

Työnilon lähteillä

Vesannon vuodeosaston hoitohenkilökunnan kokemuksia työnilosta

Tanja Kovanen

Opinnäytetyö

Koulutusala Sosiaali- ja terveysala	
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Tanja Kovanen	
Työn nimi Työnilon lähteillä	
Päiväys 6.5.2013	Sivumäärä/Liitteet 53+1
Ohjaaja(t) Anne Walden	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) -	
Tiivistelmä <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Vesannon vuodeosaston hoitohenkilökunnan työnilon kokemuksia keväällä 2013. Tarkoitus oli tutkia, mitä työnilo vuodeosaston hoitohenkilökunnan mielestä on. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, mistä työnilo hoitohenkilökunnan mielestä syntyy, mitä he näkevät sen esteiden olevan ja kuinka heidän mielestään näitä olemassa olevia esteitä voidaan poistaa.</p> <p>Tutkimus on toteutettu laadullisella tutkimusotteella. Tutkimusaineisto on kerätty Vesannon vuodeosaston henkilökunnalta neljällä ryhmämuotoisella teemahaastattelulla. Haastatteluihin osallistui yhteensä 14 hoitajaa 17:sta hoitohenkilökunnan jäsenestä.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan sanoa, että työnilo koettiin hyvänä olona työssä, jaksamisena sekä kaiken kaikkiaan positiivisena vireenä työssä. Työnilon lähteinä tutkimustulosten mukaan toimivat toiminnan yhteinen päämäärä, palautteen saaminen, avoin ilmapiiri ja vuorovaikutus sekä muu henkilökohtainen, työn ulkopuolinen elämä.</p> <p>Työnilon esteitä olivat kiire, erilaiset ristiriidat sekä turhautuminen. Keinoja näiden työnilon esteiden poistamiseen tutkimuksen tulosten mukaan ovat avoin ja suora kommunikointi, palautumisen huolehtiminen sekä me-hengen vahvistaminen työyhteisössä.</p>	
Avainsanat työnilo, työhyvinvointi, hoitohenkilökunta	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Management and Development Education programme for Healthcare professionals			
Author(s) Tanja Kovanen			
Title of Thesis At the source of joy at work			
Date	6.5.2013	Pages/Appendices	53+1
Supervisor(s) Anne Walden			
Client Organisation/Partners -			
<p>Abstract</p> <p>The aim of this study was to focus on the idea of the joy at work among the staff at a ward in Vesanto hospital in the spring of 2013. The study takes a look at what the nursing staff themselves think of the source of joy at work; what are the elements creating joys and what are the obstacles, and how they are removed.</p> <p>The research was conducted by a qualitative research approach. The research material has been collected from Vesanto's ward nursing staff in four group-theme interviews. Interviews were conducted with a total of 14 nurses of the 17 members of the nursing staff.</p> <p>Based on the results can be said that the joy at work was seen as a good feeling at work, coping, and all in all a positive vigor at work. The joy at work arises from the common goal of working, getting feedback, open atmosphere and interaction, as well as other personal, not work-related life.</p> <p>The study also shows that the obstacles of joy at work were the hectic work place, the various conflicts and frustration. The means of removing the barriers were open and direct communication, to ensuring the recovery, and, as well as the strengthening of the community spirit.</p>			
Keywords Joy at work, job satisfaction, nursing staff			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINTI.....	8
2.1	Työ	8
2.2	Työhyvinvointi	8
2.2.1	Työhyvinvoinnin käsite ja historia	8
2.2.2	Työhyvinvointia säätelevät lait.....	10
2.3	Työhyvinvointi tunteena	11
2.4	Kansainvälistä työhyvinvointia.....	12
2.5	Työhyvinvointi Vesannon vuodeosastolla	16
3	TYÖKYKY	18
4	TYÖN ILO JA IMU	21
4.1	Työn imu ja flow-tunne	21
4.2	Työn ilo	22
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	26
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	27
6.1	Laadullinen tutkimus.....	27
6.2	Kohdejoukon valinta ja kuvaus.....	28
6.3	Haastattelu tiedonkeruumenetelmä	28
6.3.1	Teemahaastattelu	29
6.3.2	Ryhmähaastattelu	30
6.3.3	Ryhmämuotoinen teemahaastattelu aineistonkeruunmenetelmä	30
6.4	Tutkimusaineiston analyysi ja tulkinta.....	31
6.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	34
7	TUTKIMUSTULOKSET	37
8	POHDINTA	45
	LÄHTEET	48

LIITTEET

Liite 1 Teemahaastattelun runko

1 JOHDANTO

Ain' laulain työtäs tee.

(Calas)

Otsa hiessä sinun on hankittava leipäsi.

(1. Moos.3:19).

Työ on aina ollut ihmisille tärkeää, olkoon työ sitten ollut iloinen, nautintoa tuottava asia tai kuormittava, raskas taakka. Työelämä on vuosien saatossa muuttunut fyysisestä suorittamisesta yhä henkisesti kuormittavampaan suuntaan. Jatkuvat muutokset työelämässä, kasvavat vaatimukset, kiire, suorittaminen - näistä selvitäkseen ihmisten olisi koettava työnsä mielekkääksi ja mikä tärkeää, heidän olisi koettava työniloa. Työnilo kantaa harmaidenkin päivien yli.

Työhyvinvointi on merkittävä tekijä mietittäessä työuraa ja työelämää työntekijän näkökulmasta. Hyvinvoiva työntekijä on myös tuottava työntekijä. Kun työntekijä voi syystä tai toisesta pahoin, tutkitusti hänen tuottavuutensa laskee. Kun työssä on tavalla tai toisella paha olla, kynnys jäädä työstä pois – joko sairauslomalle tai varhennetulle eläkkeelle - laskee. (Viitala 2009, 212.) Työpaikoilla, joissa työntekijät kokevat viihtyvänsä ovat myös sairauspoissaolot pieniä. Työolobarometrin 2011 mukaan kaikkien palkansaajien sairauspoissaolojen keskiarvo oli 7,9 päivää. Sairauspoissaolojen kehitys on viime vuosina ollut hitaasti laskusuuntainen (Aho & Mäkiaho 2012, 148)

Työurien pidentäminen ja varhaisen eläköitymisen estäminen ovat tämänkin hallituksen kuumia puheenaiheita. Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjemaankin ovat nämä teemat päätyneet, nostetaanhan siellä esille sekä työelämän kehittäminen että työurien pidentäminen (Valtioneuvoston kanslia 2011, 63.) Nykyisen työelämän vitsaus, pätkätyöt ovat arkea hoitoalallakin, vaikka toisaalta koulutetusta henkilökunnasta on pulaa.

Tutkimusta työnilosta on vain vähän. Suomalaista tutkimusta työn ilosta löytyi Joensuu yliopiston kasvatustieteiden laitokselta. Siellä on toteutettu kolmivaiheinen tutkimusprojekti, jonka ensimmäisessä osassa tehtiin teoreettinen näkemys tunteiden

teoreettiseen olemukseen, toisessa projektin vaiheessa mallinnettiin työnilo teoreettisin perustein ja projektin kolmannessa vaiheessa työniloa lähestyttiin kulturaalisena tunteena. (Varila & Lehtosaari 2001, 3).

Mediassa keskustellaan paljon ongelmista, puutteista ja epäkohdista työelämässä. Tämä jatkuva pahoinvointipuhe tekee karhun palveluksen työhyvinvoinnille. Negatiivisuus synnyttää negatiivisuutta, eikö olisi jo aika vaihtaa sävellaji mollista duuriin ja keskittyä työelämän positiivisiin puoliin ja näkökantoihin?

Juuri siksi valikoin opinnäytetyöni aiheeksi työnilon. Opinnäytetyössäni tutkin mistä lähteistä työiloa pulppuaa fyysisesti ja henkisesti raskaassa perusterveydenhuollon työssä vuodeosastolla. Työn tavoite on löytää ne elementit, joilla työnilon kokemista voitaisiin lisätä, sillä työnilon lisääntyessä lisääntyy luonnollisesti myös työhyvinvointi.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työ

Alkuperäisen merkityksensä mukaan työn on ollut ihmiselle välttämätöntä toimintaa erilaisten tarpeiden tyydyttämiseksi. Työ voidaan nähdä keinona aineellisten tarpeiden tyydyttämiseksi. Samalla työllä on kovin vahva sosiaalinen merkitys, jäsentäähän se ihmisen osaksi yhteiskuntaa. Työllä on näiden kahden ulottuvuuden lisäksi myös henkinen ulottuvuus. (Wilenius, 1990, 78-79).

Työ kuuluu olennaisena osana ihmisten elämään. Se on lisäksi merkittävä hyvinvoinninlähde mahdollistaen toimeentuloa, rytmittäen elämää, mahdollistaen sosiaalisia suhteita sekä tarjoten mielekästä tekemistä. (Paasivaara 2009, 8-9). Työssä käyville hyvinvointi syntyy työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksena. Työ antaa ihmiselle parhaimmillaan paljon, se voi lukeutua keskeisimmiksi hyvinvoinnin lähteiksi. Tälläkin kolikolla on kaksi puolta, pahimmillaan työ voi uuvuttaa, kuluttaa sekä terveyden että voimavarat loppuun. (Rauramo 2012, 8).

2.2 Työhyvinvointi

2.2.1 Työhyvinvoinnin käsite ja historia

Käsitteenä työhyvinvointi on vielä nuori. Sen käyttö on yleistynyt vasta 1990-luvun lopulla. Kielen muutokset kuvaavat hyvin käsitteiden ja näkökulmien muutoksia. Ennen toista maailmansotaa käytettiin termiä työviihtyvyys. Viihtyvyyden tilalle kehittyi 1940 luvulle tultaessa käsite asenne työhön, joka puolestaan muovaantui 1960 luvun lopulla työtyytyväisyydeksi. Kaksikymmentä vuotta tästä eteenpäin eli 1980 luvulla keskusteluihin nousi työkyky, johon kuului yksilön voimavarojen lisäksi itse työn ja työympäristötekijöiden lisäksi työyhteisöllinen näkökulma. Työhyvinvoinnin käsite on muovaantunut kokonaisvaltaisesta työkyvyn käsitteestä. Nykykeskusteluissa työhyvinvoinnin lisäksi käsitteet työnilo ja työuupumus ovat tulleet tutuiksi. (Juuti 2010, 46-47).

Tarkkosen (2012, 18) ja Mankan (2011, 55) mukaan työhyvinvointitoiminnan historiallis-tiedotuksellinen kehitys on muovaantunut työsuojelun ja työturvallisuustoiminnan kautta 1990-luvun työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan ja siitä edelleen 2000-luvulle tultaessa painopisteenä ovat olleet työelämän laatu ja työhyvinvointitoiminta. Työsuojelun ja työturvallisuus toiminnan ollessa tarkastelun keskiössä ennen 1990-lukua työhyvinvointitoiminta keskittyi työtapaturmiin ja ammattitauteihin, ergonomiaan, turvallisuusjohtamiseen ja erilaisten vaarojen ja riskien kartoittamiseen. 1990-luvulla, kun työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta olivat tarkastelun ja mielenkiinnon kohteena pääteemoja olivat työkyky ja työssä jaksaminen. Tällöin huomio kohdistui erityisesti työn sisältöön ja mitoitukseen, työnhallintaan, työyhteisön tilaan sekä luonnollisesti yksilöön ja terveyteen, erilaisiin häiriöihin ja ristiriitoihin. 2000-luvulla, kun käsitteeksi oli muovautunut työelämän laatu ja työhyvinvointitoiminta, keskityttiin entistä enemmän henkiseen hyvinvointiin, ja siinä erityisesti työyhteisötaitojen, työhyvinvointipalveluiden, henkilöstö- ja kehittämispolitiikkojen ja johtamisvuorovaikutusten rooleihin työhyvinvoinnissa. (Tarkkonen 2012, 18).

Suomalaisessa Työsuojelusanastossa työhyvinvointi määritellään seuraavasti:

”työntekijän fyysinen ja psyykinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät.” (Anttonen & Räsänen 2009, 18)

Tämän hetken määritelmien ja käsitysten mukaan työhyvinvointi koostuu useista toisiaan tukevista palasista. Sosiaali- ja terveysministeriön (2013) mukaan työhyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä ja jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, työilmapiiristä, johtamisesta ja hyvästä työn hallinnasta. Työterveyslaitos (2013a) puolestaan jakaa työhyvinvoinnin karkeasta kahteen lohkoon, työntekijän työhyvinvointiin ja työyhteisön työhyvinvointiin. Yksilötasolla työhyvinvointi voidaan jaotella erilaisiin tunnetiloihin.

Terveystieteiden tohtorin Leena Paasivaaran (2009, 16) mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa sekä yksilön oma kokemus hyvinvoinnista että työympäristön vaikutukset ja hän näkeekin, että työhyvinvoinnissa on loppujen lopuksi kyse siitä, mikä saa työt sujumaan. Tähän puolestaan vaikuttavat vahvasti kaikki työyhteisön jäsenet ja heidän tarkoituksella tai tahtomattaan luomansa työilmapiiri. Kun työilmapiiri on hyvä, työt sujuvat, työntekijät kokevat iloa, innostusta ja hyvää mieltä. Toisin sanoen he viihtyvät töissään.

2.2.2 Työhyvinvointia säätelevät lait

Työhyvinvointia säätelee Suomessa koko joukko lakeja joko suoraan tai välillisesti. Lainsäädäntö keskittyy kuvaamaan työn tekemisen ja organisoimisen vastuita ja velvoitteita. Näitä lakeja ovat:

- Työturvallisuuslaki 2002/38
- Työsopimuslaki 2001/55
- Työsuojelun valvontalaki 2006/44
- Vuosilomalaki 2005/162
- Yhteistoimintalaki 2007/334
- Työeläkelaki 2001/242
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2005/232
- Työterveyshuoltolaki 2001/1388

(Suutarinen 2010, 16-17).

Työterveyshuoltolain (2001) 1§ säädetään seuraavaa:

Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

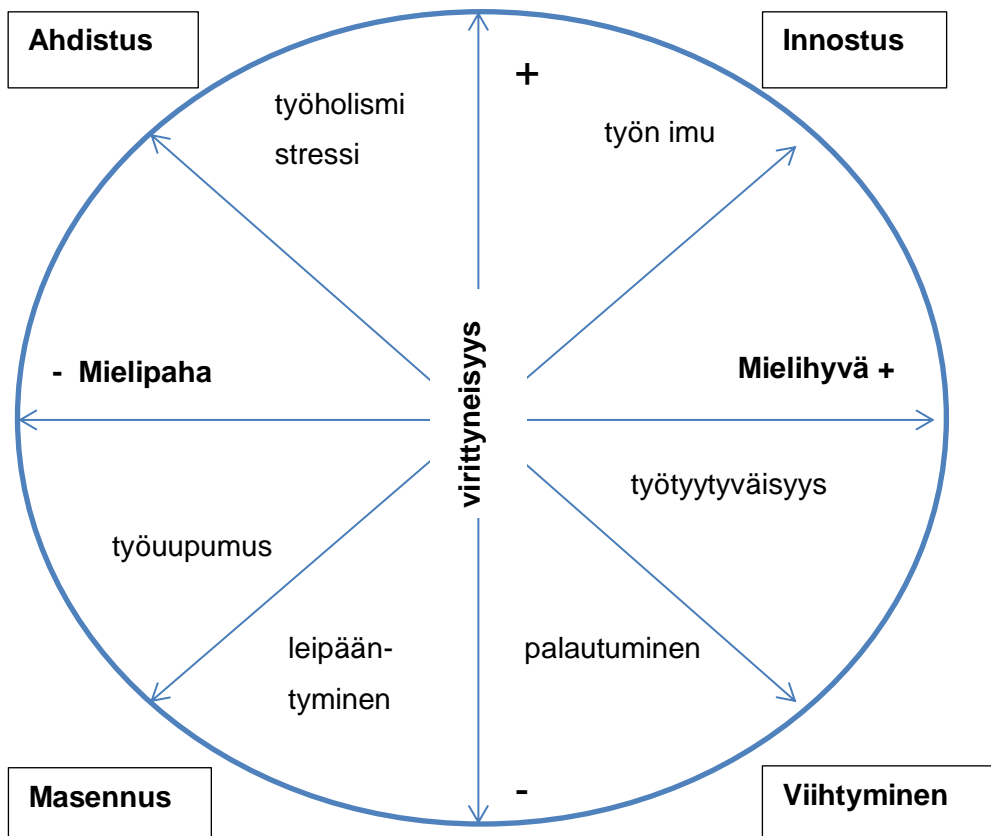
1. työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;
2. työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta;
3. työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä
4. työyhteisön toimintaa.

Tällä yhteistoiminnalla pyritään edistämään niin yksittäisen työntekijän kuin myös koko työyhteisön työhyvinvointia.

2.3 Työhyvinvointi tunteena

Työhyvinvointia voi tarkastella useasta eri näkökulmasta. Hyvin perinteinen lähestymistapa on ollut katsoa sitä negatiivisten lasien läpi eli määritellä työhyvinvointi stressi- ja uupumusoireiden puuttumiseksi (Kinnunen & Feldt 2005, 13). Viitalan (2009, 216) mukaan työhyvinvointia määritellään usein keskittymällä työn psyykkisiin ja fyysisiin kuorituskeijöihin. Viitalan mukaan kuormittuminen voi olla positiivista tai negatiivista. Positiivinen kuormittuminen näkyy työhyvinvointina. Sekä ali- että ylikuormittuminen puolestaan heikentävät työhyvinvointia ja voivat aikaansaada turhautumista, ahdistusta ja jopa loppuun palamista. (Viitala 2009, 216 - 218.)

Työhyvinvointia voi siis tarkastella myös yksilön tunteiden kautta. Tunneperhaisen hyvinvoinnin tilat voidaan jaotella Hakasen (2011, 24) mukaan neljään erilaiseen ulottuvuuteen vireystilan ja mielihyvän asteen mukaisesti.



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat Hakanen (2011)

Tunnepohjaisen työhyvinvoinnin tilat voidaan siis jakaa seuraaviin ulottuvuuksiin:

- Innostus
- Viihtyminen
- Masennus
- Ahdistus

Innostusta työntekijä kokee kun hänellä on korkea, positiivinen vireystila ja sen lisäksi kokee mielihyvää. Innostuksen ulottuvuuteen liittyy myös työn imu ja työnilo. Jos koetaankin mielihyvää, syntyy innostuksen tilalle ahdistusta. . Ahdistuksen kokemuksesta sivuaa myös kokemus työstressistä ja se voi näyttäytyä myös työholismina. Masentuneella työntekijällä vireystila on alhainen ja mielihäpään tunne voimakas. Pahimmillaan tämä johtaa aina työuupumukseen, useilla tosin vain työhän leipääntymiseen tai tylsistymiseen. Viihtymistä koetaan, kun vireystilan on alhainen ja mielihyvän tunnetta löytyy. Tällöin koetaan työtyytyväisyyttä, toki tällöin voidaan kokea myös palautumista. (Hakanen 2011, 21-22).

Työhyvinvointi on loppujen lopuksi hyvin yksilöllinen kokemus. Samanlaisissa töissä toimivista toinen voi nauttia työstään suuresti ja toinen voi taistella jo työuupumuksen kanssa. Eräänä selittävänä tekijänä voi taustatekijöiden (esimerkiksi ikä, sukupuoli, koulutus ja perhetilanne), organisaatiotekijöiden lisäksi olla työntekijän oma persoonallisuus. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 75).

2.4 Kansainvälistä työhyvinvointia

WHO:n (Maailman terveysjärjestö) Ottawan asiakirja vuodelta 1986 ja Jakartan julistus vuodelta 1997 ovat pohjana kansainväliselle terveyden edistämiselle. Niissä käsitellään strategioita, keinoja ja terveystoimittisia tavoitteita (Koskenvuo & Mattila, 1998, 16). Nämä ovat olleet pohjana myös Euroopan maiden asiantuntijaverkoston laatimassa Luxemburgin julistuksessa vuodelta 1997, jossa nostettiin kansainväliseen keskusteluun terveyden edistäminen työpaikoilla (Workplace Health Promotion, WHP). Työhyvinvoinnin käsite on kuitenkin hyvin erilainen eri maissa, vaikka juuri Luxemburgin julistuksen mukaisesti eri maat sitä ovat pyrkineet käyttämään. (Anttonen & Räsänen 2009, 7-8).

Anttonen ja Räsänen toimittamassa Työterveyslaitoksen julkaisussa Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä (2009, 7) pureudutaan työhyvinvointiin ja työterveyden edistämiseen Suomen lisäksi Belgiassa, Irlannissa, Italiassa, Saksassa ja Romanias-
sa.

Belgiassa hyvinvointimallin perustana on vuonna 1996 annetun työhyvinvointilain määrittelemä kokonaisvaltainen työhyvinvointi, jonka elementtejä ovat:

- työturvallisuus
- terveys
- ergonomia
- työhygieniä
- psykososiaalinen työkuormitus
- työpaikkaväkivalta
- työympäristö.

Tulevaisuuden haasteina Belgiassa nähtiin erityisesti haavoittuvien työntekijäryhmien – mm. ikääntyneiden työntekijöiden, tilapäisten työntekijöiden, maahanmuuttajien, alihankkijoiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien – hyvinvoinnin parantamisen sekä hyvinvoinnin sisällyttämisen osaksi koulutusta. Belgiassa uuteen työhyvinvoinnin malliin on huomioitu myös työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen, poissaoloja ja lomia koskevan lainsäädännön muutokset. (Anttonen & Räsänen 2009, 7, 12).

Irlannin työhyvinvoinnin mallin perustana on vuodelta 2008 oleva kansallinen strategia, jonka päämäärä on parantaa terveyttä ja hyvinvointia työpaikoilla. Strategian tavoitteita ovat tietoisuuden lisääminen työikäisen väestön terveyden ja hyvinvoinnin tärkeydestä sekä toimenpiteiden suosittelu työntekijöiden terveyden parantamiseksi. Lisäksi tavoitteena on terveyttä ja hyvinvointia edistävän työpaikkakulttuurin ja työympäristön luominen, ja tätä kautta sairauksien estäminen ja poissaolojen vähentäminen. Irlannin kansallisen strategian pohjalta terveyteen ja hyvinvointiin työpaikoilla päästään yhdistämällä seuraavat elementit:

- riskien arviointi
- ennalta ehkäisy
- vaarojen tunnistaminen

- terveyden seuranta
- työpaikkaterveyden edistäminen
- henkilöstöjohtaminen
- osallistuminen
- viestintä
- kuntoutus

Ydinalueina Irlannin kansallisen strategian mukaan ovat ammattitautien ja työtapa-turmien torjuminen, yleisen terveyden edistäminen työpaikoilla, vajaakuntoisten kun-toutus sekä tietoon pohjautuvan ajattelun kehittäminen. (Anttonen & Räsänen 2009, 14).

Italian työhyvinvointimallin perustana on työturvallisuudesta annettu Charter 2000 julkilausuma. Julkilausuman mukaan ennaltaehkäisy on tarpeellista, mutta ei yksis-tään riittävää. Uusien tuotantojärjestelmien on havaittu alentavan ammattitautien määrää, mutta nykyisin elämäntavoilla on suuri rooli sairauksien syntyyn. Työpaikko-ten terveellisyys ja turvallisuuden katsotaan käsittävän puhtaat työpisteet, tehok-kaat tuotantomenetelmät, säännölliset turvalaitteiden tarkastukset sekä koneiden tehokkuuden ja turvallisuuden asteen valvonnan. Työntekijöiden terveys ja turvalli-suus puolestaan pitää sisällään seuraavat elementit:

- puhtaat ja ergonomiset työskentelytilat
- miellyttävät taukotilat
- yleinen koulutussuunnitelma
- ammatillisen kehittymisen suunnitelma
- sosiaalisen hyvinvoinnin ja terveyden arviointi
- täydet terveystalvelut
- liikuntaharrastusten mahdollisuuksien parantaminen

Italiassa on turvallisuutta ja terveyttä koskevaa lainsäädäntöä vuodelta 2008, tämä sisältää myös työterveyden edistämisen. (Anttonen & Räsänen 2009, 8, 13-14).

Saksassa Ottawan julkilausuman terveyden edistämisen modernit ja kattavat suosi-tukset tunnistetaan lainsäädäntötasolla. Terveysvakuutusrahastot vastaavat nykyisin myös terveyden edistämisestä. Terveysvakuutusrahastojen yleistavoitteena on va-

kuutuksen piiriin kuuluvien henkilöiden ja heidän perheidensä terveydentilan parantaminen ja terveydentilaan liittyvän epätasa-arvon vähentäminen yhteiskunnassa. Terveysvakuutusrahastot valikoivat ainoastaan päteviä terveystalvelujen tuottajia tuottamaan palveluita. Terveysvakuutusrahastojen liitot ovat laatineet laatuohjeita, joilla varmistetaan laatujohtaminen, tehtyjen toimenpiteiden dokumentointi ja arviointi. Työterveyden tekijöihin ja terveiden organisaatioiden piirteisiin lukeutuvat Saksassa muun muassa seuraavat osa-alueet:

- päätösten ja prosessien läpinäkyvyys
- luottamus henkilökunnan jäsenten välillä
- yhteistyö sisältäen ilmapiirin ja yhteenkuuluvuuden tunteen
- koko organisaation henkilöstön yhteydet toisiinsa
- työntekijöiden arvojen yhdenmukaisuus suhteessa organisaation tehtäviin ja päämääriin
- sosiaalinen turvallisuus
- pysyvyys
- laadukas johtaminen
- päätöksentekoon osallistuminen
- tunneäly

(Anttonen & Räsänen 2009, 9-11).

Romaniassa ei ole työhyvinvointiin liittyvää kansallista lainsäädäntöä. Siellä ei myöskään ole vakiintunutta mallia julkisessa terveydenhuollossa tai työsuojelussa työhyvinvointia varten. Erilaisia työterveyden projekteja on toteutettu, mutta niissä toimintamallit on sopeutettu aina kuhunkin erilliseen tapaukseen. Erään toteutetun mallin osa-alueet olivat:

- terveystalvutukset yhteistapaamisilla
- henkilökohtaiset terveystalvutukset
- terveystalvukunta
- ruokalaohjelma sisältäen tietoa ja terveellisiä ateriovaihtoehtoja

Romaniassa työterveyden käsite on käyttöön otettu vasta 2000. Tämä selittää sen, miksi työhyvinvointi on siellä vielä kohtalaisen tuntematon alue. (Anttonen & Räsänen 2009, 8, 12).

Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa ovat vallalla ns. behavior-malli, joka suuntautuu työntekijän elämän- ja työtapoihin. Tässä mallissa toiminnan kohteena ovatkin juuri työntekijäkohtaiset elintapa- ja työtapajohjaukset, joita useimmiten tuotetaan ulkoapäin. (Rantanen 2012, 30).

Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa työhyvinvointitoiminta ja työterveyden edistäminen ovat osa työpaikan omaa kehittämistoimintaa. Tätä mallia kutsutaan ns. fasilitoivaksi malliksi ja siinä keskitytään työoloihin, työympäristöön ja työn organisointiin. Toiminnan tavoitteen on varmistaa työn terveellisyys ja hyvinvointi kehittämällä työympäristöä ja –yhteisöä sekä työn organisoimista. (Rantanen 2012, 30).

2.5 Työhyvinvointi Vesannon vuodeosastolla

Vesannon vuodeosasto on ollut lukuisten organisaatiomuutosten pyörteissä viimeisten kuuden vuoden aikana. 1.1.2012 alkaen Vesannon vuodeosasto on ollut osa Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin perusterveydenhuollon liikelaitos Kysteriä, ollen yksi kolmesta Kysterin Nilakan toimintayksikön vuodeosastoista. Tämä tarkoittaa sitä, että sairaanhoitopiirin strategiat koskevat myös Vesannon vuodeosastoa. Ikävä kyllä vuodeosaston omat, juuri siihen yksikköön aikaisemmin räätälöidyt työhyvinvointisuunnitelmat ja -strategiat ovat jääneet näiden organisaatiomuutosten jalkoihin.

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin strategian 2009 - 2013 seitsemän strategisen päämäärään yhtenä lukeutuu vetovoimainen työyhteisö. Hyvinvoiva työyhteisö nähdään kriittisenä menestystekijänä. Toimenpiteiksi on listattu työympäristön parantaminen, varhaiseen puuttumiseen soveltuvan menetelmän laadinta, työperäisten poissaolojen vähentäminen sekä hyvien käytäntöjen sivun laatiminen intranettiin. (Strategia 2009-2013, 16)

Nämä kaikki toimenpiteet tähtäävät työhyvinvoinnin lisääntymiseen. Henkilöstöstrategiassa on esille nostettu työurien jatkaminen ja ennen aikaisen eläköitymisen ehkäiseminen, virkistystoiminta kohderyhmäkohtaisena motivointina ja työhyvinvointi luonnollisena osana työyhteisön ja työntekijän arkipäivää. (Henkilöstöstrategiatyöryhmä).

Työkykyä ja työhyvinvointia ei varsinaisesti vuodeosastolla ole tutkittu. Työterveyshuollon ja esimiehen tiedossa ovat sairauspoissaolot, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyt-

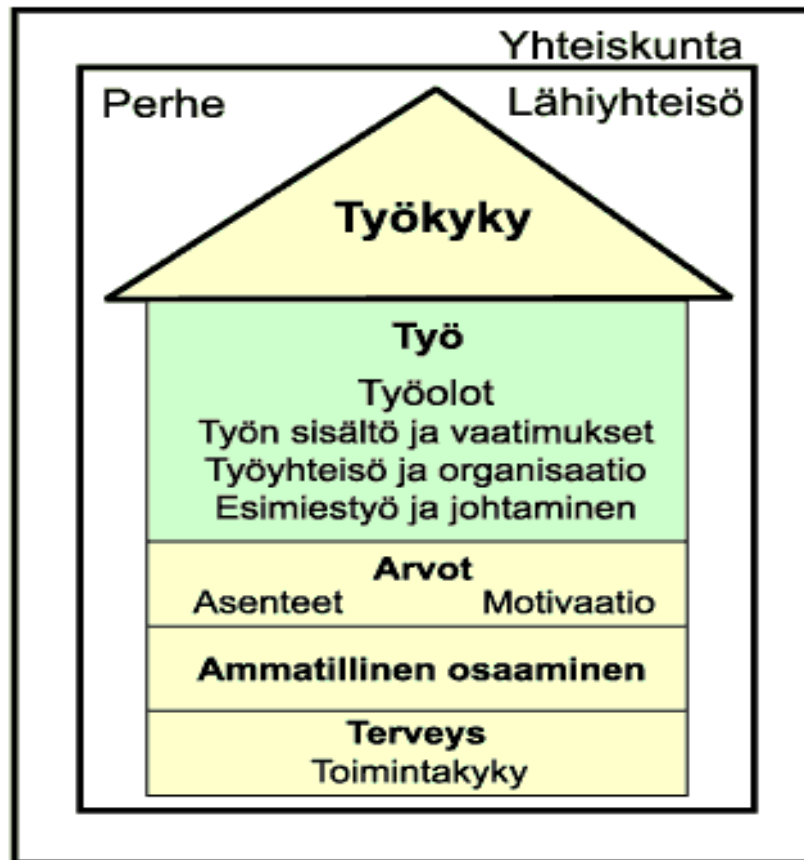
tömyysratkaisut, sekä muut työntekijöiden työkykyyn liittyvät seikat. Työkykyä kuvaavia sairauspoissaolotietoja ei tähän tutkimukseen haluttu nostaa esille, sillä kyseessä on pieni työyksikkö ja vaara tietojen yksilöitymiseen olisi liian suuri.

3 TYÖKYKY

Ihminen ja työ muodostavat laaja-alaisen työkykykäsitteen. Tähän vaikuttavat yksilön voimavarojen, osaaminen ja toimintakyvyn lisäksi työolot, työn sisältö sekä työyhteisö ja työorganisaatio. Näiden tekijöiden lisäksi työkykyyn vaikuttavat myös lainsäädännön muutokset sekä erilaiset poliittiset linjaukset. Työkyvyn käsite on muuttunut ajan myötä, ja nykyisin se nähdäänkin monipuolisena kokonaisuutena, jossa on huomioitu myös yhteiskunnalliset tekijät työntekijän voimavarojen ja työorganisaation ominaisuuksien ohella. (Perkiö-Mäkelä, Hakanen & Hirvonen 2012, 102).

Työkyky on laaja ja kokonaisvaltainen käsite. Se kuvaa ihmisten voimavaroja suhteessa työhön ja työntekoon huomioiden erilaiset elämäntilanteet ja muut olosuhteet. Työkyky on positiivinen käsite, se kuvastaa mahdollisuuksia. Kolikon toisella puolella on työkyvyttömyys, joka kuvastaa menetettyä työkykyä. (Ahonen ym. 2006, 4606).

Työkyky- talomallin on luonut professori Juhani Ilmarinen. Talomalli on hyvin tunnettu työkyvyn malli, ja siinä otetaan huomioon kattavasti työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työkykytalon perusajatus on koota yhteen ne elementit ja osa-alueet, joita työyhteisössä on otettava huomioon pyrittäessä edistämään työntekijöiden työkykyä. Työkykytalon kivijalka, kolme alinta kerrosta, kuvastavat työntekijän omia voimavaroja, vasta neljännestä kerroksesta löytyy työ ja työolot. (Viitala 2009, 227; Perkiö-Mäkelä, Hakanen & Hirvonen 2012, 102).



KUVIO 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2013c)

Työkykytalon ensimmäinen kerros koostuu työntekijän **terveydestä** ja toimintakyvystä. Terveiden fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus ovat toimintakyvyn edellytyksiä ja toimivat ikään kuin talon kivijalkana. Vahvalle perustalle on hyvä rakentaa työkykyä. Talon toinen kerros käsittää ammatillisen **osaamisen**. Pohjan osaamiselle luo peruskoulutus. Ammatillinen osaaminen, siihen liittyvät tiedot ja taidot ovat tämän kerroksen rakennusaineita. Jatkuvat tietojen ja taitojen ajan tasalla pitäminen, oppiminen elämän eri vaiheissa on tärkeää laastia tälle työkykytalon kerrokselle. (Viitala 2009, 227).

Talon kolmannesta kerroksesta löytyvät **arvot, asenteet ja motivaatio**. Työntekijän omat asenteet työtä kohtaan ovat merkittävässä roolissa. Kun työ on mielekästä ja riittävän haasteellista, nähdään se työkykyä vahvistavana. Jos työ koetaan vain välttämättömäksi pahaksi, se puolestaan laskee työkykyä. Talon neljännestä kerroksesta

löytyy itse **työ** sisältäen lisäksi työolosuhteet, **työyhteisön**, **organisaation**, esimiestyön ja johtamisen. Työkykytalossa jokaisella kerroksella on tärkeä merkitys aivan kuin oikeissakin rakennuksissa. Perusteet ja pohjatyöt täytyy olla kunnossa, että niiden päälle voi rakentaa lisäkerroksia. Ratkaisevaa kokonaistyökyvyn kannalta on kerrosten kantavuus ja niiden toisilleen tarjoama tuki. (Viitala 2009, 227-228).

Leiviskän (2011, 49) mukaan työmotivaation taustalta löytyy usein taloudellisten ja muiden perustarpeiden lisäksi kokemus työn mielekkyydestä, arvostuksen tunteesta, mahdollisuudesta toteuttaa itseään tai mahdollisuus edistää omia arvojaan tai kutsuunsa työtehtävien kautta. Rasila ja Pitkonen (2010, 5) ovat sitä mieltä, että motivoitunut työnteko ei ole ainoastaan tehokasta työskentelyä. Motivoituneen työntekijän työskentely on laadukasta ja tehokasta, ja lisäksi hän suhtautuu työskentelyynsä ilolla ja innolla. Juutin ja Vuorelan (2002, 67) mielestä perusta pitkäkestoiselle työmotivaatiolle syntyy kun työ sopii ihmiselle ja vastaa hänen kiinnostustaan.

Huttunen, Kvist ja Partanen (2009, 26) ovat tutkineet sairaanhoitajien työmotivaatiota ja siihen yhteydessä olevia tekijöistä. Tutkimuksen tulosten perusteella tutkijat ovat sitä mieltä, että vastuu omasta, henkilökohtaisesta työmotivaatiosta, sen löytämisestä ja ylläpitämisestä, on vahvasti työntekijällä itsellään. Sairaanhoitajien työmotivaation edellytyksinä Huttunen, Kvist ja Partanen (2009, 26) näkivät tutkimustulosten perusteella olevan myönteisen asenteen työtä ja elämää kohtaan, huolehtimisen omasta terveydestä ja kunnosta sekä yksityiselämän tasapainon.

Tässä tutkimuksessa työkyvyllä tarkoitetaan työntekijän kykyä suoriutua työstään hyödyntäen osaamistaan, koulutustaan, persoonaansa ja yhteistyökykyään.

4 TYÖN ILO JA IMU

4.1 Työn imu ja flow-tunne

Työn imu (work engagement) on eräs uusimmista termeistä työhyvinvointitutkimuksessa (Hahtela & Mäkipää 2011, 170.) William Kahn puhui ensimmäinenä tutkijana työn imusta vuonna 1990 (Hakanen 2011, 43.) Hakasen (2011, 6, 38) mukaan työn imulla tarkoitetaan tarmokkuutta, työlle omistautumista ja työhön uppoutumisesta koettavaa nautintoa. Kokonaisuutena työn imu vaikuttaa siten, että työntekijä nauttii työstään, viihtyy työssään ja hänen työnsä tulokset nousevat.

Manka (2010, 10) puolestaan kuvaa työn imun tilaksi, jossa työntekijän motivaatio työn tekemiseen on korkealla. Tarmokkuus sinnikkyys, omistautuminen, into ja ylpeys omasta työstä ja keskittyminen ja työhön paneutuminen vaikuttavat merkittävästi työn imun syntyyn. Työn imun kuvataan olevan tarttuvaa, yhden työntekijän vaikuttaa täten positiivisesti koko työyhteisöön ja työhyvinvointiin. (Manka 2010, 10).

Työterveyslaitoksen (2013b) mukaan työn imu näyttäytyy työntekijässä tarmokkuutena, omistautumisena ja uppoutumisena työhön sekä sinnikkyyttenä vastoinkäymisten kohdatessa. Lisäksi työntekijä kokee ylpeyttä työstään. Kun työntekijä kokee työn imua, hän kokee työnsä olevan inspiroivaa, sopivan haasteellista ja merkityksellistä.

Työn imua vahvistavia tekijöitä ovat Hakasen (2009, 35,) mukaan työn voimavarat, työn imun tarttuminen, yksilölliset voimavarat sekä palautuminen työpäivän rasituksesta. Työnvoimavaroilla tarkoitetaan niitä työn organisatorisia, sosiaalisia, psykologisia ja fyysisiä piirteitä, jotka vähentävät koettuja työn vaatimuksia ja samalla myös auttavat saavuttamaan työn tavoitteita. Lisäksi ne edesauttavat henkilökohtaista kasvua, työssä kehittymistä ja oppimista. (Hakanen 2009, 35). Työn voimavareteijöitä ovat muun muassa työssä saatu tuki, tieto ja ohjaus, kaikkalainen palaute työstä, työn haastavuus ja innovatiivisuus. Lisäksi työhön liittyvät kehittymismahdollisuudet luetaan kuuluviksi työn voimavareteijöihin. Nämä kaikki sitouttavat työhön ja saavat sen tuntumaan palkitsevalta. (Hahtela & Mäkipää 2011, 173).

Hakasen (2011, 41) mukaan työn imu on paras mahdollinen työhyvinvoinnin tila. Työntekijät, jotka kokevat työn imua ovat aikaansaavia, aloitteellisia ja valmiita uudistuksille. He myös tarjoavat oma-aloitteisesti ja vapaaehtoisesti apua työtovereilleen. Ominaista työn imua kokevalle työntekijälle on myös tuottavuus, sitoutuneisuus ny-

kyiseen työpaikkaa ja työhönsä. Työn imu tarttuu heistä työtovereihin ja puolisoonkin. Työn imua kokevat työntekijät ovat terveempiä, aikovat jatkaa työelämässä pitkään ja kokevat työn parantavansa myös muun elämänsä laatua. Työn imua kokevat työntekijät ovat tyytyväisempiä työntekijän rooliensa lisäksi myös rooleihinsa puolisoina ja vanhempina. Työn imua kokevat työntekijät ovat onnellisempia verrattuina työntekijöihin jotka eivät työn imua koe. (Hakanen 2011, 41).

Työn imua kokevilla työntekijöillä on Robertsonin ja Cooperin (2011, 29) mukaan vähemmän sairauspoissaoloja (keskimäärin alle kolme päivää vuodessa) kuin työntekijöillä jotka eivät työn imua koe (keskimäärin enemmän kuin kuusi päivää vuodessa). Lisäksi työn imua kokevat työntekijät ovat tuottavampia ja lojaalimpia työyhteisölleen.

Työn imuun voi liittyä myös tunne siitä, että aika ajoin työstä on jopa vaikea irrottaa (Hahtela & Mäkipää 2011, 172.) Tällaista tunnetta kuvataan sanalla flow (virtaus). Työn imu ja flow-tila eroavat toisistaan siinä, että työn imu on kestoaltaan selvästi pidempi, positiivinen tunnetila työtä kohtaan ja flow puolestaan on lyhytkestoinen, hetkellinen huippukokemus, jolla on tarkka kohde, asia tai tilanne. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10).

Flow voidaan katsoa olevan sukulaiskäsite työn imulle. Se kuitenkin tarkoittaa huippuelämystä, jossa jopa ajan ja paikantaju saattavat kadota ja ihminen on täysin upoutunut tekemäänsä. Flow-tilaan liittyy usein myös vahva, nautintoakin tuottava kokemus omasta osaamisesta ja pätevyydestä sekä erittäin voimakas tunne keskittymisestä, hallinnasta ja kontrollista. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 68-69).

4.2 Työn ilo

Tunteet liikuttavat meitä, saavat meidät vaihtoehtoisesti joko toimimaan tai lamaan tumaan. Tunteet virittävät meitä toimimaan, suuntaavat toimintaamme ja vaikuttavat valintoihimme. Positiivinen tunne ilosta on myös työn ilon taustalla. (Kauko-Valli, S. & Koironen, M 2010, 100-101.) De Spinozan mukaan ilo ja suru ovat ihmisten perustunteet, joista kaikki muut tunteet ovat johdettavissa (Papineu 2010, 66.) Dunderfeltin (2010, 12-13) mukaan ilo on yksi niistä perustunteista, joka tunnustetaan kaikkialla maailmassa. Se eroaa muista positiivisista tunteista, sillä ilolla ei ole vastaparia ja sen katsotaankin olevan ihmisen psyyken perusolemus (Dunderfelt 2010, 13.)

Tunteet kuuluvat olennaisesti osaksi ihmisten jokapäiväistä työtä. Tunteet toimivat kahteen suuntaan, ne joko voimaannuttavat tai kuluttavat voimia. Tunteiden merkitys on suuri myös ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa työyhteisössä. (Vesterinen 2013, 153). Iloitseminen ja ilo ovat molemmat vahvasti sosiaalisia tunteita ja eritoten työnilossa tämän sosiaalinen näkökulma on vahvasti esillä. Työniloa kuvataan tunteena, jota koetaan ensisijaisesti joko työtä tehdessä tai jo tehdyn työn tuloksista nautittaessa. Työyhteisön omaksumat tunnesäännöt säätelevät sen, miten ja millaisia tunteita työyhteisössä ilmaistaan. Työiloon kuuluu myös elimellinen reaktio, kuten mihin tahansa muuhun tunteeseen. (Varila, J. & Lehtosaari, K. 2001,41-46).

Oppimisteorioiden kautta työnilo jakautuu kahdenlaiseksi: aktiiviseksi ja passiiviseksi työniloksi. Passiivinen työnilo näyttäytyy ennen muuta tyytyväisyytenä työntekijän ja hänen työyhteisönsä välisestä suhteesta, joka koetaan miellyttävänä ja ennakoitavissa olevana. Aktiivinen työnilon kokemus vaatii ihmisen omaa toimintaa. Tällöin työnilo näyttäytyy joko lyhyenä purkauksena tai pitkäkestoisena tunnetilana tai mielialana. (Varila, J. & Lehtosaari, K. 2001,51).

Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun työhyvinvoinnin ja ihmisten johtamisen professori Mankan (2011, 77) mukaan työnilo on yksilön ja yhteisön kokemus, joka vaihtelee ihmisen mukaan ollen näin myös yksilöllinen kokemus. Työnilo vaatii syntyäkseen usean eri tekijän positiivisen vaikutuksen. Manka (2011, 76) nostaa esille viisi työnilon syntyyn vaikuttavaa tekijää. Kaikki työniloon vaikuttavat tekijät ovat osaltaan vahvasti vaikuttamassa työhyvinvointiin, eikä työniloa voi erottaa työhyvinvoinnin kokonaisuudesta.

Työnilon tekijät Mankan (2011,76) mukaan ovat:

1. organisaatio
2. johtaminen
3. työyhteisö
4. työ
5. yksilö

Mankan (2011,76) mukaan työnilo vaatii syntyäkseen työhyvinvointiin sitoutumista kaikilta edellä mainituilta; organisaatiolta, johtamiselta, työyhteisöltä, työltä itseltään ja luonnollisesti työntekijältä. Organisaatiotasolla työniloon vaikuttavat organisaation

toimivuus, sen joustava rakenne, jatkuva kehittyminen sekä toimiva työympäristö. Johtamisen osalta merkittävästi vaikuttaa osallistuva ja kannustava johtaminen. Työyhteisön avoin vuorovaikutus ja ryhmän toimivuus ovat avainasemassa tarkastellessa työniloa. Työssä itsessään työnilon kannalta korostuu vaikutusmahdollisuudet sekä oppiminen. Viimeisenä ja kaikkein merkittävimpänä on kuitenkin työntekijä itse. Hän tekee lopulta tulkinnan muista elementeistä vain ja ainoastaan omien asenteidensa ja arvojensa kautta.

Juutin ja Vuorelan (2002, 70) mukaan työnilon lähde on yksinkertaisesti mielekäs työ. Työn tulisi olla tarpeeksi kiinnostavaa ja itsenäistä, siinä pitäisi olla sopivasti monipuolisuutta ja sen pitäisi tarjota palautetta. Kun nämä asiat ovat kohdallaan, toimii työ vireyden ja elämänilon lähteenä. Paasivaara (2009, 45) näkee työnilon valintana, jonka jokainen työntekijä voi tehdä tai jättää tekemättä. Hän näkee työnilon omien kykyjensä ja osaamisensa suuntaamisena omaan työhönsä. Työnilo voidaan nähdä sisäisen oivalluksen tilana, jota kannattelee ihmisen pitkäkestoinen tyytyväisyys sekä vastaavasti kielteisten tunteiden väheneminen. Aitoon työnilon kokemukseen liittyy tunne vapaudesta, sisäisestä täyttymyksestä sekä kyvystä nauttia omasta omistaan tässä hetkessä. Työnilon voidaankin sanoa olevan mielentila, mutta ei ainoastaan emotionaalinen tila, vaan siihen liittyy henkinen sitoutuminen. (Paasivaara 2009, 45).

Kauko-Valli ja Koironen (2010, 102) listaavat viisi erilaista tekijäryhmää, mitkä vaikuttavat työnilon syntyyn:

1. yleiset taustatekijät (esim. työpaikan kehitysnäkymät, aikaisemmat kokemukset, johtamistapa)
2. organisatoriset tekijät (organisaatorakenne ja – kulttuuri, motivointikäytännöt, toimivalta- ja vastuusuhteet)
3. työyhteisö- ja ihmissuhdetekijät (henkilökemiat, avoimuus)
4. työ (sisältö, luonne)
5. persoonakohtaiset tekijät (temperamentti, luonne, stressinsietokyky, optimismi, henkinen omistajuus omaa työtä kohtaan)

Työnilon kokeminen on sitä todennäköisempää, mitä paremmin työntekijän osaaminen ja kyvyt vastaavat työn vaatimuksia. Usein työniloa syntyy hyvin pienistäkin yksittäisistä myönteisistä havainnoista. Esimieheltä saatu aika tai positiivinen palaute voi olla työniloa synnyttävä kokemus. Parhaimmillaan työnilo on jaettua, koko työpaikan

sosiaalista iloa. Kollektiivinen työnilo liittyy selvästi hyvään työilmapiiriin. Ahkeruudella ansaittua työniloa pidetään luterilaisen kulttuuriperintömme mukaisena, mutta työniloa synnyttää utteruuden ja ahkeruuden lisäksi myös oivallukset. (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 101-102).

Työniloa tarkasteltaessa yksilön, työntekijän, näkökulmasta nostaa Manka (2011, 200) seuraavat elementit keinoiksi työnilon lisäämiseen:

- peiliin katsominen, psykologisen pääoman kasvattaminen
- myönteisten tunteiden ja tietoisuustaitojen lisääminen
- stressin hallinta ja tunnistaminen
- rentoutuminen ja palautuminen työssä ja vapaa-aikana
- terveelliset elämäntavat, liikunta ja ruokavalio
- muu elämä työn lisäksi, perheen ja työn yhteensovittaminen, sosiaalinen aktiivisuus, oma aika

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä tutkimuksessa olen ottanut mukaan elementtejä niin työhyvinvoinnista kuin työn imustakin. Työnilo käsitteellä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan positiivisesti viritettyä työntekijää, joka pitää työstään ja kokee työnsä voimavaroja lisäävänä tekijänä elämässään.

Tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa Vesannon vuodeosaston hoitohenkilökunnan kokemuksia työnilosta. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät vahvistavat Vesannon vuodeosaston hoitohenkilökunnan työnilon kokemista ja mitkä tekijät puolestaan työniloa heikentävät tai jopa estävät.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Mitä työnilo on?
2. Mistä työnilo syntyy?
3. Mitä ovat työnilon esteet ja kuinka ne poistetaan?

Jo nyt ja erityisesti tulevaisuudessa, kun hoitoalalla on suuri pula osaajista, on selvää että rekrytointi onnistuu parhaiten organisaatiossa, joissa henkilökunta voi hyvin (Mäkipää, Laaksonen, Saarinen & Miettinen 1060.) Hoitajien työhyvinvointia on Utraisen ja Kyngäksen (2007, 45) systemaattisen kirjallisuuskatsauksen mukaan tutkittu paljonkin, mutta kvantitatiivisella otteella. Heidän katsaukseensa pohjaten tarvetta on nimenomaan kvalitatiiviselle tutkimukselle hoitajien työhyvinvoinnista, sen kuvaamiselle ja ymmärtämiselle.

Tutkimalla hoitohenkilökunnan kokemuksia työnilosta, sen synnystä, työnilon esteistä ja heidän käsityksistään siitä, miten esteet voidaan poistaa, saadaan arvokasta tietoa asioista joihin puuttumalla voidaan aktiivisesti parantaa työhyvinvointia ja työnilon kokemista raskaassakin perusterveydenhuollon vuodeosastotyössä. Hyvinvoiva henkilökunta on työnantajalle toiminnan kannalta arvokas pääoma.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Laadullinen tutkimus

Metsämuurosen (2000, 9) mukaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus käsittää kokonaisen joukon erilaisia tutkimuskäytäntöjä. Samaten Tuomen ja Sarajärven (2002, 7) mukaan termi ”laadullinen tutkimus” on kuin sateenvarjo, jonka alle mahtuu useita hyvinkin erilaisia laadullisia tutkimuksia. Metsämuuronen (2000,9) korostaa lisäksi, että laadullinen tutkimus on vaikeasti määriteltävissä, johtuen siitä, että sillä ei ole vain sille tyypillistä teoriaa tai paradigmaa. Kiviniemen (2010,70) mukaan laadullista tutkimusta voidaan kuvata prosessina, jonka edetessä tutkimusprosessin elementit kehittyvät joustavasti.

Laadullinen tutkimuksen lähtökohta on kuvata todellista elämää ja se pyrkiikin aikaan saamaan mahdollisimman kokonaisvaltaiseen käsitykseen tutkittavasta kohteesta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009,161.) Laadullisia tutkimusmenetelmiä käytetään erityisesti ihmistä tutkivassa tieteessä, sillä tutkimuksen kohteena olevat merkitykset ilmenevät nimenomaan laaduna. Laadullisessa tutkimuksessa täytyy erityisesti ottaa huomioon se, että tutkija on osa elämissä maailmaa jota tutkii, ja sitä kautta kietoutunut samaan merkitysten kokonaisuuteen tutkimuskohteensa kanssa. (Varto, 14, 23). Lyhyesti ilmaistuna laadullisen tutkimuksen tarkoitus on ymmärtää tutkimuskohdetta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 181.) Latvala ja Vanhanen-Nuutinen (2001, 21) mielestä laadullisen, aineistolähtöisen tutkimuksen perusprosessi on sisällönanalyysi.

Laadullisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä ovat Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2009, 164) mukaan seuraavat:

- kokonaisvaltainen tiedon hankinta
- aineiston kerääminen todellisista tilanteista
- ihminen tiedon kerääjänä
- induktiivinen analyysi
- laadulliset menetöt tiedon hankinnassa (mm. teemahaastattelu, ryhmähaastattelut)
- kohdejoukon valinta tarkoituksenmukaisesti (ei satunnaisotannalla)
- tutkimussuunnitelman eläminen tutkimuksen edetessä
- tutkittavien tapausten ainutkertaisuus taustana aineiston tulkinnalle.

Tämä opinnäytetyö on tehty laadullisella tutkimusotteella tarkoituksena selvittää Vesannon vuodeosaston hoitohenkilökunnan kokemuksia työnilosta.

6.2 Kohdejoukon valinta ja kuvaus

Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukon valintaa ei tehdä satunnaisotannalla kuten usein kvantitatiivisessa tutkimuksessa vaan kohdejoukko valitaan tarkoituksen mukaisesti huomioon ottaen tutkimuksen tarkoitus (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää Vesannon vuodeosaston hoitohenkilökunnan kokemuksia ja ajatuksia työnilosta. Niinpä kohdejoukkona tässä tutkimuksessa oli Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin perusterveydenhuollon liikelaitoksen Kysterin Nilakan palveluyksikön Vesannon vuodeosaston hoitohenkilökunta. Vakituista hoitohenkilökuntaa Vesannon vuodeosastolla on osastonhoitajan lisäksi 17, heistä neljä sairaanhoitajaa, 12 lähi- ja perushoitajaa sekä yksi hoitoapulainen. Osa vakituisista työntekijöistä on erilaisilla työloimilla, ja osastolla työskentelee useita sijaisia määräaikaisissa työsuhteissa. Haastatteluun oli mahdollisuus osallistua jokaisella osastolla hoitotyötä tekevällä, ammattinimikkeestä tai työsuhteen kestosta riippumatta.

6.3 Haastattelu tiedonkeruumenetelmä

Haastattelu lukeutuu laadullisen tutkimuksen yleisimpiin aineistonkeruumenetelmiin kyselyn ja havainnoinnin ohella (Tuomi & Sarajärvi 2002, 73). Suurimpia haastattelun etuja tiedonkeruumenetelmänä on sen joustavuus aineistoa kerätessä. Joustavuutta haastattelussa on myös se, että tutkija haastattelua tehdessään voi tarpeen mukaan tilanne huomioon ottaen muuttaa kysymysten järjestystä, toistaa jo esitetyn kysymyksen, selventää termejä ja oikoa mahdollisia väärinkäsityksiä, käydä toisin sanoen keskustelua haastateltavan/ haastateltavien kanssa. Haastattelu on ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä myös sen vuoksi, että siinä syntyy suora vuorovaikutustilanne tutkijan ja tutkittavan/tutkittavien kanssa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204-205; Tuomi & Sarajärvi 2002, 75; Eskola & Suoranta 2008, 85).

Haastattelun negatiivisina puolina voidaan pitää positiivisten puolien kääntöpuolta. Haastatteluihin menee paljon aikaa, ja haastatteluun sisältyy myös useita virhelähteitä. Nämä virhelähteet voivat johtua niin haastattelijasta, haastateltavasta kuin itse tilanteestakin. Osaltaan haastattelun luotettavuutta voi heikentää haastateltavien taipumus pyrkiä antamaan sosiaalisesti hyväksytyjä vastauksia. Haastattelujen tuloksia ei pidä liiaksi yleistää, sillä haastatteluaineisto on aina konteksti- ja tilannesidonnaista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 206 - 207).

Haastattelulla halutaan saada mahdollisimman kattavasti tietoa tutkittavasta aiheesta. Tämän vuoksi on perusteltua, että haastateltavat tietävät etukäteen mitä aihetta haastattelu koskee, tai kenties saavat haastattelukysymykset etukäteen tutustuttaviksi. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77).

Haastattelulla koottu laadullinen tutkimusaineisto on usein äänitiedostoina. Nämä äänitykset on usein tarkoituksenmukaisinta kirjoittaa auki sanasta sanaan. Tätä kutsutaan litteroinniksi. Litteroinnin tarkkuudesta ei voida antaa tarkkaa ohjetta. Tärkeää on, että tutkijalla on tiedossa ennen litterointiin ryhtymistä se, millaista analyysia tutkimusaineistosta aiotaan tehdä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 222).

6.3.1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa on etukäteen määritellyt teemat, joiden mukaisesti haastattelu etenee (Eskola & Vastamäki 2007, 27; Eskola & Suoranta 2008, 86; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 208). Teemahaastattelussa haastattelija ei käytä valmista kysymyssarjaa, vaan hänellä on etukäteen mietityt teemat pohjana kysymyksilleen. Näin tutkijalle jää vapaus muotoilla kysymykset haastateltavien ja haastattelun kulun mukaan pitäytyen silti aiheessa. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1996, 138; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 208). Hirsjärven ja Hurmeen (1993, 8) mukaan teemahaastattelu on menetelmä, joka mahdollistaa tutkimuksen kohteiden reagoida mahdollisimman vapaasti ja luontevasti.

Teemahaastattelun teemat varmistavat sen, että kaikkia aihealueet ovat tulleet edes jossain määrin käsitellyiksi kaikkien haastateltavien kanssa. Haastattelun teemat muodostavat myös konkreettisen jäsennyksen, jonka mukaisesti haastatteluilla kootua tutkimusaineistoa voidaan jäsentyneesti lähestyä. (Eskola & Suoranta 2008, 87).

6.3.2 Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelu tarkoittaa nimensä mukaisesti haastattelutilannetta, jossa on paikalla useita haastateltavia ja kenties haastattelijoitakin samanaikaisesti. Ryhmähaastattelun tavoite on aikaansaada ryhmäkeskustelu haastattelijan määrittelemästä aiheesta tai teemoista. Ryhmähaastattelua voidaan käyttää henkilökohtaisen haastattelun sijasta tai sen ohella. Ryhmähaastattelun hyötyihin lukeutuu se, että sillä saadaan saada enemmän tietoa kuin yksilöhaastattelulla, haastateltavat voivat yhdessä muistaa enemmän kuin yksinään, he voivat myös tukea toinen toistaan ja oletettavasti he myös jännittävät haastattelutilannetta vähemmän. (Eskola & Suoranta 2008, 94; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 210).

Ryhmähaastattelu on tehokas ja yksilöhaastattelua taloudellisempi tiedonhankintamenetelmä. Tuloksia analysoidessa on syytä muistaa, että ryhmässä voi olla dominoiva persoona, joka ohjaa keskustelun suuntaa. Lisäksi ryhmä voi kollektiivisesti estää negatiivisten asioiden esiintulon. (Eskola & Suoranta 2008, 94; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 210).

6.3.3 Ryhmämuotoinen teemahaastattelu aineistonkeruunmenetelmä

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin ryhmämuotoisilla teemahaastatteluilla. Haastatteluja tehtiin yhteensä neljä, joihin osallistui yhteensä 14 hoitotyöntekijää Vesanon vuodeosastolta. Osastolla työskentelee 17 hoitajaa, joten koen osallistumishalukkuuden riittävän suureksi, jotta tulokset ovat kuvaavia. Haastattelujen tarkoitukselta, ajankohdista ja aiheesta informoitiin hoitohenkilökuntaa etukäteen. Luonnollisesti haastatteluun osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Kaikki haastattelut nauhoitettiin nykyaikaisin digitaalisin välinein. Ennen varsinaisia tutkimushaastatteluja tehtiin yksi koehaastattelu, jonka perusteella teemoja tarkennettiin ja apukysymyksiä muotoiltiin paremmin tietoa kerääviksi ja keskustelua herättäviksi.

Hoitohenkilökunnan pienen lukumäärän vuoksi haastatteluja ei jaoteltu ammattiryhmittäin, vaan samassa ryhmässä saattoi olla sairaanhoitajia, lähi- ja perushoitajia sekä hoitoapulaisia. Myös tulosten analysointi- ja raportointivaiheessa haastateltavien ammattinimeke jätettiin tietoisesti mainitsematta, sillä muutoin ei haastateltavien anonymiteettiä olisi voitu taata. Mitään taustatietoja haastateltavista ei kerätty, sillä

pienen työyhteisön ongelmana olisi välittömästi ollut yksityisyydensuojan heikkeneminen ja mahdollisuus tunnistaan ihminen vastauksen takana.

Haastattelut sujuivat kokonaisuutena hyvin. Oma kaksoisroolini tutkimuksen tekijänä ja osana tutkittavaa työyhteisöä, sen osastonhoitajana, oli haastava tehtävä. Etuna tästä kaksoisroolista oli se, että haastattelut olivat tunnelmiltaan avoimia ja keskustelu luontevaa. Haasteeksi nousi puolestaan aika ajoin objektiivisuus, sillä haastateltavat eivät aina osanneet mieltää minua ulkopuoliseksi tutkijaksi ja sainkin välillä kysymyksiin kommentteja *”tiedäthän jo tämän”*. Näissä tilanteissa pyysin haastateltavia kertomaan asiasta samoin kuin aivan ulkopuoliselle haastattelijalle.

Osaamiseni haastattelijana kasvoi haastattelujen tekemisen myötä, vaikkakin olen myös aikaisemmin osallistunut haastattelututkimuksen tekemiseen. Haastatteluryhmät olivat haastateltavien lukumääriltä ja keskusteluinnoituudeltaan erilaisia, osassa haastatteluita keskustelu polveili ilman lisäkysymyksiä, mutta yhdessä haastattelussa niitä tarvittiin kovinkin virittämään keskustelua.

Keskustelu oli välillä kovinkin vilkasta, mutta keskustelun vilkkaus ei tuonut ongelmia tallenteiden litterointiin. Haastattelut litteroitiin haastateltavien vastausten osalta sanatarkasti. Litterointi suoritettiin kunkin haastattelun osalta korkeintaan kuuden tunnin kuluttua haastattelusta, jolloin tutkijalla ja haastattelijalla oli vielä tuoreessa muistissa haastattelutilanteet ja niiden vivahteet. Nykyaikaisilla välineillä haastattelujen nauhoitus ja purkaminen sujuivat hyvin, äänenlaatu oli selkeä eikä ongelmia litteroinnissa ollut. Kaikkiaan ryhmähaastatteluja tehtiin neljä. Kestoltaan haastattelut vaihtelivat osallistujamäärän mukaan 30 – 45 minuutin välillä. Litteroituna tutkimusaineistoa oli yhteensä 42 sivua. Kokonaisuutena haastattelut sujuivat hyvin, vaikkakin yhden haastattelun aikana tuli odottamaton keskeytys.

6.4 Tutkimusaineiston analyysi ja tulkinta

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysillä pyritään tiivistämään kerätty tutkimusaineisto luomalla siihen selkeyttä sekä tuottamaan uutta tietoa tutkittavana olevasta ilmiöstä tai kohteesta. Laadullisen analyysin yhteydessä käytetään usein termejä induktiivinen ja deduktiivinen. Tämän jaottelun taustalla on tulkinta tutkimuksessa käytettävän päättelyn logiikasta. Induktiivisella tarkoitetaan päättelyä yksittäisestä

yleiseen ja deduktiivisella yleisestä yksityiseen. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston analyysitavat voidaan jaotella myös aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen analyysiin. Usein nämä kaksi jaottelua yhdistetään, jolloin induktiivinen tarkoittaa aineistolähtöistä ja deduktiivinen aiempaan olemassa olevaan tietoon perustavaan päättelyä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93-97).

Teemahaastattelun tuottamaa laadullista aineistoa analysoidaan useimmiten teemoittelemalla ja tyypittelemällä. Teemoittelu tarkoittaa aineiston jäsentämistä teemojen mukaisesti ja siitä edelleen teemojen pelkistämistä. Tyypittely puolestaan tarkoittaa erilaisten tyyppikuvausten luomista aineistosta. Teemahaastattelun etuna on, että litteroinnin tehtyään aineistoa voidaan teemoitella ja tehdä analyysiä teemoittain. (Eskola & Suoranta 2008, 137; Tuomi & Sarajärvi 2002, 95-96).

Sisällön analyysi on menettelytapa, jolla tutkimusaineistoa voidaan analysoida systemaattisesti objektiivisesti. Sisällön analyysin juuret löytyvät aina 1800-luvulta hymnien analyysistä, tieteellisenä menetelmänä se otettiin käyttöön 1950-luvulla lähinnä sosiaalitieteiden puitteissa. Sisällön analyysi on tekstianalyysia, jossa etsitään tekstin merkityksiä. Sisällön analyysissä tekstin sanat tai muut yksiköt luokitellaan merkityksen perusteella. Sisällön analyysiä voidaan tehdä joko aineistolähtöisesti (induktiivisesti) tai pohjaten aikaisempaan käsitejärjestelmään (deduktiivisesti). Tutkijan on tehtävä tämä valinta ennen analyysin tekemisen aloittamista, lisäksi tutkijan täytyy päättää, analysoiko hän sekä ilmi- että piiloviestejä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105 – 106; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 23; Kyngäs & Vanhanen 1999, 4).

Deduktiivisessa sisällön analyysissä käytetään hyväksi valmista viitekehystä, teoriaa, tai käsitejärjestelmää, jonka avulla tutkimusaineisto analysoidaan. Näihin aikaisempiin tietoihin pohjaten luodaan analyysirunko, johon sopivia asioita ja ilmauksia tutkimusaineistosta etsitään. Tutkimusaineiston analyysiä ohjaa tällöin malli, teema tai käsitekartta. Analyysirunko voi olla strukturoitu, jolloin se ohjaa tarkasti analyysiä tai väljä, jolloin analyysirungon sisälle muodostetaan luokkia noudattaen induktiivisen sisällön analyysin periaatteita. Jos kumpaa tahansa – induktiivista tai deduktiivista – sisällön analyysiä halutaan viedä vielä pidemmälle, voidaan abstrahoinnin jälkeen vielä kategoriat kvantifioida. Tämä tarkoittaa sitä, että lasketaan kuinka monta kertaa kategorian teema tai aihe ilmenee aineistossa tai kuinka moni tutkittava kyseisen asian ilmaisee. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 7; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 30 – 37; Tuomi & Sarajärvi 2002, 116-117).

Sisällön analyysi on aikaa vievää ja se perustuu tulkintaa ja päättelyyn. Tuloksissa kuvataan se, mitä muodostuneet kategoria sisältävät ja tarkoittavat. Suorilla lainauksilla lisätään raportoinnin luotettavuutta. Suoria lainauksia käytetään esimerkinomaisesti, eivätkä ne saa nousta tuloksissa päärooliin. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 10; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 115).

Tämän tutkimuksen tutkimusaineiston analyysi tehtiin deduktiivisellä sisällön analyysillä. Analyysin runkona toimi teemahaastattelurungon neljän pääteemaa. Nämä teemat toimivat analyysin alkulähtökohtana, josta päästiin liikkeelle analyysin tekemisessä. Aineistosta nousee usein esille myös teemoja, jotka eivät lukeudu teemahaastattelurungon lähtökohtiin. Haastateltavat sanovat samoja asioita ja ilmiöitä eri sanoin, tällöin tutkijan on tehtävä tulkintoja analysoidessaan tutkimusaineistoa.

Tämän tutkimuksen analyysirunko muodostui suoraan tutkimuskysymyksistä. Tutkimuskysymyksistä muodostettiin teemat, ja teemojen alle muodostettiin lisäkysymyksiä, joilla tarvittaessa varmistettiin mahdollisimman laaja tutkimusaineiston saaminen. (Liite 1).

Tutkimuksen teemat olivat seuraavat:

1. Mitä työnilo on?
2. Mistä työnilo syntyy?
3. Mitä ovat työnilon esteet?
4. Miten työnilon esteet poistetaan?

Teemat käytiin läpi jokaisessa haastattelussa. Aina ei lisäkysymyksiä tarvittu avaamaan keskustelua, vaan niiden mukaisia asioita nousi keskusteluun ilman haastattelijana toimivan tutkijan esittämiä tarkentavia lisäkysymyksiä. Haastatteluissa teemat etenivät yllä olevassa järjestyksessä, sillä se oli johdonmukainen ja eteenpäin vievä tapa käsitellä tutkimusaihetta.

6.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkijan tekemät eettiset ratkaisut ovat kiinteästi sidoksissa tutkimuksen uskottavuuteen. Uskottavuuden perustana on puolestaan se, että tutkija noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä:

”Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa tiedeyhteisön tunnustaminen toimintatapojen noudattamista, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä ja tulosten esittämisessä, muiden tutkijoiden työn ja saavutusten asianmukaista huomioimista, omien tulosten esittämistä oikeassa valossa sekä tieteen avoimuuden ja kontrolloitavuuden periaatteen kunnioittamista”

Opinnäytetyönä toteutettu tutkimus on vasta tiedemaailman reuna-alueella, mutta yhtäläillä siinä täytyy huomioida hyvä tieteellinen käytäntö. Vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta on tutkijalla itsellään (Tuomi & Sarajärvi 2002, 130.)

Tutkimusaiheen valinta on tutkimusprosessin ensimmäinen eettinen kysymys. Aiheen valinnassa on huomioitava kenen ehdoilla valinta tehdään ja miksi koko aihetta ryhtyy tutkimaan. Tämän lisäksi eettisiä ongelmakohtia tutkimusprosessin aikana on useita. Näitä ovat mm. tutkimusaineiston keräämiseen liittyvät kysymykset (äänittäminen, informoiminen) sekä osallistumiseen liittyvät kysymykset (tutkija osana tutkittavaa työyhteisöä). (Tuomi & Sarajärvi 2002, 52, 130).

Pohtiessani opinnäytetyöni eli tämän tutkimuksen aihetta, jouduin tekemään valinnan, mistä näkökulmasta työniloa lähestyn. Päädyin kuvaamaan hoitohenkilökunnan kokemuksia työnilosta. Työhyvinvoinnista ja työn imusta on paljonkin tutkimusta olemassa, mutta työnilon, työn positiivisen vireen, kokemuksellisuudesta sitä löytyi vain vähän. Tutkimusaiheen valinta tehtiin tässä tutkimuksessa tutkijan ehdoilla työyhteisöstä noussut tarve huomioon ottaen.

Tämänkin tutkimuksen tavoite on todellisuuden ja tutkimustulosten mahdollisimman hyvä vastaavuus. Koko tutkimusprosessin luotettavuutta täytyy tarkastella kokonaisuutena, siitä ei voida irrottaa esimerkiksi haastattelujen luotettavuutta. Laadullisissa tutkimuksissa, joihin tämäkin tutkimus lukeutuu, tutkimusraporttia pidetään luotettavuuden keskeisenä elementtinä. Tutkija tekee tulkintoja pohjaten tutkimusaineistoon. Huomionarvoista on, että tulkinta on aina tutkijan käsitys, ehdollinen, vajavainen ja

yksipuolinen käsitys tutkittavasta ilmiöstä tai asiasta. (Hirsjärvi & Hurme, 1993, 128; Aaltola & Valli, 2010, 83).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät kysymyksen kohdistuvat tutkijaan, aineiston laatuun, sen analyysiin sekä tulosten esittämiseen. Näiden edellä mainittujen lisäksi merkittävänä haasteena laadullisen tutkimuksen luotettavuudelle on sisällyksenanalyysi, se miten hyvin tutkija on onnistunut pelkistämään tutkimusaineiston, luokittelemaan sen ja osoittamaan yhteyden tutkimusaineiston ja tulosten välillä. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen, 2001, 36-37).

Tutkijana olen lähestynyt työniloa useasta eri näkökulmasta. Olen pyrkinyt käyttämään lähteitä monipuolisesti ja ennakkoluulottomasti. Haastavaa oli rajata lähdeaineistoa, sillä työnilo sivuaa useita eri aihealueita (työnhyvinvointi, työn imu, työn mielekkyys ja merkityksellisyys ja työkyky). Tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Potentiaalisille osallistujille eli koko Vesannon vuodeosaston hoitohenkilökunnalle informoitiin etukäteen mistä tutkimuksessa on kysymys, mitä sillä halutaan selvittää, mihin tutkimustuloksia käytetään, miten tulokset raportoidaan ja miten tutkittavien yksityisyys taataan.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää tarkka raportointi tutkimuksen jokaisesta vaiheesta. Haastatteluaineiston luotettavuuteen vaikuttavat luonnollisesti äänitiedostojen laatu ja litteroinnin tarkkuus. Nykyaikaisilla välineillä haastattelujen tallentaminen tapahtui luotettavasti, äänen laatu oli hyvä ja säädettävissä jolloin myös litterointi oli ongelmattonta. Haastattelut litteroitiin sanatarkasti, eikä haastateltavien murretta muutettu yleiskielelle. Murreilmaisuuilla tutkimusaineisto on värikäs ja kuvaileva, sen muuttaminen yleiskielelle olisi mielestäni ollut tutkimusaineiston antia köyhdyttävää.

Tutkimuksen suorittaminen jossakin toisessa työyhteisössä tuottaisi toki erilaisen lopputuloksen, mutta teoriasta nousevat työnilon elementit löytyivät myös tutkimuksen kohteena olevan vuodeosaston hoitohenkilökunnan haastatteluista koostetusta tutkimusaineistosta. Näin ollen tutkimus on mielestäni onnistunut kartoittamaan juuri sitä tietoa mitä sen pitikin. Tutkimusasetelman laatiminen oli aluksi haastavaa, mutta tutkimuskysymysten hahmottumisen myötä myös tutkimusasetelma tarkentui nykyiseen muotoon.

Ryhmähaastatteluilla sain mahdollisimman kattavan tutkimusaineiston. Teemahaastattelurunko lisäkysymyksineen ohjasi hyvin haastattelutilanteita, ja tutkija kehittyi

itsekin haastattelijana haastattelujen myötä. Tästä voidaan tosin johtaa sellainen ajatus, että saiko tutkija eniten tietoa viimeisimmistä haastatteluistaan ensimmäisten haastattelujen toimiessa harjoitteluna? Toki ennen varsinaisia haastatteluja tehtiin koehaastattelu, jossa tutkija sai testata teemarunkoaan ja lisäkysymysten toimivuutta oikeassa tilanteessa.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tämä tutkimus toteutettiin kevään 2013 aikana Vesannon vuodeosastolla. Tutkimuksen kohteena olivat hoitohenkilökunnan kokemukset työnilosta. Lähtökohtana tutkimukselle oli tutkijan henkilökohtainen kiinnostus työniloon, lisäksi työnhyvinvoinnin merkitys työnyhteisön hyvinvointiin ja tuloksellisuuteen olivat osaltaan tutkimuksen liikkeelle panevia voimia. Teoriaa työnilosta löytyi jo kohtalaisesti, onhan positiivinen näkökulma saanut vallattua alaa työpahoinvointipuheen rinnalla. Työnilo ei ole virallinen suomalainen asiasana, joten tiedonhaussa täytyi kulkea pieniä puroja kohti alkulähdettä.

Tutkimus toteutettiin laadullisella tutkimusotteella. Tutkimusaineisto kerättiin huhtikuussa 2013 neljällä ryhmämuotoisella teemahaastattelulla, joihin osallistui yhteensä 14 Vesannon vuodeosastolla työskentelevää sairaanhoitajaa, lähi- ja perushoitajaa ja hoitoapulaista. Tuloksia analysoitiin yleisellä tasolla, sillä haastateltavien anonymiteetti haluttiin säilyttää. Tämän vuoksi myöskään suorissa lainauksissa ei ole mitään yksilöintitietoja. Kun kyseessä on pieni työyhteisö, olisi suuri riski siihen, että vastaukset yksilöityisivät esimerkiksi iän ja ammatin kautta tiettyyn työntekijään.

Tutkimusaineisto analysoitiin deduktiivisella sisällönanalyysillä. Analyysin runkona toimi teemahaastattelun neljä pääteeman (liite 1). Pääteemojen alle muodostettiin alateemoja, joita hyväksikäyttäen tuloksia analysoitiin ja luokiteltiin.

Teema 1. Mitä on työnilo?

Tutkimuksen ensimmäisen pääteeman alle muodostui tutkimustulosten analysointivaiheessa kaksi alateemaa:

- hyvä olo töissä
- positiiviset kokemukset

Työnilon koettiin olevan positiivisesti virittynyt tila, jossa työnteko sujuu vaikka välillä olisikin vastoinkäymisiä. Tutkimusaineistosta nousi vahvasti esille myös se, että työnilon koetaan olevan jaksamista tehdä työtä ja viihtymistä työssä.

"On mukava ja hyvä olla töissä, ja on sitten potilaittenkin hyvä olla, ja työkavereitten."

*"Niin se (työnilo) tuo siihen semmoiset puitteet että se työ sitten sujuu, ei tarvii miettiä että mitähän tässä nyt, ja voi onkohan tässä mitään jär-
keä - - -"*

Työnilona koetaan sekín, että töihin tullaan mielellään, eikä vapaapäivinä tarvitse murehtia töihin menemistä.

"Sitä kun on mukava tulla töihin."

"...vappailakkaan ei sitten tule sellanen että ai kelju, huomenna pittää töihin lähtee."

Hyvä olo töissä näkyi siinä, että työyhteisö tukee jäseniään, työnteko koetaan sujuvaksi kaikkien kantaessa vastuuta omalta osaltaan eikä ole jatkuvia erimielisyyksiä vaan toimitaan saamaan päämäärään tähdäten. Hyvä olo töissä näkyy suoraan myös työntekijän kasvoilta, hän hymyilee, käyttäytyy ystävällisesti niin työkavereille, potilaille kuin omaisillekin. Hyvä olo töissä näkyy myös työn jäljessä ja se koetaan työn tekemisen helppoutena.

"Kun siinä on se ilo mukana, se on helpompata se työnteko. Sit jos siinä ei oo sitä niin se on semmoista jungertamista enempi"

Positiivisuus ja positiiviset kokemukset töissä koettiin työniloksi. Onnistumiset potilaiden hoidossa, yhteyden pidossa omaisiin ja muihin sidosryhmiin koettiin tärkeinä teki-jöinä työnilossa. Samaten vastuunjakautuminen tasaisesti työyhteisössä koettiin työn mielekkyyttä lisääväksi ja sitä kautta olennaiseksi osaksi työnilon kokemista. Positiivinen vire työssä tarttuu. Se leviää työyhteisössä ja saa aikaan positiivista kehitystä. Positiivisesti virittynyt työntekijä kokee jaksavansa, saavansa aikaan.

”Työ on mukavanpata kun sitä saa tehdä ilon kautta. Että silloin kun siinä on mukana ilo, se on monta kertoo kevyempätä ja monta kertoo mukavampata työntekköö kun sen saa tehdä ilon kautta.”

Teema 2. Mistä työnilo syntyy?

Toisen teeman alle muodostui tutkimusaineiston analysointivaiheessa neljä alateemaa:

- yhteinen päämäärä
- palaute
- avoin ilmapiiri ja vuorovaikutus
- muu elämä

Yhteinen päämäärä koettiin vahvasti työniloa lisäävänä tekijänä. Kun työntekijät toimivat yhdessä samaan suuntaan, syntyy tuloksiakin helpommin. Selkeät ohjeet ja toimintalinjat koettiin työniloa lisäävinä tekijöinä. Silloin työntekijöillä oli mahdollisuus keskittyä perustehtävään ilman että heidän täytyi tehdä linjauksia toiminnan suhteen.

”--- työn joustavuus ja semmonen yhteistyö, kun kaikki ei kaadu yhden ihmisen harteilla vaan kaikki ottaa sen oman osuutensa ja tekkee yhdessä sitä työtä eikä jätetä sitä vain jonkun tai joittekkin ihmisten harteille.”

”Mulle tuli kans mieleen semmonen yhteiseen hiileen puhaltaminen, ja se että on sama päämäärä.”

”--- kyllä se syntyy siitä me-hengestä ja siitä semmosesta että on hyvä tehdä yhdessä töitä.”

Palautteen merkitys nousi esille jokaisessa neljässä ryhmähaastattelussa. Palautetta kaivattiin niin työkavereilta, esimiehiltä, asiakkailta, yhteistyökumppaneilta kuin potilaitakin. Potilailta saatu suora ja välitön palaute koettiin erittäin hyvänä ja merkittävänä työnilon lähteenä. Samaten potilaitten osoittama kiitollisuus ja nasevat kommentit koettiin selkeästi työniloa lisäävinä elementteinä.

"--- se tuntuu hyvälle kun saa aikaan saavutuksia ja sitten sen palautteen. Yleensä palautteen saa heti asiakkailta ja potilailta siitä miten on onnistunut."

"--- hellyyttäviä kommentteja saa ja halauksia ---"

"--- kannustus esimiehen taholta, huomioi sen että toinen on nyt tehnyt työnsä parhaan kykynsä mukkaan, siitä saa sitä työniloa - - "

Palaute koettiin erityisen tärkeäksi, jos jaksaminen kanssa oli ongelmia. Avoin, rehellinen palaute nähtiin keinona lisä työniloa. Avoimuuden koettiin olevan eräs tärkeä elementti työyhteisön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin rakentumiseen.

Avoin ilmapiiri ja vuorovaikutus vaikuttavat voimakkaasti työnilon kokemiseen. Kun työntekijöillä on selkeät, kaikilla tiedossa olevat samaan päämäärään tähtäävät tavoitteet niin työkin sujuu helpommin ilman turhia kahnauksia. Aivan ajatusten tasollakin koettiin, että on tärkeää nähdä asioita samanlaisten silmälasien läpi.

"...se kyllä paljon merkihtöö, käytkö ajatukset yksiin."

Toisaalta myös lupa tehdä työtä omalla persoonallaan koettiin selvästi vaikuttavan työniloon.

"On niin monta eri tapaa tehdä sitä työtä ja sama on lopputulos. Ei aina kaikkee tarvii tehdä just silleen niinkun toinen tekkee. Siitä se omasta se työnilo tulee."

Työniloa syntyy myös muualla kuin työssä, työpaikalla ja työyhteisössä. Henkilökohdainen elämä koettiin useassa haastattelussa työniloa synnyttävänä osatekijänä.

"---- vapaa-ajasta, se on tärkeää."

"--- ja omasta perheestä."

Teema 3. Mitä ovat työn ilon esteet?

Kolmannen teeman alle muodostui kolme alateemaa seuraavasti:

- kiire
- ristiriidat
- turhautuminen

Suurimpina ja useimmin mainittuina työn ilon esteenä koettiin kiire. Kiire puolestaan aiheutti väsymystä, ilmapiirin kärjistymistä ja jopa väliinpitämättömyyttä työtä kohtaan. Kiireen kokeminen oli hyvin persoonakohtainen kysymys. On suuri ero siinä, kokeeko kiirettä vai sitä, että on paljon tekemistä.

”Suurin on kiire ja väsymys, ja se väliinpitämättömyys joitakin asioita kohtaan ---”

”Kyllä siitä on työnilo kaukana kun painat tuolla pää kolmantena jalkana ja tiedät että pitäisi olla syöttämässä ja pitäis olla viemässä lääkkeitä. Pitäis revetä neljään paikkaan yhtä aikaa---”

Ristiriidat, niiden aiheuttamat harmit ja mielipahat tulivat useaan otteeseen tutkimusaineistossa mainituksi. Usein erimielisyyksien taustalla on kiire ja erilainen tapa tehdä työtä. Samaten kiireessä väsymystä kokeva työntekijä saattaa käyttäytyä niin, että käytöksellään loukkaa toista tahtomattaankin.

”--- ne hankaukset ja näkemyserot vie kyllä työniloa.”

”Käyttäytyminen on kyllä tärkeää, se täytyisi aina muistaa, että tää ei oo kotioloja vaan tää on työpaikka, täällä täytyy käyttäytyä”

Ristiriitoja koettiin erityisesti silloin, kun koettiin väsymystä. Myös pitkään samassa työpaikassa oleminen koettiin osaltaan leipääntymisen taustalla olevaksi vaikuttimeksi. Ristiriitoja koettiin yhtäläillä työyhteisössä kuin omaistenkin kanssa. Myös ristiriidat työn ja henkilökohtaisen elämän välillä koettiin vahvasti työniloa heikentäviksi.

”Ja josku voi olla ihan kotiolutkin, voi olla jotakin sellasta joka vaikuttaa sitten ihan kaikkeen. Sitten ihan väkisellä siirtyy sitten tänne töihin mukana.”

”Minkälaista se kotona on niin se heijastuu kyllä työmaalla - - - ”

Ristiriitatilanteissa nähtiin suuressa roolissa olevan avoimen keskustelun ja vuorovai-
kutuksen. Kissan nostaminen pöydälle puhdistaa ilmaa. Myös esimiehen rooli ja jä-
mäkkä puuttuminen asioihin koettiin tärkeäksi.

*” Esimiehen pittää jämäkästi puuttua silloin kun huomoo, että nyt mättää
niin kuin työyhteisössä - - - ”*

Erityisen vahingolliseksi työnilolle koettiin se, että kaikki työntekijät eivät ole samalla
periaatteella tekemässä työtä. Tämä aiheutti turhautumista, joka puolesta on eräs
voimakkaasti työniloa estävä tekijä. Liian paljon vaatimuksia niin potilaiden kuin työ-
kavereiden puolelta koettiin vahvasti työniloa heikentäväksi. Samaten potilaiden jat-
kuvat tarpeet, joita hoitohenkilökunta kokee olevansa riittämätön täyttämään, koettiin
voimakkaasti työniloa estävänä tekijänä.

*”--- jos on semmoisia ehtymättömiä tarpeita, ja kelloa pimputtaa aivan
jatkuvasti ja kyllä se vähän syö sitä työniloa.”*

*”Kyllä ne rumat sanat ja aggressiivisuus sitä vie. Ja väkivalta ja väkival-
lan uhka.”*

Työnilon esteitä nousi työyhteisöstä, potilaista ja heidän omaisistaan, omasta itsestä
kuin myös henkilökohtaisesta elämästä. Työnilo onkin hyvin laaja-alainen ja koko-
naisvaltainen käsite, ja sen syntymistä ei voi rajata vain työhän. Ihminen on kokonai-
suus, ja yhtäläillä hänen kokemaansa työniloon vaikuttaa monet tekijät.

Teema 4. Miten työnilon esteet poistetaan?

Tämän teeman alle muodostui analyysivaiheessa kolme alateemaa:

- kommunikointi
- palautuminen
- me-hengen vahvistaminen

Tärkeimpinä keinoina poistaa työnilon esteitä nähtiin avoin, rehellinen keskustelu jossa asioista puhutaan niiden oikeilla nimillä. Asioitten esille tuominen ja hyvät käytöstavat sisältävät syvällekin menevät keskustelut koettiin tärkeinä. Mahdollisuus sanoa oma mielipiteensä ja tulla kuulluksi koettiin tärkeänä. Myös välillä keskustelu itsensä kanssa ja peiliin katsominen nähtiin merkittävänä tekijänä mietittäessä miten työnilon esteet voitaisiin poistaa tai ainakin niitä vähentää.

”Ainakin kattoo itseensä peiliin välillä, ja sitten se, asioitten esille tuominen ja avoin keskustelu.”

”Mitenkä kukin aina asian ilmaisee, se että millä tavalla keskustellee ja puhuu toisille eli ihan käyttäytyminen vaikuttaa---”

Työstä palautuminen on tärkeä keino pystyä säilyttämään ja jopa lisäämään työniloa. Vapaa-ajan harrastukset, jotka vievät ajatukset tyystin pois töistä koettiin tärkeinä.

”Vappaa-ajalla koettaa harrastaa semmosia asioita, jotka vie ajatukset mahollisimman kauas siitä työstä, niinkun tavallaan nolaa aivonsa, palautuu - - ”

Yhteiset tavoitteet, päämäärät ja selkeät linjaukset toimintatavoissa koettiin vahvasti työn iloa lisääviä ja sen esteitä poistavina tekijöinä. Nämä myös olennaisesti vahvistavat työyhteisön yhteisöllisyyttä ja me-henkeä. Yhdessä koetut onnistumiset olivat erityisen tärkeitä. Saavutukset, mitä yhdessä tekemällä, samaan päämäärään tähdäten oli saavutettu, koettiin merkittäviä työniloa vahvistavina elementteinä. .

”--- meillä on ollut tänä kevväänäkkii jonkun verran niitä jotka ovat kuntoutunneet tosi hienosti sillä sinnikkäällä työllä, mitä me ollaan tehty. Kyllä se tuo pitkällä aikavälillä työniloa. Että vau, me onnistuttiin!”

Me-henkeä vahvistavana nähtiin myös se, että omalla toiminnallaan pystyy edistämään tiimin ja työyhteisön toimintaa ja tuloksellisuutta.

”Semmoisia onnistumisen hetkiä, joitain oivalluksia kun keksii millä voi parantaa työtä niin kyllä sekin tuo sitä työiloa itselle ja muille”

Perinteisiä virkistyspäiviä ja yhteistä tekemistä myös työajan ulkopuolella muisteltiin hyvinä kokemuksina. Niitä kaivattiin myös tähän päivään. Kokemuksina myös tieto muiden työyhteisön tilasta antoi perspektiiviä tarkastella omaa ja oman työyhteisön tilaa. Usein näissä tilanteissa havaittiin, että hyvinhän meillä menee.

”Kun välillä kuulee ja kuuntelee joitakin muita työyhteisöjä niin silloin sit havahtuu että vitsi meillä onkin paljon paremmin nuo jotkut jutut – kyllä se on semmoinen iso asia.”

”--- oikeesti se täytyy löytää tosi pienistä asioista se ilo näissä jutuissa!”

”Pitäsi lopettaa sellaisista pienistä asioista nitkuttaminen ja natkuttaminen. Suuret kokonaisuudet, niin täähän on aivan loistava! ”

8 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää Vesannon vuodeosaston hoitohenkilökunnan kokemuksia työnilosta. Tavoitteena oli saada kerättyä hoitohenkilökunnan kokemuksia työnilosta, sitä synnyttävistä ja estävistä elementeistä sekä keinoista esteiden poistamiseksi. Aiheenvalinta oli loppujen lopuksi helppo, vaikkakin itse aihe oli haasteellinen, sillä työnilo ei ole virallinen suomalainen asiasana, ja tiedon hankkimisessa sainkin käyttää mielikuvitusta. Työhyvinvointia ja työn imua on tänä päivänä tutkittu paljonkin, mutta puhtaasti työniloon on Suomessa keskittynyt vain muutama tutkija.

Mielestäni sain hyvin kerättyä tietoa siitä, mitä työnilo on Vesannon vuodeosaston hoitohenkilökunnan kokemana. Tutkimuksesta saadut tulokset olivat yhteneväisiä olemassa olevan työnilon teoratiedon kanssa. Tutkimustuloksia tarkasteltaessa esille nousevat vahvasti työilona jaksaminen, hyvä olo töissä sekä positiiviset kokemukset. Nämä kaikki ovat selkeästi esillä myös työhyvinvoinnin ja työnilon teoriassa. Samaten vuorovaikutuksen avoimuuden ja ilmapiirin merkitys nousevat esiin niin tämän tutkimuksen tuloksista kuin teoriataustastakin. Palautteen saamisen merkitys oli suuri tutkimustuloksissa, eikä sitä voi sivuuttaa työnhyvinvointiin perehtyessä millään muotoa. Yhteisöllisyys, yhteiset tavoitteet ja päämäärät olivat selkeitä työniloa synnyttäviä kokonaisuuksia tutkimusaineostossa. Näiden lisäksi tämän ajan työelämän trendi, työn ja perheen yhteensovittaminen, ei jäänyt myöskään tässä tutkimuksessa piiloon.

Työnilon esteitä on toki olemassa paljonkin ja niiden kokeminen on hyvin subjektiivinen kokemus. Tässä tutkimuksessa erityisesti kiire ja työn hektisyys nousivat merkittävämmäksi työnilon esteeksi. Sama suuntaus on nähtävissä tämän päivän työelämässä alalla kuin alalla. Erilaiset tuottavuusohjelmat kiristävät säästöjä nimenomaan terveydenhuoltoalalla työntekijöiden selkänahasta. Erilaiset työyhteisön ristiriidat, joko kiireen aiheuttamasta väsymyksestä johtuvat tai mm. henkilökemiatasolta nousevat, toimivat osaltaan työniloa estävinä tekijöinä tämän tutkimuksen tulosten mukaan. Jatkuva kiire ja riittämättömyyden tunne saavat aikaan leipääntymistä ja turhautumista, jotka molemmat lukeutuvat myös teoratiedon valossa työnilon syöppöihin.

Olen tyytyväinen käyttämäni aineistonkeruu menetelmään. Koen saaneeni kattavasti tietoa Vesannon vuodeosaston hoitohenkilökunnan kokemasta työnilosta. Mielenkiintoista olisi myös ollut tehdä ryhmähaastattelujen lisäksi muutama yksilöhaastattelu. Eräs mieltäni kiehtova aineistonkeruu menetelmä olisi ollut myös työntekijöiden

kirjoitukset työnilosta. Huomioon ottaen työelämän hektisyyden ja kiireentunteen arjessa, oli ryhmähaastattelu kuitenkin tehokas ja kattava tapa koota tutkimusaineisto.

Kaiken kaikkiaan tutkimustulosten suuri, kokoava ajatus, on mielestäni se, että positiivinen vire ja virittäytyminen työtä kohtaan saa työntekijät kokemaan työniloa vaikka työssä olisikin vastoinkäymisiä ja kiirettä. Toisaalta kolikon toisella puolella on, että jos työntekijä on negatiivisesti virittynyt, hän kokee kiireen ja ristiriidat lähes ylittämättöminä hankaluuksia työssään. Henkilö- ja persoonakohtaisilla ominaisuuksilla ja perussuhtautumisella elämään on suuri merkitys myös työnilon kokemiseen. Olisikin mielenkiintoista yhdistää tutkimus työnilon kokemisesta ja koherenssin eli elämänhallinnan (kts. Aaron Antonovsky), jossa tutkimuksen kohteena on ymmärrettävyys, hallittavuus ja mielekkyys (Vilkkumaa 2012).

Tutkimustuloksia analysoidessani toimin niin objektiivisesti kuin se vain osaamisellani oli mahdollista. Tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä käsitellään luvussa 6.5. Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.

Tämän tutkimuksen tekeminen on ollut antoisaa, sillä sen tuloksia pääsen konkreettisesti hyödyntämään työyhteisön työhyvinvointisuunnitelmaa laadittaessa. Lisäksi tutkimuksen tuloksia pystytään hyödyntämään työyhteisön tiimityöskentelyä kehitettäessä. Tutkimuksen tuloksia tullaan käymään läpi työyhteisön yhteisissä palavereissa. Asioista puhuminen, avoin keskustelu ja puheeksi ottaminen ovat avainasemassa muutoksen tiellä. Tutkimustuloksista nousi esiin useita suoraan työn tekemiseen liittyviä mahdollisuuksia parantaa sekä hoitohenkilökunnan kokemaa työniloa että laajemmin ajateltuna koko työyhteisön työhyvinvointia.

Oli iloinen saadessani huomata, että työniloa löytyy myös fyysisesti ja psyykkisesti raskaassa perusterveydenhuollon vuodeosastotyössä. Työniloa ja positiivista mieltä olen itse saanut siitä, että olen voinut tällä tutkimuksellani tehdä näkyväksi työnilon aiheita omassa työyhteisössäni. Tämän työn tekeminen, positiivisuuteen, iloon ja työniloon uppoutuminen on ollut voimaannuttava matka. Konkreettinen tieto siitä, että omat aavistukset ja välillä vain pinnankin alla väreilevät ajatusaihiot työnilosta eivät ole olleet yli-innokasta kuvitelmaa, vaan todeksi aistittua työniloa.

Tämän työn tekeminen on ollut positiivinen matka työniloon. Useat keskustelut työn aiheesta ovat virittäneet lukuisia, positiivisia mielipiteiden vaihtoja. Keskustelukump-

panit ovat olleet poikkeuksetta innoissaan työn positiivisuudesta ja työnilon suuresta merkityksestä ihmisten elämässä.

Työniloa olen kokenut tutkimusta tehdessäni useasti. Toki matkalle on mahtunut myös kivikkoista polkua, mutta sitä nautinnollisempaa on ollut mielenkiintoista ja helppokulkuista polkua edetä. Luonnollisesti työniloa koen myös siitä, että tämän matka on nyt kuljettu ja tämä polku kävelty. Ja ilokseni voi todeta polun johdattaneen minut ja työyhteisöni työnilon lähteille. Ja aika ajoin olen saanut kokea myös flow-tunteen tätä työtä tehdessäni.

Ilman työyhteisön avointa ja aktiivista osallistumista ei tämän tutkimuksen tekeminen olisi ollut mahdollista. Hoitohenkilöstö heittäytyi kiitettävällä tavalla keskusteluun välillä arastakin aiheesta. Ei aina ole helppoa myöntää, mitkä tekijät juuri minulla estävät työniloa. Osaltaan työyhteisön pienuus ja sen jäsenien tuttuus lienee vaikuttanut suotuisasti myös keskustelun avoimuuteen. Useissa haastatteluissa tuli hyvinkin henkilökohtaisia tunnustuksia työnilosta. Näitä on haastateltavien tunnistettavuuden vuoksi jätetty kirjaamatta tutkimustuloksiin, mutta niiden sisältämä informaatio on huomioitu tuloksia analysoidessa.

Näin osana tätä tutkimusta halua välittää suuret kiitokseni Vesannon vuodeosaston hoitohenkilökunnalle keväällä 2013 seuraavin toivotuksin:

”Olette työnilon lähteillä, juokaa siitä!”

LÄHTEET

1.Moos. 3:18. *Raamattu, vanha testametti.*

Aho, S. & Mäkiäho, A. 2012. *Työolobarometri lokakuu 2011.* Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 29/2012.

Ahonen, R., Aro, A R., Fogelholm, M., Hyyppä, M T., Lindström, B., Marttunen, M., Sallinen, M., Strid, O. & Vertio, H. 2006. Työkykyresepti avuksi, kun työntekijä uupuu. *Suomen Lääkärilehti.* 44, 4606-4608.

Anttonen, H & Räsänen, T. (toim.) 2009. *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Progress/application for programme vp/2007/005/371. Restructing, well-being at work ant financial participation.* [verkkojulkaisu] Helsinki: Työterveyslaitos [viitattu 15.3.2013]. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/strategia_arvot_visio/Documents/BWW_tyohyvinvointi_web.pdf

Calas, Y. Tee Työtäs Laulellen (Whistle While You Work) 1970. *Lumikki Ja Seitsemän Kääpiötä "Satu LP"*, vinyyliversio [viitattu 5.5.2013]. Saatavissa: <http://www.youtube.com/watch?v=VUjJE1pdxCO>

Dunderfelt, T. 2010. *Ilon psykologia.* Juva: WS Bookwell Oy.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2007. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. 2. painos.* Juva: WS Bookwell Oy.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen.* 8. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2005. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet.* Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, 75-94.

Hahtela, N. & Mäkipää, S. 2011. Työn palkitsevuus. Teoksessa

Hakanen, J. 2009. *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää* [verkojulkaisu]. Työsuojelurahaston tilaama selvitys [viitattu 26.3.2013].

Saatavissa:

http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf

Hakanen, J. 2011. *Työn imu*. Tampere: Tammerprint Oy.

Henkilöstöstrategiatyöryhmä. *Henkilöstöstrategia 2010-2013*. Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 1993. *Teemahaastattelu*. 6. painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsijärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Huttunen, A., Kvist, T. & Partanen, P. 2009. Sairaanhoidajien työmotivaatio ja siihen yhteydessä olevat tekijät. *Tutkiva hoitotyö* 2, 21-27.

Juuti, P & Vuorela, A. 2002. *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia – mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. 2. painos. Keuruu: Otavan kirjapaino, 45-55.

Kauko-Valli, S. & Koironen, M. 2010. Työ ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. 2. painos. Keuruu: Otavan kirjapaino, 100-110.

Kinnunen, U & Feldt, T. 2005. Stressi työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, 13-37.

Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 3 painos. Juva: WS Bookwell Oy, 70-85.

Koskenvuo, M. & Mattila, K. 1998. Terveysten edistämisen ja sairauksien ehkäisyperiaatteet. Teoksessa Koskenvuo, K & Vertio, H. (toim.) *Sairauksien ehkäisy*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 16-20.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede*. 1. 3-12.

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkinen, M. (toim.). *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. Juva: WS Bookwell Oy.

Leiviskä, E. 201. *Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä*. Tallinna: AS Pakett.

Manka, M-L. 2011. *Työn ilo*. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S & Harju, R. 2010. *Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille*. Tampere: Tammerprint Oy.

Metsämuuronen, J. 2000. *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Viro: Jaabes OÜ.

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, 75-94.

Mäkipää, S., Laaksonen, K., Saarinen, J. & Miettinen, M. 2012. Miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? *Suomen Lääkärilehti*.13, 1060-1063.

Nykysuomen laitos 1992. *Nykysuomen sanakirja*. Vierasperäiset sanat. Juva: WSOY

Paasivaara, L. 2009. *Työnsä kokoinen ihminen*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Papineau, D. (toim.) 2010. *Filosofia*. Malesia: Gummerus Kustannus Oy.

Perkiö-Mäkelä, M., Hakanen, J. & Hirvonen, M. 2012. Työkyky, työn imu ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.). *Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset*. Työ ja ihminen tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos-Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 101-120.

Pulkkinen, M., Penttinen, J. & Meittinen, M. *Strategia 2009-2013. Parasta terveystalveta*. Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011. *Hallitusohjelmat*. Valtioneuvoston kanslia [viitattu 26.3.2013]. Saatavissa: <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>

Ranta, I. (toim.). *Sairaanhoitaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011*. Helsinki: Edita Prima Oy, 170 – 179.

Rantanen, J.2012. Työhyvinvointi muutoksessa [viitattu 1.5.2013]. Saatavissa: <http://www.uef.fi/documents/1084483/1438226/Työhyvinvointi+muutoksessa-Rantanen.pdf>

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. *Motivaatio, työn ilo ja into*. Yrityskirjat Oy. Heurix-sarja.

Rauramo, P. 2012. *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. 2.painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Robertson, I. & Cooper, C. 2011. *Well-being and happiness at work*. Great Britain: Palgrave Macmillan.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Työhyvinvointi [viitattu 15.3.2013]. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyosuojelu/työhyvinvointi>

Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. 2. painos. Keuruu: Otavan kirjapaino, 11-44.

Tarkkonen, J. 2012. *Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt*. Eu: UNIPress.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työterveyshuoltolaki L 21.12.2001. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 1.5.2013]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos 2013a. Työterveyslaitoksen internetsivut [viitattu 15.3.2013]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2013b. Työterveyslaitoksen internetsivut [viitattu 26.3.2013]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx?snb_adname=poim5

Työterveyslaitos 2013c. Työterveyslaitoksen internetsivut [viitattu 12.2.2013]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/terveys_ ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx

Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2007. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede*. 1, 36-47.

Varila, J. & Lehtosaari, K. 2001. *Työnilo – Ahkeruudella ansaittua, sattuman synnyttämää vai oppivan organisaation vaatimaa*. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia N:o 80.

Varto, J. 2005. *Laadullisen tutkimuksen metodologia* [verkkokirja]. Elan Vital [viitattu 15.4.2013]. Saatavissa: http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf

Vesterinen, P-L. 2013. Tunnetaidoilla ja – johtamisella irti kateudesta. Teoksessa Vesterinen, P-L. (toim.) *Kateus työelämässä*. Juva: Bookwell Oy, 151 – 188.

Viitala, R. 2009. *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vilkkumaa, I. 2012. Koherenssin tunne ja kuntoutuminen [verkkojulkaisu].
Kuntoutusportti [viitattu 2.5.2013]. Saatavissa:

http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/ajankohtaista/tatakin_voisi_tutkia?bid=822

Wilenius, R. 1990. Ihminen ja työ yhteiskunnallisessa muutoksessa. Teoksessa: *Työn ilo. Tekemisen vapaus*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Teemahaastattelurunko / lisäkysymykset

Työnilo

- miten työnilo näkyy?
- miltä työilo tuntuu?
- mihin työn iloa tarvitaan?

Työnilon syntyminen

- työyhteisöstä nousevat
- potilaista nousevat
- itsestä nousevat
- muualta nousevat

Työnilon esteet

- työyhteisöstä nousevat
- potilaista nousevat
- itsestä nousevat
- muualta nousevat

Työnilon esteiden poistaminen

- mitä voi tehdä itse?
- mitä voi tehdä esimies?
- mitä voi tehdä organisaatio?