



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tuuliina Hirvonen & Tanja Karvonen

---

## **Sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien kokema työhyvinvointi kotihoidossa**

Opinnäytetyö  
Kevät 2022  
Sairaanhoitaja (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sairaanhoidtaja (AMK)

Tekijä: Tuuliina Hirvonen & Tanja Karvonen

Työn nimi: Sairaanhoidtajien ja terveydenhoitajien kokema työhyvinvointi kotihoidossa

Ohjaaja: Kirsi Kivistö-Rahnasto, TtM, lehtori & Niina Keskinen, TtM, lehtori

Vuosi: 2022

Sivumäärä: 41

Liitteiden lukumäärä: 3

---

Työhyvinvointiin vaikuttaa monet eri tekijät ja jokainen kokee sen yksilöllisesti. Työhyvinvoinnin kokemus on herkkä muutoksille tilanteiden muuttuessa. Työ kotihoidossa on entistä kuormittavampaa, mikä vaatii niin työntekijöiltä kuin esimiehiltäkin panostusta hyvän työilmapiiriin luomiseen, joustavuutta ja ymmärrystä sekä jokaisen tulee huolehtia myös omasta henkilökohtaisesta jaksamisestaan.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla kotihoidon sairaanhoidtajien ja terveydenhoitajien kokemaa työhyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan parantaa kotihoidon sairaanhoidtajien ja terveydenhoitajien työhyvinvointia. Opinnäytetyön aineisto kerättiin Seinäjoen kaupungin kotihoidon sairaanhoidtajilta ja terveydenhoitajilta (n=14) syksyn 2021 aikana. Tutkimukseen osallistuneet vastasivat avoimiin sekä vastausvaihtoehtolisiin kysymyksiin sähköisesti toteutetussa kyselyssä.

Opinnäytetyön tutkimuksesta kävi ilmi, että työhyvinvointi pitää sisällään monia eri osa-alueita. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että työhyvinvointi koostuu hyvästä työilmapiiristä, tiimin yhteenkuuluvuudesta, hyvästä johtamisesta sekä onnistuneista asiakaskohtaamisista. Positiivisen palautteen ja kiitoksen saaminen asiakkailta, omaisilta ja työtovereilta tuottivat onnistumisen tunteita. Laadukas sekä mielekäs tekemistä sisältävä vapaa-aika lisäsi myös hyvinvoinnin kokemusta. Tutkimuksesta selvisi, että työstä palautumiseen on monenlaisia keinoja. Tärkeimmiksi keinoiksi koettiin vietetty aika perheen ja ystävien kanssa, liikunta, riittävä lepo ja terveellinen ruokavalio.

Työhyvinvointia heikensi ja kuormitusta lisäsi ensisijaisesti jatkuva kiire ja liian suureksi koettu työmäärä. Vastaajat kokivat, etteivät ehtineet tehdä työtehtäviään tarpeeksi hyvin annetussa ajassa. Työvoimapula laski työhyvinvointia merkittävästi, koska poissaolot lisäsivät työtaakkaa entisestään. Työ koettiin usein repaleiseksi useiden keskeytysten ja muuttuvien tilanteiden vuoksi. Myös huonoksi koetulla palkalla oli negatiivinen vaikutus työhyvinvoinnille.

<sup>1</sup> Asiasanat: sairaanhoidtaja, terveydenhoitaja, työhyvinvointi, kotihoito

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Degree programme: Degree Programme in Nursing

Authors: Tuuliina Hirvonen & Tanja Karvonen

Title of thesis: Well-Being at Work Experienced by Registered Nurses and Public Health Nurses in Home Care

Supervisors: Kirsi Kivistö-Rahnasto, MNSc, Senior Lecturer & Niina Keskinen, MNSc, Senior Lecturer

Year: 2022

Number of pages: 41

Number of appendices: 3

---

Well-being at work is affected by many different factors and everyone experiences it individually. The experience of well-being at work is sensitive to changes as situations change. Work in home care is more and more stressful, which requires both employees and managers to invest in creating a good work atmosphere, flexibility and understanding, and everyone must also take care of their own personal resilience.

The purpose of this thesis was to describe registered nurses and public health nurses' well-being at work while working in home care. The aim of the thesis is to produce information on how to improve the well-being at work of home care nurses. The material was collected from registered nurses and public health nurses working in Seinäjoki City Home Care. They answered both to open-ended and close-ended questions by electronic methods during the fall of 2021.

The study showed that well-being at work includes many different aspects. The results of the study indicated that well-being at work consisted of a good work atmosphere, team cohesion, and successful customer experiences. Receiving positive feedback from customers, relatives, and colleagues provided feelings of success. High-quality free time with meaningful activities also increased the well-being experience. The research revealed that there are many ways to recover from work and the most important ones were time spent with family and friends, exercise, adequate rest, and a healthy diet.

Well-being at work was primarily weakened by the constant hurry and excessive workload. The respondents felt that they did not have time to do their work well enough within the given time. Due to multiple interruptions and changing situations, the work was often perceived as challenging. Poor wages and labor shortages significantly reduced well-being at work.

<sup>1</sup> Keywords: registered nurse, public health nurse, well-being at work, home care

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo .....	6
1 JOHDANTO .....	7
2 SAIRAANHOITAJANA JA TERVEYDENHOITAJANA KOTIHOIDOSSA <b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>	
2.1 Sairaanhoitaja ja terveydenhoitaja ammattina .....	8
2.2 Kotihoito sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan työympäristönä .....	9
3 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN .....	11
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä .....	11
3.2 Sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan työhyvinvointi .....	12
3.3 Yksilön vastuu työhyvinvoinnista .....	14
3.4 Työyhteisön hyvinvointi .....	15
3.5 Organisaation ja esimiehen vastuu työhyvinvoinnista .....	16
3.6 Työn kuormitustekijät .....	17
3.7 Työstä palautuminen .....	18
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	20
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	21
5.1 Triangulaatio tutkimusmenetelmänä .....	21
5.2 Aineiston keruu ja analysointi .....	22
6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET .....	24
6.1 Vastaajien taustatiedot ja kokemus kotihoidossa työskentelystä .....	24
6.2 Kokemukset työssä onnistumisesta .....	25
6.3 Työhyvinvointia lisäävät ja palautumista edistävät tekijät .....	26
6.4 Työhyvinvointia heikentävät ja kuormitusta lisäävät tekijät .....	28
6.5 Esimiehen tuen merkitys työhyvinvoinnille .....	30
7 POHDINTA .....	32
7.1 Tulosten pohdinta .....	32

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	34
7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet.....	35
LÄHTEET .....	38
LIITTEET .....	41

## Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Vastaajien kokemus työtehtävien vastaavuudesta koulutustasoon.....	24
Kuvio 2. Töihin menemisen mielekkyys.....	25
Kuvio 3. Kokemus onnistumisen tunteesta.....	25
Kuvio 4. Työn kuormittavuus.....	28
Kuvio 5. Työajan riittävyys työtehtävien hoitoon.....	29
Taulukko 1. Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille.....	27

# 1 JOHDANTO

Työterveyslaitoksen (2021a) määritelmän mukaan työhyvinvointi on terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota osaavat työntekijät tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Hyvin työssään voiva työntekijä kokee työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen, kehittäminen ja edistäminen on aina yhteistyötä, johon osallistuu työntekijä ja työnantaja yhdessä. Organisaatioissa on tärkeää investoida työntekijöiden työhyvinvointiin, sillä se vaikuttaa organisaation tulokseen ja kilpailukykyyn. Hyvä työhyvinvointi myös parantaa yrityksen mainetta, vähentää sairauspoissaoloja ja työntekijöiden vaihtuvuutta.

Vuonna 2018 tehdyn sairaanhoitajien työolobarometrin (Hahtela 2019) mukaan sairaanhoitajat ovat entistä tyytymättömpiä työoloihinsa. Sairaanhoitajat kokevat korkeatasoisen hoidon laadun ja toimivat työkäytännöt tärkeimmiksi asioiksi työhyvinvoinnille, mutta eivät kuitenkaan koe pystyvänsä toteuttamaan näitä asioita työssään tarpeeksi hyvin. Kotihoidon kuormitus on lisääntynyt jatkuvasti, sillä asiakkaat ovat entistä huonokuntoisempia ja asiakasmäärät ovat lisääntyneet, mutta henkilöstömäärä ei kuitenkaan ole lisääntynyt samassa suhteessa. Väestön ikääntyessä kotihoidon työt tulevat lisääntymään, joten on selvää, että kotihoidon työntekijöiden hyvinvointiin on panostettava jatkossa entistä enemmän. (Vehko, Sinervo & Josefsson 2017.)

Tämän opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Seinäjoen kaupungin kotihoito ja aineisto kerättiin kotihoidon sairaanhoitajilta ja terveydenhoitajilta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla kotihoidon sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien kokemaa työhyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan parantaa kotihoidon sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien työhyvinvointia.

## 2 Sairaanhoidaja ja terveydenhoidaja ammattina

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (L 1994/559 § 2) määrää, että sairaanhoidajan ja terveydenhoidajan laillistetun ammatinharjoittamisoikeuden myöntää sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valvira. Virasto pitää myös terveydenhuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriä, jonka ylläpito on säädetty laissa. Rekisteriin on merkitty muun muassa ammatinharjoittamisoikeus tai sen rajoittaminen. Lain tarkoituksena on edistää potilasturvallisuutta sekä terveydenhuollon tarjoamien palvelujen laatua.

Sairaanhoidajat ovat terveydenhuollon suurin ammattiryhmä ja ammattiosaaminen on keskeisessä osassa potilaan ja asiakkaan kokonaisvaltaisessa terveyden ja sairauden hoidossa (Sairaanhoidajat, [viitattu 23.4.2021]). Sairaanhoidaja toimii hoitotyön asiantuntijana. Työn päämääränä on sairauksien ehkäiseminen ja hoito, terveyden edistäminen ja ylläpitäminen sekä kärsimyksen lievittäminen. Sairaanhoidajan ammattia ohjaavat vahvasti eettiset arvot ja periaatteet ja ne ohjaavat edistämään potilaiden ja asiakkaiden hyvää hoitoa sekä välttämään heille aiheutuvaa haittaa. Sairaanhoidaja kohtaa jokaisen potilaan, asiakkaan ja läheisen yksilönä, kohtelee asiakkaita yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti sekä kunnioittaa itsemääräämisoikeutta. Sairaanhoidaja kannustaa ja tukee asiakasta osallistumaan hoitoonsa ja sitä koskevaan päätöksentekoon. Sairaanhoidaja toimii tiimin jäsenenä, jolloin oman ja muiden sairaanhoidajien asiantuntemusta arvostetaan. Sairaanhoidajalla on myös velvollisuus oman ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen. (Sairaanhoidajat 2021.)

Terveydenhoidajat ovat hoitotyön, perusterveydenhuollon ja ennaltaehkäisevän työn sekä erityisesti kansanterveystyön asiantuntijoita. Työssä korostuu erityisesti terveyden edistämisen näkökulma, rohkeus itsenäiseen työskentelyyn ja päätöksentekoon sekä aktiivinen työote. Työ on yksilön, yhteisön kuin yhteiskuntatasonkin kokonaisvaltaista hyvinvointiin vaikuttamista. Terveydenhoidaja työskentelee lähellä ihmisten arkea, neuvoloissa, kouluissa, kodeissa, vastaanotolla ja työpaikoilla sekä terveyden edistämisen koordinoijana ja asiantuntijana. Keskeisintä työssä on asiakkaan tukeminen ja osallistaminen oman terveyden edistämiseen ja ylläpitoon. Terveydenhoidajatyö perustuu tutkittuun tietoon, uusimman tiedon hyödyntämiseen, omaan kokemustietoon ja käytännön hoitotyön osaamiseen. Terveydenhoidajalla pitää olla myös taitoa ja rohkeutta eläytyä ja tarvittaessa puuttua asiakkaiden elämäntilanteisiin eri vaiheissa. (Terveydenhoidajaliitto, [viitattu 23.4.2021].)

## 2.1 Kotihoito sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan työympäristönä

Koti on useimmiten ihmiselle hyvin merkityksellinen paikka. Oma koti, tuttu ympäristö, tutut naapurit ja lähipalvelut muodostavat ihmisen jokapäiväisen elämän. Omassa kodissa on oma päätösvalta, turvallisuuden tunne, oma vapaus, itsenäinen elämä ja omaan kotiin liittyy myös paljon muistoja. 90 % 75 vuotta täyttäneistä asuu kotona. (Ikonen 2015, 1011.) Tavoite Suomessa on, että iäkäs ihminen saa asua omassa kodissaan niin pitkään kuin mahdollista. Kotihoidon tarkoituksena on antaa ihmiselle huolenpitoa ja hoivaa omassa kodissaan, kun hän sitä tarvitsee. (Kotihoito 2020.)

Kotihoito on palvelukokonaisuus, joka koostuu kotipalveluista, tukipalveluista ja sairaanhoitopalveluista. Palvelukokonaisuuden tarkoituksena on auttaa kotona asuvia apua tarvitsevia henkilöitä, joiden toimintakyky on pysyvästi tai tilapäisesti alentunut. (Ikonen 2015, 15.) Kotihoidon palveluja ja muita avustavia palveluja ihmisille voivat antaa julkiset ja yksityiset tahot, sekä järjestöt (Kotihoito 2020). Kotihoidon lainsäädännön valmistelusta, ohjauksesta ja yleisestä suunnittelusta on vastuussa sosiaali- ja terveysministeriö. Kotihoidon palveluista vastaavat kunnat. (Kotihoito ja kotipalvelut, [viitattu 21.4.2021].) Suurin osa kotihoidon asiakkaista on useampia terveysongelmia tai pitkäaikaissairauksia omaavia iäkkäitä henkilöitä. Kotihoidon asiakkaana voi olla myös päihdeongelmaisia, mielenterveyskuntoutujia tai vammaisia henkilöitä. (Ikonen 2015, 19.)

Kotihoidossa on paljon erilaista ammattiosaamista, ja siellä työskentelee esimerkiksi sairaanhoitajia, terveydenhoitajia, lähihoitajia, fysioterapeutteja ja sosionomeja. Työntekijät huolehtivat asiakkaan hoidosta ja huolenpidosta kokonaisvaltaisesti, ja työtehtävät ovat monipuolisia. Työtehtäviin kuuluu esimerkiksi perushoito, hygienian hoito, ravitsemus, lääkehoito, sairaanhoidolliset tehtävät, kuntouttaminen, haavanhoito, vaatehuolto ja psykososiaalinen tuki. (Ikonen 2015, 23, 172.) Sairanhoidollisia tehtäviä toteuttavat sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat ja näitä tehtäviä ovat muun muassa erilaiset mittaukset kuten verenpaine ja syke, näytteiden ottaminen, asiakkaan voinnin seuraaminen, lääkehoidon valvominen ja kivun lievittäminen (Kotisairaanhoito ja kotisairaalahoido, [viitattu 22.4.2021]). Sairanhoitaja ja terveydenhoitaja toimii kotihoidossa hoitotyön asiantuntijana, ja työ on sairauksia ehkäisevää ja hoitavaa, terveyttä edistävää ja kuntouttavaa. Työtä tehdään itsenäisesti ja osana moniammatillista yhteistyötä. Vuorovaikutus- ja viestintätaidot, ammattieettiset taidot sekä kotihoidon kehittämisen taidot ovat myös tärkeä osa hoitajan

osaamista. Sairaanhoidajan ja terveydenhoitajan tehtäviin kotihoidossa kuuluu myös omaisten neuvonta ja tukeminen. (Ikonen 2015, 173.)

## 3 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

### 3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on paljon tutkittu aihe, mutta työhyvinvoinnin käsite ei ole kuitenkaan vielä vakiintunut. Työhyvinvointiin voidaan mieltää kuuluvaksi kaikki asiat, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. Nykyään työhyvinvoinnista puhuttaessa tarkastellaan työn kuormitustekijöitä, mutta myös työstä saatavia onnellisuuden ja mielekkyyden kokemuksia. On alettu puhua työn imusta, työn ilosta ja onnellisuudesta, siitä, että töissä voi olla kivaa. Työ- ja muun elämän vuorovaikutuksella ja yhdistämisellä on erittäin suuri merkitys työhyvinvoinnille. (Laine 2014, 9–11.)

Työhyvinvoinnin voidaan ajatella olevan subjektiivisesti koettu hyvinvoinnin tila, joka on herkkä muutoksille tilanteiden muuttuessa. Työhyvinvointiin vaikuttaa muun muassa terveys, työkyky, työpaikan ihmissuhteet, työympäristö, johtaminen ja työnantajapolitiikka. (Laine 2013, 71.) Hyvinvointia ja työhyvinvointia onkin vaikea erottaa toisistaan, koska työ kuuluu oleellisesti ihmisen elämään ja se on keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työllä on monia positiivisia vaikutuksia ihmisen elämään, se mahdollistaa toimeentulon, ryhdittää ja rytmittää elämää ja sosiaaliset suhteet lisääntyvät. Työllisyyttä voidaankin ajatella yhtenä hyvinvoinnin perusedellytyksenä, koska työttömyys voi aiheuttaa syrjäytymistä, terveysongelmia, konflikteja ja pahoinvointia. (Rauramo 2012, 10,17.)

Työssään hyvinvoiva työntekijä on vastuuntuntoinen, motivoitunut ja kokee työnsä tärkeäksi. Hyvinvoiva työntekijä innostuu työstään ja pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan. Hyvinvoivassa työyhteisössä koetaan yhteenkuuluvuutta, innostetaan ja kannustetaan toisia, puhalletaan yhteen hiileen, pidetään työmäärä kohtuullisena ja annetaan rakentavaa palautetta. Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan myös avoimia ja uskalletaan ottaa ongelmat puheeksi. (Työterveyslaitos 2021b.) Työhyvinvointi kehittyy siis yksilön ja työpaikan, esimiehen ja työkavereiden aktiivisen ja positiivisen vuorovaikutuksen ansiosta. Työhyvinvointi näkyy organisaatiossa voimavarana ja yksilössä työmuna ja innokkuutena, sillä hyvä ilmapiiri työpaikalla mahdollistaa luovuuden, ja hyvinvoivat työntekijät saavat aikaan hyviä tuloksia. (Manka 2011, 73.) Työhyvinvointi vaikuttaa myös suuresti Suomen kansantalouteen ja koko hyvinvointiyhteiskuntaamme. Kun työvoima on hyvinvoivaa ja työkykyistä, niin sekä sairaus-,

työttömyys- että eläkekulut pienenevät ja näin ollen se vaikuttaa positiivisesti kokonaistuottavuuteen. (Sinokki & Virtanen 2014, 143.)

### **3.2 Sairaanhoidajan ja terveydenhoidajan työhyvinvointi**

Sairaanhoidajan ja terveydenhoidajan työssä oma työhyvinvointi on erittäin tärkeää, sillä ilman sitä potilaiden hoitaminen on vaikeaa. Hoitajien työ on antoisaa ja palkitsevaa, mutta myös erittäin kuormittavaa. (Sairaanhoidajaliitto 2021.) Terveydenhoitoalalla työhyvinvointitekijöitä on tutkittu paljon. Hoitotyössä työhyvinvoinnin keskeisenä käsitteenä on vastavuoroisuus, tarkemmin avattuna hoitaja- ja potilasvastavuoroisuus sekä hoitajien työn asenneperusta. Hoitajavastavuoroisuus sisältää työn mielekkyyden, yhteisöllisyyden, aseman työssä, auttamisen, vapauden ja yhdessäolon. Potilasvastavuoroisuus taas käsittää potilaiden tyytyväisyyden, potilaiden kohtaamisen ja auttamisen, sekä hyvin tehdyn hoitotyön. Hoitajan työn asenneperusta koostuu hoitajuuden arvostamisesta, potilaan hyvästä hoitamisesta ja potilaan laittamisesta etusijalle. (Laine 2014, 12.)

Monesti kuitenkin käy niin, että hoitajille tärkeä hyvä hoitotyö on mahdollista toteuttaa käytännössä heikosti. Tämä aiheutuu resurssipulasta, ja se on tutkimusten mukaan merkittävä henkinen kuormitustekijä. Haasteena työhyvinvoinnille on myös hoitajien kokema arvostuksen puute, henkisesti ja fyysisesti raskas työ, jatkuva kiire, vuorotyö ja huono palkkaus vastuuseen nähden. Myös vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen työhön liittyvissä asioissa koettiin työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Varsinkin nuorempien hoitajien keskuudessa on tutkimusten mukaan havaittavissa heikompaa työhyvinvointia. (Laine 2014, 12.)

Vuonna 2018 tehdystä sairaanhoidajien työolobarometristä selviää, että sairaanhoidajat ovat erityisen tyytymättömiä palkkaukseensa. Muita ongelmakohtia tutkimuksen mukaan on puutteet henkilöstömäärän vastaavuudessa suhteessa työn vaativuuteen, työnhajauksen saatavuudessa, työhyvinvointia tukevan toiminnan suunnitelmallisuudessa, ongelmatilanteisiin puuttumisessa ja päätöksenteon läpinäkyvyydessä. Tutkimuksessa selvisi myös, että työhyvinvointi oli heikompaa säännöllistä vuorotyötä ja yötyötä tekevien keskuudessa kuin päivätyötä tekevillä. Työhyvinvointi vaihteli myös työyksiköiden välillä ja selvisi, että päivystyksessä, kotihoidossa, kotisairaanhoidossa, palveluasumisyksiköissä ja kotipalveluissa työskentelevät hoitajat olivat muita tyytymättömämpiä. Kokonaisvaltaista tyytymättömyyttä esiintyi erityisesti ikäluokissa 26–35 ja 36–45 vuotta. (Hahtela 2019.)

Helanderin, Roosin ja Suomisen (2019) tekemän tutkimuksen mukaan yllä mainitut työhyvinvointia heikentävät tekijät vaikuttavat varsinkin nuorten lähtemiseen terveydenhoitoalalta. Hoitajien työhyvinvointiin ja alalla pysymisen eteen tulisi tehdä monenlaisia toimenpiteitä. Näitä ovat esimerkiksi työn vaativuuden ja työmäärän tasapainottaminen palkkauksen kanssa, riittävä henkilöstömitoitus, työvuorojen ergonominen suunnittelu, hyvä työturvallisuus, asiallinen käyttäytyminen eri ammattiryhmien välillä ja hyvän työilmapiirin luominen.

Tutkimukset kuitenkin osoittavat myös sen, että hoitajat itse arvostavat työtään ja kokevat, että työ on merkityksellistä. Hoitohenkilöstön ammatillinen itsetunto on vahva ja heidän kokemansa työn imu on voimakasta. (Laine 2014, 12,14.) Työn imu käsitteenä tarkoittaa aitoa hyvinvoinnin ja innostuneisuuden tilaa työssä (Hakanen 2011, 5).

Jo aikaisemmin mainittuja tutkimustuloksia tukee Utraisen, Ala-Mursulan ja Virokannaksen (2011) artikkeli, jossa kerrotaan hoitajien työhyvinvoinnin koostuvan neljästä erilaisesta teemasta: eettisyydestä, yhteisöllisyydestä, kohdesidonnaisuudesta ja työhön asennoitumisen sukupolvisuudesta. Eettisyys on tutkimustulosten mukaan työhyvinvoinnin keskeinen perusta. Hyvän tekeminen ja mahdollisuus potilaan hyvän toteuttamiseen on hoitotyössä vahva eettinen periaate. Tutkimustulokset osoittavat, että ristiriidat eettisen ajattelun ja käytännön toiminnan välillä ovat haitallisia hoitajille. Toisin sanoen on siis tärkeää, että hoitajat kokevat työn omien arvojensa mukaiseksi.

Yhteisöllisyys sisältää ihmissuhteiden toimivuuden, yhteenkuuluvuuden, toisen arvostamisen, yhteistoiminnallisuuden, luottamuksen ja välittämisen, ja näillä on voimakas merkitys työhyvinvoinnille. Kohdesidonnaisuudella tarkoitetaan sitä, että hoitaja arvostaa omaa hoitajuuttaan ja kokee onnistumisia potilashoidossa. Hoitajan iällä on suuri merkitys työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä. Nuori ikäpolvi arvostaa työssään erilaisia asioita kuin vanhempi ikäpolvi, minkä vuoksi myös työhyvinvointi koostuu erilaisista asioista. (Utriainen ym. 2011.)

Ruotsissa vuonna 2008 julkaistussa tutkimuksessa vertailtiin kotihoidon ja hoitokodin hoitohenkilökunnan kuormittuvuutta, stressiä ja työhyvinvointia. Tutkimuksessa selvisi, että kotihoidon henkilökunta koki huomattavasti vähemmän fyysistä ja henkistä kuormittavuutta kuin hoitokodin henkilökunta. (Hasson & Arnetz 2008.) Kotihoidon henkilöstön hyvinvointia on käsitelty myöhemmin Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisemassa tutkimuksessa, jossa

selvitettiin henkilöstön hyvinvointia erilaisissa vanhushuoltoyksiköissä. Kotihoidon kuormitus on lisääntynyt jatkuvasti, sillä asiakasmäärät ovat lisääntyneet, mutta henkilöstömäärä on vähentynyt. Tämä on johtanut kovaan kiireeseen ja siihen, ettei tehtäviä ehditä hoitaa kunnolla tarpeeksi usein. Aikaisemmissa tutkimuksissa on ilmennyt, että hoitajan työ laitoksessa on ollut kuormittavinta, mutta koska kotihoidossa hoidetaan jatkuvasti huonovointisempia asiakkaita, on menty siihen suuntaan, että myös kotihoidon hoitajan työ on alkanut olla yhtä kuormittavaa. Tutkimuksessa kotihoidon työntekijät kokivat työn itsenäisyyden usein positiivisena asiana, mutta kääntöpuolena oli tuen puuttuminen ja liiallinen vastuu. (Vehko ym. 2017.)

### **3.3 Yksilön vastuu työhyvinvoinnista**

Työntekijä yksilönä voi vaikuttaa sekä omaan että koko työyhteisön työhyvinvointiin omalla toiminnallaan. Voidaan puhua itsensä johtamisesta, joka työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkoittaa vastuun ottamista omasta toiminnastaan, omien hyvien puoliensa tunnistamista ja näiden kehittämisestä. Itsensä johtaminen käsittää lisäksi kyvyn tavoitteelliseen ja tulevaisuuteen suuntautuvaan toimintaan. Itsensä johtaminen vaatii itsensä tuntemista ja valmiutta kehittyä ja kasvaa ihmisenä. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 108–109.)

Oma hyvinvointi sisältää onnellisuuden ja tyytyväisyyden elämään, joka on tutkimusten mukaan myönteisessä yhteydessä työhön liittyvissä asioissa. Onnellisuus omassa elämässään vähentää työuupumusoireita ja sairauspoissaoloja ja lisää työn tuottavuutta ja menestystä. Onnellisuutta lisääviä tekijöitä on paljon, joista tärkeimpänä ovat hyvät ja läheiset ihmissuhteet. Elämän erilaisissa tilanteissa läheisiltä saatava tuki on äärimmäisen tärkeää hyvinvoinnille ja terveydelle. Työpaikan ulkopuolisten ihmissuhteiden lisäksi työpaikan sisäiset ihmissuhteet ovat tärkeitä. On tärkeää saada jutustella ja jakaa onnistumisia työkavereiden kanssa. Tärkeitä onnellisuuden lähteitä ovat myös elämän ilojen vaaliminen ja niistä nauttiminen, ystävällisyys, anteeksiantaminen sekä kiitollisuuden osoittaminen. Kiitollisuuden tunne lisää ihmisen itsearvostusta, vähentää negatiivisuutta ja auttaa näkemään vaikeissakin tilanteissa positiivisia asioita ja erilaisia mahdollisuuksia. Onnellisuutta tuo eri ihmisille erilaiset asiat, ja ne voivat olla mitä vain, esimerkiksi tärkeä harrastus, lemmikkieläin, hengellisyys, murheiden vatkominen tai vertailun muihin ihmisiin lopettaminen. (Hakanen 2011, 93–97.)

### 3.4 Työyhteisön hyvinvointi

Perustana työyhteisöjen työhyvinvoinnille ovat tasa-arvoiset ja terveet työyhteisöt, joissa toteutuu oikeudenmukaisuus, syrjimättömyys ja osallistuminen. Tällaisissa työyhteisöissä toteutuu myös sukupuolten tasa-arvo, eri-ikäisten huomioon ottaminen, eri kulttuuritaustoista tulleiden huomioiminen sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Työyhteisön hyvinvointi on tärkeää, koska se lisää työntekijän motivaatiota, työhön sitoutumista, työtyytyväisyyttä, luottamuksen syntymistä sekä terveyden ja stressin hallintaa. (Suonsivu 2011, 58–59.)

Jokainen työntekijä on vastuussa työpaikan yleisestä ilmapiiristä. Työpaikalla kaikki toteuttavat yhteistä päämäärää ja pyrkivät samaan tulokseen, ja tämän vuoksi kukaan ei voi toimia vain oman tahdon mukaan, vaan täytyy löytyä joukkuehenkeä. Jos työyhteisössä puhutaan pahaa toisista tai toimitaan epäasiallisesti, se voi myrkyttää koko työyhteisön ilmapiirin. Kaikkien täytyy siis ottaa vastuu omasta käyttäytymisestään, tunnistaa omat tunteensa ja keskustella niistä avoimesti, rehellisesti ja rakentavasti. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 114–115.)

Työpaikan yhteisöllisyys tukee yksilön hyvinvointia, terveyttä, tuloksellisuutta ja oppimista, luo yhteenkuuluvuutta ja tarjoaa turvaa. Jokainen ryhmän jäsen tuo yhteisöön mukaan oman erilaisuutensa ja juuri erilaisuus on voimavara. Ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttää sosiaalista pääomaa, joka mielletään työyhteisön sosiaalisiksi verkostoksi, jossa saadaan aikaan luottamusta ja vastavuoroisuutta. (Manka 2011, 115–117.) Tutkimukset osoittavat, että terveydenhuoltoalalla korkea sosiaalinen pääoma lisää niin työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista kuin myös potilasturvallisuutta ja hoidon laatua (Strömgren ym. 2016).

Avoin vuorovaikutuskulttuuri on tärkeä työyhteisön luottamusta synnyttävä tekijä, ja sen eteen on tehtävä paljon töitä. Kaikkien työyhteisön jäsenten on osallistuttava ja sitouduttava sen edistämiseen. (Manka 2011, 121–122.) Avoin vuorovaikutus on toisen ihmisen kohtaamista ja tähän päästään, kun ymmärretään yhteistyön merkitys ja se, että työyhteisössä tarvitaan toinen toistaan. Kun työntekijä huomaa jonkun toisen olevan jostain asiasta toista mieltä, hänen oma näkemyksensä laajenee ja tapahtuu oppimista. Tärkeitä vuorovaikutustaitoja ovat myös palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Palaute tulee antaa rakentavasti, ja sen tarkoituksena tulee olla työssä kehittyminen ja turhien virheiden estäminen. On myös erittäin tärkeää antaa ja saada positiivista palautetta hyvin onnistuneesta työstä. Sekä palautteen

antaminen että sen vastaanottaminen ovat taitoja, joita tulee harjoitella, ja nämä oikein osattuna parantavat työyhteisön hyvinvointia. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 118–122.)

### **3.5 Organisaation ja esimiehen vastuu työhyvinvoinnista**

Kun organisaatioissa pitäisi puhua työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä, todellisuudessa puhutaankin usein työpahoinvoinnin eri muodoista. Organisaatioissa tarkkaillaan sairauslomia, miten pitkiä ne ovat ja onko niitä enemmän verrattuna edellisiin vuosiin sekä työyhteisö- ja yksilöongelmia, eli keskitytään pääasiassa tarkkailemaan työpahoinvointia työhyvinvoinnin sijasta. Johtoryhmät kehittävät pääasiassa ratkaisuja ongelmiin, kuten kiusaamisilmiöihin ja työhön sitoutumiseen. Nämä ovat tietenkin tärkeitä ja pakollisiakin seikkoja, mutta usein jää kuitenkin uupumaan työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulma. (Suonsivu 2011, 13.)

Organisaatioissa tapahtuvan työhyvinvoinnin kehittämisen tulee pohjautua lainsäädäntöön, sopimukseen, olemassa oleviin hyviin käytäntöihin, tieteellisiin tutkimuksiin ja eettisiin periaatteisiin. Keskeisiä työhön liittyviä säädöksiä ovat muun muassa työaikalaki, tasa-arvolaki ja työterveyshuoltolaki. Työnantajalle riittää, kun täyttää lain määräämät velvoitteet, kuitenkin työhyvinvoinnin kannalta parhaat työnantajat ylittävät lainsäädännön vaatimukset. (Rauramo 2012, 18.)

Työhyvinvointi vaatii organisaatiolta paljon, koska se ei synny itsestään. Työhyvinvoinnin parantamiseksi pitää olla toimintasuunnitelma, toimenpiteitä työyhteisön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvoinnille on hyvä asettaa tavoitteet ja niiden saavuttamisen arviointi kuuluu organisaation tavanomaiseen toimintaan. Työhyvinvoinnin kehittämisen pitäisikin kuulua organisaation kokonaistavoitteisiin eikä olla muista tavoitteista erillään olevaa toimintaa, koska koettu työhyvinvointi tukee parhaimmillaan organisaation tavoitteiden saavuttamista. Kun työhyvinvoinnin esteisiin tartutaan aikaisin, sitä suurempi vaikutus sillä on tuloksellisuuteen. (Manka & Manka 2016, 80–82.) Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että organisaatio arvostaa työntekijän työtä ja välittää hänen hyvinvoinnistaan. Kun työntekijä kokee saavansa työpanokselleen vastineeksi tunnustusta ja välittämistä työnantajan taholta, on hän motivoituneempi ja valmiimpi tekemään parhaansa työn eteen. (Hakanen 2011, 61–62.)

Johtamisen voidaan katsoa olevan vuorovaikutusta, jossa sekä esimiehellä että työntekijällä on oma roolinsa ja vaikutus toisiinsa. Hyvä esimies on kiinnostunut organisaation parhaasta ja

hän pystyy inspiroimaan työntekijöitä parhaaseen suoritukseen vetoamalla heidän arvoihinsa ja tunteisiinsa. Hyvä esimies on luotettava, oikeudenmukainen, antaa alaisilleen tukea, kannustaa heitä itsensä toteuttamiseen, ohjaa ja kouluttaa heitä ja antaa heidän toimia mahdollisuuksien mukaan itsenäisesti. Hyvä esimies saa aikaan yhteishenkeä asettamalla haastavia tavoitteita koko ryhmälle ja kannustaa heitä tiiminä saavuttamaan nämä tavoitteet. Työntekijöiden työhyvinvointia lisää esimiehen emotionaalinen tuki ja tieto siitä, että hänen puoleensa voi aina tarpeen tullen kääntyä. Hyvä esimies antaa työntekijöille myönteistä ja rakentavaa palautetta ja seuraa työntekijöiden stressin merkkejä, fyysistä ja psyykkistä kuormittuneisuutta ja ottaa asian esille mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Hyvän esimiehen tehtävänä on ottaa vastuuta työpaikan positiivisesta ilmapiiristä. (Manka 2011, 112.)

Kukaan esimies ei kuitenkaan ole täydellinen, eikä ryhmän toimivuus koostu vain esimiehen ominaisuuksista, vaan johtajuus muodostuu koko ryhmän toiminnasta, johon jokainen yksilönä tuo omia ominaisuuksiaan mukaan. Oikeanlainen johtaminen kuitenkin edistää luottamusta ja sitä kautta yhteistyötaitot ja koko ryhmän suorituskyky paranevat. Hyvä johtaminen lisää tiimin uskoa omiin mahdollisuuksiinsa ja auttaa saavuttamaan korkeita tavoitteita. (Manka 2011, 112, 114.)

### **3.6 Työn kuormitustekijät**

Ihmistä kuormittaa monenlaiset erilaiset tekijät, ja nämä voivat pahimmillaan johtaa uupumiseen. Erilaisia kuormitustekijöitä ovat työhön ja vastuuseen liittyvät tekijät, muutokset, sekä omat ajatukset. Suurin kuormitustekijä työelämässä on kiire. Työ on yhä hektisempää, sillä vähemmällä henkilöstömäärällä yritetään saada enemmän aikaiseksi. Ihmiset joutuvat ristiriitaan omien arvojensa kanssa, sillä haluaisivat tehdä työnsä hyvin ja laadukkaasti, mutta tämä ei ole aina mahdollista vähäisen annetun ajan vuoksi. Myös työn järjestelyyn ja työn jakautumiseen liittyvät ongelmat kuormittavat työntekijöitä. Työntekijään kohdistuu suuria paineita asiakkaan ja työnantajan taholta, sillä koko ajan vaaditaan enemmän tuloksia. (Nurmi 2016, 24–25. Työyksiköissä ajankäytön hallinta ja kiire näkyvät monella eri tavalla. Joku tekee itse itsensä kiireiseksi, toinen osaa ottaa rauhallisemmin eikä kiirettä näy. Joku kokee kiirettä aina tiettyjen henkilöiden ollessa työvuorossa, ja joku kokee stressiä toista helpommin. Kiirettä voi aiheuttaa myös tiukat säännöt siitä, mihin kellonaikaan minkäkin asian tulee olla tehtynä. Olisi siis tärkeää, että työyksiköissä työt suunniteltaisiin yhdessä kunnolla ja tehtäisiin selkeä

työnjako. Lisäksi on tärkeää priorisoida tehtävät työt ja aloittaa tekemään yksi asia kerrallaan. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 109–110.)

Kuormitusta aiheuttavat muutokset voivat liittyä niin työelämään kuin henkilökohtaiseenkin elämään. Varsinkin sellaiset muutokset joihin ihminen ei itse voi vaikuttaa, voivat kuormittaa henkisesti paljonkin. Työpaikalla asiat muuttuvat koko ajan, ja työntekijä joutuu olemaan jatkuvasti oppimassa uutta ja sopeutumassa uusiin tilanteisiin. Yksityiselämässä tapahtuvat muutokset, kuten avioero tai sairastuminen, kuormittavat psyykkisesti, ja sopeutuminen ja toipuminen vievät paljon energiaa. (Nurmi 2016, 25–26.)

Joskus opitut ajattelu- ja toimintamallit voivat kääntyä omaa hyvinvointia vastaan. Joku ihminen vaatii itseltään liikaa, ja toinen ihminen murehtii sellaisesta asiasta, johon ei itse voi vaikuttaa. Joku on ylittynyt tai liian kiltti, joku taas moittii ja kritisoi itseään jatkuvasti. Nämä toiminta- ja ajattelumallit ovat kuormittavia ja heikentävät ihmisen jaksamista. (Nurmi 2016, 26.) Ihmisen perusasenne kertoo suhtautumisesta elämään ja on voimakkaasti sidoksissa henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kokemiseen. Työssä viihtyvälle ihmiselle on ominaista myönteinen perusasenne elämään, muihin ihmisiin ja työntekoon. Myönteinen ajattelu tuottaa myönteisiä ajatuksia, kun taas kielteinen ajattelu aiheuttaa fyysistä ja psyykkistä pahoinvointia. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 108–109.)

Omien rajojen tunnistaminen on tärkeää ja täytyy osata sanoa tarvittaessa ”ei”, jotta välttyttäisiin uupumiselta. Uupumisen merkit kertovat, että on tarve pysähtyä miettimään asioita ja jokaisen täytyy tunnistaa omat merkit. Ne voivat olla fyysisiä, psyykkisiä tai emotionaalisia oireita ja niiden tarkoitus on suojata ihmistä liialliselta väsymiseltä. Jos työyhteisössä huomaa työkaverilla uupumisen merkkejä, se on tärkeää ottaa puheeksi, jotta tilanne saadaan mahdollisimman ajoissa hallintaan. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 113.)

### **3.7 Työstä palautuminen**

Työstä palautuminen on merkittävä tekijä ihmisen hyvinvoinnille. Työstä palautuminen voidaan määritellä fysiologisten ja psykologisten stressioireiden poistumiseksi, jotka ovat syntyneet työn kuormittavuuden vuoksi. Palautumisen tarkoituksena on siis korjata työstressin aiheuttamat vahingot. Jos työntekijä ei palaudu työn aiheuttamasta stressistä, voi koko hyvinvointi vaarantua ja saattaa ilmaantua terveysongelmia. (Kinnunen 2017, 127–128.) Palautuminen työstä on tärkeää varsinkin silloin, kun työ on kuormittavaa. Palautuminen on

tärkeää kuitenkin myös silloin, kun työntekijä kokee työn imua eli on innostunut työstään. Tällöin hän on omistautunut työhönsä mahdollisesti keskimääräistä enemmän, jolloin myös palautuminen on tarpeellista. (Hakanen 2011, 98.)

On useita keinoja palautua työn aiheuttamasta stressistä. Tehokkain palautumiskeino on henkinen irtaantuminen, joka tarkoittaa sitä, että yksilö joko tietoisesti sulkee mielestään työtä koskevat asiat tai välillisesti, jolloin henkilö tekee jotain, joka irrottaa ajatuksen työasioista itsestään. Sosiaalinen kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa ja liikunta ovat erittäin tehokkaita palautumisen keinoja. Palautumisen keinoja ovat myös esimerkiksi ulkoilu, kotityöt, joutilaana oleminen, rauha ja hiljentyminen ja monet erilaiset harrastukset. (Hakanen 2011, 100–101.) Erityisen tärkeä palautumiskeino on tarpeeksi pitkä uni ja lepo öisin ja vapaa-ajalla (Manka & Manka, 181). Myös työpäivän aikana on tärkeää palautua. Esimerkiksi lounastauko on hyvä lyhyt palauttava jakso, jolloin työt keskeytyvät ja energiavarastot täydentyvät. Myös työkaverin kanssa käytävä juttutuokio on hyvä energiaa lisäävä tekijä. (Virolainen 2012, 94.)

## 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla kotihoidon sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien kokemaa työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan parantaa kotihoidon sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien työhyvinvointia.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä tekijät edistävät sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan työhyvinvointia kotihoidossa?
2. Mitkä tekijät heikentävät sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan työhyvinvointia kotihoidossa?

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 5.1 Triangulaatio tutkimusmenetelmänä

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin triangulaatiota. Triangulaatio tarkoittaa erilaisten menetelmien, teorioiden ja tietolähteiden yhdistämistä, ja sen pyrkimys on lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Tässä opinnäytetyössä on yhdistetty kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Menetelmien yhdistämistä pidetään toisiaan täydentävinä suuntauksina, eivätkä ne kilpaile keskenään. Triangulaatiolla on monia erilaisia etuja, muun muassa aineiston vahvistaminen, täydentäminen, syventäminen ja kokonaiskuvan saaminen tutkittavasta ilmiöstä. Menetelmällä on myös haasteita, kuten numeeristen ja sanallisten tulosten sekä kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen lähestymistavan asianmukainen yhdistäminen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 75–77.)

Pääasiallisena tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttavat, millaista tietoa tutkimuksesta halutaan ja mikä on tutkimuksen tavoite. Kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä saadaan kuvattua ihmisten näkemyksiä, kokemuksia, käsityksiä, tulkintoja ja motivaatiota. Menetelmällä voidaan saada tutkittavaan aiheeseen erilaisia näkökulmia sekä sen avulla voidaan kuvata uusia tutkimusalueita. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on listattu monia tunnuspiirteitä, näitä ovat esimerkiksi yksilöllisyys, dynaamisuus, induktiivisuus ja tutkimusasetelmien joustavuus. Tutkimuksella on myös monenlaista merkitystä hoitotieteelle ja hoitotyölle, koska terveydenhuollossa tarvitaan eri tavoin tuotettua tietoa sairauden ja terveyden kokemuksista, hoitokokemuksista ja niille annetuista merkityksistä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 65–66, 74.)

Kvantitatiivinen aineisto toimii tässä opinnäytetyössä kvalitatiivisen tutkimuksen tukena. Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella saadaan selvitettyä prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Menetelmässä tutkittavia asioita kuvataan numeerisesti ja selvitetään eri asioiden välillä olevia sekä tutkittavassa aiheessa tapahtuneita muutoksia. Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoitus on selvittää tämänhetkinen tilanne, mutta se ei selitä syitä tilanteen takana. (Heikkilä 2014.)

## 5.2 Aineiston keruu ja analysointi

Teoreettisen viitekehyksen aineisto kerättiin tutkimus- ja ammattikirjallisuudesta sekä hoitotieteellisistä tutkimusartikkeleista. Lisäksi hyödynnettiin aiheeseen sopivia ja ajantasaisia internetsivustoja, kuten esimerkiksi Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen, Työterveyslaitoksen ja sosiaali- ja terveysministeriön sivustoja. Työhyvinvoinnista löytyi runsaasti tietoa ja materiaalia rajattiin siten, että käsiteltiin pääasiassa vain viimeisen kymmenen vuoden aikana julkaistuja lähteitä.

Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä Webropol-kyselylomakkeella. Saatekirje ja kyselylinkki lähetettiin sähköpostitse nimetylle Seinäjoen kaupungin kotihoidossa työskentelevälle yhteys henkilölle, joka välitti sen edelleen kotihoidossa työskenteleville sairaanhoitajille ja terveydenhoitajille. Kysely lähetettiin noin 30 henkilölle ja vastauksia saatiin 14. Kysely sisälsi sekä avoimia kysymyksiä että kysymyksiä valmiilla vastausvaihtoehdoilla. Tutkimuksen kysymykset laadittiin teoreettisen viitekehyksen pohjalta mahdollisimman kattaviksi. Osa kysymyksistä esitettiin ensin määrällisessä muodossa, minkä jälkeen vastausta sai vielä täydentää omin sanoin avoimen kysymyksen muodossa. Näin aineistosta saatiin mahdollisimman kattava ja totuudenmukainen. Ennen kyselyn lähettämistä vastaajille se testattiin kahden hoitoalalla työskentelevän henkilön sekä opinnäytetyön tekijöiden toimesta.

Aineiston keräämisen jälkeen se analysoitiin, jotta tutkimuksen tulokset saatiin selvitettyä. Analyysin tavoitteena oli tuottaa tietoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä kerättyä aineistoa hyödyntäen. (Kylmä & Juvakka 2007, 112.) Tutkimuksen kvantitatiiviset kysymykset analysoitiin Webropolin raportointityökalun avulla. Tulososiossa määrällisten kysymysten tulokset on esitetty kaavioiden ja taulukon muodossa, minkä lisäksi ne on kirjoitettu sanalliseen muotoon.

Tutkimusaineiston avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysilla, josta löytyy esimerkki liitteestä 3. Tällä menetelmällä saadaan analysoitua aineistot systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysilla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus yleisessä ja tiivistetyssä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Sisällönanalyysissa aineisto analysoidaan pelkistämällä sekä ryhmittelemällä ala- ja yläkategorioihin. Yläkategorioista muodostetaan pääluokat, joka on analyysin lopputulos. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 167, 169.) Keskeistä sisällönanalyysissa on tunnistaa väittämät, jotka ilmaisevat jotain tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysi perustuu ensisijaisesti päättelyyn, jota tutkimuksen kysymyksenasettelu ja

tarkoitus ohjaavat. Analyysissa ei ole siis tarkoitus analysoida kaikkea tietoa, vaan analyysillä haetaan vastausta tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimustehtäviin. (Kylmä & Juvakka 2007, 113.)

## 6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

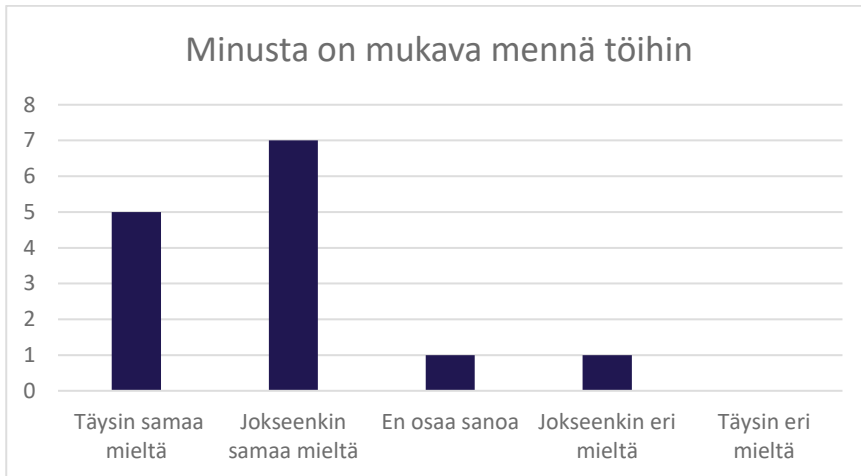
### 6.1 Vastaajien taustatiedot ja kokemus kotihoidossa työskentelystä

Työhyvinvointikyselyyn osallistui n=14 Seinäjoen kaupungin kotihoidossa työskentelevää terveydenhoitajaa ja sairaanhoitajaa. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt ovat työskennelleet kotihoidossa eripituisia aikoja, keskimääräisesti 5,5 vuotta. Lyhin työsuhde on muutamia kuukausia ja pisin lähes 20 vuotta.



Kuvio 1. Vastaajien kokemus työtehtävien vastaavuudesta koulutustasoon.

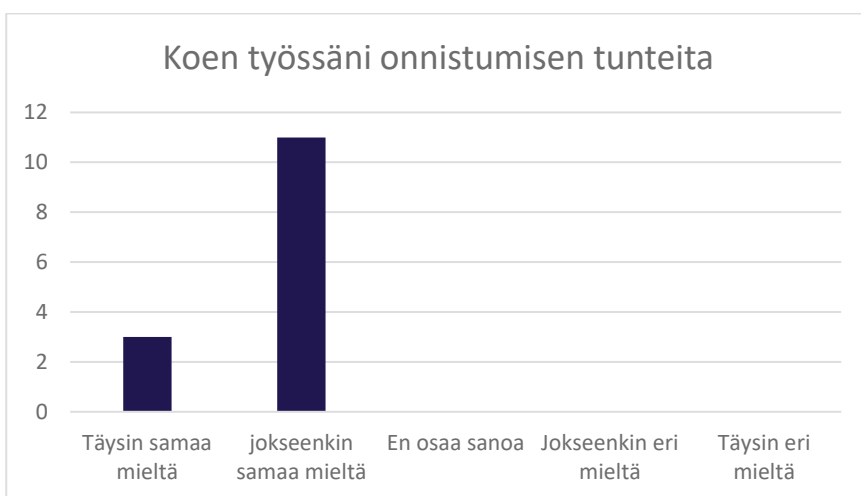
Tutkimukseen osallistuneista viisi koki työtehtävien vastaavan täysin ja yhdeksän osittain koulutustasoaan. (Kuvio 1.) Moni vastaaja kertoi olevansa koulutukseltaan terveydenhoitaja, mutta koki työnkuvan vastaavan enemmän sairaanhoitajan työtä. Vastaajat eivät myöskään kokeneet työn eroavan paljonkaan lähihoitajan työstä, sillä työhön kuuluu myös perushoitoa, siivousta ja pyykinpesua. Toisaalta osa vastaajista kertoi työn olevan niin monipuolista, ettei aina koulutuskaan tahdo riittää kaiken hoitamiseen. Kysyttäessä, onko töihin mukava mennä, vastaajista viisi oli täysin samaa mieltä ja seitsemän jokseenkin samaa mieltä. Vain yksi kertoi olevansa jokseenkin eri mieltä, ja yksi ei osannut sanoa. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Töihin menemisen mielekkyys.

## 6.2 Kokemukset työssä onnistumisesta

Tutkimuksesta ilmeni, että vastaajat kokivat työssään onnistumisen tunteita. Kolme vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 11 jokseenkin samaa mieltä. (Kuvio 3.) Tärkeimpänä tuloksista nousi esiin asiakkaiden onnistuneet kohtaamiset. Vastaajien mukaan iloa tuotti kiireettömät ja rauhalliset keskustelut asiakkaiden ja omaisten kanssa, luottamuksellinen hoitosuhde sekä asiakkaiden ja omaisten tyytyväisyys hoitoon. Onnistumisen tunteita työntekijöille tuotti oman ammattitaidon hyödyntäminen esimerkiksi haasteellisessa verinäytteen ottamisessa, haavanhoidossa sekä muissa haastavissa tilanteissa. Asiakkaan voinnin parantuminen ja hyvinvointiin liittyvien asioiden eteneminen tuottivat myös onnistumisen tunteita.



Kuvio 3. Kokemus onnistumisen tunteesta.

Ajanhallinta nousi tärkeäksi seikaksi kysyttäessä onnistumisen tunteista tuottavista asioista. Vastaajat kokivat tärkeäksi, että työtehtävät tulee hoidetuksi työajan puitteissa ja että työpäivä sujuisi alkuperäisen suunnitelman mukaan. Tärkeäksi koettiin kiitoksen ja palautteen saaminen asiakkailta, omaisilta, työyhteisöltä ja esimieheltä, sillä se toi tunteen arvostuksesta ja työn merkityksellisyydestä.

Kiitokset asiakkailta, työkavereilta kun on onnistunut jossain tehtävässä hyvin. Hyvin onnistuneet asiakaskontaktit, verinäytteiden otto haasteellisista suonista, onnistuminen jossain uudessa työtehtävässä.

Tyytyväiset asiakkaat. Hyvä ja luottamuksellinen hoitosuhde asiakkaan kanssa. Tunne, että tekee työtä, jolla on todella tarkoitus. Se, että saa kaikki asiat ja työt hoidettua työpäivän aikana työajan puitteissa.

### **6.3 Työhyvinvointia lisäävät ja palautumista edistävät tekijät**

Kysyttäessä työhyvinvointia edistävästä tekijöistä nousi hyvän työyhteisön merkitys tärkeäksi asiaksi. Vastaajien mukaan toimivassa työyhteisössä on hyvä työilmapiiri ja yhteishenki, tiimityöskentely on sujuvaa ja tiimin yhteenkuuluvuuden tunne on suurta. Työkaverien kanssa keskusteleminen, huumori ja nauraminen edistävät myös jokapäiväistä työhyvinvointia. Hyvä johtaminen on merkittävä tekijä työntekijän työhyvinvoinnille. Vastaajat kertoivat hyvän esimiehen olevan välittävä ja ymmärtävä sekä työntekijöitään kuunteleva ja arvostava. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat eri ihmisille eri asiat ja näitä ovat esimerkiksi päivätyö, vakituinen työ, toimivat työvälineet, työrauha ja oma työhuone.

Esimiesten osoittama työnarvostus ja meidän kuuntelu. Olemmehan pitkän linjan ammattilaisia! Lähikollegoiden tiivis yhteistyö, näin saa tilanteen purettua nopeasti. Tiimin yhteenkuuluvuus, jokainen tietää toisten työnkuvan.

Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnin kannalta on yksi tärkeimmistä asioista ja kuten taulukosta 1 ilmenee, vastaajat kokivat työyhteisönsä pääasiassa melko toimivana. Kysyttäessä, onko vuorovaikutus toimivaa työpaikalla, vastaajista kolme oli täysin samaa mieltä, 10 jokseenkin samaa mieltä ja yksi jokseenkin eri mieltä. Vastaajilta kysyttiin, kokevatko he yleisen ilmapiirin hyvänä. Heistä kolme oli täysin samaa mieltä, 10 jokseenkin samaa mieltä, ja yksi ei osannut sanoa. Palautetta koettiin saavan vaihtelevasti. Vastaajista yhdeksän oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä, kaksi jokseenkin eri mieltä, kaksi täysin eri mieltä ja yksi ei osannut sanoa. Työilmapiiri koettiin melko avoimeksi, sillä väittämän kanssa yksi oli

täysin samaa mieltä, 11 jokseenkin samaa mieltä, yksi jokseenkin eri mieltä ja vastaajista yksi ei osannut sanoa. Kysyttäessä otetaanko ongelmat työpaikalla puheeksi, vastaajista kaksi oli täysin samaa mieltä, kahdeksan jokseenkin samaa mieltä, kolme jokseenkin eri mieltä, ja yksi ei osannut sanoa. Vastaajat kokivat pääsääntöisesti työtään arvostettavan. Väittämän kanssa neljä oli täysin samaa mieltä, seitsemän jokseenkin samaa mieltä, yksi oli täysin eri mieltä ja kaksi vastaajista ei osannut sanoa. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille.

	<b>Täysin samaa mieltä</b>	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b>	<b>En osaa sanoa</b>	<b>Jokseenkin eri mieltä</b>	<b>Täysin eri mieltä</b>
Vuorovaikutus on toimivaa	3	10	0	1	0
Yleinen ilmapiiri on hyvä	3	10	1	0	0
Saan palautetta työstäni	0	9	1	2	2
Työilmapiiri on avoin	1	11	1	1	0
Ongelmat otetaan puheeksi	2	8	1	3	0
Työtäni arvostetaan	4	7	2	0	1

Omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen on erityisen tärkeää oman työssäjaksamisen kannalta. Vastauksissa korostui terveellisten elämäntapojen merkitys eli terveellinen ruokavalio, liikunta ja riittävä lepo. Myös sosiaalinen kanssakäyminen perheen ja ystävien kanssa koettiin merkitykselliseksi. Työhyvinvointia edistää laadukas vapaa-aika, johon vastaajien mukaan kuuluu harrastukset, rentoutuminen, luonnossa oleilu ja oma aika. Työpaikalla omasta työhyvinvoinnista huolehditaan taukojen pitämällä ja ylitöiden välttämällä. Työhyvinvoinnin kannalta oman työn organisointi on tärkeää, on hyvä priorisoida töitä, suunnitella ne mahdollisuuksien mukaan etukäteen ja delegoida tarvittaessa.

Pitämällä työpäivän aikana tauot, kahvitauon ja ruokatauon. Vältän viimeiseen asti ylitöiden tekemistä. Suunnittelemalla kalenterin avulla tulevia työtehtäviä. Keskustelemalla kollegoiden kanssa eli kollegiaalinen tuki, ilman sitä olisi työpaikka varmasti vaihtunut. Harrastamalla vapaa-ajalla liikuntaa ja kulttuuria sekä pitämällä vapaa-ajalla sosiaalisia suhteita yllä. Yrittämällä syödä terveellisesti ja nukkua riittävästi.

Liikun paljon luonnossa ja muutenkin. Teen käsitöitä ja kotijuttuja. Tapaan ystäviä. Jne, jne, jne.

Työstä palautumiseen käytettäviä keinoja vapaa-ajalla oli vastaajien mukaan lukeminen, liikunta, ulkoilu, sarjojen katsominen ja musiikin kuuntelu. Ajoittaiset sohvilupäivät, saunominen, eläinten kanssa touhuaminen sekä ystävien ja perheen kanssa vietetty aika nousivat myöskin tärkeiksi asioiksi. Ylipäätään vapaapäivät ja riittävä loma mahdollistavat työstä palautumisen.

Lepo, liikunta ja ystävät sekä ajoittaiset sohvilupäivät.

Perheen kanssa vietetty aika. Mielekkäät harrastukset.

Vapaa-aika on tärkeää. Mm. sarjojen katsominen ja ulkoilu.

#### 6.4 Työhyvinvointia heikentävät ja kuormitusta lisäävät tekijät

Kotihoidossa työskentely koettiin kuormittavana, kuusi vastaajista koki kuormittavuutta useimmiten, seitsemän vastaajista koki kuormittavuutta joskus. Yksi vastaajista koki työn kuormittavuutta vain harvoin. (Kuvio 4.) Suurimmaksi kuormittavaksi tekijäksi koettiin ajan riittämättömyys. Isossa osassa vastauksista painotettiin jatkuvaa kiirettä, tiivistä aikataulua ja aikataulussa pysymisen vaikeutta. Asiakkaiden tietoihin tai uusiin asioihin ei ole aikaa perehtyä kunnolla, ja asiakaskäynteihin on varattu liian vähän aikaa. Kiirettä ensisijaisesti aiheuttaa resurssipula ja hoitajien poissaolot, jotka aiheuttavat ylimääräistä työtä. Myös liiallinen työntekijöiden vaihtuvuus koettiin ongelmalliseksi.



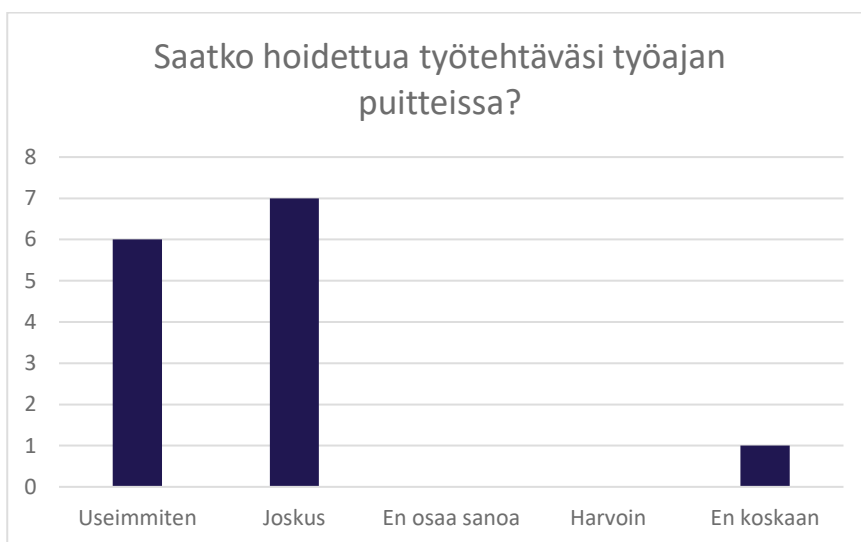
Kuvio 4. Työn kuormittavuus.

Kuormittavuutta aiheutti vastaajien mukaan suuri työmäärä ja haasteelliset asiakastilanteet. Tämä sisältää muun muassa liian suuret asiakasmäärät ja entistä huonokuntoisemmat kotona asuvat asiakkaat. Liian suuri työmäärä aiheuttaa huonovointisuutta työssä, joka näkyy työpaikan ilmapiirissä. Vastauksista nousi esille myös työrauhan puuttuminen ajoin. Työrauhaa häiritsi useat työn keskeytykset ja puhelut sekä jatkuvasti muuttuvat tilanteet päivän aikana. Muita tekijöitä, jotka koettiin kuormittaviksi, olivat esimerkiksi koronan tuomat haasteet, huono tiedonkulku, muutokset, perehdytyksen puute ja se, ettei omaan työlistaan voi vaikuttaa.

Monet keskeytykset työpäivän aikana, tietynlainen jatkuva paineen alla eläminen, työtehtävät tehtävä tietyn ajan puitteissa ei ole särkevävara, kiire, tunne että päivä ei riitä kaikkien työtehtävien tekoon, keskeneräisyys asioissa, muutoksia tullut kotihoitoon paljon, muutosten sietäminen, huono tiedonkulku, haasteelliset asiakastilanteet ja äkillisesti muuttuvat tilanteet päivän aikana.

Täytyy olla ajan tasalla niin monesta eri asiasta. Työn keskeytykset: asiakaskäyntien aikana puhelin voi soida useaan kertaan. Tiivis aikataulu, aina ei ehdi hoitaa asioita niin huolellisesti kuin haluaisi.

Kiireestä ja työvoimapulasta huolimatta vastaajista kuusi saa hoidettua työtehtävänsä työajalla useimmiten ja seitsemän vastaajista joskus. Yksi vastaajista kertoi, ettei saa hoidettu työtehtäviään työajan puitteissa koskaan. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Työajan riittävyys työtehtävien hoitoon.

Tuloksista selvisi, että työtehtävien hoitaminen työajan puitteissa ei aina onnistu jo yllä mainittujen suuren työmäärän ja liian tiiviin aikataulun vuoksi. Muita mainittuja syitä työajan

riittämättömyydelle olivat työtehtävien ja asiakaskäyntien pakkaantuminen iltapäivään, yllättävät työtehtävät, useat puhelut hoitajien ja omaisten kanssa sekä tilanteiden jatkuva eläminen. Työpäivää pidensivät välillä myös varastotilaukset, lääkejaot, viestien lähettäminen, hoitajien konsultaatiot ja muut juoksevat asiat.

Useat keskeytykset ja puhelut omaisilta ja hoitajilta kentältä, erilaisten työtehtävien kasaantuminen päivän aikana, asiakaskäyntien lisäksi hoidetaan monia juoksevia asiakas asioita.

Kysyttäessä työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä nousivat esiin ongelmat ajanhallinnassa, henkilöstöresursseissa, palkkauksessa, johtajuudessa, ilmapiirissä ja työn muuttuvissa tilanteissa. Kiire aiheuttaa väsymystä, stressiä ja jatkuvaa painetta sekä epäonnistumisen ja riittämättömyyden tunteita ja näin ollen heikentää työhyvinvointia. Henkilöstön ja sijaisten pula sekä palkkaus mainittiin myös heikentävinä tekijöinä.

Johtajuudella on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Vastauksista ilmeni, että johtajilta toivotaan enemmän joustavuutta, tasa-arvoista kohtelua, palautetta ja parempaa tiedotusta. Loman kieltäminen tiettyinä ajankohtina aiheutti vastaajissa negatiivisia tunteita. Johtajuuden lisäksi ilmapiiri on merkittävä tekijä ja vastaajien mukaan ajoittaiset ristiriidat työkavereiden kesken aiheuttavat negatiivista työilmapiiriä ja näin ollen heikentävät työhyvinvointia.

Huono palkka. Sijaisten puute. Kiire, asioiden keskeneräisyys, stressi, jatkuva paine ja riittämättömyyden tunne.

kiire ja työntekijöiden vähyys, kiellot ottaa lomaa tiettyinä ajankohtina (joulunaika, pääsisäinen jne.)

Väsymys, ristiriidat työkavereiden kesken, hoitajien kiire vaikuttaa välillisesti myös minuun.

## **6.5 Esimiehen tuen merkitys työhyvinvoinnille**

Esimiehen tuella koettiin olevan suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Tehokas keino tuottaa työntekijälle hyvää mieltä on yksinkertaisesti kuulumisten kysyminen. On tärkeää, että esimies on helposti lähestyttävä, kuuntelee, ymmärtää ja on läsnä työntekijöilleen. Myös positiivinen palaute mainittiin tärkeänä seikkana. Usein muuttuvissa työtilanteissa on tärkeää, että esimies ottaa toiveet huomioon ja tarvittaessa pyrkii helpottamaan työtaakkaa. Osasta vastauksista

ilmeni, että esimieheltä toivottiin enemmän läsnäoloa ja myös kehityskeskustelujen säännöllisyydelle koettiin olevan tarvetta.

Kysymällä kuulumisia, antamalla positiivista palautetta ja pyrkimällä helpottamaan taakkaa.

Meillä esimies on helposti lähestyttävä. On kiinnostunut miten työntekijöillä menee ja kysellytkin kuulumisia.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että työhyvinvointi koostuu monista eri asioista, ja tämä sopii Laineen (2014, 9–11) määritelmään siitä, että työhyvinvointiin voidaan mieltää kuuluvaksi kaikki asiat, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. Tutkimus osoitti, että vastaajat kokivat työhyvinvoinnin koostuvan hyvästä työilmapiiristä, tiimin yhteenkuuluvuudesta, hyvästä johtamisesta, onnistuneista asiakaskohtaamisista ja laadukkaasta vapaa-ajasta. Hoitotyössä oma työhyvinvointi on ensisijaisen tärkeää, sillä ilman sitä asiakkaiden hoitaminen on vaikeaa.

Työhyvinvoinnin perustana on tasa-arvoiset ja terveet työyhteisöt (Suonsivu 2011, 58–59). Työterveyslaitoksen (2021) mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä koetaan yhteenkuuluvuutta, innostetaan ja kannustetaan toisia, puhalletaan yhteen hiileen, annetaan rakentavaa palautetta ja otetaan ongelmat puheeksi. Opinnäytetyön tulokset tukevat näitä yllä mainittuja kuvauksia. Tulosten mukaan työyhteisön työhyvinvointia lisäsi hyvä työilmapiiri ja tiimin yhteenkuuluvuuden tunne. Työyhteisön keskinäinen huumori koettiin myös tärkeäksi voimavaraksi. Tuloksista selviää, että kotihoidon työntekijät kokivat ilmapiirin töissä olevan pääasiassa hyvä. Jokainen on henkilökohtaisesti vastuussa työpaikan työilmapiiristä ja jokaisen tulee edistää sitä omalla sopivalla ja ystävällisellä käytöksellään. Koska kotihoidon työ on hektistä ja vaativaa, työyhteisön hyvinvointi korostuu. Ihminen viettää työpaikallaan ison osan elämästään, ja tämän vuoksi siellä tulee olla mahdollisimman hyvä olla.

Hakanen (2011, 93–97) kertoo hyvinvoinnin pitävän sisällään onnellisuuden ja tyytyväisyyden elämään. Nämä seikat vähentävät työuupumusoireita ja sairauspoissaoloja ja lisäävät työn tuottavuutta ja menestystä. Onnellisuutta lisääviä tekijöitä on paljon, joista tärkeimpänä Hakanen (2011, 93–97) mainitsee olevan hyvät ja läheiset ihmissuhteet. Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että omasta työhyvinvoinnista ja työstä palautumisesta huolehditaan monin eri keinoin. Tärkeimmäksi koettiin läheiset suhteet ystävien ja perheen kanssa, kuten Hakanenkin yllä mainitsi. Tärkeäksi palautumiskeinoksi koettiin lisäksi riittävä lepo ja uni, jota Manka ja Manka (2016, 181) myös korostivat. Jokaisen tulee huolehtia omasta hyvinvoinnistaan löytämällä elämänsä onnea tuottavia asioita ja mielekästä tekemistä kiireisen ja kuormittavan työn vastapainoksi, sillä kun oma elämä on tasapainossa, se lisää myös työhyvinvoinnin kokemusta.

Mankan (2011, 121–122) mukaan avoin vuorovaikutuskulttuuri on tärkeä työyhteisön luottamusta synnyttävä tekijä. Opinnäytetyön tuloksista selviää, että yleisesti vuorovaikutusta työpaikalla pidetään toimivana ja työilmapiiriä avoimena. Myös ongelmat otetaan puheeksi pääasiassa hyvin, mutta tässä koettiin olevan kuitenkin hieman parantamisen varaa. Ongelmat tulee ottaa puheeksi varhaisessa vaiheessa oikeiden henkilöiden kanssa, koska niiden käsittelemättä jättäminen saattaa johtaa selän takana puhumiseen. Selän takana puhumisella on negatiivinen vaikutus työilmapiirin avoimuudelle ja luottamukselle. Kuten jo todettu, vuorovaikutuksen tulee olla toimivaa työpaikan sisäisissä suhteissa. Yhtä toimivaa sen tulee olla myös asiakkaiden ja omaisten kanssa. Avoin ja kunnioittava vuorovaikutus tuo hoitajan sekä asiakkaan ja omaisen välille luottamusta ja edistää toimivaa yhteistyötä. Vastaajat olivatkin sitä mieltä, että onnistunut asiakaskohtaaminen on yksi suurimmista työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä.

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että esimies arvostaa työntekijän työtä ja välittää hänen hyvinvoinnistaan (Hakanen 2011, 61–62). Tämän väittämän todenmukaisuus kävi ilmi myös opinnäytetyön tuloksista. Vastaajat kertoivat esimiehen kysyvän kuulumisia ja antavan positiivista palautetta, nämä koettiin työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi. Esimieheltä toivottiin myös läsnäoloa, niin henkisesti kuin fyysiselläkin tasolla. Tieto siitä, että esimiehen puoleen voi aina tarpeen tullen kääntyä, lisää työntekijän hyvinvointia työpaikalla. On tärkeää, että esimies osoittaa kiinnostusta työntekijää kohtaan ja näyttää, että arvostaa hänen työtään. Kun työntekijä kokee saavansa arvostusta ja ymmärrystä, hän on motivoituneempi tekemään työnsä hyvin. Kotihoidon suuren työmäärän ja kiireen vuoksi on tärkeää, että esimies pyrkii helpottamaan työntekijän työtaakkaa mahdollisuuksien mukaan.

Laine (2014, 12) luettelee haasteeksi työhyvinvoinnille ja merkittäviksi kuormitustekijöiksi resurssipulan, jatkuvan kiireen ja huonon palkan vastuuseen nähden. Tutkimuksen tulokset tukevat tätä kuvausta ja useista vastauksista kävi ilmi, ettei työtä saatu hoidetuksi niin laadukkaasti annetussa ajassa kuin olisi haluttu. Kiire aiheutti hoitajille myös tunteen jatkuvasta paineen alla elämisestä. Laine (2014, 12) mainitsi myös, että vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen omaan työhön liittyvissä asioissa heikentää työntekijän työhyvinvointia. Tuloksissa mainittiinkin, että omaan työlistaan tai päivän aikana tuleviin muutoksiin ei voi juurikaan vaikuttaa. Kotihoidon sairaanhoitajille ja terveydenhoitajille on tärkeää, että asiakas saa ansaitsemaansa hyvää hoitoa ja myös omaa hoitajuuttaan toivotaan arvostettavan. Resurssipula ja jatkuvat työntekijöiden poissaolot aiheuttivat kiirettä ja kuormitusta, ja kärsijänä

oli niin asiakas kuin hoitaja itsekkin. Alhainen palkka herättää hoitajissa tunnetta, että heidän työtään ei arvosteta tarpeeksi. Työ on erittäin vastuullista ja tärkeää, minkä vuoksi palkkaa pitäisi saada paremmaksi. Tämä saattaisi edistää myös hoitajien pysyvyyttä hoitoalalla.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisemassa tutkimuksessa selvisi, että kotihoidon asiakasmäärät ovat lisääntyneet, mutta henkilöstömäärälle on käynyt jopa päinvastoin. Tämä on johtanut liialliseen työmäärään ja työhyvinvoinnin heikkenemiseen. (Vehko ym. 2017.) Opinnäytetyön tutkimus tukee edellä mainittua aikaisempaa tutkimusta ja vastauksista selvisi, että kotihoidossa asiakasmäärät ovat liian suuria työaikaan nähden. Koska Suomessa tavoitteena on, että iäkäs ihminen saa asua omassa kodissaan mahdollisimman pitkään, tulee tämän näkyä myös henkilöstömäärässä. Lisäksi asiakkaat ovat entistä huonokuntoisempia ja vaativat hoitajalta suurempaa työpanosta. Vastauksista kävi selkeästi ilmi, että työvoimapula, hoitajien vaihtuvuus ja jatkuvat poissaolot lisäsivät sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien työmäärää.

Työ kotihoidossa koettiin kuormittavana myös monien muutosten ja työn keskeytysten vuoksi. Nurmi (2016, 25–26) on todennut muutosten aiheuttavan kuormitusta, varsinkin sellaisten, joihin ihminen ei voi itse vaikuttaa. Sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat kertoivat työnsä keskeytyvän esimerkiksi useiden puheluiden vuoksi, jotka tuottivat joskus paljonkin lisätyötä ja näin ollen koko päivän kulku saattoi muuttua. Työntekijän tulee huolehtia ensisijaisesti omista rajoistaan, ei saa olla liian kiltti, vaan tulee osata sanoa tarvittaessa myös ei. Tällä keinolla työntekijä huolehtii omasta jaksamisestaan ja vähentää työuupumuksen riskiä.

## **7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus**

Tälle tutkimukselle haettiin tutkimuslupa Seinäjoen kaupungilta, ja tutkimuksen luonteesta kerrottiin vastaajille saatekirjeessä. Tutkittavilta pyydettiin suostumus tutkimukseen osallistumisesta ennen kyselyyn vastaamista. Tutkittaville lähetettiin tutkimustiedote ja varmistettiin, että se on ymmärretty. Ennen kyselyn lähettämistä vastaajille, se testattiin kahden hoitoalalla työskentelevän henkilön sekä opinnäytetyön tekijöiden toimesta.

Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2015, 217–223) kertovat teoksessaan, että tutkimuksessa tulee noudattaa hoitotieteellisiä eettisiä periaatteita. Tutkimusetiikan periaatteena ja tutkimuksen tekemisen lähtökohtana on tutkimuksen hyödyllisyys. Tutkijan tulee kunnioittaa tutkittavien itsemääräämisoikeutta. Tämä tarkoittaa tutkittavan aitoa

osallistumisen vapaaehtoisuutta ja mahdollisuutta halutessaan kieltäytyä tutkimuksesta. Tutkittavan on myös tiedettävä täysin, mihin tutkimukseen on osallistumassa. Tutkijan tulee suojella tutkittavan yksityisyyttä erityisen hyvin, ja aineisto tulee säilyttää suojattuna, eikä tuloksia tule luovuttaa ulkopuolisille. Tutkijan tulee varmistaa tutkimuksen eettisyys tutkimuksen kaikissa vaiheissa.

Tässä opinnäytetyössä kunnioitettiin vastaajien itsemääräämisoikeutta korostamalla osallistumisen vapaaehtoisuutta. Vastaajille kerrottiin mahdollisuudesta kieltäytyä tutkimuksesta tai keskeyttää tutkimus koska tahansa. Yksityisyyden suojelemisen vuoksi vastaajilta ei kysytty tarkkoja taustatietoja, ja näin ollen kenenkään henkilöllisyyttä ei voitu tunnistaa. Tutkimuksen aineisto käsiteltiin huolellisesti ja turvallisesti, ja se hävitettiin oikeaoppisesti tutkimuksen julkaisemisen jälkeen. Opinnäytetyöhön liittyvää keskustelua käytiin kotihoidon yhteyshenkilön kanssa sähköpostin välityksellä. Yhteyshenkilö toimi kyselyn välittäjänä edelleen vastaajille. Näin ollen tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden sähköpostiosoitteet tai henkilötiedot eivät tulleet opinnäytetyön tekijöiden tietoon. Opinnäytetyö lähetettiin toimeksiantajalle tutustuttavaksi hieman ennen lopullista palautusta, jolloin siihen oli vielä mahdollisuus vaikuttaa.

### **7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet**

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tuloksista selvisi, mistä kotihoidon sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien työhyvinvointi koostuu, mitkä asiat tukevat sitä ja mikä edesauttaa työstä palautumista. Tutkimus antoi vastauksen myös siihen, mitkä tekijät heikentävät hoitajien työhyvinvointia ja mitkä tekijät aiheuttavat kuormitusta. Työhyvinvointi on paljon tutkittu aihe, mutta kotihoidon hoitajien työhyvinvoinnista ei löytynyt juurikaan ajankohtaisia tutkimuksia. Tutkimuksen tulokset ovat kuitenkin samankaltaisia aikaisemmin tehtyjen hoitajien työhyvinvointia yleisesti koskevien tutkimusten tulosten kanssa.

Kotihoidossa työskentelevät sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat toivovat työpaikalleen hyvää työilmapiiriä, avointa vuorovaikutuskulttuuria, hyvää johtamista ja onnistuneita asiakaskokemuksia. Positiivisen palautteen ja kiitoksen saaminen asiakkailta ja työkavereilta tuottaa onnistumisen kokemuksia ja arvostuksen tunnetta. Raskaan työn vastapainoksi täytyy siitä voida palautua kunnolla, ja tämän vuoksi laadukas vapaa-aika on erittäin tärkeä asia.

Vapaa-ajan on hyvä koostua sopivassa suhteessa hyvistä sosiaalisista suhteista, terveellisistä elämäntavoista ja erilaisista aktiviteeteista.

Liian suuri työmäärä ja jatkuva kiire aiheuttavat kotihoidon sairaanhoitajille ja terveydenhoitajille liiallista kuormitusta. Hoitajien yleinen työvoimapula näkyy myös kotihoidossa, ja hoitajat kokevat tämän vuoksi riittämättömyyttä. Suuri työhyvinvointia heikentävä tekijä on kokemus siitä, ettei ehdi hoitaa työtään tarpeeksi hyvin annetussa ajassa. Hoitajat itse arvostavat työtään ja kokemus siitä, ettei tee riittävän hyvää työtä voi olla musertava. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat myös heikon palkkauksen ja vuorotyön olevan työhyvinvointia heikentäviä asioita hoitotyöntekijöiden keskuudessa. Kotihoidon sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat kärsivät myös heikosta palkkauksesta vastuuseen nähden, mutta kokevat kuitenkin positiivisena sen, ettei vuorotöitä ole. Tutkimukset osoittavat vaihtuvuuden hoitoalalla olevan suurta ja tämä näkyy myös kotihoidossa.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että jokaisen yksilön tulee huolehtia hyvästä työilmapiiristä omalta osaltaan työpaikalla. Esimiesten tulee esimerkillään kannustaa työntekijöitä avoimeen ja rehelliseen vuorovaikutukseen. Jokaisen tulee huolehtia taukojen pitämisestä työaikana, ja tauot on hyvä rauhoittaa kokonaan työasioilta. Jokaisen tulee osata tarvittaessa pyytää apua työmäärän paisuessa liian suureksi. Työnantajan tulee kiinnittää huomiota työntekijöiden riittävään määrään ja antaa tarpeeksi aikaa asiakaskohtaamisille ja muille tehtäville töille. Jokaisen tulee henkilökohtaisesti huolehtia myös omasta hyvinvoinnistaan ja tulee löytää tasapaino työn ja henkilökohtaisen elämän välille. Työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta voidaan lisätä esimerkiksi yhteisellä tekemisellä joko työajalla tai sen ulkopuolella.

Hoitajapula ja siitä aiheutuvat haasteet laskevat työhyvinvointia merkittävästi, ja nykyinen pandemiatilanne heikentää tilannetta entisestään. Hoitajien tekemä työ on korvaamattoman arvokasta, ja jotta hoitajat saadaan pysymään alalla, tulee tilanteeseen tehdä isoja muutoksia. Työvoimapula todennäköisesti lisääntyy tulevaisuudessa eläköitymisten vaikutuksesta, joten alasta pitää saada vetovoimaisempi uusien tekijöiden saamiseksi. Tämä on haaste, sillä nuoret kokevat alan monilta osin jo lähtökohtaisesti negatiiviseksi. Ensisijaisesti tulisi henkilöstömitoitus saada kuntoon ja palkka tasapainoon työn vaativuuden ja työmäärän kanssa. Sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien tarpeita tulee kuunnella, ja heidän tulee saada tukea ja arvostusta. Näillä keinoilla lisätään heidän jaksamistaan ja hyvinvointiaan raskaalla, mutta palkitsevalla alalla. Vaikka monet hoitajista riippumattomat asiat vaikuttavat

heikentävästi työhyvinvoinnin kokemukseen, jokainen hoitaja voi kuitenkin omalta osaltaan pyrkiä lisäämään työhyvinvoinnin kokemusta. Kun henkilö voi hyvin ja hänellä on myönteinen elämänasenne, heijastuu se väistämättä muihinkin työyhteisössä. Oma positiivinen asenne voi siis olla ensimmäinen askel kohti parempaa.

Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää kotihoidon sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien työhyvinvoinnin kehittämiseen ja työn organisoinnin parantamiseen. Tutkimuksen vastauksissa kritisoitiin suuresti jatkuvia työn keskeytyksiä, ylimääräisiä töitä ja muuttuvia tilanteita, minkä vuoksi olisi hyödyllistä tutkia kyseistä aihetta hieman enemmän. Olisi hyvä selvittää, mitkä kaikki tekijät aiheuttavat työn epäsäännöllisyyttä ja miten tätä asiaa voisi kehittää parempaan suuntaan. Tarkempaa tutkimusta voisi tehdä myös kotihoidossa työskentelyn positiivisista puolista ja siitä, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että kotihoidossa on hyvä työskennellä nyt ja tulevaisuudessa.

## LÄHTEET

- Hahtela, N. 2019. Sairaanhoidajien työolobarometri 2018. [Verkkajulkaisu]. Sairaanhoidajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoidajaliiton julkaisu 29.1.2019. [Viitattu 26.2.2021]. Saatavana: [https://sairaanhoidajat.fi/wpcontent/uploads/2020/01/tyoolobarometri\\_2018\\_web-1.pdf](https://sairaanhoidajat.fi/wpcontent/uploads/2020/01/tyoolobarometri_2018_web-1.pdf)
- Hasson, H. & Arnetz, J. 2008. Nursing staff competence, work strain, stress and satisfaction in elderly care: a comparison of home-based care and nursing homes. Abstract. [Verkkosivu]. Journal of Clinical Nursing. [Viitattu 22.4.2021]. Saatavana: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2702.2006.01803.x>
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. [Verkkajulkaisu]. Tilastollinen tutkimus. [Viitattu 23.4.2021]. Saatavana: <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>
- Helander, M., Roos, M. & Suominen, T. 2019. Nuorten sairaanhoidajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. [Verkkolehtiartikkeli]. Hoitotiede 31 (3), 180–190. [Viitattu 26.2.2021]. Saatavana Elektra-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Ikonen, E. 2015. Kehittyvä kotihoito. 4. uud. p. Helsinki: Edita.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2015. Tutkimus hoitotieteessä. 3–4. Uud. P. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa: A. Mäkikangas, S. Mauno, T. Feldt & T. Feldt. 2017. Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kotihoito. 1.10. 2020. [Verkkosivu]. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). [Viitattu 22.4.2021]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/kotihoito>
- Kotihoito ja kotipalvelut. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 21.4.2021]. Saatavana: <https://stm.fi/kotihoito-kotipalvelut>
- Kotisairaanhoito ja kotisairaalahoito. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 22.4.2021]. Saatavana: <https://stm.fi/kotisairaanhoito-kotisairaalahoito>
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.
- L 28.6.1994/559 Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä.

- Laine, P. 2013 Työhyvinvoinnin kehittäminen: Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. [Verkkajulkaisu]. Turku: Turun Yliopisto. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C, osa 372. Väitösk. [Viitattu 26.2.2021]. Saatavana: <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa: I. Ranta & E. Tilander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Helsinki: Fiona, 9–27.
- Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum.
- Nurmi, H. 2016. Työuupumuksen itsehoito: Kuinka kierrän karikot. Helsinki: Duodecim.
- Mäkisalo-Ropponen, M. 2014. Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Teoksessa: I. Ranta & E. Tilander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Helsinki: Fiona, 108–124.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2. Uud. P. Porvoo: Edita.
- Sairaanhoitajaliitto. 2021. Työntekijän hyvinvointireppu. [Verkkosivu]. [Viitattu 26.2.2021]. Saatavana: <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/tyontekijan-hyvinvointireppu/>
- Sairaanhoitajat. 2021. Sairaanhoitajien eettiset ohjeet. [Verkkajulkaisu]. Sairaanhoitajaliitto. [Viitattu 23.4.2021]. Saatavana: <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2021/04/Sairaanhoitajien-eettiset-ohjeet-2021-1.pdf>
- Sairaanhoitajat. Ei päiväystä. Ammatti ja osaaminen. [Verkkajulkaisu]. Sairaanhoitajaliitto. [Viitattu 23.4.2021]. Saatavana: <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/>
- Sinokki, M. & Virtanen, P. 2014. Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Strömngren, M., Eriksson, A., Bergman, D. & Delive, L. 2016. Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements. Abstract. [Verkkosivu]. International Journal of Nursing Studies. [Viitattu 22.4.2021]. Saatavana: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748915002369?via%3Dihub>
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: UNIpress.

Terveydenhoitajaliitto. Ei päiväystä. Terveydenhoitaja on terveyden edistämisen ja hoitotyön asiantuntija. [Verkkosivu]. [Viitattu 23.4.2021]. Saatavana: [https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/ammatti/terveydenhoitajan\\_ammatti](https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/ammatti/terveydenhoitajan_ammatti)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. Uud. P. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Työterveyslaitos. 2021a. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 26.2.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. 2021b. Työhyvinvointi on yhteinen asia. [Verkkosivu]. [Viitattu 26.2.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Virokannas, H. 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö Vol 9 (1), 2011.

Vehko, T., Sinervo, T. & Josefsson, K. 2017. [Verkkosivu]. Henkilöstön hyvinvointi vanhuspalveluissa – Kotihoidon kehitys huolestuttava. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). [Viitattu 22.4.2021]. Saatavana: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134678/URN\\_ISBN\\_978-952-302-876-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134678/URN_ISBN_978-952-302-876-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on demand.

## **LIITTEET**

Liite 1. Kyselyn saatekirje

Liite 2. Tutkimuksen kysymykset

Liite 3. Esimerkki sisällönanalyysista

## Liite 1. Kyselyn saatekirje

Arvoisa vastaanottaja,

Olemme Seinäjoen Ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita ja teemme opinnäytetyötä aiheesta sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien kokema työhyvinvointi kotihoidossa. Kutsumme teidät vastaamaan kyselyyn, jonka toteutamme Seinäjoen kaupungin kotihoidon sairaanhoitajille ja terveydenhoitajille Webropol-kyselylomaketta hyödyntäen. Kysely sisältää kysymyksiä valmiilla vastausvaihtoehdoilla sekä avoimia kysymyksiä. Tutkimus on tärkeä, sillä sen avulla voimme kuvailla millaiseksi kotihoidon sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat kokevat työhyvinvointinsa ja miten sitä voisi kehittää.

Kyselyyn vastataan nimettömästi, joten henkilöllisyytenne ei tule missään tutkimuksen vaiheessa ilmi. Käsittelemme vastauksenne täysin luottamuksellisesti. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja teillä on oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen. Halutessanne voitte myös keskeyttää osallistumisenne missä vaiheessa tahansa ennen opinnäytetyön valmistumista. Aihe on hyvin tärkeä ja siksi toivomme, että saisimme kyselyyn mahdollisimman paljon vastauksia. Vastaattehan tähän kyselyyn tarkasti ja rehellisesti.

Vastaattehan kyselyyn viimeistään 15.10.2021 mennessä. Tutkimustuloksista tehdään kirjallinen raportti ja opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa, josta se on vapaasti luettavissa. Kyselyyn pääsette osallistumaan tästä linkistä: xxxxxxxx

Paljon kiitoksia jo etukäteen kyselyyn osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin Tanja Karvonen ja Tuuliina Hirvonen

## Liite 2. Tutkimuksen kysymykset

Annan suostumukseni tutkimukseen osallistumisesta ja olen lukenut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen  Kyllä

1. Miten pitkään olet työskennellyt sairaanhoitajana/terveydenhoitajana kotihoidossa?

2. Koetko työtehtävien vastaavan koulutustasoasi

Täysin  Osittain  Ei lainkaan

Jos vastasit ei lainkaan, kerro miksi

3. Minusta on mukavaa mennä töihin

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

4. Koen työssäni onnistumisen tunteita

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

5. Mitkä asiat työssäsi tuottavat onnistumisen tunteita?

6. Koen työn kuormittava

En koskaan  Harvoin  En osaa sanoa  Joskus  Useimmiten

7. Mitkä tekijät aiheuttavat kuormitusta työssäsi?

8. Saatko hoidettua työtehtäväsi työajan puitteissa?

En koskaan  Harvoin  En osaa sanoa  Joskus  Useimmiten

9. Jos koet, että työaikasi ei riitä työtehtäviesi hoitamiseen, mikä tämän aiheuttaa?

10. Työpaikallani

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Vuorovaikutus on toimivaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yleinen ilmapiiri on hyvä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan palautetta työstäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työilmapiiri on avoin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ongelmat otetaan puheeksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtäni arvostetaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointiasi?

12. Mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointiasi?

13. Miten huolehdit omasta työhyvinvoinnistasi?

14. Miten johto tukee työhyvinvointiasi?

15. Mitä keinoja sinulla on työstä palautumiseen?

### Liite 3. Esimerkki sisällönanalyysistä

#### Mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointiasi

Alkuperäiset ilmaisut	Pelkistetyt ilmaisut
<p>”Kiire, ylimääräiset tehtävät, tiedotuksen vajavuus, vaatimukset nousee jatkuvasti ja aikaa pitäisi oman työn lisäksi olla kirjallisiin tehtäviin.”</p> <p>”Jo edellä mainittu kiireen tuntu. Joskus on toki rauhallisempiakin päiviä.”</p>	<p>kiireen tuntu</p> <p>ylimääräiset tehtävät</p> <p>riittämättömyyden tunne</p> <p>jatkuva paine ja stressi</p>

Alaluokka	Yläluokka
Ajanhallinta	Työntekijästä yleensä riippumattomat työhyvinvointia heikentävät tekijät