

Sukunimi (vuosi) Työn nimi Työn luonne	Tarkoitus / tavoite / tehtävät /ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Huttunen (2007)</p> <p>Sairaanhoitajien käsitykset työmotivaatiosta ja siihen yhteydessä olevista henkilökohtaisista voimavaroista</p> <p>Pro gradu</p>	<p>Tarkoituksena kuvata sairaanhoitajien käsityksiä työmotivaatiosta ja henkilökohtaisten voimavarojen merkityksestä työmotivaatiolle.</p> <p>Tavoitteena saada selville sairaanhoitajien työmotivaatiota edistäviä ja heikentäviä tekijöitä.</p> <p>1. Mitä työmotivaatio on sairaanhoitajan kokemana?</p> <p>2. Mitkä tekijät edistävät ja heikentävä sairaanhoitajien työmotivaatiota?</p> <p>3. Mitkä ovat sairaanhoitajien henkilökohtaiset voimavarat?</p> <p>4. Mikä on henkilökohtaisten voimavarojen merkitys työmotivaatiolle?</p>	<p>Teemahaastattelu.</p> <p>Induktiivinen sisällön analyysi.</p> <p>(N= 13) sairaanhoitajaa Kuopion yliopistollisen sairaalan konservatiiviselta tulosalueelta, joilla oli vähintään kaksi vuotta työkokemusta kyseisellä tulosalueella.</p>	<p>1. Työmotivaatio tarkoittaa työn merkityksen ymmärtämistä ja motivoitunutta oloa. Hyvä työmotivaatio näkyi sairaanhoitajien mielestä työhön orientoitumisessa, työssä onnistumisessa ja työtyytyväisyydessä.</p> <p>2. Työmotivaatiota edistäviä tekijöitä sairaanhoitajien kohdalla ovat työ, työyhteisö, johtaminen ja sairaanhoitaja itse. Arvostuksen puute oli suurin työmotivaatiota heikentävä tekijä.</p> <p>3. Sairaanhoitajien henkilökohtaisia voimavaroja olivat fyysinen kunto, oma aika, omat näkemykset ja osaaminen.</p> <p>4. Sopivasti fyysinen työ, onnistumisen tunteet, positiiviset palautteet, työkavereiden keskinäinen kunnioitus, luottamus, tuki, hyvä työilmapiiri, yhteistyökykyinen johtaja ja sairaanhoitaja itse edistivät henkilökohtaisia voimavaroja ja näin ollen voimaansivat sairaanhoitajia.</p>

(jatkuu)

LIITE 1: 2 (6)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi Työn luonne	Tarkoitus / tavoite / tehtävät /ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Nakari (2003)</p> <p>Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus.</p> <p>Akateeminen väitöskirja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ovatko työntekijöiden ilmapiirikokemukset yhteydessä työntekijän hyvinvointiin? 2. Miten työilmapiiri ja hyvinvointi vaihtelevat taustatekijöiden, sukupuolen, iän, ammattiaseman ja nykyisissä tehtävissä toimitun ajan mukaan sekä selittyvät niillä? 3. Miten eri ilmapiiriulottuvuudet ovat yhteydessä hyvinvointiin? Miten tulokset vastaavat tutkimusasetelmassa esitettyä mallia ja siihen sisältyvää oletusta työn kuormittavuuden ja kehittyvyyden sekä sosiaalisen tuen, palkitsemis- ja tasapuolisuuskokemusten yhteydessä hyvinvointiin? 4. Miten yksittäiset ilmapiiritekijät selittävät hyvinvointia? Miten ne selittävät hyvinvointia eri pituisen ajan työtehtävissä toimineilla? 5. Ovatko ilmapiiri ja -ulottuvuudet sekä hyvinvointi yhteydessä työntekijän tehtäväalueeseen? 6. Ovatko työyhteisöjen ilmapiiri ja hyvinvointi muuttuneet vuodesta 1997 vuoteen 2001? 7. Miten eri ilmapiiriulottuvuudet ovat muuttuneet erilaisen kehityksen kokeneissa työyhteisöissä? 8. Onko työyhteisöjen ilmapiiri yhteydessä työyhteisöjen hyvinvoinnin muutokseen? 	<p>Kvantitatiivinen tutkimus.</p> <p>Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveystalokeskus, jonka työhyvinvointia seurattiin 6 vuoden ajan.</p> <p>Henkilöstökysely (N=1600) vuosien 1997-2000 välisenä aikana</p>	<p>Kohde organisaation ilmapiiri ja stressitaso kehittivät epäedulliseen suuntaan tutkimuksen edetessä.</p> <p>Työntekijöiden hyvinvointia voidaan parhaiten ylläpitää ja edistää pitämällä työyhteisön ilmapiiri mahdollisimman hyvänä.</p> <p>Riittävä resursointi ei itsessään ole työntekijöiden hyvinvoinnin edellytys.</p> <p>Työn kehittävyys, työntekijöiden mahdollisuuksiin käyttää osaamistaan, oppia ja kehittyä on kiinnitettävä erityistä huomiota.</p> <p>Työntekijöiden omien näkemysten kuuleminen on tärkeää.</p> <p>Työyhteisön hyvä vuorovaikutus ja tuki ovat myös työntekijöiden hyvinvoinnin edistäjiä.</p> <p>Eettisyys myös työyhteisöissä tuli ottaa nykyistä enemmän keskustelun kohteeksi.</p> <p>Ilmapiirimittausten mukaan hyvin toimivissa työyhteisöissä osattiin käyttää paremmin asiantuntija-apua kuin huonommin toimineissa ja kipeimmin avun tarpeessa olleissa työyhteisöissä</p>

(jatkuu)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi, Työn luonne	Tarkoitus / tavoite / tehtävät /ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
	<p>9. Miten eri ilmapiiriulottuvuuksien muutos selittää työyhteisöjen stressitason muutosta?</p> <p>10. Onko ilmapiirimittauksista ollut hyötyä työyhteisössä työntekijöiden arviointien mukaan?</p> <p>11. Millaiset tekijä erottelevat ilmapiirikyselystä eri tavoin hyötyneitä työyhteisöjä?</p> <p>12. Onko työyhteisön oma ilmapiirin kehittämistoiminta ja sen koetut hyödyt yhteydessä ilmapiirin ja hyvinvoinnin muutoksiin?</p> <p>13. Onko työyhteisön ilmapiirin muutos yhteydessä työntekijöiden arviointeihin ilmapiirin vaikuttavien tekijöiden tulevasta kehityksestä?</p>		<p>Tutkimus osoitti hyvinvoinnin keskeisten ilmapiiritekkijöiden vaihtelevan sosiaali- ja terveysterveystoiminnan tehtäväalueiden välillä. Työn rasittavuus, epätyytyväisyys palkitsevuus ja tasapuolisuus, työn heikko kehittyvyys sekä hyvinvoinnin ongelmat näyttivät kasaantuvat tietyille tehtäväalueille.</p>

(jatkuu)

LIITE 1: 4 (6)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi Työn luonne	Tarkoitus / tavoite / tehtävät /ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Silen-Lipponen (2005) Teamwork in Operating Room Nursing Doctoral dissertation	<p>The purpose is the characterize the essential nature of teamwork in OR.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. What is the role of collaboration in the work of OR teams from the point of view of Finnish OR nurses? 2. How is the concept team defined and used in Or nursing on the basis of previous studies? 3. What are the benefits and disadvantages of OR teamwork, and what is the positive outcome of teamwork from the point of view of the OR nurses? 4. How is the responsibility for errors experienced in OR teamwork from the point of view of OR nurses? 5. How is OR teamwork experienced by nursing students during their pre-service OR clinical placement period? 	<p>Kvalitative study</p> <p>Phenomenological analysis Interview : in the year 1997: (N=50) OR nurses and (N=30) nursing students.</p> <p>In the year 2000: (N=10) Finnish Or nurses, (N=10) American OR nurses, (N=10) British OR nurses and (N=30) nursing students</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teamwork is the key to future healthcare development, interprofessional teamwork is not a clear cut or unambiguous practice. Teamwork in OR lacks the necessary organizational arrangements and clarifications of team members roles, which weakens individual members' commitment to teamwork. 2. OR teamwork involves a wide range of potential workplace stressors as it requires a high level of skills, provision of care in multiple services and working in teams whose competition often change. 3. Ways to rearrange duties in such a way that both junior and senior are able to share responsibilities in OR teams could be explored. 4. The practice of striving for perfection weakened both nurses ' and nursing students self-image and hindered their participation in teamwork. 5. One of the greatest challenges' in contemporary and future ORs is to attract motivated and compassionate nurses. ORs should hence be environments that are conducive to holistic nursing and facilitate the transition from novice to competent staff status.

(jatkuu)

LIITE 1: 5 (6)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi Työn luonne	Tarkoitus / tavoite / tehtävät /ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Suonsivu (2003)</p> <p>Kun mikään ei riitä. Hoitoyöntekijöiden masennuksen kokemukset ja niiden yhteydet työyhteisötekijöihin.</p> <p>Akateeminen väitöskirja</p>	<p>1. Ilmeneekö hoitohenkilökunnan keskuudessa masennusta? Miten masennus ilmenee itselle ja näyttäytyy muuttuvissa organisaatiossa ja työyhteisöissä?</p> <p>2. Mitä ja minkälaisia ovat hoitoyöntekijöiden tunnistamat työyhteisölliset ja organisatoriset masennusta aiheuttavat tekijät?</p> <p>3. Minkälaisina masentuneet hoitoyöntekijät kokevat organisaatiot ja työyhteisöt, jossa työskentelevät?</p> <p>4. Minkälaisia hyvinvointia edistävien ja masennusta ehkäisevien organisaatioiden tulisi olla masentuneiden hoitoyöntekijöiden odotuksina?</p>	<p>Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä.</p> <p>Fenomenologinen tarkastelutapa.</p> <p>(N=255) Pirkanmaan sairaanhoitopiirin viiden sairaalan hoitoyöntekijät.</p> <p>Kyselylomake ja haastattelut. Tutkimus liittyi vuosina 1994-1998 toteutettuun valtakunnalliseen depressioprojektiin -" Mieli maasta".</p>	<p>1. Masentuneiksi vastaajista itsensä koki 21,6% ja uupumusta koki 54,1%. Masennusten merkit olivat yhteneviä masennuksen diagnosoinnin tunnusmerkkien kanssa. Masennuksen tunnistamiseen ja sen myöntämiseen liittyi vaikeuksia.</p> <p>2. Hallitsemattomat ja perustelemattomat muutokset, työkuulttuuriset syyt ja johtaminen olivat masennusta aiheuttavia tekijöitä.</p> <p>3. Organisaatiot ja työyhteisöt koettiin ilottomina, sisäänlämpiävinä ja toimimattomina.</p> <p>4. Eniten toivomuksia esitettiin johdolle. Työyksikkötasolla toivottiin oikeudenmukaisuutta, vahvaa ja kyvykästä esimiestyötä sekä reilua ja rehellistä yhteistyötä.</p>

(jatkuu)

LIITE 1: 6 (6)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi Työn luonne	Tarkoitus / tavoite / tehtävät /ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Syvänen (2008) Palautekäytännöt työhyvinvoinnin tukena perioperatiivisessa hoitotyössä. Pro gradu- tutkielma	Tarkoituksena tutkia työhyvinvointia ja palautekäytäntöjä perioperatiivisessa hoitotyössä. 1. Millainen on perioperatiivisten sairaanhoitajien työhyvinvointi? 2. Millainen kokemus perioperatiivisilla sairaanhoitajilla on palautteen riittävydestä? 3. Millainen on perioperatiivisen sairaanhoitajan hoitoyöstä saaman palautteen ja työhyvinvoinnin yhteys?	Kvantitatiivinen tutkimus. (N= 170) yliopistollisen sairaalan leikkaus- ja anestesiavastuualueen perioperatiivista sairaanhoitajaa.	1. Työhyvinvointi perioperatiivisessa hoitotyössä oli keskitasoa. Sairaanhoitajat olivat tyytyväisiä työhönsä ja kokivat vain vähäistä stressiä. 2. Perioperatiiviset sairaanhoitajat eivät olleet tyytyväisiä organisaation välittämään palkitsemiseen vuoden sisällä saamastaan palkitsemisesta huolimatta. Välittömän palautteen määrään hoitajat olivat melko tyytyväisiä. 3. Palautekäytännöllä oli yhteyttä perioperatiivisten sairaanhoitajien positiivisiin kokemuksiin useista työhyvinvoinnin osa-alueista.

Työhyvinvointi:

- Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat
- Oma työhyvinvointi
- Työpaikan työhyvinvointi

Työympäristö:

- Leikkausosasto ja leikkaussali
- Hyvä ja huono työympäristö
- Omat valmiudet parantaa työympäristöä

Työyhteisö ja yhteisöllisyys:

- Ilmapiiri
- Työyhteisön tuki ja kannustavuus
- Arvostus ja oikeudenmukaisuus
- Palautteen anto ja avoimuus
- Vaikutusmahdollisuudet yhteisiin asioihin

Tiimityö:

- Hyvä tiimi ja hyvä tiimityö
- Edistävät ja haittaavat tekijät
- Tiimin jäsenyys
- Tiimin kuulumisen merkityksellisyys

Työntekijä:

- Perioperatiivisen sairaanhoitajan ominaisuudet
- Työntekijän ominaisuudet
- Omat vaikutusmahdollisuudet ja kehittyminen
- Asenteet työhön

Alaistaidot:

- Hyvä ja huono alainen
- Itse alaisena
- Vastuullisuus

SUOSTUMUS HAASTATTELUTUTKIMUKSEEN
OSALLISTUMISESTA:

24.2.2009

Hyvä haastateltava

Olette osallistumassa tutkimushaastatteluun, jonka tarkoituksena on kerätä aineistoa opinnäytetyötäni varten. Opinnäytetyöni käsittelee perioperatiivisten sairaanhoitajien työhyvinvointia Coxa:n leikkausosastolla. Opinnäytetyöni tavoitteena on tarjota perioperatiivisille sairaanhoitajille sekä Coxa:n organisaatiolle koottua ja konkreettista tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työyhteisön työhyvinvoinnista. Opinnäytetyöni kautta perioperatiiviset sairaanhoitajat ja organisaatio voivat edistää työhyvinvointia.

Haastattelu nauhoitetaan, jonka jälkeen haastattelu kirjoitetaan puhtaaksi. Haastattelun avulla kerätty aineisto on luottamuksellista. Kerättyä materiaalia käytetään vain tämän opinnäytetyön tekemisessä. Opinnäytetyön valmistuttua haastatteluiden avulla kerätty aineisto hävitetään. Aineisto käsitellään anonymisti. Haastatteluun osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja haastattelun voi keskeyttää niin halutessaan.

Kiitos osallistumisestanne!

Anne Lehtonen
Pirkanmaan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma, hoitotyön suuntautumisvaihtoehto
Osoite: XXXXXXXXX
XXXXXX
p. XXXXXXX
sähköposti: XXXXXXXXXX

Olen lukenut yllä olevan informaation ja suostun tutkimushaastatteluun:

Aika ja Paikka

Allekirjoitus

5.1 Perioperatiivisten sairaanhoitajien psykososiaalisen työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat tekijät

PELKISTETTY ILMAISU	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Viihtyy työssään Haluaa tulla töihin Ei saa kuormittaa	Työssä viihtyminen	Työilmapiiri	Turvallisuuden tarve
	Halu tehdä työtä		
	Työssä jaksaminen	Oma motivaatio	
	Mukavat työkaverit		
Elämäntilanteeseen sopiva työ	Työajat	Pysyvyys ja toimeentulo	
	Palkka		
Hyvä ja turvalliset tilat	Fyysinen työympäristö	Työympäristö	
	Turvallinen työympäristö		
Potilaan hyväksi	Potilaslähtöinen ajattelu	Hoidon arvoperusta	
Teknologia Kiire Ajan puute Ylikuormittuminen	Negaatiot	Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavat tekijät	

(jatkuu ...)

5.2 Perioperatiivisten sairaanhoitajien kokemukset vaikutusmahdollisuuksista, lähiesimiehistään ja organisaation johdosta

PELKISTETTY ILMAISU	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Tuen saanti yhteisissä asioissa kollegoilta	Vaikutusmahdollisuudet	Kehittäminen ja vaikutusmahdollisuudet	Arvostuksen tunne
	Kuulluksi tuleminen		
	Kollegoiden tuki		
Tuki Arvostus Kannustus	Lähiesimieheltä toivottuja ominaisuuksia	Vierellä kulkeminen ja vastuunkanto	Esimies- ja johtamistaidot
Arvostus Kannustus Jalkautuminen osastolle Vastuunotto Tiedonkulku Yhteydenotto Toimenkuvan ymmärtäminen	Organisaation johdolta toivottuja ominaisuuksia		

(jatkuu ...)

5.3 Perioperatiivisten sairaanhoitajien käsitykset työyhteisön sisäisistä tekijöistä ja työilmapiiristä

PELKISTETTY ILMAISU	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Sovitut asiat	Normit ja säännöt	Yhteisöllisyys	Yhdenvertainen työyhteisö ja Avoin työilmapiiri
Yhteinen tekeminen Toiseen tutustuminen Yhdessä pohtiminen	Yhteistyö		
Työtoverit Rentous Avoimuus	Työilmapiiri		
Kaikkien huomiointi	Tasa-arvoisuus		
Tiedonkulun toimimattomuus Työntekijöiden keskinäiset konfliktit	Negaatiot	Työilmapiiriin ja työyhteisöön negatiivisesti vaikuttavat tekijät	

(jatkuu ...)

5.4 Perioperatiivisten sairaanhoitajien kokemukset tiimityöskentelystä

PELKISTETTY ILMAISU	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Potilaslähtöisyys Osaaminen Tieto-taito Kommunikaatio Tiedon kulku Huumori Johdonmukaisuus Yhteiset päämäärät	Hyvän tiimin ominaisuudet	Liittymisen tarve	Hyvä tiimityöntekijä
Turvallisuuden tunne Toisen auttaminen Yhteenkuuluvuus Arvostus	Yhteisöllisyys		
Yksilön huomioiminen Avoimuus Suvaitsevaisuus Tasa-arvo	Tasavertaisuus ja erilaisuuden hyväksyminen		
Intensiivisyys Tiimin kokoon pano Väärin ymmärrykset Sisäiset ristiriidat tiimissä	Negaatiot	Negatiivisesti tiimin työskentelyyn vaikuttavat tekijät	

(jatkuu ...)

5.5 Perioperatiivisten sairaanhoitajien kokemukset työntekijänä ja alaisena olemisesta

PELKISTETTY ILMAISU	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Tunnollisuus Vastuullisuus Aseptinen omatunto Täsmällisyys Nopeus	Ammattitaito	Perioperatiivinen sairaanhoitaja, työntekijä ja alainen	Moniammatillinen osaaja
Suhtautuu positiivisesti muihin Osaa asettua toisen asemaan	Toisen huomiointi		
Kehittää On kriittinen Antaa palautetta	Organisaatiossa toimimiseen vaadittavat taidot		