



Muistihoidotyössä jaksaminen

**Muistiyksikön henkilöstön työhyvinvoinnin lisääminen
jatkuvan koulutuksen avulla**

Kaisa Aro-Panula

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Helmi-kuu 2024

Sosiaali- ja terveysalan YAMK



jamk

Aro-Panula, Kaisa

Muistihoitotyössä jaksaminen: Muistiyksikön henkilöstön työhyvinvoinnin lisääminen jatkuvan koulutuksen avulla

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tammikuu 2024, 50 sivua.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö ylempi AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Muistiyksikön hoitohenkilöstön (N=29) työhyvinvointia lisääviä ja heikentäviä tekijöitä kartoitettiin henkilöstön kehittämistilaisuudessa syksyllä 2022. Henkilöstölle esitettiin ryhmähaastattelussa/ryhmäkeskustelussa kaksi kysymystä: Mitkä tekijät lisäävät työhyvinvointiasi? ja Mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointiasi? Analyysimenetelmänä käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä.

Aineiston analyysissä muodostettiin kuusi työhyvinvointia lisäävien tekijöiden yläluokkaa: ympäristö ja yhteisö, pätevyys ja sopivuus, puitteet, toimintatavat, työvälineet sekä luottamus. Työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä muodostettiin kahdeksan yläluokkaa: henkilöstömitoitus, tilanteet, ihmiset, asenteet, työn sujumattomuus, sitoutumattomuus, riskitekijät ja ulkopuoliset tekijät.

Henkilöstön työhyvinvointia parantamaan suunniteltiin kerättyjen tietojen ja teorian pohjalta muistiyksikön tarpeiden mukainen työhyvinvointia edistävä vuosikello jatkuvien koulutusten pohjaksi. Vuosikellon aiheiksi nousivat: hyvä työilmapiiri, oppimista tukeva ilmapiiri, työyhteisön avoimuus ja vaikuttamismahdollisuudet, yhteiset toimintatavat, vastuu työvälineistä, usko ja luottamus, joustavuus ja resurssien siirrettävyys, vuorovaikutuksen paraneminen, työn tuunaaminen, ohjeet yllättäviin tilanteisiin sekä työtöveiden tuki.

Avainsanat (asiasanat)

Työhyvinvointi, työkyky, ammattitaito, muistisairaus, hoitohenkilöstö, vuosikello

Aro-Panula, Kaisa

Coping with memory nursing. Increasing well-being at work in the memory unit.

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, January 2024, 50 pages.

Master's Programme in Social and Health care. Master's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The well-being at work of the nursing staff of the 39-bed memory unit was studied by collecting the data in a development afternoon through a group interview. The nursing staff were asked two questions: 1. What factors increase the well-being at work of the nursing staff of the memory unit? 2. What factors impair the well-being at work of the nursing staff of the memory unit. The aim was to produce information and means to develop the organization's operations so that the well-being of nursing staff improves. The co-creation model was used in the development.

At the beginning of the development, previous research-based information related to the well-being at work of elderly workers was studied and experiential information was collected from the personnel of the memory unit on their experiences of issues affecting well-being at work. Research-based data were compared with experience. These were used to form competence development themes, which were expressed in the form of an annual clock. The results were evaluated, and the content of the training is modified and developed based on continuous evaluation.

First, the need and topicality of the development task were justified, and secondly, the activities were organized. Thirdly, the activities to be developed were carried out, and in the fourth stage, the activities were evaluated. In the fifth phase, efforts were made to disseminate the activities.

The analysis of the data produced six upper categories of factors promoting well-being at work. These were environment and community, competence and suitability, framework, operating methods, tools, and trust. Factors that weaken well-being at work can be divided into eight upper categories. These are staffing levels, situations, people, attitudes, lack of fluency of work, lack of commitment, risk factors and external factors. Based on theoretical knowledge, the results were used to create an annual clock for well-being at work with eleven topics and an evaluation.

Keywords/tags (subjects)

Well-being at work, working capacity, memory disorder, nursing staff

Sisältö

1	Johdanto	2
2	Työhyvinvointi	4
3	Työhyvinvointi vanhuspalveluissa	10
4	Opinnäytetyön menetelmä ja prosessi	16
4.1	Opinnäytetyön prosessi	16
4.2	Kehittämisen prosessi	17
4.3	Tutkimusosio	18
5	Tutkimusosion tulokset	21
5.1	Työhyvinvoinnin edistäminen työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta	21
5.2	Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	23
6	Tulosten tarkastelu ja kehittämissuunnitelmat	26
6.1	Hyvinvointia edistävät tekijät.....	26
6.2	Hyvinvointia heikentävät tekijät	28
6.3	Kehittämissuunnitelma	31
7	Pohdinta	37
7.1	Eettisyys.....	38
7.2	Luotettavuus	39
	Lähteet	41
	Kuviot	
	Kuvio 1: Työhyvinvoinnin tekijät.....	8
	Kuvio 2: Työkykytalo	10
	Kuvio 3: Kehittämisprosessi	16
	Kuvio 4: Tutkimuksellinen kehittämistoiminta	18
	Kuvio 5: Kalanruotokaavio: Työhyvinvointia heikentävät tekijät muistiyksikössä.....	28
	Kuvio 6: Työhyvinvointia parantavat kehittämissuunnitelmat	31
	Kuvio 7: Työhyvinvoinnin vuosikello	32
	Kuvio 8: SWOT-analyysi	37
	Taulukot	
	Taulukko 1: Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	22
	Taulukko 2: Työhyvinvointia heikentävät tekijät muistiyksikössä.....	24

1 Johdanto

Väestön ikääntyminen ja huoltosuhteen muuttuminen haastavat vanhushuoltoa sekä Suomessa että maailmanlaajuisesti. Vanhushuoltoissa on kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat hoitohenkilöstön työhyvinvointiin. Erityisesti tehostetussa palveluasumisessa on muuta sosiaali- ja terveysalaa enemmän kuormitustekijöitä kuten huonoksi koettua terveyttä, psykososiaalista kuormitusta, liiallista työmäärää ja eettistä kuormitusta. Tehostetussa palveluasumisessa hoidetaan vaikeasti muistisairaita, joilla on sairautensa takia käytöshäiriöitä, jotka voivat aiheuttaa hoitohenkilöstöön kohdistuvaa väkivaltaista käyttäytymistä ja seksuaalista häirintää. Tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota muistisairaita hoitavien työhyvinvointiin. (Selander, Nikunlaakso & Laitinen, 2023.)

Muistisairaus on kansantauti (Muistisairaudet, 2022). Suomessa asuu 40 000 ihmistä ympärivuorokautista hoitoa tarjoavissa palvelu- tai laitosasumisyksiköissä. Näistä asukkaista kaksi kolmasosaa on muistisairaita. (Voutilainen & Löppönen 2016/2020.) Muistisairaus tuo omat haasteensa kommunikointiin ja käyttöön (Petrovsky, Sefcik, Hodgson & Gitlin. 2020; Piirainen, Pesonen, Kyngäs & Elo, 2020). Nämä haasteet liittyvät siihen, että muistisairauden edetessä ohjeiden ymmärtäminen ja seuraaminen vaikeutuvat. Muistisairaiden kanssa keskusteleminen muuttuu haasteelliseksi. (Petrovsky ym. 2020.) Muistisairauteen liittyy myös haasteelliseksi koettua käyttäytymistä. Hoitohenkilökunnan positiivisuus vaikuttaa asukkaiden käyttöön positiivisesti (Fauth & Meyer 2020). Hoitohenkilöstön osaamisen vahvistamisella voidaan lisätä tietoa ja ymmärrystä muistisairaahan käyttäytymisen muutoksista ja kohtaamaan haasteellisesti käyttäytyviä henkilöitä. (Piirainen ym. 2020). Osaamisen kehittäminen auttaa hoitohenkilöstöä kohtaamaan muistisairaahan arvostaen, auttaa ottamaan huomioon eri muistisairauksien mukanaan tuomat muutokset, auttaa ennakoimaan ja hallitsemaan käytösoireita sekä toimimaan muistisairaahan toimintakykyä tukien. (Kansallinen muistiohjelma 2012–2020, 16.)

Tämän kehittämistyön aihe on henkilökunnan työhyvinvointi muistiyksikössä. Kehittämistyö toteutettiin 39-asuinpaikkaisen muistiyksikön hoitohenkilöstön (N=29) työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Muistiyksikkö jakautuu kahteen muistikotiin. Opinnäytetyön prosessi alkoi kyselyllä henkilökunnalle siitä, mitä he toivoivat kehittämistapahtuman sisällöksi. Aiheeksi nousi henkilökunnan työhyvinvointi muistiyksikössä, josta tuli tämän kehittämistyön kohde.

Tässä kehittämistyössä selvitetään muistiyksikön hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin tekijöitä ja kuinka niihin voidaan vaikuttaa henkilöstön osaamista vahvistamalla. Kehittämistyön pohjaksi koottiin hoitohenkilöstön näkemyksistä tutkimusaineisto, joka käsiteltiin sisällönanalyysillä. Analyysin pohjalta koottiin osaamistarpeet. Tavoitteena on lisätä henkilökunnan hyvinvointia vahvistamalla hoitohenkilöstön muistihoitotyön osaamista. Osaaminen lisää myös hoitohenkilökunnan ymmärrystä muistisairautta kohtaan. Muistiyksikön työntekijöillä on muistihoitotyön osaamista, jota on hankittu joko yksilötasolla tai yhteisönä. Mitään systemaattista ja jatkuvaa kouluttautumista ei kuitenkaan ole aiemmin järjestetty. Tarkoitus on kehittää koulutusta niin, että se olisi jatkuvaa vaikutukselle ja uudelle henkilöstölle.

Opinnäytetyön teoriaosioon haettiin tietoa pääasiassa Cinahl -tietokannasta sekä Työelämän tutkimus – journal.fi -tietokannasta. Lisäksi käytettiin sosiaali- ja terveysministeriön, työterveyslaitoksen ja terveyden- ja hyvinvointilaitoksen julkaisuja. Myös työterveyshuolto- ja työturvallisuuslakeja käytettiin tietolähteinä niiden sisältämien työhyvinvointia tuottavien velvoitteiden vuoksi. Hallitusohjelmaa käytettiin lähteenä, koska se sisälsi paljon vanhustenhuollon työhyvinvointiin vaikuttavia tavoitteita.

2 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriö (Työhyvinvointi) määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka sisältää työn, mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden, hyvinvoinnin, johtamisen, ilmapiirin ja ammattitaidon. Nämä lisäävät työssäjaksamista ja tämä puolestaan lisää tuottavuutta ja sitoutumista sekä vähentää poissaoloja. Työterveyslaitos lisää työhyvinvoinnin määritelmään työyhteisön toimivuuden, töiden organisoimisen, työntekijöiden voimavarat, työympäristön sekä yhteistyöverkostot. Työsuojelu.fi lähestyy työhyvinvointia työnkuormittavuuden näkökulmasta, jonka mukaan sopiva kuormitus lisää työhyvinvointia.

Manka & Manka (2016, 76) kuvaavat työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin, että työntekijä on keskiössä psykologisen pääomansa, terveytensä ja fyysisen kuntonsa kanssa. Ympärillä olevat vaikuttavat tekijät sisältävät organisaation, johtamisen, työyhteisön ja työn hallinnan. Myös Suonsivun (2014, 41–48) ja Pennosen (2021, 11–19) mukaan yksilö on keskiössä. Yksilöön liittyy itsetuntemus, terveys ja itsensä johtaminen. Manka & Manka (2016, 76; 2023, 110) kuvaavat työhyvinvointia kattavasti, siksi mallia käytetään tässä opinnäytetyössä. Mallissa työhyvinvointi kohdentuu yksilöön itseensä, organisaatioon, johtamiseen, työyhteisöön ja työn hallintaan.

Organisaation vastuut

Työnantajalla on huolehtimisvelvollisuus työntekijöitään kohtaan. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työympäristöön, työolosuhteisiin ja työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät seikat. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava turvallisuuteen ja työntekijöiden terveyteen vaikuttavia seikkoja koko organisaatiossa ja seurattava toimenpiteiden vaikutusta. (L738/2002 luku 2 § 8.) Työsuojelutoiminnassa suunnitellaan työtä turvallisuuden näkökulmasta ja seurataan turvallisuuden toteutumista. (Mannermaa 2022, 37–42.) Työsuojelutoiminta otetaan huomioon työpaikan kehittämissuunnitelmissa ja siitä keskustellaan työntekijöiden kanssa (L738/2002 luku 2 § 9).

Organisaatiolla on oltava työhyvinvointitavoitteet ja siihen resurssit sekä tavoitteiden toteutuminen on seurattava säännöllisesti. Tavoitteet suunnitellaan yhdessä työntekijöiden kanssa ja niitä mukautetaan tilanteen mukaan ympäristöä kuunnellen. Varhainen puuttuminen hyvinvoinnin esteisiin tuo hyvän lopputuloksen. Organisaation tulisi reagoida koko ajan ympäristöstä tuleviin

signaaleihin ja muuttaa strategioita niiden mukaan. Tässä työssä tulisi olla mukana sekä johto että henkilöstö. (Manka & Manka 2016, 80–84; 2023, 114–115.)

Johtajan vastuut

Johtaminen on muuttunut viime aikoina asiakeskeisyydestä ihmiskeskeiseksi (Suonsivu 2014, 58; Manka & Manka 2016, 132). Mutta myös asijahtamista tarvitaan erilaisissa organisaation tilanteissa. On kuitenkin tärkeää, että työntekijät tuntevat itsensä tarpeelliseksi ja heitä kuunnellaan. Työntekijät saavat vaikuttaa työhönsä ja voivat käyttää työssään taitojaan. (Manka & Manka 2016, 132–135.) Moderni johtaja organisoii reilusti ja oikeudenmukaisesti. Hän toimii esimerkkinä ja on luotettava. Hän valmentaa alaisiaan ja antaa heille sekä positiivista että rakentavaa palautetta. Hänen puoleensa on helppo kääntyä vaikeina hetkinä. Hän ottaa myös ongelmat puheeksi ja huolehtii työntekijöistään. Johtaja valtuuttaa ja innostaa tavoitteiden saavuttamiseen. Johtajan tärkeä tehtävä on luoda työpaikalle hyvä ilmapiiri. (Manka & Manka 2023, 186.)

Työntekijöiden taitojen kehittymistä voidaan tukea hyvällä oppimisilmapiirillä. Työntekijöille voidaan myös asettaa tavoitteita ja heidän itseohjautuvuuttaan voidaan tukea. On myös tärkeää, että työntekijöille selvennetään, millaista oppimista heiltä odotetaan. (Rintala ym. 2023) Työntekijöiden ja johdon välinen luottamus lisää työntekijöiden kykyä oppia uutta. Tämä voi tapahtua positiivisena kehänä. Työntekijän luottamus johtoa kohtaan voi kasvaa, kun hänelle annetaan oppimismahdollisuuksia tai luottamuksellinen suhde voi auttaa työntekijää oppimaan helpommin uutta. (Hörkkö, Silvennoinen & Järvinen, 2022.)

Työyhteisön vastuut

Työntekijöiden kokemus oikeudenmukaisuudesta ja tasa-arvosta työyhteisössä lisäävät työntekijöiden työhyvinvointia. Hyvinvoivalla työyhteisöllä on yhteinen tavoite ja työ sujuu. Työntekijät auttavat toisiaan, tieto kulkee ja työntekijät sitoutuvat työhön. Hyvinvoiva työyhteisö on myös kehittämishaluinen. (Manka & Manka 2016, 134–143; Suonsivu 2014, 58–62.) Kehittämisessä on erilaisia ulottuvuuksia. Sosiaalista yhteenkuuluvuuden tunnetta voidaan parantaa esimerkiksi kertomalla unia. Ne viihdyttävät, luovat vertaisuutta, rakentavat ymmärrystä työyhteisöstä ja sen tilanteesta sekä kehittävät työtä itsensä kehittämisen ja ongelman ratkaisun avulla. Ne myös

virittävät sosiaalista vuorovaikutusta. (Tökkäri 2019.) Työn mielekkyyttä voidaan lisätä työyhteisössä laajentamalla työntekijöiden työnkuva. Osa työntekijöistä voi kuitenkin kokea tämän rasakkaana, joten työnkuvien laajentamisen tulisi perustua vapaaehtoisuuteen. (Haapakorpi 2020.) Työnkuvan laajentaminen on kuitenkin tärkeää, koska työntekijän pitkäkestoinen tylsistyminen heikentää työhyvinvointia (Seppälä, Harju, Virkkala & Hakanen, 2023).

Nykyisissä työyhteisöissä on paljon erilaisista kulttuureista tulevia työntekijöitä. Tämä haastaa työyhteisöjä, koska eri kulttuureissa on erilaisia käsityksiä työnteosta. Kulttuurien välisiä eroavaisuuksia voidaan oppia ymmärtämään esimerkiksi työnohjauksessa. (Niemelä 2020.)

Työntekijöiden ja työnantajan kanssa yhdessä kalenterivuodeksi laadittu suunnitelma työhyvinvoinnin lisäämiseksi auttaa kehittämään työyhteisön sen hetkistä työhyvinvointia. Työhyvinvointikalenterin toteutumista tulisi seurata erilaisin mittarein sekä vuoden aikana palavereissa. (Manka & Manka 2023, 135, 138.)

Työyhteisö voi huonosti, mikäli siellä on työpaikkakiusaamista ja henkistä väkivaltaa. Henkinen väkivalta on eristämistä, työn väheksymistä ja selän takana puhumista. Se on luonteeltaan jatkuvaa ja toistuvaa. Kiusaaminen voi olla avointa tai piilevää. Kiusaaja ei useinkaan tunnista toimintaansa kiusaamiseksi. Kiusattu tuntee kipua, joka on verrattavissa fyysiseen kipuun, ja hän voi reagoida siihen hyökkäämällä tai passivoitumalla. Pitkään jatkuessaan kiusaaminen voi aiheuttaa kiusatulle jopa masennusta. Kiusaamiseen tulisi tarttua heti, kun se havaitaan. (Manka & Manka 2023, 194–194.) Työturvallisuuslaki (28§) kieltää työpaikkakiusaamisen.

Työpaikkakiusaamista voidaan ratkoa työyhteisösovittelulla. Se on oppimisprosessi, jossa osapuolet oppivat ymmärtämään toisiaan ja oppivat työyhteisötaitoja. Taitavan ohjaajan avulla osapuolet voimaantuvat ja stressi vähenee. Sovitteluprosessissa käyty avoin keskustelu itsessään muuttaa tilanteita. Sovitteluprosessin läpikäyminen tuottaa oppimista, joka estää myös tulevia konflikteja. (Pehrman & Poikela 2015.)

Työ

Työntekijä tarvitsee työssään hallinnan tunnetta. Se syntyy, kun yksilö voi vaikuttaa oman työnsä pelisääntöihin. Työntekijä tarvitsee itsenäisyyttä, vapautta ja valtaa vaikuttaa oman työnsä aika-tila- ja menetelmistä päättäessään. On tärkeää, että työ tuntuu mielekkäältä ja siinä saa käyttää omaa osaamistaan. Tästä työntekijä tarvitsee myös palautetta. Työstä saadut onnistumisen kokemukset ovat jopa palkan suuruutta tärkeämpiä. (Manka & Manka 2023, 148–149.)

Vanhustyössä on paljon eettistä kuormitusta, joka on työhyvinvointia heikentävä tekijä. Eettinen ristiriita syntyy, kun hoitaja ei voi toimia työssään arvojen mukaisesti. Moraaliin ja arvoihin liittyviä ristiriitoja ei voi välttämättä ratkaista faktoihin perustuvien ongelmien ratkaisukeinoin, mikä tekee niistä haasteellisia. Riittäväillä resursseilla, yhteisesti luoduilla eettisillä periaatteilla ja ohjeilla, säännöllisillä keskusteluilla eettisistä asioista, yhteisillä linjauksilla ja arvovalintojen perusteiden avaamisella voidaan helpottaa hoitajien eettistä kuormitusta. Usein vanhustyössä työskentelevien hoitajien tärkein syy työskennellä vanhustyössä on hyvän tekeminen. Siksi moraalisen kuorman vähentäminen on tärkeä veto- ja pitovoiman kannalta. (Paavolainen, Weiste, Korhokangas, Koivisto & Laitinen 2023.)

Yksilön omat vastuut

Manka & Manka (2016, 158–169) kuvaavat työntekijän omaa hyvinvointia psykologisen pääoman kehittämisenä. Tämä sisältää itseluottamuksen, toiveikkuuden, optimismin ja sitkeyden ulottuvuudet. Itseensä luottava työntekijä uskaltaa asettaa itselleen haastavia tavoitteita ja pyrkii niiden saavuttamiseen. Myös toiveikas haluaa asettaa itselleen tavoitteita ja jopa turhautuu sellaisessa ympäristössä, jossa tämä ei ole mahdollista. Toiveikkuutta lisää palkitseminen tavoitteiden saavuttamisesta. Optimismi on positiivista suhtautumista tulevaisuuteen. Se lisää onnistumisen mahdollisuuksia. Sitkeys taas auttaa jatkamaan epäonnistumisista huolimatta. (Manka & Manka 2023, 207.) Pennonen (2021, 11–15) näkee työntekijän oman hyvinvoinnin nousevan itsetuntemuksesta. Rintala, Postareff & Ryymin (2023) kuvaavat työntekijän itseohjautuvuuden ja aktiivisuuden työyhteisössä vaikuttavan työhyvinvointiin. He myös näkevät oman työn, osaamisen ja uran aktiivinen rakentaminen vaikuttavan hyvinvointiin. Aktiivinen oman työn muokkaaminen myös vähentää työssä uupumista (Manka & Manka 2023, 152).

Kaikissa edellä mainituissa nousee voimakkaasti esiin kehittämisen mahdollisuus. Yksilö voi siis vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Työhyvinvoinnissa yksilö kuvataan keskiössä, mutta tähän liittyy myös lähes erottamattomana tekijänä monet muut tekijät kuten organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja työn hallinta (kuvio 1). Työntekijän kannattaa kuitenkin vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa niissä asioissa, joihin hän pystyy itse vaikuttamaan. (Pennonen 2021, 16–18; Manka & Manka 2016, 158–169.)



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin tekijät (Manka, 2023)

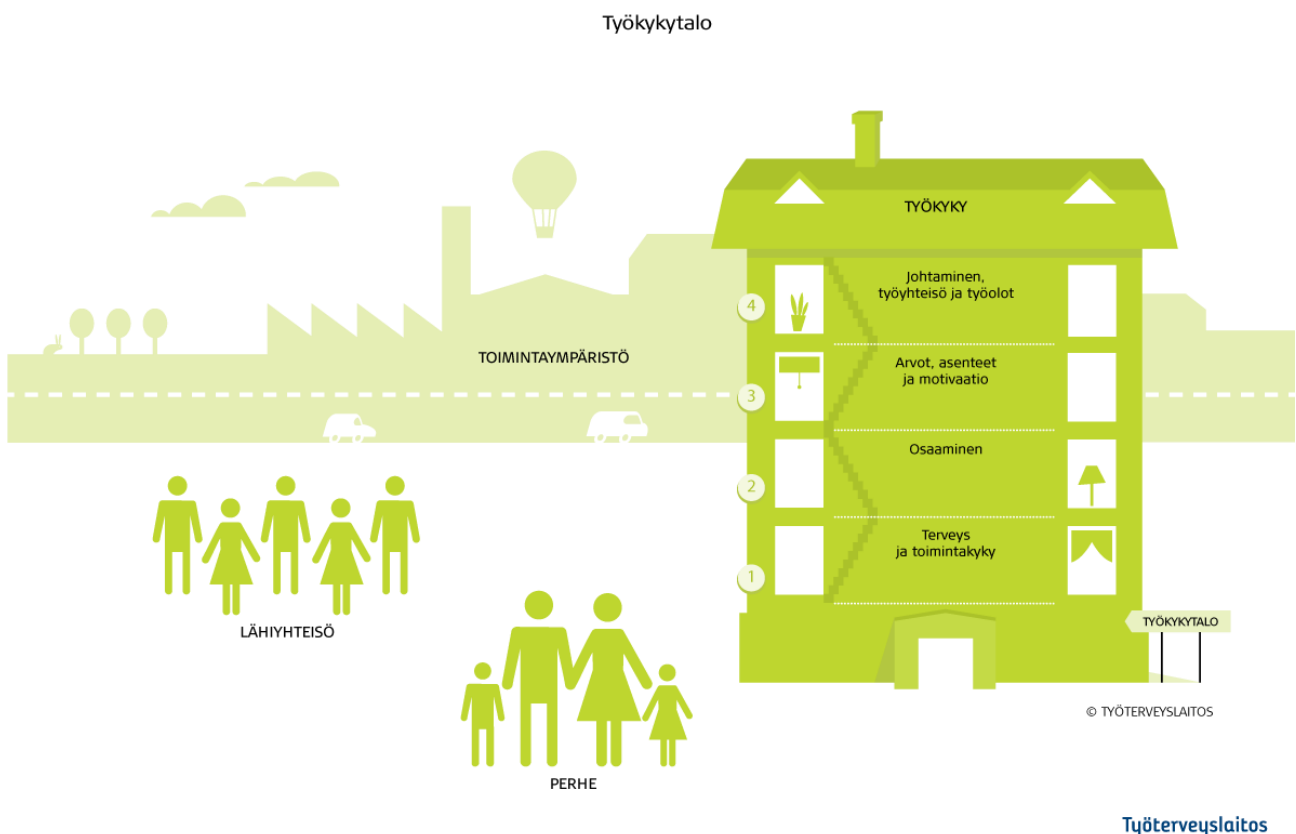
Sosiaali- ja terveystalvissa tapahtuu paljon muutoksia. Jokaisella työntekijällä on erilaiset muutosvoimavarat. Nämä vaikuttavat suoraan työntekijän työhyvinvointiin muutosten keskellä. Muutosvoimavaroihin voi sekä työntekijä itse, että organisaatio vaikuttaa. Muutosvoimavaroja voidaan kasvattaa hyvällä, molemminpuolisella viestinnällä muutostilanteissa, osallistumalla päätöksentekoprosessiin sekä muutostuella. Työntekijän muutosvoimavarojen kasvaessa työuupumus vähenee ja työnimu lisääntyy. Tämä vaikuttaa työhyvinvoinnin lisääntymiseen. (Mölsä, Salmirinne, Herttala & Feldt, 2023.)

Työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavat yksilötason toimenpiteet, yhteisölliset ratkaisut sekä yhteiskehittäminen. Tällöin toiminta on oikeudenmukaista ja sujuvaa, johtajuus on valmentavaa ja työtä kehitetään yhdessä. (Selander, Nikunlaakso & Laitinen, 2023.)

3 Työhyvinvointi vanhuspalveluissa

Työhyvinvointia tarkastellaan tässä luvussa hyödyntämällä Juhani Ilmarisen kehittämää ja Työterveyslaitoksen kuvaamaa Työkykytalo-mallia soveltaen sitä muistiyksikön kontekstiin. Tässä kehittämistyössä työkykytaloa käytetään, koska se on konkreettinen ja siihen on helppo sijoittaa muistiyksikössä esiin nousevat työkykyä ja hyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät. Sen avulla pystyy myös konkreettisesti näyttämään jatkuvan koulutuksen tarpeen hyvinvoinnin edistämiseksi.

Työkykytaloissa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja sekä johtamista (kuvio 2). Se on paljon käytetty ja ottaa huomioon laajasti työkykyyn vaikuttavat tekijät. Työkykytaloissa on neljä kerrosta. Näiden kerrosten tulisi olla tasapainossa keskenään ja niitä tulisi kehittää jatkuvasti. (Työkyky.)



Kuvio 2: Työkykytalo (©Työterveyslaitos.)

Työterveys ja toimintakyky

Työkykytalon ensimmäisen kerroksen työterveyttä ja toimintakykyä seurataan työterveyshuollossa. Toimintakyky sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kyvyn selviytyä elämään ja työhön liittyvistä asioista (THL: Mitä toimintakyky on?). Työterveyshuoltolaki (4§) edellyttää työnantajaa järjestämään työntekijöille työterveydenhuollon palveluita turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Terveyttä ja toimintakykyä voidaan mitata esimerkiksi Työterveyslaitoksessa kehitetyn työkykyindeksimittarin avulla. Tällä arvioidaan, seurataan ja ylläpidetään työkykyä terveyden ja sairauden näkökulmasta. Mittari mittaa työntekijän tämänhetkisen työkyvyn suhdetta aiempaan työkykyyn, työkyvyn suhdetta työn vaativuuteen, sairastavuutta ja sen vaikutusta työhön, sairauspoissaolopäiviä, oman arvion työkyvystä kahden vuoden kuluttua sekä psyykkisiä voimavaroja. Työkykyindeksimittari on ollut kauan käytössä ja se ennustaa muun muassa hyvin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Mittarin heikkoutena on kuitenkin se, ettei se toimi niin hyvin nuorempien kohdalla. (Gloud & Hopsu 2013/2022.)

Vahva ja välittävä Suomi - Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa (2023, 67–69) pyritään edistämään osatyökykyisten, työkyvyttömyys eläkkeellä olevien ja vammaisten työllistymistä. Siinä pyritään myös vähentämään mielenterveysongelmista johtuvia sairauspoissaoloja. Psykososiaalista kuormitusta pyritään vähentämään selkeyttämällä säädöksiä. Mielen hyvinvoinnin varhaisia palveluja tehostetaan. Hallitus luo uusia tapoja työntekijöiden liikkumisen lisäämiseksi, jotta työhyvinvointi paranisi. Hallitus pyrkii myös vähentämään työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä ja kehittämään ikäjohtamista. Hoitohenkilökunnan oikeussuojaa pyritään lisäämään väkivaltatilanteissa virkamiehen suojaavaksi. Ammattilaisten riittävästä määrästä ja hyvinvoinnista pyritään huolehtimaan. Psykkiseen kuormitukseen, työkykyyn, työssä jaksamiseen ja työurien pidentämiseen pyritään vaikuttamaan hyvällä johtamisella.

Asiakasväkivalta on yleisempää vanhuspalveluissa kuin muissa sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoissa (Selander ym. 2023). Väkivallan uhka ja asiakkaiden aggressiivinen käytös voivat heikentää työhyvinvointia (Lindholm, 2022). Työnantaja on vastuussa työntekijän turvallisuudesta (L738/2002Luku 2 § 8). Väkivaltaa tulee kaikin tavoin ennaltaehkäistä. Väkivallan uhkaa sisältävällä työpaikalla on oltava asianmukaiset turvalaitteet sekä ohjeet väkivallanuhka tilanteisiin.

Työntekijän velvollisuus on noudattaa ohjeita ja tiedottaa tilanteista työnantajalle. Työterveys-
huollon tehtävänä on myös osaltaan arvioida väkivallan uhkaa. (Työpaikkaväkivallan hallinta, n.d.)

Osaaminen

Työkykytalon toisen kerroksen osaaminen muodostuu työntekijän peruskoulutuksesta sekä jatku-
vasta työssä oppimisesta ja työpaikkakoulutuksesta (Työkyky. Ttl.fi). Peruskoulutuksen ja jatkuvan
koulutuksen merkityksen osoittaa myös Chen, Lin, Hu, Chuang, Long, Chang ja Liu (2018) tutkimuk-
sessaan, jossa tutkittiin hoitajien saattohoito-osaamista. Siinä ilmeni, että peruskoulutus, työkoke-
mus ja jatkuva koulutus lisäävät työhyvinvointia. Day, Dean, Reed, Hazell ja Lang (2022) puhuvat
erilaisista tietotyypeistä, joita vanhusten pitkäaikaishoitopaikoissa tarvitaan. Näitä ovat kirjatieto,
kokemustieto ja tunnetieto. Kokemustietoon sisältyy hiljainen tieto, joka nähdään merkityksel-
liseksi. Näiden kaikkien tietotyyppien yhdistäminen tuo hyvän lopputuloksen asukkaiden ja työntee-
kijöiden parhaaksi.

Vahva ja välittävä Suomi - Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa (2023) kiinnitetään
erityistä huomiota sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstön riittävyyteen ja osaamiseen. Osa-
amista pyritään lisäämään kansainvälisellä rekrytoimisella. Osaavan ja koulututun työvoiman va-
jetta pyritään helpottamaan työlupaprosessien sujuvoittamisella. Myös ulkomailla asuvien suoma-
laisten paluumuuttamista pyritään helpottamaan. Hallitus pyrkii myös lisäämään Suomen
vetovoimaa tiedottamalla Suomen koulutus ja työmahdollisuuksista ulkomailla. Tutkintojen tun-
nustamisella ja kielikoulutuksella pyritään helpottamaan ulkomailta tulevien työllistymistä. Hallitus
pyrkii myös vastaamaan kriittisten alojen osaamistarpeeseen. Hallitus pyrkii lisäämään työelämän
ja toisen asteen koulutuksen välistä vuoropuhelua, jonka tarkoituksena on lisätä koulutuksen työ-
elämävastaavuutta. Esimerkiksi muistisairauksien osaamista on lisätty lähihoitajakoulutukseen
(Kansallinen muistiohjelma 2012–2020, 16). Hallitus myös edistää oppisopimuskoulutusta (Vahva
ja välittävä Suomi - Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa (2023, 87). Tosin oppisopi-
muskoulutus on jo vakiinnuttanut paikkansa lähihoitajakoulutuksessa (Oppisopimuskoulutus avaa
ovet työelämään 2020).

Työn organisointi vaatii riittävästi osaajia. Hoitotyössä esimerkiksi henkilöstön riittämättömyys ja
kiire voivat heikentää työhyvinvointia. (Lindholm, 2022.) Hallitusohjelman tavoitteen

toteuttamiseksi Sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt ohjelman sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilökunnan saatavuuden turvaamiseksi. (Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelma.) Ohjelma sisältää veto- ja pitovoiman parantamisen, johtamis- ja yhteistyörakenteiden kehittämisen sekä työperäisen maahanmuuton lisäämisen. Lisäksi pyritään kehittämään ammatillista osaamista ja liikkuvuutta. Tarkoituksena on myös lisätä palveluiden vaikuttavuutta. Myös työhyvinvointiin ja sukupuolten tasa-arvoisuuteen kiinnitetään huomiota. (Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelma alkaa, 2021.) Akuuttiin hoitajatarpeeseen nähdään ratkaisuna jo hoitotyöhön koulutettujen, muilla aloilla tai ulkomailla työskentelevien hoitajien houkutteleminen takaisin hoitotyöhön Suomeen (Vahva ja välittävä Suomi. 2023, 26).

Vaikka jatkuva oppiminen ja itsensä kehittämisen tarve ovatkin työhyvinvointia lisääviä tekijöitä, voivat ne myös lisätä kuormitusta, jolloin asia kääntyy työhyvinvointia vastaan (Lindholm, 2022). Digitalisaatiolla voi olla syrjäyttäviä vaikutuksia. Osaaminen kasautuu niille, joilla on opiskelun ja työtehtävien tuomaa osaamista. Digisyrjäytyminen voi johtaa heikentyneeseen osallisuuteen myös työelämän ulkopuolella yhteiskunnassa. (Lemmetty 2022.) Jatkuva oppiminen voi olla jopa työterveysriski. Jatkuvasti vaihtuvia digitaaliset toiminnot kuormittavat, koska tällöin oppiminen on vain hetkellistä käyttöä varten. Oppimisen tulisi olla kestävä ja laajasti hyödynnettävää. Tällöin se tukee työhyvinvointia kuormittamisen sijaan. (Jatkuva oppiminen kuormittaa työelämässä – uusi hanke tukee oppimisen johtamista ja kestävyyttä, 2021.)

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työkykytalon kolmas kerros yhdistää työn ja muun elämän yhteen. Työntekijän kokiessa työn mielekkyyttä, jaksaminen lisääntyy. (Työkyky. Ttl.fi.) On tärkeää, että työpaikan arvot tulevat esiin käytännön työssä. Työntekijä saa arvostusta työstään esimieheltä ja työtovereiltaan. Tasapuolinen kohtelu ja esimiehen luotettavuus vaikuttavat työhyvinvointiin. Työntekijän kokemus suhteestaan työhön vaikuttaa työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen. Myös perhe ja lähiyhteisö voivat vaikuttaa joko positiivisesti tai negatiivisesti työntekijän arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon. Kerros on merkityksellinen, koska lopulta työntekijä itse päättää, jatkaako työssään ja kuinka pitkään. (Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Ttk.fi). Työn ja perhe-elämän epätasapaino vaikuttaa hoitajien alan vaihtoriskiin (Pennbrant & Dåderman 2020). Työjärjestelyjen joustavuus lisää etenkin

naispuolisten työntekijöiden tyytyväisyyttä työn ja perhe-elämän tasapainoon (Nayak & Pandey 2022).

Työpaikan organisaatio

Työkykytalon neljäs kerros muodostuu koko työpaikan organisaatiosta. Siihen sisältyy työolosuhteet, työyhteisö ja johtaminen. (Työkyky. Ttl.fi) Kerros on iso ja sisältää paljon asioita. Esihenkilön rooli on tässä kerroksessa suuri. Esihenkilön täytyy pystyä reagoimaan erilaisiin muutoksiin kerroksessa. Hänen täytyy myös pystyä johtamaan sekä ihmisiä että asioita. (Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Ttk.fi). Esihenkilön saatavilla olo vaikuttaa hoitajien kokemukseen organisaation tuesta (Gadolin, Larsman, Skyvell Nilsson, Pousette & Törner 2022). Esihenkilön ja henkilöstön välistä vuorovaikutteista suhdetta pidetään merkittävänä. (Kangas, 2021.) Työntekijöiden kuulluksi tuleminen, asiallinen kohtelu ja luottamus ovat työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Työelämässä esiin nousseisiin epäkohtiin nopeasti puuttuminen koetaan hyväksi johtamiseksi. (Lindholm, 2022.)

Fyysinen ympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin. Se sisältää esimerkiksi oikeanlaiset työvälineet. Myös vaikeissa työasennoissa työskentely liittyy fyysisen ympäristön vaikutuksiin. (Lindholm, 2022.) Työnantajan velvollisuus on järjestää oikeanlaiset työvälineet työntekijöille. Työnantajan tehtävä on myös huolehtia työympäristö sellaiseksi, ettei se kuormita työntekijän tuki- ja liikuntaelimistöä. Työnantaja voi pyytää työympäristön suunnitteluun apua työterveyshuollosta. (Fyysinen kuormitus, 2022.) Uusien toimintojen suunnitteluvaiheessa on hyvä ottaa mukaan myös työntekijät, jotka toimivat suunniteltavassa ympäristössä. He osaavat arvioida, mikä aiheuttaa kuormitusta. Myös riskienarviointia kannattaa tehdä prosessien eri vaiheissa. (Lindholm, 2022.) Painavien taakkojen nostoihin ja siirtoihin työnantajan on järjestettävä asianmukaiset laitteet. Työnantajan velvollisuus on myös antaa tarvittava opastus työvälineiden käyttöön. (P 1409/1993 § 2.)

Työkykytalon ympärillä sijaitsevat toimintaympäristö, lähiyhteisö ja perhe. Lisäksi työhön vaikuttaa myös voimassa olevan lainsäädäntö, joka ohjaa työn tekemistä. Lähiyhteisö ja perhe kuvastavat yksilön lähellä eläviä ihmisiä. (Työkyky. Ttl.fi.) Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat kaikkiin kerroksiin. Työn muutoksista selvittää, kun työntekijät ja esimiehet työskentelevät

yhteistyössä. (Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Ttk.fi). Toimintaympäristöön voimakkaasti vaikuttava tekijä on esimerkiksi työntekijän avioero. Sen huomioiminen erilaisissa työtehtävä ja työaikajärjestelyissä on tärkeää, koska se voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, pystyykö työntekijä jatkaamaan työssään. Myös yhden vanhemman perheen tilanne voi vaatia muutoksia työtehtäviin ja työaikaan. Erityisesti yhden vanhemman perhettä haastaa epätyypilliset työajat kuten yötyö. (Moring & Kaunisto, 2021.) Vahva ja välittävä Suomi - Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa (2023, 65) on tavoitteena kehittää perheen ja työn yhteensovittamista lisäämällä vuorotyötä tekeville eri vuorokaudenaikoina sekä loma-aikoina tapahtuvia lastenhoitopalveluja.

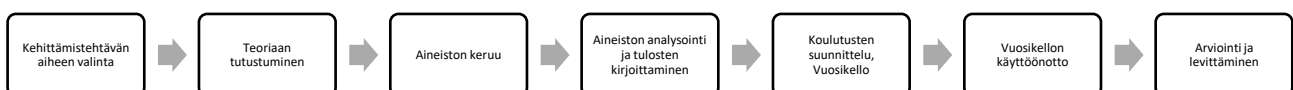
4 Opinnäytetyön menetelmä ja prosessi

4.1 Opinnäytetyön prosessi

Tämä opinnäytetyö on tutkivaa kehittämistä ja sen lähtökohtana on luoda käyttökelpoista tietoa muistiyksikön työhyvinvointia lisäävistä ja heikentävistä tekijöistä. Siinä yhdistyvät tutkiminen ja kehittäminen. Tavoitteena on tuottaa tietoa ja keinoja, joiden avulla kehitetään organisaation toimintaa niin, että hoitohenkilöstön työhyvinvointi paranee. Tutkiva kehittäminen on kehittämistä, jossa käytetään tutkimuksellisia menetelmiä. (Toikko & Rantanen 2009, 155–157.)

Tässä kehittämisessä käytetään yhteiskehittämisen mallia. Se on tasavertaista ja tavoitteellista yhdessä tehtävää kehittämistä, jossa otetaan huomioon erilaiset mielipiteet. Siinä etsitään erilaisten tavoitteiden joukosta yhteiset tavoitteet, tehdään kokeiluja ja muodostetaan niiden perusteella suuret tavoitteet. Yhteiskehittämistä edistetään käyttämällä erilaisia työskentelymenetelmiä. Yhteiskehittäminen nostaa esiin monenlaisia tunteita ja näitä opetellaan käsittelemään kehittämistä tehdessä. Tähän liittyy myös se, että opetellaan olemaan avoimia erilaisille ideoille. (Aaltonen, Hytti, Lepistö & Mäkitalo-Keinonen 2016.)

Kehittämisen aluksi tutustuttiin aiempaan tutkimukselliseen tietoon vanhustyöntekijöiden työhyvinvointiin liittyen sekä kerättiin kokemuksellista tietoa muistiyksikön henkilöstöltä heidän kokemuksistaan työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Tutkimuksellista tietoa verrattiin kokemustietoon. Näistä muodostettiin osaamisen kehittämisen aihepiirejä, jotka ilmaistiin vuosikellon muodossa. Tuloksia arvioidaan ja koulutuksen sisältöä muokataan ja kehitetään jatkuvan arvioinnin pohjalta. Vaikka kehittämistehtävä on suunnattu tietylle muistiyksikölle, tarkoitus on, että tietoa voi hyödyntää myös muualla vanhuspalveluissa ja muistiyksiköissä. (Toikko & Rantanen 2009, 155–157.) Seuraava kuvio esittää kehittämisprosessia.



Kuvio 3: Kehittämisprosessi (Toikko & Rantanen 2009, 57–63.)

4.2 Kehittämisen prosessi

Kehittämisprosessiin kuului viisi vaihetta (kuvio 4). Ensimmäiseksi perusteltiin kehittämistehtävän tarve ja ajankohtaisuus, toiseksi toiminta organisoitiin. Kolmanneksi toteutettiin kehitettävä toiminta ja neljännessä vaiheessa toiminta arvioitiin. Viidennessä vaiheessa toimintaa pyritään levittämään. (Toikko & Rantanen 2009.) Seuraavassa avataan kutakin kehittämisvaihetta tarkemmin.

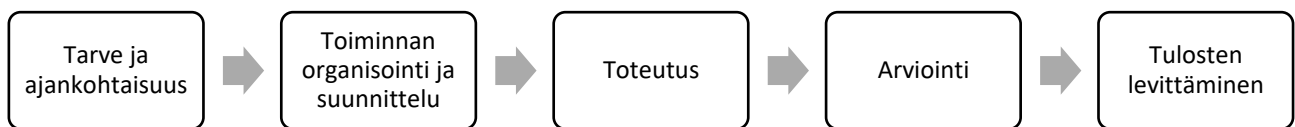
Kehittämisvaihe 1. Tämän kehittämistehtävän idea nousi henkilöstöltä syksyllä 2022. Tiimipalaverissa kysyttiin henkilöstöltä, mitä aihetta he haluaisivat käsitellä syksyn kehittämisiltapäivässä. Aiheeksi nousi työhyvinvointi. Työhyvinvointi on merkityksellinen globaalin hoitajapulan kannalta katsottuna. Työhyvinvointi lisää pito- ja vetovoimaa (Selander ym. 2023). Tämä on merkityksellistä erityisesti vanhuspalveluissa, koska väestö ikääntyy ja hoitajia tarvitaan paljon vanhuspalveluihin (Väestöennuste 2021–2070). Tärkein merkitys kehittämistehtävällä on kuitenkin muistiyksikön hoitohenkilöstölle itselleen, koska jokaisen työntekijän on tärkeää kokea voivansa hyvin työssään. (Toikko & Rantanen 2009, 57–58.)

Kehittämisvaihe 2. Kehittämistehtävälle kysyttiin lupa yksikön esihenkilöltä. Kehittämistehtävästä informoitiin hoitohenkilöstöä. Opinnäytetyön aineisto päätettiin kerätä kehittämisiltapäivässä, jossa koko muistiyksikön vakituinen henkilöstö ja esihenkilö olivat läsnä. Kehittämisiltapäivässä kerättävän aineiston analysointi ja koulutussuunnitelma suunniteltiin antaa opinnäytetyöntekijän vastuulle. Koulutussuunnitelman toteutus suunniteltiin toteutettavaksi yhteiskehittämisen menetelmin koko työyhteisön kanssa yhdessä. (Toikko & Rantanen 2009, 58–59.)

Kehittämisvaihe 3. Toteutusvaiheessa aineisto kerättiin kehittämisiltapäivässä marraskuussa 2022. Aineisto analysoitiin ja aineiston ja aiemman teorian perusteella nostettiin esiin yksitoista työhyvinvointia kehittävää tekijää, jotka koottiin vuosikelloksi. Näin kehittämisestä tuli priorisoitu, selkeästi toteutettava, jatkuva ja kaikkien nähtävissä oleva työhyvinvoinnin kehittämistapa. Vuosikelloa alettiin toteuttaa muistiyksikössä vuoden 2024 tammikuussa. (Toikko & Rantanen 2009, 59–60.)

Kehittämisvaihe 4. Arviointivaiheessa testattiin vuosikellon ensimmäisen kuukauden toimintaa, eli miltä osin kehittäminen saavutti / ei saavuttanut tavoitteensa. Arvioitiin myös tavoitteiden muuttamistarpeita. Arviointia pyydettiin työyhteisöltä. (Toikko & Rantanen 2009, 61–62.)

Kehittämisvaihe 5. Tulosten levittämisvaiheessa pyritään juurruttamaan vuosikellon käyttö osaksi muistiyksikön vuosittaista toimintaa. Malli tuoteistettiin tulostamalla isot vuosikellojulisteet molempien muistiyksiköiden taukotilojen seinille muistutukseksi vuosikellon käytöstä. Tiimivastaavan vastuulle on annettu huolehtia siitä, että vuosikellon aiheet tulevat joka kuukausi tiimipalaverissa käsiteltyä. Vuosikello esitellään myös muille talon yksiköille, jolloin he saavat mahdollisuuden ottaa sen myös käyttöönsä. (Toikko & Rantanen 2009, 62–63.)



Kuvio 4 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta

4.3 Tutkimusosio

Tässä opinnäytetyössä tehty tutkimus on laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään kokonaisvaltaisesti tutkittavien henkilöiden näkemyksiä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tuottamaan rikasta ja yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta kohteesta. Tavoitteet ilmaistaan tutkimuskysymysten muodossa. Aiheen valinta tapahtuu tutkijan omasta mielenkiinnon kohteesta käsin. Tutkimuskysymykset tarkentuvat kirjallisuuteen perehtymisen jälkeen. Luokittelut nousevat aineistosta. (Puusa & Juuti 2021, 9–13.)

Tässä opinnäytetyössä aineisto kerättiin ryhmähaastattelun ja ryhmäkesustelun yhdistämisen avulla. Haastattelija esitti jokaiselle ryhmän jäsenelle samat kysymykset vuorotellen. Jokainen ryhmän jäsen vastasi vuorollaan kysymyksiin. Tilanteessa sallittiin myös asiasta nouseva keskustelu. (Valtonen & Viitanen 2020, 118.) Tähän opinnäytetyöhön tarkentui kaksi tutkimuskysymystä:

1. Mitkä asiat lisäävät muistiyksikön hoitohenkilöstön työhyvinvointia?

2. Mitkä asiat heikentävät muistiyksikön hoitohenkilöstön työhyvinvointia. Tämän opinnäytetyön laadullisen tutkimuksen menetelmänä käytettiin tutkivaa kehittämistä.

Toimintaympäristön kuvaus

Kehittämistyö toteutettiin 39-asuinpaikkaisen muistiyksikön hoitohenkilöstön (N=29) työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Muistiyksikössä peruskoulutuksena on sairaanhoitajan, lähihoitajan tai hoiva-avustajan tutkinto. Osa hoitajista on suorittanut muistihoitajakoulutuksen. Muistiyksikön esihenkilönä toimii palveluvastaava. Hänen apunaan toimii tiimivastaava. Muistiyksikkö on yksi vanhainkodin tehostetun palveluasumisen yksiköistä. Muistiyksikköön on keskitetty kaikki muistisairaats, jotka tarvitsevat ympärivuorokautista hoitoa ja valvontaa. Vanhainkoti toimii hyvinvointialueen alaisuudessa.

Hyvinvointialueella on noin 12000 työntekijää. Hyvinvointialueen päätösvalta on aluevaltuustolla, johon kuuluu 69 jäsentä. Aluevaltuusto päättää strategiasta, hallintosäännöstä, talousarviosta ja taloussuunnitelmasta. Aluehallitus johtaa toimintaa, hallintoa ja taloutta. Tarkastuslautakunta tarkastaa, arvioi ja valvoo toimintaa. Lautakunnat toimivat palveluiden järjestämisen tukena. Hyvinvointialuetta johtaa hyvinvointialueen johtaja. Hänen alaisuudessaan toimivat toimialajohtajat. He johtavat vastuualuejohtajia. Heidän alaisuudessaan toimivat palvelujohtajat ja näiden alaisuudessa palvelupäälliköt. Palvelupäälliköt johtavat palveluvastaavia, jotka toimivat lähiesihenkilöinä palveluita tuottaville työntekijöille. (Keski-Suomen hyvinvointialue)

Aineiston keruu

Aineisto kerättiin kehittämistilaisuuksissa. Kehittämistilaisuus oli luonnollinen osa muistiyksikön vuotuista kehittämistoimintaa. Kehittämistilaisuuksia oli kaksi. Toiseen osallistui 14 ja toiseen 15 muistiyksikössä vakituudessa työsuhhteessa työskentelevää hoitohenkilökuntaan kuuluvaa hoitajaa tai hoiva-avustajaa. Kehittämistilaisuudet olivat kestoltaan ruokailuineen neljän tunnin mittaisia. Haastatteluryhmäksi ryhmät olivat suomalaisittain melko suuria, mutta muualla päin maailmaa tämän kokoisia ryhmiä käytetään (Valtonen & Viitanen 2020, 120). Ryhmiä ei nähty tarpeelliseksi jaksaa tätä pienempiin ryhmiin, koska ryhmät olivat tottuneet työskentelemään näillä kokoonpanoilla. Kehittämistilaisuuksissa muistiyksikön hoitohenkilökunnalta kysyttiin jokaiselta vuorotellen

kaksi kysymystä: mitkä asiat heikentävät työhyvinvointiasi ja mitkä asiat edistävät työhyvinvointiasi. Keskustelu asiasta sallittiin. Palveluvastaava ja tiimivastaava toimivat vuorotellen puheenjohtajana ja sihteerinä. Sihteeri kirjasi asiat sanatarkasti.

Aineiston analyysi

Työhyvinvointia ja työkykyä on tutkittu paljon. Aiheesta on paljon teorialtietoa. Siksi tässä kehittämistehtävässä käytettiin aineiston analyysissä teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Teorialähtökohdista käytettiin Manka & Mankan (2016) työhyvinvointi -mallia (kuvio 1) ja työhyvinvointilaitoksen Työkykytalo -mallia. Nämä mallit ovat kuvattuina luvuissa 2 ja 3. Teoria ja aiemmat tutkimukset aiheesta ohjasivat sisällön analyysiä ja luokituksia. (Vilkkä. 2021, 170–171.) Tutkimusaineistosta esiin nousseet asiat tarkistettiin ja alkuperäisilmaukset koottiin ensin allekkain Word-taulukkoon. Sen jälkeen ilmaukset pelkistettiin tiivistettyyn muotoon ja seuraavaksi ne jaoteltiin yhteisen nimittäjän mukaan. Näin saatiin alaluokat. Alaluokkia yhdistelemällä muodostuivat yläluokat. (Tuomi & Sarajärvi. 2018, 93–96, 127–131.)

5 Tutkimusosion tulokset

5.1 Työhyvinvoinnin edistäminen työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta

Aineiston analyysi tuotti kuusi työhyvinvointia edistävien tekijöiden yläluokkaa. Nämä olivat ympäristö ja yhteisö, pätevyys ja sopivuus, puitteet, toimintatavat, työvälineet sekä luottamus. (Taulukko 1.) Tuloksia käsitellään yläluokkien mukaisesti.

Ympäristö ja yhteisö

Ympäristö ja yhteisö nousivat suureen rooliin työhyvinvoinnin edistäjinä. Ympäristö ja yhteisö sisälsivät ajatuksen koko yhteisöstä, jossa työtä tehdään. Tutkimukseen osallistuneitten mukaan siihen liittyivät tutut asukkaat, tuttu ympäristö ja luotettavat työtoverit. Hyvän työilmapiirin merkitystä kuvattiin siten, että silloin uskaltaa kysyä ja keskustella työasioista työasioina. Kuuntelevan tiimin todettiin lisäävän työhyvinvointia. Työntekijät arvostivat sitä, että apua oli saatavilla. Tuloksissa se liittyy ennen kaikkea tiimin toimivuuteen. Tutkimukseen osallistuneet pitivät tärkeänä sitä, että työkaveriin voi luottaa.

Työntekijöiden pätevyys ja sopivuus

Työntekijöiden pätevyys ja sopivuus muistihoidotyöhön nähtiin tärkeinä asioina työhyvinvoinnin kannalta. Turvallisuuden tunnetta lisäsi se, että työvuorossa oli toinenkin hoitotyön koulutuksen saanut, joka on osaava ja ammattitaitoinen. Näiden lisäksi työhyvinvointia lisäävänä tekijänä oli se, että nämä hoitajat olisivat muistihoidotyöhön sopivia. Positiivisena nähtiin se, että muilla työvuorossa olevilla on lääkeluvat. Luottamus työtehtävien sujumiseen tiimissä lisäsi hyvinvointia. Myös luottamus siihen, että tietää itse, miten asiat toimivat, nähtiin lisäävän hyvinvointia.

Puitteet

Puitteet sisälsivät ajatuksen siitä, että työvuoroissa on sopiva henkilöstömitoitus. Tämä sisälsi ajatuksen siitä, että henkilöstöä oli riittävästi, mutta myös siitä, että henkilöstö olisi muutoinkin sopiva, kuten esimerkiksi kokeneiden ja vähemmän kokemusta omaavien määräsuhte työvuorossa.

Toimintatavat

Toimintatavat sisälsivät työn rutiinit. Myös sovittujen toimintatapojen noudattamisen ja niiden olemassaolon nähtiin lisäävän työhyvinvointia. Ehjien ja toimivien työvälineiden nähtiin lisäävän työhyvinvointia.

Luottamus

Luottamus nähtiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Haastattelussa kävi ilmi, että on tärkeää, että työtoveriin voi luottaa. Myös se, että jokaiseen työntekijään luotetaan lisää työntekijän työhyvinvointia.

Autenttinen	Pelkistetty	Alaluokka	Yläluokka
koko yhteisö vaikuttaa jaksamiseen	yhteisö	yhteisö	Ympäristö ja yhteisö
saa työskennellä tuttujen asiakkaiden kanssa	tutut asukkaat	asukkaat	
pystyy luottamaan työkaveriin	luottamus työkaveriin	työkaveri	
työyhteisö, jossa uskaltaa kysyä	työyhteisö, jossa lupa kysyä	ilmapiiri	
saa työskennellä tutussa ympäristössä	tuttu ympäristö	ympäristö	
saa työskennellä tutussa paikassa	tutut tilat	tilat	
saa työskennellä tuttujen työkavereiden kanssa	tutut työkaverit	työkaverit	
saa työskennellä tuttujen asukkaiden kanssa	tutut asukkaat	asukkaat	
mukavat työkaverit	työkaverit	työkaverit	
saa avun tarvittaessa	avun saaminen	työkaveri	
työssä on toimiva tiimi	toimiva tiimi	tiimi	
työasioista pystyy puhumaan työasioina	työasiat työasioina	keskustelu	
työssä on keskusteleva tiimi	keskusteleva tiimi	tiimi	
työssä on kuunteleva tiimi	kuunteleva tiimi	tiimi	
työvuorossa on myös toinen hoitaja (koulutettu)	työparina hoitaja	työparina hoitaja	Pätevyys ja sopivuus
työparina on osaava hoitaja	osaava hoitaja	hoitajan ammattitaito	
työparina on muistiyksikköön sopiva hoitaja	muistiyksikköön sopiva hoitaja	työhön sopivuus	
hoitajat ovat ammattitaitoisia	ammattitaito	ammattitaito	

työssä on riittävästi lääkeluvallisia	lääkeluvat	lääkeluvat	
luottamus siihen, että hommat tulee tehtyä	luottamus työtehtävien hoitumiseen	työtehtävien hoituminen	
tietää, miten kaikki toimii	tieto asioista	tieto	
työvuorossa homma hoituu	työtehtävät hoituvat	työtehtävien hoituminen	
työvuorossa on sopiva miehitys	sopiva miehitys	henkilöstömitoitus	Puitteet
työvuoroissa ei mennä vajaalla (henkilömitoituksella)	normaali miehitys	henkilöstömitoitus	
työssä on rutiinit	rutiinit	rutiinit	Toimintatavat
työssä on sovitut toimintatavat	sovitut toimintatavat	toimintatavat	
työssä on toimivat työvälineet	työvälineiden toimivuus	työvälineet	Työvälineet
työssä on ehjät työvälineet	työvälineiden kunto	työvälineet	
luottamus	luottamus	luottamus	Luottamus

Taulukko 1: Työhyvinvointia edistävät tekijät.

5.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työhyvinvointia heikentävät tekijät voidaan jakaa kahdeksaan yläluokkaan. Nämä ovat henkilöstömitoitus, tilanteet, ihmiset, asenteet, työn sujumattomuus, sitoutumattomuus, riskitekijät ja ulkopuoliset tekijät. (Taulukko 2.)

Työhyvinvointia voi heikentää se, että **henkilöstömitoitus** on vajaa eli ei ole tarvittavaa määrää työntekijöitä vuorossa. Työhyvinvointia voi heikentää myös **muuttuvat tilanteet**. Ne voivat olla työvuoroon tulevia poikkeuksellisia tilanteita. Työvuorossa tilanteet voivat myös elää, mikä aiheuttaa heikentynyttä työhyvinvointia. Työvuorossa voi olla myös kiire, joka heijastuu heikentyneenä työhyvinvointina.

Ihmiset voivat heikentää työhyvinvointia; omaiset voivat haastaa työntekijöitä, hoitajan mieliala voi vaikuttaa toisen hoitajan työhyvinvointiin, hoitajan käytös voi saada asukkaat levottomaksi, hoitajan osaamattomuus voi vaikuttaa toisen hoitajan työhyvinvointiin, hoitajilla voi olla keskinäisiä konflikteja, jotka vaikuttavat koko työyhteisön työhyvinvointiin, myös muistisairas asukas voi käyttäytyä haastavasti ja aiheuttaa heikennystä työhyvinvointiin.

Asenteet voivat heikentää työhyvinvointia. Asenteet nousivat esiin siinä, että ei anneta apua pyydetessä tai että ei pyydetä apua tarvittaessa. **Työn sujumattomuus** ilmeni huoneista puuttuvina hoitotarvikkeina, siinä, että joku työntekijä ei tee osaansa työstä sekä siinä, että joskus ”homma ei toimi” ja se ”syö jaksamista”. **Sitoutumattomuus** ilmeni tekemättä jätettyinä töinä. Hoitohenkilöstö koki, että kaikki eivät tee omaa osuuttaan yhteisistä työtehtävistä.

Riskitekijät, jotka voivat heikentää työhyvinvointia, voivat olla psyykkisiä esimerkiksi haastava tilanne asukkaan kanssa. Ne voivat olla myös fyysisiä esimerkiksi asiat, joihin hoitaja voi kompastua ja kaatua, kuten apuvälineet. Työssä voi ilmetä myös häiriötekijöitä kuten usein soiva puhelin. **Ulkopuoliset tekijät** tekijät voivat heikentää työhyvinvointia, esimerkiksi työntekijän oma vaikea elämäntilanne. (Taulukko 2.)

Autenttinen	Pelkistetty	Alaluokka	Yläluokka
Työvuorosta puuttuu hoitajia	hoitajien puute	vajaa henkilöstömitoitus	vajaa henkilöstömitoitus
Työvuorosta puuttuu hoitaja	puuttuva hoitaja	puutteellinen henkilöstömitoitus	
Työvuoroon tulee poikkeustilanne	poikkeustilanne	poikkeustilanne	tilanteet
tilanteet elävät	tilanteet elävät	muuttuvat tilanteet	
Työvuorossa on kiire	kiire	kiire	
omainen haastaa	haastavat omaiset	omaisten käytös	ihmiset
Työvuorossa on kireä hoitaja	kireä hoitaja	hoitajan mieliala	
Työvuorossa on hoitaja, joka saa asukkaan levottomaksi	hoitaja, joka saa asukkaan levottomaksi	hoitajan käytös	
Työvuorossa on hoitaja, jolla ei ole pitkää pinnaa	hoitaja, jolla ei ole kärsivällisyyttä	hoitajan käytös	
Työvuorossa on hoitaja, jolla on osaamisvaje	hoitajan osaamisvaje	hoitajan ammattitaito	
Työvuorossa syntyy konfliktitilanne toisen hoitajan kanssa	hoitajien väliset konfliktit	hoitajien keskinäiset suhteet	
Hoitajan oma mieliala on apea	mieliala	hoitajan mieliala	
Työvuorossa asukas menee nurin	asukas kaatuu	asukkaan sairaus	
Työvuorossa apua ei saa pyydetessä	apua ei saa pyydetessä	asenne	asenne
Työvuorossa apua ei pyydetä, vaikka sitä tarvitaan	apua ei pyydetä tarvittaessa	asenne	
Huoneista puuttuu hoitotarvikkeita tai asukkaiden vaatteita	huoneista puuttuvat hoitotarvikkeet	työn sujumattomuus	työn sujumattomuus

Työvuorossa työt eivät ja- kaannu oikeudenmukaisesti	epäoikeudenmukainen töiden jakautuminen	työn jakautumatto- muus	
jos (homma) ei (toimi), se syö jaksamista	työvuoron sujumatto- muus vähentää jaksamista	työvuoron sujumat- tomuus	
Työvuorossa joku ei tee osaansa sovitusti	tekemättä jätetyt työt	työhön sitoutumat- tomuus	sitoutumatto- muus
Työvuorossa tulee haastava ti- lanne asukkaan kanssa	haastava tilanne asuk- kaan kanssa	fyysinen ja psyykki- nen riskitekijä	riskitekijät
Puhelin soi jatkuvasti	puhelin	työn keskeytyksiä aiheuttavat tekijät	
Työvuorossa hoitaja menee nurin	hoitaja kaatuu	työn fyysiset riski- tekijät	
Hoitajalla on raskas oman elä- män tilanne	työntekijän oma vaikea elämäntilanne	elämän kokonais- valtaisuus	ulkopuoliset tekijät

Taulukko 2: Työhyvinvointia heikentävät tekijät muistiyksikössä.

6 Tulosten tarkastelu ja kehittämisehdotukset

6.1 Hyvinvointia edistävät tekijät

Tuloksilla oli yhteneväisyyttä Sosiaali- ja terveysministeriön hyvinvointimääritelmän kanssa turvallisuuden, ilmapiirin ja ammattitaidon kohdalla. Työterveyslaitoksen määritelmään yhteneväisyyttä löytyy työn sujumuuden ja työympäristön merkityksen kohdalta. Manka & Manka (2016), Suonsivu (2014) ja Pennonen (2021) nostivat voimakkaasti esiin työntekijän oman osuuden työhyvinvoinnin vaikuttajana. Tuloksissa työntekijän osuus näkyi lähinnä hoitajan mielialan vaikutuksena työhyvinvointiin. Tämä johtunee siitä, että muistihoidotyö on henkisesti kuormittavaa muistisairauden erityispiirteiden vuoksi. Itsetuntemus, fyysinen kunto ja terveys ei kuitenkaan noussut tuloksissa esiin.

Ympäristö ja yhteisö nousivat suureen rooliin työhyvinvoinnin edistäjinä. Ympäristö ja yhteisö sisälsivät ajatuksen koko yhteisöstä, jossa työtä tehdään. Se sisälsi tutut asukkaat, tutun ympäristön, luotettavat työtoverit, ilmapiirin, avun saatavuuden ja tiimin toimivuuden. Mankan mallissa (kuvio 1) tutut asukkaat ja tuttu ympäristö sijoittuvat lokeroon 1 (organisaatio) ja luotettavat työtoverit, ilmapiiri, avun saatavuus ja tiimin toimivuus sijoittuvat lokeroon 3 (työyhteisö). Työkykytalossa (kuvio 2) taas kaikki edellä mainitut sijoittuvat kerrokseen neljä (johtaminen, työyhteisö ja työolot). Fyysisen ympäristön epäkohtiin on helpompi puuttua kuin henkiseen ilmapiiriin, koska esimerkiksi työturvallisuuslaki säätelee fyysisen ympäristön turvallisuusasioita (L738/2002Luku 2 § 8). Ilmapiiriin on vaikeampi tarttua. Työturvallisuuslaki (28§) kieltää esimerkiksi kiusaamisen, mutta sen havaitseminen ei aina ole helppoa. Yhtäläistä aiemman tutkimuksen kanssa (Manka & Manka 2016, 134–143; Suonsivu 2014, 58-62) tuloksissa oli se, että työhyvinvointiin vaikuttaa tiimin toimivuus ja avun saaminen.

Pätevyys ja sopivuus nähtiin tärkeänä muistihoidotyössä. Tässä on yhteneväisyyttä Day ym. tulosten kanssa, joissa kirjatieto, kokemustieto ja tunnetieto yhdistyvät ja saavat aikaan hyvän lopputuloksen hoitajan osaamiseen. Peruskoulutus ja jatkokoulutus ovat molemmat tärkeässä asemassa (Chen ym. 2018; Työkyky n.d.). Tuloksissa nousi esiin se, että hoitajat toivoivat, että työvuorossa olisi myös toinen hoitajan peruskoulutuksen saanut, jolloin hoitaja voisi luottaa siihen, että saa tukea työkaveriltaan työvuorossa. Tuloksissa tuli myös esiin, ettei pelkkä peruskoulutus riitä, vaan tarvitaan myös jatkuvaa koulutusta ja kokemusta, joka tuo osaamista muistihoidotyöhön. Tähän

voimakkaasti yhteydessä oleva asia tuloksissa oli muistiyksikköön sopiva hoitaja. Myös tähän liittyy jatkokoulutusajatus. Mitä enemmän hoitaja ymmärtää muistisairaudesta, sitä paremmin hänestä tulee muistiyksikköön sopiva hoitaja. Mankan kaaviossa pätevyys sijoittuu lokeroon 1 (organisaatio, jatkuva kehittyminen). Työkykytalossa pätevyys sijoittuisi toiseen kerrokseen (osaaminen). Kehittymiseen tarvitaan oppimista tukeva ilmapiiri (Rintala 2023). Tätä ilmapiiriä voidaan luoda myös esihenkilötaholta, joten se liittyy myös työkykytalon neljänteen kerrokseen ja Mankan kaaviossa kohtaan 2. Johtaminen. Tämä jatkuvaa oppimista tukevan ilmapiirin luominen nostetaan esiin kehittämisehdotuksena.

Suomessa vallitsee työvoimapula hoitohenkilökunnan suhteen. Myös tutkimustuloksissa näkyi tämän työvoimapulan haasteet. Työhyvinvointia tuottavaksi asiaksi nähtiin se, että työvuoroissa on sopiva henkilöstömitoitus. Tämä sisälsi ajatuksen siitä, että henkilöstöä oli riittävästi, mutta myös siitä, että henkilöstö olisi muutoinkin sopivaa, kuten esimerkiksi kokeneiden ja vähemmän kokemusta omaavien määräsuhde työvuorossa. Orpon hallitusohjelma pyrkii puuttumaan tähän haasteeseen, ja pyrkii löytämään valtakunnallisesti ratkaisuja hoitajavajeeseen. Hallitusohjelmassa pyritään monin eri tavoin vaikuttamaan hoitajavajeeseen. (Vahva ja välittävä Suomi, 2023.) Siksi Mankan kaaviossa hoitajavajeen vaikutus näkyy kaikissa lokeroissa. Organisaatio voi tehdä tavoitteita riittävien hoitajaresurssien saavuttamiseksi. Se voi myös olla joustava mahdollistaen erilaisia työaikaratkaisuja. Osallistuva ja kannustava johtajuus lisää pitovoimaa. Myös työyhteisön avoimuus ja toimivuus vaikuttavat pito ja vetovoimaan. Myös työhön vaikuttamismahdollisuudet lisäävät työn houkuttelevuutta. Hoitaja voi myös itse pitää itsestään huolta, jolloin hän pysyy pidempään työkykyisenä. Koska työvoimahaaste on valtakunnallinen, sijoittuu hoitajavaje työkykytalossa koko talon lisäksi myös talon ulkopuolelle, toimintaympäristöön.

Toimintatavat sisälsivät työn rutiinit. Myös sovittujen toimintatapojen noudattamisen ja niiden olemassaolon nähtiin lisäävän työhyvinvointia. Voimakkaimmin nämä tulokset sijoittuisivat Mankan kaaviossa (kuvio 1) lokeroon 3 (työyhteisö). Ne voisivat ulottua myös johtajuuteen, jolloin johtaja voisi kannustaa työntekijöitä noudattamaan sovittuja toimintatapoja. Työkykytalossa (kuvio 2) nämä sijoittuisivat neljänteen kerrokseen (johtaminen, työyhteisö ja työolot).

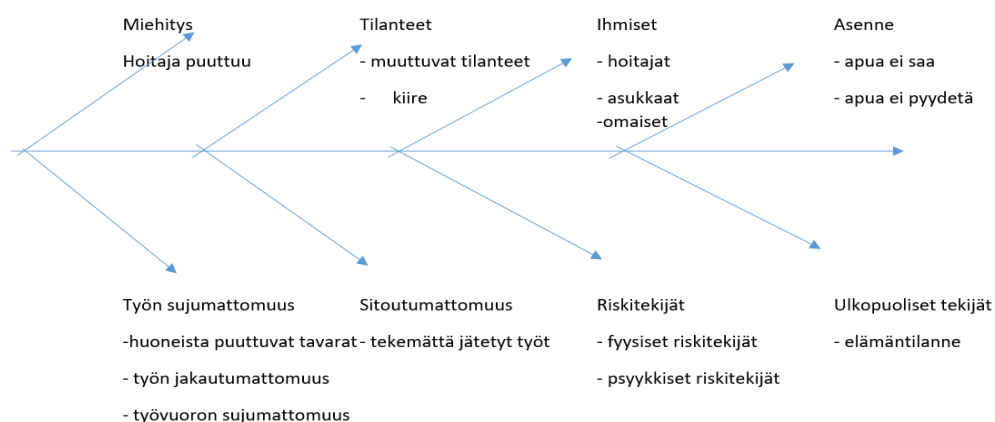
Ehjien ja toimivien työvälineiden nähtiin lisäävän työhyvinvointia. Mankan kaaviossa (kuvio 1) sijoittuvat lokeroon 1 (organisaatio). Työkykytalossa (kuvio 2) nämä sijoittuvat neljänteen

kerrokseen (johtaminen, työyhteisö ja työolot). Ehjät ja toimivat työvälineet ovat turvallisuuskysymys, joten työnantajan velvollisuus on huolehtia niistä ja työntekijän velvollisuus on ilmoittaa epäkohdista työnantajalle (L738/2002Luku 2 § 8).

Myös luottamus nähtiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Luottamus toimii Mankan kaaviossa (kuvio 1) horisontaalisella tasolla: minä, työyhteisö ja johtaminen, mutta myös luottamus organisaatioon ja työhön lisäävät hyvinvointia. Työkykytalossa (kuvio 2) luottamuksen voisi myös sisällyttää kaikkiin kerroksiin ja talon ulkopuolellekin. Luottamus edistää yhteisön toimintaa. Se sisältää itseluottamuksen, luottamuksen työtoveriin ja luottamuksen esihenkilöön. Työntekijät voivat kehittää luottamustaan uskomalla toisiinsa. Myös toisilta saatu palaute lisää luottamusta. Luottamuksellinen toiminta lisää jaksamista työtehtävien hoitoon. (Manka & Manka 2023, 177–179, 205–208, 125.) Luottamus on tärkeä asia työhyvinvoinnin kannalta, eikä se synny itsestään. Luottamuksen lisääminen nostetaan esiin kehittämisehdotuksena.

6.2 Hyvinvointia heikentävät tekijät

Ongelman kuvaus eli työssäjaksamista heikentävät tekijät kuvattiin kalanruotokaaviolla (Ishikawa-diagram). Kaavio auttoi ymmärtämään ongelmaa. Asiat kuvattiin kalanruotokaavion avulla. Muistiyksikön henkilökunnan esiin tuomat, työssäjaksamista heikentävät seikat konkretisoituivat sekä johdolle että henkilökunnalle, kun ne kategorisoitiin ja kirjoitettiin kaavioon (kuvio 4).



Kuvio 5: Kalanruotokaavio: Työhyvinvointia heikentävät tekijät muistiyksikössä.

Riittävän ja sopivan henkilöstömitoituksen koettiin lisäävän työhyvinvointia. Vajaus henkilöstössä puolestaan koettiin hyvinvointia heikentävänä tekijänä. Tätä käsiteltiin edellisessä alaluvussa.

Muuttuvat tilanteet ja kiire koettiin työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Mankan kaaviossa (kuvio 1) muuttuviin tilanteisiin ja kiireeseen voi vaikuttaa kaikilla osa-alueilla. Organisaatio voi olla rakenteiltaan joustava, jolloin esimerkiksi resursseja voi siirtää sinne, missä on suurin tarve. Kiireen heikentävä vaikutus työhyvinvointiin on yhteneväinen Lindholmin (2022) tutkimuksen kanssa.

Ihmiset voivat heikentää työhyvinvointia. Omaisten käytös voidaan kokea haastavaksi. Asukkaan kanssa voi olla haastavia tilanteita. Hoitajien mielialalla voi olla vaikutusta työhyvinvointiin. Hoitajalla voi myös olla osaamisvaje tai hoitajien kesken voi olla konflikteja. Nämä kaikki voivat vaikuttaa työilmapiiriin. Hoitajan osaamisvajeeseen nähdään ratkaisuna jatkuva, pitkäkestoinen koulutus (Jatkuva oppiminen kuormittaa työelämässä – uusi hanke tukee oppimisen johtamista ja kestävyttä, 2021).

Henkilöstön asenteilla on suuri merkitys työhyvinvointiin. Asenteet voivat olla negatiivisia, jolloin ne heikentävät työhyvinvointia. Työntekijällä voi olla sellainen asenne, että jokaisen tulee hoitaa omat työnsä, eikä ole valmis auttamaan työkaveriaan tai työntekijällä on asenne, että hän ei voi näyttää avun tarvettaan, eikä näin ollen pyydä apua. Työkykytalossa asenteet sijoittuvat kolmannen kerrokseen. Tässä kerroksessa ovat myös arvot ja motivaatio, joten negatiivinen asenne voi kertoa myös ihmisen arvoista ja motivaatiosta työtään kohtaan. Työhyvinvointi -mallissa asenteet sijoittuvat työyhteisö -kohtaan. Yhteisillä pelisäännöillä voidaan vaikuttaa siihen, että on luvallista ja toivottavaakin, että apua pyydetään ja annetaan. Tämä vaikuttaa myös asukasturvallisuuteen. Siksi asenteet voidaan sijoittaa Työhyvinvointi -mallissa myös kohtaan Johtaminen. Työyhteisön vuorovaikutuksen on todettu vaikuttavan työyhteisöön kuulumisen tunteeseen ja työhyvinvointiin (Rajamäki & Mikkola, 2017). Vuorovaikutuksella voidaan vaikuttaa asenteisiin ja siihen, että henkilöstö uskaltaa pyytää ja antaa apua toisilleen.

Vuorovaikutuksella on vaikutusta myös työn sujumiseen. Vuorovaikutus vaikuttaa motivaatioon, tiedon jakamiseen, päätösten tekemiseen ja yhteistyöhön. Vuorovaikutuksella on ulottuvuutensa sekä organisaation rakenteisiin, että kahdenvälisiin vuorovaikutussuhteisiin. (Rajamäki & Mikkola

2017.) Tämän perusteella työn sujumisen sijoittaisin Työhyvinvointi -mallissa vahvimmin Organisaatioon ja Työyhteisöön. Organisaatorakenteilla voidaan vaikuttaa vuorovaikutuksen kehittymiseen ja työyhteisö voi vaikuttaa siihen kuinka avointa vuorovaikutusta se sallii. Työkykytalossa työyhteisö sijoittuu neljänteen kerrokseen, jossa on myös johtaminen. Näkisin, että työnsujuminen liittyy näin ollen myös johtajuuteen.

Työn tuunaaminen nähdään lisäävän työhön sitoutumista. Tuunaamista voi olla esimerkiksi oman osaamisen kehittäminen. Se tuo myös myönteistä asennetta työtä kohtaan. Tämä lisää työstä suoriutumista ja levittää myönteistä ilmapiiriä työpaikalle. (Luhtinen, Immonen, Mäkikangas, Huhtala & Feldt. 2021.) Työhyvinvointi -mallissa työhön sitoutuminen sijoittuisi Organisaatioon ja Työhön. Organisaation kehittyminen ja työn vaikutusmahdollisuudet auttavat sitoutumisessa. Työkykytalossa työhön sitoutumisen voisi nähdä kuuluvan kaikkiin kerroksiin. Terveys ja osaaminen voi vaikuttaa kykyyn tehdä työtehtäviä. Motivaation puute voi vaikuttaa siihen, että tehtäviä jää tekemättä. Työyhteisö voi joko kannustaa tai vähentää motivaatiota tehtävien tekemiseen. Esihenkilö voi vaikuttaa työn tuunaamiseen keskustelemalla työntekijöiden kanssa työtehtävistä (Luhtinen ym. 2021).

Riskitekijät vähentävät työhyvinvointia. Muistiyksikössä väkivallan uhka on sekä fyysinen että psyykkinen riskitekijä. Organisaatio voi tukea työntekijää kehittämällä työmenetelmiä, työntekijän osaamista voidaan tukea koulutuksin ja työyhteisö voi tukea työntekijöitä yhteisillä pelisäännöillä väkivaltilanteissa.

Ihminen on kokonaisuus. Myös työn ulkopuolisella elämällä voi olla vaikutuksensa työhyvinvointia heikentävästi. Työkykytalon ympärillä on perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö. Perheessä ja lähiyhteisössä tapahtuvat asiat heijastuvat työelämään. Myös toimintaympäristöllä on merkityksensä. Koko maailman epävakaa tilanne saattaa aiheuttaa työntekijöissä huolta, joka voi vaikuttaa myös työkykyä heikentävästi. Toisaalta hyvä työyhteisö saattaa myös tukea työntekijän vapaa-ajan jaksamista.

6.3 Kehittämissuunnitelma

Tutkimusosion tulokset nostivat esille työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Jotta työyhteisössä voitaisiin ehkäistä tai vähentää työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä, kehittämistoimenpiteenä on suunniteltu työhyvinvoinnin edistämisen vuosikello. Vuosikello on työkalu, jonka avulla vuotuinen suunnitelma voidaan kuvata visuaalisesti. Vuosikellon etuna on se, että yhdestä kuvasta voi nähdä koko vuoden suunnitelman. Vuosikelloa päivitetään säännöllisesti. (Innokylä.) Jokaiselle kuukaudelle on yksi opinnäytetyön esiin nostamaa työhyvinvoinnin osa-alue ja vuoden viimeiselle kuukaudelle arviointi. Asiat käsitellään tiimipalavereissa kerran kuukaudessa yhteiskehittämisen menetelmällä.

Seuraavaan kuvioon on koottuna tämän kehittämistehtävän esiin nostamat työhyvinvointia parantavat kehittämissuunnitelman muistiyksiköt:



Hyvä työilmapiiri
Oppimista tukeva ilmapiiri
Työyhteisön avoimuus ja vaikuttamismahdollisuudet
Yhteiset toimintatavat
Yhteinen vastuu työvälineistä
Usko ja luottamus itseen ja toisiin
Joustavuus, resurssien siirrettävyys
Vuorovaikutuksen paraneminen
Työn tuunaaminen
Ohjeet yllättäviin tilanteisiin
Työtovereiden tuki

Kuvio 6: Työhyvinvointia parantavat kehittämissuunnitelman muistiyksiköt

Vuosikello

Kehittämissuositukset koottiin työhyvinvoinnin vuosikellon muotoon. Sitä lähdettiin toteuttamaan tammikuussa 2024. Vuosikelloa seurataan vuoden ajan. Vuoden lopussa arvioidaan vuosikellon toimivuutta ja siihen tehdään tarvittavat muutokset. Seuraavana vuotena jatketaan vuosikellon toteuttamista tehdyin muutoksin.



Kuvio 7: Työhyvinvoinnin vuosikello

Tammikuu

Tammikuun aiheena on **hyvä työilmapiiri**. Hoitohenkilökunnalle lähetetään tammikuun alussa Forms-kysely, jossa on avoin kysymys: ”Miten työilmapiiriä voisi parantaa työpaikallamme?”. Vastausaika on viikko. Vastauksista tehdään kooste. Tiimipalaverissa esitetään numeroidut

ehdotukset ja niistä kukin saa äänestää kolmea ehdotusta jatkokäsittelyyn. Muodostetaan kolme ryhmää, joista jokainen ryhmä pohtii yhtä kolmesta eniten ääniä saaneista ehdotuksista. Ryhmä esittää ideansa kaikille. Nämä ideat otetaan käyttöön ja niiden käyttöä seurataan kuukausittain tiimipalaverissa ja joulukuun tiimipalaverissa arvioidaan ideoiden vaikutuksia.

Helmikuu

Helmikuun aiheena on **oppimista tukeva ilmapiiri**. Helmikuun tiimipalaverissa vuoden aikana erilaisissa koulutuksissa olleet saavat tilaisuuden kertoa koulutusten tai kurssien antia. Tähän saa etukäteen ilmoittautua ja heiltä myös pyydetään lyhyttä infoa. Infojen pituudet määräytyvät sen mukaan, kuinka moni haluaa infon pitää. Ajatuksena on antaa viesti, että on lupa ajatella ja toimia uudella tavalla. Näistä infoista tehdään yhteenveto, jonka myös ne, jotka eivät pääse paikalle, voivat lukea. Tiimipalaverissa myös painotetaan sitä, että koulutuksissa opittuja asioita on lupa tuoda työyhteisön tietoon muulloinkin.

Maaliskuu

Maaliskuun aiheena on **työyhteisön avoimuus ja vaikuttamismahdollisuudet**. Tiimipalaverissa muodostetaan neljä työpajaa. Kahdessa työpajassa pohditaan avoimuutta. Työpajoille annetaan runko, jossa on avoimuus itseä kohtaan, avoimuus työtovereiden kesken, moniammatillinen avoimuus, henkilöstön ja asukkaiden välinen avoimuus, avoimuus johdon ja työntekijöiden välillä, avoimuus muiden yksiköiden välillä ja avoimuus ulospäin. Kahdessa työpajassa pohditaan vaikuttamismahdollisuuksia. Näissä avuksi annetaan Polku-intra, josta työpajassa etsitään erilaisia vaikuttamismahdollisuuksia. Myös muut toimintatavat sallitaan. Lopuksi työpajojen tuotokset käydään koko tiiminä läpi. Näistä tehdään yhteenveto, joka on poissaolijoiden luettavissa.

Huhtikuu

Huhtikuun aiheena on **yhteiset toimintatavat**. Tiimipalaverissa käydään läpi työn arkirutiineihin liittyviä toimintatapoja sekä sairauspoissaoloihin ja sijaisten hankintaan liittyviä toimintatapoja. Käydään läpi nykyiset toimintatavat ja keskustellaan yhdessä tiiminä, millaisia muutoksia niihin

tarvittaisiin tehdä. Toimintatavoista tehdään yhteenvedot, jotka päivitetään myös perehdytyskansiin.

Toukokuu

Toukokuun aiheena on yhteinen **vastuu työvälineistä**. Tiimipalaveriin kutsutaan kiinteistöhuollosta työntekijä, joka kertoo, mitkä asiat kuuluvat heidän toimialueeseensa ja mitä tulee ottaa huomioon heidän palveluun käytettäessä. Kerrotaan, kuinka jokaisen vastuulla on tehdä palvelupyynnön huomattessaan rikki olevan asian. Kerrataan ja näytetään konkreettisesti, kuinka palvelupyynnön tehdään. Hyvinvointialueen osti-tilausjärjestelmän tunnukset omaavat valmistavat infon siitä, kuinka, mistä ja milloin työvälineitä tilataan. Esihenkilö kertoo, minkä suuruisia asioita voi tilata milloin vain ja mitkä täytyy budjetoida tulevaisuuteen. Tiimipalaverissa yksi toimii kirjuriina ja aiheesta tehdään yhteenveto, joka liitetään myös perehdytyskansiin.

Kesäkuu

Kesäkuun aiheena on **usko ja luottamus itseän ja toisiin**. Pyydetään hyvinvointialueen tai työterveyshuollon psykologilta luento tai alustus ja harjoituksia luottamuksen rakentamisesta. Mikäli tämä tapahtuu Teamsin välityksellä, pyydetään tästä tallenne, että poissaolijatkin voivat katsoa sen myöhemmin.

Heinäkuu

Heinäkuun aiheena on **joustavuus ja resurssien siirrettävyys**. Pohditaan työpajoissa, mitä hyvää toisessa yksikössä väliaikaisesti työskenteleminen voisi tuoda ja mitä haasteita siihen voisi liittyä. Työpajoissa pohditaan myös ratkaisuja mahdollisiin haasteiksi koettuihin asioihin. Lopuksi nämä pohdinnat esitetään koko tiimille ja niistä kootaan yhteenveto, jonka poissaolijat voivat lukea.

Elokuu

Elokuun aiheena on **vuorovaikutuksen paraneminen**. Tiimipalaverissa pidetään alustus vuorovaikutukseen vaikuttavista tekijöistä. Tiimi jaetaan kolmen hengen ryhmiin. Ryhmälle annetaan

vuorovaikutustehtäviä, joissa kaksi toimii vuorovaikutuksessa keskenään ja yksi on tarkkailija. Roo-
leja vaihdetaan. Lopuksi keskustellaan ajatuksista ja tuntemuksista, joita harjoitukset herättivät.
Tarkoituksena on saada aikaan oivalluksia siitä, kuinka vuorovaikutuksessa on erilaisia tekijöitä,
jotka siihen vaikuttavat.

Syyskuu

Syyskuun aiheena on **työn tuunaaminen**. Muodostetaan työpajoja, joissa pohditaan, kuinka työtä
voisi tuunata omien kiinnostuksen kohteiden, osaamisen, osa-aikaisuuden ja voimavarojen mu-
kaan. Jokainen ryhmä tuottaa julisteen, jonka esittelee koko tiimille. Samassa yhteydessä käydään
läpi henkilöstön vastualueet ja pohditaan, tarvitsisiko niihin tehdä muutoksia. Julisteet laitetaan
työpaikan seinälle muistuttamaan jokaista siitä, että työtä voi tuunata itselle mielekkäämmäksi.

Lokakuu

Lokakuun aiheena on **ohjeet yllättäviin tilanteisiin**. Jaetaan tiimi neljään työpajaan. Yksi paja val-
mistelee työntekijälle sattunutta yllättävän tilanteen ohjetta (päihtyneenä töihin tulo, sairaskoh-
taus, kuolema), yksi paja valmistelee asukkaalle sattuneen yllättävän tilanteen ohjetta, yksi paja
valmistelee ulkopuolelta tulevan yllättävän tilanteen ohjetta ja yksi paja kertoo tulipalon aiheutta-
man yllättävän tilanteen ohjetta. Pajat miettivät muun muassa vastuut, työnjaot ja informoinnin.
Lopuksi pajat esittävät laatimansa ohjeet tiimille. Tiimissä keskustellaan ohjeista ja tehdään tarvit-
tavat korjaukset. Valitaan puhtaaksikirjoittaja ja ohjeet laitetaan perehdytyskansioon kaikkien luet-
taviksi.

Marraskuu

Marraskuun aiheena on **työtovereiden tuki**. Tiimi jaetaan neljään ryhmään. Ensimmäinen ryhmä
käsittelee perustehtävän tekemistä, osaamisesta huolehtimista, reiluuutta, kohteliaisuutta, terveh-
timistä, kiittämistä, anteeksipyytämistä, aktiivista auttamista, kiinnostusta ja arvostusta työtoverin
työtä kohtaan. Toinen ryhmä käsittelee työpaikan viihtyvyyttä, resurssien järkevää käyttöä, yhteis-
työtä työtovereiden ja esihenkilön kanssa, tiedon pyytämistä sekä palautteen antamista ja pyytä-
mistä. Kolmas ryhmä käsittelee asioiden eteenpäin viemistä ja aktiivista osallistumista työpaikan

kehittämiseen. Neljäs ryhmä käsittelee myönteisen ilmapiirin edistämistä, myötätunnon osoittamista pahan ja hyvän asian seurauksesta. (Manka & Manka 2023, 192–193.) Ryhmille annetaan mahdollisuus käyttää Manka & Mankan (2023) kirjan työkaluja. Ryhmät tekevät ideoistaan julisteet, jotka esittelevät koko tiimille. Nämä julisteet kootaan taukotilaan, jossa ne muistuttavat työtoverin tukemisesta.

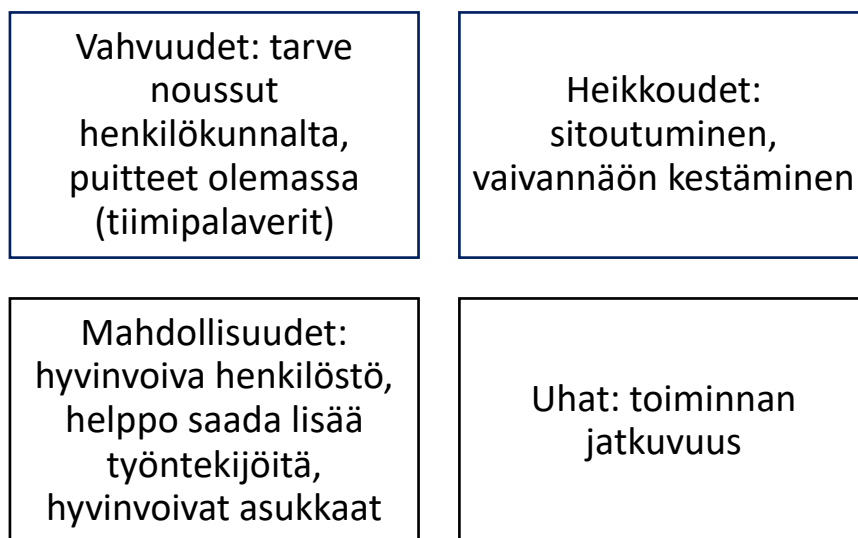
Joulukuu

Joulukuun tiimipalaveri käytetään koko vuoden **arviointiin**. Käydään keskustellen läpi kuukausi kuukaudelta jokainen aihe ja siinä kehittyminen ja lisäkehitystä vaativat asiat. Kirjataan nämä asiat ylös, että niitä voidaan hyödyntää, kun vuosikelloa lähdetään käymään uudelleen läpi.

7 Pohdinta

Tarve tälle kehittämistehtävälle nousi henkilökunnan taholta. Kehittämistehtävän hyötynä nähtiin työhyvinvoinnin vaikutus työhön sitoutumiseen. Kehittämistehtävän tavoite on jatkuva kehittäminen, jolloin henkilökunnan hyvinvointi paranee ja säilyy hyvänä. Panokset nousivat siitä, että muistiyksikön henkilökunta jaksaisi työskennellä vaativassa tehtävässään ja henkilökuntaa riittäisi. Arviointiin otetaan mukaan koko henkilöstö, että nähdään, mihin suuntaan suuntaa tarvitaan tarvittaessa muuttaa. (Parkkonen & Vataja 2019; Virtanen 2007, 88; Seppänen-Järvelä, 2004.)

Tässä työssä käytettiin Työkykytalo-mallia, koska se on kehitetty nimenomaan työkyvyn tekijöitä kuvaavaksi malliksi. Kehittämisen tuloksia voidaan arvioida SWOT-analyysin avulla, eli millaisia vahvuuksia (strengths), heikkouksia (weaknesses), mahdollisuuksia (opportunities) ja uhkia (threats) työhyvinvointiteemoista järjestetyt koulutukset tuovat (kuvio 5).



Kuvio 8. SWOT-analyysi. (Malli: Peda.net)

Jatkuvien koulutusten ylläpito vaatii myös sitoutumista. Jatkuvien koulutusten ylläpidon vastuu annetaan tiimivastaavalle. Hän huolehtii, että koulutukset toteutuvat joka kuukausi. Koulutusten tuomaa hyötyä seurataan vuosikellon viimeisen kuukauden tiimipalaverissa. Arviointivaiheessa arvioidaan, lisääntykö henkilökunnan työhyvinvointi henkilökunnan osaamista kehittämällä.

Arviointivaiheessa arvioidaan myös yhteiskehittämisessä käytettäviä menetelmiä. Muutetaan heikosti toimivia menetelmiä ja kehitetään hyviä menetelmiä entistä paremmiksi.

7.1 Eettisyys

Tutkimuksen teossa noudatettiin rehellisyyttä, huolellisuutta, tarkkuutta, avoimuutta ja vastuullisuutta. Opinnäytetyön tekijä työskenteli yksikössä, josta aineisto kerättiin, joten riskinä oli tehdä tutkimuksesta sellainen, että se miellyttää tutkimuskohdetta. Toisaalta opinnäytetyöntekijä ymmärsi tutkimuskohteen kulttuuria ja kieltä ja näki niitä merkityksiä, joita asioille haluttiin antaa. Aineisto tuotti kuitenkin samankaltaista tietoa, jota myös aiempi teoriatieto tuki, joten siitä pystyi pääättelemään tiedon olevan luotettavaa. Tietosuoja otettiin huomioon. Aineisto ei muodostunut arkaluontoiseksi, joten sen pystyi kuvaamaan avoimesti. Kehittämisisiltapäivässä, jossa aineisto kerättiin, kerrottiin opinnäytetyöstä, johon aineistoa käytettiin. Opinnäytetyössä muille tutkijoille annettiin heille kuuluva kunnia eli viitattiin asianmukaisesti heidän teksteihinsä. (Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK); Vastuullinen tiede -toimitus 2021.)

Tutkimusaiheen valinta on eettinen kysymys. On tärkeää pohtia, kenen ehdoilla aihe valitaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 154.) Tämän tutkimuksen aihe nousi muistiyksikön henkilökunnalta, joka ehdotti sitä kehittämisisiltapäivän keskustelunaiheeksi. Tutkimusaihe on siis noussut tutkimuksen kohderyhmältä itseltään, joten se on merkityksellinen juuri heille. Työhyvinvointia on tutkittu paljon, mutta suoraan muistiyksiköiden henkilöstön työhyvinvointiin kohdistuneita tutkimuksia ei löytynyt juurikaan.

Opinnäytetyö pyrittiin tekemään niin, ettei siitä aiheutunut haittaa tutkittaville tai yhteisölle (Kohonen, Kuula-Luumi & Spoof 2019). Opinnäytetyön tarkoitus oli lisätä työyhteisön työhyvinvointia tämän kehittämistyön kautta. Aineiston keruussa ei noussut esiin mitään arkaluontoista, jonka julkaisemisesta olisi tarvinnut keskustella asianomaisten kanssa.

7.2 Luotettavuus

Laadullinen tutkimus on yksilöllisesti räätälöityä, siksi myös luotettavuuden arviointi täytyy tehdä yksilöllisesti räätälöitynä. Opinnäytetyön tulokset olivat pääosin yhteneväisiä aiempien tutkimusten kanssa, joten niiden siirrettävyys muihin tutkimusympäristöihin ovat mahdollisia. Edellisen vuoksi tulokset ovat myös uskottavia. Kohdejoukko kattoi koko työyhteisön hoitohenkilöstön, joten se oli tarkoitukseensa sopiva. Hoitohenkilöstö toimii saman esihenkilön alaisuudessa. Muita muistiyksikössä työskenteleviä ovat tukipalvelun työntekijät. Heidät rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle heidän työtehtävänsä erilaisuuden ja itsenäisyyden vuoksi. Kysymyksen asettelu oli yksinkertainen ja helposti vastattavissa oleva. Opinnäytetyö toteutettiin opinnäytetyön tekijän työpaikalla. Se vaikutti tiedonhankintaan, ennakkokäsityksiin organisaatiosta ja sen toiminnasta, mutta helpotti myös opinnäytetyön tekemistä, koska organisaation kieli oli opinnäytetyön tekijälle tuttua. (Aaltio & Puusa 2020. 177, 180–182.)

Tutkimus- ja analyysiprosessi kuvattiin ja perusteltiin. Opinnäytetyön prosessin aikana ei ilmennyt mitään peiteltävää, joten tulokset esitettiin totuudellisesti. Kehittämisiltapäivässä kerätty aineisto oli yhteneväistä aiemman tutkimustiedon kanssa. Opinnäytetyön arvo oli siinä, että se nosti esiin nimenomaan muistiyksikön tarpeisiin vaikuttavia asioita. Näiden perusteella pystyttiin nostamaan muistiyksikölle tarpeellisia asioita esiin tiimipalavereita varten ja tätä kautta kehittämään muistiyksikön työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyö voi hyödyntää myös muita työyhteisöjä, joissa hoidetaan vanhuksia ja muistisairaita ihmisiä. Todennäköisesti jos kysymykset toistettaisiin jossakin toisessa muistiyksikössä, tulokset olisivat melko yhtenäisiä, koska muistisairaiden hoitotyössä on yhteneväisiä piirteitä paikasta riippumatta. (Aaltio & Puusa. 2020, 180–182.) Tämän opinnäytetyön luotettavuutta lisää se, että lähtökohtana oli kaksi teoreettista mallia ja kyselyn tuloksia peilattiin näihin molempiin malleihin. (Aaltio & Puusa. 2020, 185.)

Opinnäytetyöntekijälle tutkittava kohde oli tuttu, koska hän työskentelee kohteessa. Opinnäytetyöhön tällä oli oma subjektiivinen vaikutuksensa. Uskottavuutta lisää kuitenkin se, että aineistoa kerättäessä kaikilta hoitohenkilöstön edustajilta kysyttiin tasapuolisesti samat kysymykset ja ne kirjattiin sanatarkasti. Analyysissä kaikki kirjatut vastaukset otettiin tasapuolisesti huomioon.

Aineiston keruussa käytettiin tutkimuskohteelle luonnollista tilannetta. Kehittämisiltapäivät olivat luonnollinen osa muistiyksikön vuotuista toimintaa. Niissä oli myös totuttu keskustelemaan erilaisista työhön liittyvistä kehittämisasioista. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, vaikka se liittyikin osaksi työpäivää. Keskusteluun sai osallistua anonyymisti, eikä vastauksista voi tunnistaa vastaajaa. (Puusa & Julkunen 2020, 190–192, 197–198.) Vuosikello esiteltiin hoitohenkilöstölle ja se sai kohteen hyväksynnän.

Opinnäytetyön tekijän alkuoletuksena oli, että työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät olisivat olleet enemmän sidoksissa muistiyksikön asukkaisiin ja organisaatioon. Opinnäytetyön tekijän ymmärrys lisääntyi työtä tehdessä sillä, että työntekijät voivat vaikuttaa paljon työhyvinvointiinsa omalla toiminnallaan ja yhteiskehittämisellä. (Puusa & Julkunen 2020, 190–192.)

Opinnäytetyötä varten kerätty aineisto oli sopusoinnussa aihetta käsittelevän tutkimuksen kanssa, joka lisää opinnäytetyön uskottavuutta (Puusa & Julkunen 2020, 196–197).

Lähteet

Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim Puusa, A. & Juuti, P. Gaudeamus Oy.

Aaltonen, S.; Hytti, U.; Lepistö, T. & Mäkitalo-Keinonen, T. 2016. Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua? Turun yliopisto. Viitattu 27.11.2023. Saatavilla: [Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua? | Turun yliopisto \(utu.fi\)](#)

Chen, H-I.; Lin, K-Y.; Hu, S.H.; Chuang, Y-H.; Long, C.O.; Chang, C-C. & Liu, M.F. 2018. **Palliative care for advanced dementia: Knowledge and attitudes of long-term care staff.** Journal of Clinical Nursing (John Wiley & Sons, Inc.) Feb2018; 27(3-4): 848-858. (11p). Viitattu 15.1.2023. Saatavilla: [Palliative care for advanced dementia: Knowledge and attitudes of long-term...: EBSCOhost \(jamk.fi\)](#)

Day, J.; Dean, S. G.; Reed, N.; Hazell, J. & Lang, I. 2022. Knowledge needs and use in long-term care homes for older people: A qualitative interview study of managers' views. Health & Social Care in the Community. Feb2022; 30(2): 592-601. Viitattu 9.5.2023. [Knowledge needs and use in long-term care homes for older people: A qualita...: EBSCOhost \(jamk.fi\)](#)

Fauth, E.B.; Meyer, K.V. & Rose, C. Co-occurrence of positive staff interactions and positive affect in **memory-care** residents: An observational study. International Journal of Geriatric Psychiatry, Jul2020; 35(7): 759-768. 10p. (journal article - research, tables/charts). [Co-occurrence of positive staff interactions and positive affect in memory-...: EBSCOhost \(jamk.fi\)](#)

Fyysinen kuormitus. 2022. Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 17.8.2023. [Fyysinen kuormitus - Työsuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#)

Gadolin, C.; Larsman, P.; Skyvell Nilsson, M.; Pousette, A. & Törner, M. 2022. How do healthcare unit managers promote **nurses'** perceived organizational support, and which **working conditions** enable them to do so? A mixed methods approach. Scandinavian Journal of Psychology (SCAND J PSYCHOL), Dec2022; 63(6): 648-657. (10p). Viitattu 17.3.2023. [How do healthcare unit managers promote nurses' perceived organizational su...: EBSCOhost \(jamk.fi\)](#)

Gloud, R. & Hopsu, L. 2013/2022. Työkykyindeksi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 14.1.2023. Saatavilla: [Työkykyindeksi \(terveysportti.mobi\)](#)

Haapakorpi, A. 2020. Miten varmistaa osaaminen työelämän muutoksessa? Työelämän tutkimus 18 (1) 2020. Saatavilla: [Miten varmistaa osaaminen työelämän muutoksessa? - pdf \(journal.fi\)](#)

Heikkinen, A.; Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. WSOY. Helsinki. 1.p.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Saravaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Tammi. 15. uud. p.

Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Viitattu 13.11.2022. [Hyvä tieteellinen käytäntö \(HTK\) | Tutkimuseettinen neuvottelukunta \(tenk.fi\)](#)

Hörkkö, E.; Silvennoinen, H. & Järvinen, T. 2022. Työssä oppimisen mahdollisuudet ja työelämän luottamus palkansaajien kokemina Suomessa vuosina 2004–2016. Työelämän tutkimus 20 (3) 2022. Artikkele. Viitattu 15.8.2023. [Työssä oppimisen mahdollisuudet ja työelämän luottamus palkansaajien kokemina Suomessa vuosina 2004–2016 - pdf \(journal.fi\)](#)

Innokylä. Työkalu. Vuosikello. Saatavilla: [Vuosikello | Innokylä \(innokyla.fi\)](#)

Jatkuva oppiminen kuormittaa työelämässä – uusi hanke tukee oppimisen johtamista ja kestävyttä. 2021. Jyväskylän yliopisto. Tutkimusuutiset 13.1.2021. Viitattu 17.8.2023. [Jatkuva oppiminen kuormittaa työelämässä – uusi hanke tukee oppimisen johtamista ja kestävyttä — Jyväskylän yliopisto \(jyu.fi\)](#)

Kangas, H. 2021. Esihenkilö – alaisuudet haastavissa konteksteissa. Työelämän tutkimus Vol 19 Nro 2 (2021). Viitattu 12.5.2023. [Esihenkilö-alaisuudet haastavissa konteksteissa - pdf \(journal.fi\)](#)

Kansallinen muistiohjelma 2012–2020. Tavoitteena muistiystävällinen Suomi. 2012. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki. Viitattu 9.12.2023. [Microsoft Word - Rap Kansallinen muistiohjelma-4.doc \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Kehmet Helsinki: Menetelmälaari. [Kalanruoto-kaavio - Digitaalinen Helsinki](#)

Keski-Suomen hyvinvointialue: organisaatio. Saatavilla: [PowerPoint-esitys \(hyvaks.fi\)](#)

Kohonen, I.; Kuula-Luumi, A. & Spoof, S-K. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. [Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Helsinki. Viitattu 12.11.2022. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa \(tenk.fi\)](#)

L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 14.1.2023. [Työterveyshuoltolaki 1383/2001 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Viitattu 17.8.2023. [Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Lemmetty, S. 2022. Työssä oppiminen edellyttää luottamusta. Työelämän tutkimus 20 (3) 2022. Saatavilla: [Työssä oppiminen edellyttää luottamusta - pdf \(journal.fi\)](#)

Lindholm, M. 2022. Muutokset työssä edellyttävät työhyvinvoinnin kehittämistä. Työelämän tutkimus 20 (1) 2022. Lektio. Viitattu 15.8.2023. [Muutokset työssä edellyttävät työhyvinvoinnin kehittämistä - pdf \(journal.fi\)](#)

Luhtinen, V.; Immonen, A.; Mäkikangas, A.; Huhtala, M. & Feldt, T. 2021. Työn tuunaamisen profiilit sosi-
aali- ja terveysalan organisaatioissa: yhteydet työhyvinvointiin. Työelämäntutkimus 19 (2) 2021. [Työn tuu-
naamisen profiilit sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa: yhteydet työhyvinvointiin - pdf \(journal.fi\)](#)

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy. Helsinki.

Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Alma Talent. Helsinki.

Moring, A. & Kaunisto, T-E. 2021. Miten työelämän perheystävällisyydessä huomioidaan perhetilanteiden
monimuotoisuus? Työelämän tutkimuksia Vol 19 Nro 4 (2021): Sukupuoli ja tasa-arvo 2020-luvun työelä-
mässä. Viitattu 12.5.2023. [Miten työelämän perheystävällisyydessä huomioidaan perhetilanteiden moni-
muotoisuus? - pdf \(journal.fi\)](#)

Muistisairaudet. 2022. Thl. Viitattu 27.1.2023. Saatavilla: [Muistisairaudet - THL](#)

Mäkisalo-Ropponen, M. 2022. Webinaari. Muistiliitto & Eduskunnan muistikerho.

Mitä on työkykyjohtaminen? 2023. KEVA. Viitattu 3.3.2023. Saatavilla: [Mitä on työkykyjohtaminen? - Keva](#)

Mustajoki, H. & Kohonen, I. Mikä ihmeen tutkimusetiikka? Artikkel. Vastuullinen tiede. Viitattu 13.11.2022.
[Mikä ihmeen tutkimusetiikka? | Vastuullinen tiede](#)

Mölsä, E.; Salmirinne, T.; Herttalampi, M. & Feldt, T. 2023. Muutosvoimavarojen yhteydet henkilöstön työ-
hyvinvointiin sekä työpaikan ja alanvaihtoaikeisiin terveysalan organisaation muutosprosessissa. Artikkel. Työelämän tutkimus 21 (2) 2023. Viitattu 15.8.2023. [Muutosvoimavarojen yhteydet henkilöstön työhyvin-
vointiin sekä työpaikan ja alanvaihtoaikeisiin terveysalan organisaation muutosprosessissa - pdf \(journal.fi\)](#)

Nayak, A. & Pandey, M. 2022. A Study on Moderating Role of **Family-Friendly Policies in Work–Life Balance**.
Journal of family issues. Aug2022; 43(8): 2087-2110. (24p). Viitattu 17.3.2023. [A Study on Moderating Role
of Family-Friendly Policies in Work–Life Balance: EBSCOhost \(jamk.fi\)](#)

Niemelä, A. 2020. Moninaisuudelle tilaa – työnohjaus kulttuurienvälisen osaamisen edistäjänä. Työelämän
tutkimus 18 (4) 2020. Saatavilla: [Moninaisuudelle tilaa – työnohjaus kulttuurienvälisen osaamisen edistä-
jänä - pdf \(journal.fi\)](#)

Oppisopimuskoulutus avaa ovet työelämään 2020. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. Viitattu
10.12.2023. [Oppisopimuskoulutus avaa oven työelämään - SuPer \(superliitto.fi\)](#)

Paavolainen, M.; Weiste, E.; Korhokangas, E.; Koivisto, T. & Laitinen, J. 2023. Moraalinen toimijuus vanhus-
työssä. Työelämän tutkimus 21 (3) 2023. Viitattu 26.12.2023. [Moraalinen toimijuus vanhustyössä - pdf
\(journal.fi\)](#)

P 1409/1993. Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä. Viitattu 17.8.2023. [Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä... 1409/1993 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](#)

Parkkonen, P. & Vataja, K. 2019. **Näkökulmia ja lähestymistapoja tulevaisustyön ja ennakkoinnin arviointiin**

Pehrman, T. & Poikela, E. 2015. Työyhteisösovittelu – keino ratkoa konflikteja työpaikoilla. Työelämän tutkimus 13 (2) 2015. Saatavilla: [Työyhteisösovittelu – keino ratkoa konflikteja työpaikoilla - pdf \(journal.fi\)](#)

Pennbrant, S. & Dåderman, A. 2020. Job demands, work engagement and job turnover intentions among registered nurses: Explained by work-family private life inference. Work 68 (2021) 1157–1169. Viitattu 17.3.2023. [Job demands, work engagement and job turnover intentions among registered n...: EBSCOhost \(jamk.fi\)](#)

Pennonnen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Duodecim. Helsinki. Futura nro. 1, 2019.

Petrovsky, D. V.; Sefcik, J. S., Hodgson, N. A. & Gitlin, L. N. 2020. Harsh communication: characteristics of caregivers and persons with dementia. Aging & Mental Health, 13607863, Oct2020, Vol. 24, Issue 10. [Harsh communication: characteristics of caregivers and persons with dementia...: EBSCOhost \(jamk.fi\)](#)

Piirainen, P; Pesonen, H-M; Kyngäs, H. & Elo, S. 2020. Henkilöstön koulutusinterventioiden vaikutukset muistisairaiden henkilöiden haasteellisen käyttäytymisen esiintyvyyteen - systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede 2020, 32 (1), 16–29. [henkilos.pdf \(jamk.fi\)](#)

Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim Puusa, A. & Juuti, P. Gaudeamus Oy.

Puusa, A. & Julkunen, S. 2020. Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim Puusa, A. & Juuti, P. Gaudeamus Oy.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Johdanto. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim Puusa, A. & Juuti, P. Gaudeamus Oy.

Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. Hoitohenkilökunnan käsityksiä. Artikkel. Työelämäntutkimus 15 (3) 2017. [Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen - pdf \(journal.fi\)](#)

Rintala, H.; Postareff, L. & Ryymin, E. 2023. Sitoudun, siis opin - Miten edistää jatkuvaa oppimista työssä? Työelämän tutkimus 21 (1) 2023. Artikkel. Viitattu 15.8.2023. [Sitoudun, siis opin - Miten edistää jatkuvaa oppimista työssä? - pdf \(journal.fi\)](#)

Selander, K.; Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. 2023. Työn kuormitus- ja voimavaratekijät: Miten ylläpidetään vanhuspalveluissa työskentelevien työkykyä? Työelämäntutkimus 21 (2) 2023. Viitattu 3.7.2023 ja 15.8.2023. [Työn kuormitus- ja voimavaratekijät: Miten ylläpidetään vanhuspalveluissa työskentelevien työkykyä? - pdf \(journal.fi\)](#)

Seppälä, P.; Harju, L.; Virkkala, J. & Hakanen, J-J. 2023. Is boredom at work bad for your health? Examining the links between job boredom and autonomic nervous system dysfunction. Saatavilla:

<https://doi.org/10.1002/smi.3326>

Seppänen-Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa Opas käytäntöihin. Stakes. Viitattu 26.11.2022. [Microsoft Word - Prosessiarviointi \(julkari.fi\)](#) .

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelma alkaa. 2021. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tiedote 1.11.2021. Viitattu 17.8.2023. [Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelma alkaa - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#)

Sosiaali- ja terveystieteiden henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelma. 2022. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 17.8.2023. [Infon diat 14012022_sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress.

Swot. Peda.net. Viitattu 26.11.2022. [TEHTÄVIÄ: opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet \(peda.net\)](#)

THL. Mitä toimintakyky on? Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 10.12.2023. [Mitä toimintakyky on? - THL](#)

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissuunnitelmien osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Viitattu 3.3.2023. Saatavilla: [Tutkimuksellinen kehittämistoiminta.indd \(tuni.fi\)](#)

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 3.1.2023. [Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#)

Työkyky. Työterveyslaitos. Viitattu 25.11.2022. [Työkyky | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työkyky. Työterveyslaitos. Viitattu 14.1.2023. Saatavilla: [Työkyky | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. 2012. Työterveyskeskus. Viitattu 15.1.2023. Saatavilla: [Työkyky on työhyvinvoinnin perusta \(ttk.fi\)](#)

Työkykytalo -malli. Työterveyslaitos. Viitattu 14.1.2023. Saatavilla: [Työterveyslaitos - ImageBank X](#)

Työpaikkaväkivallan hallinta. N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 17.8.2023. [Työpaikkaväkivallan hallinta - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

Työsuojelu. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 3.1.2023. [Psykososiaalinen kuormitus - Työsuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#)

Työterveyslaitos. Viitattu 3.1.2023. [Työhyvinvointi ja työkyky | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos. Teemat. Työhyvinvointi ja työkyky. Työkyky. Viitattu 25.11.2022. [Työkyky | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Tökkäri, V. 2019. Työunien sosiaaliset funktiot työyhteisössä. Työelämän tutkimus 17 (3) 2019. Saatavilla: [Työunien sosiaaliset funktiot työyhteisössä - pdf \(journal.fi\)](#)

Vahva ja välittävä Suomi. 2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma. Viitattu 17.8.2023. [Vahva ja välittävä Suomi : Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023 \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Valtonen, A. & Viitanen, M. 2020. Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmetodina. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim Puusa, A. & Juuti, P. Gaudeamus Oy.

[Vastuullinen tiede -toimitus. 2021. Mitä tutkimusdatan hyvä ja vastuullinen hallinta tarkoittaa? Viitattu 13.11.2022. Mitä tutkimusdatan hyvä ja vastuullinen hallinta tarkoittaa? | Vastuullinen tiede](#)

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Virtanen, P. 2007. Arviointi: arviointityön luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita

Voutilainen, P. & Löppönen, M. 2016/2020. Hyvä ympärivuorokautinen hoito. Duodecim. Käypä hoito. Viitattu 21.1.2023. Saatavilla: [Hyvä ympärivuorokautinen hoito \(kaypahoito.fi\)](#)

