

Haukipuro Tanja, Lehtola Niina ja Surakka Eeva

## **TYÖHYVINVOINTI ESPERIN HOIVAKOTI FROSTERUKSELLA**

Kyselytutkimus

# **TYÖHYVINVOINTI ESPERIN HOIVAKOTI FROSTERUKSELLA**

Kyselytutkimus

Haukipuro Tanja, Lehtola Niina ja Su-  
rakka Eeva  
Opinnäytetyö  
Kevät 2024  
Hoitotyön tutkinto-ohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Hoitotyön tutkinto-ohjelma, sairaanhoitaja

---

Tekijät: Haukipuro Tanja, Lehtola Niina ja Surakka Eeva

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvointi

Työn ohjaajat: Myllykangas Kirsi ja Tölli Sirpa

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2024

Sivumäärä: 45 + 4 liitettä

---

Työhyvinvointi koostuu viidestä eri osa-alueesta, joita ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja minä itse eli työntekijä. Työhyvinvointi parantaa työhön sitoutumista ja työn tuottavuutta. Lisäksi sen on todettu vähentävän sairauspoissaoloja.

Kohderyhmänä tutkimuksessa oli Esperin hoivakoti Frosteruksen hoitajat. Tutkimusluvan saimme Esperin aluepäälliköltä. Opinnäytetyö on laadullinen ja määrällinen tutkimus, joka toteutettiin paperikyselynä. Kysely suoritettiin 4.-17.3.2024. Vastausten analysoinnissa käytettiin apuna Webropolia. Laadullinen aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Määrällisestä aineistosta tehtiin diagrammit.

Tutkimustulosten perusteella suurin osa vastaajista oli työhyvinvointiinsa tyytyväisiä. Työhyvinvointia lisäsivät yhteisöllisyys ja työn mielekkyys. Kuormittavuustekijöiksi nousivat työn organisointiin liittyvät tekijät. Niistä suurimpana tekijänä oli liian vähäinen työntekijämäärä.

Suurin osa Frosteruksen hoivakodin hoitajista koki työhyvinvointinsa hyväksi. Kukaan ei kokenut sitä huonoksi. Vastauksissa korostui erityisesti huumori ja hyvä tiimityöskentely. Työn monipuolisuus ja arvostus omaa työtä kohtaan näkyivät vastauksissa. Työntekijöillä oli erilaisia keinoja huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, kuten liikunnalla ja terveellisellä ravitsemuksella. Ystävät ja perhe koettiin tärkeinä. Johtoon oltiin enimmäkseen tyytyväisiä. Organisaatiolta toivottiin parannusta henkilökunnan virkistystoimintaan sekä tiedonkulkuun ja viestintään.

---

Asiasanat: työhyvinvointi, hoitajat, organisaatio, työn hallinta, työyhteisö, johtaminen, työntekijä

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in nursing and health care, Option of nursing

---

Authors: Haukipuro Tanja, Lehtola Niina ja Surakka Eeva  
Title of thesis: Work well-being  
Supervisors: Kirsi Myllykangas and SirpaTölli  
Term and year when the thesis was submitted: Spring 2024  
Number of pages: 45 + 4 appendices

---

This thesis investigates the occupational well-being of nurses and practical nurses in a senior home. Its purpose was to produce information on what affects staff well-being at work. The aim was that the results could be use in developing the working conditions and well-being at work of senior home employees.

The thesis was a qualitative and quantitative research, which was carried out as a paper survey. The work well-being questions consisted of five different areas, which were the organization, management, work community, work management and myself, the employee.

19 nurses from the nursing home answered the survey. 56% of the nurses who responded to the survey were satisfied with their well-being at work. The rest of the respondents rated their well-being at work as neutral. 89% of the respondents were satisfied with the work atmosphere and the rest rated the work atmosphere as neutral.

The survey asked what things inspire and bring energy at work. A large part of the respondents answered that community spirit and the meaningfulness of the work. Good colleagues, good teamwork and the use of humor were emphasized in even half of the answers.

According to the respondents, the biggest burdensome factors at work were the factors related to work organization. More than half of the respondents felt that too little number of employees undermined their well-being at work. In particular, evening shifts and weekends were perceived as burdensome due to the smaller number of employees. Things related to the planning of work shift lists and the nature of the work, such as hurry and irregular work tired the employees.

The results of the survey could be used for coping and well-being at work for the nursing staff of the Esper nursing organization. Based on the research, well-being at work surveys could be carried out in other Esper nursing homes and compared with each other.

---

Keywords: Well-being at work, nurses, organization, work management, work community, management, employee

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TYÖHYVINVOINNIN HAASTEITA.....	7
3	TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT .....	9
3.1	Organisaatio .....	10
3.2	Johtaminen.....	12
3.3	Työyhteisö .....	14
3.4	Työnhallinta .....	16
3.5	Minä itse eli työntekijä .....	16
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT .....	19
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	20
5.1	Tutkimusmenetelmä .....	20
5.2	Tutkittavien valinta, aineistonkeruun toteuttaminen ja työohjelma .....	21
5.3	Aineiston analysointi.....	22
5.4	Luotettavuus ja eettisyys .....	23
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	26
6.1	Hoitajien kokemukset omasta työhyvinvoinnista .....	26
6.2	Hoitajien työhyvinvointia lisäävät tekijät.....	29
6.3	Hoitajien työhyvinvointia heikentävät tekijät .....	34
6.4	Johtopäätökset.....	36
7	POHDINTA .....	37
7.1	Opiskelijoiden oma oppiminen.....	38
7.2	Jatkokehittämissideat .....	39
	LÄHTEET .....	40
	LIITTEET .....	44

# 1 JOHDANTO

Hyvinvointialueet ja soteuudistus astuivat voimaan vuoden 2023 alusta. Vuonna 2022 käytiin hoitajien työtaistelua, jonka myötä palkkoja korotettiin. Siitä huolimatta viimevuosien kielteinen julkinen keskustelu on osaltaan heikentänyt hoitoalan houkuttelevuutta. Määräaikainen potilasturvallisuuslaki, joka oli voimassa 20.9.2022 – 31.1.2023 antoi mahdollisuuden määrätä irtisanoutuneita hoitajia töihin. Työnantajana toimivan kunnan tai kuntayhtymän oli mahdollista määrätä palvelukseen oleva sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilö suorittamaan tavanomaisten työtehtäviensä lisäksi tai sijasta työnantajan määräämiä muita ammattitaitoaan vastaavia tehtäviä. Työnantaja pystyi määräämään työntekijän työskentelemään toiseen toimintayksikköön. Lisäksi työnantajalla oli mahdollisuus poiketa työaika- sekä vuosilomasäännöksistä (Eduskunta 2022.)

Sairaanhoitajaliiton vuonna 2020 tekemän työolobarometrin tuloksien mukaan työhyvinvointia, työoloja sekä alan vetovoimaisuutta ei ole yritetty tarpeeksi aktiivisesti korjata. Työolobarometrissä mitattiin kuutta hyvän työpaikan kriteeriä. Näitä olivat asiantuntijuuden kehittäminen, osallistava johtaminen, työn palkitsevuus, toimivat käytännöt, korkeatasoisen hoidon laatu sekä työn- ja yksityiselämän yhteensovittaminen. Työolobarometrin johtopäätöksiä olivat mm. se, että toimivat käytännöt ja hoidon laatu ovat edelleen tärkeimpiä asioita työhyvinvoinnin kannalta. Työn palkitsevuuden kokemus on laskenut erityisesti alle 36-vuotiaiden sairaanhoitajien mielestä. Työn imu ja työntekijän kunnioitus olivat laskeneet. Nuoremmat hoitajat kokivat, etteivät he pystyneet tekemään työtään hyvin. Kaikissa ikäryhmissä oltiin tyytymättömiä palkkauksen kannustavuuteen. (Sairaanhoitajaliitto 2020.)

Työhyvinvointi vaikuttaa niin yksilöön kuin organisaatioonkin – hyvinvoiva työntekijä tekee työnsä hyvin ja sillä tavoin vaikuttaa organisaation tavoitteiden toteutumiseen. Hoiva-alalla tämä näkyy potilasturvallisuutena ja -tyytyväisyytenä sekä alan vetovoimaisuutena. (Työterveyslaitos 2024a.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään hoivakodin hoitohenkilökunnan työhyvinvointia. Tutkimusprosessin tarkoituksena on selvittää millaiseksi hoivakodin hoitajat kokevat työhyvinvointinsa. Lisäksi halutaan selvittää mitkä asiat lisäävät hoitajien työhyvinvointia ja mitkä vuorostaan heikentävät sitä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä työhyvinvointia samantyyppisissä yksiköissä.

## 2 TYÖHYVINVOINNIN HAASTEITA

Viime vuosien taantuma sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenneuudistus on tuonut huolta julkisten terveystalouden rahoituksesta, kattavuudesta ja laadusta. Palvelujärjestelmään vaikuttavat väestön ikääntyminen ja kestävyysvaje ja ne ovat tuoneet myös terveystalouden työntekijöille uudenlaisia haasteita ja vaatimuksia esimerkiksi työmäärän osalta. Ajatuksena on ollut työn tuottavuuden lisääminen, joka vastaisi resurssiongelmia. Julkisessa terveydenhuollossa tuottavuus on ollut laskussa 2000-luvulla. Tuottavuutta parantamalla ei suoraan ratkaista julkisen terveydenhuollon ongelmia, mutta se vaikuttaisi tietyn osin sen resursseihin. Siihen voidaan pyrkiä vaikuttamaan terveydenhuollossa esimerkiksi lisäämällä teknologiaa ja panostamalla työntekijöiden työhyvinvointiin. (Saarinen ym. 2015, 41.)

Työterveyslaitoksen v.2020 tuottaman ”Hyvinvointia työstä 2030-luvulla”- skenaarion mukaan suomalaista työelämää ja yhteiskuntaa ravistelee tällä hetkellä neljä isoa muutosvoimaa. Niitä ovat teknologinen muutos, väestörakenteen muutos, ilmastonmuutos sekä ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Työurat moninaistuvat, työtä raamittavat erilaiset verkostot ja työelämä on jatkuvaa muutosta, joka vaatii meiltä osaamisen päivittämistä. Teknologia kehittyy ja sillä korvataan yhä enemmän työtä. Toisaalta teknologian avulla aikaansaattava työn tuottavuuskasvu on tärkeä lähde uudelle työlle. Sosiaalinen ja luova älykkyys on ihmisen paras voimavara ja hyvä turva teknologisoituvassa työelämässä. Skenaarion mukaan ikääntyvien ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden määrä kasvaa ja nuorempien työntekijöiden osuus vähenee. Työntekijän velvoite hoitaa ikääntyviä omaisia kasvaa. Raportin mukaan myös ilmastonmuutos heijastaa meidän kaikkien elämään. Se muuttaa yhteiskuntaa, ympäristöä, luontoa ja ihmisten tapaa toimia. Nämä kaikki osa-alueet heijastuvat myös hoitotyöhön. (Työterveyslaitos 2020.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö elää myös muutoksessa. Siihen vaikuttavat väestön ikärakenteen muuttuminen, terveyden eriarvoistuminen, palvelujen saatavuuden ja toimintatapojen vaihtelu, yhä tiukemmat tuottavuusvaatimukset, palvelurakenteet, johtamisjärjestelmien muutokset ja jatkuva henkilöstövaje. Sosiaali- ja terveydenhuollon muutosten keskiössä ovat ihmisten terveys ja hyvinvointi. Painopisteenä ovat terveyden edistäminen, johtamisen ja tukijärjestelmien kehittäminen, henkilöstön saatavuuden ja osaamisen edistäminen, päämääränä yhtenäisten näyttöön perustuvien hyvien, asiakaslähtöisten ja turvallisten toimintatapojen ja hoitokäytäntö-

jen kehittäminen. Tavoitteena on hoidon vaikuttavuuden, asiakaslähtöisyyden ja turvallisuuden lisääminen, terveyserojen kaventuminen sekä vetovoimaisuuden lisääntyminen alalle. Sosiaali- ja terveydenhuollolla on suuri haaste edistää väestön terveyttä ja hyvinvointia sekä hoitaa mahdollisimman tehokkaasti ja vaikuttavasti sairastuneita. Tärkeää on suunnitella uusia palvelumuotoja ja hyödyntää henkilöstön resurssit parhaimmalla tavalla. Toiminnan tulee perustua parhaaseen saatavilla olevaan näyttöön terveydenhuollon eri tasoilla aina laajoista potilasryhmistä yksittäisen potilaan hoitoon, koska se on kustannustehokkainta ja sillä saadaan parhaat hoitotulokset. (Ahonen ym. 2020, 16.)

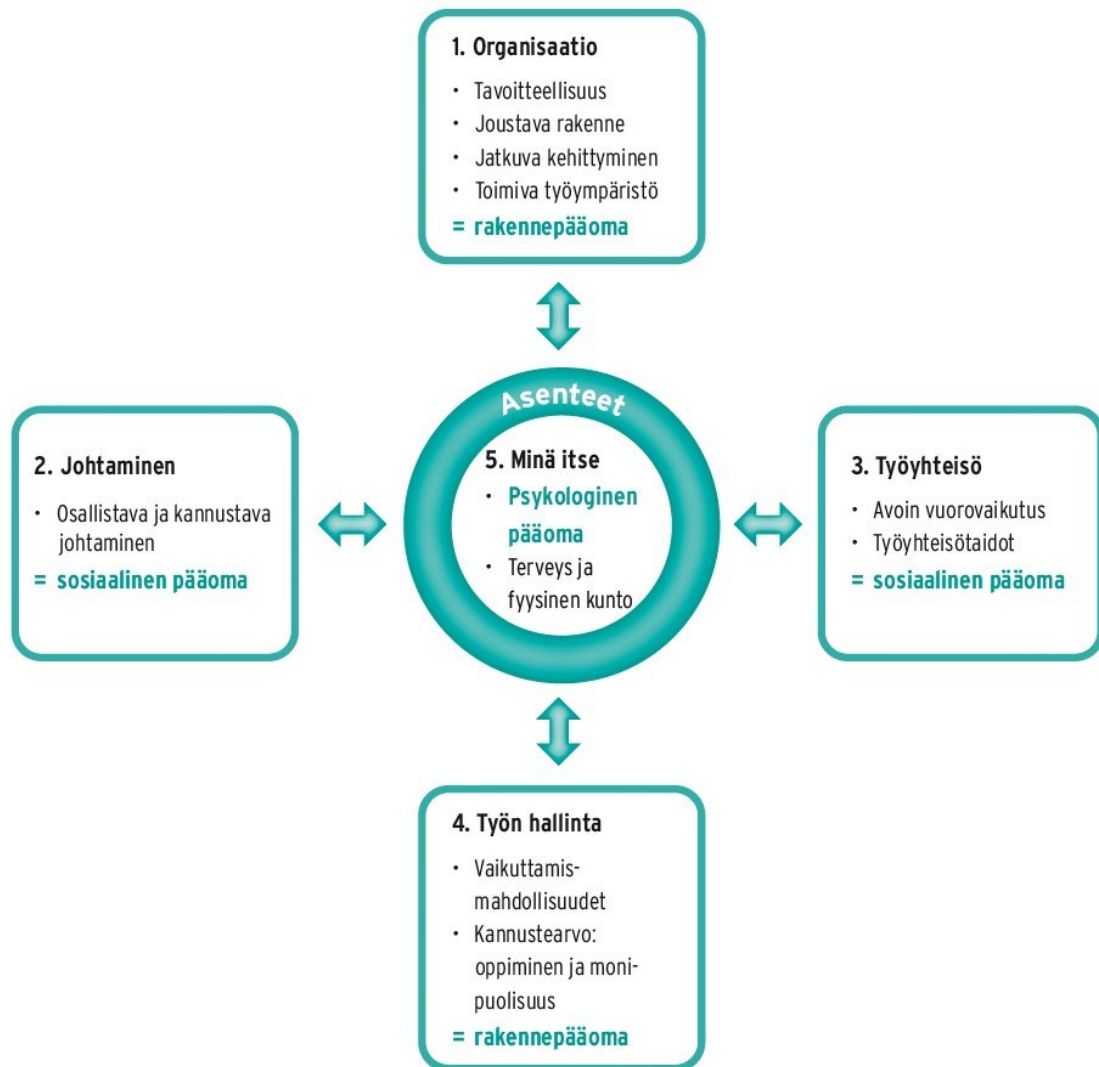
### 3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Työhyvinvointi koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista. Työntekijän ammattitaito, hyvä työilmapiiri sekä motivoiva ja hyvä johtaminen lisäävät sitä. Sekä työntekijä että työnantaja ovat vastuussa työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi parantaa työhön sitoutumista ja työn tuottavuutta. Lisäksi se näkyy sairauspoissaolojen vähenemisellä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi on tunnistettu organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työnhallinta ja minä itse eli työntekijä (KUVIO 1).

Hoitajien jaksamisella ja työhyvinvoinnilla on iso merkitys hoidon laatuun ja potilasturvallisuuteen. Työhyvinvointia tarkastellessa näkökohtana voi olla työyhteisö, koko organisaatio, työntekijä itse tai työtiimi. Työhyvinvointi perustuu työn tavoitteisiin, sisältöön ja sujuvuuteen. Yleisellä tasolla terveydenhuollossa tavoitteet on helppo asettaa. Organisaatiotasolla niiden määrittely ja saavuttamisen mittaaminen on kuitenkin paljon vaikeampaa kuin vaikkapa liike-elämässä. Tavoitteiden saavuttamiseksi johdon, esihenkilöiden ja henkilöstön olisi tärkeää paneutua rakentamaan yhteistä näkemystä organisaation suunnasta ja keinoista. Työolot, laitteet, henkilöstön riittävä määrä ja osaaminen vaikuttavat työn sisältöön ja sujuvuuteen. Jotta työ sujuisi, sitä pitää myös johtaa. Siksi esihenkilön työllä on tärkeä rooli kaikilla työhyvinvoinnin osa-alueilla. Yksittäisen henkilön kohdalla työkykyyn ja työhyvinvoinnin heikentymiseen voivat vaikuttaa terveyden heikkeneminen, osaamisen tai motivaation puute, työn kuormittavuus, työyhteisön vaikeudet, työn organisoinnin ongelmat tai muut työprosessin tai työn ulkopuolisen elämänpiirin ongelmat. Tehtäessä oman työkyvyn arviointia, se voi sisältää erilaisia näkemyksiä työssä jaksamisesta, työn hallinnasta, työyhteisöön osallisuudesta ja työmahdollisuuksista. (Meretoja & Räsänen 2014.)

Työuupumus on yleistynyt ja se altistaa usein työkyvyttömyydelle. Oireina siinä on jatkuva väsymys, kyyninen asenne työtä ja asiakkaita kohtaan sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. Terveysammattilaisten uupumista selittävät yleisten kuormitustekijöiden lisäksi vastavuoroisuuden puute hoitosuhteessa. Työolojen kehittämiseen tähtäävillä, työntekijöitä osallistavilla menetelmillä on saatu lupaavia tuloksia terveydenhuoltoalalle. (Ahola & Hakanen 2010.)

Työterveyslaitoksen mukaan sairaanhoitajilla ja terveydenhoitajilla oli v. 2022 sairauspoissaolopäiviä töistä 24.8 päivää ja lähihoitajilla 30.4 päivää. Ainoastaan henkilön oman sairauden vuoksi sattuvat työstä poissaolopäivät lasketaan tilastoon. (Työterveyslaitos 2023a.)



KUVIO 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (Manka & Manka 2023, 110.)

### 3.1 Organisaatio

Organisaatio koostuu ihmisryhmistä, jotka pyrkivät tiettyihin tavoitteisiin käytössään olevia voimavaroja eli resursseja säätelemällä. Tavoitteisiin voidaan päästä viestinnän sekä työn ja vallan jaka-

misen kautta. Organisaatio sisältää myös oman kulttuurinsa, uskomukset, arvot, oletukset ja normit. Organisaatio muodostuu yksilöistä, joilla on omat kokemuksensa ja tapansa. Organisaatiossa henkilöt ovat vuorovaikutuksessa ja muodostavat sille yhteiset toimintatavat, erilaisia sisäisiä rooleja sekä kulttuurin. (Tieteen termipankki 2015.)

Inhimillisesti tehokkaaseen organisaatioon tarvitaan koko työyhteisöä, kuten ylintä johtoa, lähiesihenkilöitä sekä henkilöstöä. Organisaatioissa on tavoitteena parantaa henkilökunnan hyvinvointia ja ottaa inhimillisuus paremmin huomioon työyhteisön toiminnassa. Sitä varten organisaatiot perustavat työhyvinvointihankkeita. Hankkeet ovat yleensä hyviä tavoitteiltaan ja toteutukseltaan, mutta niiden vaikuttavuus jää usein vähäiseksi. (Ikonen ym. 2023, 203.)

Organisaatiolla on suuri vaikutus työhyvinvoinnin kehittymiseen. Siihen vaikuttavia organisaatiotekijöitä ovat sen toimintatavat ja käytännöt, osaamisen kehittämisen mahdollistuminen, henkilöstökäytännöt sekä organisaatiokulttuuri. Tutkimusten mukaan työhyvinvointi vaikuttaa organisaatiossa erityisesti tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Työhyvinvointi vähentää sairauspoissaoloja, vähentää työyhteisössä henkilöstön vaihtuvuutta ja näin ollen parantaa organisaation imagoa. Se puolestaan voi lisätä kiinnostusta työpaikkaa kohtaan. (Tampereen yliopisto 2023a.)

Ympäristö ja organisaatiot, jossa terveydenhuollon henkilökunta työskentelee, luovat yhteyden palvelumotivaatiolle ja työhyvinvoinnille. Terveyspalvelut, sosiaalipalvelut sekä opetukseen liittyvät palvelut muodostavat yhdessä kustannuksiltaan ison osan kuntien palveluista ja sitä kautta myös menoista. Potilaalla on mahdollista hakeutua julkisen terveydenhuollon lisäksi yksityisen terveyspalvelun tai työterveyshuollon piiriin. Suomessa terveydenhuoltojärjestelmä rahoitetaan niin verovaroin rahoitettavasta mallista kuin pakolliseen sairausvakuutukseen perustuvasta mallista. Järjestelmä on kansainvälisesti verrattuna suhteellisen ainutlaatuinen, tämä mahdollistaa esimerkiksi terveydenhuollon henkilökunnan osalta sen, että iso osa julkisen sektorin lääkäreistä työskentelevät sivutoimisesti myös yksityisellä sektorilla. (Saarinen ym. 2015, 13.)

## 3.2 Johtaminen

Johtaminen on toimintaa, jonka avulla henkilöstön voimavaroja ja työpanosta pystytään tuottamaan, suuntaamaan ja käyttämään tehokkaasti tavoitteiden saavuttamiseksi. Johtamisen tavoitteena on saada eri asemissa olevat yksilöt toimimaan organisaation arjessa, koska yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi yhteistyö on välttämätöntä. (Seeck 2013, 36.)

Johtamisen taidolla on suuri merkitys organisaatioille kuin työssä käyville ihmisillekin. Organisaatioissa toiminta ja sen tulokset riippuvat paljon johtamisen hyvyydestä. Hyvä johtajuus vaikuttaa myös työssä käyvien ihmisten työelämän laatuun. Parhaimmillaan nämä täydentävät toisiaan. Hyvä johtaminen on sekä tuloksellista että ihmisten työhyvinvointia edistävää. (Juuti 2016, 9.)

Johtamisen oikeudenmukaisuus on tärkeää henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Oikeudenmukaista johtamista kuvataan seuraavanlaisilla kysymyksillä: onko työntekijällä oikeus tulla kuulluksi, ovatko säännöt kaikille samat ja oikeudenmukaiset, toteutuuko puolueeton päätöksenteko, perustuuko päätökset oikeaan tietoon ja onko päätöksiä mahdollista korjata. Sääntöjen tulisi olla mahdollisimman selkeät ja niistä pitäisi olla informoitu niille, joita päätökset koskevat. Oikeudenmukaisuuden kokemista kuvataan seuraavilla kysymyksillä: vaikuttaako tapa, jolla ihmisiä kohdellaan päätöksiä toimeenpantaessa ja niistä tiedotettaessa siihen, millä tavalla ihmiset reagoivat päätöksiin ja kuinka luotettavana esimestä pidetään. (Meretoja & Räsänen 2014.)

Jos päätöksentekosäännöt on koettu oikeudenmukaisiksi, henkilöstö on tyytyväisempää työhön ja johtamiseen ja he sitoutuvat työpaikkaansa. Mikäli johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi, se parantaa työyhteisön toimintaa mm. siksi, että työntekijät noudattavat tällöin useammin esihenkilöidensä ohjeita ja protestoivat harvemmin työtehtävistään. Lisäksi autetaan useammin työyhteisön muita jäseniä. Oikeudenmukainen johtaminen myös vahvistaa identiteettiä, mikä vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin ja työkykyyn. Oikeudenmukainen kohtelu viestittää kunnioituksesta ja asemasta työyhteisössä. Se vahvistaa työntekijän myönteistä käsitystä itsestään ja lisää työyhteisössä myönteisille ihmissuhteille tärkeää yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. (Meretoja & Räsänen 2014.)

Yleensä esihenkilöt pitävät henkilöstön johtamista kaikista tärkeimpänä omassa johtamistyössään. Henkilöstöjohtaminen tarkoittaa sellaista johtajan työtä, joka huomioi henkilöstön työhyvinvoinnin, ylläpitää osaamista ja sen hyödyntämistä sekä kehittämistä. Henkilöstöjohtaminen sisältää työntee-

kijöiden kannustamista, johdon ja työntekijöiden hyvien suhteiden ylläpitämistä sekä verkostoitumista. Toiminnalle hyvä tulos edellyttää, että jokainen henkilöstön jäsen tietää, kuinka hänen tehtävänsä ja toiminta tukee toiminnan tavoitteita ja strategiaa. Se edellyttää hyvää ja keskustelevaa johtamistaitoa. (Heinola 2007, 84.)

Esihenkilön vuorovaikutustaidot ratkaisevat toteutuvatko tiimin tavoitteet. Johtajan tapa suhtautua ihmisiin ja kohdella toisia, vaikuttaa työilmapiiriin sekä työssä viihtymisen kautta tuloksiin. Näin ollen esihenkilön on tärkeää tunnistaa, mitä hänen johtajan rooliltaan odotetaan. Hyvillä vuorovaikutustaidoillaan esihenkilö saa tiimin onnistumaan, innostumaan ja kiinnostumaan entistä enemmän työstään. (Kuusela 2013, 11.)

Usein esihenkilö määrittää työyhteisön toiminnalle mahdollisuudet ja keinot, innostaa työyhteisön jäseniä sekä luo yhteenkuuluvuuden tunteen. Johtajan toimenkuvaan kuuluu myös ristiriita- ja ongelmatilanteiden ratkaiseminen. Tällöin johtamistoiminnan toteuttajana on asiallisesti käyttäytyvä johtaja ja kohteena hyvin käyttäytyvä työntekijä. Johtaminen ei kuitenkaan aina ole työyhteisössä myönteistä toimintaa. Johtaminen voi olla huonoa eikä todellisuus ja julkikuva vastaa toisiaan. (Alvesson 2003, 170–172.)

Johtamisen kielteisiin piirteisiin on alettu kiinnittämään huomiota yhä useammin johtamistutkimuksissa. Esimerkkinä tuhoava johtaminen, joka tarkoittaa johtamiseen liittyvää kielteistä toimintaa, joka vaikuttaa organisaatioon negatiivisesti. Sille on ominaista alistava ja mitätöivä johtamistoiminta. (Hoffren 2019, 27.)

Tuhoavan johtamisen teoreettisessa mallissa johtaja on epälojaali. Hän saattaa suosia toisia työntekijöitä ja antaa heille enemmän etuja kuin heille olisi organisaation edun mukaisesti taattu. Esihenkilö saattaa rohkaista työntekijää käyttäytymään huonosti tai tekemään rikkeitä työssään. Toiminta saattaa tukea työntekijöitä, mutta olla organisaatiota kohtaan epälojaali. (Hoffren 2019, 28.)

Huonoon suuntaan kehittynyt johtaminen näkyy usein työyhteisössä negatiivisesti. Tällöin esihenkilön taholta esiintyy esimerkiksi kiusaamista, nöyryyttämistä, manipulointia tai huijaamista. Esihenkilö voi käyttää hyväkseen karismaattisia piirteitään tavoitellessaan omaa etuaan niin organisaation kuin työntekijöidenkin kustannuksella. Johtajan käyttäytyminen voi olla uhkaavaa, jotta työtehtävät tulevat tehdyksi. Hän voi suosia tiettyjä työntekijöitä ja luoda ryhmiä, joihin vain osa työn-

tekijöistä kuuluu, muiden jäädessä ulkopuolelle. Passiivinen johtaja taas on käytökseltään poissaoleva. Tällöin esihenkilöä näkee vain harvoin työntekijöidensä joukossa. Hän ei osallistu työtoimintaan, keskusteluihin, työnjakoon tai päätöksentekoon. Palaute on puutteellista ja työyhteisössä valitsee usein epätietoisuus. (Hoffren 2019, 27–28.)

### 3.3 Työyhteisö

Työhyvinvoinnin yksi tärkeä osa-alue on työyhteisö. Työyhteisön perustana ovat keskinäinen luottamus ja toisten arvostus. Erilaisia työskentelytapoja kunnioitetaan, kunhan ne ovat sovitussa raameissa. Yhteisössä jaetaan osaamista ja toisia kohdellaan ammatillisesti. Yhteistyötä edistäviä toimintatapoja noudatetaan ja ne on sovittu yhdessä. Toimiva työyhteisö on tuottava ja hyvinvoiva. Sen piirteitä ovat oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo. Siellä on sopivasti kuormittavat työtehtävät ja tukea annetaan ja saadaan. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Toimivaan työyhteisöön tai tiimiin tarvitaan jokaiselta jäseneltä rehellisyyttä, yhteistyökykyä, joustavuutta, aktiivisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Esihenkilöä ja työkavereita arvostetaan. Työyhteisössä on kyettävä kertomaan omista tarpeista sekä tavoitteista esihenkilöille ja työkavereille. Työssä huolehditaan omista tehtävistä sekä noudatetaan yhteisiä sääntöjä. Tärkeää on myös haluta kehittää omaa työtä. Myönteisen ja kielteisen palautteen vastaanottaminen sekä myös palautteen antaminen on tärkeä taito työyhteisössä. Yhteiset tavoitteet ja selkeät pelisäännöt ovat tärkeitä työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Ristiriitatilanteisiin täytyy tarttua heti, joka takaa työrauhan. Työyhteisössä jokainen vaikuttaa työilmapiiriin. (Meretoja & Räsänen 2014.)

Työyhteisö toimii sosiaalisen pääoman rakentajana. Oman työn tekeminen aktiivisesti sekä työyhteisötaidot rakentavat yhteisöllisyyttä. Työyhteisötaitoihin kuuluu ihan arkiset ihmisiksi olemisen taidot, kuten työtovereiden tervehtiminen, kiittäminen ja anteeksipyyttäminen, jos on loukannut toista. Jokaisen tulee tehdä oma perustehtävänsä mahdollisimman hyvin ja huolehtia myös omasta osaaamisestaan. Aktiivinen auttaminen, myönteisen ilmapiirin edistäminen, palautteen antaminen ja aktiivinen kehittämistyöhön osallistuminen edesauttavat hyvää ilmapiiriä. Lisäksi myötätunnon osoittaminen ja toisen onnistumisesta iloitseminen lisäävät jokaisen viihtyvyyttä. (Manka & Manka 2023, 192.)

Suomessa on varsin yleistä henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen. Tätä on selitetty kiireellä, muutostilanteilla ja työpaineilla, jolloin ihmisen käytöksestä tulee suoraviivaista. Mikäli työntekijä kokee, ettei voi vaikuttaa työhönsä myönteisin keinoin, hän saattaa alkaa käyttäytymään negatiivisin keinoin. Siihen pitäisi osata tarttua heti sitä havaittaessa. Henkinen väkivalta voi olla avointa, kuten juoruilua, uhkaamista, väheksymistä tai moittimista tai piilevää, kuten puhumattomuutta, huomioimatta jättämistä tai aliarviointia. Mikäli työyhteisössä esiintyy henkistä väkivaltaa, työnantaja ja sen edustajana lähin esihenkilö on vastuussa sen lopettamisesta. Työsuojeluhenkilöstö taas auttaa ja tukee eri osapuolia ongelmien ratkaisemisessa. Hälytysmerkkejä kiusaamisesta ovat mm. alentunut työnlaatu, sairauspoissaolojen määrä, heikentyneet työsuoritukset, ylityöt, myöhästelyt ja ilmapiiirin kiristyminen. Tärkeää olisi ottaa asiat esille mahdollisimman varhain. Monessa työpaikassa onkin laadittu varhaisen välittämisen tai puheeksi ottamisen ohjeet. Kiusaamistilastoissa niiden vaikutus ei vielä kuitenkaan näy. (Manka & Manka 2023, 195.)

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa on näissä tilanteissa keskeistä. Ei etsitä syyllistä vaan kuvataan tavoitetila, mitä halutaan saada aikaiseksi. Nostetaan asioita tietoisuuteen ja mietitään, minne päin ollaan menossa. Yleisohjeena on, että asia otetaan kiusaajan kanssa puheeksi. Mikäli tästä ei ole apua, otetaan asia esille esihenkilön kanssa. Tarvittaessa otetaan yhteyttä luottamusmieheen tai työterveyshuoltoon. (Manka & Manka 2023, 197.)

Marja-Liisa ja Marjut Manka kuvaavat uusimmassa Työhyvinvointi-julkaisussaan (2023) työkaluja työyhteisöllisyyden parantamiseksi. Työyhteisöissä voitaisiin miettiä esimerkiksi seuraavanlaisia kysymyksiä: Onko keskustelu myönteisessä hengessä käytävää? Uskalletaanko ottaa sekä kielteiset että myönteiset asia esiin? Kuuluuko käytäviltä naurua ja onko keskustelu innostunutta? Onko kielenkäyttö sopivaa ja tervehditäänkö työtovereita? Sallitaanko huumori? (Manka & Manka 2023, 202.)

Teemme työtä kohdataksemme toisia ihmisiä. Meillä on tarve kuulua joukkoon, oppia yhdessä ja kehittyä vuorovaikutuksessa. Ne kuuluvat lajikehityksellisiin ominaispiirteisiin. Jos emme osaisi rakentaa yhteisöjä, ihmiset eivät olisi selvinneet maapallolla, sillä lauma on henkiinjäämisen perusta. (Ikonen ym. 2023, 157.)

### 3.4 Työhallinta

Työhyvinvointiin vaikuttavat erilaiset työolotekijät, ne joko heikentävät tai vahvistavat niitä. Näitä ovat työhön vaikuttamisen mahdollisuudet, työn kuormittavuus, oikeudenmukaisuus, yhteisöllisyys, palkkiot sekä arvot. Työolotekijöiden ollessa hyvin, ne ovat voimavaroja työntekijälle. Voimavarat lisäävät työhyvinvointia ja mielenkiintoa työtä kohtaan sekä vähentävät kuormitusta. Toisaalta samat työolotekijät voivat olla lisäämässä kuormitusta silloin, kun ne eivät ole kunnossa. Silloin ne voivat lisätä stressin tai työuupumuksen riskiä. Mikä tahansa työ on aina jossain määrin kuormittavaa. Pääasia olisi, että kuormitustaso on kohtuullinen. (Työterveyslaitos 2023b.)

Työstä aiheutuvaa stressiä ilmenee, kun työn vaatimukset ovat liian suuria eikä työntekijän ole mahdollista vastata niihin tai hallita niitä. Stressi nostaa vireystilaa ja toimintavalmiutta haastavassa tilanteessa. Kohtuudella koettu ja ajoittain ilmenevä stressi on terveellistä ja tarpeellista. Terve ihminen kestää hyvinkin voimakkaita kuormituksia lyhytaikaisesti. Pitkään jatkuva stressi lisää sairastumisen riskiä. Pitkäkestoisessa stressissä esimerkiksi rentoutuminen, nukkuminen ja elpyminen hankaloituvat. (Työterveyslaitos 2023b.)

Työstä palautuminen on tärkeää, työpäivän jälkeen rentoutuminen, lepääminen sekä riittävän pitkä ja laadukas uni auttavat palautumisessa. On tärkeää pitää lakisääteiset tauot työpäivän aikana. Työviikkoina kuormitusta kasautuu, mutta niistä palaudutaan vapaapäivien aikana. Lomien aikana työrupeama katkeaa, mutta on huomioitava, että ne ovat vain osa palautumista. Palautua ei voi säästöön, vaan sitä on tapahduttava joka päivä. (Työterveyslaitos 2023c.)

### 3.5 Minä itse eli työntekijä

Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu yhtä lailla työntekijälle itselleen kuin työnantajallekin. Työnantaja huolehtii hyvästä johtamisesta, työympäristön turvallisuudesta ja työntekijöiden tasa-vertaisesta kohtelusta. Työntekijän omalle vastuulle jää työkyvyn ylläpitäminen sekä ammatillisen osaamisensa ylläpitäminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Psykologinen pääoma muodostuu sitkeydestä, itseluottamuksesta, toiveikkuudesta ja realistisesta optimismista. Psykologista pääomaa voi oppia. Siihen vaikuttaa osittain kasvatus ja geenit, mutta

myös olosuhteet, kuten koulutustaso ja varallisuus voivat vaikuttaa siihen. Eniten siihen vaikuttaa kuitenkin minä itse ja asenteeni. (Manka & Manka 2023, 204.)

Itseluottamus tarkoittaa uskomista omiin kykyihinsä, tiedollisiin resursseihinsa ja tehtävän menestykselliseen suorittamiseen. Henkilön itseluottamuksen ollessa hyvä, hän uskaltaa asettaa itselleen korkeita tavoitteita, hän ottaa mielellään haasteita vastaan, on hyvin motivoitunut, pyrkii saavuttamaan tavoitteensa ja esteitä kohdatessaan uskoo selviävänsä niistä. Itseluottamusta voi kehittää ja siihen vaikuttaa myös muiden ihmisten arviot. Esimerkiksi työtoverien uskoessa työntekijään, hän alkaa itsekin luottaa itseensä. (Manka & Manka 2023, 208.)

Toiveikkaus tarkoittaa halua asettaa tavoitteita, halua saavuttaa niitä ja tarvittaessa löytää vaihtoehtoisia keinoja päästä tavoitteisiin. Toiveikas voi asettaa tavoitteita itse, ellei niitä ole valmiiksi asetettu. Hän nauttii vaativien tavoitteiden saavuttamisesta. Toiveikas tarvitsee itsenäisyyttä ja tilaa itselleen, hän on itsenäinen ja sisältäpäin ohjautuva. (Manka & Manka 2023, 210.)

Optimisti ajattelee, että elämässä on enemmän hyviä kuin huonoja asioita ja tapahtumia. Optimismin vahvuutena on realismi ja joustavuus. Nämä toimivat kannustimena menneisyyden tiukkaan analysointiin, itsekuriin, tulevaisuuden suunnitteluun sekä ennakoivaan huolehtimiseen. Jokaisella on oma selitysmalli, jonka mukaan käyttäydymme ongelma- ja onnistumistilanteissa. Optimistilla ja pessimistillä nämä mallit ovat erilaiset ja he selittävät onnistumisiaan ja epäonnistumisiaan eritavoin. Optimisti pitää ongelmaa haasteena ja yrittää entistä enemmän. Syyt ongelmiin ovat hänen mielestään hetkellisiä ja ulkoisista oloista johtuvia. Menestystä hän selittää omilla ominaisuuksillaan ja näin ollen hän todennäköisesti menestyy tehtävissään. Pessimisti uskoo, että ongelmien syyt johtuvat hänestä itsestään. Hänen mielestään ongelmat ovat pysyviä. Onnistuessaan hän uskoo sen johtuneen ulkoisista syistä, joihin hän ei itse ole vaikuttanut. Pessimistillä on usein heikko itsetunto ja pelko epäonnistumisesta, ja sen vuoksi hän ei keskity ongelman ratkaisuun vaan keskittyy toimintaan, joka ei vie tehtävää eteenpäin. (Manka & Manka 2023, 211–212.)

Sitkeys kertoo ihmisen lannistumattomuudesta ja joustavuudesta. Epäonnistumisista huolimatta sitkeä jaksaa aina aloittaa uudelleen alusta. (Manka & Manka 2023, 214.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa myös omasta itsestä huolehtiminen, psyykinen ja fyysinen terveys. Mielenterveys on psyykkisen elämän hyvinvointia ja tasapainoa. Mielenterveyden määritelmässä psyykinen työ- ja toimintakyky sekä tunteiden myönteisyys korostuvat. Maailman terveysjärjestön (WHO 2014) mukaan mielenterveys on hyvinvoinnin tila. Siinä ihminen pystyy tunnistamaan omat

kykynsä, onnistuu työskentelemään tuloksellisesti ja selviytyy tavallisista elämään kuuluvista paineista sekä pystyy osallistumaan hänelle kuuluvaan toimintaan. (Työterveyslaitos 2023d.)

Riittävän hyvä fyysinen kunto auttaa työssä jaksamiseen. Liikunta vahvistaa psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja ja sen on todettu vähentävän työntekijöiden sairastumisia. Hyväkuntoinen kestää paremmin työn tuoman kuormituksen ja palautuminen on nopeampaa kuin huonokuntoisella. Säännöllinen liikkuminen vähentää sairauspoissaoloja, työkyky paranee ja elinvuodet ovat laadukkaampia. (Työterveyslaitos 2023e.)

Terveellinen työaikainen ruokailu auttaa ylläpitämään vireystasoa ja työkykyä. Terveellinen työaikainen ruokailu vaikuttaa myös ruokavalintoihin kotona. Aterioiden väliin jättäminen johtaa helposti epäterveellisiin ja runsasenergistien välipalojen syöntiin, jolloin vitamiinien, hiven- ja ravintoaineiden määrä jää pitemmällä aikavälillä vajaaksi. Suomalaisten ravitsemussuositusten mukainen ateriointi takaa riittävän energian sekä vitamiinien, hiven- ja ravintoaineiden saannin. (Työterveyslaitos 2023e.)

Riittävä uni ja palautuminen ei ole aina itsestäänselvyys. Ne ovat kuitenkin yhtä tärkeitä omaan hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kuin terveellinen ravinto ja liikuntakin. Työelämän tai yksityiselämän tuoma stressi saattaa heikentää unenlaatua. Univaje vaikuttaa tarkkaavaisuuteen, oppimiseen, muistiin, asioiden hallintaan ja mielialaan negatiivisesti. Palautumiseen tarvitsee riittävän unen lisäksi henkistä palautumista. Mieluiset harrastukset, urheilu, leppoisa oleskelu ja ystävien tapaaminen voivat edistää henkistä palautumista. Myös työpäivän aikana kahvi- ja lounastauot edistävät palautumista ja elpymistä. Vaikka työpaikka ja työterveyshuolto voivat tukea liikkumisessa, terveellisissä elintavoissa ja psyykkisessä voinnissa, on työntekijällä kuitenkin päävastuu itsellä omasta voinnistaan ja terveydestään. (Työterveyslaitos 2023f.)

## 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hoitajien työhyvinvointia Frosteruksen hoivakodilla. Tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, mikä vaikuttaa hoitajien kokemaan työhyvinvointiin. Lisäksi tavoitteena oli, että tuloksia voitaisiin hyödyntää kehitettäessä palvelukotien työntekijöiden työoloja ja työhyvinvointia.

Tutkimustehtävät:

1. Millaiseksi hoitajat kokevat työhyvinvointinsa?
2. Mitkä ovat hoitajien työhyvinvointia lisääviä tekijöitä?
3. Mitkä asiat heikentävät hoitajien työhyvinvointia?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Laadullinen tutkimus on tutkimustapana tulkintaan perustuva. Laadullisella tutkimuksella syvennytään tutkimaan ihmisten arkea silloin, kun tarkoituksena on selvittää ihmisten kokemusten kautta jokin ilmiö tai käsittää henkilöiden tuottamia subjektiivisia ja moniselitteisiä merkityksiä. Tällainen tutkimusmenetelmä toimii hyvin myös silloin, kun tutkitaan ihmisten arkea aivan kuin sisältäpäin, kehittämiseen tai tutkimukseen osallistuvien näkökulmasta tai saada tutkittavat henkilöt tietoisiksi asioille antamistaan ei-ilmeisistä merkityksistä. (Vilka 2021, 17–18.)

Laadullista tutkimusta voisi sanoa prosessiksi. Aineistonkeruun välineenä tällaisessa tutkimuksessa on tutkija itse. Tutkimuksen edetessä näkökulmat ja tulkinnat kehittyvät vähitellen tutkijan mielessä. Voi sanoa, että kyseessä on eräänlainen oppimistapahtuma tutkimustoiminnan ymmärtämisessä. Laadullista tutkimusta voisi sanoa prosessiksi senkin vuoksi, että sen eteneminen ja vaiheet eivät välttämättä ole jäsenneltävissä etukäteen. Tutkimustehtävää ja aineistonkeruuta koskevat ratkaisut muotoutuvat vähitellen tutkimuksen edetessä. (Valli 2018, 73.)

Ymmärtääksemme jonkin ilmiön subjektiivisen kokemuksen laadullisessa tutkimuksessa, meidän on tiedettävä, missä kontekstissa ja millä tavalla tutkittava ilmiö on tärkeä tutkittavalle. Asiatyhteys eli konteksti määrittyy tutkimuksen kannalta kiinnostavasta yhteydestä, vaikkapa organisaatiosta, työpaikasta tai harrastuksesta. Tietyissä kontekstissa tieto rakentuu ihmisten arkitodellisuudessa eletyn ja koetun sekä heidän toimintojensa kautta epäsuorasti. Ihminen peilaa näin muodostunutta tietoa takaisin todellisuuteen. Siksi laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan ihmisen puhetta, hänen tuottamiaan tekstejä tai kuvia. (Vilka 2021, 19.)

Tutkittaessa ihmisen orientoivaa käyttäytymistä, eli aikomuksia käyttäytyä jollain tavalla, on kysymiseen perustuva aineistonkeruu menetelmä soveliaain. Siinä edetään etukäteen päätettyjen teemojen ja niihin liittyvien täsmentävien kysymysten parissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83–88.)

Ensikäden aineiston on tarkoitus vastata suoraan tutkimusongelmaan, tutkimuskysymykseen tai vaikkapa kehittämistehtävään. Aineistoja voivat olla mm. kyselyt, itse koottu havainnointiaineisto, itse dokumentoitu aineisto ja haastattelu. Kyselyssä on tiedettävä tarkasti, mitä tutkit. Käsitteet on määriteltävä arkikielelle niin, että niitä voidaan mitata ja että kaikki vastaajat ymmärtävät kysymykset ja käsitteet samalla tavalla. (Vilka 2021, 59–69.)

## 5.2 Tutkittavien valinta, aineistonkeruun toteuttaminen ja työohjelma

Kyselymme pohjana käytimme Tampereen yliopiston tekemiä työhyvinvointikyselyjä (liite1). Kysely 1 on Yleiskuva-kyselystä. Kysymykset 2–3 ovat Työ-kyselystä, kysymykset 4–7 ovat Yhteisö-kyselystä, kysymykset 8–9 ovat Esimiestyö-kyselystä ja 10–12 ovat Työfiilis-kyselystä (Tampereen yliopisto 2023b.) Kysymykset 13–15 muotoilimme itse, koska näihin liittyviä kysymyksiä emme löytäneet valmiina.

Suunnitelmaan laitettiin liitteiksi työhyvinvointikysely (LIITE 1), saatekirje (LIITE 2), tietosuojainfo (LIITE 3) sekä aineistohallintasuunnitelma (LIITE 4). Se lähetettiin liitteineen Esperin hoivakoti Frosteruksen aluepäällikölle, joka myönsi tutkimusluvan. Tutkimuksen kohteena oli hoivakoti Frosteruksen 25 hoitajaa. Tutkittavat saivat kutsun kyselyyn vastaamiseen paperisena ja tutkimuksesta tiedotettiin tiimipalaverissa. Kyselyyn vastasi 19 hoitajaa. Vastaajilla oli mahdollisuus vastata osaan kysymyksistä vapaamuotoisesti. Kyselyyn vastaajat palauttivat kyselykaavakkeet suljetuissa kirjekuorissa niille varattuun paikkaan. Vastaukset koottiin Webropoliin.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin sekä määrällisiä että laadullisia tutkimusmenetelmiä. Opinnäytetyössä käytettiin ensikäden aineistoja ja lähteitä eli primäärisiä aineistoja. Kyselyn vastausaika oli 4.3.-17.3.2024.

Tutkimuksemme tekeminen koostui kolmesta vaiheesta; suunnittelusta, toteutuksesta ja raportoinnista. Erilaisten elämäntilanteiden vuoksi emme tehneet aikataulusta kovin tarkkaa suunnitelmaa etukäteen vaan se tarkentui työn edetessä (TAULUKKO 1). Kokoonnuimme yhdestä kolmeen kertaan viikossa työstämään opinnäytetyötämme, etsimme yhdessä aineistoa ja suunnittelemme työnjakoa. Kävimme keskustelua opinnäytetyön etenemisestä ja ongelmista WhatsApp-keskusteluilla, ryhmäpuheluilla sekä Teamsin välityksellä. Luimme ja tutkimme aihetta myös omaan tahtiin ja

teimme korjauksia myös omien aikataulujen puitteissa. Osallistuimme joitakin kertoja opinnäytetyöpajoihin. Ohjaavina opettajina toimivat Kirsi Myllykangas ja Sirpa Tölli. Tapasimme ohjaajia Teamsissa, jossa saimme palautetta ja ohjausta.

Sisällönanalyysin ja raportin kirjoittamisen jälkeen tulokset esitettiin Frosteruksen hoivakodin henkilökunnalle sekä aluepäällikölle työpaikkapalaverissa 7.5.2024. Tulokset julkaistiin myös Esperin intrassa artikkelin muodossa.

*TAULUKKO 1. Opinnäytetyön aikataulu*

<b>Vaihe</b>	<b>Ajankohta</b>
Opinnäytetyön aloitus	Maaliskuu 2023
Tutkimussuunnitelma valmis	Helmikuu 2024
Kyselyn vastausaika	4.- 17.3.2024
Aineiston analysointi	18.3. – 17.4.2024
Raportin kirjoittaminen ja viimeistely	Huhtikuu 2024
Tulosten esittäminen	7.5.2024
Opinnäytetyö valmis	Toukokuu 2024

### **5.3 Aineiston analysointi**

Analysointiin liittyy ajattelua, erittelyä, lukemista, tulkintaa, ryhmittelyä ja eriteltyjen kokonaisuuksien nimeämistä. Tavoitteena siinä on, että pikkuhiljaa ymmärrämme sisältökokonaisuutta ja aineistossa olevia ilmaisuja, muuttujia tai kielenkäyttöä sekä niihin liittyviä merkityksiä. Tarkoituksenmukaisesti ja seikkaperäisesti kuvattu aineiston sisältö opinnäytetyössä on osa uskottavuutta ja luotettavuutta. (Vilka 2021, 129–154.)

Milesin ja Hubermanin (1994) mukaan aineistolähtöisessä analyysissä aineistoa pelkistetään ja ryhmitellään. Tässä tutkimuksessa aineistosta pelkistettiin vastaukset yksittäisiksi ilmaisuiksi. On

tärkeää, että kaikki ilmaisut huomioidaan ja luetteloidaan. Tämän jälkeen samaa tarkoittavat ilmaukset yhdistetään ja jaetaan omiin luokkiinsa sekä nimetään sisältöä kuvaavasti. Tämä on analyysin tekemisessä kriittinen vaihe, koska tässä kohtaa tutkija päättää oman tulkinnan mukaan, mitkä ilmaisut kuuluvat mihinkin kategoriaan. Analyysin tekeminen jatkuu siten, että samansisältöiset alakategoriat yhdistetään ja niistä muodostetaan yläkategorioita. Nämä nimetään niiden sisältöä kuvaavilla otsikoilla. Aineiston mukaan yläkategorioita yhdistämällä voidaan muodostaa pääkategorioita. Analyysin lopussa kaikki kategoriat yhdistetään yhdeksi samaa kuvaavaksi kategoriaksi. Tutkimustehtävään vastataan näiden eri kategorioiden avulla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114–115.)

Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti. Aineiston analysoinnin aloitimme pelkistämällä vastaukset yksittäiseksi ilmaisuksi. Huomioimme kaikki ilmaisut ja luottelimme ne. Sen jälkeen yhdistimme samaa tarkoittavat ilmaukset alaluokiksi, jotka nimettiin sisältöä kuvaavasti. Tämä vaihe vaati tarkkuutta, koska joitakin vastauksia oli vaikeampi tulkita. Tämän vaiheen jälkeen yhdistelimme samansisältöisiä alaluokkia ja muodostimme yläluokkia, jotka edelleen nimettiin sisältöä kuvaavilla otsikoilla. Jos yläluokkia oli enemmän kuin yksi, muodostimme niistä edelleen pääluokan. Pääluokat nimettiin vastaamaan kysymyksiin.

#### **5.4 Luotettavuus ja eettisyys**

Opinnäytetyötä tehdessä noudatimme ammattikorkeakoulujen eettisiä suosituksia ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisia tapoja. Opinnäytetyössä toimimme Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n asettamien suositusten pohjalta. Ne perustuvat lainsäädäntöön sekä tiedeyhteisön kansallisiin ja kansainvälisiin tutkimuseettisiin suosituksiin, periaatteisiin ja linjauksiin. (Arene 2020.)

Tutkimuslupa hankittiin ennen tutkimuksen aloittamista. Tutkimuksen eettisyyteen ja ennakkointiin kuuluu, että huolehditaan tarvittavat luvat ja suostumukset. Eettinen ennakkoarviointi ei ollut työsämme tarpeen. Tutkimuksen aikana huomioimme, ettei tutkijoiden ja tutkittavien turvallisuus tai terveys vaarantunut. Tutkittavia henkilöitä kunnioitettiin tutkimuksen aikana. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023,13.)

Tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä oli oikeus myös kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää osallistumisensa tai peruuttaa suostumuksensa. Tutkittava sai tietoa tutkimuksesta ja henkilötietojen käsittelystä sekä rehellisen ja selkeän kuvan tutkimuksen tavoitteista ja realistista tietoa tutkimuksen vaikutuksista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 9.)

Tutkimuksen luotettavuuden kriteereinä käytettiin tässä laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa uskottavuutta, refleksiivisyyttä, siirrettävyyttä ja vahvistettavuutta. Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja sen tulosten uskottavuutta. Tutkimuksen uskottavuutta lisää keskustelu tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kanssa tutkimuksen tuloksista sen eri vaiheissa. Uskottavuutta vahvistaa lisäksi se, että tutkija on tarpeeksi pitkään tutkittavan asian kanssa tekemisissä. (Kylmä & Juvakka 2012, 127–128.)

Refleksiivisyys on sitä, että tutkija ymmärtää omat lähtökohtansa tutkimuksen tekijänä. Hänen on osattava arvioida omat vaikutusmahdollisuutensa tutkimusprosessiin ja aineistoon. Tutkimusraportissa hänen tulee kuvata omat lähtökohtansa. (Kylmä & Juvakka 2012, 129.)

Siirrettävyys tarkoittaa sitä, miten tutkimuksen tuloksia voidaan vastaaviin tilanteisiin. Tutkijan on kuvailtava esimerkiksi tutkimukseen osallistuvia henkilöitä ja tutkimusympäristöä, jotta voidaan arvioida tulosten siirrettävyyttä. (Kylmä & Juvakka 2012, 129.)

Vahvistettavuus tarkoittaa sitä, että tutkimusprosessi on kirjattava niin, että toiset tutkijat pystyvät seuraamaan prosessia pääpiirteissään. On hyvä tiedostaa, että toinen tutkija voi päätyä samasta aineistosta huolimatta erilaisiin tuloksiin. Tämä ei tarkoita, että tutkimus ei olisi luotettava vaan on hyvä tiedostaa, että erilaiset tulkinnat lisäävät ymmärrystä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. (Kylmä & Juvakka 2012, 129.)

Toistettavuus tarkoittaa sitä, että tutkimustulokset ovat toistettavissa eli tutkimuksella saadut vastaukset ovat ei-sattumanvaraisia. Tutkimuksen pysyvyys todetaan esimerkiksi siten, että samankaltaisen tuloksen saa kaksi arvioijaa tai jos kahdella eri tutkimuskerralla saadaan sama tulos tutkittavasta. Tällöin voidaan päätellä, että tulokset ovat reliabeleita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 231–233).

Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen ollessa kyseessä, luotettavuuden mittarina ovat pätevyys eli validius ja mittaustulosten toistettavuus eli reliabelius. Pätevyys tarkoittaa sitä, että tutkimuskysymyksillä saadaan vastaukset tutkimustehtäviin tai tutkimusongelmaan. (Hirsjärvi ym. 2013, 231–233.)

Ennen tutkimuslupahakemusta osallistujilla oli mahdollisuus tutustua tietosuojaselosteeseen. Kyselyn alussa kysyttiin suostumus kyselyyn osallistumisesta. Kyselyyn osallistuminen ei vaarantanut tutkittavien eikä tutkijoiden turvallisuutta tai terveyttä. Kyselyyn vastattiin nimettömänä ja siinä kysyttiin taustatiedoista ainoastaan ikä, koska työyksikkö oli suhteellisen pieni. Tällä varmistetaan vastaajien anonymius. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyssä ei ollut vaitiolovelvollisuuteen ja intymiteettisuojaan liittyviä kysymyksiä. Opinnäytetyö prosessin aikana tehtiin yhteistyötä ohjaavien opettajien sekä Frosteruksen yksikön päällikön, tiimisairaanhoidajan sekä aluepäällikön kanssa.

Kyselyn validiteettia vahvistaa se, että siinä hyödynnettiin Tampereen yliopiston laatimia hyvinvointikyselyitä ja näin ollen osa kysymyksistä oli testattu valmiiksi. Kysymykset kattavat työhyvinvoinnin kaikki osa-alueet. Organisaatioon liittyvät kysymykset laadittiin itse niiden puuttuessa valmiista kyselyistä. Lisäksi yksi kysymys laadittiin työntekijän jaksamiseen liittyen, koska siihen liittyvää valmista kysymystä ei löytynyt. Kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää samankaltaisissa, pienissä työyksiköissä.

Tutkimuksemme oli sekä laadullinen että määrällinen. Määrällisiin kysymyksiin vastattiin valitsemalla parhaiten tilannetta kuvaava emoji. Vastaus vaihtoehtoina oli

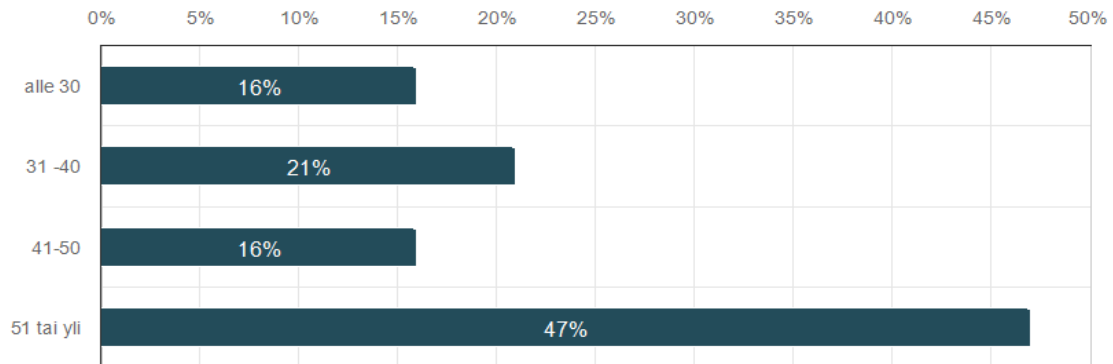
😊 = tyytyväinen / hyvä

😐 = neutraali

😞 = tyytymätön / huono

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyyn vastasi 19 hoitajaa Frosteruksen hoivakodista. Osa vastaajista ei ollut vastannut kaikkiin kysymyksiin. Vastaajista lähes puolet oli yli 50-vuotiaita (KUVIO 2).



KUVIO 2. Vastaajien ikäjakauma.

### 6.1 Hoitajien kokemukset omasta työhyvinvoinnista

Kyselyyn vastanneista hoitajista 56 % oli työhyvinvointiinsa tyytyväisiä. Loput vastaajista arvioivat työhyvinvointinsa neutraaliksi. Vastaajista 89 % oli tyytyväisiä työilmapiiriin ja loput arvioivat työilmapiirin neutraaliksi.

Työilmapiiriä kuvailevista sanoista tehtiin sanapilvi. Useimmiten mainittuja adjektiiveja olivat huumorintajuinen, auttavainen ja kannustava. Mitä useammin adjektiivi on vastauksissa mainittu, sen suuremmalla se on sanapilvessä. (KUVIO 3).



KUVIO 3. Työilmapiiriä kuvaava sanapilvi.

Psykologisella turvallisuudella tai turvattomuudella koettiin olevan suuri vaikutus omaan työhyvinvointiin. Näihin sisältyvät tunneilmasto, sosiaaliset suhteet, mieliala sekä työkuorman määrä. (TAULUKKO 2). Näitä teemoja kuvailtiin seuraavasti:

*“Ilmapiri vaikuttaa suoraan omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen.”*  
*“Hyvä työilmapiiri auttaa jaksamaan raskaassa työssä.”*  
*“Riittäväällä hoitajamäärällä vaikutus työilmapiiriin.”*

TAULUKKO 2. Millaisia havaintoja olet tehnyt työilmapiirin vaikutuksesta omaan työhyvinvointiisi?

PELKISTYKSET	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
Negatiivisuus tarttuu	Tunneilmasto vaikuttaa työhyvinvointiin	
Hyvä huumori auttaa jaksamaan		
Hyvin menee, kun saa olla oma itsensä		
Ilmapiri vaikuttaa suoraan omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen		
Hyvä ilmapiri, mukava tulla töihin		

Pätevät työkaverit auttavat jaksamaan	Sosiaaliset suhteet ja mielialat vaikuttavat työhyvinvointiin	Psykologinen turvallisuus ja turvattomuus
Töihin on mukava tulla, kun työilmapiiri on hyvä		
Hyvä työilmapiiri auttaa jaksamaan raskaassa työssä		
Työilmapiiri vaihtelee porukan mukaan		
Työkaverit saavat hyvälle tuulelle		
Mukava tulla töihin, kun tulee kaikkien kanssa toimeen		
Kun kaikki toimii, niin kaikki on hyvin	Työkuorma vaikuttaa työhyvinvointiin	
Tauko tekee hyvää		
Riittävällä hoitajamäärällä vaikutus työilmapiiriin		
Ei pitkiä työputkia		
Työ ei ole henkisesti raskasta		

Suurin osa vastaajista, 74 % koki työfiiliksensä hyväksi. Loput pitivät työfiilistensä neutraalina. Noin puolet olivat sitä mieltä, että työfiilis oli riittävä ja noin puolet sitä mieltä, että työfiilis oli mukava. Kukaan vastaajista ei kokenut työfiilistensä huonoksi. Vastaajien työfiilistä kuvaavista sanoista muodostettiin sanapilvi. Useimmiten ilmaistuja adjektiiveja olivat hyvä, ok ja kiva. (KUVIO 4).



KUVIO 4. Työfiilistä kuvaava sanapilvi.

Vastaajista 58 % ajatteli, että esihenkilötyön kehittäminen olisi hyväksi, mutta ei kovin kiireellistä. Loput olivat sitä mieltä, ettei esihenkilötyön kehittäminen kuulu tärkeisiin tai kiireellisiin kehittämis-kohteisiin. Vastaajista 89 % oli sitä mieltä, että suhde esihenkilöön oli hyvä ja loput kokivat sen neutraaliksi.

## 6.2 Hoitajien työhyvinvointia lisäävät tekijät

Tutkimuksessa kysyttiin, mitkä asiat työssä innostavat ja tuovat energiaa. Yläluokiksi nousivat yhteisöllisyys ja työn mielekkyys. Hyvät työkaverit, hyvä tiimityöskentely sekä huumorin käyttö korostuivat jopa puolessa vastauksissa. Työkavereiden merkitystä kuvattiin mm. seuraavin lausein:

*“Avuliaat työkaverit.”*

*“Tukea antavat työkaverit.”*

*“Työkaverit tuovat iloa ja antavat voimaa työssä.”*

Kohtaamiset asukkaiden kanssa koettiin myös tärkeänä. Hyvän mielen tuominen vanhuksille sekä onnistumiset asukkaiden kanssa innostivat ja toivat energiaa työhön.

Lähes puolet vastaajista kertoi arvostavansa työtään, mikä vaikutti työn mielekkyyteen. Työtehtävien monipuolisuus nähtiin energiaa tuovana asiana. (TAULUKKO 3).

“Mielekäs työ.”

“Saan tehdä sitä työtä, mistä pidän.”

“Aina löytyy tekemistä, ei tarvitse tyhjänpanttina istuskella.”

TAULUKKO 3. Mitkä asiat työssäsi innostavat tai tuovat sinulle energiaa?

PELKISTYKSET	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Mielekäs työ	Oman ammatin arvostaminen	Työn mielekyys	Innostusta ja energiaa tuovat asiat
Onnistumisen kokemukset			
Tärkeä työ			
Uuden oppiminen motivoi			
Arvostan työtäni			
Pienet asiat, jotka lisäävät innostusta työhön			
Saan tehdä sitä työtä, mistä pidän			
Palkkaus			
Aina löytyy tekemistä, ei tarvitse tyhjänpanttina istuskella	Työtehtävien monipuolisuus		
Vaihtelevat työtehtävät			
Hyvän mielen tuominen vanhuksille	Kohtaamiset asukkaiden kanssa	Yhteisöllisyys	
Onnistumiset ja hyvät kohtaamiset asukkaiden kanssa			
Ihanat asukkaat			
Asukkaat, joiden kanssa voi kehittää mieleistä tekemistä			
Hyvinvoinnin tuominen			
Hyvät työkaverit			
Mukavat työkaverit			
Avuliaat työkaverit			
Kivat työkaverit			
Tukea antavat työkaverit			

Työkaverit tuovat iloa ja antavat voimaa työssä	Hyvä työyhteisö		
Hyvä tiimityöskentely			
Huumorin käyttö			
Toisten auttaminen			

Kyselyyn vastaajat ajattelivat, että hyväksyvä työyhteisö ja hyvä tiimityöskentely vaikuttavat työilmapiiriin positiivisesti. Hyvän ilmapiirin kuvailtiin olevan positiivinen, rento, huumorintajuinen ja avoin. Vastaajien mielestä hyväksyvässä työyhteisössä voidaan luottaa työkavereihin, saa olla oma itsensä ja erilaisuus otetaan huomioon. (TAULUKKO 4). Hyvää tiimityöskentelyä kuvataan esimerkiksi seuraavanlaisesti:

*“Voidaan setviä yhdessä vaikeita asioita.”*  
*“Yhteen hiileen puhalletaan.”*  
*“Toisten auttaminen.”*

TAULUKKO 4. Mitkä työilmapiiriin liittyvät asiat teillä ovat hyvin? Mikä teillä siis jo toimii hyvin?

PELKISTYKSET	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
Kaikki tulevat toimeen keskenään	Hyväksyvä työyhteisö	Työilmapiiriin positiivisesti vaikuttavat asiat
Erilaisuus otetaan huomioon		
Voi kertoa mielipiteet		
Jokainen voi olla oma itsensä		
Ei tarvitse kyräillä		
Luottamus työkavereihin		
Voidaan setviä yhdessä vaikeita asioita	Hyvä tiimityöskentely	
Rutiinit		
Toisten auttaminen		
Hyvä tiimityöskentely		
Saumaton tiimityöskentely		
Työvuorojen vaihto onnistuu		
Kaikki toimii		
Yhteen hiileen puhalletaan		

Yhteistyö toimii		Hyvä ilmapiiri
Toisten kuunteleminen		
Ilmapiiri positiivinen		
Työilmapiiri rento		
Huumori		
Avoimuus		

Työntekijöiden omaa jaksamista ja työhyvinvointia edistävät tekijät jakautuivat kolmeen alaluokkaan; fyysisestä hyvinvoinnista huolehtiminen, sosiaalisten suhteiden hoitaminen ja psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen. Vastaajat kertoivat huolehtivansa fyysisestä hyvinvoinnistaan mm. liikunnan, terveellisen ravitsemuksen ja riittävän levon avulla. Sosiaalisia suhteita pidettiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeinä. Ystävät, perhe ja riittävä vapaa-aika auttoivat jaksamaan. Psyykkistä hyvinvointia tuettiin esimerkiksi lukemalla, opiskelulla ja ulkoilulla. (TAULUKKO 5).

TAULUKKO 5. Millä tavoin huolehdit omasta jaksamisestasi ja työhyvinvoinnistasi?

PELKISTYKSET	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
Riittävä vapaa-aika	Hoidan sosiaalisia suhteitani	Työhyvinvointia edistävät tekijät
Lemmikit		
Ystävät		
Perhe		
Esimiehen tuki		
Työkavereiden tuki		
Hetkessä eläminen	Huolehdin psyykkisestä hyvinvoinnistani	
Positiivinen ajattelu		
Lukeminen		
Opiskelu		
Ulkoilu		
Riittävä lepo/uni	Huolehdin fyysisestä hyvinvoinnistani	
Liikunta		
Ulkoilu		
Terveellinen ravitsemus		

Liikkuminen		
Salibandy		
Kuntosali		

Organisaation toiminnassa tyytyväisiä oltiin esihenkilötyöhön ja henkilökunnasta huolehtimiseen. Esihenkilöön koettiin olevan mutkattomat välit. Useasta vastauksesta ilmeni, että työntekijöiden hyvinvoinnista välitetään. Hoitajien kahvihuone / taukotila sai erityistä kiitosta ja työntekijöiden johdolta saama arvostus ja luottamus nousivat aineistosta esille. Tyytyväisyyttä lisäsi myös se, että omiin työvuoroihin pystyi vaikuttamaan. (TAULUKKO 6).

*TAULUKKO 6. Mihin olet tyytyväinen Esperin organisaation toiminnassa?*

PELKISTYKSET	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
Helppo mennä töihin mihin tahansa Esperin yksikköön	Esihenkilötyö	Tyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät organisaatiossa
Toimiva esihenkilötyö		
Ylempi taho ja eri toimielimet organisoitu hyvin		
Mukava esihenkilö		
Suhteet esihenkilöön on mutkattomat		
Johto on huomaavaista	Henkilökunnasta huolehtiminen	
Hoitajien taukokuone		
Palkan maksu		
Kaikki asiat hyvin		
Arvostus työntekijöitä kohtaan		
Välitetään työntekijöiden hyvinvoinnista		
Työntekijöistä välitetään		
Luottamus työntekijöitä kohtaan		
Koulutukset		

Hoitajien kahvihuone		
Oma taukokuone		
Saa vaikuttaa omiin työvuoroihin	Ergonominen työvuorolista	
Toiveita kuunnellaan		

### 6.3 Hoitajien työhyvinvointia heikentävät tekijät

Tutkittavien mukaan suurimpia kuormittavia tekijöitä työssä olivat työn organisointiin liittyvät tekijät. Yli puolet vastaajista koki liian vähäisen työntekijämäärän heikentävän työhyvinvointiaan. Erityisesti iltavuorot ja viikonloput koettiin kuormittaviksi vähäisemmän työntekijämäärän vuoksi. Työvuorolistojen suunnitteluun sekä työn luonteeseen liittyvät asiat, kuten kiire ja epäsäännöllinen työ väsyttivät työntekijöitä. (TAULUKKO 7).

Toisena kuormittavana osa-alueena korostui psyykkiset ja fyysiset tekijät. Psyykkisiksi tekijöiksi mainittiin mm. asukkaiden ja omaisten haasteellisuus. Kaksi vastaajista koki kuormittavina työka- vereiden puutteelliset työntekijätaidot. Fyysiset kuormittavuustekijät liittyivät huonokuntoisten ja passiivisten asukkaiden hoitoon. Hyvää ergonomiaa ei voi aina noudattaa, josta seuraa usein tuki- ja liikuntaelinten kuormittumista. (TAULUKKO 7).

*TAULUKKO 7. Mitkä asiat työssäsi väsyttävät tai kuormittavat sinua?*

PELKISTYKSET	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Kiire vähällä väellä	Liian vähän työntekijöitä	Työn organisointiin liittyvät tekijät	Kuormittavat tekijät
Vähän työntekijöitä			
Ei ole vuoroissa tarpeeksi hoitajia			
Iltavuoroissa vain viisi työntekijää			
Vajaa miehitys			
Iltavuoroissa vähäinen henkilökunta			
Viikonloput ja illat viidellä			
Viidellä hoitajalla liian tiukkaa			
Liian vähän työntekijöitä			
Vähän työntekijöitä illoissa ja viikonlopuissa			
Työvuorolistat julkistetaan myöhään	Huono työvuorosuunnittelu		
Pitkät työputket			
Yövuorojen jälkeen liian vähän vapaata			
Huono lista			
Muutokset, joihin ei voi itse vaikuttaa			
Kiire	Työn luonne		
Epäsäännöllinen työ			
Kolmivuorotyö			
Haastavat omaiset	Psyykkisesti kuormittavat asukkaat		
Aktiviteettien vähyys asukkaille			
Haasteelliset asukkaat			
Haastavat asukkaat			
Työkavereita vaikea saada innostumaan uusista asioista	Puutteelliset työntekijätaidot	Psyykinen ja fyysinen kuormitus	
Pikkupomoja työyhteisössä			
Huonokuntoiset asukkaat	Tuki- ja liikuntaelinten kuormittuminen		
Passiiviset käännettävät asukkaat			
Vuodesiirrot raskaita			
Fyysinen rasitus			
Kipu			
Hyvä ergonomia ei aina onnistu			

Organisaatiolta toivottiin tiedonkulkuun ja viestintään parannusta, esimerkiksi asioiden tiedottamista etukäteen ja enemmän yhteydenpitoa eri toimielinten kesken. Myös henkilöstön virkistystoimintaa toivottiin enemmän. Osa vastaajista koki työn kuormittavuuden johtuvan organisoinnista.

Hoitajamitoituksen toivottiin määräytyvän asukkaiden hoitoisuuden mukaan, ei asukasmäärän. (TAULUKKO 8).

TAULUKKO 8. Mitä asioita haluaisit kehittää Esperin organisaation toiminnassa?

PELKISTYKSET	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Tiedottaminen asioista eteenpäin	Tiedonkulku ja viestintä	Työntekijöiden huomioiminen	Johtajuustaidot
Enemmän yhteydenpitoa eri toimielinten kesken			
Hallintoportaita liikaa			
Henkilöstön virkistystoiminta	Henkilöstön palkitseminen		
Palkkaus			
Asukkaiden ruoka	Asuinolot	Organisointi	
Rakennus toimivammaksi			
Hoitajamitoitus hoitoisuuden mukaan, ei asukasmäärän mukaan	Työn kuormittavuus		
Ikäihmisten viriketoiminta			

#### 6.4 Johtopäätökset

Kyselyn tulosten mukaan Frosteruksen hoivakodilla hoitajat kokevat työhyvinvointinsa enimmäkseen hyväksi. Kukaan vastaajista ei kokenut sitä huonoksi. Vastauksissa korostui positiivinen ilmapää, johon vaikutti avuliaat työkaverit, huumori ja hyvä tiimityöskentely. Työntekijät arvostivat teemmäänsä työtä ja pitivät työn monipuolisuudesta. Kohtaukset asukkaiden kanssa koettiin tärkeänä. Vastaajat huolehtivat omasta fyysisestä, psyykkisestä sekä sosiaalisesta hyvinvoinnistaan monenlaisin keinoin. Näistä mainittakoon liikunta, terveellinen ravitsemus, ystävät ja opiskelu. He olivat enimmäkseen tyytyväisiä esihenkilösuhteeseen. Suhde esihenkilöön koettiin olevan mutkaton ja arvostava. Tiedonkulkuun ja viestintään sekä henkilökunnan virkistystoimintaan toivottiin parannusta.

## 7 POHDINTA

Tutkimuksemme alkuperäinen ajatus oli lähteä selvittämään mikä saisi sairaanhoitajat pysymään hoitoalalla. Tämä kuitenkin vaihtui nopeasti työhyvinvoinnin tutkimiseen. Tampereen yliopiston mukaan hyvinvoiva työntekijä on sitoutunut työpaikkaansa ja on työssään motivoitunut. Esperin johto kiinnostui aiheestamme ja sovimme yhteistyöstä. He näkivät tutkimuksessa mahdollisuuden lisätä hoitajien työhyvinvointia ja sitoutumista työhönsä.

Hyvinvoivassa työyhteisössä henkilökunnan vaihtuvuus on vähäistä. Se parantaa organisaation mainetta ja voi osaltaan vaikuttaa työpaikan houkuttelevuuteen. (Tampereen yliopisto.) Työterveyslaitoksen mukaan hyvä johtaminen edistää työntekijöiden hyvinvointia, työhön sitoutumista, työn imua ja tuottavuutta. Yhteistyön toimiessa työyhteisössä hyvin, työ on sujuvaa ja esihenkilön omaakin työ helpottuu. (Työterveyslaitos 2024b.) Vastausten mukaan organisaation toiminnassa oltiin tyytyväisiä esihenkilötyöhön ja työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimiseen.

Sosiaali- ja terveysministeriön 2023 mukaan työhyvinvointia parantavat työntekijän ammattitaito, työn mielekkyys, hyvä työilmapiiri sekä motivoiva ja hyvä johtaminen. Sama päätelmä voidaan tehdä kyselyn vastausten perusteella. Vastaajat pitivät työilmapiiriä hyvänä, kokivat työn mielekkääksi ja olivat johtamiseen enimmäkseen tyytyväisiä.

Kyselyyn vastasi 76 % hoivakodin hoitohenkilökunnasta. Mielestämme saimme kattavan aineiston. Vastauksista selvisi, että suurin osa hoitajista koki työhyvinvointinsa hyvänä. Työhyvinvointia lisäsi yhteisöllisyys ja työn mielekkyys. Heikentäviä tekijöitä olivat psyykinen ja fyysinen kuormitus sekä työn organisointiin liittyvät tekijät. Vastauksissa tuli esille, että hoivakodissa on hyvä työilmapiiri. Sitä kuvailtiin esimerkiksi sanoilla huumorintajuinen, auttavainen, kannustava ja positiivinen. Tunneilmaston koettiin vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin.

Mielestämme aiheemme on ajankohtainen ja kiinnostava, koska muutoksia hoitoalalla tapahtuu tänä päivänä nopeaan tahtiin ja se tuo haasteita työelämään. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennemuutoksen myötä puhutaan paljon hoitajien jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Jatkuva muutos väsyttää ja jopa pelottaa hoitajia. Tutkijat ovat myös ammattinsa puolesta kiinnostuneita hoitajien työhyvinvoinnista.

Työnantajat kiinnittävät työhyvinvointiin yhä enemmän huomiota. On havaittu, että työhyvinvointi on työntekijän, organisaation ja lopulta koko yhteiskunnan etu. Tämän päivän työntekijät itsekin kiinnittävät huomiota omaan työhyvinvointiinsa ja pitävät itsestään parempaa huolta. Kyselyyn vastaajat kertoivat työhyvinvointiaan edistäviksi tekijöiksi sosiaalisten suhteiden hoitamisen sekä psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista huolehtimisen. Aikaisempina vuosikymmeninä työn teon motiiveina toimivat lähinnä raha ja toimeentulo. Nuorempi sukupolvi arvostaa työssä viihtymistä, uusia haasteita ja mahdollisuutta kehittyä. (Virolainen, 2012, 9.)

Opinnäytetyötä tehdessä olemme noudattaneet ammattikorkeakoulujen eettisiä suosituksia ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisia tapoja. Olemme toimineet Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n asettamien suositusten pohjalta.

## **7.1 Opiskelijoiden oma oppiminen**

Opinnäytetyöprosessi vaati itsenäisen työskentelyn lisäksi useita yhteisiä kokoontumisia ja pohdintaa. Haasteita tuotti aikataulujen yhteensovittaminen, erilaiset elämäntilanteet sekä työkuviot. Aikataulumme opinnäytetyön valmistumiselle oli joustava ja muutimme sitä joitakin kertoja matkan varrella. Vastaukset kyselytutkimukseen saimme nopealla aikataululla, mutta vastausten analysointi oli yllättävän haastavaa, joka hidasti raportoinnin aloittamista. Raportointi eteni kuitenkin nopeasti ja se oli mielestämme prosessin mielenkiintoisin vaihe.

Oppimistavoitteitamme olivat tiedonhakutaitojen kehittäminen sekä hyvän yhteistyön toteuttaminen yhteistyötahon kanssa. Lähdekriittisyys kehittyi ja erilaiset tiedonhakumenetelmät tulivat tutuiksi. Luotettaviin lähteisiin perustuvan tekstin tuottaminen oli yllättävän haastavaa kirjoittaa omin sanoin plagiointia välttämällä.

Aluksi prosessin eteneminen oli hidasta aiheen rajaamisen vuoksi. Suunnitelman valmistuttua haimme tutkimuslupaa ja sen saatuaamme tutkimuksen teko alkoi edetä nopeammin. Kyselyn valmistuttua ja aineiston saatuaamme alkoi analysointivaihe, joka oli mielenkiintoista ja opettavaista. Laadulliseen tutkimukseen kuuluva taulukointi helpotti raportointia.

Tutkimuksen myötä olemme oppineet mistä kaikesta työhyvinvointi koostuu. Näitä asioita voimme tuoda omassa työyhteisössä esille ja toivon mukaan meillä on annettavaa niin työkavereille, esihenkilöille kuin organisaatioillekin.

## **7.2 Jatkokehittämisideat**

Kyselytutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää Esperin hoivakoti organisaation hoitohenkilökunnan työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Hoitajien työssä jaksamista voisi parantaa tarkistelemalla hoitajamitoitusta verrattuna asukkaiden hoitoisuuteen. Kuten useilla osastoillakin, voisi ottaa käyttöön hoitoisuusmittarin, joissa saisi selville asukkaiden hoitoisuudesta. Sen avulla voisi arvioida tarkemmin hoitajien tarvetta. Hoitajien työvuoroputkiin olisi tärkeää kiinnittää huomiota entistä enemmän. Yhden päivän vapaat, iltavuoron jälkeen aamuvuoroon tulo sekä iltavuorosta vapaille jääminen, ovat asioita, jotka pidemmän päälle saattavat uuvuttaa työntekijöitä. Vastauksissa toivottiin virkistyspäiviä hoitajille. Myös asukkaiden hyvinvointiin toivottiin parannuksia, kuten aktiviteettien lisäämistä ja huomion kiinnittämistä asukkaiden ruokaan. Tämän tutkimuksen pohjalta voisi toteuttaa työhyvinvointikyselyjä muissakin hoivakodeissa.

## LÄHTEET

Ahola Kirsi ja Hakanen Jari 2010. Terveysammattilaisten työuupumus: Erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 2010;126(18):2139–46. Hakupäivä 6.10.2022 <https://www.duodecim-lehti.fi/lehti/2010/18/duo99077?keyword=ty%C3%B6hyvinvointi,%20hoitaj>.

Alvesson, Mats 2003. Critical Organization Theory. Teoksessa Barbara Czarniawska & Guje Sevón (toim). The Northern Lights – Organization Theory in Scandinavia. Trelleborg: Copenhagen Business School Press.

Ahonen, Blek-Vehkaluoto, Buure, Ekola, Partamies & Sulosaari 2020. Kliininen hoitotyö. 8–9 painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Arene, 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. Hakupäivä 10.9.2023. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382>

Eduskunta, 2022. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana 130/2022. Hakupäivä 22.9.2022. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE\\_130+2022.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_130+2022.aspx)

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2013. Tutki ja kirjoita. 15.–17. painos. Porvoo. Bookwell Oy.

Heinola, Raija 2007. Asiakaslähtöinen kotihoito. Opas ikääntyneiden kotihoidon laatuun. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hoffren, Minna 2019. Vaieta vai vastustaa? Tuhoava johtaminen vastavuoroisena johtamisprosessina. Kuopion yliopisto. Väitöskirja. Hakupäivä 7.9.2023 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3029-3>

Ikonen, Outi, Aro, Antti Heikkilä, Annamari, Holmgren, Eveliina, Juujärvi, Petri, Morikawa, Merit, Råman, Sami & Sahimaa, Jaakko 2023. Inhimillinen tehokkuus, jännitteet hyötykäyttöön. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Juuti, Pauli 2016. Johtamisen kehittäminen. Juva: Bookwell Oy.

Kuusela, Sari 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2012. Laadullinen terveystutkimus. Edita Prima oy. Helsinki.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. Alma-talent Oy. Helsinki. 3., uudistettu painos. E-kirja. Vaatii käyttöoikeuden. Hakupäivä 25.9.2023 ja 11.12.2023. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezp.oamk.fi:2047/teos/GAFBJXETEB#/kohta:Ty\(\(f6\)/piste:t258](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezp.oamk.fi:2047/teos/GAFBJXETEB#/kohta:Ty((f6)/piste:t258)

Meretoja, Oili & Räsänen, Kimmo 2014. Duodecim, Oppiportti. Työhyvinvointi ja henkilökunnan jaksaminen. Hakupäivä 24.1.2024 [https://www.oppiportti.fi/op/ptp00108/do?p\\_haku=ty%C3%B6yhteis%C3%B6#q=ty%C3%B6yhteis%C3%B6](https://www.oppiportti.fi/op/ptp00108/do?p_haku=ty%C3%B6yhteis%C3%B6#q=ty%C3%B6yhteis%C3%B6)

Saarinen, Arttu, Ruokolainen, Mervi, Taimio, Heikki, Pirttilä, Jukka & Mauno, Saija 2015. Palvelumotivaatio ja työhyvinvointi terveydenhuollossa. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Sairaanhoidajaliitto 2020. Sairaanhoidajien työolobarometri 2020. Hakupäivä 8.1.2024 [https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBAROMETRI\\_2020\\_NETTI.pdf](https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBAROMETRI_2020_NETTI.pdf)

Seeck, Hannele 2013. Johtamisopit ja niiden leviäminen. Hakupäivä 11.8.2023 <https://hannele-seeck.files.wordpress.com/2013/03/seeck-2011-johtamisopit-ja-niiden-levic3a4minen.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Työhyvinvointi. Hakupäivä 14.12.2023. [Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](https://stm.fi/tyohyvinvointi)

Tampereen yliopisto b. Työhyvinvointikyselyt. Hakupäivä 8.1.2024. <https://sites.tuni.fi/kehitysohjeet/tyohyvinvointikyselyt/>

Tampereen yliopisto a. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Hakupäivä 20.1.2024. [Työhyvinvoinnin kartta \(tyohyvinvointi.fi\)](https://tyohyvinvointi.fi/)

Tieteen termipankki 2015. Organisaatio. Hakupäivä 20.1.2024 <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kasvatustieteet:organisaatio>

Tuomi Jouni ja Sarajärvi Anneli, 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK), 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Hakupäivä 28.11.2023. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Työterveyslaitos 2023e. Elintavat ja työhyvinvointi. Hakupäivä 14.12.2023. [Elintavat ja työhyvinvointi | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://tyoterveyslaitos.ttl.fi/)

Työterveyslaitos 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Kokkinen Lauri (toim.). Hakupäivä 26.9.2023. [Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä \(julkari.fi\)](https://tyoterveyslaitos.ttl.fi/)

Työterveyslaitos 2024b. Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. Hakupäivä 24.4.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>

Työterveyslaitos 2023a. Työelämätieto. Sairauspoissaolot kunnissa. Hakupäivä 6.10.2022. <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>.

Työterveyslaitos 2024a. Työhyvinvointi. Hakupäivä 26.1.2024. [1.1 Työhyvinvointi | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://tyoterveyslaitos.ttl.fi/)

Työterveyslaitos 2023b. Työkuorman hallinta. Hakupäivä 18.12.2023 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palautu-aivotyossa-tietopankki/tyokuorman-hallinta>

Työterveyslaitos 2023c. Työssä palautuminen. Hakupäivä 18.12.2023. [Työssä palautuminen | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos 2023d. Työelämä ja mielenterveys. Hakupäivä 14.12.2023. [Työelämä ja mielenterveys | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos 2023f. Uni ja palautuminen. Hakupäivä 15.12.2023. [Uni ja palautuminen | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työturvallisuuskeskus 2023. Työturvallisuus. Hakupäivä 11.12.2023. [Työyhteisö - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

Valli, Raine 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 5., uudistettu ja täydennetty painos. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Vilka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD - Books on Demand. Helsinki.

## LIITTEET

Liite 1 Työhyvinvointikysely

Liite 2 Saatekirje

Liite 3 Tietosuojainfo

Liite 4 Aineistonhallintasuunnitelma

Olen saanut riittävästi tietoa tutkimuksen toteuttamisesta ja henkilötietojen käsittelystä. Olen tutustunut tietosuojainfoon ja osallistun tutkimukseen: kyllä \_\_\_\_\_

Kysely sisältää seuraavat työhyvinvoinnin osa-alueet: työ, työyhteisö, esihenkilötyö, työntekijä itse ja organisaatio. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Sitä lisäävät motivoiva ja hyvä johtaminen sekä työntekijän ammattitaito ja hyvä työilmapiiri. Työhyvinvoinnista ovat vastuussa sekä työntekijä että työnantaja. Työhyvinvoinnin kasvaessa työhön sitoutuminen ja työn tuottavuus kasvaa sekä sairauspoissaolojen määrä laskee. (STM, 2023).

Kyselyn laadinnassa on hyödynnetty Tampereen yliopiston materiaaleja.

Ikäsi:

alle 30\_\_ 31–40\_\_ 41–50\_\_ 51 tai yli\_\_

1. Miten tyytyväinen olet omaan työhyvinvointiisi?



TYÖ

2. Mitkä asiat työssäsi väsyttävät tai kuormittavat sinua?
3. Mitkä asiat työssäsi innostavat tai tuovat sinulle energiaa?

## TYÖYHTEISÖ

4. Miten tyytyväinen olet tämänhetkiseen työilmapiiriinne?



5. Millä sanoilla kuvailisit työilmapiiriänne?

6. Mitkä työilmapiiriin liittyvät asiat teillä ovat hyvin? Mikä teillä siis jo toimii hyvin?

7. Millaisia havaintoja olet tehnyt työilmapiiriin vaikutuksesta omaan työhyvinvointiisi?

## ESIHENKILÖTYÖ

8. Missä määrin esihenkilötyö kaipaa kehittämistä työyksikössäsi juuri nyt?

A) ei kuulu tärkeisiin tai kiireellisiin kehittämiskohteisiin

B) kehittäminen olisi hyväksi, mutta ei kovin kiireellistä

C) kuuluu tärkeisiin ja kiireellisiin kehittämiskohteisiin

9. Miten tyytyväinen noin yleisesti ottaen olet sinun ja esihenkilösi suhteeseen?



## TYÖNTEKIJÄ ELI MINÄ ITSE

10. Ole hyvä ja arvioi, millainen työfiiliksesi on juuri nyt.



11. Miten kuvailisit tämänhetkistä työfiilistäsi muutamalla sanalla?

12. Oletko tyytyväinen siihen, millä työfiiliksellä olet juuri nyt?

A) En. Haluaisin olla paremmalla fiiliksellä.

B) Ehkäpä tämä riittää.

C) Kyllä. Tämä on mukava fiilis.

13. Millä tavoin huolehdit omasta jaksamisestasi ja työhyvinvoinnistasi? (liikunta, ravitsemus, uni, kotielämä, psyykinen jaksaminen ym.)

## ORGANISAATIO

14. Mihin olet tyytyväinen Esperin organisaation toiminnassa?

15. Mitä asioita haluaisit kehittää Esperin organisaation toiminnassa?

Olemme kolme sairaanhoitajaopiskelijaa Oulun ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyönämme työhyvinvointikyselyn yksikköönne hoitohenkilökunnalle.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Siihen vastataan anonyymisti ja aineisto käsitellään luotamuksellisesti. Yksittäisen henkilön vastauksia ei voi erottaa tuloksista. Aineistoa säilytetään kuusi kuukautta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Kyselyn tulokset ja opinnäytetyömme esittelemme työpaikkapalaverissa kevään aikana. Kyselyyn voi vastata ajalla 4.3. - 17.3.2024.

Opinnäytetyömme julkaistaan Theseuksessa ja lisäksi tutkimustulokset raportoidaan Esperin intrassa.

Tutkimusluvan olemme saaneet Esperiltä.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 20 minuuttia ja siihen voi vastata työaikana. Kyselylomake palautetaan oheisessa kirjekuoressa sille osoitettuun paikkaan toimistoon.

Kiitos jo etukäteen vaivannäöstänne 😊

Ystävällisin terveisin Tanja Haukipuro, Niina Lehtola ja Eeva Surakka.

<https://www.oamk.fi/tietosuojainfo-kyselyohjelmis-tot/?id=1c51196a7eea8431ec79b1971482092d363190cf>



## Tietosuojainfo



14.02.2024

<b>Kyselyn nimi</b>	Työhyvinvointikysely
<b>Kyselyn voimassaoloaika</b>	04.03.2024 - 17.03.2024
<b>Rekisterinpitäjä</b>	Oulun Ammattikorkeakoulu Oy Y-tunnus 2509747-8 PL 222, 90101 OULU  <a href="http://www.oamk.fi">http://www.oamk.fi</a> Tanja Haukipuro e0hata00@students.oamk.fi  Niina Lehtola h0leni00@students.oamk.fi
<b>Kyselyn vastuhenkilöiden yhteystiedot</b>	Eeva Surakka e9suce00@students.oamk.fi  Kirsi Myllykangas kirsi.myllykangas@oamk.fi  Sirpa Tölli sirpa.tolli@oamk.fi
<b>Oamkin tietosuojavastaava</b>	<a href="mailto:Ulla.Virranmies@oamk.fi">Ulla Virranmies</a> , tietosuoja@oamk.fi
<b>Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus</b>	Tutkimus/selvitys
<b>Automaattinen päätöksenteko tai profilointi</b>	Ei
<b>Kyselyssä kerättävät henkilötiedot</b>	ikä
<b>Tietolähteet</b>	Kyselyyn vastaajat.
<b>Henkilötietojen käsittelijät ja tarkastelijat</b>	Tanja Haukipuro Niina Lehtola Eeva Surakka Kirsi Myllykangas Sirpa Tölli
<b>Henkilötietojen siirrot muihin palveluihin</b>	Ei
<b>Tietojen säilytysaika</b>	30.10.2024
<b>Tietojen siirto EU:n tai ETA:n ulkopuolelle</b>	Rekisterinpitäjä ei luovuta tietoja EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle. Rekisteröidyn oikeudet <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oikeus saada pääsy henkilötietoihin</li> <li>• Oikeus tietojen oikaisemiseen</li> <li>• Oikeus tietojen poistamiseen</li> <li>• Oikeus käsittelyn rajoittamiseen</li> <li>• Vastustamisoikeus</li> <li>• Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen</li> </ul>
<b>Tietojen käsittelyperuste</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yleinen etu/julkisen vallan käyttö</li> </ul>

Viimeksi muokattu: 14.02.2024

**Suunnitelman tekijät:**

Haukipuro Tanja, Lehtola Niina & Surakka Eeva

**Opinnäytetyön nimi:**

Työhyvinvointi. Kyselytutkimus Esperin hoivakodin hoitohenkilökunnalle

**Opinnäytetyön toimeksiantaja:**

Esperi hoivakoti Frosterus, Kärsämäki

**Suunnitelma laadittu:**

Kyllä

1. Aineiston yleiskuvaus

1.1. Aineiston kuvaus: Kerättävä tai olemassa oleva aineisto ja sen ominaisuudet

Opinnäytetyössä hyödynnetään sekä määrällisiä että laadullisia tutkimusmenetelmiä ja tutkimuksen aineistonkeruu suoritetaan kyselytutkimuksella. Kysymykset on laadittu ennakkoon ja vastaajilla on mahdollisuus vastata osaan kysymyksistä vapaamuotoisesti.

1.2. Aineiston laadun varmistaminen

Tutkimuksessa käytetään Tampereen yliopiston laatimia kysymyksiä. Kaikilla kohderyhmän henkilöillä on mahdollisuus vastata kyselyyn.

2. Eettiset periaatteet, lainsäädäntö ja henkilötietojen käsittely

2.1. Henkilötiedot ja tietosuojan huomioiminen

Kyselyyn vastataan nimettömänä ja siinä kysytään taustatiedoista ainoastaan ikä ja sekin ikähaitarin perusteella. Hoivakodin nimeä ei kerrota lopullisessa raportissa ja tällä varmistetaan vastaajien anonymisuus. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kyselyssä ei ole vaitiolovelvollisuuteen ja intimitteettisuojaan liittyviä kysymyksiä. Taustatiedoissa ei kysytä epäsuoria kysymyksiä, kuten

henkilön harrastuksia, asuinpaikkakuntaa, perhetietoja tai siviilisäätyä. Näin ollen tutkimuksen liitteisiin ei sisälly vaikutustenarviointilomaketta.

Kysely tehdään paperisena, koska kaikilla työntekijöillä ei ole työ sähköpostia. Vastaukset suljetaan kirjekuoriin. Vastaukset kootaan mahdollisimman pian Webropolin. Paperiset vastaukset säilytetään lukollisessa kaapissa tutkimuksen lopulliseen valmistumiseen saakka, jonka jälkeen ne tuhoataan. Webropolista saatava raportti tallennetaan Oulun ammattikorkeakoulun Onedriveen. Aineistoa säilytetään puoli vuotta (6kk) tutkimuksen valmistuttua. Aineistoon pääsee käsiksi vain tutkijatiimi.

## 2.2. Päävastuu henkilötietojen käsittelystä eli rekisterinpitäjyys

Tässä tutkimuksessa ei tietoisesti kerätä henkilötietoja. Rekisterinpitäjänä on Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyön tekijät ovat yhteisvastuussa henkilötietojen käsittelystä, mikäli aineistosta niitä ilmenee.

## 2.3. Tietosuojan edellyttämät ilmoitukset

Kyselyä varten on laadittu tietosuojailmoitus: <https://www.oamk.fi/tietosuoja-info-kyselyohjelmistot/?id=1c51196a7eea8431ec79b1971482092d363190cf>

Opinnäytetyössämme ei kerätä henkilötietoja sisältävää aineistoa. Kyselyssä kysytään ainoastaan ikää, joka merkitään ikähaitariin esimerkiksi 35–45 - vuotta. Tietoinen suostumus osallistua tutkimukseen kysytään kyselyn alussa tutkimustiedotteen yhteydessä.

## 2.4. Eettistä ennakoarviointia edellyttävät tutkimusasetelmat opinnäytetöissä

Eettistä ennakoarviointia ei tarvita. Tutkijaryhmä on perehtynyt tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisun teksteihin. Tutkittavilta on saatu suostumus kyselytutkimuksen toteutukseen koskien työhyvinvointia, kysely toteutetaan anonymisti ja tutkijaryhmä on yhdessä tehnyt arvioinnin, ettei tutkimus aiheuta tutkittaville tai heidän läheisilleen haittoja suhteessa anonymisti vastattuihin työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin. Vastauksista ei työyhteisön jäsenet tai esihenkilöt pysty tunnistamaan yksittäistä henkilöä, joka voisi vaarantaa esimerkiksi olemassa olevaa työsuhdetta.

## 2.5. Miten hallinnoit käyttämäsi, tuottamasi ja jakamasi aineiston oikeuksia?

Tutkimuksessa kerättyyn aineistoon eli raakadataan on pääsy vain tutkijoilla eli opinnäytetyön tekijöillä ja ohjaavilla opettajilla. Tutkijatiimi ja Esperio omistavat yhteisesti oikeudet tutkimustuloksiin.

### 3. Aineiston dokumentointi

#### 3.1. Aineiston dokumentointi

Kysely tehdään paperisena. Vastaukset suljetaan kirjekuoriin. Myöhemmin vastaukset kootaan Webropoliin. Tutkijatiimi käy yhdessä läpi vastaukset ja tarkistavat vastaukset yksitellen. Webropolista saatava raportti tallennetaan Oulun ammattikorkeakoulun Onedriveen. Aineistoa säilytetään puoli vuotta (6kk) tutkimuksen valmistuttua. Analyysimenetelmänä käytetään sisällönanalyysia. Tarkoituksena on tehdä aineistolähtöinen analyysi. Tulokset raportoidaan työpaikkapalaverissa sekä Esperin intrassa. Lisäksi opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa.

#### 3.2. Aineiston järjestys ja eheys

Aineistoa ei tallenneta jatkokäyttöön.

#### 4. Tallentaminen ja tietoturva opinnäytetyöprosessin aikana

Aineisto tallennetaan Webropoliin ja Oamk:n Onedriveen, jossa niitä säilytetään puoli vuotta (6kk) tutkimuksen valmistuttua. Edellä mainitut järjestelmät ovat suojattu salasanoin.

5. Aineisto opinnäytetyön valmistuttua: tuhoaminen, säilyttäminen tai mahdollinen jatkokäyttö ja avaaminen

Aineistoa säilytetään puoli vuotta (6kk) tutkimuksen valmistuttua.

Sen jälkeen aineisto tuhoetaan eikä sitä avata jatkokäyttöön.

#### 6. Tehtävät ja vastuut

Aineisto tallennetaan Webropoliin ja Oamkin Onedriveen. Aineistoa ei jaeta kuin tutkijoille ja ohjaaville opettajille. Aineistoa säilytetään puoli vuotta OneDrivessä. Sen jälkeen Tanja Haukipuro poistaa sen. Niina Lehtola tuhoaa paperisen aineiston heti tutkimuksen valmistumisen jälkeen. Aineiston käsittelyyn varataan aikaa kuukausi.