

Työhyvinvoinnin tukeminen ikäihmisten hoitotyössä

Sähköinen opas työnantajille

Lotta Salminen

Riikka Seppi

OPINNÄYTETYÖ
Lokakuu 2022

Sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sairaanhoitajakoulutus

SALMINEN, LOTTA & SEPPI, RIIKKA:
Työhyvinvoinnin tukeminen ikäihmisten hoitotyössä
Sähköinen opas työnantajille

Opinnäytetyö 48 sivua, joista liitteitä 25 sivua
Lokakuu 2022

Opinnäytetyössä tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, kuinka työnantajat voisivat tukea hoitajien työhyvinvointia. Opinnäytetyön aiheenvalintaa ohjasi henkilökohtainen mielenkiinto hoitajien työhyvinvoinnin tukemiseen. Työn tavoitteena oli tuottaa teoreettisen tiedon pohjalta työnantajille sähköinen opas, jolla voitaisiin tukea hoitajien työhyvinvointia ikäihmisten hoitotyössä. Lisäksi tavoitteena oli lisätä palveluasumisen työnantajille tietoa työhyvinvoinnin tukemisesta ja tuottaa yleisesti tietoa työhyvinvoinnin merkityksestä. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Lempäälän Kotokampuksen kanssa.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyö sisälsi teoreettisen viitekehyksen, joka muodostui tutkitusta tieteellisestä tiedosta sekä muista luotettavista lähteistä. Tiedonhaun tuloksena saatiin paljon tietoa hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työelämätahon toiveiden sekä tiedonhaun perusteella työhön valittiin viisi keskeistä tekijää. Valitut tekijät ovat ergonomia, palautuminen, vuorovaikutus, eettinen kuormitus ja työturvallisuus. Työssä on näiden lisäksi määritelty työhyvinvointi, työhyvinvointi hoitotyössä sekä työhyvinvointi ikäihmisten hoitotyössä.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi 25 sivuinen PowerPoint-opas. Tuotoksena tehty opas on opinnäytetyöraportin liitteenä. Oppaasta voivat hyötyä erityisesti hoitajien työnantajat, hoitohenkilöstö sekä sosiaali- ja terveysalan opiskelijat. Hoitajien työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä on tehty paljon tuoreita tutkimuksia. Tulevaisuudessa työhyvinvointia tukevia ja parantavia tekijöitä tulisi tutkia enemmän ja monipuolisemmin. Parempien työolojen avulla kasvatetaan hoitoalan vetovoimaisuutta.

Asiasanat: työhyvinvointi, hoitajat, vanhustyö, tukeminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing and Health Care

SALMINEN, LOTTA & SEPPI, RIIKKA:
Supporting Well-being at Work in Care Work for the Elderly
A Digital Guide for Employers

Bachelor's thesis 48 pages, appendices 25 pages
October 2022

The purpose of this study was to produce a digital guide for employers in health care about how they could support nurses' well-being at work. The choice of topic for this study was chosen because of a personal interest in supporting nurses' well-being in the care work for the elderly. The aim of the work was to increase the knowledge of employers working in serviced housing about supporting the nurses' well-being at work and the meaning of well-being at work in health care. This study was carried out in collaboration with Lempäälä Kotokampus.

This study was carried out as a practice-based thesis. The thesis includes a theory background which was used as the base to the guide. Based on the wishes of the working life collaboration partner and the data search, five key factors were selected for the guide. The selected factors were ergonomics, recovery, interaction, ethical burden, and work safety. In addition to these, the guide includes the definitions of well-being at work, well-being at work in care work and well-being at work in care work for the elderly.

As a result of this study, a twenty-five-page digital guide in PowerPoint format was produced. Employers of nurses, nursing staff, and students in social and health care can especially benefit from the guide. The digital guide is attached to the thesis.

Key words: nurses', well-being at work, employers, care work for the elderly, health care

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	7
	2.1. Työhyvinvointi	7
	2.1.1 Työkyky	9
	2.1.2 Työnimu.....	10
	2.2. Työhyvinvointi hoitotyössä	11
	2.2.1 Ergonomia	12
	2.2.2 Palautuminen.....	14
	2.3. Työhyvinvointi ikäihmisten hoitotyössä.....	16
	2.3.1 Vuorovaikutus.....	17
	2.3.2 Eettinen kuormitus.....	19
	2.3.3 Työturvallisuus.....	20
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE.....	22
4	OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ	23
	4.1. Toiminnallinen opinnäytetyö.....	23
	4.2. Työelämäkumppani	24
	4.3. Tiedonhaku	24
5	OPINNÄYTEETYÖN TOTEUTUS.....	27
	5.1. Opinnäytetyöprosessi.....	27
	5.2. Opinnäytetyön tuotos	28
6	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	30
	6.1. Eettisyys ja luotettavuus.....	30
	6.2. Johtopäätökset ja kehittämissuhteet.....	31
	6.3. Pohdinta	32
	LÄHTEET	33
	LIITTEET.....	37
	Liite 1. Sähköinen opas.....	37

1 JOHDANTO

Koronapandemian rantautuminen Suomeen 2020 keväällä sekä ammattijärjestö Tehyn aloittama työtaistelu keväällä 2022 ovat korostaneet hoitajien työhyvinvoinnin merkitystä. Hoitajat vaativat tilanteeseen parannuksia ja esihenkilöt kaipaavat tietoa sekä keinoja hoitajien työhyvinvoinnin tukemiseen. Opinnäytetyön aihe hoitajien työhyvinvoinnin tukemisesta on valittu sen takia, koska asia koskettaa jokaista hoitajaa sekä heidän työnantajaansa nyt ja tulevaisuudessa.

Hoitajapula kasvaa jatkuvasti ja hoitajat vaihtavat yhä herkemmin työpaikkaa parempien etujen ja työolojen toivossa (Merikanta 2021). Hoitajapula puolestaan lisää työvuoron kiireellisyyttä ja työn kuormittavuutta (Korkiakangas, Koivisto, Olin & Laitinen 2022, 4). Sairaanhoidtajien kokemaan työuupumukseen vaikuttaa muun muassa huono johtaminen ja huonot työolot. Tutkimuksen työuupumusta vähentäviä löydöksiä olivat muun muassa ammattiapu, sairausloma, työpaikan tai alan vaihtaminen, sosiaalisen verkoston tuki sekä erilaiset harrastukset, lepo ja vapaa-ajan rauhoittaminen. (Saulamaa 2019.)

Ikäihmisten hoitotyön pariin tarvitaan erityisesti nuoria hoitajia. Alan vetovoimaisuus on vähentynyt nuorien keskuudessa ja suuri osa vanhustyön tekijöistä on eläköitymässä seuraavina vuosikymmeninä. (Korkiakangas ym. 2022.) Nuorten hoitajien alalta lähdön syitä olivat muun muassa palkkatyytymättömyys, kohtuuttomat työn vaatimukset, puutteellinen perusta omalle työlle, oman jaksamattomuuden uhka sekä huonot työskentelyolosuhteet. Hoitajien työhyvinvointiin ja jaksamiseen panostaminen on siis tulevaisuudessa työntajalle tärkeä valttikortti. (Helander, Roos & Suominen 2019.)

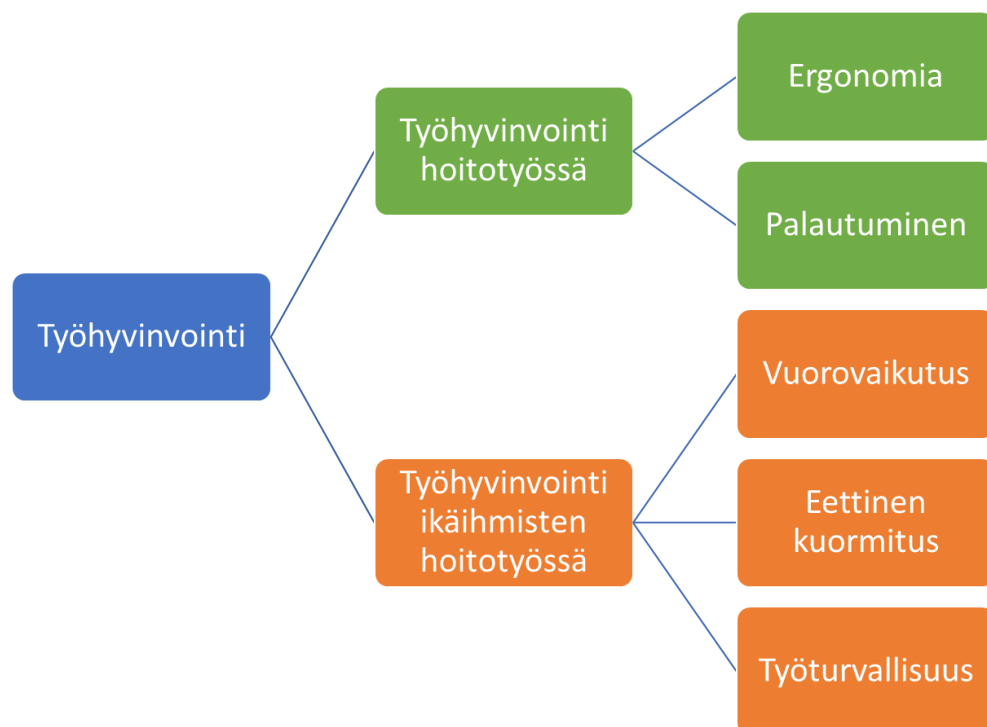
Opinnäytetyö on toiminnallinen. Opinnäytetyön työelämäyhteytenä toimii Lempäälän Kotokampus. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa sähköinen opas työnantajille, joka sisältää tietoa siitä, miten hoitajien työhyvinvointia voidaan tukea ikäihmisten hoitotyössä. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä palveluasumisessa toimivien työnantajien tietoa siitä, miten

hoitajien työhyvinvointia voidaan tukea sekä lisätä yleisesti työhyvinvoinnin merkityksen ymmärtämistä.

2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään aihetta työnantajan näkökulmasta, mutta ottaen huomioon työntekijöiden eli hoitajien työhyvinvointi ja jaksaminen. Opinnäytetyön teoreettinen lähtökohta muodostuu kolmesta keskeisestä käsitteestä: työhyvinvointi, työhyvinvointi hoitotyössä ja työhyvinvointi ikäihmisten hoitotyössä. Teoreettiset lähtökohdat käydään läpi aihealueittain omissa kappaleissaan. Teoreettisten lähtökohtien pohjalta saadaan oppaalle tarvittava teoreettinen tausta. Oppaaseen muodostuu yläotsikoiksi työhyvinvointi, työhyvinvointi hoitotyössä ja työhyvinvointi ikäihmisten hoitotyössä. Alaotsikoiksi valikoitui lähteiden perusteella viisi keskeisintä työhyvinvointiin vaikuttavaa tekijää

(Kuvio 1.).



KUVIO 1. Teoreettisen lähtökohdat sekä viisi keskeisintä työhyvinvointiin vaikuttavaa tekijää.

2.1. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan hyvin johdetun organisaation tarjoamaa turvallista ja tuottavaa työtä sekä työntekijöiden kokemusta työstään mielekkäänä ja

palkitsevana. Työn kokeminen mielekkäänä ja palkitsevana tukee myös työntekijöiden elämänhallintaa. Työhyvinvoinnin ylläpito ja kehitys ovat työnantajan ja työntekijän vastuulla. Organisaation lisäksi työhyvinvoinnin ylläpidossa on mukana työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2021a.)

Työhyvinvointi on heikentynyt verrattuna aikaan ennen koronaa ja kesään 2021. Heikentyminen näkyy positiivisissa kokemuksissa kuten työtyytyväisyydessä. Nuorten, alle 36-vuotiaiden, työhyvinvointi on muita heikompaa. (Mäkinieniemi, Kaltiainen & Hakanen 2022.) Muutamia piirteitä hyvinvoivassa organisaatiossa ovat muun muassa avoimuus, luotettavuus, kunnioitus, innostaminen, kannustaminen, hyvä yhteishenki, myönteisen ja rakentavan palautteen antaminen, työtuntien kohtuullisuus ja avoin keskustelu ongelmakohtista. Nämä kaikki ovat yhteydessä siihen, että organisaatioon saadaan hyvinvoiva työntekijä eli henkilö, joka on motivoitunut, vastuuntuntoinen, kokee itsensä tarpeelliseksi, kokee voivansa hyödyntää vahvuuksiaan, kokee sopivaa tasapainoa itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta sekä on innostunut työstään. (Työterveyslaitos 2021a.)

Työhyvinvoinnilla ja hoitohenkilöstön jaksamisella on yhteys potilasturvallisuuteen sekä hoidon laatuun. Työn tavoitteet olisi hyvä asettaa yhteiseksi linjaksi työntekijöiden, esimiehen ja johdon välille, jotta työn tavoitteet olisivat samat kaikille. Työn sujumuuteen kuuluvat työolot, henkilöstön riittävyys ja osaaminen. (Aaltonen & Rosenberg 2013, 102.)

Työhyvinvoinnin tukena on myös virallisia säädöksiä ja sopimuksia. Säädökset ja sopimukset tukevat muun muassa niitä asioita, että työympäristö on turvallinen, roolit, vastuut ja asiallinen kohtelu toteutuvat organisaatioissa ja korvauskäytäntö on selkeä. Konkreettiset lait näiden asioiden turvaamiseksi ovat työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, työaikalaki, yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, työtapaturma - ja ammattitautilaki. (Työterveyslaitos 2021b.) Työntekijällä ja työnantajalla on omat oikeutensa ja velvollisuutensa. Näiden ymmärtäminen ja tiedostaminen tukevat työyhteisöä voimaan hyvin. Työnantajalla on esimerkiksi velvollisuus edistää hyvää työilmapiiriä ja

työntekijän ammatillista kehitystä. Työntekijällä on esimerkiksi oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön. (Sairaanhoitajat 2021a.)

Työhyvinvointi on pitkäjänteistä toimintaa, mitä ei voi saavuttaa lyhyillä interventioilla (Työterveyslaitos 2021a). TYÖ2030 on työhyvinvoinnin kehittämisohjelma, jonka tavoite on toimintatapojen uudistaminen ja teknologian hyödyntäminen työpaikoilla niin, että vuoteen 2030 mennessä Suomessa on maailman paras työhyvinvointi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021).

Työhyvinvointi voidaan jakaa kuuteen osa-alueeseen, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin laatuun. Nämä osa-alueet ovat: yksilön terveys ja työkyky, työympäristö, osaaminen ja kehittymismahdollisuus, työn mitoitus ja organisointi, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet sekä johtaminen ja tiedonkulku. Työhyvinvointi liittyy moneen asiaan, joten sen tulisi olla osa organisaation johtamista ja strategiaa. (Kauhanen 2016, 27.)

Työntekijän työhyvinvoinnin perustarpeita on viisi ja hyvä työhyvinvointi edellyttää jokaisen tarpeen täyttymistä. Nämä tarpeet ovat terveys, kokonaisvaltainen turvallisuuden tunne, työpaikan yhteisöllisyys, arvostus ja kilpailukykyinen osaaminen. Terveiden peruspilareita työhyvinvoinnissa ovat työntekijän omaavat hyvät elintavat ja työnantajan terveyden tukeminen järjestämällä työterveyshuollon, työpaikkaruokailun ja huolehtimalla kohtuullisesta työnkuormituksesta. Työhyvinvointiin liittyy hoitajien turvallisuuden tunne työpaikalla. Turvallisuuden tunteeseen vaikuttavia asioita ovat turvalliset ja ergonomiset työtavat, työsuhteen vakaus, työpaikalla asiattomaan käyttäytymiseen puuttuminen sekä tasa-arvoinen kohtelu. (Rauramo 2012.)

2.1.1 Työkyky

Työkyky on työntekijän toimintakyvyn, voimavarojen, osaamisen ja työn aiheuttamien vaatimusten ja haasteiden tasapainottelun tuotos. Työkyky ei siis ole sama asia kuin työterveys. Työkyky edellyttää työntekijältä tasapainoisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn sekä työtehtävien osaamisen. Työkykyyn vaikuttavat muun muassa henkilön motivaatio työtehtäviinsä ja

esimiehen sekä työyhteisön antama tuki. (STTK 2022.) Työkykyyn vaikuttaa myös työpaikalla toteutuva työhyvinvointi ja siinä mahdolliset puutteet. Työhyvinvoinnin laiminlyöminen voi aiheuttaa työkyvyn alentumista, jotka voivat ilmetä työperäisinä sairauksina, työmotivaation laskuna ja organisaation yhteishengessä. (Pyöriä 2012, 14.)

Jokaisen työntekijän työkykyisyys vaikuttaa organisaation toimintaan. Tilanteissa, kun työntekijän ja organisaation voimavarat vähenevät niin jokaisen työntekijän työpanosta työhön tarvitaan vielä entistä enemmän. Työntekijöiden kokemukset organisaation työilmapiiristä ovat tärkeässä asemassa, kun tarkastellaan organisaation sisällä työhyvinvointia, työn tuloksellisuutta ja sujuvuutta sekä henkilöstön jaksamista. (Suonsivu 2015, 27–28.)

Työkykyä voi heikentää vaihtelevat ja epävarmat työajat, työn vaatima kova tahti, työn vaatimusten tai vastuun kasvu tai työntekijän työkyvyn heikentyminen. Työn tarkoituksena on kuitenkin edistää työn positiivisia piirteitä, keventää niin fyysistä kuin psyykkistä kuormittavuutta sekä edesauttaa työntekijöiden voimavarojen säilymistä, jotta työntekijöiden työkyky pysyisi hyvänä. Työn kuormittavuutta voidaan mitata esimerkiksi ilmapiirikyselyllä tai kuormittavuuskyselyllä. (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 41–44.)

2.1.2 Työnimu

Työn imu on yhdenlainen ja paras mahdollinen työhyvinvoinnin tila. Työntekijä saavuttaa sen, kun hän saa keskittyä omiin työtehtäviinsä ja työskennellä vapaasti omaa osaamista ja harkintakykyä käyttäen. Tuotoksena on työn imu ja ilo työntekoa kohtaan. Työnantajalle työntekijänsä työn imu tarkoittaa muun muassa tuottavuuden parantumista. (Hakanen 2011.)

Työntekijä, joka kokee työn imua, lähtee mielellään aamulla töihin, kokee työnsä mukavaksi ja nauttii työnteostaan. Työntekijä on ylpeä työstään, on aloitteellinen ja uudistushakkuinen. He sitoutuvat paremmin nykyiseen työhönsä ja työpaikkaansa. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevat kokevat enemmän työn imua kuin vakinaisessa työsuhhteessa olevat. Työn imua kuvaillaan myös aitona

hyvinvoinnin ja innostuneisuuden tilana työpaikalla. Riemun tunne työyhteisössä sekä kannustava työyhteisö lisää työn imun tunnetta yksilö- ja ryhmätasolla. (Hakanen 2011.)

Työn imu myös lisää työntekijän merkityksellisyyden kokemusta. Työn imu on myönteinen tunne- ja motivaatiotila työssä. Työn imua kuvailee muun muassa sanat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Työterveyslaitos 2022b.) Työterveyslaitos on laatinut ”Työn imu -testin”, jossa arvioidaan työntekijän omaa tämänhetkistä hyvinvointia. Testi tehdään täysin anonyymisti ja se tehdään internetissä. Vastauksien perusteella saa palautteen tuloksista välittömästi. (Työterveyslaitos 2022c.)

2.2. Työhyvinvointi hoitotyössä

Hoitotyöllä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä ammatillista hoidollista toimintaa, jolla pyritään auttamaan, ohjaamaan, tukemaan ja parantamaan ihmisten terveydellisiä vaivoja sekä edistää terveyttä ja ennaltaehkäistä sairauksia (Terveyskirjasto 2016).

Työhyvinvointiin hoitoalalla liittyy monenlaisia näkökulmia, jotka täytyy ottaa huomioon. Näitä ovat muun muassa työergonomia, työaikojen suunnittelu, ruokailu, unen riittävyys ja palautuminen (Sairaanhoitajat 2021b). Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer kuvailee hoitajien työhyvinvointia uhkaavan eniten: vuorotyö, ylipitkät työajat, ristiriitakokemukset esimiesten ja alaisten välillä, ristiriitakokemukset työntekijöiden välillä, työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus sekä väkivalta ja sen uhka (SuPer nd). STTK toteutti kyselyn vuonna 2019, jonka aiheena olivat fyysinen ja henkinen väkivalta ja niiden kokeminen työpaikoilla. Kyselyn sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksella työskentelevistä noin 60 % on kokenut fyysistä tai henkisen väkivaltaa tai kokenut fyysisen väkivallan uhkaa. Luku on suurin kaikista kyselyyn vastaavista ammattiryhmistä. (STTK 2019, 5.)

Hoitajat siirtyvät vanhuseläkkeelle selkeästi keskimääräistä nuorempina. Samalla eläkkeellesiirtymisikä on kuitenkin noussut hoitoalalla ripeästi, koska

ammattilaisten eläkeikien omaavien henkilöiden määrä on laskenut. (Lybäck 2018, 10.) Vuonna 2018 kunta-alalta vanhuuseläkkeelle siirtyi lähihoitajia 954 henkilöä, sairaala- ja laitosapulaisia 570 henkilöä, sairaanhoitajia 499 henkilöä, opettajia 429 henkilöä ja yleissihteereitä 390 henkilöä (Keva 2019).

Ammattinvaihtoa miettii moni hoitaja jokaisesta ikäluokasta, mutta erityisesti ammattinvaihtoa miettivät nuoret hoitajat. Nuorista hoitajista jopa yli puolet ovat miettineet ammattinvaihtoa ja eivät näe itseään alalla jatkossa pitkällä tähtäimellä. (Nokela, Huhtakangas, Pesonen, Laitinen & Kanste 2021, 150–151.) Varsinkin nuoret juuri valmistuneet hoitajat eivät usein sisällytä tulevaisuuden suunnitelmiinsa ikääntyneiden hoitotyötä toteuttavia yksiköitä (Suhonen ym. 2012, 28–29).

Sairaanhoitajien kokemaan työuupumukseen vaikuttaa muun muassa huono johtaminen ja huonot työolot. Tutkimuksen työuupumusta vähentäviä löydöksiä olivat muun muassa ammattiapu, sairausloma, työpaikan tai alan vaihtaminen, sosiaalisen verkoston tuki sekä erilaiset harrastukset, lepo ja vapaa-ajan rauhoittaminen. (Saulamaa 2019.)

Hoitotyössä työhyvinvointi on monen tekijän summa, kuten onnistumisen tunne, työn merkityksellisyyden tunteminen, hyvän tuottaminen potilaille, työyhteisön hyvä yhteisöllisyys, työhön saatu tuki ja vapaa-aika, joka tukee työssä jaksamista. (Häggman-Laitila 2014, 143.) Työolosuhteisiin tulisi panostaa työpaikoilla, koska siitä voi tulla kilpailuvaltti hoitajien saamisessa organisaatiolle töihin. Työ-hyvinvoinnin ja henkilöstöpolitiikan merkitys on laajamittainen, koska hoitajapula tulevaisuudessa todennäköisesti kohdistuu erityisesti ikääntyneiden hoitoyksi-köihin. (Suhonen, Stolt, Gusafsson, Katajisto ja Puro 2012, 28.)

2.2.1 Ergonomia

Ergonomia hoitotyössä tarkoittaa tekniikan, toimintajärjestelmien sekä työtapojen kehittämistä työn kannalta niin, että työntekijän työturvallisuus ja hyvinvointi paranee (Sairaanhoitajat 2021b). Hoitotyön ergonomiassa perusperiaate on välttää käsin tehtäviä nostoja ja siirtoja. Tätä varten tulisi olla käytössä

potilasnostimia, korkeussäädettävät vuoteet, pesutasot ja suihkutuolit. Hoitajien fyysistä kuormitusta voi vähentää järjestämällä ergonomiakoulutusta. (Työterveys-laitos, 2022a.)

Työturvallisuuslaissa (2002/738 § 14) määritellään, että työnantajan on annettava työntekijälle opetusta ja ohjausta haitta- ja vaaratekijöistä, perehdytystä muun muassa työvälineisiin sekä ohjausta työstä aiheutuvan vaaran tai haitan ehkäisemiseksi. Työturvallisuuslaissa (2002/738 § 15) määritellään, että työnantajan on hankittava apuvälineet työntekijöille niissä tilanteissa, kun työn luonne tai työolosuhteet edellyttävät apuvälinettä, jotta työntekijä voi välttää sairastumisen tai tapaturman.

Työturvallisuuslaissa (2002/738 § 24) määritellään vaatimukset myös työpisteen ergonomialle, työasennoille ja työliikkeille. Lain mukaan työpiste ja siellä käytettävät työvälineet on mitoitettava ja valittava ergonomisesti. Työ pitää pystyä tehdä niin, ettei työ aiheuta työntekijän terveydelle haittaa. Työasentoa tulee pystyä vaihtelemaan, jotta toistorasituksesta aiheutuma haitta vältetään. Käsien tehtävät nostot tehdään mahdollisimman turvallisiksi, mikäli niitä ei voi keventää apuvälinein. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 24). Tilanteessa, jossa työn kuormitus on työntekijälle terveyttä vaarantavaa niin työnantajan tulee tiedon saatuaan selvittää kuormitustekijät sekä välttää tai vähentää vaara. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 25).

Työpaikalla työssä jaksamista voidaan huomioida työjärjestelyissä ja ergonomialla, jotka ylläpitävät työntekijöiden tuki- ja liikuntaelinten toimintakykyä (Keva 2021). Hoitoalalla työskentelevillä on monia tuki- ja liikuntaelinvaivoja. Yleisimpiä vuoden aikana koettuja vaivoja olivat hartioden ja olkapäiden (86 %), niskan sekä takaraivon (75 %) ja selän alaosan vaivat (72 %). (Stolt, Kielo, Katajisto, Suhonen ja Leino-Kilpi 2018.)

Suurin ryhmä työkyvyttömyyseläkkeelle jääneistä vuonna 2018 olivat lähihoitajat, 831 henkilöä, ja keskimäärin 53-vuotiaana. Toiseksi suurin ryhmä työkyvyttömyyseläkkeelle jääneistä oli sairaanhoitajat, 467 henkilöä, ja keskimäärin 52,6-vuotiaana. (Kuvio 2.) Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden suurin syy oli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (37,5 %) ja mielenterveyden häiriöt

olivat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen toiseksi suurin syy (28,4 %). (Keva, 2019.)



KUVIO 2. Kunta-alalta työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet henkilöt vuonna 2018. Taulukossa esitettyinä näiden määrän mukaan ammattiryhmittäisessä yleisyysjärjestyksessä neljä suurinta ammattiryhmää. (Keva 2019)

2.2.2 Palautuminen

Ikäihmisten hoitotyössä henkinen kuormitus on lisääntynyt, mutta palautumisessa auttaa kollegat, joille työasioita on helpompi purkaa kuin esihenkilölle. Työstä palautumisessa tärkeitä tekijöitä kyselyn mukaan on muun muassa vapaa-ajan harrastukset, liikunta, hiljaisuudesta nauttiminen, lomamatkat, mökkeily, musiikki, lukeminen ja saunominen. (Rytkönen 2018.)

Nuoret sairaanhoitajat arvostavat vanhempia kollegoitaan enemmän vapaa-aikaa ja harrastuksia. He kokevat yhtenä alalta lähtemisen syynä oman jaksamattomuuden uhan. Jaksamista heikentää merkittävästi vuorotyöhön sopeutumattomuus. Vuorotyön tekeminen aiheutti nuorille sairaanhoitajille väsymystä, univaikeuksia, vuorokausirytmien sekoittumista ja uupumusta. He kokivat, että vuorotyö haittaa perhe-elämää, sosiaalista elämää, harrastamista ja

aiheuttaa terveysongelmia. Jaksamista koetteli myös jatkuva ylitöiden tekeminen ja taukojen jääminen kiireessä. (Helander ym. 2019.)

Kyselytutkimuksen mukaan, koronakuorma kasautuu tietyille sosiaali- ja terveysalan työntekijäryhmille. Näihin kuuluvat muun muassa sairaanhoitajat, lähihoitajat ja perushoitajat. Tutkimus toteutettiin syksyllä 2020 yhdeksässä eri julkisessa organisaatiossa. Koronapandemia lisäsi jo valmiiksi kuormittuneiden hoitajien työmäärää sekä edellytti uusien tietojen ja taitojen oppimista, minkä takia hoitajien palautumiseen tulisi kiinnittää nyt erityistä huomiota. Työntekijöiden koronakuormaa voi helpottaa tarjoamalla sosiaalista tukea esimerkiksi kriisi- ja vertaisryhmien, mielenterveyskoulutusten ja matalan kynnyksen psykologisen neuvonnan avulla. Lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota työstä palautumiseen. Palautumista voi tukea työn tauotuksella, lomien ja osa-aikatyön avulla. (Selander, Nikunlaakso, Sipponen, Niemi, Olin & Laitinen 2021.)

Koronapandemian vaikutuksia työhyvinvointiin on tutkittu myös marras-joulukuussa 2020. Kyselytutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa pandemia-ajan työhyvinvoinnin ja johtamisen kehittämiseen. Tutkimuksessa tuli esille jo edellä mainittuja heikentäviä tekijöitä. Koronapandemian tuomia työhyvinvointia parantavia muutoksia olivat etätöiden mahdollisuus, siirtyminen väliaikaisesti kaksivuorotyöhön, työntekijälähtöinen työvuorosunnittelu, koronaturvallisuuden huomiointi sekä ylityökorvauksien ja palkanlisien saanti. Vastajat toivat myös esille, että he toivoisivat johdolta ja esihenkilöiltä parempaa viestintää, työn suunnittelua, tukea, korvausta sekä työn kuormitustekijöiden huomiointia. Tukea toivottiin myös enemmän työterveyshuollolta, joka voisi vastaajien mukaan toimia ennaltaehkäisevästi ja esimerkiksi ottaa yhteyttä työntekijöihin. (Antikainen, Terkamo-Moisio & Häggman-Laitila 2021.)

Palautuminen on perusta työssä jaksamiseen. Työssä jaksamisen tukena ovat muun muassa riittävä lepo, monipuolinen liikunta ja ravinto. Liikunta tukee ihmisen fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja sekä liikunta vähentää sairastumisen riskiä. (Keva 2021.) Palautumista ja hyvinvointia kohentavia asioita voivat olla muun muassa liikunnan eri muodot, mindfulness, luonnossa oleminen ja musiikin kuuntelu. Myös selkeällä rajauksella kodin ja työelämän välillä ja työnohjauksella

on positiivinen vaikutus heidän hyvinvointiinsa. (Oates 2018, 34). Jokaisen työntekijän kannattaa säännöllisesti reflektoida työssä jaksamistaan omaan hyvinvointiinsa niin arjessa kuin työpaikalla ja miettiä omia voimavarojaan (Hakanen 2011, 22).

Vallitsevan koronaviruksen leviämisen vuoksi hoitajien työmäärä on kasvanut. Pitkien työpäivien jälkeen on tärkeää työntekijälle saada palautua kunnolla, jotta seuraavaan työpäivään pystytään palaamaan levänneinä. (Nokela ym.2021 150–151). Työssä jaksamiseen liittyy vahvasti työntekijöiden kokema työn mielekkyys sekä työkavereilta ja esimieheltä saatu sosiaalinen tuki (Orgambídez-Ramos & Borrego-Alés 2017, 217).

2.3. Työhyvinvointi ikäihmisten hoitotyössä

Tässä opinnäytetyössä käytetään asiasanasta ”vanhus” synonyymia ikäihminen. Ikäihmiseksi määritellään, jos hän on ikänsä puolesta oikeutettu samaan vanhuseläkettä, tai hänen psyykinen, fyysinen, kognitiivinen tai sosiaalinen toimintakyky on heikentynyt. Yhden tai useamman osa-alueen toimintakyvyn heikkeneminen liittyy ikääntymisen myötä alkaneiden, pahentuneiden tai lisääntyneiden sairauksien tai vammojen vuoksi. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 2012/980 3 §.)

Hoitajat kokevat kohtuullista työtyytyväisyyttä ikäihmisten hoitokodeissa työskennellessään. Työtyytyväisyyttä lisäsi ammatillinen asema, vuorovaikutus ja autonomia. Työtyytyväisyyttä vähensi palkkaus, organisaation toimintapolitiikka ja työn vaatimukset. Vähentyneeseen työtyytyväisyyteen oli yhteydessä hoitajien korkea ikä. Kyseisen tutkimuksen tulokset osoittivat kuitenkin suurempaa työtyytyväisyyttä verrattuna aiempiin tutkimuksiin, mutta matalampaa kuin esimerkiksi akuuttihoitossa. (Suhonen ym. 2012, 34.)

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos raportoi, että muistisairaudet ovat kasvussa. Nykyään kolme neljästä pitkäaikaishoidossa olevista ikäihmisistä sairastaa muistisairautta. (THL 2019.) Hoitajat, jotka ovat töissä iäkkäiden henkilöiden

parissa ovat alttiita vaikeille tunteille ja psyykkiselle kuormitukselle, koska iäkkäiden henkilöiden toimintakyky heikkenee ja kuolema alkaa lähestymään (Saarnio, Sarvimäki, Laukkala & Isola 2013, 62–63).

Ikäihmisten hoitajat kokevat paljon eettistä stressiä. Ikäihmisille on yleisempää sairastua iän myötä muistisairauksiin, jolloin hoitaja kohtaa jokapäiväisesti eettisiä haasteita, kuten muistisairaana itsemääräämisoikeuteen liittyviä pohdintoja. (VonDras, Flittner, Malcore & Pouljot 2009, 322.) Ikäihmisten hoitajat saattavat kokea työssään myös stressiä, epävarmuutta, voimattomuutta, haavoittuvuutta, riittämättömyyttä ja syyllisyyttä (Hov, Athlin & Hedelin 2009, 654–657). Hoitajille tulisi tarjota etiikan opintoja riittävästi, jotta hoitajilla olisi paremmat valmiudet ratkaista eettisiä ristiriitatilanteita (Saarnio ym. 2013, 74).

2.3.1 Vuorovaikutus

Sosiaalinen kuormitus lisää hoitajien henkistä kuormitusta. Sosiaaliseen kuormitukseen sisältyy työpaikan vuorovaikutussuhteet. Kuormitusta aiheuttaa muun muassa seksuaalinen häirintä, epätasa-arvoinen tai epäasiallinen kohtelu, yhteistyön sujumattomuus, epäjohdonmukainen esimiestyö sekä heikko tiedonkulku. Erityisesti naiset kokivat työpaikalla ilmenneet ristiriidat ja työpaikkakiusaamisen erittäin raskaina. Työstä palautumisessa on tutkimuksen mukaan suuressa roolissa työyhteisö ja sieltä saatu vertaistuki. (Rytkönen 2018.)

Vanhustyön vetovoimaisuutta lisää toimiva vuorovaikutus. Yksilötasolla tärkeitä tekijöitä vetovoimaisuuden lisäämiseksi on myönteisen ilmapiirin luominen, toisten arvostaminen, myönteinen asennoituminen, ammatillisen ohjauksen ja tuen saaminen uutena työntekijänä. Työyhteisön keinoja parantaa vetovoimaisuutta on oikeudenmukainen ja laadukas johtaminen sekä työyhteisön myönteinen ilmapiiri. Hoitajat kokivat olonsa turvalliseksi, kun työyhteisö oli kannustava ja välittävä. Työyhteisön ilmapiiri ja perehdytys vaikutti myös merkittävästi opiskelijoiden suhtautumiseen työpaikkaa ja alaa kohtaan. Yhteiskuntatasolla keinoja vetovoimaisuuden lisäämiseen oli työn näkyvyys, julkisen kiitoksen ja arvostuksen saaminen sekä myönteisen kuvan luominen vanhustyöstä. (Korkiakangas ym. 2022.)

Nuorille sairaanhoitajille työolosuhteet ovat entistä tärkeämpiä. Työolosuhteita huonontaa heidän mielestään työyhteisön kuluttava ilmapiiri, yhteistyön sujumattomuus, kilpailu, sairaanhoitajiin kohdistuva epäasiallinen käytös ja kiusaaminen. Nuoret sairaanhoitajat kokivat myös, että työnantajalla ja työyhteisöllä oli liian suuria vaatimuksia vastavalmistuneille tuoreille työntekijöille, joka aiheutti ahdistusta. Myös nuorien sairaanhoitajien mielestä heikko johtaminen on edelleen ongelma hoitoalalla. Heikkoon johtamiseen yhdistettiin muun muassa esimiehen kyvyttömyys puuttua epäkohtiin, epätasa-arvoinen kohtelu, vanhanaikainen käskyttäminen ja työntekijän puutteellinen tukeminen. Edellä mainitut tekijät olivat kaikki yhteydessä nuorien sairaanhoitajien aikomuksiin lähteä alalta. He toivat vastauksissaan esille, että esimiehen ja kollegoiden tuki sekä tunnustus hyvin tehdystä työstä, auttaisivat merkittävästi jaksamaan työssä. (Helander ym. 2019.)

Työn hallinta, autonomia ja mahdollisuus kehittyä parantavat työtyytyväisyyttä sekä vähentävät uupumusta ja psykosomaattisia vaivoja. Kansainvälisissä tutkimustuloksissa toistuu työpaikan, työnjohdon ja tuen merkitys työssäjaksamisessa. Koulutukset, työnohjaus ja hyvä työilmapiiri helpottavat raskasta työtä. Esihenkilöiltä kaivataan tukea sekä mahdollisuuksia kehittää itseään työntekijänä. (Silván 2022.) Kollegiaalisuus on yksi moraalisisista arvoista, jotka pohjautuvat hoitajien ammatin etiikkaan. Kollegiaalisuus sisällyttää luottamuksellista ja keskustelevaa vuorovaikutusta hoitaja kollegoiden välillä. Kollegiaalinen vuorovaikutus on myös ei-hierarkkista ja vastavuoroista yhteistyötä kollegoiden välillä. (Kangasniemi, Arala, Becker, Suutarla, Haapa ja Korhonen 2017.)

Hyvä vuorovaikutus työpaikalla tukee työhyvinvointia ja organisaation yhteisöllisyyttä. Työpaikalla olevaa yhteisöllisyyttä tukee työntekijän kehitysmyönteisyys ja erilaisuuden hyväksyminen. Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri vaatii jokaisen työntekijän panosta. Työnantaja tukee vuorovaikutuksellaan yhteisöllisyyttä hyvällä johtamisella, toimivilla kokouskäytänteillä ja työn jatkuvalla kehityksellä. Arvostus omaa ja muiden työpanosta kohtaan tukee työhyvinvointia. Arvostuksen osoittaminen kollegoille vaatii työntekijältä hyviä vuorovaikutustaitoja ja aktiivista roolia organisaatiossa.

Työnantajalta arvostuksen osoittaminen vaatii eettisiä arvoja ja oikeudenmukaista palkkausta ja työntekijöiden palkitsemista. (Rauramo 2012.)

2.3.2 Eettinen kuormitus

Ikäihmisten hoitotyössä jokainen hoitaja joutuu punnitsemaan eettisiä kysymyksiä päivittäin. Kysymyksien myötä kasvaa väistämättä myös eettinen kuormitus. Eettisellä kuormituksella tarkoitetaan hoitajan huolta siitä, tekikö hän työssään oikeita ratkaisuja ja päätöksiä. Hoitajat kokevat myös moraalista stressiä työssään, jolla viitataan siihen, että hoitaja ei voi toimia omien arvojensa mukaisesti. Yhtenä merkittävimpana eettisenä haasteena ikäihmisten hoitotyössä on kokemus siitä, ettei työtä pysty tekemään niin hyvin kuin haluaisi. Uudenlaisia eettisiä kysymyksiä herättää nykypäivänä myös lisääntynyt teknologian käyttö. (Rytkönen 2018.)

Eettiset ongelmat ovat monimuotoisia, monimutkikkaita ja uniikkeja. Tutkimuksessa osaston hoitajat kuvailivat monia eri tapoja, joita he käyttävät selvitellessään työhön liittyviä eettisiä ongelmia. (Laukkanen, Suhonen & Leino-Kilpi 2016, 845.) Ikääntyvän populaation ja pienentyvien julkisenpuolen varallisuuden kontekstissa hoitajilla on tärkeää olla sekä hoidollista etiikkaa, joka kasvattaa hyvää hoitaja- potilas suhdetta, että oikeudenmukaista etiikkaa, jota tarvitaan tasapuoliseen hoitoon (Juujärvi, Ronkainen & Silvennoinen 2019, 187.).

Hoidollisuuden ja oikeudenmukaisuuden etiikat ovat yhdistettynä hoitajien joka-päiväiseen eettiseen päätöksentekoon. Tutkimus toteutettiin geriatrisissa kuntoutusyksiköissä. Tutkimuksessa todetaan, että hoitajat omaavat empaattista ymmärrystä ja yksityiskohtaista ajattelua, kun rakentavat suhdetta potilaaseen ja heidän perheeseensä. Oikeudenmukaisen harkinnan mukaan potilailla on itsemääräämisoikeus, hoitajilla on lainmukainen velvollisuus välttää potilaan hylkääminen sekä järjestää potilaalle esimerkiksi kotisairaanhoidon käynnit potilaan tarpeiden mukaan. Vaikka lääkärit ovat laillisesti vastuussa potilaan kotiutumisesta niin hoitajat kokevat moraalisesti olevansa vastuussa myös

kotiutumiseen liittyvistä valinnoista, koska he kokevat olevansa vastuussa potilaasta. (Juujärvi ym. 2019.)

Eniten eettisiä konflikteja tutkimuksessa oli liittyen potilaiden kotiin lähtemiseen, jolloin potilas joko halusi lähteä liian varhain kotiin tai halusi jäädä hoitopaikkaan, vaikka hoitotiimin arvioidessa potilas pärjäisi jo kotonakin. Tällaiset tilanteet hoidettiin välittämisen ja oikeudenmukaisuuden pohjalta. Hoidollisen harkinnan mukaan hoitaja haluaa välttää vahingon ja kärsimisen tapahtumisen potilaalle, haluaa säilyttää luottamuksellisen hoitosuhteen eikä halua loukata potilaan tunteita. (Juujärvi ym. 2019.)

2.3.3 Työturvallisuus

Moni hoitaja kokee ikäihmisten hoitotyössä fyysisen väkivallan uhkaa tai väkivaltaa viikoittain. Henkistä väkivaltaa koetaan melkein päivittäin. Väkivallan lisäksi monet hoitajat kokevat potilailta seksuaalista häirintää. Hoitajien kuormittuneisuuden yksi selittävä tekijä oli työturvallisuus. Heikenneen työturvallisuuden takia työ koettiin fyysisesti raskaammaksi ja se näkyi muun muassa väsymyksenä sekä univaikeuksina vapaa-ajalla. (Rytkönen 2018.)

Työtapaturvakuutuskeskuksen vuoden 2020 analyysissä käsitellään yksityisen terveysterveys- ja sosiaalipalvelujen toimialaa. Analyysin mukaan, työtapaturvien määrä terveysterveys- ja sosiaalialalla on kasvussa ja työtä on kehitettävä turvallisemmaksi. Tilastoista todetaan, että työpaikkatapaturmien määrä on korkein laitospalvelu- ja asumispalveluissa sekä palveluasumisessa. Työpaikkatapaturmista suurimpina ryhminä kaikilla toimialoilla nousi esiin ihmisten aiheuttamat vammat, käsin nostot, liikkuminen ja esineiden käsittely. Ikääntyneiden palveluasumisen toimialalla on yleisempää käsivoimin nostoihin liittyvät äkilliset kuormittumiset, verrattuna muihin terveysterveyspalveluiden toimialoihin. (Sysi-Aho 2021.)

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu muun muassa tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta (Työturvallisuuslaki

2002/738 § 8). Työpaikalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma, josta käy ilmi työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 9).

Työnantajan ja työntekijöiden tulisi yhteistyössä suunnitella ja ylläpitää työpaikalla työturvallisuutta. Uuden työntekijän perehdytys turvallisuuteen liittyvissä asioissa kuuluu työnantajan velvollisuuksiin. Työnantajalla on velvollisuus ottaa huomioon työntekijöiden työturvallisuutta koskevat ehdotukset. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 17). Mikäli työhön liittyy väkivallan uhka, työnantajan tulee huolehtia väkivallan torjumiseen ja rajoittamiseen turvallisuusjärjestelyt ja työntekijöille mahdollisuus hälyttää apua (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 27).

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa työnantajille opas siitä, miten työnantajat voivat tukea hoitajien työhyvinvointia ikäihmisten hoitotyössä.

Tämän opinnäytetyön tehtävänä on vastata kysymykseen:

- Miten työnantajat voivat tukea hoitajien työhyvinvointia ikäihmisten hoitotyössä?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on lisätä palveluasumisessa toimivien työnantajien tietoa hoitajien työhyvinvoinnin tukemisesta ja työhyvinvoinnin merkityksestä. Opinnäytetyöstä voivat hyötyä erityisesti hoitajien työnantajat, työntekijät sekä sosiaali- ja terveysalan opiskelijat.

4 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ

4.1. Toiminnallinen opinnäytetyö

Tässä opinnäytetyössä lähtökohtana on toiminnallinen opinnäytetyö, joka on yksi vaihtoehtoista tutkimukselliselle opinnäytetyölle ammattikorkeakoulussa (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9). Toiminnallinen opinnäytetyö on esimerkiksi käytännön toiminnan ohjeistamista tai toiminnan järjestämistä kuten ohjeopas, luento, video tai ohjeistus. Tuotos voi olla sähköisessä tai paperisessa muodossa. Kohderyhmä määrittelee sen, että millaiset ilmaisut sopivat juuri sen tuotoksen kohderyhmälle. Sisällön tulee olla tuotosta palveleva, selkeä ja johdonmukainen. Oppaita, tietopaketteja ja ohjeistuksia tehdessä korostuu lähdekritiikin merkitys. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 51–53.)

Opinnäytetyössä yhdistetään käytännön toteutus ja opinnäytetyöprosessin raportointi tutkimusviestinnän keinoja käyttäen (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9). Opinnäytetyö, ja sen tuotos tulee osoittaa riittävää tietojen ja taitojen hallintaa ja sisäistämistä siltä alalta, jolta opinnäytetyö on tehty (Vilkkä & Airaksinen 2003, 10). Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotos liitetään opinnäytetyön loppuun tai itsenäiseksi liitteeksi (Salonen 2013, 25).

Raportin ja tuotoksen tulee olla käytännönläheisiä ja työelämälähtöisiä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 10). Raportista tulee tulla esille keinot, joita on käytetty konkreettisen tuotoksen saavuttamiseksi (Vilkkä & Airaksinen 2003, 51). Toiminnallinen opinnäytetyö ei tarkoita tutkimuksellista opinnäytetyötä, mutta toiminnallista opinnäytetyötä tehdessä on hyvä, että raportti ja tuotos on tehty tutkimuksellisella asenteella (Vilkkä & Airaksinen 2003, 10). Tutkimusmenetelmien käyttö tarkoittaakin toiminnallisessa opinnäytetyössä tiedonhankintatapojen käyttöä niin, että ne tukevat raportin ja tuotoksen valmistumista (Salonen 2013, 28). Riippumatta siitä, että millainen tuotos toiminnallisesta opinnäytetyöstä laaditaan niin, tärkeintä on, että käytännön toteutus ja sen oikeaoppinen raportointi laaditaan tutkimusnäyttöä hyödyntäen. Ammattikorkeakoulussa tapahtuvan opetuksen ja opinnäytetyöprosessin tavoitteena on, että opiskelijat valmistumisen jälkeen osaavat toimia oman alansa

asiantuntijana sekä tietävät oman alansa tutkimuksellisia perusteita. (Vilka & Airaksinen 2003, 9–10.)

4.2. Työelämäkumppani

Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyönä Lempäälän Kotokampuksen kanssa. Työelämätahon yhteyshenkilönä toimii Kotokampuksen johtaja Pauliina Alén. Kotokampus syntyi alun alkaen jo 1960-luvulla, jolloin sen tehtävänä oli tarjota asuntoja lempääläläisille ikäihmisille. Silloin Lempäälän Kotokampuksen toiminimi oli Ehtookoto. Nykyään Kotokampus tarjoaa palveluasumista sekä hyvinvointi- ja kuntoutuspalveluja ikääntyneille, vammaisille ja mielenterveyskuntoutujille. (Lempäälän Kotokampus 2022a.)

Kotokampuksella työskentelee hoitohenkilökuntaa kuten sairaanhoitajia ja lähihoitajia. Asukkaiden hyvinvoinnin tukena ovat myös ohjaaja, fysioterapeutti, kuntohoitaja ja liikuntaneuvoja. Kotokampukselle on tärkeää asukkaiden fyysisen toimintakyvyn tukeminen sekä kulttuuristen virikkeiden tarjoaminen. (Lempäälän Kotokampus 2022b.) Lempäälän Kotokampukselle tärkeitä arvoja on itsemääräämisoikeus, toisen kunnioitus, suvaitsevaisuus, kokeilunhalu ja ilo (Lempäälän Kotokampus 2022a).

Työelämätahon yhteyshenkilön Pauliina Alénin kanssa on pidetty kaksi palaveria, joissa on keskusteltu heidän toiveistaan ja ajatuksistaan opinnäytetyön suhteen. Esihenkilönä hän kaipasi erityisesti tietoa koronapandemian vaikutuksista hoitajien jaksamiseen. Lisäksi hän toivoi materiaalia psyykkisen hyvinvoinnin näkökulmasta.

4.3. Tiedonhaku

Tiedonhaku opinnäytetyötä varten tehtiin Tampereen yliopiston kirjaston kautta löytyvistä tietokannoista. Alkuvaiheessa tiedonhaun keskeisiä käsitteitä opinnäytetyön tiedonhaussa olivat: työhyvinvointi, hoitajat, sosiaali- ja terveysalan työntekijät, hyvinvointi, laadullinen opas, jaksaminen, tukeminen,

työuupumus. Keskeisiä englanninkielisiä käsitteitä olivat: nurses, social and health staff, well-being at work, well-being of the employees, support ja workload.

Tiedonhaulla haluttiin löytää luotettavia tutkimuksia sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työhyvinvoinnista, hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työhyvinvointia tukevia ja heikentäviä tekijöitä. Opinnäytetyöhön haluttiin mukaan kotimaisia ja kansainvälisiä tutkimuksia hoitajien työhyvinvoinnista. Molempia löytyi useampia sekä muitakin aiheeseen liittyviä lähteitä löytyi laajasti. Tiedonhaku rajattiin maksimissaan kymmenen vuoden sisälle, mutta joissakin poikkeuksissa yli kymmenenkin vuoden vanha lähde otettiin opinnäytetyöhön. Poikkeuksia tehtiin aiheissa, joissa koettiin, ettei tieto ollut voinut muuttua kymmenen vuoden aikana.

Opinnäytetyön edetessä tehtiin tarkemmin rajattuja hakuja ja etsittiin tietoa opinnäytetyöhön muodostuneilla otsikoilla. Opinnäytetyöhön valittiin lähteiksi artikkeleita, sähköisiä kirjoja, tilastoja, tutkimusartikkeleita sekä lainsäädäntöjä ja täydentäviksi lähteiksi otettiin sähköisiä artikkeleita, pro graduja ja väitöskirjoja. Kriteereihin sopivia lähteitä löytyi paljon, mutta kohtasimme tiedonhaussa myös haasteita. Monissa tutkimuksissa keskityttiin enemmän työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin, kun kaipasimme tietoa työhyvinvointia tukevista tekijöistä. Ergonomia ja eettinen kuormitus otsikoiden kohdalla lähteiden löytäminen osoittautui hieman haasteellisemmaksi kuin muiden otsikoiden. Koimme nämä kuitenkin tärkeiksi aiheiksi opinnäytetyössä, joten emme lähteneet muuttamaan niitä.

Tiedonhaussa käytettiin pääosin kotimaisia tietokantoja kuten Medic, Terveysportti, Terveyskirjasto ja Finna. Kansainvälistä tietoa etsiessä käytettiin tietokantoja PubMed, ProQuest ja CINAHL Complete EBSCO. Koronapandemia vuosilta pelkästään löytyi useita luotettavia ja vertaisarvioituja lähteitä. (Taulukko 1.)

pvm.	Tietolähde	Hakusanat	Rajaukset	Tulos kpl
1.11.2021	<i>CINAHL Complete</i>	<i>nurse* AND well-being* AND support*</i>	<i>Scholarly (Peer Reviewed) Journals; Date: 2012-2021 Language: english</i>	1490
1.11.2021	<i>Medic</i>	<i>hoitaj* AND työhyvinvoin* AND (tu* OR edis*)</i>	<i>2012-2021</i>	4
1.11.2021	<i>Finna.fi</i>	<i>hoitaj* AND työhyvinvoin* AND (tu* OR edis*)</i>	<i>kieli: suomi; 2012-2021; verkossa saatavilla</i>	878
1.11.2021	<i>Finna.fi</i>	<i>hoitaj* AND työuupu*</i>	<i>kieli: suomi; 2012-2021; verkossa saatavilla</i>	56
1.11.2021	<i>Medline PubMed</i>	<i>nurse* AND well-being* AND support*</i>	<i>Free full text; publication date 5 years; english</i>	497

TAULUKKO 1. Opinnäytetyön prosessin alkuvaiheessa tehtyjä tiedonhakuja.

5 OPINNÄYTEETYÖN TOTEUTUS

5.1. Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessi alkoi aiheen valinnasta, joka tapahtui elokuussa 2021. Alusta lähtien oli selvää, että opinnäytetyön aihe halutaan rakentaa hoitajien työhyvinvointiin liittyen. Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti sillä hetkellä vallitseva koronapandemia ja sen vaikutukset hoitajiin sekä hoitajien työoloihin. Lopulliseksi aiheeksi valittiin hoitajien työhyvinvointia tukeva näkökulma. Aiheen valintaan vaikutti henkilökohtainen kiinnostus kehittää hoitajien työhyvinvointia ja lisätä siihen liittyvää tietoa helposti saatavaksi. Tästä syystä päädyttiin toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Työelämätahon saatiin mukaan opinnäytetyön ohjaajan avulla.

Työelämäpalaveri pidettiin elokuun lopulla 2021. Palaverissa päätettiin yhteistyössä, että oppaaseen rajataan viisi keskeisintä tekijää hoitajien työhyvinvointiin liittyen. Yhteyshenkilö Pauliina Alén kertoi toiveistaan materiaalin suhteen ja näiden tietojen perusteella päästiin aloittamaan opinnäytetyön suunnitelman tekoa sekä tiedonhakuja. Oppaaseen valittiin viisi keskeistä työhyvinvoinnin tekijää sen perusteella, mitä työelämätaho toivoi sekä, millaisista työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä löydettiin eniten materiaalia tiedonhakuvaiheessa. Yhteistuumin työelämätahon kanssa päätettiin tehdä opas sähköiseen muotoon, jolloin opasta voidaan tarvittaessa päivittää ja muokata.

Kevään 2022 aikana suoritettiin opinnäytetyöprosessiin kuuluvat tiedonhaun opinnot sekä menetelmäopinnot. Opinnäytetyön tekeminen eteni aikataulun mukaan, joka laadittiin suunnitelmavaiheessa. Opinnäytetyön ohjaajan kanssa pidettiin yhteyttä ja palavereita. Opinnäytetyön tekemisessä hyödynnettiin ohjaajan ja opponenttien palautetta, jota saatiin useamman kerran prosessin aikana.

Keväällä 2022 tehtiin paljon tiedonhakuja ja kirjoitettiin opinnäytetyön teoriaosuutta. Kesän 2022 aikana työstettiin vielä teoriaosuutta ja aloitettiin oppaan kasaaminen. Oppaan rakenne muodostui teoriaosuuden otsikoiden

perusteella, joten halusimme saada sen ensin valmiiksi, jotta sisällön voisi siirtää tiivistettynä oppaaseen. Syksyllä 2022 viimeisteltiin opinnäytetyö ja saatiin vielä palautetta ohjaajalta ja opponoijilta.

5.2. Opinnäytetyön tuotos

Opasta kirjoittaessa täytyy olla oppaan tarkoitus ja kohderyhmä valmiina mietittynä. Pääsisältö on hyvä olla mietittynä eli missä menee aiheen rajaus, mitä otetaan tekstiin ja mitä jätetään tekstin ulkopuolelle. Kokonaisrakenne eli missä järjestyksessä asiat kannattaa esittää, tulee olla oppaassa mietittynä, jotta lukijan on helppo ymmärtää, mitä tekstissä hänelle halutaan kertoa. Opasta kirjoittaessa on hyvä panostaa selkeään ja tiiviiseen oppaaseen sen sijaan, että opas olisi pitkä ja epäselkeä. Oppaan kirjoittajana on hyvä pitää mielessä oppaan pääviesti, joka halutaan välittää lukijalle. Oppaan sisällössä tulee huomioida erikoistermien ja kielenkäyttö niin, että lukija ymmärtää sen mitä lukee. Sisällön lisäksi on hyvä miettiä tekstin ulkoasua, koska sen selkeä muodostus helpottaa lukijalle tiedon löytämistä sekä sen, mistä tekstissä kirjoitetaan. (Valtioneuvoston kanslia 2020, 26–27.)

Hyvä opas on kiinnostava ja vakuuttava. Kiinnostavuutta voi lisätä sitaateilla, esimerkeillä, vertailutaulukoilla ja vinkkilistoilla. Sisällysluettelo auttaa kokonaisuuden hahmottamisessa. Hyödyllinen opas vastaa kysymyksiin ja ohjaa eteenpäin. Eduksi on aiheeseen liittyvät havainnollistavat infograafit ja erottuva kuvitus. (Oiva 2017.)

Tämän opinnäytetyön opas tehtiin PowerPoint-ohjelmalla. Työelämätaholle tuotettiin muitakin oppaita ja yhdessä päädyttiin tekemään oppaat PowerPointiin. Yhteisesti sovittiin myös, että oppaiden ulkoasuista tehdään yhtenäiset Lempäälän Kotokampuksen logoa käyttäen. Oppaassa käytettiin samoja otsikkoja ja järjestystä, kuin opinnäytetyön raportissa. Oppaan alkuun tuli sisällysluettelo, jotta tiedon löytäminen on helpompaa.

Tavoitteena oli löytää päivitettyä ja luotettavaa tietoa hoitajien koetusta työhyvinvoinnista, sitä kohentavista ja tukevista tekijöistä. Lopullisen oppaan

haluttiin olevan helppolukuinen sekä informatiivinen. Ulkonäöltään oppaan haluttiin olevan yksinkertainen. Opasta lukiessa haluttiin lukijan mielenkiinnon pysyvän, joten lisättiin värejä ja kuvia. Oppaaseen lisättiin linkkejä, jotta tietoja on helppo päivittää niin, että opas pysyy ajankohtaisena.

6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1. Eettisyys ja luotettavuus

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan opinnäytetyössä noudatetaan rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta sekä tarkkuutta. Opinnäytetyöhön sovelletaan eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tekijät viittaavat muiden julkaisuihin asianmukaisella tavalla, kunnioittaen ja tekijänoikeuksia noudattaen. Rahoituslähteet ilmoitetaan asianosaisille ja raportoidaan. (TENK 2012.)

Ammattikorkeakoulujen eettisiin suosituksiin kuuluu, että opinnäytetyön tekijät tarkistavat esteellisyytensä, perehtyvät opinnäytetyön aiheeseen, pohtivat resurssien käyttöä, tutustuvat tutkimuseettisiin ja tietosuoja ohjeistuksiin, hankkivat tarvittaessa tutkimusluvan ja eettisen ennakoarvioinnin, opinnäytetyöhön liittyvät sopimukset on solmittu ja rahoituksesta on ilmoitettu. (Arene 2019.)

Opinnäytetyössä on noudatettu rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta sekä tarkkuutta. Opinnäytetyöhön on sovellettu eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Opinnäytetyön aiheeseen on perehdytty sekä pohdittu resurssien käyttöä työelämätahon ja ohjaajan kanssa. Tietosuojaohjeistuksia on noudatettu. Opinnäytetyösopimus on tehty sähköisesti tekijöiden ja työelämätahon edustajan kanssa.

Opinnäytetyön tuotos perustuu erilaisiin tutkimuksiin ja lähteisiin. Jokaisesta aihealueesta on pyritty löytämään useampia tutkimuksia, jotta sisältö ei perustu vain yhteen tutkimukseen. Sisältöä on tuettu ja monipuolistettu muilla lähteillä, kuten artikkeleilla, tilastoilla, kyselyillä ja lakiasetuksilla. Opinnäytetyöhön on otettu mukaan mahdollisimman uutta tietoa, moni käytetyistä lähteistä on vain muutaman vuoden vanhoja. Muiden julkaisuihin on viitattu asianmukaisella tavalla, kunnioittaen ja tekijänoikeuksia noudattaen. Alkuperäislähteeseen on pyritty aina viittaamaan, kun se on ollut mahdollista. Opinnäytetyö tarkistetaan plagiaatintunnistusjärjestelmässä.

Opinnäytetyössä on käytetty laajasti erilaisia kotimaisia ja kansainvälisiä lähteitä. Kotimaisia lähteitä on hyödynnetty paljon, koska uusia tutkimuksia ja artikkeleita on löytynyt paljon. Kotimaisten lähteiden luotettavuutta on helpompi arvioida, ja niiden kohdalla ei tule käännöstyöstä johtuvia epäselvyyksiä. Kansainvälisiä lähteitä on työssä yhteensä kuusi ja niiden kohdalla luotettavuutta heikentää se, että olemme kääntäneet niiden sisällön itsenäisesti. Luotettavuutta lisää kuitenkin se, että opinnäytetyöstä on saatu palautetta ohjaavalta opettajalta ja opponijilta useaan kertaan prosessin aikana.

6.2. Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Opinnäytetyön tiedonhaun perusteella todettiin, että työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on monia. Työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä on moni myös toisiinsa liitännäisiä, kuten työturvallisuus ja ergonomia. Erityisesti hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita ja tekijöitä on paljon. Tehdyn tiedonhaun perusteella hoitajien työhyvinvoinnissa on parannettava monella eri osa-alueella. Hoitajien työhyvinvointi onkin fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin summa.

Tiedonhaku osoitti, että työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä on tutkittu enemmän kuin tukevia. Tiedonhaun tuloksena saatiin selville, että varsinkin nuorten hoitajien työhyvinvointi on muita heikompaa. Tämä on varsin huolestuttava löydös hoitoalan tulevaisuuden kannalta. Lisää tutkimustietoa tarvittaisiin siitä, miten hoitajien työhyvinvointia ja työoloja voitaisiin parantaa ja tukea. Lisäksi konkreettisia keinoja kaivattaisiin lisää. Tulevaisuudessa hoitajien työhyvinvointia tukevia tekijöitä olisi hyvä selvittää esimerkiksi kyselytutkimuksien avulla. Paras tieto saadaan hoitajilta itseltään.

Olisi hyvä saada työntekijöille lisää tietoa siitä, millaisia oikeuksia heillä on työntekijöinä. Opiskeluvaiheessa tuleville hoitajille tulisi painottaa, millainen kohtelu ja millaiset työolot ovat sallittuja ja millaiset eivät. Työnantajien tulisi noudattaa muun muassa työturvallisuuslakia, mutta aina se ei työpaikoilla toteudu. Olisi kiinnostavaa tehdä materiaalia työhyvinvoinnista myös hoitajille, jotta säännöt olisivat selkeät ja he osaisivat vaatia parannuksia.

6.3. Pohdinta

Opinnäytetyön aihe valikoitui kiinnostuksesta aihetta kohtaan. Työhyvinvointi on aihe, joka koskettaa jokaista työntekijää ja esihenkilöä. Hoitajien heikentynyt työhyvinvointi on ollut paljon esillä mediassa, joten oli mielenkiintoista lähteä selvittämään, mitä asialle voisi tehdä. Aihetta on tutkittu paljon, mutta muutoksia ei toistaiseksi ole saatu aikaan. Aihetta pitäisi tuoda vielä enemmän esille ja ottaa puheeksi työpaikoilla. Työhyvinvoinnissa olisi paljon kehittämisen varaa. Nuoret hoitajat eivät enää halua jäädä alalle, elleivät he näe, että työhyvinvoinnin ja työolojen suhteen ollaan tekemässä konkreettisia muutoksia.

Opinnäytetyön tekeminen kehitti tiedonhakutaitoja huomasti ja antoi erilaisia näkökulmia. Opinnäytetyön aihe herätti ajattelemaan, kuinka tärkeää työhyvinvoinnista on pitää huolta. Työhyvinvointi ei ole vain työntekijän henkilökohtainen asia, vaan myös työyhteisön ja työnantajan asia. Työhyvinvoinnin merkitykseen perehtyminen toi tietoa ja varmuutta tuoda työpaikoilla huomattuja työhyvinvointiin vaikuttavia epäkohtia ilmi.

Työn tekeminen sujui hyvällä mielellä, koska aikaa oli varattu tarpeeksi paljon. Opinnäytetyön tekeminen opetti oman työn ohjausta, aikataulutusta, vastuun ottamista ja hyviä vuorovaikutustaitoja. Työn etenemisestä ja valmistumisesta oli vastuu täysin työn tekijöillä. Työn valmistumista varten erityisesti loppuvaiheessa piti huolehtia, että muilta opinnoilta ja palkkatyöltä jäi aikaa opinnäytetyölle. Työn teko parityönä vaatii kykyä joustaa ja tehdä tiivistä yhteistyötä toisen kanssa. Samoja taitoja tullaan tarvitsemaan työelämässä.

Oppaan tekeminen oli mielekäs tapa toteuttaa opinnäytetyö. Oppas antoi vapauksia suunnitella ja käyttää luovuutta. Oppaan kokoaminen opetti tiivistämään tietoa ja etsimään ne kaikista merkittävimmät asiat. Opinnäytetyön haasteena koimme työhyvinvoinnin tekijöiden rajaamisen viiteen, koska tiedonhaku vaiheessa hoitajien tukemisen tekijöitä löytyi useita. Olemme tyytyväisiä valittuihin hoitajien työhyvinvoinnin tukemisen tekijöihin ja valmiiseen oppaaseen.

LÄHTEET

Aaltonen, L.–M. & Rosenberg, P. 2013. Potilasturvallisuuden perusteet. Helsinki. Duodecim.

Antikainen, M., Terkamo-Moisio, A. & Häggman–Laitila, A. 2021. Hoitotyön johtajien ja hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työskentely koronapandemian aikana. Tutkiva Hoitotyö 19(4), 3–11.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy.

Helander, M., Roos, M. & Suominen, T. 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. Hoitotiede 31 (3), 180–190.

Hov, R., Athlin, E. & Hedelin, B. 2009. Being a nurse in nursing home for patients on the edge of life. Scandinavian Journal of Caring Sciences 23 (4), 651–659.

Häggman-Laitila. 2014. Sairaanhoitajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.). Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Sairaanhoitajaliitto, 143–161.

Juujärvi, S., Ronkainen, K. & Silvennoinen, P. 2019. The ethics of care and justice in primary nursing of older patients. Clinical Ethics 14 (4), 187–194.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – kehittämissuunnitelman laatiminen. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Kangasniemi, M., Arala, K., Becker, E., Suutarla, A., Haapa, T. & Korhonen, A. 2017. The development of ethical guidelines for nurses' collegiality using the Delphi method. Nursing Ethics 24 (5), 538–555.

Keva. 2019. Viisi tilastofaktaa viime vuonna kunta-alalta eläköityneistä. Päivitetty 2.9.2019. Luettu 29.12.2021. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/viisi-tilastofaktaa-viime-vuonna-kunta-alalta-elakoityneista/>

Keva. 2021. Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasi. Luettu 24.2.2021. <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/#66633a18>

Korkiakangas, E., Koivisto, T., Olin, N. & Laitinen, J. 2022 Vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä. Tutkiva Hoitotyö 20 (1), 3–11.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalv palveluista 28.12. 2012/980. Luettu 18.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>

Laukkanen, L., Suhonen, R. & Leino-Kilpi, H. 2016. Solving work-related ethical problems. Nurse Ethics 23 (8), 838–850.

- Lempäälän Kotokampus. nd. Kampuksen historia. Luettu 2.3.2022a. <https://kotokampus.fi/kampuksen-historia/>
- Lempäälän Kotokampus. nd. Palveluasuminen. Luettu 10.3.2022b. <https://kotokampus.fi/palveluasuminen/>
- Lybäck, K. 2018. Kunta-alan palveluksesta eläkkeelle siirtyneet 2018. Keva. PDF-tiedosto. <https://docplayer.fi/151876137-Kunta-alan-palveluksesta-elakkeelle-siirtyneet-2018-katinka-lyback.html>
- Merikanta, T. 2021. Yle-uutiset. Kuka hoitaisi iäkkäät? Julkaistu 10.02.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11749284>
- Mäkinieniemi, J.–P., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 2022. Miten Suomi voi –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. Työterveyslaitos. PDF-tiedosto. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- Nokela, T., Huhtakangas, M., Pesonen, P., Laitinen, J. & Kanste, O. 2021. Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta ja hoitotyöntekijöiden työssä jatkamisen aikeet. Hoitotiede 33 (3), 142–153.
- Oates, J. 2018. What keeps nurses happy? Implications for workforce well-being strategies. Nursing management 25 (1), 34–41.
- Oiva, M. 2017. Eri sisältölajit, osa 2: koukuttava opas. Luettu 31.7.2022. <https://www.differo.fi/blogi/eri-sisaltolajit-osa-2-koukuttava-opas>
- Orgambídez–Ramos, A. & Borrego–Alés, Y. 2017. Social support and engagement as antecedents of job satisfaction in nursing staff. Enfermería Global 48, 217–225.
- Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus. Helsinki University Press.
- Rauramo, R. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- Rytkönen, A. 2018. Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopisto.
- Saarnio, R., Sarvimäki, A., Laukkala, H. & Isola, A. 2013. Iäkkäiden muistisairaiden henkilöiden hoitotyössä toimivien hoitajien käsitys omastatunnosta. Hoitotiede 25 (1), 62–76.
- Sairaanhoitajat. Nd. Hyviä käytäntöjä jaksamiseen. Luettu 29.12.2021b <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/hyvia-kaytantoja-jaksamiseen/>
- Sairaanhoitajat. Nd. Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet. Luettu 29.12.2021a. [https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/tyontekijan-ja-tyonantajan\[1\]oikeudet-ja-velvollisuudet](https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/tyontekijan-ja-tyonantajan[1]oikeudet-ja-velvollisuudet)

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun Ammattikorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print Oy.

Saulamaa, T. 2019. Sairaanhoidtajien työuupumus hoitotyössä ja siitä toipuminen. Pro Gradu. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos.

Schaupp, M., Koli, A., Kurki, A. –L. & Ala-Laurinaho, A. 2013. Yhteinen muutos: työhyvinvointia työtä kehittämällä. Helsinki. Työterveyslaitos.

Selander, K., Nikunlaakso, R., Sipponen, J., Niemi, M., Olin, N. & Laitinen, J. 2021. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kasautuva koronakuorma: kyselytutkimus Suomen tilanteesta syksyllä 2020. Tutkiva Hoitotyö 19 (2), 30–37.

Silván, T.–R. 2022. Ikäihmisten parissa työskentelevien työhyvinvointi. Katsaus alan kansainväliseen tutkimukseen. Pro Gradu. Tampereen yliopisto.

Sosiaali – ja terveysministeriö. 2021. TYÖ2030 - Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. Päivitetty 8.1.2021. Luettu 29.12.2021. <https://stm.fi/tyo2030>

STTK. 2019. Turvattomuus työelämässä, väkivalta. PowerPoint-esitys. <https://www.sttk.fi/materiaalit/kysely-henkisesta-ja-fyysisesta-vakivallasta-ja-sen-uhasta-tyopaikoilla>

STTK, nd. Työkyky. Luettu 1.8.2022. <https://www.sttk.fi/aihe/tyokyky/>

Stolt, M., Kielo, E., Katajisto, J., Suhonen, R. & Leino-Kilpi, H. 2018. Hoitotyöntekijöiden itsearvioimat tuki- ja liikuntaelinvaiat. Tutkiva Hoitotyö 16 (3), 3–9.

Suhonen, R., Stolt, M., Gustafsson, M.–L., Katajisto, J. & Puro, M. 2012. Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyys. Hoitotiede 24 (1), 27–37.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto – SuPer. Nd. Työhyvinvointi. Luettu 29.12.2021. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/>

Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä – matkalla työhyvinvointiin. Helsinki University Press.

Sysi-Aho, P. 2021. Yksityisen terveys- ja sosiaalipalvelutoimialan työtapaturomatilanne huononi edelleen vuonna 2020. Työtapaturomavakuutuskeskus. Analyyseja nro 30. <https://www.tvk.fi/document/185439/A70BB6EB7EA2F0F354855A8E3E556C11F3A9F468CC0012D16B44345CB6C116D7>

Tehy. nd. Kuntasektorin neuvottelut. Luettu 16.5.2022. <https://www.tehy.fi/fi/neuvottelukierros/kuntasektori>

TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Julkaistu 14.11.2012.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Kahdeksan faktaa vanhuspalvelujen tilasta. Päivitetty 3.1.2019. Luettu 29.12.2021. <https://thl.fi/fi/-/8-faktaa-vanhuspalvelujen-tilasta>

Terveyskirjasto. 2016. Lääketieteen sanasto. Hoitotyö. Päivitetty 18.10.2016. Luettu 29.12.2021. <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt01168>

Työterveyslaitos – TTL. Nd. Työhyvinvointi. Luettu 28.12.2021a.

Työterveyslaitos – TTL. Nd. Työhyvinvointi - yhteinen asia. Luettu 28.12.2021b.

Työterveyslaitos – TTL. Nd. Potilassiirrot. Luettu 11.8.2022a. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/ergonomian-tietopankki/hoito-ja-hoivatyo/potilassiirrot>

Työterveyslaitos – TTL. Nd. Työn imu. Luettu 13.8. 2022b. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työterveyslaitos –TTL. Nd. Työn imu – testi. Luettu 18.8.2022c. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työturvallisuuslaki 23.8. 2002/738. Luettu 17.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

Valtioneuvoston kanslia. 2020. Hyvin suunniteltu, puoliksi kirjoitettu. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja (1). Helsinki.

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

VonDras, D., Flittner, D., Malcore, S. & Pouliot, G. 2009. Workplace stress and ethical challenges experienced by nursing staff in a nursing home. *Educational Gerontology* 35 (4), 323–341.

LIITTEET

Liite 1. Sähköinen opas

Työhyvinvoinnin tukeminen ikäihmisten hoitotyössä

Sähköinen opas työnantajille

Lotta Salminen & Riikka Seppi
Sairaanhoitajatutkinto (AMK)

 Tampereen ammattikorkeakoulu

 **LEMPÄÄLÄN
KOTOKAMPUS**
Hyvinvointia läpi elämän



OPAS ON TOTEUTETTU
YHTEISTYÖSSÄ LEMPÄÄLÄN
KOTOKAMPUKSEN KANSSA.



OPPAAN TARKOITUS ON ANTAA
TYÖNANTAJILLE TIETOA SIITÄ,
MITEN HOITAJIEN
TYÖHYVINVOINTIA VOIDAAN
TUKEA IKÄIHMISTEN
HOITOTYÖSSÄ.



LISÄKSI TAVOITTEENA ON LISÄTÄ
TIETOA TYÖHYVINVOINNIN
MERKITYKSESTÄ.

SISÄLLYSLUETTELO:

- [TYÖHYVINVOINTI](#)
- [HYVINVOIVAN ORGANISAATION PIIRTEET](#)
- [TYÖHYVINVOINNIN KUUSI OSA-ALUETTA](#)
- [TYÖKYKY JA TYÖN IMU](#)
- [TYÖHYVINVOINTI HOITOTYÖSSÄ](#)
- [ERGONOMIA](#)
- [PALAUTUMINEN](#)
- [TYÖHYVINVOINTI IKÄIHMISTEN HOITOTYÖSSÄ](#)
- [VUOROVAIKUTUS](#)
- [EETTINEN KUORMITUS](#)
- [TYÖTURVALLISUUS](#)
- [TYÖTURVALLISUUSLAKI 2002/738](#)
- [KORONA](#)
- [LÄHTEET](#)



TYÖHYVINVOINTI

- Työhyvinvointi tarkoittaa hyvin johdetun organisaation tarjoamaa turvallista ja tuottavaa työtä sekä työntekijöiden kokemusta työstään mielekkäänä ja palkitsevana. (1)
- Työhyvinvoinnin ylläpito ja kehitys ovat työnantajan ja työntekijöiden vastuulla. (1)
- Työhyvinvoinnin ylläpidossa on mukana myös työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto. (1)

Työhyvinvointi on heikentynyt verrattuna aikaan ennen koronaa ja kesään 2021. Heikentyminen näkyy positiivisissa kokemuksissa kuten työtyytyväisyydessä. Varsinkin nuorten, alle 36-vuotiaiden, työhyvinvointi on muita heikompaa. (2)

TYÖHYVINVOINTI...

- Työhyvinvoinnilla ja hoitohenkilöstön jaksamisella on yhteys potilasturvallisuuteen sekä hoidon laatuun. (3)
- Työn tavoitteet tulisi asettaa yhteiseksi linjaksi työntekijöiden, esimiehen ja johdon välille, jotta ne olisivat samat kaikille. Työn sujuvuuteen kuuluvat työolot, henkilöstön riittävyys ja osaaminen. (3)
- Lait työhyvinvoinnin tukena ovat työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, työaikalaki, yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, työtapaturma - ja ammattitautilaki. (4)
- Työnantajalla on esimerkiksi velvollisuus edistää hyvää työilmapiiriä ja työntekijän ammatillista kehitystä. (5)



TYÖHYVINVOINTI...



Työntekijän työhyvinvoinnin perustarpeita on viisi ja hyvä työhyvinvointi edellyttää jokaisen tarpeen täyttymistä.



Nämä tarpeet ovat **terveys, kokonaisvaltainen turvallisuuden tunne, työpaikan yhteisöllisyys, arvostus ja kilpailukykyinen osaaminen.**



Terveiden peruspilareita työhyvinvoinnissa ovat työntekijän omaavat hyvät elintavat ja työnantajan terveyden tukeminen järjestämällä työterveyshuollon, työpaikkaruokailun ja huolehtimalla kohtuullisesta työkuormituksesta.



Työhyvinvointiin liittyy hoitajien turvallisuuden tunne. Turvallisuuden tunteeseen vaikuttavia asioita ovat turvalliset ja ergonomiset työtavat, työsuhteen vakaus, työpaikalla asiattomaan käyttäytymiseen puuttuminen sekä tasa-arvoinen kohtelu.

(6)

HYVINVOIVAN ORGANISAATION PIIRTEET



(1)

TYÖHYVINVOINNIN KUUSI OSA- ALUETTA

Työhyvinvointi voidaan jakaa kuuteen osa-alueeseen, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin laatuun:



(7)



Työkyky

- Työkyky on työntekijän toimintakyvyn, voimavarojen, osaamisen ja työn aiheuttamien vaatimusten ja haasteiden tasapainottelun tuotos. Työkykyyn vaikuttavat muun muassa henkilön motivaatio työtehtäviinsä sekä esimiehen ja työyhteisön antama tuki. [\(8\)](#)
- Työntekijöiden kokemukset organisaation työilmapiiristä ovat tärkeässä asemassa, kun tarkastellaan organisaation sisällä työhyvinvointia, työn tuloksellisuutta ja sujuvuutta sekä henkilöstön jaksamista. [\(9\)](#)
- Työkykyyn vaikuttaa työpaikalla toteutuva työhyvinvointi ja siinä mahdolliset puutteet. Puutteita on muun muassa työkyvyn alentuminen, työmotivaation lasku ja organisaation yhteishengen lasku. [\(10\)](#)
- Työn kuormittavuutta voidaan mitata esimerkiksi ilmapiirikyselyllä tai kuormittavuuskyselyllä. [\(10\)](#)



Työn imu

- Työn imu on yhdenlainen ja paras mahdollinen työhyvinvoinnin tila. Työntekijä saavuttaa sen, kun hän saa keskittyä omiin työtehtäviinsä ja työskennellä vapaasti omaa osaamista ja harkintakykyä käyttäen. [\(11\)](#)
- Työnantajalle työntekijänsä työn imu tarkoittaa muun muassa tuottavuuden parantumista. [\(11\)](#)
- Työn imu on myönteinen tunne- ja motivaatiotila työssä. Työn imua kuvailee muun muassa sanat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. [\(12\)](#)
- Työterveyslaitos on laatinut ”Työn imu - testin”, jossa arvioidaan työntekijän omaa tämänhetkistä hyvinvointia. Testi löytyy [täältä](#).

TYÖHYVINVOINTI HOITOTYÖSSÄ

Työhyvinvointiin hoitoalalla liittyy monenlaisia näkökulmia, jotka täytyy ottaa huomioon. Näitä ovat muun muassa työergonomia, työaikaohjelmien suunnittelu, ruokailu, unen riittävyys ja palautuminen. [\(13\)](#)

Hoitajien työhyvinvointia heikentää vuorotyö, ylipitkät työajat, ristiriitakokemukset esimiesten ja alaisten välillä, ristiriitakokemukset työntekijöiden välillä, työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus sekä väkivalta ja sen uhka. [\(14\)](#)

Sosiaali- ja terveysalalla koetaan keskimääräistä enemmän fyysistä ja henkistä väkivaltaa sekä väkivallan uhkaa. [\(15\)](#)

Hoitajien työuupumista voidaan vähentää tarjoamalla tukea ja ammattiapua sekä sairauslomaa. [\(16\)](#)

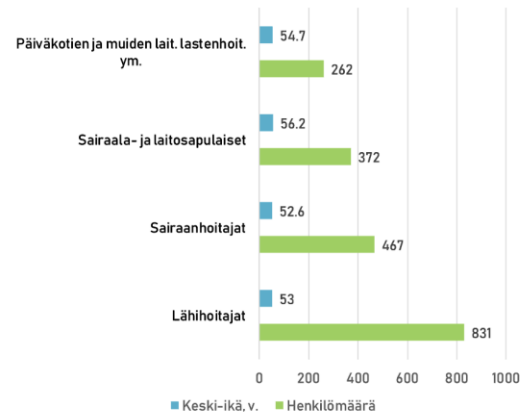
Työhyvinvoinnin ja henkilöstöpolitiikan merkitys on laajamittainen, koska hoitajapula kohdistuu erityisesti ikääntyneiden hoitoyksiköihin. Työolosuhteisiin panostaminen on valttikortti työntekijöiden rekrytoinnissa! [\(17\)](#)

Nuorista hoitajista jopa yli puolet ovat miettineet ammatinvaihtoa ja eivät näe itseään alalla jatkossa pitkällä tähtäimellä. [\(18\)](#)

ERGONOMIA

- Ergonomia hoitotyössä tarkoittaa tekniikan, toimintajärjestelmien sekä työtapojen kehittämistä työn kannalta niin, että työntekijän työturvallisuus ja hyvinvointi paranee. (13)
- Hoitotyö aiheuttaa paljon tuki- ja liikuntaelinvaijoja. Erityisesti ikäihmisten hoitotyö sisältää paljon fyysistä työtä. Hoitajat kärsivät eniten hartioiden, olkapäiden, niskan sekä selän alueen vaijoista. (19)
- Työkyvyttömyyseläkkeelle jää ammattiryhmistä useimmiten lähihoitajat ja sairaanhoitajat. (20)

Kunta-alan palveluksesta työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet henkilöt vuonna 2018. Taulukossa esitettyinä näiden määrän mukaan ammattiryhmittäisessä yleisyyssjärjestyksessä neljä suurinta ammattiryhmää (20)



ERGONOMIA...

- Työasentoa tulee pystyä vaihtelemaan, toistorasituksesta aiheutuma haitta vältetään ja käsin tehtävät nostot tehdään mahdollisimman turvallisiksi, silloin kun niitä ei voi keventää apuvälinein. (21)
- Hoitotyön ergonomiassa peruseriaate on välttää käsin tehtäviä nostoja ja siirtoja. (22)
- Tätä varten tarvitaan potilasnostimia, korkeussäädettävät vuoteet, pesutasot ja suihkutuolit. Hoitajien kuormitusta voi myös vähentää järjestämällä ergonomiakoulutusta. (22)



PALAUTUMINEN

- Ikäihmisten hoitotyössä henkinen kuormitus on lisääntynyt. [\(23\)](#)
- Palautumisessa suuressa roolissa on kollegat. Hoitajat kokevat, että työasioita on helpompi purkaa kollegoille, kuin esihenkilölle. [\(23\)](#)
- Työssä jaksamiseen liittyy vahvasti työntekijöiden kokemus työn mielekkyys sekä työkavereilta ja esimieheltä saatu sosiaalinen tuki. [\(24\)](#)
- Palautumisessa auttaa vapaa-ajan harrastukset, liikunta, hiljaisuudesta nauttiminen, lomamatkat, mökkeily, musiikki, lukeminen ja saunominen. [\(23\)](#)
- Työstä palautumisessa on tutkimuksen mukaan suuressa roolissa työyhteisö ja sieltä saatu vertaistuki. [\(23\)](#)

PALAUTUMINEN

Miten esihenkilö voi tukea hoitajien työstä palautumista?

Järjestä:

- Kriisi- tai vertaisryhmiä
- Mielenterveyskoulutuksia
- Matalan kynnyksen psykologista neuvontaa
- Huolehdi lomien pitämisestä
- Mahdollista osa-aikatyö
- Mahdollista työn tauotus
- Osoita tukeasi ja kannusta

[\(34\)](#)



TYÖHYVINVOINTI IKÄIHMISTEN HOITOTYÖSSÄ

- Työtyytyväisyyttä lisää ikäihmisten hoitokodeissa ammatillinen asema, vuorovaikutus ja autonomia. [\(17\)](#)
- Työtyytyväisyyttä vähentää palkkaus, organisaation toimintapolitiikka ja työn vaatimukset. Vähentyneeseen työtyytyväisyyteen on myös yhteydessä hoitajien korkea ikä. [\(17\)](#)
- Erityisesti ikäihmisten hoitajat kokevat työssään stressiä, epävarmuutta, voimattomuutta, haavoittuvuutta, riittämättömyyttä ja syyllisyyttä. [\(25\)](#)
- Nuoret juuri valmistuneet hoitajat eivät usein sisällytä tulevaisuuden suunnitelmiinsa ikääntyneiden hoitotyötä toteuttavia yksiköitä. [\(17\)](#)
- Hoitajat, jotka ovat töissä iäkkäiden henkilöiden parissa ovat alttiita vaikeille tunteille ja psyykkiselle kuormitukselle, koska iäkkäiden henkilöiden toimintakyky heikkenee ja kuolema alkaa lähestymään. [\(26\)](#)

VUOROVAIKUTUS



Monet tekijät, joilla on vaikutusta vanhustyön vetovoimaisuuteen liittyvät vuorovaikutukseen. [\(27\)](#)



Yksilötasolla tärkeitä tekijöitä on myönteisen ilmapiirin luominen, toisten arvostaminen, myönteinen asennoituminen työhön, ammatillisen ohjauksen ja tuen saaminen uutena työntekijänä. [\(27\)](#)



Arvostuksen osoittaminen kollegoille vaatii työntekijältä hyviä vuorovaikutustaitoja ja aktiivista roolia organisaatiossa. Työnantajalta arvostuksen osoittaminen vaatii eettisiä arvoja ja oikeudenmukaista palkkausta ja työntekijöiden palkitsemista. [\(6\)](#)



Kollegiaalisuus on luottamuksellista ja keskustelevaa vuorovaikutusta hoitaja kollegoiden välillä. Kollegiaalinen vuorovaikutus on myös ei-hierarkkista ja vastavuoroista yhteistyötä kollegoiden välillä. [\(28\)](#)



Yhteiskuntatasolla keinoja vetovoimaisuuden lisäämiseen on työn näkyvyys, julkisen kiitoksen ja arvostuksen saaminen sekä myönteisen kuvan luominen vanhustyöstä. [\(27\)](#)

VUOROVAIKUTUS

- Hoitajien kuormitusta aiheuttaa muun muassa seksuaalinen häirintä, epätasa-arvoinen tai epäasiallinen kohtelu, yhteistyön sujumattomuus, epäjohdonmukainen esimiestyö sekä heikko tiedonkulku. (23)
- Koulutukset, työnohjaus ja hyvä työilmapiiri helpottavat raskasta työtä. Esihenkilöiltä kaivataan tukea sekä mahdollisuuksia kehittää itseään työntekijänä. (29)
- Työnantaja tukee yhteisöllisyyttä hyvällä johtamisella, toimivilla kokouskäytännöillä ja työn jatkuvalla kehityksellä. (6)
- Esihenkilön ja kollegoiden tuki sekä tunnustus hyvin tehdystä työstä auttavat jaksamaan. (30)
- Keinoja parantaa vetovoimaisuutta on oikeudenmukainen ja laadukas johtaminen sekä työyhteisön myönteinen ilmapiiri. Hoitajat kokevat olonsa turvalliseksi, kun työyhteisö on kannustava ja välittävä. Ilmapiiri ja perehdytys vaikuttaa myös merkittävästi opiskelijoiden suhtautumiseen työpaikkaa ja alaa kohtaan. (27)
- Hyvä vuorovaikutus työpaikalla tukee työhyvinvointia ja organisaation yhteisöllisyyttä. (6)
- Työpaikalla olevaa yhteisöllisyyttä tukee työntekijän kehitysmuotoisuus ja erilaisuuden hyväksyminen. Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri vaatii jokaisen työntekijän panosta. (6)
- Työstä palautumisessa on tutkimuksen mukaan suuressa roolissa työyhteisö ja sieltä saatu vertaistuki. (23)

EETTINEN KUORMITUS

- Ikäihmisten hoitotyössä jokainen hoitaja joutuu punnitsemaan eettisiä kysymyksiä päivittäin. Kysymyksien myötä kasvaa väistämättä myös eettinen kuormitus. (23)
- Eettisellä kuormituksella tarkoitetaan hoitajan huolta siitä, tekikö hän työssään oikeita ratkaisuja ja päätöksiä. Hoitajat kokevat myös moraalista stressiä työssään, jolla viitataan siihen, että hoitaja ei voi toimia omien arvojensa mukaisesti. (23)
- Yhtenä merkittävimpana eettisenä haasteena ikäihmisten hoitotyössä on hoitajien kokemus siitä, etteivät he pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Uudenlaisia eettisiä kysymyksiä herättää nykypäivänä myös lisääntynyt teknologian käyttö. (23)
- Ikäihmisten hoitajat kokevat paljon eettistä stressiä. Ikäihmisille on yleisempää sairastua iän myötä muistisairauksiin, jolloin hoitaja kohtaa jokapäiväisesti eettisiä haasteita, kuten muistisairaana itsemääräämisoikeuteen liittyviä pohdintoja. (31)
- Hoitajille tulisi tarjota etiikan opintoja riittävästi, jotta hoitajilla olisi paremmat valmiudet ratkaista eettisiä ristiriitatilanteita. (26)

TYÖTURVALLISUUS

- Moni hoitaja kokee ikäihmisten hoitotyössä fyysisen väkivallan uhkaa tai väkivaltaa viikoittain. Henkistä väkivaltaa koetaan melkein päivittäin. Väkivallan lisäksi monet hoitajat kokevat potilailta seksuaalista häirintää. (23)
- Heikenneen työturvallisuuden takia työ koettiin fyysisesti raskaammaksi ja se näkyi muun muassa väsymyksenä sekä univaikeuksina vapaa-ajalla. (23)
- Työtapaturmien määrä terveys- ja sosiaalialalla on kasvussa ja työtä on kehitettävä turvallisemmaksi. (32)
- Työpaikkatapaturmien määrä on korkein laitos- ja asumispalveluissa sekä palveluasumisessa. (32)
- Työpaikkatapaturmista suurimpina ryhminä kaikilla toimialoilla nousi esiin ihmisten aiheuttamat vammat, käsin nostot, liikkuminen ja esineiden käsittely. (32)
- Ikääntyneiden palveluasumisen toimialalla on yleisempää käsivoimin nostoihin liittyvät äkilliset kuormittumiset. (32)

TYÖTURVALLISUUSLAKI 2002/738

§ 8: Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu muun muassa tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta

§ 9: Työpaikalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma, josta käy ilmi työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

§ 14: Työnantajan on annettava työntekijälle opetusta ja ohjausta haitta- ja vaaratekijöistä, perehdytystä muun muassa työvälaineisiin sekä ohjausta työstä aiheutuvan vaaran tai haitan ehkäisemiseksi.

§ 15: Työnantajan on hankittava apuvälineet työntekijöille niissä tilanteissa, kun työn luonne tai työolosuhteet edellyttävät apuvälinettä, jotta työntekijä voi välttää sairastumisen tai tapaturman.

TYÖTURVALLISUUSLAKI 2002/738

§ 17: Työnantajan ja työntekijöiden tulisi yhteistyössä suunnitella ja ylläpitää työpaikalla työturvallisuutta. Uuden työntekijän perehdytys turvallisuuteen liittyvissä asioissa kuuluu työnantajan velvollisuuksiin. Työnantajalla on velvollisuus ottaa huomioon työntekijöiden työturvallisuutta koskevat ehdotukset.

§ 24: Työpisteen vaatimukset ergonomialle, työasunnoille ja työliikkeille. Työpiste ja siellä käytettävät työvälineet on mitoitettava ja valittava ergonomisesti. Työ pitää pystyä tehdä niin, ettei työ aiheuta työntekijän terveydelle haittaa. Työasentoa tulee pystyä vaihtelemaan, jotta toistorasituksesta aiheutuma haitta vältetään. Käsin tehtävät nostot tehdään mahdollisimman turvallisiksi, mikäli niitä ei voi keventää apuvälinein.

§ 25: Tilanteessa, jossa työn kuormitus on työntekijälle terveyttä vaarantavaa niin työnantajan tulee tiedon saatuaan selvittää kuormitustekijät sekä välttää tai vähentää vaara.

§ 27 : Mikäli työhön liittyy väkivallan uhka, työnantajan tulee huolehtia väkivallan torjumiseen ja rajoittamiseen turvallisuusjärjestelyt ja työntekijöille mahdollisuus hälyttää apua.

(21)

KORONA

- Koronakuorma kasautuu tietyille sosiaali- ja terveysalan työntekijäryhmille. Näihin kuuluvat muun muassa sairaanhoitajat, lähihoitajat ja perushoitajat. (34)
- Koronapandemia lisäsi jo valmiiksi kuormittuneiden hoitajien työmäärää sekä edellytti uusien tietojen ja taitojen oppimista, minkä takia hoitajien palautumiseen tulisi kiinnittää nyt erityistä huomiota. (34)
- Pitkien työpäivien jälkeen on tärkeää työntekijälle saada palautua kunnolla, jotta seuraavana työvuoropäivään pystytään palaamaan levänneinä. (24)
- Koronapandemian vaikutuksia työhyvinvointiin hoitotyössä tutkittiin kyselytutkimuksella pandemia-aikana marras-joulukuussa 2020. Tutkimuksen löydöksiä olivat muun muassa:
 - ✓ Työhyvinvointia parantavia muutoksia hoitajien mielestä on etätöiden mahdollisuus, siirtyminen väliaikaisesti kaksivuorotyöhön, työntekijälähtöinen työvuorosuunnittelu, koronaturvallisuuden huomiointi sekä ylityökorvauksien ja palkanlisien saanti.
 - ✓ Hoitajat toivovat johdolta ja esihenkilöiltä parempaa viestintää, työn suunnittelua, tukea, korvausta sekä työn kuormitustekijöiden huomiointia.
 - ✓ Tukea toivottiin myös enemmän työterveyshuollolta, joka voisi toimia ennaltaehkäisevästi ja esimerkiksi ottaa yhteyttä työntekijöihin. (33)

LÄHTEET:

- (1) Työterveyslaitos - TTL. Nd. Työhyvinvointi. Luettu 28.12.2021a.
- (2) Mäkinieni, J.-P., Kalliainen, J. & Hakanen, J. 2022. Miten Suomi voi – tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. Työterveyslaitos. PDF-tiedosto. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- (3) Aaltonen, L.-M. & Rosenberg, P. 2013. Potilasturvallisuuden perusteet. Helsinki. Duodecim.
- (4) Työterveyslaitos - TTL. Nd. Työhyvinvointi - yhteinen asia. Luettu 28.12.2021b.
- (5) Sairaanhoidajat. Nd. Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet. Luettu 29.12.2021a. <https://sairaanhoidajat.fi/tyohyvinvointi/tyontekijan-ja-tyonantajan-oikeudet-ja-velvollisuudet>
- (6) Rauramo, R. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- (7) Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestyksekkäänä - kehittämissuunnitelman laatiminen. Helsinki: Helsingin seudun kaupunkamari.
- (8) STTK. nd. Työkyky. Luettu 1.8.2022. <https://www.sttk.fi/aihe/tyokyky/>
- (9) Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä - matkalla työhyvinvointiin. Helsinki University Press.
- (10) Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus. Helsinki University Press.
- (11) Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy.
- (12) Työterveyslaitos - TTL. Nd. Työn imu. Luettu 13.8.2022b. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>
- (13) Sairaanhoidajat. Nd. Hyviä käytäntöjä jaksamiseen. Luettu 29.12.2021b <https://sairaanhoidajat.fi/tyohyvinvointi/hyvia-kaytantoja-jaksamiseen/>
- (14) Suomen lähi- ja perushoitajaliitto - SuPer. Nd. Työhyvinvointi. Luettu 29.12.2021. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/>

LÄHTEET...

- (15) STTK. 2019. Turvattomuus työelämässä, väkivalta. PowerPoint-esitys. <https://www.sttk.fi/materiaalit/kysely-henkisesta-ja-fyysisesta-vakivallasta-ja-sen-uhasta-tyopaikoilla>
- (16) Saulamaa, T. 2019. Sairaanhoidajien työuupumus hoitotyössä ja siitä toipuminen. Pro Gradu. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos.
- (17) Suhonen, R., Stolt, M., Gustafsson, M.-L., Katajisto, J. & Puro, M. 2012. Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyys. Hoito-tiede 24 (1), 27-37.
- (18) Nokela, T., Huhtakangas, M., Pesonen, P., Laitinen, J. & Kanste, O. 2021. Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta ja hoitotyöntekijöiden työssä jatkamisen aiheet. Hoitotiede 33 (3), 142-153.
- (19) Stolt, M., Kielo, E., Katajisto, J., Suhonen, R. & Leino-Kilpi, H. 2018. Hoitotyön-tekijöiden itsearvioimat tuki- ja liikuntaelinvaivat. Tutkiva Hoitotyö 16 (3), 3-9.
- (20) Keva. 2019. Viisi tilastofakttaa viime vuonna kunta-alalta eläköityneistä. Päivitetty 2.9.2019. Luettu 29.12.2021. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/viisi-tilastofakttaa-viime-vuonna-kunta-alalta-elakoituneista/>
- (21) Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Luettu 17.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>
- (22) Työterveyslaitos - TTL. Nd. Potilassiirrot. Luettu 11.8.2022a. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/ergonomian-tietopankki/hoito-ja-hoivatyo/potilassiirrot>
- (23) Rytkönen, A. 2018. Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopisto.
- (24) Orgambidez-Ramos, A. & Borrego-Alés, Y. 2017. Social support and engagement as antecedents of job satisfaction in nursing staff. Enfermería Global 48, 217-225.
- (25) Hov, R., Athlin, E. & Hedelin, B. 2009. Being a nurse in nursing home for patients on the edge of life. Scandinavian Journal of Caring Sciences 23 (4), 651-659.
- (26) Saarnio, R., Sarvimäki, A., Laukkala, H. & Isola, A. 2013. Iäkkäiden muistisairaiden henkilöiden hoitotyössä toimivien hoitajien käsitys omatuntonsta. Hoitotiede 25 (1), 62-76.

LÄHTEET...

- (27) Korkiakangas, E., Koivisto, T., Olin, N. & Laitinen, J. 2022 Vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä. Tutkiva Hoitotyö 20 (1), 3–11.
- (28) Kangasniemi, M., Arala, K., Becker, E., Suutarla, A., Haapa, T. & Korhonen, A. 2017. The development of ethical guidelines for nurses' collegiality using the Delphi method. Nursing Ethics 24 (5), 538–555.
- (29) Siiván, T.-R. 2022. Ikäihmisten parissa työskentelevien työhyvinvointi. Katsaus alan kansainväliseen tutkimukseen. Pro Gradu. Tampereen yliopisto.
- (30) Helander, M., Roos, M. & Suominen, T. 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. Hoitotiede 31 (3), 180–190.
- (31) VonDras, D., Flittner, D., Malcore, S. & Pouliot, G. 2009. Workplace stress and ethical challenges experienced by nursing staff in a nursing home. Educational Gerontology 35 (4), 323–341.
- (32) Sysi-Aho, P. 2021. Yksityisen terveys- ja sosiaalipalvelutoimialan työtapaturma-tilanne huononi edelleen vuonna 2020. Työtapaturmavakuutuskeskus. Analyseja nro 30. <https://www.tvk.fi/document/185439/A70BB6EB7EA2F0F354855A8E3E556C11F3A9F468CC0012D16B44345CB6C116D7>
- (33) Antikainen, M., Terkamo-Moisio, A. & Häggman-Laitila, A. 2021. Hoitotyön johtajien ja hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työskentely koronapandemian aikana. Tutkiva Hoitotyö 19(4), 3–11.
- (34) Selander, K., Nikunlaakso, R., Sipponen, J., Niemi, M., Olin, N. & Laitinen, J. 2021. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kasautuva koronakuorma: kyselytutkimus Suomen tilanteesta syksyllä 2020. Tutkiva Hoitotyö 19(2), 30–37.