä itse vastuun. Työntekijä kantaa itse vastuun myös siitä, miten hän suhteuttaa oman persoonansa työyhteisöön.

Työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi **työn pysyvyys**. Kun työntekijällä ei ole huolta työsuhteen katkeamisesta, hänellä on samalla vapaus keskittyä oman ammattitaidon ja työn kehittämiseen. Työolobarometri 2011 -tutkimuksessa vertaillaan kuntien, valtion, teollisuuden ja yksityisten palvelun tuottajien työntekijöiden työolosuhteita. Tutkimuksessa ilmeni, että työpaikan pysyvyys heikkeni vuosien 2010 ja 2011 välillä lukemasta 8,62 tulokseen 8,50 kouluarvosanalla mitattuna. Tämä nähdään selittyvän Euroopan velkakriisillä, joka vaikuttaa synkettävästi talouslukemiin. (Aho & Mäkiäho 2012,6.) Pysyvä työ voidaan nähdä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä myös tekemämme haastattelututkimuksen pohjalta. Työpaikan menettämistä ei koeta kuitenkaan uhkana. Hoitotyötä näyttäisi riittävän tulevaisuudessakin. Nähtäväksi jää, millainen vaikutus kuntaliitok-

silla ja kuntauudistuksilla tulee olemaan työntekijöiden liikkuvuuden ja liikuteltavuuden johdosta.

Oman työpaikan kehittämismahdollisuus kuntasektorilla on lisääntynyt selvästi verrattuna muihin, kuten valtion ja teollisuuden aloihin, joissa työolobarometrin mukaan työntekijällä on vähiten vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä kehittämiseen. Vuonna 2006 kuntatyöntekijöistä 30 % koki itsellään olevan vaikutusmahdollisuuksia kehittää työtään, vuonna 2010 luku oli 44 %. Työpaikoilla on vuonna 2009 panostettu eniten henkilöstön ammattitaidon ja työturvallisuuden kehittämiseen. (Ylöstalo & Jukka 2011, 77,81.)

**Lisäkouluttautuminen** on merkittävä tekijä työssä kehittymisessä. Positiivinen vaikutus näkyy myös työyhteisössä. Palkalliseen koulutukseen osallistuminen motivoi työntekijöitä osallistumaan myös enemmän omaehtoiseen koulutukseen. (Aho & Mäkiäho 2012, 27). Kun työn vaatimustaso nousee ja se vaatii lisäkouluttautumista, kasvaa samalla myös koko henkilöstön osaamistaso (Ylöstalo & Jukka 2011, 159).

Myös tämän opinnäytetyössä tehdyn haastattelututkimuksen mukaan oman työn kehittämismahdollisuudet nähtiin tärkeänä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Kouluttautumismahdollisuus ja ajantasainen tieto nähdään työmotivaatiota parantavana tekijänä. Samalla mahdollistuu oman ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen. Kun asiaa tarkasteltiin työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaisesti (Rauramo 2007, liite 5) täyttyvät työntekijän arvostuksen ja itsensä toteuttamisen alueet, kun työntekijällä on mahdollisuus kehittyä työssään sekä kehittää työtään.

Työssä koettu paine jaetaan kahteen eri tyyppiin, haastavaan ja haittaavaan paineeseen. Haastava paine nähdään positiivisena, työtä ja ammattitaitoa eteenpäin vievänä. Positiivisia paineita voivat olla lisävastuu, työn laaja-alaisuus ja tärkeiksi koetut tavoitteet. Haittaava paine taas vaikeuttaa työntekoa ja siten työhyvinvointia. Haittaavia paineita ovat muun muassa epäselvät tai epärealisti-

set tavoitteet, työroolin epäselvyys ja työsuhteen epävarmuus. (Robertson & Cooper 2011, 82–83.)

Henkisen työn rasittavuus on työolobarometrin mukaan korkeinta julkisella sektorilla. Kaksi kolmasosaa kunta- ja valtiontyöntekijöistä koki työnsä ainakin jokseenkin raskaaksi. Naisista 45 % ja miehistä 37 % koki henkisen rasittavuuden työssä lisääntyneen vuonna 2010. (Ylöstalo & Jukka 2011,173).

Opinnäytetyön haastattelututkimuksessa nousee esille päivystystyön **ajoittainen kiire**. Kiire koetaan kuuluvaksi päivystystyön luonteeseen ja paineen alla työskentelyyn on sopeuduttu. Kiireellä todetaan olevan myös positiivista vaikutusta työhyvinvointiin. Jos työtä ei ehdi tekemään kunnolla, tavoitteet muodostuvat epärealistisiksi. Tämä lisää negatiivista painetta työssä.

Paakkonen (2008, 3, 187–188) on tutkinut päivystystyössä työskentelevien sairaanhoitajien nykyisiä ja tulevaisuudessa tarvittavia taitoja. Asiakasmäärät päivystystyössä lisääntyvät koko ajan ja työskentelyn tulee olla nopeaa ja sujuvaa. Potilaan tilan tutkimiseen ja jatkohoidosta päättämiseen sairaanhoitajan työpanosta tulee lisätä entisestään. Tulevaisuudessa sairaanhoitaja tarvitsee enemmän tietoja ja taitoja itsenäisiin päätöksiin, esimerkiksi laboratoriokokeiden ja röntgentutkimusten tekoon ilman lääkärin määräystä. Nykyisin päivystyksessä työskentelevien sairaanhoitajien koulutus on usein yleissairaanhoitajakoulutus. Päivystystyö vaatisi enemmän akuutin hoitotyön koulutusta. Lisää koulutusta tarvittaisiin esimerkiksi luonnontieteen alalta.

Akuuttihoiton sektorilta koulutusta on vähennetty, työ on muuttunut raskaammaksi ja nuoret eivät halua sitoutua pitkäaikaiseen yötyöhön. (Koponen & Siljanpää 2005, 19–20). Tämä tuo haastetta päivystystyöhön ja koulutukseen tulisi kiinnittää jatkossa enemmän huomiota, jotta työvoiman riittävyys taataan myös päivystyssektorilla. Opinnäytetyön haastatteluissa ilmeni monen haastateltavan tietoinen hakeutuminen päivystystyöhön. Usealla oli kokemusta vuodeosastolla työskentelystä ja he pystyivät vertaamaan työskentelyä erilaisissa työympäristöissä. Päivystystyössä viehätti työn monipuolisuus ja vaihtelevaisuus, jokainen

päivä oli erilainen. Päivystystyössä korostuvat haastateltavien mukaan **itsenäisen työ ja kyky reagoida nopeisiin muutoksiin**. Työ vaatii **vankkaa ammattitaitoa ja jatkuvaa kouluttautumista**. Siksi koulutukseen osallistumismahdollisuutta pidetään tärkeänä osana työn ja ammattitaidon kehittymiselle. Toisaalta jatkuva ja liiallinen muutospaine heikentää työhyvinvointia.

Työyhteisöissä on havaittavissa kulttuurisia eroja työn ilon näyttämiselle. Pohjoisimmassa maissa, kuten Suomessa, työn ilon näyttäminen luo jopa oudoksuntaa, toisin kuin eteläisimmässä maissa. Kateudella pelottelu tai mahdollinen tuleva vahinko tai ilon aiheen loppumisen uhka, ovat syitä ilon aiheen kätkeä. Työn ilo tulisi nähdä työpaikkojen jaettuna, sosiaalisen ilona, eikä sitä pidä kätkeä. Tärkeimpinä apukeinoina työn ilon kehittämiseksi toimivat työn kehittäminen ja muovaaminen. (Kauko–Valli & Koiranen, 2010, 101.)

Työterveyslaitoksen työ- ja terveystutkimuksessa vuonna 2006 kartoitettiin työn imua ja tyydytyksen tuntemista, kun työntekijä on syventynyt työhönsä. Tutkimuksen mukaan 47 % terveys- ja sosiaalialalla työtä tekevästä koki päivittäin tyydytystä työssään ja 38 % muutaman kerran viikossa. (Työterveyslaitos 2006, 22.)

Opinnäytetyön yhteydessä tehtyjen haastattelujen yhteydessä, ilmeni, että työn imu käsitteenä oli tuntematon osalle haastateltavista. Kun käsitettä selitettiin heille, niin kaikki haastateltavat sanoivat kokeneensa työn imua jollakin tasolla. Ainakin osa työpäivästä oli mennyt työn imussa. Kysyttäessä sairaanhoitajilta kokemuksia työn ilosta havaittiin, että kaikki olivat kokeneet **työn iloa**, mutta vastaukset olivat suppeita. Syynä voi olla suomalaiselle kulttuurille tyypillinen pidättyväisyys. Päivystystyön ajoittainen hektisyys ja sen luonne voi olla selittävä tekijä sille, että työn iloa ei juurikaan näytetä ulospäin työtä tehtäessä.

## 6.2 Yhteenveto

Opinnäytetyön aihe valikoitui sen ajankohtaisuuden ja opinnäytetyön tekijöiden oman kiinnostuksen pohjalta. Mielenkiintomme aihetta kohtaan heräsi jo syksyllä 2010 tehdessämme seminaarityötä työikäisten työhyvinvoinnista Suomessa. Aihetta on tutkittu paljon epäkohtien näkökulmasta. Oma mielenkiintomme on kuitenkin tarkastella asiaa positiiviselta kannalta. Haasteena onkin saada työntekijä tarkastelemaan omia vahvuuksiaan ja voimavarojaan sekä niiden käyttöä.

Työhyvinvointi ei ole pysyvä ilmiö, eikä se synny itsestään. Sen eteen on tehtävä jatkuvasti töitä ja kiinnitettävä huomiota, sekä panostettava siihen tulevaisuudessa entistäkin enemmän. Tähän on syynä muun muassa jatkuvasti muuttoksessa oleva ja kehittyvä työelämä. Koulutuksella ja lisäkouluttautumisella on suuri rooli työhyvinvointia ylläpitävänä tekijänä. Myös vapaa-ajan merkitys on muuttunut. Se on tullut entistäkin tärkeämmäksi elämänlaatua lisääväksi tekijäksi, josta saadaan voimaa myös työelämään. Hyvä työyhteisö, johtajuus, lähiesimiestyö ja hyvä työvuorosuunnittelu voidaan nähdä kulmakivinä työhyvinvoinnin muodostumisessa, unohtamatta oman persoonan vaikutusta siihen.

Kun työn tekeminen on sopusoinnussa työn vaatimusten kanssa, se tuo tyydytystä niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Parhaimmillaan työ on innostavaa, siihen sitoudutaan, siellä viihdytään, ja sitä halutaan kehittää. Näin ollen päästään parempiin tuloksiin, ja työ palkitsee molempia osapuolia. Tämä voidaan nähdä merkittäväksi tekijäksi, kun pohditaan, kuinka työuria saadaan pidennettyä ja sairaanhoitajia pysymään pidempään mukana työelämässä.

## 6.3 Eettisyys

Oikean ja väärän, hyvän ja pahan erottaminen ovat etiikan peruskysymyksiä. Tutkimustyötä tehtäessä tutkijan on otettava tämä huomioon, ja hänellä on vastuu etiikan noudattamisesta. Tutkijan tulisi varhain pohtia tutkimuksen etiikkaa,

sillä tutkimusaiheen valinta on jo eettinen ratkaisu. (Hirsjärvi ym. 2007, 23.) Tutkimustyön eettisiin periaatteisiin kuuluu, että haastateltavaa ei vahingoiteta psyykkisesti eikä sosiaalisesti. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista, ja haastateltavalla täytyy olla mahdollisuus keskeyttää haastattelu niin halutessaan. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 27.)

Tämän opinnäytetyön haastatteluun osallistuminen tapahtui anonymisti ja tuloksia käsiteltiin luottamuksella. Anonyymius säilytetään myös raportissa julkaistuissa tuloksissa. Ennen haastattelun alkua haastateltaville kerrottiin haastattelun nauhoituksesta ja anonyymiuden säilyttämisestä koko prosessin ajan, sekä mahdollisuudesta keskeyttää haastattelu heidän niin halutessaan. Haastateltavat saivat itse valita haastattelupaikan.

Jotta tutkimuksen eettiset ja luotettavat perusvaatimukset täyttyvät, ei tutkimusaineistoa väärennetä tai luoda tyhjästä (Mäkinen 2006, 13). Opinnäytetyön litterointi ja aineiston analysointi suoritettiin eettisyyttä ja luotettavuutta noudattaen. Litteroinnin yhteydessä aineistoa käsiteltiin siten, ettei sen sisältö muuttunut. Aineiston analysointi suoritettiin objektiivisesti, jolloin tutkijoiden omat näkemykset eivät vaikuttaneet tutkimustulokseen.

#### **6.4 Luotettavuus**

Kvalitatiivisen tutkimuksen täytyy täyttää sen luotettavuudelle asetetut kriteerit. Kriteereitä ovat uskottavuus, siirrettävyys ja vahvistettavuus. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 136–137.) Tutkimuksen luotettavuudelle on tärkeää, että tutkija varmistuu siitä, että hän ja tutkittava ymmärtävät käsitteillä samaa asiaa. Näin tulosten tulkinta on mahdollisimman oikeaa. (Eskola ja Suoranta 2000, 211.) Haastattelujen aikana yhteisymmärryksen varmistamiseksi tässä opinnäytetyössä selitystä kaipasivat voimaantumisen-, työn imu- ja flow -käsitteet, jotka selitettiin haastateltaville tarvittaessa.

Tutkimuksen luotettavuus lisääntyy, kun sen tulokset saavat vahvistusta muista samasta aiheesta tehdyistä tutkimuksista. (Eskola ja Suoranta 2000, 211–212).

Tutkimustuloksia vertailtiin aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin, joita olemme tuoneet esille opinnäytetyössämme.

Tutkimuksen siirrettävyys varmennetaan huolella valitun tutkimusjoukon ja taustojen kuvausten perusteella. Tulokset ja analysointimenetelmät on kuvattu tarkasti, selkeästi ja ymmärrettävästi. Tämän pohjalta mahdollistuvat aiheen jatko-tutkimukset. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 160.) Koska tässä opinnäytetyössä haastateltavien määrä oli pieni ja heidän työyksikkönsä melko pieniä, ei kohdejoukkoja ja heidän taustojaan kuvattu tarkasti anonymiteetin taakamiseksi.

Kvalitatiivisen tutkimuksen ominaispiirre on hypoteesittomuus. Tutkimuksen tekijöillä ei ole ennakoasenteita tutkimusaihetta kohtaan. Käytännössä se on kuitenkin usein mahdotonta. Näiden ennakoasenteiden mahdollisuus tulee ottaa huomioon, ja ne eivät saa vaikuttaa tutkimuksen analyysiin tai tuloksiin. (Eskola & Suoranta 2000, 19–20.) Tavoitteen saavuttamiseksi haastattelurunko laaditaan etukäteen. Teemojen syventäminen voidaan toteuttaa ennalta laadittujen vaihtoehtoisten lisäkysymysten avulla. Huomion arvoista on, että kyse ei ole pelkästään pääteemojen korostamisesta. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 184–185.)

Tässä opinnäytetyössä haastattelukysymykset valittiin huolella. Ennakkohaastattelun avulla saatiin täsmennettyä varsinaista haastattelurunkoa, ja samalla asetettiin lisäkysymyksiä. Haastatteluja suunniteltaessa ja niitä toteuttaessa huomioitiin se, ettei ennakoasenteita muodostu, eivät kysymykset olleet johdattavia. Hirsjärvi ja Hurme (2010, 184–185) toteavat että laatua parantaa myös se, että haastattelujen litterointi suoritetaan mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. Tässä opinnäytetyössä litteroinnin aikana huolehdittiin siitä, että aineisto ei ollut ulkopuolisten saatavilla, ja litterointi suoritettiin heti haastattelujen jälkeen.

Haastattelu tutkimusmuotona on haastava luotettavuuden kannalta. Esimerkiksi haastattelutilanne voi tuntua haastateltavasta pelottavalta, ja vastaukset eivät ole luotettavia. Haastateltava voi myös pyrkiä antamaan vastauksia, jotka ovat

sosiaalisesti hyväksytyjä. Tilanne-, kulttuuri- ja kontekstisidonnaisuus voivat olla myös haittatekijöitä haastattelussa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 177.)

Kun haastateltavien anonyymiteetti säilytetään, ei ole pelkoa tutkittavien vahingoittamisesta ja tutkimustyössä tutkijan on helpompi käsitellä arkaakin aineistoa. Samalla se antaa lisää vapautta tutkijalle. (Mäkinen 2003, 114.) Tässä opinnäytetyössä tavoiteltiin mahdollisimman laadukasta ja luotettavaa tutkimusaineistoa. Opinnäytetyön aikana tehtyjen haastattelujen yhteydessä pyrimme luomaan mahdollisimman avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin. Näin toimiesamme koimme saavamme lisää luotettavuutta haastatteluille ja kerättyä laadukasta aineistoa opinnäytetyöhömme.

Teemahaastattelutilanteessa vaarana piilevät haastattelijan etukäteen suunnittelemat teemat ja tarkat yksittäiset kysymykset ilman vuorovaikutusta haastateltavan kanssa (Kananen 2010, 56). Tässä opinnäytetyössä kysymysten asettelu oli tarkoituksellisesti suppeaa, jolla vältettiin ennakoasetelmien luominen ja haastateltava pystyi luomaan oman näkemyksensä asiasta.

Haastattelututkimuksen luotettavuutta voidaan lisätä tekemällä esihaastattelu (Hirsjärvi & Hurme 2000, 72). Aluksi suoritimme yhden esihaastattelun, jonka pohjalta lopullinen kysymysten asettelu ja haastattelurunko muodostui. Koehaastattelu osoittautui hyödylliseksi. Teimme lisäkysymyksiä, joiden avulla saimme täsmällisempiä vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Haastattelututkimuksessa haastateltavien määrän tulee olla riittävä, jotta esille tulleet asiat alkavat saturoitua. Etukäteen ei voida välttämättä määritellä tarkkaa haastateltavien määrää, vaan analysointia tulee tehdä koko prosessin ajan. Tavoitteena on saada vastaus tutkimusongelmaan, mikä varsinaisesti ratkaisee haastateltavien todellisen lukumäärän. (Kananen 2010, 54.) Tähän haastattelututkimukseen osallistui kahdeksan sairaanhoitajaa. Haastateltavien määrä osoittautui riittäväksi saturaation muodostumiseksi ja antoi vastaukset tutkimuskysymyksiin. Lisää luotettavuutta työlle olisi tuonut suurempi haastateltavien



määrä, mutta opetussuunnitelman mukaan opinnäytetyölle varatun ajan puitteissa se ei ollut mahdollinen.

Tässä opinnäytetyössä yhtenä keskeisenä lähdemateriaalina käytettiin Työhyvinvoinnin portaat -mallia, jonka ovat kehittäneet Rauramo ja Louhevaara vuonna 2007. Olemme saaneet Rauramolta sähköpostitse 27.4.2012 luvan käyttää kyseistä mallia alkuperäisessä muodossaan. Edellä mainittu lisää tämän opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta.

## **6.5 Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu**

Ammattikorkeakoulun opetussuunnitelman (Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, 2012) mukaan opinnäytetyössä opiskelija kykenee kehittämään ja osoittamaan koulutuksessa oppimiaan tietoja ja taitoja asiantuntijatehtävässä. Hoitotyötä käsittelevä opinnäytetyö, jonka opiskelija kykenee suunnittelemaan ja toteuttamaan, on joko tutkimuksellinen tai toiminnallinen.

Opinnäytetyöprosessin aikana tietämyksemme eri tutkimusmenetelmistä ja aineiston analysointitavoista on lisääntynyt. Myös kykymme hyödyntää tutkittua tietoa on kehittynyt huomattavasti ja samalla lisännyt ammatillista näkemystä ja otetta tulevana sairaanhoitajina. Jo aiempien työkokemustemme perusteella olemme tiedostaneet työhyvinvoinnin merkityksen työelämässä. Julkisuudessa käytävä keskustelu työurien pidentämisistä ja työhyvinvoinnin merkityksestä on innostanut ja kannustanut opinnäytetyön tekemisessä. Samalla se on antanut lisävarmuutta siitä, että aihetta on tarve käsitellä myös jatkossa. Opinnäytetyön prosessin aikana saimme perehtyä syvällisemmin aiheeseen, ja tämä lisäsi omaa asiantuntijuuttamme.

## 6.6 Opinnäytetön hyönnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset

Työturvallisuuskeskus on kehittänyt vuonna 2009 työkirjan, joka pohjautuu Työhyvinvoinnin portaat -malliin, ja se soveltuu kaikkiin työyhteisöihin. Sen avulla työntekijä voi pohtia työhyvinvointinsa rakentumista. Päivystysosastoilla, johon opinnäytetyö kohdentuu, voidaan tarkastella tulosten pohjalta sairaanhoitajien työhyvinvoinnin tasoa. Tämä opinnäytetyö voi toimia alustuksena kehityskeskusteluille ja osastokokouksille, joissa käsitellään työyhteisön ja työntekijän työhyvinvointia ja sen kehittämistä, ja kun lisäksi halutaan etsiä voimavaroja ja voimaannuttavia tekijöitä työssä.

Opinnäytetyön jatkokehityksaiheena voi olla esimerkiksi tutkia: mitkä ovat tämän päivän keinot työurien pidentämiseksi ja kuinka jaksan eläkeikään asti. Tässä opinnäytetyössä tuli esille se, miten vähäisiksi sairaanhoitajat kokevat omat vaikutusmahdollisuutensa työhyvinvoinnin kehittämiseen. Sairaanhoitajien mahdollisuuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi voisi kartoittaa lisää.

## Lähteet

- Aho, S. & Mäkiäho, A., 2012. [http://www.tem.fi/files/31920/4\\_2012\\_tyoolobarometri.pdf](http://www.tem.fi/files/31920/4_2012_tyoolobarometri.pdf). 19.4.2012.
- Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Taloustieto Oy. [http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan\\_parempi\\_tyo1.pdf](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf). 23.1.2012.
- Csikszentmihalyi, M. 1997. Finding Flow. The Psychology of Engagement with Everyday Life. New York: Basic Books.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Jarvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia.
- Hakanen J. 2005 Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalipsykologian laitos. Helsingin yliopisto.
- Hakanen. J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heponiemi, T., Sinervo, T., Räsänen, K., Vänskä, J., Halila, H. & Elovainio, M. 2008. Lääkärien ja sairaanhoitajien hyvinvointi ja terveys, laaja kohorttitutkimus -hankkeen loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press ja tekijät.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hokkanen, S., Mäkelä, T. & Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Gummerus Oy.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kanste, O. 2005. Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumusterveydenhuollosa. <http://herkules.oulu/isbn/pdfisbn/9514276485.pdf>. 9.11.2011.
- Kanste, O. 2006. Suomalaishoitajien työuupumus kansainvälisessä vertailussa. Hoitotiede 18 (5), 233–244.
- Kasvio, A. & Räikkönen, T. 2010. Kohti kestäväää työelämää. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/> 2.12.2011.
- Kauko-Valli, S. & Koiranen, M. 2010. Työnilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa Suutarinen, M. ja Vesterinen, P.-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava, (100–110).

- Kauppinen, T. Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.) 2009. Työ ja terveys Suomessa 2009. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Sivut/default.aspx). 5.1.2012.
- Koponen, L. & Sillanpää, K. (toim.) 2005. Potilaan hoito päivystyksessä. Helsinki:Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Korpela, M. Suominen, T., Kankkunen, P. & Doran, D. 2010. Hoitotyön lähijohtajien arviot omasta ja vastuuyksiköidensä hoitotyöntekijöiden työn hallinnasta Ja heille antamastaan tuesta. *Hoitotiede* 22 (2), 83–95.
- Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Mäkitalo, J. 2010. Työn muutos ja työhyvinvointi. Teoksessa Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, (179–195).
- Paakkonen, H. 2008. The Contemporary and Future Clinical Skills of Emergency Department Nurses: Experts' Perceptions Using Delphi- Technique. University of Kuopio. Department of Nursing Science. Doctoral dissertation. <http://www.uku.fi/vaitokset/2008/isbn978-951-27-1222-pdf> 2.2012.
- Paunonen, M. & Vehviläinen - Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki: WSOY/Oppimateriaalit.
- Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. 2012. SOLEOPS. [http://soleops.pkamk.fi:8080/opsnet/disp/fi/ops\\_OpetTapTeks/tab/tab/sea?opetta\\_p\\_id=178433346&sidylaopetta=178444285&stack=push](http://soleops.pkamk.fi:8080/opsnet/disp/fi/ops_OpetTapTeks/tab/tab/sea?opetta_p_id=178433346&sidylaopetta=178444285&stack=push). 30.5.2012
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat-viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työkirja. Helsinki:Työturvallisuuskeskus TTK.
- Robertson, I. & Cooper, C. 2011 Well-being, Productive and Happiness at Work. New York: Palgrave Macmillan.
- Seeck, H. 2008. Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategiat 2015-kohti sosiaalisesti kestävä ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa. <http://pre20090115.stm.fi/hm1157622687947/passthru.pdf>. 5.2.2012.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Terveys 2015. Tietoa hankkeesta. <http://www.terveys2015.fi/tietoa.html>. 30.9.2010.
- Suomen perustuslaki. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. 7.12.2011.
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Terveydenhuoltolaki 1326/2010.
- Tuohilampi, M. 2011 Sairaanhoidajan päätöksenteko päivystyspoliklinikalla. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Pro gradu -tutkielma.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö.

- Työterveyslaitos. 2006. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2006. Taulukkora-portti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työterveyslaitos. 2010a. Mikä synnyttää työn imua. [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon\\_imu/mika\\_synnyttaa\\_tyon\\_imua/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/mika_synnyttaa_tyon_imua/sivut/default.aspx). 11.3.2012.
- Työterveyslaitos. 2010b. Positiivinen työpsykologia. [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon\\_imu/positiivinen\\_tyopsykologia/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/positiivinen_tyopsykologia/sivut/default.aspx). 11.3.2012
- Työterveyslaitos. T. 2012a Työelämä nousuun hyvällä johtamisella. [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/johtaminen\\_ja\\_esimiestyo/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/sivut/default.aspx) 20.1.2012.
- Työterveyslaitos. 2012b. Työyhteisö ja esimiestyö. [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteis\\_ja\\_esimiestyo/johtaminen\\_ja\\_esimiestyo/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteis_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/sivut/default.aspx). 20.1.2012.
- Ylöstalo, P. & Jukka, P. 2011, Työolobarometri Lokakuu 2010, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 25/2011. Helsinki: Edita Publishing Oy / Ab / Ltd [http://www.tem.fi/files/30098/TEM\\_25\\_2011\\_netti.pdf](http://www.tem.fi/files/30098/TEM_25_2011_netti.pdf). 20.4.2012.

POHJOIS-KARJALAN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTO

## SOPIJAOSAPUOLET:

TOIMEKSIANTAJA : \_\_\_\_\_ päivystysosasto

Yhteystiedot: Apulaisosastonhoitaja \_\_\_\_\_, puh \_\_\_\_\_

Sähköpostiosoite: \_\_\_\_\_

OPISKELIJAT: Eija Kilpeläinen ja Sirkka Salonen

Yhteystiedot: eija.kilpelainen@edu.pkamk.fi, sirkka.salonen@edu.pkamk.fi

## TOIMEKSIANTOSOPIMUS:

Opinnäytetyö käsittelee työhyvinvointia \_\_\_\_\_ päivystysosastolla.  
Tutkimus on kvalitatiivinen, johon sisältyy 10 ko. osaston sairaanhoitajan haastattelua.  
Haastattelut suoritetaan ko. yksikössä 01-05/12. Opinnäytetyö on valmis 05/12.

Osapuolet ovat tänään sopineet toimeksiannosta seuraavaa: (esim. rahoitus, aikarajat, tekijänoikeudet)

Toimeksiantajalle ei muodostu kustannuksia.

Opiskelijat vastaavat mahdollisista kustannuksista. Valmis opinnäytetyö (1 kpl) luovutetaan toimeksiantajalle 09/12. Opiskelijat pitävät toimeksiantajan ajan tasalla työn edetessä.

Opinnäytetyön ohjaajana PKAMK:ssa toimii  
päätoiminen tuntiopettaja Kirsi Sallinen  
lehtori Raija Tanskanen

Päiväys ja allekirjoitukset

28.10.2011

\_\_\_\_\_  
Toimeksiantajan edustaja*Eija Kilpeläinen*  
Opiskelija*Sirkka Salonen*

## KAUPUNKI

Yksihenkilöisen viranomaisen päätöspöytäkirja  
Sosiaali- ja terveysvirasto  
Johtava ylilääkäri

10.1.2012 § 6

Dno PPV: 103 /2012

---

Hakija/asianosainen	Eija Kumpulainen ja Sirkka Salonen Pohjois-Karjalan Ammattikorkeakoulu
---------------------	---------------------------------------------------------------------------

---

Asia ja sen selvitys	Tutkimusluvan myöntäminen "Sairaanhoitajan työhyvinvointi päivystysluontoisessa työympäristössä"- tutkimukseen.
----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

Päätös	Myönnetään tutkimuslupa suorittaa haastattelututkimus päivystysyksikössä.
--------	---------------------------------------------------------------------------

---

Päätöksen perustelut	Tutkimus antaa tietoa sairaanhoitajan työhyvinvoinnista ja auttaa kehittämään työhyvinvointia. Tutkimus ei kosketa potilaita, joten eettisen toimikunnan lupaa ei tarvita.
----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

Toimivallan perusteet	Sosiaali- ja terveystoimen johtosääntö 13§
-----------------------	--------------------------------------------

---

Nähtävänäpito	Päätös asetetaan yleisesti nähtäväksi sosiaali- ja terveysviraston kansliassa ennakoita ilmoitettuna aikana 13.1.2012
---------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

Allekirjoitus	vs. johtava ylilääkäri
---------------	------------------------

---

Tiedoksianto	Päätöksen olen tänään antanut tiedoksi: STLTK, ao Päiväys: 14.1.2012  Toimistos sihteeri/tka  Lisätietoja päätöksestä puh.
--------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---



POHJOIS-KARJALAN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Haen/haemme lupaa suorittaa opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus

**Opinnäytetyön aihe:** Sairaanhoidajan työhyvinvointi päivistysluontoisessa työympäristössä

**Tutkimuksen toteutuspaikka/-yksikkö.** perusterveydenhuollon  
päivystysyksikkö.

### Tutkimuksen:

- a) kohde/kohdejoukko: Päivistystyötä tekevät sairaanhoitajat
- b) aineiston keruumenetelmä: Haastattelu
- c) aineiston keruun ajankohta: 12.3.2012 – 30. 4. 2012

**Opinnäytetyön ohjaaja/t:** Kirsi Sallinen ja Raija Tanskanen

**Työelämäohjaaja:** Osastonhoitaj

5.3. 2012 Joensuussa

Eija Kilpeläinen ja Sirkka Salonen

**LIITTEET:** - opinnäytetyön suunnitelma





Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, 2007)

**Työhyvinvointi**

1. Onko työn ulkopuolella mahdollisesti voimavaroja, jotka edesauttavat/ heikentävät työssä jaksamistasi?
2. Koetko työssäsi olevan voimaannuttavia tekijöitä, mitä?
3. Miten työn pysyvyys vaikuttaa mielestäsi työhyvinvointiin?
4. Miten koet lisäkouluttautumismahdollisuuden vaikuttavan työhyvinvointiisi?
5. Millainen osuus mielestäsi kehityskeskusteluilla on työhyvinvointiin?

**Työnimu**

1. Mitä mielestäsi on työnimu?

**Työnilo**

1. Mitä mielestäsi on työnilo?
2. Miten koet joustavuuden, avoimuuden ja luottamuksen työssäsi?

**Johtajuus**

1. Miten näet johtajuuden työhyvinvointi sektorilla?
2. Jos johtajuus on sinulle tärkeää työhyvinvoinnin kannalta, mikä on erityisen tärkeää?
3. Mikä merkitys sinulle on työyhteisötaidoilla suhteessa työhyvinvointiin?

**Päivystystyö**

1. Miten koet päivystystyön vaikuttavan työhyvinvointiisi?
2. Mikä parantaa/ heikentää työhyvinvointia päivystystyössä?
3. Miten koet työvuorosuunnittelun vaikuttavan työhyvinvointiisi?

**Alkuperäisilmaukset**

”Huomaa että vuoro on mennyt. Ei huomaa että aika on mennyt siinä työn touhussa.”

”Ne on ne potilaat kun saadaan hyvää palautetta.”

”On todellakin kiva tulla töihin.”

”On ihana kun työkaverit on tässä.”

”Meillä on hyvä työilmapiiri.”

”Me nauretaan paljon ja iloitaan asioista.”

”Minusta vapaa-ajalla on merkitystä tässä elämäntilanteessa.”

”Pystyy vaikuttamaan työvuorojen suunnitteluun.”

”Johtajuus on oikeastaan tärkein pointti työhyvinvoinnissa.”

Kehityskeskustelusta:  
”Se selkeyttää tätä työntekoa, vaikuttaa tosiaan motivaatioon.”

Koulutuksesta: ”Tykkäisin siitä, että tietäisin olevani ajan tasalla.”

”Se on yksi tärkein tekijä vakituinen työsuhde.”

**Pelkistetyt ilmaukset**

työn imun tunteminen

hyvä palaute potilailta ja työtovereilta motivoi työssä

työn ilon tunteminen

yhteistyön sujuvuus työyhteisössä joustavuuden, avoimuuden ja luottamuksen avulla

hyvä työilmapiiri on tärkeä

huumori tärkeä osa työssä viihtymistä

riittävä, tyydytyksen tunnetta tuottava vapaa-aika on voimavara työlle

mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin, sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen onnistuminen

johtajuudella on tärkeä vaikutus työhyvinvointiin

kehityskeskusteluilla on positiivinen vaikutus työtehtävien selkeyteen

koulutus tärkeää työssä kehittymiselle

vakituinen työsuhde tärkeintä

**Alakategoriat**

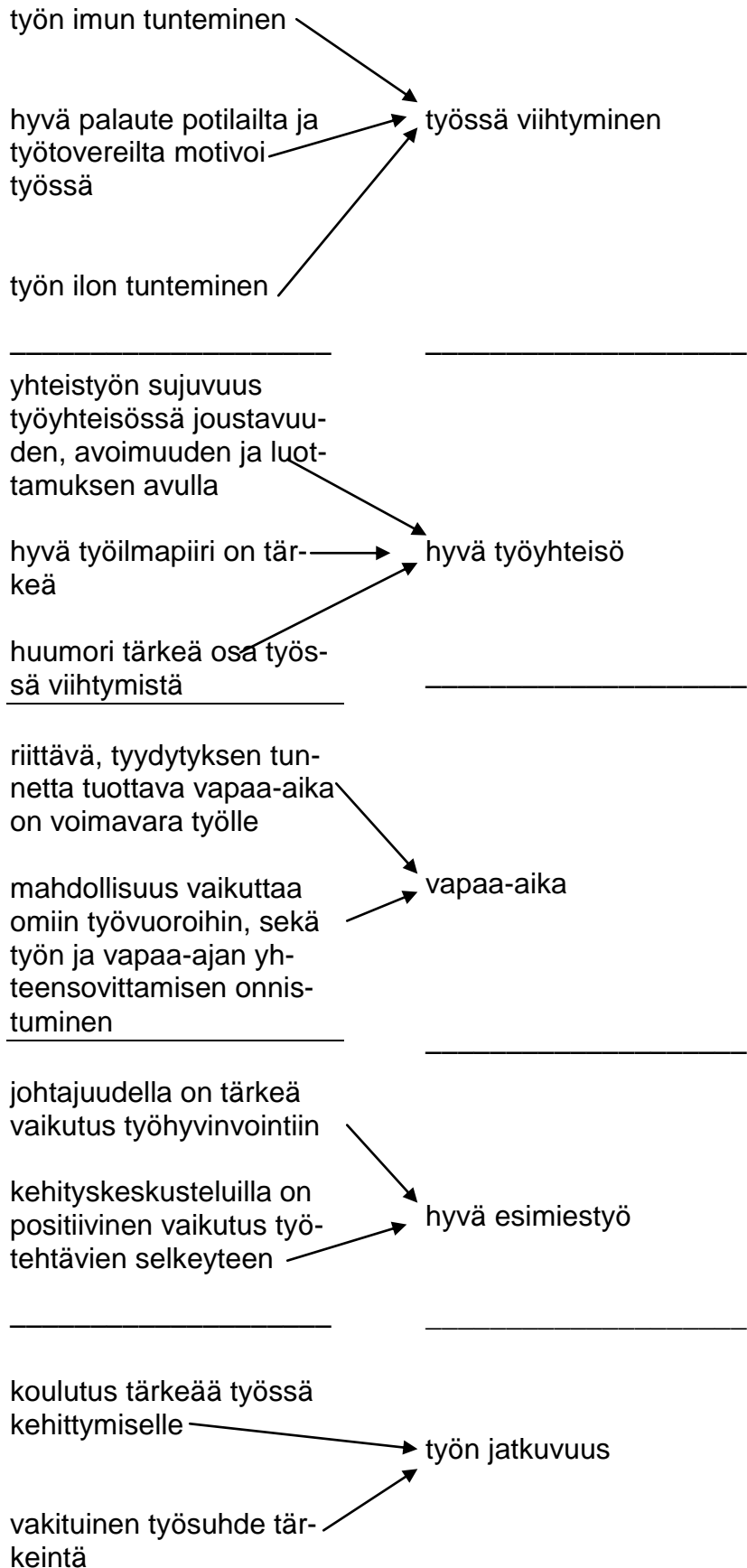
työssä viihtyminen

hyvä työyhteisö

vapaa-aika

hyvä esimiestyö

työn jatkuvuus



**Alakategoriat**

**Yläkategoria**

