

Hanna Hyvärinen

TYÖN ILON LÄHTEELLÄ – TERVEYDENHOITAJIEN
KOKEMUKSIA TYÖNILOSTA

Hoitotyön koulutusohjelma
Terveystyön suuntautumisvaihtoehto
2012

TYÖNILON LÄHTEELLÄ – TERVEYDENHOITAJIEN KOKEMUKSIA OMASTA TYÖNILOSTAAN

Hyvärinen, Hanna
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Toukokuu 2012
Ohjaaja: Mikkonen-Ojala, Tiina
Sivumäärä: 42
Liitteitä: 1

Asiasanat: työhyvinvointi, työnilo, teemahaastattelu, terveydenhoitaja

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työnilon kokemista terveydenhoitajan työssä teemahaastattelun avulla. Teemahaastattelut toteutettiin keväällä 2012. Haastattelut nauhoitettiin, litteroitiin ja koottiin teemoittain tähän opinnäytetyöraporttiin. Teemahaastatteluihin osallistui viisi eripituisen työuran tehnyttä, eri lähipalvelualueen terveydenhoitajaa Porin perusturvasta. Heitä pyydettiin määrittelemään työhyvinvointia ja työniloa sekä kertomaan, kuinka usein, ja millaisissa tilanteissa he kokevat työniloa. Haastattelussa kysyttiin myös, mitkä asiat toisivat lisää ja päinvastoin heikentäisivät työilon kokemista. Lopuksi kysyttiin myös, voisiko omalla ajattelulla, asenteella ja toiminnalla olla merkitystä työnilon kokemiseen.

Työhyvinvointi koostuu terveydenhoitajien määrittelemänä hallittavasta työstä, ammatin osaamisesta, hyvästä työyhteisöstä, sopivasta työn mitoituksesta ja hyvästä fyysisestä ja henkisestä terveydestä. Työnilon konkreettista tunnetta oli vaikeampi määritellä, mutta itse työnilo oli terveydenhoitajien mielestä onnistumista työssä ja innokkuutta omaan työhön. Työniloa toi myös asiakkaan kohtaaminen, auttaminen tavalla tai toisella, sekä asiakkaan kanssa jaettu ilo. Työniloa koettiin usein. Työniloa heikentäviä asioita löytyi ja jotkut olivat yhteisiä osalle terveydenhoitajista. Kiire koettiin yleisesti pahimpana työniloa latistavana tekijänä. Kaikki teemahaastatteluun vastanneet terveydenhoitajat olivat sitä mieltä, että omaan työnilon kokemiseen voi itse vaikuttaa.

ON THE SOURCE OF THE JOY FROM WORK – PUBLIC HEALTH NURSE´S EXPERIENCES ON THEIR OWN JOY OF WORK

Hyvärinen, Hanna

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in nursing

May 2012

Supervisor: Mikkonen-Ojala, Tiina

Number of pages: 42

Appendices: 1

Keywords: wellbeing at work, joy of work, theme interview, public health nurse

The purpose of this study was to research and find out where the joy comes from in the public health nurse´s work. Qualitative theme interview was used to gather the information. The interviews were done during the spring 2012. The interviews were taped, transcribed and compiled by themes into this study report. Five public health nurses with a different duration of career were interviewed. They all were from different service zone from Pori´s social and health care services. They were asked to define wellbeing at work and joy of work and to tell, how often and in what kind of situations they felt the joyous feelings. They were also asked which kind of things would bring more joy to the work and the opposite, which kind of things would bring the joy of work down. They were also asked if they could affect by their own thinking, attitude and action on feeling the joy at work.

The wellbeing at work based on the interviews, is manageability and expertise of their own work, good work community, applicable amount of work and good physical and mental health. The tangible feeling of joy at work was more difficult to define, but it was at least prospering in their work and enthusiasm to do the work. Encountering with the clients and helping them somehow brought joy to the public health nurse´s work. Also rejoicing with clients brought joyous feelings to their work. The feelings of joy at work were experienced often. The things that weaken the joy of work were partly common for the public health nurses. The rush at work was the worst. All the interviewed thought they can effect on their own joy of work.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ	6
3	TYÖHYVINVOINTI	6
3.1	Työhyvinvointia mielekkästä työstä	8
3.2	Työhyvinvointia toimivasta organisaatiosta	9
3.3	Työhyvinvointia työn hallinnasta	10
3.4	Työhyvinvoinnin mittaaminen.....	11
3.5	Työuupumus	12
4	TYÖNILO	14
5	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	16
5.1	Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteistyötä.....	17
5.2	Oman työhyvinvoinnin edistäminen.....	19
6	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	21
7	AINEISTONKERUUMENETELMÄ.....	22
7.1	Kohderyhmä.....	24
7.2	Aineiston keruu.....	25
7.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	26
8	AINEISTON KUVAUS	27
8.1	Työhyvinvoinnin käsitteen määrittely	29
8.2	Työnilon käsitteen määrittely	29
8.3	Työnilon ilmeneminen ja syntyminen	30
8.4	Työniloa heikentävät asiat	32
8.5	Työniloon vaikuttaminen	33
9	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	34
	LÄHTEET.....	40
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Parhaimmillaan työ tarjoaa yhden merkittävimmistä elämänsisällöistä ja tuo tekijälleen sekä aineellista että henkistä hyvinvointia. Työelämä voi silti olla monelle raskas taakka. Yli puolet työssä käyvistä kokee jonkinasteista työuupumusta. Herää kysymys, voisiko jaksamisen sijaan tavoitella sittenkin innostusta ja työniloa. (Rauramo, 2004, 12.)

Monet työelämän tutkijat uskovat, että työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista on tulossa yrityksille huomattava kilpailutekijä. Onnellinen työntekijä on myös tehokas työssään. Henkilöstö on alettu nähdä entistä enemmän pääomana, josta on tärkeää pitää huolta. (Rauramo 2004, 13-14.)

Julkisessa keskustelussa on tärkeää keskittyä jatkossa myös työn myönteisiin vaikutuksiin. Tarvitaan lisää tutkimusta ja kuvausta niistä asioista, jotka yhdistävät sellaisia menestyviä organisaatioita, joissa ihmiset voivat hyvin. (Rauramo 2008, 16.)

Työhyvinvointipolitiikalla halutaan vaikuttaa myös ihmisten pidempään työssä jatkamiseen. Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut tavoitteeksi, että elinikäinen työssäoloaika pitenee kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. Tähän tavoitteeseen pääsemiseksi tulee parantaa ihmisten kykyä, halua ja mahdollisuuksia tehdä työtä ja taata kaikille hyvä ja terveellinen työympäristö. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää porilaisten terveydenhoitajien käsitteitä työnilosta sekä selvittää, mistä heidän oma työnilonsa kumpuaa. Työhyvinvointi ja työn ilo kulkevat käsi kädessä. Opinnäytetyön teoriaosassa käsitellään työhyvinvointia. Teoriaosassa esitellään myös työniloa käsitteenä. Työuupumustakin sivutaan tässä opinnäytetyössä, sillä se voidaan nähdä työnilon vastakohtana. Opinnäytetyön empiirisessä osassa esitellään kohderyhmä sekä aineistonkeruumenetelmä. Terveysministeriön ajatuksia kerättiin teemahaastattelun avulla. Teemahaastattelussa esille nousseet asiat esitellään opinnäytetyön empiirisessä osassa. Niistä saadaan lisää käytännön näkökulmaa asiaan.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää porilaisten terveydenhoitajien kokema työnilo; miten se koetaan ja mistä se syntyy. Tavoitteena on, että terveydenhoitajat pohtivat omaa työnilon kokemista, työnilon käsite konkretisoituu ja omia mahdollisuuksia kokea enemmän työniloa arjessa voidaan lisätä. Tavoitteena on myös tuoda tutkimuksen kautta esille nousseita asioita tarkasteluun, jotta työnantajat osaisivat tukea työhyvinvointia työyhteisössään.

Porin perusturvan strategian mukaan yhteistoiminta-alueen perustehtäviin kuuluu edistää yhteistoiminta-alueen asukkaiden terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta. Perustehtävän mahdollistaa osaava johtaminen, sekä asiantunteva, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. (Porin perusturvan 2016 strategia.) Aihealueen valinta on Porin perusturvan strategian mukaista.

Tutkimustehtävät ilmentävät niitä asioita, joita tässä opinnäytetyössä lähdettiin selvittämään. Teemahaastattelurunko (liitteessä 1) tehtiin seuraavien tutkimustehtävien pohjalta:

1. Mitä työhyvinvointi ja työnilo ovat terveydenhoitajien mielestä?
2. Mistä työnilo syntyy terveydenhoitajien mielestä?
3. Mitkä asiat heikentävät ja vahvistavat työnilon kokemista terveydenhoitajien mielestä?
4. Miten omaan työniloon voi vaikuttaa terveydenhoitajien mielestä?

3 TYÖHYVINVOINTI

Työn tarkoituksena on tuottaa tekijälleen aineellista ja henkistä hyvinvointia. Itse hyvinvointi on kuitenkin hyvin henkilökohtainen kokemus, joka jokaisella on oikeus määritellä itse. Hyvinvointia katsotaan yleisesti olevan yleinen tyytyväisyys elämään ja työhön, myönteinen asenne omaa tulevaisuutta kohtaan, sairauksien ja oireiden

poissaolo, sekä henkilökohtainen terveyden ja hyvinvoinnin hallinta. (Rauramo 2008, 11.)

Työhyvinvointi on tärkeä osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työhyvinvoinnin tarkastelu onkin aiheellista tämän päivän muuttuvassa työelämässä. Elämme hyvin tietopainotteisessa, vireässä ja tuloshakuisessa työympäristössä. Kohtaamme kovia laatu- ja tehokkuusvaatimuksia. Yritysjohdon paineet heijastuvat kaikille työelämän tasoille. Näissä olosuhteissa työntekijä joutuu panemaan itsensä täysillä peiliin. (Koivisto, 2001, 10.)

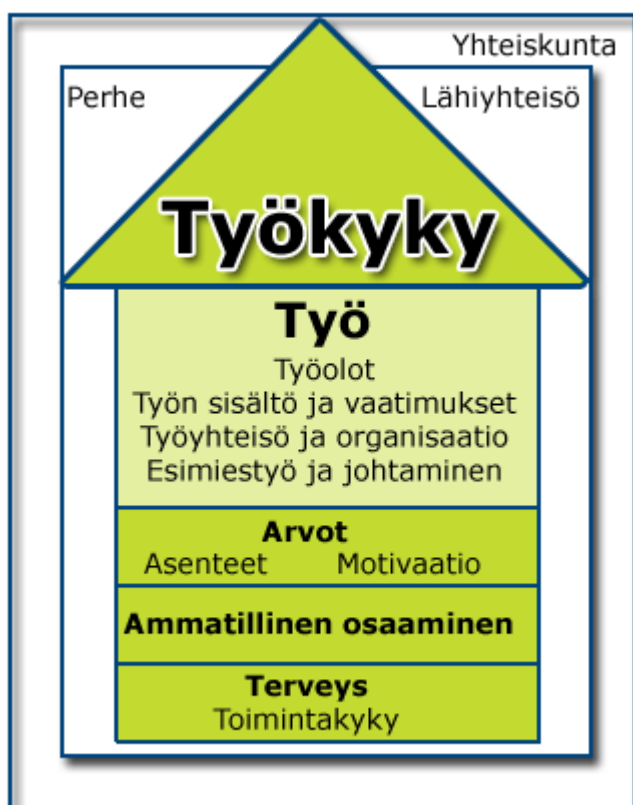
On silti syytä muistaa, että työntekijät ovat yksittäisiä henkilöitä, joiden työhyvinvointiin vaikuttavat yksilölliset seikat. Voimavarojen kulumiselle on altis erityisesti työntekijä, joka haluaa tunnollisesti vastata kaikkiin häneen kohdistuviin odotuksiin ja on tunnepohjaisesti sitoutunut omaan työhönsä. Näin uupumisen syy voi löytyä myös persoonallisuudesta. (Rauramo 2004, 13-14.)

Työhyvinvointi koostuu monesta eri osatekijästä, kuten työntekijän terveydestä ja jaksamisesta, työilmapiiristä, esimiehen johtamistaidoista, työpaikan turvallisuudesta sekä hyvästä työn hallinnasta. Hyvinvoiva työyhteisö toimii tuottavasti ja työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2009.)

Työhyvinvointi syntyy työstä ja sen seurauksista. Työhyvinvointi ei ole yhden koulutuspäivän tuote eikä seuraa automaattisesti taloon tyhy-kuntoutusviikon myötä. Toimiva työyhteisö ja hyvin tehty työ ovat ainoita tahoja, jotka voivat tuottaa työhyvinvointia. Työhyvinvointi on osa organisaation jokapäiväistä toimintaa, johon organisaation jäsenet osallistuvat. Työhyvinvointi on muuttuva ilmiö. (Kaivola & Laurila, 2007, 127-128).

Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työkyvyn kautta. Ilman työkykyä ei ole työhyvinvointia. Professori Juhani Ilmarinen on laatinut työkykytalo-mallin työkyvyn eri osa-alueiden havainnollistamiseen (Kuva 1). Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työkyky sekä terveys ovat talon perusta. Ammatillinen osaaminen on heti toisessa kerroksessa. Muistettakoon, että uuden oppiminen ja osaamisen päivittäminen ovat tätä päivää. Arvot, asenteet ja motivaatio ovat seuraavassa, eli kolmannessa ker-

roksessa. Mikäli työ ei vastaa omia odotuksia eikä motivoi, heikentyy työkyky-talosta kohdasta. Työ on talon neljännessä kerroksessa. Siihen luetaan itse työ, työolot, työyhteisö ja esimiestyö. Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta. Joskus neljäs kerros voi olla liian raskas, eivätkä alimmat perustukset enää jaksaa kannatella sitä. Talon kerrokset tukevat toisiaan ja niitä kaikkia voi onneksi kehittää. (Työterveyslaitos 2010.)



Kuva 1. Työkykytalon eri kerrokset (Työterveyslaitos 2010.)

3.1 Työhyvinvointia mielekkästä työstä

Hyvän työn lähtökohtana voidaan nähdä inhimillisiä ominaispiirteitä. Sellaisia ovat arvostuksen, mielekkyyden, aktiivisuuden sekä hallinnan kokemisen tarpeet. Näiden pohjalta luotu ihannetyö olisi seuraavanlainen: työmäärä olisi kohtuullinen, jokaisella olisi mahdollisuus kehittyä, työn merkitys ja tavoitteet olisivat selkeät. Sujuva vuorovaikutus ja palaute olisivat itsestänselvyyksiä. Kuormitusta kestää paremmin sellainen ihminen, joka kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä ja säädellä omaa

työskentelyään. Työn mielekkyys, ”se oma juttu”, on tärkeä työhyvinvoinnin tekijä. Kun työ koetaan mielekkääksi, tyytyväisyys omaan työhön kasvaa ja ollaan valmiita tekemään enemmän töitä. (Kaivola & Laurila 2007, 128-130.)

3.2 Työhyvinvointia toimivasta organisaatiosta

Toimivassa työyhteisössä työ sujuu. Tieto kulkee riittävän hyvin ja vuorovaikutus on avointa. Kannustavassa ilmapiirissä yhteistyö sujuu ja ongelmista uskalletaan puhua. Esimiestyö on kannustavaa ja osallistavaa, työnjako oikeudenmukaista ja selkeää. Rakentavaa palautetta saadaan ja sitä myös hyödynnetään. Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöönsä ja he haluavat kehittää työtään edelleen. Työntekijöiden sitoutuminen organisaatioon, tyytyväisyys työhön, vähäiset poissaolot ja vaihtuvuus kuvaavat hyvin toimivaa työyhteisöä. (Multanen, Brendenberg, Koskensalmi, Lauttio & Pahkin 2004, 9.) Tutkimusten mukaan taloudellisesti menestyvissä ja kukoistavissa työyhteisöissä myönteistä kannustuspuhetta on vähintään kolminkertaisesti kielteiseen ja vähättelevään puheeseen verrattuna (Työterveyslaitos 2011a).

Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa olennaisesti työhyvinvointiin. Työilmapiiri on jotakin, mitä organisaation jäsenet yhdessä luovat osana jokapäiväistä toimintaa. Iloisin mielin töitä tekevä ja uutta innovoiva työyhteisö tuottaa itsessään työhyvinvointia toisin kuin kurttuotsainen, eläkepäiviä odotteleva työyhteisö. (Kaivola & Laurila 2007, 132.)

Millainen organisaatio tukee työhyvinvointia? Työhyvinvointiin panostavassa yrityksessä työskentelee terveyttä vaaliva henkilöstö. Työterveyshuolto on järjestetty laadukkaasti. Elpymisen mahdollistavaa toimintaa vapaa-ajalla on tuettu. Työyhteisö on turvallinen kaikin puolin, niin fyysisesti kuin henkisesti. Työyhteisö on tasa-arvoinen, kannustava ja innostava työpaikka, jossa avoin vuorovaikutus sekä vaikuttamismahdollisuus omaan työhönsä ovat keskeisiä arvoja. Työhyvinvointiin panostava organisaatio jakaa saman vision ja toimii eettisesti ja arvostaen. Käytössä ovat oikeudenmukaiset palkitsemis- ja kannustus- ja mittausjärjestelmät. Työhyvinvointia tukee myös oppivan organisaation periaate. (Rauramo, 2004, 15.)

Toimiva työyhteisö rakentuu perustehtävän ympärille ja siellä vallitsee myönteinen yhteisöllisyys. Toimivasta työyhteisöstä löytyy myös elävä ja yhteinen visio ja strategia, rakenteet ovat toimivia ja resurssit riittäviä, yhteisössä vallitsee halu oppia ja kehittyä. Toimivassa työyhteisössä on myös kyllin hyvä johtajuus, mikä taas merkitsee sitä, että kannustus ja palaute on riittävää. Myös kyky käsitellä ristiriitoja ja ongelmia on toimivan työyhteisön tunnusmerkkejä. (Kaivola & Laurila 2007, 134-136.)

Hyvässä työpaikassa työntekijällä on tunne, että hän on arvostettu ja tärkeä työntekijä osana työyhteisöä, ja hänet myös nähdään inhimillisenä persoonana. Hyvässä työpaikassa itseään on helppo ilmaista, sekä virheet ovat sallittuja. Työn kuormittavuutta helpotetaan lepotaukojen ja työjärjestelyiden avulla. Keskinäinen arvostus näkyy hyvässä työpaikassa. Jokaisen työpaikan on mahdollista tulla hyväksi työpaikaksi, mutta se edellyttää yhteistä tahtoa ja yhteisen ymmärryksen rakentamista riittävän vuoropuhelun kautta. (Kaivola & Laurila 2007, 138-139.)

3.3 Työhyvinvointia työn hallinnasta

Nykytiedon valossa on olemassa vahva näyttö työn hallinnan vaikutuksesta terveyteen. Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä olosuhteisiin ja sisältöihin. Hallinnan käsite pitää sisällään monia ulottuvuuksia. Keskeisiä ovat työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuus sekä osallistumismahdollisuus omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Työn monipuolisuus tarkoittaa sitä, että työntekijällä on mahdollisuus käyttää erilaisia tietoja, taitoja ja osaamistaan työssä. Vaikutusmahdollisuus on työntekijän sananvaltaa esimerkiksi työjärjestykseen, työtahtiin ja työn organisointiin liittyvissä asioissa. Osallistuminen omaa työtä koskevaan päätöksentekoon on parhailtaan vuorovaikutusta, jossa työntekijä antaa ja vastaanottaa tietoa. (Vahtera, Kivimäki & Virtanen 2002, 29-31.)

Työn vaatimusten kasvaessa myös työn hallinnan tulisi kasvaa. Työntekijän haitallisen kuormittumisen ja terveyden heikentymisen oletetaan olevan todennäköisintä tilanteissa, joissa suuret työn vaatimukset yhdistyvät vähäisiin hallintamahdollisuuksiin. Myös hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työpäivän alku- ja loppuajankohtiin, tau-

kojen pitämiseen, yksityisasioiden hoitamiseen työpäivän aikana, sekä lomien ajankohtaan vaikuttavat lisäävän erityisesti naisten hyvinvointia. Huonon työn hallinnan on osoitettu lisäävän esimerkiksi mielenterveysongelmien ja sydäntautien riskiä. (Vahtera ym. 2002, 30.)

Työhyvinvointiin keskeisesti liittyvään autonomiaan tarvitaan luottamusta niin esimiehen taholta kuin työyhteisön keskuudessakin. Luottamus edistää työssä viihtymistä ja vapauttaa esimiehen resursseja kun aikaa ei kulu työn ohjeistukseen, organisointiin ja valvontaan. Työntekijä, johon luotetaan, voi paremmin ja tekee tuloksellisempaa työtä. (Rauramo 2008, 132.)

3.4 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvointiin liittyvät mittaukset voidaan jakaa yksilö-, työyhteisö- ja työympäristömittareihin. Yksilön kohdalla työhyvinvoinnin mittaaminen määräytyy työn vaatimusten mukaan. Riippuu pitkälti työn laadusta, miten toimintakykyä kannattaa mitata: asiantuntijatyössä voidaan tarvita osaamisen kartoitusta, kun taas fyysisessä työssä fyysisen toimintakyvyn arviointia. Terveiden seuranta on aina tärkeää työssä kuin työssä. Organisaation työhyvinvointia voidaan kehittää joko yksilön terveyttä ja toimintakykyä tukevan tai työyhteisön toimivuutta parantavan tai ammatillista osaamista kehittävän toiminnan avulla. (Rauramo 2008, 36.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen työyhteisötasolla lähtee kehittämiskohteiden tunnistamisesta. Kehityskohteiden arviointiin voidaan käyttää esimerkiksi yksinkertaista lomaketta, jollaisen Rauramo (2008) esittelee kirjansa liitteenä. Lomakkeeseen kirjataan erilaisia työhyvinvointiin vaikuttavia ja sitä kuvaavia tekijöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi henkilöstön ikärakenne, sairauspoissaolojen lukumäärä tai prosentuaalinen osuus, työtapaturmat, vaaratilanteet, henkilöstön koulutustausta, organisaation taloudellinen tilanne sekä tulevaisuuden näkymät, organisaation vahvuudet, henkilöstön työkyky, ammatillinen osaaminen sekä hyvinvointi työssä. Näiden pohjalta nimeetään kolme kehittämiskohdetta. Kehittämiskohteiden tulee olla sellaisia asioita, jotka

lähimpien kahden vuoden aikana vaikeuttavat toimintaa, jollei riskejä vähennetä tai poisteta. (Rauramo 2008, 182-184.)

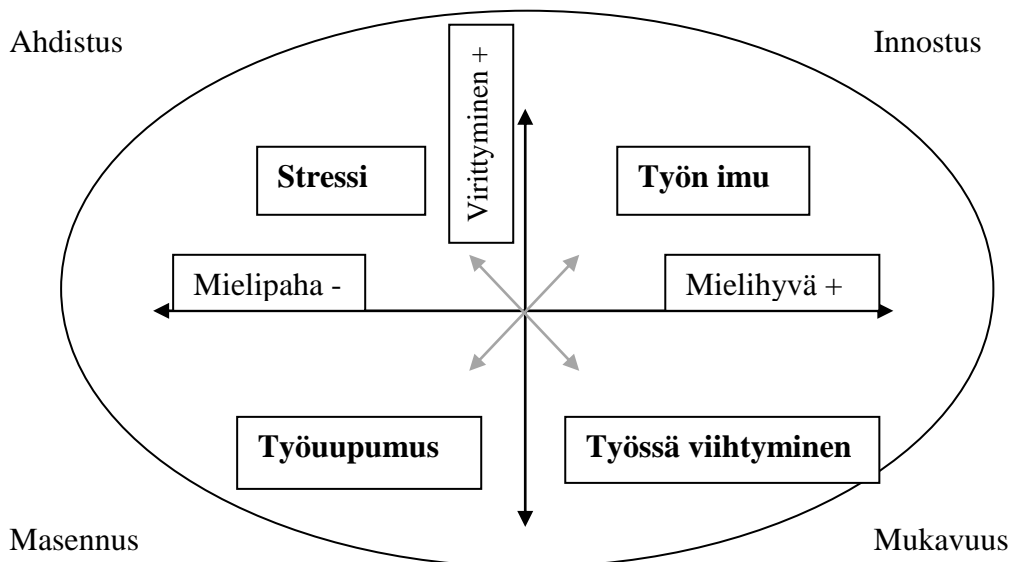
Työhyvinvointia yksilötasolla voidaan arvioida monesta eri näkökulmasta. Henkilöstön työkykyä ja kuntoa voidaan seurata vuosittain eri mittausmenetelmin. Vuosihuolto voi toimia kannustimena ja mittarina jokaiselle työntekijälle. Vuosihuoltoon voisi kuulua esimerkiksi painoindeksi, kuntoindeksi (kuten UKK-instituutin 2 kilometrin kävelytesti), työkykyindeksi, verenpaine sekä vyötärönympäryys. Edellä mainittua työkykyindeksiä voidaan arvioida itse asteikolla 1-4, tai apuna voidaan käyttää Työterveyslaitoksen työkykyindeksikyselyä. Vuosihuoltoindeksin perusteella jokainen voi asettaa omat tavoitteensa työkykynsä ja samalla terveytensä ylläpitoon. (Rauramo 2008, 188-189.) (Työterveyslaitos 2007.)

Työn ruumiillista kuormittavuutta arvioidaan työpaikkaselvityksessä, jotta tunnustetaan raskaimmat työt ja voidaan mitata mahdollisten muutosten vaikutuksia. Tavallisimpia arviointimenetelmiä ovat haastattelutyypiset menetelmät, kyselylomakkeet, työpäiväkirjat sekä työn havainnointimenetelmät. Fyysisen kuormituksen arvioinnin kohteena ovat työvaiheet, työasennot, liikkeet, lämpö-, valaistus-, sekä ääniolosuhteet, tauotus, jaksotus, työn organisointi sekä työntekijän omat yksilölliset ominaisuudet. (Rauramo 2008, 44-45.)

3.5 Työuupumus

Työuupumusta ja työnimua tutkittaessa on todettu, että ne riippuvat toisistaan käänteisesti. Työnimu on myönteinen voimavara, joka johtaa sitoutumiseen, työuupumuksen sijaan terveysongelmiin. Työhyvinvoinnin syntyminen tai syntymättömyys on varsin mutkikas yhtälö. Kielteisten piirteiden puuttuminen ei vielä takaa työtyytyväisyyttä ja työniloa. Siksi on tärkeää tarkastella työn myönteisiä tekijöitä. (Manka 2011, 72.)

Työuupumus ja työnimu voidaan tässä Hakasen (2005) mallissa nähdä toistensa vastakohtina, samoin stressi ja työssä viihtyminen:



Kuva 2. Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli (Hakanen, J. 2005.)

Työuupumus on vakava työssä kehittyvä krooninen stressioireyhtymä, joka muodostuu kolmesta osa-alueesta: uupumusasteisesta väsymyksestä, heikentyneestä ammatillisesta itsetunnosta, sekä kyynisyydestä suhteessa työhön. Diagnoosia tehtäessä tulee aina huomioida kaikki kolme osa-aluetta. Työuupumusdiagnoosi ei ole varsinaisen sairausdiagnoosi, vaan elämäntilanteen hallintaan liittyvä diagnoosi, joten työuupumus ei ole peruste esimerkiksi sairauslomalle. Lääkärin arvion perusteella sairauslomalle voi olla tarvetta, jos unettomuus, ahdistuneisuus, tai keskittymisvaikeudet häiritsevät merkittävästi työntekoa. (Therapia Fennica 2012.)

Työuupumus kehittyy vähitellen. Työuupumuksen on todettu aiheuttavan masennusta, unihäiriöitä, päihteiden väärinkäyttöä sekä aiheuttavan myös stressiperäisiä somaattisia sairauksia. Työuupumuksen aiheuttama väsymys ei hellitä vapaa-ajalla eikä levon jälkeen. Se on seurausta pitkään jatkuneesta ponnistelusta ilman tarvittavia toimintaedellytyksiä. Kyynisyys voi ilmetä mekaanisena suhtautumisena asiakkaisiin tai työn merkitys voi tuntua mitättömältä. Ammatillisen itsetunnon laskeminen tun-

tuu pystyvyyden ja aikaansaamisen kokemusten vähenemisenä. (Terveyskirjasto 2011.)

Stressireaktiossa on todettu olevan kolme peräkkäistä vaihetta, jotka ovat hälytysvaihe, elimistön sopeutumisvaihe, sekä uupumisvaihe. Uupumisvaiheen ilmaantuminen on yksilöllistä ja riippuu elimistön vastustus- ja mukautumiskyvystä. Hälytysvaiheen tunnistaminen on tärkeää, sillä pitkäaikainen ja intensiivinen stressi aiheuttaa psyykkisiä ja fyysisiä sairauksia. Työn rasittavuutta lisää esimerkiksi tietoturva, kiire, työn sisältö, vaatimukset ja kuormitus yksityiselämälle, vähäinen vastine työstä, sekä kompetenssin ja unen riittämättömyys. (Rauramo 2008, 57.)

Työuupumuksen ehkäisy lähtee työn kuormituksen ja työhön saatavan tuen arvioinnista. Työntekijän on myös hyvä huolehtia omasta palautumisestaan joka päivä noudattamalla työaikoja, lepäämällä riittävästi, sekä tekemällä vapaa-ajallaan virkistäväksi kokemiaan asioita. Ihmissuhdeammateissa työnohjaus voi helpottaa omaa psyykkistä kuormittumista. (Terveyskirjasto 2011.)

Joissakin tutkimuksissa työnteko on irrotettu uupumuksesta, jolloin näkemys on se, että työnteko itsessään ei aiheuta uupumusta. Stressiä aiheuttavat tämän näkemyksen mukaan muut, työn ulkopuoliset asiat, jotka lisäävät epävarmuutta. Epävarmuus johtaa uupumiseen työssä, koska sillä ei ole selkeää purkautumisväylää. (Seppänen 2004, 147.)

4 TYÖNILO

Kaikkihan tietävät mitä ilo on! Ilo on yksi niistä perustunteista, joita tunnustetaan kasvoilta kaikkialla maailmassa, kaikkien kansojen keskuudessa välittömästi. Brittiläisen onnellisuustutkijan mukaan ilo eroaa muista positiivisista tunteista siinä, ettei sille ole vastaparia. Tämän hän katsoo johtuvan siitä, että ihmisen psyyken perusolemus on iloa. Iloa ei synny pelkästään siitä, että jotain hyvää tapahtuu ulkoisessa

elämässä, vaan itsensä tunteminen ja hyväksyminen voi olla suuri ilon lähde. Ilon liike kulkee ikään kuin sisältä ulospäin. (Dunderfelt 2010, 12-14.)

Iloiset tapahtumat ja sattumat tuovat iloa, jota voisi kutsua *luonnolliseksi iloksi*. Aina ei kuitenkaan tule ajateltua, että iloisten kokemusten takana on ihmisen oma tulkinta – varsinkin silloin, kun elämä ei synnytä luonnostaan noita iloisia asioita. Silloin yksilö pystyy muuttamaan omalla tulkinnallaan tylsät asiat paremmaksi. Ilo voi siis syntyä myös tietoisien ponnistelun tuloksena, tällöin kysymys on *psykologisesta ilosta*. (Dunderfelt 2010, 15.) Tuon asian huomaaminen voi viedä lähemmäs työniloa.

Työn mielekkyyden kokemukseen liittyy *työn imun* käsite. Työn imua kokevat henkilöt kehittävät omaa työtään, ovat aktiivisia sekä osaavat antaa itselleen myönteistä palautetta. Samankaltainen, työhyvinvointiin liittyvä käsite on *työnilo*. Työniloon liittyy myönteinen haasteellisuus, turvallisuus, ja prosessinomainen luonne. Työnilo voi tuntua hetkittäisenä huippukokemuksena, ns. flow-kokemuksena, tai se voi olla pitkään jatkuvaa kognitiivisen ponnistelun synnyttämää nautintoa. Flow-tila on siis voimakasta uppoutumista työhön ja silloin tuntuu, että aika vain vierähtää. Työniloa voi kokea silloin, kun työ sujuu ja työntekijä kokee tehneensä parhaansa ja onnistuneensa siinä. (Kaivola & Laurila 2007, 130-132.) Rauramon (2008, 16) mukaan flow-tilassa oleva ihminen on niin syventynyt toimintaansa, että mikään muu ei tunnu merkitsevän mitään ja toiminta tuottaa valtavaa iloa.

Työn imu motivoi työntekijää sitoutumaan ja antamaan parastaan. Työn imu on positiivinen tila, jota luonnehtii kolme ominaisuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus ilmenee energisyytenä ja työhön panostamisen haluna. Omistautuminen tarkoittaa työn merkitykselliseksi kokemista ja ylpeyttä omasta ammatista. Työn imussa oleva työntekijä on sinnikäs myös vastoinkäymisissä (Työterveyslaitos 2011c). Kukaan ei silti voi olla kaiken aikaa työn imussa, vaan työpäivään sisältyy myös hetkiä, jolloin innostus laimenee. Passiivisena, mutta mielihyvää kokevana työntekijän on mahdollista palautua työn rasituksesta ja nauttia aikaansaannoksista. Tällöin päähän voi pälkähtää myös uusia, työtä kehittäviä ideoita. Ihminen tarvitsee aikaa ajatuksilleen ja uuden oppimiselle. (Manka 2011, 35, 143-144.)

Työn imu kannattelee myös kuormituksen yli, jos työntekijää arvostetaan ja tuetaan. Työn imun ydintä on myönteinen, ammattitylpeä suhtautuminen omaan työhönsä ja parhaassa tapauksessa tunne koskee kaikkea, mikä työhön liittyy. (Rauramo 2008,, 17.)

Työnilon tavoittelemisessa piilee myös nurja puoli. Talouselämä-lehden artikkelissa Manka kertoo lyhytjännitteisistä nuorista, jotka saattavat odottaa työltä hohtoa ja elämyksiä. Hän varoittaa suhtautumasta työhön kuin johonkin elämymatkaan: kerta toisensa jälkeen täytyy saada suurempi annos ”jysäystä”, jotta elämyksen tunteen voi saavuttaa yhä uudelleen. (Talouselämä 21.8.2011.)

Ihminen itse on kaikista tärkein motivaation lähteenä. Myönteisiä tunteita voi myös tietoisesti lisätä työpäivään. Sellainen tunne, johon kiinnittyy, kasvaa edelleen ja optimismi leviää työympäristössä. Läsnä oleminen tässä ja nyt on avain myönteisiin tunteisiin. Menneisyyden epäonnistumisissa rypeminen tai tulevaisuuden pelko eivät anna tilaa työnilolle. (Talouselämä 21.8.2011.)

Jokainen voi siis vaikuttaa omaan työniloonsa tietoisesti. Tutkimusten mukaan ihmisellä on ainakin 40 prosentin mahdollisuus vaikuttaa omaan olotilaansa. Viisas aforismi sanookin: ”Me itse teemme itsestämme joko onnellisia tai onnettomia; työn määrä pysyy samana.” (Dunderfelt, 2010, 26-27.)

5 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Työhyvinvoinnin edistämisen voidaan katsoa muodostuvan neljästä eri osatekijästä, joita ovat työyhteisön toimivuuden parantaminen, osaamisen kehittäminen, työn ja työympäristön kehittäminen, ja terveyden sekä voimavarojen edistäminen. Keskeisiä toiminta-alueita työhyvinvoinnin edistämisessä ovat johtajuus ja sen vaikutukset työtyytyväisyyteen, työn ja työyhteisön kehittäminen ja yhteistyön parantaminen, osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen, yksilön terveys ja voimavarat sekä niiden rajal-

lisuuden huomioiminen, sekä työympäristö ja sen aiheuttamat paineet. (Nettineuvo 2006.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut konkreettiset tavoitteet, mihin työhyvinvointipoliittisilla linjauksilla pyritään. Tavoitteen mukaan vuonna 2020 ammattitautien määrä on vähentynyt 10% verrattuna vuoteen 2010, työpaikkatapaturmien taajuus alenee 25%, koettu fyysinen työn aiheuttama kuormitus vähenee 20%, sekä koettu psyykinen kuormitus vähenee 20%. Näihin tavoitteisiin pyritään työnantajien toimesta työsuojeluhallinnon valvonnassa. Työhyvinvoinnin edistäminen on viimekädessä aina riippuvainen työpaikoilla tehtävistä toimenpiteistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.)

Työhyvinvoinnin edistäminen pitäisi nähdä osana yhteiskunnallista kehitystä ja kestävämpää työmarkkinataloutta. Edellä käyvät työorganisaatiot ovat alkaneet panostaa kestävään kehitykseen, eettisiin arvoihin ja yhteiskunnalliseen vastuuseen työntekijöiden loppuunpolttamisen sijaan. Nämä organisaatiot ovat alkaneet tukea työn ja perheen tai yksityiselämän yhtensovittamista sekä elämäntasapainoa. Henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisen tulee olla kuitenkin pitkäjännitteistä ja suunnitelmallista toimintaa osana arkista työtä ja johtamista. (Rauramo 2004, 13-14.)

Hyvä työ – Pidempi työura-hanke on teknologiateollisuuden työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteinen työhyvinvoinnin kehittämishanke. Työkaluina on sekä Yksilötutka että Yritystutka. Yksilötutkalla kartoitetaan, mikä on työntekijän oma arvio työhyvinvointinsa tilasta vastaamisen hetkellä. Työhyvinvointia on käsitelty siinä kyselyn muodossa seuraavista näkökulmista: terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio, työ, työolot ja johtaminen sekä perhe ja lähiyhteisö. Yksilötutka on hyvä esimerkki työhyvinvointikyselyn rakentamisesta. (Työhyvinvointi.info, 2011.)

5.1 Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteistyötä

Työhyvinvointia edistetään työpaikoilla yhteistyössä organisaation johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöllä. Tässä heitä tukevat työterveyshuolto, työsuojelu-

henkilöstö, henkilöstöhallinto, luottamusmiehet, poliitikot, viranomaiset, sekä ulkopuoliset asiantuntijat. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 91.) Minimivaatimuksena työpaikoille on lainsäädännön noudattaminen ja perusasioiden kuntoon saattaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.)

Johtamisella on tärkeä rooli kehitettäessä samanaikaisesti työhyvinvointia, työelämän laatua ja työn tuottavuutta. Hyvään johtamiseen kuuluvat terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Parempaan johtamiseen päästään viestinnän ja yhteistyön avulla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.) Johdon tehtävä on olla kiinnostunut henkilöstönsä hyvinvoinnista tulosten ja työhyvinvoinnista huolehtimisen kannalta. Johdolla on myös työturvallisuuslain mukainen työsuojeluvastuu. Esimiesten pitäisi huomioida työntekijöidensä hyvinvointi, koska tulosten saavuttaminen ja työpaikan toimivuus edellyttävät sitä. (Ahola ym. 2006, 93.)

Työterveyshuolto edistää asiantuntemuksellaan työn ja työympäristön terveellisyyttä. Konkreettisia tapoja edistää työhyvinvointia ovat työpaikkaselvitykset, työpaikkojen riskien arviointi sekä tietysti lakisääteiset, laadukkaat työterveyshuollon palvelut työntekijöille. Työpaikkaselvitys on toimintamalli, jonka avulla työterveyshuolto tutustuu työpaikkaan ja sen henkilöstöön. Sen avulla työterveyshuolto pystyy suunnittelemaan toimintansa sisällöt. Tulevaisuudessa työkyvyttömyyden sijaan huomio kiinnitetäänkin jäljellä olevan työkyvyn tukemiseen ja luodaan joustavampia työelämään osallistumismahdollisuuksia niille, joiden työ- ja toimintakyky on joko pysyvästi tai tilapäisesti alentunut. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.) (Rauramo 2008, 76.)

Työpaikan puolesta on mahdollista vaikuttaa esimerkiksi työntekijöiden liikuntaaktiivisuuden herättämiseen. Välineinä voivat olla TYKY-päivät, kannustus- ja palkitsemisjärjestelmät, mahdollisuus kokeilla uusia lajeja tutussa ryhmässä, kunnan testaus, tai henkilökohtainen ammattilaisen, esimerkiksi fysioterapeutin toteuttama kunto-ohjelma. (Rauramo 2008, 64.)

Työsuojeluhenkilöstö ynnä muut ”ulkopuoliset” toimijat tuovat hyvinvointinäkökulmaa esille eri yhteyksissä ja toimivat edelläkävijänä työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Henkilöstöjohto on kiinnostunut henkilökunnan hyvinvoinnista, pysyvyydestä ja osaamisesta. (Ahola ym. 2006, 93.)

Työntekijä itse on ennen kaikkea kiinnostunut omasta työkyvystään ja hyvinvoinnistaan. Hänen velvollisuutenaan on tuoda esille liiallinen kuormitus ja epäkohdat huomioiden myös toiset työntekijät. Työntekijä on viime kädessä asiantuntija oman hyvinvointinsa kohdalla. Hänen kuuluu voida pyytää ja saada apua tarvittaessa. (Ahola ym. 2006, 92-94)

5.2 Oman työhyvinvoinnin edistäminen

Vaikka yhteiskunnan ja organisaatioiden tehtävänä on tukea jokaisen työssäkäyvän hyvinvointia, jää vastuu sen toteuttamisesta viimekädessä yksilölle itselleen. Jokaisen meistä on pysähdyttävä miettimään oman työnsä mielekkyyttä, ja sitä, mitä voisi tehdä tavoitteidensa saavuttamiseksi ja toisaalta työntekoa haittaavien pulmien ratkaisemiseksi. On myös tärkeää pohtia, mitä voisi tehdä työympäristönsä ja työyhteisönsä hyväksi. (Rauramo 2004, 38.)

Yksilötasolla olennaista työhyvinvoinnin edistämisessä on omien arvojen kirkastaminen ja itselle tärkeiden elämän osa-alueiden tasapainottaminen. Monia työelämään liittyviä ongelmia voidaan ehkäistä omilla elämäntapoihin liittyvillä terveellisillä valinnoilla ja stressinhallintakeinoilla. On tärkeää osata hakea tukea ajoissa lähiympäristöltä ja ammattilaisilta kovan paikan tullen. Mieluisa vapaa-ajan vietto, harrastukset ja itsensä kehittäminen tuovat mielekkäitä kokemuksia ja vastapainoa työlle. (Rauramo 2004, 38.)

Työelämässä on alettu puhua alaistaidoista. Alaistaito on määritelty esimerkiksi seuraavasti: alaistaito on velvollisuutta huolehtia työpaikan viihtyvyydestä, resurssien järkevästä käytöstä, yhteistyöstä työtovereiden ja esimiesten kanssa, mielipiteiden ilmaisemista asioiden eteenpäin saattamiseksi, sekä aktiivista osallistumista työpaikan asioiden edistämiseksi. Alaistaitoinen työntekijä tiedostaa, että muutos tulee aloittaa hänestä itsestään. (Aarnikoivu 2010, 89-90, 116.)

Jokainen voi itse edistää omaa työn imua seuraavilla ohjeilla:

- ylläpidä optimismia tiukoissakin paikoissa
- tue työtovereitasi ja tarjoa apuasi tarvittaessa
- ole aloitteellinen
- ole avoin työtehtäviin liittyvissä asioissa
- ota vastuu omasta käyttäytymisestä ja toiminnastasi
- kunnioita ja arvosta työtovereitasi
- ole luottamuksen arvoinen
- suhtaudu ristiriitoihin rakentavasti
- osoita kiitollisuutta kun on sen paikka
- anna anteeksi
- ole ystävällinen ja huomaavainen työtovereillesi

(Työterveyslaitos 2011a.)

Psykofyysisestä toimintakyvystä on tärkeä huolehtia missä tahansa ammatissa. Terveys on voimavara, jota kannattaa vaalia. Riittävä lepo, uni, terveellinen ja monipuolinen ravinto sekä kuntoa ylläpitävä liikunta ovat terveyden kulmakiviä. Lepo tietotulvasta on esimerkiksi sellainen asia, johon täytyy todella kiinnittää huomiota. Aivoja täytyy suojella infoähkyltä, sillä aivojen fysiologia ei siedä 10-12 tunnin pituisia työpäiviä. Unen puute aiheuttaa keskittymisvaikeuksia, virhearviointeja sekä muistihäiriöitä, jotka todella haittaavat työntekoa. (Rauramo 2008, 60-69.)

Työ voi aiheuttaa tekijälleen fyysistä kuormitusta. Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat mm. työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. Mitä yksipuolisempaa työssä tehty liike on, sitä tärkeämpää on liikkua vapaa-ajalla monipuolisesti. Työn kuormituksen hallintaan on olemassa laadukkaita säädeltäviä kalusteita ja apuvälineitä, joita on tärkeää osata ja haluta käyttää. Usein liiallinen kuormitus huomataan vasta sitten, kun särky, kipu tai puutuminen alkaa. (Rauramo 2008, 42-44.)

Istumatyö kuormittaa elimistöä liian vähän ja yksipuolisesti. Tärkeää olisi nousta seisomaan ja liikkumaan taukojen aikana. Istumatyöhön on hyvä hakea vaihtelua vaikkapa puhumalla puhelut seisten. Näyttöpäätetyössä näyttö on syytä asettaa siten, että katse suuntaa noin 25 astetta alaspäin. Tuoli säädetään siten, että hartiat ovat rentoina

kun kädet ovat pöydällä ja jalat ovat tukevasti alustalla. Jalat eivät saa roikkua, sillä se häiritsee verenkiertoa reisien kohdalla. Jos työssä käyttää paljon hiirtä, olisi sitä hyvä opetella käyttämään molemmilla käsillä. Hiiri täytyy sijoittaa mahdollisimman lähelle näppäimistöä. Hiirikäden pitäisi olla mahdollisimman rentona hiirtä käytettäessä, olkavarsi lähellä vartaloa ja ranne keskiasennossa. (Rauramo 2008, 50-51.)

Työpaikkaruokailu on tärkeää myös ravintoaineiden saannin, mutta myös levon ja virkistykseen vuoksi. Lounastauko tarjoaa oivallisen hetken levähtämiseen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitoon. Säännöllisyys ruokailussa on tärkeää. Työpaikalla omia eväitä syövien, sekä niiden, joille työpaikkaruokailua ei ole järjestetty, tulisikin kiinnittää erityistä huomiota syömisen hallintaan. Jatkuva napostelu ei ole hyväksi hampaiden terveyden, eikä ruuan määrän hallinnan kannalta. Eväät olisi hyvä rakentaa myös lautasmallin mukaan. (Rauramo 2008, 64-66.)

6 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Työn mielekkyyttä on tutkittu Suomessa mittavasti vuonna 2006. Työministeriön teettämä tutkimus kartoitti työn mielekkyyttä 2856 palkansaajan kokemana. Tutkimuksessa tuli ilmi, että työn mielekkyys on suurimmillaan silloin, kun työ on vaativaa, mutta hallittavissa. Työ saa olla suomalaisen mielestä kovaakin, kunhan tekemisen puitteet, sosiaalinen ympäristö ja työn sisällön järkevyyden ovat kunnossa. (Antila, 2006.)

Asiantuntijoiden kokoama Työ ja Terveys Suomessa-julkaisu on katsaus Suomen työoloihin. Julkaisu perustuu haastattelututkimuksiin, rekisteri- ja tilastotietoihin sekä asiantuntija-arvioihin. Julkaisun mukaan suomalaiset arvostavat työssään eniten itsenäisyyttä ja mielenkiintoisuutta sekä hyvää ilmapiiriä työpaikalla. Loppupäätelmissä korostetaan sitä, että työhyvinvointiin panostaminen näkyy tulevaisuudessa myös niin sanotuilla kovilla mittareilla mitattuna tapaturmien ja poissaolojen vähentymisenä ja siten tuottavuuden kasvuna. (Työ ja Terveys Suomessa 2009.)

Pouttu (2011.) selvitti työn iloa antavia asioita omassa työyhteisössään kyselyjen ja haastattelujen avulla. Työn ilon lähteitä olivat tärkeysjärjestyksessään työyhteisö, asiakkaat sekä oma asenne ja vastuu.

7 AINEISTONKERUUMENETELMÄ

Tässä opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimushaastattelu on joustava menetelmä, yksi tiedonhankinnan perusmuodoista. Sen avulla voidaan saada syvällistä tietoa. Haastattelu soveltuu tiedonkeruumenetelmäksi kyselylomaketta paremmin etenkin silloin, kun tutkitaan emotionaalisia alueita. Haastattelun edetessä on mahdollista täsmentää vastauksia ja kysyä mahdollisia lisäkysymyksiä. Kyselylomakkeen etuna on sen helppous. Tulosten analysointi on nopeampaa kuin haastattelututkimuksen vastausten. Haastattelu taas vie enemmän aikaa tutkijalta, sekä haastatteluaineiston analysointi, tulkinta ja raportointi eivät ole aina täysin mutkatonta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 13,35-36.)

Haastattelua tekevän tutkijan tehtävänä on välittää kuvaa haastateltavan käsityksistä, ajatuksista, kokemuksista ja tunteista. Haastattelussa yleensä kaksi ihmistä tapaa toisensa, jolloin haastattelu on keskustelu, sosiaalinen vuorovaikutustilanne. Haastattelun tuloksena syntyy epätäydellinen kuva haastateltavan elämysmaailmasta ja ajatuksista. Haastattelulle on luonteenomaista suunnitelmallisuus sekä haastattelijan teoreettinen perehtyneisyys aiheeseen. Haastattelun tavoitteena on saada kerättyä luotettavaa tutkimusongelman kannalta tärkeää tietoa. Haastateltavan on voitava luottaa siihen, että annettuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. (Hirsjärvi ym. 2008, 41-43.)

Haastattelumuotoja on olemassa monenlaisia. Käytetyin haastattelulaji on lomakehaastattelu, jossa haastattelu etenee ennalta suunnitellusti lomakkeen mukaan. Tällaisen strukturoidun haastattelun etuna on itse haastattelun helppous ja aineiston käsittelyn nopeus. Strukturoidusta haastattelusta ei saada kovin syvällistä aineistoa. Struktu-

roimaton eli avoin haastattelu sopii menetelmäksi silloin, kun haastattelun aihe on väljä. Avoimessa haastattelussa edellinen vastaus voi saada aikaan seuraavan kysymyksen, jolloin haastattelu on hyvin keskustelunomainen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 44-46.)

Teemahaastattelusta voidaan puhua strukturoidun ja strukturoimattoman haastattelun välimuotona. Teemahaastattelulle eli puolistrukturoidulle menetelmälle on ominaista, että jokin haastattelun näkökulma on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia. Haastattelu etenee silloin teemojen varassa ja tuo tutkittava äänen hyvin kuuluviin. Teemahaastattelusta puuttuu kysymysten tarkka järjestys ja muoto, mutta se ei ole kuitenkaan niin avoin, kuin strukturoimaton haastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47-48.) Teemahaastattelu sopii hyvin menetelmäksi kerätä terveydenhoitajien ajatuksia, kokemuksia ja tuntemuksia työnilonsa lähteistä.

Aineiston keruun laatua voidaan tavoitella etukäteen suunnitellulla hyvällä haastattelurungolla. Etukäteen on hyvä myös pohtia vaihtoehtoisia lisäkysymyksiä, jotta haastattelua saadaan syvennettyä. Ennen haastattelua laadusta huolehditaan teknisen välineistön toiminnan varmistamisella. Kun haastattelua päätetään, haastattelurunkoa kannattaisi vielä tarkastella ja todeta, jos on vielä jotakin kysyttävää. Haastattelupäiväkirjasta voi olla apua, kun tehdään monia peräkkäisiä haastatteluja. Siihen voidaan kirjata erityisen hyvät kysymykset, jotka ovat tuottaneet hyviä vastauksia ja taas toisaalta hankalat kysymykset. Aineiston käsittelyn laatuun vaikuttaa haastattelun litteointi mahdollisimman nopeasti haastattelutilanteen jälkeen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 184-185.)

Teemahaastattelua suunniteltaessa ei tehdä yksityiskohtaista kysymysluetteloa vaan teema-alueuuttelo. Tällöin teema-alueet edustavat teoreettisten pääkäsitteiden spesifioituja alakäsitteitä tai -luokkia. Ne toimivat haastattelutilanteessa haastattelijan muistilistana ja ohjaavat keskustelua. Teema-alueita voidaan tarkentaa kysymyksillä ja haastattelun edetessä asioita voidaan tarkentaa puolin ja toisin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 65-67.)

Tässä opinnäytetyössä teemahaastattelu jaoteltiin teemoittain eri osa-alueisiin. Kysymyksillä pyrittiin vastaamaan tutkimustehtäviin, jotka on esitetty tässä opinnäyte-

työssä luvussa 2. Aluksi kysyttiin ainoana taustatietona kertyneen työkokemuksen määrä vuosina ja johdateltiin lyhyen alustuksen myötä aiheeseen. Alustuksessa kysyttiin, oliko terveydenhoitaja pohtinut omaa työhyvinvointiaan viime aikoina. Alustuksen jälkeen käytiin neljä teemaa läpi: työhyvinvoinnin ja työn ilon käsitteiden määrittely, työn ilon syntyminen ja ilmeneminen, työn iloa haittaavat tekijät ja työn iloa lisäävät tekijät, sekä kysyttiin, voiko työn ilon kokemiseen itse vaikuttaa. Tarkentavia lisäkysymyksiä oli mietitty valmiiksi. Kysymykset pyrittiin laatimaan siten, että saataisiin mahdollisimman laajoja vastauksia. Kysymyksissä käytettiin sellaisia kysymyssanoja (miten, millainen, mikä, mitkä), joihin ei riitä lyhyt kyllä tai ei vastaukseksi. Teemahaastattelurunko (Liite 1) koottiin luvussa 2 mainittujen tutkimustehtävien pohjalta. Tutkimustehtävään ”mitä työhyvinvointi ja työnilo ovat terveydenhoitajien mielestä” pyrittiin löytämään vastaus teemahaastattelun kysymyksillä 3.1 ja 3.2. Tutkimustehtävään ”mistä työnilo syntyy terveydenhoitajien mielestä” etsittiin vastausta kysymyksillä 4.1, 4.2, 4.3 ja 4.4. Tutkimustehtävään ”mitkä asiat heikentävät ja vahvistavat työnilon kokemista terveydenhoitajien mielestä” haettiin vastausta kysymyksillä 5 ja 6. Tutkimustehtävään ”miten omaan työniloon voi vaikuttaa terveydenhoitajien mielestä” haluttiin löytää vastaus kysymyksellä 6.

7.1 Kohderyhmä

Mietittäessä haastateltavien määrää, löytyy lähdekirjallisuudesta seuraava neuvo: ”Haastattele niin monta kuin on välttämätöntä, että saat tarvitsemasi tiedon.” (Hirsjärvi & Hurme 2008, 58.) Tutkittaessa sellaista subjektiivista asiaa kuin työnilo, on vastauksia niin monia erilaisia kuin on haastateltaviakin. Määrää tärkeämpää on keskittyä saamaan syvällisiä vastauksia, jolloin tarvitaan reilusti aikaa kunkin haastateltavan ajatuksille.

Teemahaastattelun kohderyhmänä olivat Porin perusturvan terveydenhoitajat. Perusturvassa on noin 100 terveydenhoitajaa kuudella eri lähialueella. Haastateltaviksi valittiin viisi terveydenhoitajaa eri lähialueilta. Haastateltaviksi haluttiin mieluiten eripituisia työuria tehneitä terveydenhoitajia. Näin pyrittiin saamaan lisää

perspektiiviä siihen, miten työilon lähteet vaihtelevat vastavalmistuneella ja jo kauan työelämässä toimineella terveydenhoitajalla.

Aineistonkeruu käynnistyi tutkimusluvan anomisella. Tutkimuslupa myönnettiin 14.2.2012. Ylihoitajan kanssa neuvoteltiin, miten menetellä haastateltavien valinnassa. Päädyttiin siihen, että ylihoitaja valikoi haastatteluun kutsuttavia työuran keston mukaan niin, että saataisiin riittävästi hajontaa eripituisten työurien sekä lähipalvelualueiden välille. Haastateltavat lähtivät mukaan omasta tahdostaan. He saivat ylihoitajalta sähköpostia, jossa kysyttiin heidän halukkuuttaan osallistua tutkimukseen. Hakukat ilmoittautuivat ylihoitajalle, joka ilmoitti mahdolliset haastateltavat opinnäytetyön tekijälle. Haastatteluajankohdat sovittiin puhelimitse työn tekijän ja terveydenhoitajien välillä.

Haastatellut terveydenhoitajat ovat olleet terveydenhoitajan työssä 1-35 vuotta.

7.2 Aineiston keruu

Haastatteluajankohta sovitaan riittävän ajoissa ja samalla sovitaan paikka, jossa haastattelu pidetään. Haastattelupaikka on silloin optimaalinen, kun tilanne pysyy mahdollisimman häiriöttömänä. Haastattelun alkuvaiheessa tapahtuva rupattelu ja ensivaikutelman luominen on tärkeää molemmille osapuolille. Haastateltavalle tulee kertoa, että haastattelut nauhoitetaan ja myös tuhotaan heti, kun ne on käsitelty. Samoin kerrotaan, että kaikki tiedot käsitellään luottamuksellisesti. Haastattelija on haastattelutilanteessa samalla sekä osallistuva että tutkiva persoona. Kuitenkin haastattelijalta vaaditaan oman osuutensa minimoimista ja puolueettomuutta. Hän ei saisi hämmästellä, väitellä tai osoittaa omia mielipiteitään tilanteessa. Koska teemahaastattelu on luonteeltaan usein henkilökohtaista, ei haastattelua lopeteta äkkiseltään omien tavoitteiden täytyttyä, vaan jouhevasti asioiden tultua käsitellyiksi. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 89-97.)

Kaikki tutkimusta koskeva, paperinen aineisto muistiinpanoineen tulee hävittää tietoturvajätteenä silppurissa. Sähköisen aineiston hävittämiseen ei riitä pelkästään tieto-

koneen roskakorin tyhjentäminen, vaan ne tiedot voidaan esimerkiksi ylikirjoittaa tai kiintolevy magnetoida. Tallennusväline voidaan myös murskata mekaanisesti lukukelvottomaksi. (Turun yliopisto, 2010.)

Haastattelut sovittiin kahdelle peräkkäiselle maaliskuun viikolle terveydenhoitajien kalenteriin sopiviin ajankohtiin. Haastatteluiden tallennusväline testattiin ennen haastatteluja. Haastattelukäynnit kestivät 20-40 minuuttia, haastattelunauhoitteet ovat hieman käynnin kokonaisuudesta lyhyempiä. Lyhin haastattelunauhoite oli 11 minuutin, pisin 34 minuutin mittainen. Keskimäärin yksi haastattelunauhoite oli 18 minuutin mittainen. Kaikki haastattelut tehtiin haastateltavien työpaikalla, eli terveydenhoitajien omilla työhuoneissa tai kahvihuoneessa. Haastattelun aluksi haastateltaville kerrottiin lyhyesti, minkälaista tutkimusta ollaan tekemässä ja miksi tähän aiheeseen on päädytty. Kerrottiin myös, että haastateltavia ei voida tunnistaa tutkimuksen raportista ja että kaikki haastattelunauhoitteet tuhoetaan aineiston litteroinnin jälkeen. Näin pyrittiin luomaan luottamuksellinen suhde haastateltavan ja haastattelijan välille. Ilmapiiri haastattelutilanteissa oli myönteinen, kiireetön ja rento. Häiriötekijöitä ei ilmennyt haastatteluiden aikana.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Perinteisesti kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella reliäabeliudella ja validiudella. Reliäabelius tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta ja validius taas sitä, että tutkimus mittaa sitä, mitä on alun perin ollut tarkoituskin. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan olisi syytä pyrkiä varmistamaan rakennevalidius; eli vastaavatko ennalta tehdyt käsitteelliset ja teoreettiset rakennelmat tutkittavien todellisia käsityksiä ja kokemuksia. Tutkijan on pystyttävä perustelemaan, miten hän on päätenyt luokittamaan ja kuvaamaan tutkittavien maailmaa juuri niin kuin hän on tehnyt. Toinen tutkija saattaa silti päätyä erilaiseen tulokseen ilman, että sitä voidaan pitää tutkimuksen heikkoutena. Laadullisen tutkimuksen kohdalla reliäabelius koskee etenkin tutkijan toimintaa: kuinka luotettavaa aineistosta tehty analyysi on. Reliäabelius koskee sitä, onko kaikki käytettävissä oleva aineisto huomioitu ja litteroitu oi-

kein. On tärkeää, että tulokset heijastavat tutkittavien ajatusmaailmaa niin pitkälle kuin mahdollista. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 188-189.)

Tässä teemahaastattelututkimuksessa rakennevalidius pyrittiin takaamaan siten, että kysymykset on jaoteltu teemoittain mahdollisimman selkeästi. Näin aineistoa ei tarvinnut sekoitella, vaan vastaukset oli helppo löytää haastattelusta. Litterointi toteutettiin mahdollisimman sanatarkasti, jolloin asia ei muuttunut nauhaa purettaessa. Luotettavuus olisi voinut kärsiä, jos litterointi olisi tehty suppeasti ja aineiston yhdistely olisi tehty pidemmän ajan kuluttua haastatteluista. Tätä opinnäytetyötä kootessa teemahaastatteluiden ja litteroinnin välillä kului aikaa 2-3 viikkoa ja litteroinnin ja aineiston kuvauksen välillä korkeintaan 2 viikkoa. Haastatteluista aukikirjoitettua tekstiä tuli 1,5 rivivälillä ja fontilla 12 yhteensä 15 sivua.

8 AINEISTON KUVAUS

Aineistoa voidaan analysoida ja tulkita jo aineistonkeruuvaiheessa, mutta analyysiin on syytä ryhtyä mahdollisimman nopeasti haastattelujen jälkeen. Aineisto voidaan purkaa joko litteroimalla eli puhtaaksikirjoittamalla tai tekemällä päätelmiä suoraan tekstistä. Aineiston litterointi lienee yleisempää. Aivan täysin sanasta sanaan litteroiminen on työlästä ja hidasta, joten haastateltavien puheen toisto lienee tavoiteltavinta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 135-140.)

Kun aineisto on litteroituna, on tekstiä hyvin runsaasti ja sitä on luettava moneen kertaan. Aineistoa lukiessaan voi tutkija kiinnittää huomionsa sisällöllisiin teemoihin, kuten kuvauksiin olosuhteista, toiminnoista, tapahtumista, suhteista tai strategioista. Kokonaisuus pyritään purkamaan osiin, luokittelemaan aineisto, yhdistelemään luokittelut, jonka jälkeen hahmotellaan kokonaisuus uudestaan ja tulkitaan ilmiöitä. Aineistosta pyritään löytämään yhteyksiä ja raportoimaan niitä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 143-145.)

Aineistoa kuvatessa on tärkeää, että aineisto kirjoitetaan suoraan lukijalle, niin että haastateltavat ”puhuisivat puolestaan”. Aineiston luokittelu on välttämätöntä, jos halutaan esimerkiksi vertailla aineiston osia toisiinsa tai tyypitellä tapauksia. Jotkut tutkijat puhuvat mieluummin aineiston tiivistämisestä. Tiivistäminen tapahtuu analyysin loppuvaiheessa ja raporttia kirjoitettaessa. Aineiston luokittelua voidaan verrata tiilitalon rakentamiseen: kaikkia tiiliä yhdistellään, ja tietyyppiset tiilet jäävät rakennuksen seiniksi, toiset katoksi. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 146-149.)

Kvalitatiivista aineistoa analysoidessaan tutkijan on syytä pyrkiä onnistuneisiin tulkintoihin. Onnistuneen tulkinnan avainkriteerit ovat siinä, että myös lukija, joka omaksuu saman näkökulman kuin tutkija, voi löytää tekstistä ne asiat jotka tutkijakin löysi, riippumatta siitä, onko hän samaa mieltä näkökulmasta. On arvioitava, mitä puolia teemasta on tulkittava ja kuinka laajasti. Haastattelututkimusta lukeva henkilö ei saa koko aineistoa käsiinsä, vaan hänen on luotettava tutkijan tulkintaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 151-152.)

Tämän teemahaastattelun aineistoa kuvataan esittämällä yhteen koottuja vastauksia sekä aiheesta kumpuavia ajatuksia teemoittain. Kooste sisältää myös suoria lainauksia haastatteluista.

Alustuksessa terveydenhoitajilta kysyttiin, **olivatko he miettineet omaa työhyvinvointiaan viime aikoina**. Kaikki haastatellut terveydenhoitajat olivat pohtineet asiaa viime aikoina. Yksi terveydenhoitaja oli miettinyt lähinnä sitä, että ”voiko jollakin olla näin kivaa töissä” ja toinen taas kertoi, että ”on aivan ihanaa olla töissä”. Nämä kaksi haastateltua olivat siis lähtökohtaisesti miettineet työhyvinvointiaan positiivisista lähtökohdista. Yksi haastateltu oli miettinyt viime aikoina useinkin omaa työssä jaksamistaan ja sen myötä työhyvinvointiaan. Hän jatkoi, että omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavat seikat tulevat esille haastattelun edetessä. Eräs terveydenhoitaja oli miettinyt omaa työhyvinvointiaan lähinnä ennaltaehkäisevässä mielessä. Hänen mielestään jaksaa paremmin henkisestikin kun on fyysisesti hyvässä kunnossa ja fyysisen kunnan ylläpitäminen tuntui hänelle kovin tärkeältä. Yksi terveydenhoitaja oli miettinyt työhyvinvointia melko yleisellä tasolla viime aikoina.

8.1 Työhyvinvoinnin käsitteen määrittely

Terveydenhoitajia pyydettiin määrittelemään työhyvinvoinnin käsitettä. Määrittelyssä oman työn hallinta ja ammatin osaaminen nousivat selkeästi esille. Samoin hyvin tärkeäksi koettiin oma henkinen ja fyysinen terveys sekä hyvinvointi, se, että on ”kremppasta vapaa”. Kiteytettynä ”työhyvinvointi on sitä, että osaa tehdä oman työnsä hyvin ja kokee olevansa siinä riittävän hyvä.” Työhyvinvointiin tarvitaan ”hyvä työympäristö ja turvalliset, riittävät puitteet, joissa on mahdollista kehittää omaa ammatillista osaamistaan.” Hyvä työyhteisö ja kivat työkaverit olivat vastaajien mielestä myös asioita, jotka vaikuttivat paljon työhyvinvoinnin kokemiseen. Hyvä työyhteisö oli sellainen, jonne saattoi tulla ”sellaisena kuin on” ja tuntee itsensä hyväksytyksi. Sopiva työtahti ja työn mitoitus oli tärkeää. Työn mitoitus on silloin kohdillaan, kun tasapaino on olemassa. Silloin töitä ei ole liikaa eikä liian vähän. Mainittiin, että mahdollisuus vaikuttaa omiin aikatauluihin tuo työhyvinvointia. Työvuosien koettiin myös tuovan hallittavuutta, jolloin ei tule niin sanottua ”tenkkapoota” vaikeaan tilanteeseen edessä. Osaamiseen tarvittiin koulutusta ja ”ajan hermolla olemista”. Yksinkertaisimmillaan työhyvinvoinnin koettiin olevan sitä, että ”aamulla on kiva lähteä töihin”.

8.2 Työnilon käsitteen määrittely

Työnilon käsitettä määriteltiin seuraavaksi. Työnilon koettiin tulevan onnistumisesta ja innostuksesta omassa työssään. Yksi terveydenhoitaja määrittelee työnilon seuraavalla tavalla: ”se on omaa kokemusta, työssä koettua ja työstä lähtevää iloa”. Työniloa oli auttamisen mahdollisuus ja ennen kaikkea se, kun voi nähdä positiivista muutosta asiakkaan tilanteessa. Työniloon tarvittiin sopivasti haasteita, riittävästi osaamista ja koulutusta, innostava ja kannustava työilmapiiri, sekä positiivista palautetta asiakkailta ja työkavereilta. ”Työnilo ei välttämättä tarkoita sitä, että on päässyt helpolla työstä, vaan se voi olla myös sellainen tunne, kun on apinan raivolla puskenut jotakin työtä ja saa sen valmiiksi – se tuo työniloa”. Oma tietämys toi työniloa. Vaikka kaikkea ei tietäisikään, aina voi silti ottaa selvää. Hyvä johto mainittiin myös. Jonkin yksittäisen työn valmiiksi saattaminen oli myös työnilon lähde. Pienten lasten

ilon seuraaminen toi työniloa myös terveydenhoitajalle itselleen. Työniloa ammensi myös kohtaamisesta asiakkaan kanssa.

8.3 Työnilon ilmeneminen ja syntyminen

Terveydenhoitajilta kysyttiin, kuinka usein he kokevat työnilon tunteita. Työniloa koettiin lähes päivittäin. Suurin osa mainitsi kokevansa joka päivä edes pieniä työniloja, isompia koettiin ehkä vähän harvemmin. Vastajat kokivat työniloa ainakin useita kertoja viikossa. Yksi mainitsi kokevansa melkein jokaisen asiakkaan kohdalla työniloa. Eräs haastateltava mainitsi, että jos työniloa kokisi harvakseltaan, se tuntuisi ”leipääntymiseltä”.

Työnilon konkreettista tunnetta pyydettiin kuvailemaan. Tunnetta oli monen vastaajan vaikea määritellä. Työnilo saattoi tuntua tällaiselta: ”siinä on vaan hyvä olla”. Se tuntui hyvänä ja kevyenä olona, kuin ”jalat irti maasta”. Se tuntui onnistumisen tunteena, tarpeellisuuden tunteena, reippautena, voimaa antavana, voimaantumisenä sekä iloisena olona. ”Hymyilyttää, naurattaa ja on tyytyväinen”, kuului yksi vastaus. Työnilon tunne tuntui myös osaamisena: sellaisena tunteena, että pystyi ammatillisesti olemaan niin vahvoilla, että onnistuu omassa työssään. Työniloa tuntiessa aika kului nopeasti eikä kelloa tarvinnut katsella. Työnilo tuntui innostuksena ja onnellisuutena siitä, että saa tehdä juuri tätä työtä. Työnilon tunnetta kuvailtiin myös asiakkaan ilon jakamisena.

Seuraavaksi kysyttiin, minkälaisissa tilanteissa tai millaisten asioiden seurauksena työniloa syntyy. Työniloa syntyi useimmiten erilaisissa tilanteissa asiakkaan kanssa. Luottamuksen saaminen asiakkaalta ja jään murtaminen koettiin tärkeiksi tekijöiksi. Luottamuksen saavuttamisen huomasi siitä, että asiakas uskaltaa puhua aroistakin asioista. Asiakkaan ilon jakaminen toi myös itselle iloa. Tärkeän tiedon antaminen koettiin tärkeäksi: tuntui siltä, että on voinut olla hyödyksi. Tärkeää kohtaamisissa asiakkaan kanssa oli myös se, että molemmat, sekä asiakas että terveydenhoitaja tulivat kuulluiksi ja löysivät yhteisen sävelen. Oman työn tuloksen huomaaminen ajan kuluessa tuntui erityisen palkitsevalta. Jonkin asian valmiiksi saami-

nen toi työnilon tunteita. Kuvailtiin, että työniloa kokee, kun jonkun asian saa ”lok-sahtamaan kohdalleen”. Omasta aloitteesta lähteneiden uudistusten läpisaaminen on palkinnut ja ruokkinut erään vastaajan työniloa. Yksi terveydenhoitaja mainitsi, ettei yleensä koe työniloa palavereissa, vaan nimenomaan konkreettisissa tilanteissa asiakkaan läsnä ollessa. Työniloa toi myös talon kiva sisäinen henki. Jokainen päivä on erilainen: sekin tuo työniloa, että voi kokea ja nähdä paljon päivittäin. Tärkeäksi asiaksi terveydenhoitajan työssä koettiin työnohjaus, ”siitä ammentaa itselle voimaa”, samoin koulutukset, ”ne antavat voimia ja eväitä eteenpäin” ja ”niistä saa kipinää”. Terveydenhoitajatapaamisista saattoi myös ammentaa työniloa itselleen. Työniloa haastatelluille terveydenhoitajille toi lisäksi helposti lähestyttävä lähiesimies, sellainen, jota uskaltaa lähestyä ja puhutella. Työn pysyvyys, työaikajärjestelyt ja lomatoiveiden kuuleminen olivat myös tärkeitä asioita. Eräs terveydenhoitaja pohti myös sitä, että aina ei ole mahdollista valita juuri itselleen mieluisinta työnkuvaa. Jos saa mahdollisuuden tehdä sitä työtä, mistä eniten tykkää, kokee paljon enemmän työniloa.

Terveydenhoitajia pyydettiin myös kuvailemaan joku tilanne, jonka seurauksena työniloa on viimeaikoina syntynyt. Joidenkin kohdalla muistui mieleen joku asiakas, jonka kanssa oli tehty pidempään työtä ja jonka tilanteeseen oli saatu muutosta aikaiseksi. Se, että terveydenhoitaja oli pystynyt vaikuttamaan omalla työllään asiakkaan tilanteeseen myönteisesti, toi työniloa. Vastaajan mukaan upeita tarinoita nousee siitä, kun on pystynyt innostamaan asiakasta tekemään muutoksia ja onnistumaan. Pienet arjen ilot, vauvojen kanssa työskentely olivat lähipäivinä tuoneet työnilon tunteita. Työniloa tuovien tilanteiden ei tarvinnut olla ihmeellisiä, riitti, että oli kohdannut ihmisen. Yksi terveydenhoitaja kertoi parasta olevan sen, kun asiakas hoksaa itse jonkun asian, jota on pyrkinyt itse kertomaan. Työniloa tuovia tilanteita koettiin myös työkaverin luona. Tärkeää on, että voi piipahtaa hetkeksi purkamaan tuntemuksiaan. Päivittäinen kohtaaminen ja arkipäivän jutustelu kollegoiden kanssa toi työniloa.

8.4 Työniloa heikentävät asiat

Työniloa heikentävistä asioista eniten esille nousivat kiire ja muutokset organisaatiossa. Kiire kuormittaa ja luo tunnetta, ettei ehdi tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisi. ”Kiire on ollut viime aikoina jokapäiväistä, paljon muutosta ja tekemätöntä työtä. Pitäis, pitäis ja pitäis.” Muutokset organisaatiossa kuormittivat siksi, että ohjeita tuntui tulevan vain lisää ja ne loivat osaltaan riittämättömyyden tunnetta. Koettiin, että kun muutoksia on liikaa yhtä aikaa, niihin ei ehdi sopeutua. ”Paljon hommaa uudesta asetuksesta”, kuului yksi kommentti. Tiedontulva koettiin välillä valtavaksi ja silloin keskittyminen perustehtävään eli perheiden parissa tehtävään työhön saattoi herpaantua. Koettiin, että työniloa saattaa latistaa myös arvostuksen, kannustuksen ja kiitoksen puute organisaation taholta. Kaivattiin aitoa terveydenhoitajien työn arvostusta, sillä useimmiten kannustuksen koettiin olevan ”vain sanahelinää”. Esille nousi myös, että johdon epäselvyys heijastui koko organisaatioon. Resurssipula mainittiin myös työniloa heikentävänä tekijänä. Pula rahasta näkyi siinä, että uusia ihmisiä ei ollut saatu töihin, sekä siinä, että asiakkaalle ei pystytty järjestämään jotakin hänelle tarpeellista. Myös työtoverit saattoivat latistaa työniloa: kyynisyys, negatiivisten tunteiden viljely ja niistä jatkuvasti puhuminen työpaikalla olivat omiaan painamaan työniloa alas. Koettiin, että oma innokkuus työhön saattoi ärsyttää muita. Saatettiin myös tuntee, että joku työntekijä ei ajatellut asiakkaan parasta vaan koki vain vaivaa asiakkaasta, sellainen ajattelu on omiaan latistamaan myös omaa työniloa. Tietysti työniloa heikensivät todella sairaat, vaikeat ja surulliset tapaukset. Kokemuksen myötä sellaisia asioita on oppinut käsittelemään: ”työn ikäviä, haasteellisia puolia on se, kun itselle tulee sellainen olo, että ei osaa sanoa mitään. On kuitenkin oppinut olemaan sellaisissa tilanteissa, kuuntelemaan, olemaan läsnä. Jos sellaisia asioita ei osaa kohdata, ne asiat tulevat aina vastaan seuraavissa tapaamisissa.” Yksi terveydenhoitaja mainitsi myös, että asiakkaat saattavat olla nykyään kärkkäämpiä sanoamaan törkeästi terveydenhuollon ammattilaisille. Loukkaavan, röyhkeän ja henkilökohtaisen palautteen saaminen aiheetta oli koettu vieneen omaa työniloa alas. Asiallisen, rakentavan palautteen saaminen taas koettiin todella tervetulleena asiana. Esille tuli myös, että haasteelliset opiskelijat, jotka eivät itse anna vinkkiä, millaista harjoitusta tarvitsevat, saattavat verottaa terveydenhoitajan työniloa. ”Atk-jutut” mainittiin myös kompastuskivenä, jos ne tuntuivat liian haasteellisilta.

8.5 Työniloon vaikuttaminen

Terveydenhoitajilta kysyttiin, mitkä konkreettiset muutokset toisivat lisää työniloa. Itsestään huolehtiminen, oman fyysisen ja henkisen terveyden vaaliminen koettiin tärkeäksi. Oli sisäistetty, että itsestään täytyy todella pitää huolta. Toivomuksena oli myös saada lisää työhyvinvointia tukevaa toimintaa työpaikan kautta. Lisää työniloa saisi myös kannustuksesta ja palkitsemisesta organisaation taholta esimerkiksi palavereissa. Toivottiin myös rakentavaa palautetta: omaa työnkuvaa voisi käydä esimiehen kanssa läpi. Hänen kanssaan voisi myös keskustella työn mitoituksista ja siitä, voisiko joitain asioita tehdä mahdollisesti toisella tavalla. Työniloa voisi ammentaa lisää omasta ajankäytöstä töissä: eräs terveydenhoitaja pohtii, että täytyisi varata aikaa myös kirjallisiin töihin, eikä ottaa ruokatunnille töitä. Myös töiden suunnitteluun kaivattaisiin lisää aikaa. Se, että muistaisi rentoutua ja jaksottaa lomansa oikein, toisi lisää työniloa. Täytyisi tiedostaa omat rajansa ja tehdä työtä ”asia kerrallaan, koska ei tätä maailmaa saa valmiiksi”. Tasapuolinen järjestelmä kaikille ihmisille toisi myös lisää työniloa, että kaikki saisivat tasapuolista palvelua terveydenhuollon piirissä. Vakituinen työ mainittiin myös asiana, joka toisi lisää varmuutta ja työniloa. Silloin voisi luottavaisin mielin kokea työniloa paljon enemmän. Lisää työniloa saa terveydenhoitajien mielestä myös perheestä ja ystävistä, ”kun on joku, jonka kanssa jakaa omia asioitaan” ja ”kun kotona asiat on kunnossa, se on voimavara töihin”.

Kysymykseen, että voiko työnilon kokemiseen vaikuttaa itse joko positiivisesti tai negatiivisesti, löytyi yksimielinen vastaus: kyllä voi. Omalla asenteella, ajattelulla, toiminnalla ja luonteella koettiin olevan merkitystä. Positiivisen asenteen koettiin vaikuttavan työnilon kokemiseen. Eräs terveydenhoitaja kiteyttää vastauksen näin: ”perus työnilo lähtee siitä, miten itse voi ja mikä on oma asenne”. Työnilon kokemiseen vaikuttaa yhden vastaajan mielestä eniten se, mitä elämässä on aiemmin tapahtunut ja mitä kuljettaa itsessään. Yksi vastaus kuului näin: ”ilman muuta voi, ajatellen itse niin, kun olen niin innoissani tästä työstä ja tämä on minusta niin ihanaa, ei tule sellaista oloa, että mä en jaksa mennä sinne eikä mua kiinnosta – se asenne on tosi tärkeä juttu”. Pohdittiin myös, että jos jatkuvasti miettii epäkohtia omassa työssään, se saattaa siirtyä muihinkin. Työniloa etsiessä voisi muidenkin kanssa miettiä ratkaisukeskeisesti, mitä asioille voisi tehdä, jotta ne olisivat paremmin. Koettiin

myös, että työkaverit olivat tärkeässä asemassa oman asenteen ja ajattelun lisäksi. Jos toisetkin ovat innokkaita ja kokevat asioita hienosti, se vaikuttaa myös omaan työnilon kokemiseen positiivisesti. Todettiin myös, että jos huono päivä on, se ei saisi näkyä eikä tuntua asiakassuhteessa. Pitäisi muistaa, että ”asiat riitelevät, eivät ihmiset, vaikka henkilökemiat eivät passaisi.” Terveystenhoitajan työssä tulee muistaa, että ”kaikkien kanssa ei tule kohtaamista samalla tavalla, selvästi tuntee, että toisten ihmisten kanssa tulee paremmin toimeen kuin toisten.”

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön aihe oli mielenkiintoinen ja siihen kannatti paneutua, koska vastaavaa selvitystä terveydenhoitajien kokemasta työnilosta ei ole aikaisemmin tehty. Aihe kiinnosti, koska suuntaudun itsekin terveydenhoitajan työhön tulevaisuudessa. Oli mielekästä lähteä selvittämään, mistä terveydenhoitaja yleensä ammentaa työniloan ja mitä muita mietteitä tästä teemasta kumpuaa. Teemahaastatteluja oli mielenkiintoista tehdä, koska pääsin kurkistamaan viiden terveydenhoitajan ajatusmaailmaan. Teemahaastatteluista saadut vastaukset todensivat niitä asioita, joita löytyy myös lähdekirjallisuudesta. Työhyvinvointia on tutkittu paljon enemmän kuin työniloa, mikä johtuu mahdollisesti siitä, että työnilo on vaikeammin määriteltävissä ja työnilon kokeminen on kovin subjektiivista. Työnilon konkreettinen tunne oli kaikista vaikeinta määritellä vastaajien mielestä.

Työhyvinvoinnissa ja työnilon kokemisessa näyttää teemahaastatteluiden perusteella olevan kaikkein oleellisinta oman, terveydenhoitajan työn osaaminen ja hallinta, kuten myös Kaivola ja Laurila (2007, 128-130) toteavat. Hallinnan vaikutus työntekijän terveyteen on todettu jo vuosia sitten (Vahtera ym. 2002, 29-31). Työn hallinnalla tarkoitetaan siis mahdollisuuksia osallistua omaan työhön vaikuttavaan päätöksentekoon, jolloin työntekijällä on sananvaltaa esimerkiksi työtahtiin ja työjärjestykseen. Tällaisia asioita tuli esille lähes jokaisen terveydenhoitajan vastauksissa. He kertoi-

vat, että kun on ”mahdollisuus vaikuttaa viikkoihinsa aikataulutuksella” ja on tasapaino kiireen ja tekemisen välillä, silloin voi kokea voivansa hyvin töissä.

Työhyvinvointiin tarvitaan Kaivola & Laurilan (2007, 128-130) mukaan arvostusta, mielekkyyttä, aktiivisuutta sekä hallinnan kokemista työssä. Nämä kaikki asiat tulivat esille myös teemahaastatteluissa. Arvostusta terveydenhoitajat kaipasivat lisää ja he kytkivät arvostuksen saamisen selkeästi yhteen työn ilon kanssa. Multanen ym. (2004, 9) toteaa, että toimiva työyhteisö vaikuttaa vahvasti työhyvinvointiin. Toimivassa työyhteisössä vuorovaikutus on avointa, ilmapiiri kannustava sekä rakentavaa palautetta hyödynnetään. Terveydenhoitajat ovat selkeästi huomioineet, että kannustuksen ja rakentavan palautteen saaminen sekä oman työn kuvan läpikäyminen esimiehen kanssa voisivat tuoda heille vielä lisää työn iloa.

Oppiva organisaatio työhyvinvoinnin tukijana tuli esille Rauramon (2004, 15) kirjassa. Lähes kaikki haastatellut, varsinkin pidemmän työuran tehneet, olivat sitä mieltä, että koulutukset tuovat työhyvinvointia, ”kipinää” ja ”voimia eteenpäin”. Porin perusturvassa työskentelee siis terveydenhoitajia, jotka ovat halukkaita kehittymään ja lisäämään omaa ammatillista osaamistaan. Terveydenhoitajien säännöllistä koulutusta ei voi liikaa korostaa, sillä osaaminen tuo ”kaupan päälle” työhyvinvointia.

Kaivola & Laurila (2007, 130-132) kuvaavat työn ilon käsitettä, johon liittyy myönteinen haasteellisuus. Haasteellisuuden mukanaan tuoman työn ilon terveydenhoitajat mainitsivat ja se ilmeni esimerkiksi seuraavassa kommentissa: ”työn ilo ei välttämättä tarkoita sitä, että on päässyt helpolla työstä, vaan se voi olla myös sellainen tunne, kun on apinan raivolla puskenut jotakin työtä ja saa sen valmiiksi – se tuo työn iloa”. Helppo työ ei automaattisesti tuo työn iloa, vaan siihen tarvitaan sopivasti haasteita. Haasteista selviäminen ja omassa työssä onnistuminen saa aikaan työn iloa. Ylpeys omasta työstä ja osaamisesta mainitaan työn iloa käsiteltäessä (Manka 2011, 35, 143-144), mutta varsinaisesti ylpeyttä omasta ammatista kukaan ei maininnut. Tosin erään haastateltavan kommentti ”Suomen neuvolatoiminta on vakiintunutta, harva jättää tulematta” antaa ymmärtää, että neuvoloistamme voidaan olla ylpeitä.

Onnistumisen omassa työssään terveydenhoitajat huomaavat varsinkin siitä, kun asiakas osoittaa luottamustaan ja uskoutuu. Onnistuminen tulee myös siitä, kun tun-

tee voivansa auttaa asiakasta, tai kun asiakkaan tilanteeseen saadaan aikaan myönteinen muutos. Teemahaastattelujen perusteella työnilon lähteen voisi jakaa kahteen erilaiseen alueeseen: asiakkaan auttamisesta kumpuava ilo sekä jonkun työn valmiiksi saattamisesta lähtöisin oleva ilo. Molemmat tilanteet tuovat onnistumisen tunteita terveydenhoitajalle. Eräs terveydenhoitaja halusi mainita, että ”tämä on hyvä paikka vaikuttaa, kun saa siihen mahdollisuuden ja työ on oikein mitoitettu. Kun pystyy tekemään työnsä hyvin – tämä on hirveen antoisa työ!”

Haastatellut terveydenhoitajat kuvailivat työnilon tunnetta esimerkiksi niin, että silloin on ”kevyt olo, jalat irti maasta” ja aika kuluu nopeasti. Nuo kuvaukset sopivat lähdekirjallisuudessa kuvailtuun flow-tilaan. Flow-tilassa ihminen paneutuu täysin tehtävänsä suorittamiseen, sulkien kaiken muun ulkopuolelleen. Ihmisen on todettu olevan onnellisimmillaan tällaisena syvän keskittymisen hetkenä. On myös todettu, että ihmisten on helpompaa päästä flow-tilaan töissä kuin kotona, sillä vapaa-ajanviettotavat ovat usein passiivisia ja tavoitteettomia, eivätkä vaadi haasteita. (UTUonline 29.9.2011) Eräs terveydenhoitaja kuvasi, että kirjallista raporttiakin kirjoittaessaan voi tuntea, että ”hei, mulla on hyvä työ”. Tuo tunne saattaa hyvinkin syntyä uppoutumisesta työhön, jolloin kokee olevansa kuin flow-tilassa. Avoin tyytyväisyys omaan työhön paistoi monestakin kommentista, esimerkiksi: ”tämä on kylä ihana työ! Ihmisten on helppo lähestyä meitä, olemme aika lailla saatavilla”.

Mankan (2011, 35, 143-144) mukaan työn imua luonnehtii kolme ominaisuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus ilmenee energisyytenä ja työhön panostamisen haluna. Omistautuminen tarkoittaa työn merkitykselliseksi kokemista. Terveydenhoitajat kuvailivat työnilon tunnetta esimerkiksi reippaudeksi ja onnellisuudeksi siitä, että saa tehdä juuri tätä työtä. He ovat saattaneet siis olla tuolloin juuri työn imun kaltaisessa tilassa.

Jos työnilon perimmäinen olemus pitäisi määritellä lyhyesti tämän teemahaastattelututkimuksen perusteella, se olisi varmaankin seuraavanlainen: työnilo on myönteinen tunne, joka seuraa omassa työssään onnistumisesta.

Työniloa selvitetessä oli myös tärkeää tarkastella niitä asioita, jotka heikentävät työnilon tunnetta. Työssään hyvinvoiva ja työniloa tunteva henkilöstö on eduksi tietysti myös organisaatiolleen, joten haluttiin selvittää, löytyykö työniloa heikentäviä tekijöitä, joihin voitaisiin vaikuttaa. Selvisi, että kolme terveydenhoitajaa viidestä korostivat kiireen olevan tällä hetkellä eniten työniloa verottava tekijä. Kiire koettiin kielteisenä asiana, koska silloin ei pystynyt tekemään työtään tarpeeksi ja riittävän hyvin. Rauramon (2008, 57.) mukaan työn rasittavuutta lisäävät muun muassa juuri kiire ja tietoturva. Haastatteluissa tuli ilmi, että jotkut terveydenhoitajat kokivat tietoturvan valtavaksi – tällainen tekijä on omiaan heikentämään työhyvinvointia. Eräällä terveydenhoitajalla oli ehdotus kiireen taltuttamiseksi: ”lisää suunnittelu-aikaa ihan ehdottomasti”. Terveydenhoitajat mainitsivat myös, että itsekin voisi suunnitella ajankäyttöään paremmin ajanvarauskirjaan. Kaksi terveydenhoitajaa koki, että muutokset organisaatiossa väsyttävät. Muutoksia tuntui tulevan liian kovalla tahdilla, eikä niihin ehtinyt sopeutua tarpeeksi hyvin. Työterveyslaitoksen ohjeissa ”miten organisaatio voi edistää työn imua” ohjataan muutoksiin valmistautuvaa organisaatiota näin: muutoksiin tulee valmistautua hyvissä ajoin kaikilla organisaatiotasolla ja työyhteisön vahvuuksista ja työhyvinvointia ylläpitävistä käytännöistä on pidettävä kiinni erityisesti muutosten aikana (Työterveyslaitos 2011b). Kaksi terveydenhoitajaa mainitsi työnjohdon epäselvyyden verottavan työnilon kokemista. Muitakin työniloa heikentäviä asioita terveydenhoitajat kertoivat, mutta yhteisiä tekijöitä ei näiden edellä mainittujen asioiden lisäksi löytynyt. Kaksi terveydenhoitajaa mainitsi toiveikseen eräänlaisen kehityskeskustelun esimiehen kanssa. Toivomuksena oli ”jossain määrin voisi käydä omaa työnkuvaa läpi esimiehen kanssa ja saada rakentavaa palautetta, ei pelkästään positiivista, vaan mitä voisi tehdä toisin” sekä ”voisi jutella esimiehen kanssa, että voisiko asioita tehdä toisella tavalla tai mitoittaa toisin”. Yksinkertaisin asia, jolla organisaation taho voisi vaikuttaa terveydenhoitajien työniloon, olisi ilmaista arvostusta heidän tekemää työtä kohtaan. Kannustusta ja kiitosta kaivattiin lisää esimerkiksi palavereihin. Terveydenhoitajien tekemä työ on arvokasta, terveyttä edistävää ja ennaltaehkäisevää työtä, jolla on mittaamattomat vaikutukset suomalaisten terveyteen. Näille ammattilaisille pitäisi tarjota kaikki mahdollinen tuki, jotta he voisivat tehdä työnsä hyvin.

Jos tarkastelee Porin perusturvan terveydenhoitajien vastauksista saatua kuvaa Kainolan & Laurilan (2007, 134-136) esittelemän toimivan työyhteisön kriteereiden

kautta, on vastanneiden työyhteisöissä selvästi aineksia hyviksi työpaikoiksi. Toimiva työyhteisö rakentuu perustehtävän ympärille ja siellä vallitsee myönteinen yhteisöllisyys. Kun perustehtävä on selkeä, nuo kriteerit voivat varmasti täytyä. Halu oppia ja kehittyä kuuluu myös toimivaan työyhteisöön, sellaisesta ei ainakaan ole puutetta. Toimivaan työyhteisöön tarvittiin myös elävä, yhteinen visio ja strategia sekä toimivat ja riittävät resurssit. Kyllin hyvä johtajuus toimivassa työyhteisössä merkitsee sitä, että kannustus ja palaute ovat riittäviä. Aineksia selvästi on, teemahaastattelujen perusteella henkilöstössä on motivaatiota ja halua tehdä oma työ hyvin. Se kantaa jo pitkälle, kunhan resurssit ovat kunnossa. Pienillä muutoksilla saatetaan saada suuriakin askeleita entistä hyvinvoivempaa työyhteisöä kohti ja silloin tarvitaan kaikkien työyhteisön jäsenten panosta.

Parasta tätä työtä tehdessä oli huomata teemahaastattelujen myötä, miten innoissaan ja tyytyväisiä omasta työstään moni terveydenhoitaja oli. Myönteisiä, työniloa tuovia asioita löydettiin enemmän kuin kielteisiä, työniloa latistavia asioita. Yksi tämän tutkimuksen tavoitteista oli, että terveydenhoitajat pohtivat myös sellaisia asioita, joilla itse voisi lisätä omaa työnilon kokemistaan. Moni osasikin kertoa asioita, joilla itse voisi vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Tavoitteena oli työniloon vaikuttavien asioiden esille nostaminen myös sen takia, että esimiehet voisivat paremmin tukea alaistensa työhyvinvointia. Toivon mukaan tämän teemahaastattelun kautta terveydenhoitajat ovat saaneet ilmaista omia toiveitaan organisaation suuntaan.

Opinnäytetyö toteutui aikataulussaan. Teoriaosuutta oli mielenkiintoista koota, koska aihe oli omasta mielestäni kiinnostava. Kirjoitin teoriaosuuden lähes valmiiksi ennen teemahaastattelurungon luomista, jonka jälkeen oli haastattelujen vuoro. Jos jotakin tekisin toisin, olisin halunnut saada enemmän vastaajia mukaan. Vastaajiin olisi voinut ottaa jo aikaisemmassa vaiheessa yhteyttä, sillä kuten haastatteluista käy ilmi, on monen terveydenhoitajan aikataulu kiireinen. Alun perin suunniteltiin haastattelua kuudelle terveydenhoitajalle, mutta yhtä haastattelua ei ehditty tekemään aikataulullisista syistä. Onnekseni aineiston kirjo on tarpeeksi laaja jo näiden viiden haastattelun myötä. Kun tehdään tutkimusta näinkin subjektiivisesta aiheesta kuin työnilo, on jokaisella vastaajalla oma näkemys asiasta.

Haastatteluiden purkaminen onnistui suhteellisen vaivattomasti. Olisin odottanut, että aineiston läpikäyminen ja raportoiminen olisi ollut työläämpää. Haastattelunauhoitteita oli mielenkiintoista kuunnella jälkeempään, sillä kaikkia vastaajien kommentteja ei ehtinyt haastatteluhetkellä sen kummemmin pohtimaan. Mielestäni aineiston kuvaus on onnistunut hyvin ja se kuvaa haastateltavien ajatuksia mahdollisimman todenmukaisesti. Pyrin raportoimaan kaikki heidän kommenttinsa, teemahaastatteluun liittyen, tässä opinnäytetyössä. Lisäksi kokosin muita heidän mielteitään terveydenhoitajan työstä tähän raporttiin. Nämä kommentit eivät varsinaisesti liittyneet mihinkään kysytyyn teemaan.

Työnilon aiheesta löytyy varmasti tutkittavaa vielä jatkossakin. Mielenkiintoista olisi selvittää esimerkiksi sairaanhoitajien työnilon lähteitä sekä sitä, miten ne poikkeavat tässä esille tulleista. Työniloa ja sen määrää on kuitenkin vielä vaikeaa tutkia ja vertailla. Miksipä työnilon kokemisesta ei voisi tehdä myös kyselyä, jolloin eri ihmisiltä ja eri työpaikoista saadut tulokset olisivat vertailukelpoisia keskenään?

LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot menesty ja voi hyvin. Juva. WS Bookwell Oy.
- Ahola, K., Kivistö, S., & Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Vammalan kirjapaino Oy.
- Antila, Juha. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus n:o 305. Työministeriö. [verkkodokumentti]. [Viitattu 20.1.2012]. Saatavissa: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt305.pdf
- Dunderfelt, T. 2010. Ilon psykologia. WS Bookwell Oy. Juva.
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työnimuun: työhyvinvointitutkimuksessa ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen- tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.
- Kaivola, T. & Laurila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki. Gummerus.
- Karvinen, V. 2007. Työn ilo on monen tekijän summa. Työn voima 3/2007, 6.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Manka, Marja-Liisa. 2011. Työnilo. Helsinki. WSOYpro.
- Multanen, L., Brendenberg, K., Koskensalmi, S., Lauttio, L. & Pahkin, K. 2004. Parempi työyhteisö. Helsinki. Otamedia Oy.
- Nettineuvo. 2006. Työhyvinvoinnin edistäminen. [verkkodokumentti]. [Viitattu 8.11.2011]. Saatavissa: <http://www.nettineuvo.fi/index.asp>
- Porin perusturvan strategia 2016. 13.9.2011. [verkkodokumentti]. [Viitattu 7.2.2012] Saatavissa: http://www.pori.fi/material/attachments/hallintokunnat/perusturva/61jxX909x/Perusturva_startegia_130911.pdf
- Pouttu, K. 2011. ”Juku, kun työssä on mukavaa” – kokemuksia työn ilosta. Sosiaalialan koulutusohjelma. Sosiaalisen kuntoutuksen vaihtoehtoiset ammattiopinnot. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki. Edita Prima Oy.

Seppänen, J. 2004. Hullu työtä tekee. Helsinki. Otavan kirjapaino Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009. Työhyvinvointi. [verkkodokumentti]. [Viitattu 7.11.2011]. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. [verkkodokumentti]. [Viitattu 11.11.2011]. Saatavissa: http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1566807

Talouselämä 21.8.2011. Sisäistä hehkua puhkuen työntekoon. Kupila, Pirjo. [verkkodokumentti]. [Viitattu 15.2.2012]. Saatavissa: <http://www.talouselama.fi/tyoelama/sisaista-hehkua+puhkuen+tyontekoon/a2083365>

Terveyskirjasto. 2011. Työuupumus (burnout). [verkkodokumentti]. [Viitattu 8.11.2011]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681

Therapia Fennica. 2012. Työhön liittyvät sairaudet. Työuupumus. [verkkodokumentti]. [Viitattu 16.1.2012]. Saatavissa: http://therapiafennica.fi/wiki/index.php?title=Ty%C3%B6h%C3%B6n_liittyv%C3%A4t_sairaudet

Turun yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tutkimusaineistojen tiedonhallinnan käsikirja. Aineiston hävittäminen. [verkkodokumentti]. [Viitattu 6.2.2012.]. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/tiedonhallinta/osa9.html#havittaminen>

Työhyvinvointi.info. 2011. Teknolohiateollisuuden hyvinvointihanke Hyvä työ – Pidempi työura. [verkkodokumentti]. [Viitattu 7.11.2011]. Saatavissa: <http://www.tyohyvinvointi.info/>

Työ ja Terveys Suomessa 2009. 2010. Työterveyslaitos. Helsinki. [verkkodokumentti]. [Viitattu 17.1.2012]. Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J., & Viluksela M. (toim.) Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2007. Duunitalkoot. Työkykyindeksi. [verkkodokumentti]. [Viitattu 17.11.2011]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/duunitalkoot/mina_5_1.html

Työterveyslaitos. 2010. Mitä työkyky on? [verkkodokumentti]. [Viitattu 8.11.2011]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2011a. Työn imu. Mitä voin tehdä työyhteisön jäsenenä? [verkkodokumentti]. [Viitattu 25.4.2012]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/mita_tyopaikoilla_voidaan%20tehda/mita_voin_tehda/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2011b. Työn imu. Mitä työpaikoilla voidaan tehdä? [verkkodokumentti]. [Viitattu 25.4.2012]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/mita_tyopaikoilla_voidaan%20tehda/mita_organisaatio_voi_tehda/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2011c. Työn imu. [verkkodokumentti]. [Viitattu 29.4.2012]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx

UTUonline. 29.9.2011. Rouhiainen, S. Flow-tilaan pääsee helpommin töissä kuin vapaa-ajalla. [verkkodokumentti]. [Viitattu 20.4.2012]. Saatavissa: <http://www.utuonline.fi/sisalto/artikkeli/flow.html>

Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Vammala. Vammalan Kirjapaino Oy.