



Sairaanhoitajan työhyvinvointi vuorotyössä

Kirjallisuuskatsaus

Juulia Lehtonen

Sanna Salonen

Opinnäytetyö

Toukokuu 2024

Terveys- ja hyvinvointialat

Sairaanhoitaja (AMK)

Lehtonen, Juulia & Salonen, Sanna

Sairaanhoitajan työhyvinvointi vuorotyössä

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2024, 38 sivua.

Terveys- ja hyvinvointialat, sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK

Julkaisun kieli: Suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: Kyllä

Tiivistelmä

Sairaanhoitajien työhyvinvointi on paljon esillä oleva aihe, johon halutaan puuttua, jotta tulevaisuudessakin olisi sairaanhoitajia tekemässä tärkeää työtä. Tulevaisuuden näkymät ovat kuitenkin heikot ja alalta poistuu hoitajia, ellei työhyvinvointiin vaikuttavia asioita tunnisteta ja niihin vaikuteta. Vuorotyön vaikutus työhyvinvointiin on myös asia mihin kiinnitetään huomioita sairaanhoitajan työssä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä tietoa useista lähteistä sairaanhoitajien työhyvinvoinnista vuorotyössä. Tavoitteena tunnistaa mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti ja mitkä negatiivisesti. Opinnäytetyö on kirjallisuuskatsaus ja tutkimusaineistoon valittiin kuusi tutkimusta ja artikkelia ja näiden tutkimusten tuloksia on verrattu teoriaosan tuloksiin. Aineisto analysoitiin sisällön analyysillä. Tämä työ ei tuottanut uutta tietoa, vaan vahvistettiin jo olemassa olevaa tietoa sairaanhoitajien työhyvinvoinnista.

Teoriaosa ja tutkimukset puhuivat samaa kieltä, siitä mitkä tekijät vaikuttavat sairaanhoitajien työhyvinvointiin vuorotyössä. Esihenkilön rooli näkyy tärkeänä aisana, sillä esihenkilöllä on mahdollisuuksia vaikuttaa moniin työntekijän työhyvinvointia parantaviin tekijöihin kuten liikunta harrastukseen, ravitsemukseen, vapaa-aikaan ja lepoon. Työhyvinvointiin panostamalla estetään työstä aiheutuvaa kuormitusta, stressiä ja työuupumusta. Työssä sivutaan myös mindfulnessin vaikutusta mielen hyvinvointiin.

Sairaanhoitajien työhyvinvointiin voidaan johtopäätöksenä vaikuttaa useilla eri tavoilla. Hyvinvointi näkyy työtyytyväisyydessä ja työ koetaan mielekkäänä. Hyvin voiva työntekijä tekee työnsä hyvin, on motivoitunut ja työ on tuottavampaa.

Avainsanat (asiasanat)

Työhyvinvointi, työssä jaksaminen, osastotyö, vuorotyö, kirjallisuuskatsaus

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

Lehtonen, Juulia & Salonen, Sanna

Nurse's well-being at work in shift work

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, May 2024, 38 pages.

Bachelor of the Health care, Degree programme in Nursing. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The well-being of nurses at work is a much-discussed topic that we want to address so that there will be nurses doing important work in the future as well. However, the outlook is poor, and nurses will leave the sector unless issues affecting well-being at work are identified and influenced. The impact of shift work on well-being at work is also something that is considered in the work of a nurse.

The purpose of this thesis is to collect information from several sources on nurses' well-being at work in shift work. The aim is to identify which factors affect well-being at work positively and which negatively. The thesis is a literature review, and six studies and articles were selected for the research material, and the results of these studies have been compared with the results of the theoretical part. The data was analysed by content analysis. This work did not produce new information but strengthened existing knowledge on nurses' well-being at work.

The theory part and the studies spoke the same language about what factors affect nurses' well-being at work in shift work. The supervisor's role is seen as an important task, as the supervisor has opportunities to influence many factors that improve the employee's well-being at work, such as exercise, hobbies, nutrition, leisure time and rest. Investing in well-being at work prevents work-related stress, stress and burnout. The work also touches on the impact of mindfulness on mental well-being.

In conclusion, nurses' well-being at work can be influenced in several different ways. Well-being is reflected in job satisfaction and work is perceived as meaningful. A healthy employee does their job well, is motivated and the work is more productive.

Keywords/tags (subjects)

well-being at work, coping at work, departmental work, shift work, literature review

Miscellaneous (Confidential information)

-

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Työhyvinvointi.....	3
2.1	Työssä jaksaminen.....	4
2.2	Työhyvinvointia edistävät tekijät	5
2.2.1	Liikunta.....	5
2.2.2	Uni ja lepo	5
2.2.3	Ravitsemus.....	6
2.2.4	Mielenhyvinvointi työhyvinvoinnin edistäjänä	7
2.2.5	Työn imu	8
2.2.6	Työnantajan ja esihenkilön rooli.....	9
2.3	Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	9
2.3.1	Stressi.....	9
2.3.2	Työuupumus	10
3	Sairaanhoitaja	10
3.1	Vuorotyö ja osastotyöskentely.....	11
4	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymys	12
5	Opinnäytetyön toteutus.....	12
5.1	Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	12
5.2	Aineiston keruu ja analysointi.....	13
6	Tulokset.....	17
6.1	Työhyvinvointia ja jaksamista edistäviä tekijöitä.....	17
6.2	Työhyvinvointia ja jaksamista heikentäviä tekijöitä	18
7	Pohdinta.....	20
7.1	Johtopäätökset.....	20
7.2	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	22
	Lähteet	25
	Liitteet	31
	Liite 1. Aineiston hankintaprosessi	31
	Liite 2. Valitut tutkimukset.....	33
	Taulukot	
	Taulukko 1. Sisäänottokriteerien käyttäminen aineiston valinnassa.	14
	Taulukko 2. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit.....	15

Taulukko 3. Aineistolähtöisen analyysin luotikkelun eteneminen.	16
--	----

1 Johdanto

Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän fyysistä-, psyykkistä- ja sosiaalista jaksamista omassa työssänsä. Siihen vaikuttavat työympäristö, työnorganisointi, työssä tarjottavat mahdollisuudet kehittyä ja oppia sekä työn kuormittavuus ja työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa esimerkiksi työvuoroihin. Hyvä työnhyvoinvointi edistää työntekijän terveyttä, motivaatiota, tehokkuutta sekä työtyytyväisyyttä. Hyvä työnhyvoinvointi myös ehkäisee työkyvyttömyyttä ja sairauspoissaoloja (Työhyvinvointi n.d.).

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työssäjaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Raskaat työajat, huono palkka, johtamisen ongelmat, fyysinen ja psyykinen rasitus näkyy erityisesti sairaanhoitajien työssä ja siitä syystä jopa yli kolmannes sairaanhoitaja on ilmoittanut harkitsevansa alan vaihtoa (Sairaanhoitajapula 2020).

Sosiaali- ja terveysalalla on tällä hetkellä paljon henkilöstöpulaa, joka muun muassa on yhtenä vaikuttavana tekijänä työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Työyksikön hyvoinvointi ja sen edistäminen on jokaisen työyhteisön henkilön vastuulla, vaikka päävastuu kuuluukin työnantajalle. Työntantaja huolehtii, että työyhteisö pystyy toimimaan ja kehittymään asianmukaisesti (Uitti 2014, 180).

Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on selvittää sairaanhoitajien työhyvinvointiin vuorotyössä vaikuttavia tekijöitä. Kirjallisuuskatsauksessa tarkastellaan aihetta liikunnan, unen ja levon, ravitsemuksen mielenhyvinvoinnin, työn imun, esimiehen roolin, stressin ja työuupumuksen näkökulmista. Työssämme nostetaan esille työhyvinvointia nostavia ja laskevia tekijöitä. Opinnäytetyömme tavoitteena on koota tietoa vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvoinnista ja siihen positiivisesti sekä negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä. Erityisesti tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia tarkastellaan osastolla vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien näkökulmasta.

2 Työhyvinvointi

Käsitteenä työhyvinvointi on monimerkityksellinen. Historiassa käsite on sidottu työ-kykyperinteesseen, stressitutkimukseen, psykologiatieteeseen ja usein myös työuupumukseen sekä muihin työperäisten ongelmien perinteisiin. Viime vuosikymmenen tutkimus on tuonut esille työn hyvoinvointia luovasti kuvaavia ominaisuuksia. Näistä esimerkkinä on työn imu. (Laine 2017, 89).

Työhyvinvointi tarkoittaaakin kokonaisuutta, joka sisältää työn, sen mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin. Kun työhyvinvointi kasvaa, motivaatio työtä kohtaan kasvaa ja itse työn tuottavuus kasvaa. Sitoudutaan tekemään työtä ja työhön liittyvät sairaspöissaolat vähenevät. Hyvinvoivassa työyhteisössä työtä tehdäänkin puhaltamalla yhteen hiileen. Työssä kannustetaan ja innostetaan muita työntekijöitä sekä siellä ollaan rehellisiä, luottavaisia ja avoimia. Keskustelemaan pystytään myös ongelmatilanteissa ja muutostilanteissa toimitaan yhdessä.

(Työhyvinvointi n.d). Hyvän työilmapiirin luominen edellyttää luottamusta (Menestyvä työpaikka 2013).

Työturvallisuuslaissa (738/2002) on määriteltynä työhyvinvoin perusta. Kyseisen lain tarkoituksena on parantaa työolosuhteita sekä työympäristöä. Laissa korostuvat työntekijöiden työkyvyn turvaaminen ja ylläpitäminen sekä työtaturmien, ammattitautien ja muiden työympäristöstä ja työstä johtuvien työntekijöiden henkisen ja fyysisen terveyden haittojen ennaltaehkäisy ja torjunta. (Työturvallisuuslaki 2024).

2.1 Työssä jaksaminen

Perusedellytyksenä työssä jaksamiselle on, että huolehtii omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Vastuu työntekijöiden hyvinvoinnista kuuluu toki myös työnantajalle, mutta viime kädessä jokainen työntekijä vastaa itsestään hakeutumalla tarvitsemansa avun piiriin, jos kokee terveydessään ja hyvinvoinnissaan tekijöitä, jotka haittaisivat työntekoa ja vapaa aikaa. On vaikeaa huolehtia potilaista ja heidän läheisistään, jos ei itse voi hyvin. (Työntekijän hyvinvointireppu n.d).

Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät ovat niin yksilöllisiä kuin yhteisöllisiä. Hyvässä työyhteisössä, osana hyvää työilmapiiriä työssä jaksaminenkin on parempaa. Työssä jaksamiseen vaikuttavat työhyvinvoinnin osa tekijät. Jos työhyvinvoinnin osa tekijät ovat kunnossa, työssä jaksaa hyvin. Ongelmat työssä jaksamisessa näkyvät herkästi työpaikalla. Äärimmillään ja pahimmillaan ne voivat johtaa sairaspöissaoloihin ja uupumiseen. Osa työntekijöistä kykenee suoriutumaan pitkäänkin työstään uupumuksesta huolimatta. Merkit uupumuksesta ovat usein olleet jo nähtävissä ennalta. (Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen 2022).

Työn kuormittavuuden arviointi, toimenpiteet kuormittavuuden vähentämiseksi ja voimavaroitekkijöiden edistäminen vaikuttavat työssä jaksamiseen (Työssä jaksaminen n.d.). Työssä jaksaminen

on kykyä ylläpitää energiaa, motivaatiota ja hyvinvointia työssä. On tärkeää, että pystyy suoriutumaan työtehtävistä tehokkaasti ja saavuttamaan tavoitteet. (Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen 2022). Työhyvinvointi näkyy työntekijöiden ja työpaikan arjessa joka päivä.

Työnantajienkin on tärkeä huomioida työssäjaksaminen. He voivat tarjota työntekijöilleen esimerkiksi mahdollisuuksia työn joustavaan tekemiseen, työhyvinvointipalveluita, koulutusta ja kehittymismahdollisuuksia, sekä tukea työ ja vapaa-ajan tasapainoa. Hyvin suunniteltu työ, työnkuvanselkeys ja riittävä tuki työssä auttavat myös työssä jaksamiseen. (Työhyvinvointi ja työkyky n.d).

2.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät

2.2.1 Liikunta

Liikunnalla on monia positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Säännöllinen liikunta auttaa parantamaan fyysistä kuntoa ja kestävyyttä mikä voi vähentää työperäistä uupumista ja työkyvyttömyyttä. Lisäksi liikunta edistää mielenterveyttä ja auttaa lievittämään stressiä, mikä voi parantaa työssä jaksamista ja motivaatiota. (Työhyvinvointi ja työkyky n.d).

Liikunnan harrastaminen myös edistää työntekijöiden välisiä sosiaalisia suhteita, mikä voi lisätä työyhteisön yhteenkuuluvuutta ja tukea positiivista työilmapiiriä. Lisäksi liikunta parantaa unen laatua ja auttaa hallitsemaan painoa, mikä voi auttaa myönteisesti jaksamiseen ja energiatasoihin työpäivän aikana. (Liikunta ja kehon kuunteleminen. 2022).

Työnantaja voi tukea työntekijöidensä liikunnallisia harrastuksia esimerkiksi tarjoamalla liikunta- ja kulttuuriseteliedun, järjestämällä työpaikalla liikunta-aktiviteetteja tai tarjoamalla mahdollisuuksia työaikojen joustoon liikunnan harrastamisen mahdollistamiseksi. Tällä tavoin voidaan edistää työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja sitoutumista työhön. (Liikkuva aikuinen n.d).

2.2.2 Uni ja lepo

Uni ja lepo ovat erittäin tärkeitä työhyvinvoinnille. Riittävä uni auttaa ylläpitämään fyysistä ja psyykkistä terveyttä, parantaa keskittymiskykyä, vähentää stressiä ja edistää positiivista mielialaa. (Työturvallisuuskeskus n.d). Kun työntekijä saa riittävästi unta ja lepoa, hän on tehokkaampi työssään, kykenee parempiin päätöksiin ja on vähemmän altis sairastumiselle. Lisäksi säännöllinen uni ja

lepo auttavat ylläpitämään energiatasoa ja jaksamista koko päivän ajan, mikä puolestaan vaikuttaa myönteisesti työtehtävien suorittamiseen ja ilmapiiriin. (Uni 2024).

Työnantajien kannattaa panostaa työntekijöiden unen ja levon tukemiseen, esimerkiksi tarjoamalla joustavia työaikajärjestelyjä, mahdollistamalla taukojen pitämiseen, tarjoamalla työntekijöille mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseen ja tarjoamalla työntekijöille resursseja stressinhallintaan. (Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022).

Liian pitkät työvuorot lisäävät riskiä tehdä virheitä mikä voi aiheuttaa masennusta työntekijälle ja vetäytymistä työyhteisön ulkopuolelle, mikä taas voi aiheuttaa unettomuutta tai vaikeuksia nukahdtaa. Yli 15 tunnin kestänyt työvuoro lisää kolminkertaisesti tapaturma riskiä (Räsänen & Meretoja 2014).

Yötyötä tehdään yleisesti sosiaali- ja terveysaloilla. Yötyötä tekevät ihmiset kärsivät usein unenpuutteesta, mikä voi heikentää heidän fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Yöllä työskentelevät ihmiset saattavat kokea yksinäisyyttä ja eristäytymistä yhteiskunnasta, mikä voi johtaa masentumiseen. (Härmä, Hublin & Puttonen 2019). Työnantaja voi vähentää yövuoroista tulleita terveyshaittoja vähentämällä yövuorojen määrää, lyhentää yövuoron pituutta, huolehtimalla että työntekijä palautuu yötyöstä mahdollistamalla esimerkiksi useamman peräkkäisen vapaapäivän. (Työaika n.d).

2.2.3 Ravitsemus

Ravitsemuksen vaikutus työterveyteen on merkittävä. Huono ravitsemus johtaa ylipainoon, alhaiseen energiatasoon, heikentyneeseen vastustuskykyyn ja kroonisiin sairauksiin kuten sydän- ja verisuonitauteihin, diabetes ja ruuansulatusongelmiin. Nämä kaikki voivat vaikuttaa työkykyyn ja työssäjaksamiseen. (Työterveyden ravitsemusterapia n.d). On tärkeää syödä säännöllisesti ja monipuolisesti. Kun ateriat koostuu monista eri ravinnon lähteistä, ei ole tarvetta karsia mitään yksittäistä ruoka ainetta pois, eikä mistään tarvitse totaalisesti kieltäytyä. (Terveyttä edistävä ruokavalio 2023).

Vuorotyötä tekeville voi olla hankala toteuttaa säännöllisiä ruokailutaukoja ja syöminen voi olla yksipuolista. Vuorotyössä työnsuunnittelulla mahdollistetaan säännölliset ruokailutauot, myös

kahvihuoneessa olisi hyvä olla tarjolla terveellistä välipalaa. Työpaikalla voidaan myös tarjota työterveyden kautta ravitsemus ohjausta. (Työikäiset 2023). Yövuorossa syömiseen tulee kiinnittää huomiota, sillä yön aikana nautittu ravinto ja neste vaikuttaa jaksamiseen yötyössä sekä seuraavan päivän unen laatuun. Kevyellä syömisellä, sekä kofeiinittomilla juomisilla on positiivinen vaikutus unen laatuun yövuoron jälkeen. Munuaisten toiminta on päivällä tehokkaampaa, joten liiallista juomista tulisi aamuyöstä välttää, ettei seuraavana päivänä joudu heräämään vessaan useita kertoja (Sallinen 2024).

2.2.4 Mielenhyvinvointi työhyvinvoinnin edistäjänä

WHO (2013) määrittelee, että mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jolloin ihminen kykenee selviytymään elämään kuuluvista haasteista. Ihminen kykenee näkemään omat kykynsä ja työskentelemään sekä ottamaan osaa yhteisönsä toimintaan (Mitä mielenterveys on? n.d). Tämä tarkoittaisi siis sitä, että mielenterveys ei ole vain vakavien psyykkisten oireiden ja mielenterveyden häiriöiden puuttumista. Mielenterveys tarkoittaisi siis myös psyykkisen elämän tasapainoa ja hyvinvointia (Työelämä ja mielenterveys n.d).

Uni, lepo, liikunta ja ravitsemus ovat tärkeitä tekijöitä työntekijän hyvinvoinnin edistäjinä, mutta lisäksi on tärkeää huolehtia myös mielenhyvinvoinnista. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien lisäksi mielenterveysongelmat ovat yksi suurimpia poissaolojen tekijöitä (Mannermaa 2017). Hyvä mielenterveys on sekä työn että työntekijöiden voimavarojen vahvistamista, epäkohtien havainnoimista ja niihin puuttumista sekä sairastuneiden ja kuormittuneiden työntekijöiden tukemista (Työelämä ja mielenterveys n.d).

Hyvä mielenterveys edesauttaa työn tekoa. Mielenterveyttä voi edistää monella tavalla. Yksi niistä on mindfulnes harjoitukset. (Mindfulnes n.d.). Mindfulnesin vaikutuksia on tutkittu länsimaisen lääketieteen kehyksissä jo 1960- luvun lopulta lähtien (Raevuori 2016). Aikuisten terveyteen on tutkimusnäytön mukaan mindfulnessilla ollut paljon positiivisia vaikutuksia. Tutkimuksessa tehty mindfulnes interventio lievitti stressiä sekä negatiivisia tunnetiloja ja paransi hieman tutkimuskohteen olleen ryhmän elämän laatua. (Goyal, Singh, Sibinga ym. 2014).

Mindfulnes harjoituksissa pysähdytään hetkeksi hiljaa omien ajatusten kanssa. Tämä voi olla vaikeaa, koska mieli on tottunut analysoimaan ja suunnittelemaan. Harjoituksista saatuja hyötyjä

ovat muun muassa stressin hallinnan paraneminen. Harjoitukset myös lisäävät mielen ja kehon kykyä rentoutua sekä laskevat verenpainetta, alentavat sykettä ja vähentävät stressihormoneja. Näin ollen myös sydämen terveys paranee. (Mindfulness n.d). Erilaisia mindfulness harjoitteita löytyy muun muassa Mieli ry sivuilta sekä YouTubesta.

Mielenterveyttä edistää myös toimelias arki, mikä ei kuitenkaan kuormita, vaan toimeliaisuudesta saadaan energiaa arkeen. Säännöllinen päivärytmi kodin askareista harrastuksiin sujuvoittaa arkea pitäen mielen virkeänä. Jos arki tuntuu rytmityksestä huolimatta kuormittavalta, voi olla tarpeen miettiä onko työ ja vapaa-aika hyvässä suhteessa toisiinsa tai tuottavatko vapaa-ajan harrastukset iloa arkeen. (Mielenterveystalo n.d)

Mielenterveysongelmat vaikuttavat vahvasti työkykyyn ja työllistymiseen. Mielenterveysongelmista kärsivälle työn tekeminen voi olla kuitenkin antoisaa ja merkityksellistä, mikä edistää henkilön tavoitteita kuntoutua. Työn kuvaan ja työsuhteen pituuteen vaikuttamalla mahdollistetaan parempi työllistyminen, kun henkilön mielenterveys sitä vaatii. (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2020, 13–17.)

2.2.5 Työn imu

Työn imu tarkoittaa, että työntekijällä on myönteinen tunne- ja motivaatiotila työtä kohtaan. Tällöin työntekijä lähtee mielellään töihin. Sen lisäksi, että kokee työhön lähtemisen kivana, myös töiden jälkeen on energiaa olla perheen kanssa, tehdä kotona arkisia askareita tai lähteä esimerkiksi lenkille, nähdä kavereita ja harrastaa. (Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen 2022).

Työn imuun sisällytetään kolme ulottuvuutta: omistautuminen, uppoutuminen ja tarmokkuus. Itsessään työn imu on jo arvokas kokemus hyvinvoinnin kannalta. Työn imun kokemuksella on positiivinen vaikutus työntekijän mielenterveyteen, fyysiseen terveyteen, hyvään työsuoritukseen sekä työorganisaation taloudelliseen menestykseen. (Työn imu n.d.)

2.2.6 Työnantajan ja esihenkilön rooli

Työnantajalla sekä esihenkilöllä, joka edustaa työnantajaa, on vastuu työntekijöistään. Heidän vastuullansa on huolehtia mm. työympäristön turvallisuudesta ja täten poistaa tai saada mahdollisimman vähäisiksi vaaratekijät ja haitat työpaikan työympäristössä. (Työsuojaus ja työhyvinvointi n.d). Jokaisella työntekijällä tulisi olla työterveyden palvelut käytettävissään (työhyvinvoinnin johtamisreppu n.d).

Työnantaja ja esihenkilö vastaavat myös työntekijöidensä työhyvinvoinnista sekä keskustelevat työntekijän kanssa, jos huoli jaksamisesta herää. Työnantajan sekä esihenkilön tulee tukea työntekijää, joka on pitkällä sairauslomalla tai palaamassa sellaiselta töihin. Heidän kuuluu myös seurata erilaisin mittarein työyksikköjensä toimivuutta, työhyvinvointia ja tavoitteiden saavuttamista. Heidän kauttaan työntekijöiden kuuluu saada tietoon työyksikköä ja organisaatiota koskevat tiedotteet ja tapahtumat. (Esihenkilön rooli, vastuut ja tehtävät n.d).

Esihenkilöllä on tärkeä rooli työyhteisön toisia arvostavassa, avoimessa, luottamuksellisessa ja välittävän kulttuurin luomisessa. Yhdenvertaisuutta lisäävät yhteisten sääntöjen sekä sovittujen toimintatapojen noudattaminen. Työyhteisössä kaikkien tulisi olla yhtä arvokkaita ja tasavertaisia keskenään esihenkilön silmissä. Kaikkien työntekijöiden tulisi saada olla omia itsejään ja kokea tulevansa hyväksytyiksi juuri sellaisina kuin ovat. (Esihenkilön rooli, vastuut ja tehtävät n.d). Esihenkilönä toimivalla henkilöllä olisi hyvä olla valmentava, mahdollistava sekä palvelevan johtamisen halu ja taidot olemassa. Esihenkilön tulisi varmistaa riittävä perehdytys, yhteiset arvot ja pelisäännöt sekä työtehtävien selkeys ja toteutuminen (työhyvinvoinnin johtamisreppu n.d).

2.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

2.3.1 Stressi

Stressi on kehon ja mielen reaktio vaativiin tilanteisiin. Se voi aiheuttaa päänsärkyä väsymystä, ja unettomuutta, sekä psyykkisiä oireita, kuten ahdistuneisuutta, ärtyneisyyttä ja keskittymisvaikeuksia. Stressi voi johtua esimerkiksi työpaineista, ihmissuhteista tai ympäristön ärsykeistä. (Turunen 2023).

Liiallinen tai jatkuva stressi voi olla haitallista terveydelle ja hyvinvoinnille. Työperäistä stressiä aiheuttaa epäselvä työnkuva ja siitä johtuva työn hallinnan puute, liian suuret vaatimukset, huono kohtelu ja arvostuksen puute. (Mattila 2022). Myös tietyt työtehtävät, työjärjestelyjen ja vuorovai-
kutuksen ominaisuudet voivat aiheuttaa stressiä työntekijöille (Stressi ja työuupumus n.d).

Jokaisella työntekijällä on yksilöllinen tapa reagoida stressaaviin ja stressiä laukaiseviin kuormittaviin tilanteisiin. Reagointi tapa voi myös samalla ihmisellä vaihtua riippuen sen hetkisestä elämän vaiheesta. (Stressi ja työuupumus n.d).

2.3.2 Työuupumus

Pitkäkestoinen stressi työssä aiheuttaa työuupumusta. Työuupumus on tila, jossa henkilö kokee uupumusta ja uupumuksen aiheuttamaa fyysistä ja psyykkistä kuormitusta työn seurauksena. Työuupumukseen liittyy usein voimakas väsymys, stressi, motivaation puute ja masentuneisuus. Se voi johtua liiallisesta työmäärästä, työn epäselvyydestä tai huonosta ilmapiiristä. (Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022)

Työuupumus ei itsessään ole sairaus, mutta voi johtaa moniin eri sairauden tuntoihin, kuten päänsärkyyn, vatsa ja rintakipu oireisiin, masentuneisuuteen, alkoholinkäyttöön, unihäiriöihin ja olo voi olla kireä ja ahdistunut. Työuupumuksen seurauksena myös keskittymiskyky vaikeutuu ja asioita alkaa unohtella helposti, jonka seurauksena työt eivät etene ja työasioihin liittyvät päätöksenteot vaikeutuvat. (Työuupumus 2023).

3 Sairaanhoitaja

Suomessa sairaanhoitajan ammattia harjoittavaa henkilöä säätelee Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä, joka on tullut voimaan 28.6.1994. Lain tarkoituksena on edistää terveydenhuollon palvelujen saatavuutta sekä potilasturvallisuutta. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä on luotu, jotta voidaan varmistaa, että ammatinharjoittajalla on ammatintoiminnan edellyttävä koulutus. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 2024).

Sairaanhoitajalla on mahdollisuus tehdä työtä hyvin monenlaisissa erilaisissa työpaikoissa. Uralla eteneminen on myös mahdollista monella eri tavalla. Keskeistä sairaanhoitajana työskentelyssä on

asiakkaiden kokonaisvaltainen terveyden hoito. Sairaanhoitajat huolehtivat asiakkaiden sairauksien ennaltaehkäisystä, hoidosta, ohjauksesta sekä ottavat myös asiakkaan läheiset huomioon ja ohjaavat myös heitä avustamaan asiakasta sairautensa kanssa. (Sairaanhoitajan monet eri urapolut n.d.).

3.1 Vuorotyö ja osastotyöskentely

Työaikalaki 5.7.2019/872 määrittää Suomessa säännölliseksi työajaksi vuorokaudessa kahdeksan tunnin mittaisen työajan. Viikossa tunteja on enintään 40. (Työaikalaki 2024). Epäsäännöllinen työaika on tästä persussäännöistä poikkeavaa. Epäsäännöllinen työaika on elimistölle kuormittavampaa kuin säännöllinen työaika. (Partonen 2023).

Sairaanhoitajan työ on enimmäkseen vuorotyötä. Vuorotyö tarkoittaa tässä katsauksessa kolmi-vuorotyötä; aamu, ilta ja yövuoroja. Vuorotyön epäsäännöllisyys on kuluttavaa ja energiaa vievää aivan eri tavalla kuin säännöllinen työaika. Väsymys, joka vuorotyössä esiintyy, johtuu unen häiriintymisestä. (Vuorotyö n.d). Töiden tekeminen elimistölle epäedulliseen työaikaan, kuten yön tai aamuyön aikana, sekoittaa unirytmää ja yönunen tuomaa sisäistä univalve syklien sarjaa. Tämä usein johtaa vuorotyöstä johtuviin uniongelmiin sekä väsymykseen. (Partonen 2023). Valveillaoloajat pitkittyvät, etenkin jos ennen ensimmäistä yövuoroa ei saa otettua päiväunia. (Vuorotyö n.d.).

Vuorotyössä osastolla työskentely on hektistä, sosiaalisesti, fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavaa. Tällä hetkellä koettava henkilöstövaje vaikuttaa omalta osaltaan sairaanhoitajien jaksamiseen, hoidon laatuun ja potilasturvallisuuteen. Sairaanhoidajaliiton tekemän kyselyn mukaan kokeneita kollegoita tarvitaan lisää. (Joskus olen vuorossa ainoa sairaanhoitaja 2021). Henkilöstövaje ja pula sairaanhoitajista on todellinen. Maaliskuussa 2024 avoimia sairaanhoitajien virkoja oli TE-toimiston sivuilla 2100 (TE-palvelut 2024).

Sairaanhoidajana työskenteleminen osastolla antaa mahdollisuuden auttaa ja hoitaa potilaita, mikä voi antaa merkityksellisyyden tunteen työlle. Sairaanhoitaja pääsee tekemään monipuolisia työtehtäviä osastolla. Työhön kuuluu esimerkiksi lääkehoidon antamista, potilaiden seuranta ja tukemista sekä tarvittavien hoitotoimenpiteiden suorittamista. (Karhe n.d). Sairaalan osastolla työskenteleminen avaa ovet erilaisiin erikoistumismahdollisuuksiin. Esimerkiksi tehohoidon,

sydänosaston tai kirurgian erikoistuminen voi olla mahdollista sairaalan osastolla työskennellessä. (Sairaanhoitajan monet eri urapolut n.d).

Osastolla työskennellessä toimitaan usein tiiviissä yhteistyössä muiden terveydenhuollon ammattilaisten, kuten lääkäreiden, hoitajien, fysioterapeuttien ja sosiaalityöntekijöiden kanssa. Tämä vahvistaa yhteisöllisyyttä ja tukee ammatillista kehittymistä. (Hujala 2019). Kollegiaalisuus vahvistaa näkemystä siitä, että kaikilla on samanlaiset tavoitteet hoitotyössä. Yhteinen tavoite vahvistaa työhyvinvoinnin tunnetta ja vaikuttaa positiivisesti työssä pysymiseen. (Kangasniemi, Suutarla, Tilander, Knuutila, Haapa & Arala 2015).

4 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tutkia mitkä tekijät vaikuttavat sairaanhoitajien työhyvinvointiin ja vuorotyössä osastolla jaksamiseen. Työmme tavoitteena on selvittää keinoja, joilla sairaanhoitajat voisivat jaksaa työssään paremmin. Keinoja, joilla työhyvinvointia voitaisiin lisätä vuorotyössä osastoilla työskenteleville sairaanhoitajille. Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä ovat yleisimpiä työhyvinvointia ja jaksamista edistäviä tekijöitä sairaanhoitajien kohdalla vuorotyössä?
2. Mitkä tekijät heikentävät sairaanhoitajan työhyvinvointia ja jaksamista vuorotyössä?

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Opinnäytetyömme on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsaus on tutkimusmenetelmä, joka perustuu olemassa olevan kirjallisuuden systemaattiseen kokoamiseen, arviointiin ja analysointiin tutkimuskysymyksen ympärillä. Menetelmä auttaa hankkimaan syvällistä tietoa aiheesta ja tunnistaa aukkoja nykyisessä tietämyksessä. (Kunnela 2023).

Kirjallisuuskatsauksessa kerätään tietoa useita yksittäisiä tutkimuksia käyttäen tarkoituksena saada mahdollisimman selkeä tieteellinen näyttö katsasteltavasta asiasta. Yksittäiset tutkimukset koo-

taan yhteen ja näistä muodostetaan kokonaisuus. Kirjallisuuskatsaus on tehokas tapa tiivistää tietoa. (Laaksonen, Kuusisto-Niemi, Saranto 2010). Aiempien tutkimusten ja kirjallisuuksien kriittinen ja tiivis erittely ja näiden pohjalta tutkijoiden omien päämäärien ohjaamana tehtyjä synteesejä voidaan pitää kirjallisuuskatsauksena ja sen sisältämän tutkimusongelman ratkaisuna. Näin ollen kirjallisuuskatsaus esittää perustelun lukijoilleen, miksi esiteltävä uusi tutkimus on tärkeä. (Mannila 2021).

Kirjallisuuskatsauksia on useita erilaisia tyyppisiä eri tarkoituksiin ja erityyppisille aineistoille. Perimmäisenä tarkoituksena kirjallisuuskatsauksessa on muodostaa kokonaiskuva aikaisemmista tutkimuksista. (Stolt, Axelin, Suhonen 2015, 23). Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on laaja-alaisin ja menetelmiltään väljin. Se on yksi yleisimmistä käytetyistä kirjallisuuskatsauksen tyypeistä. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa ei ole tarkkoja tai tiukkoja sääntöjä. Tässä kirjallisuuskatsaustyyppissä tutkimuskysymykset ovat väljempää kuin esimerkiksi meta-analyysissä. Käytetyt aineistot voivat olla laajoja, mutta tutkittava ilmiö voidaan kuitenkin kuvailla laaja-alaisesti ja tarvittaessa pystytään luokittelemaan ilmiön ominaisuuksia. (Salminen 2011, 6.)

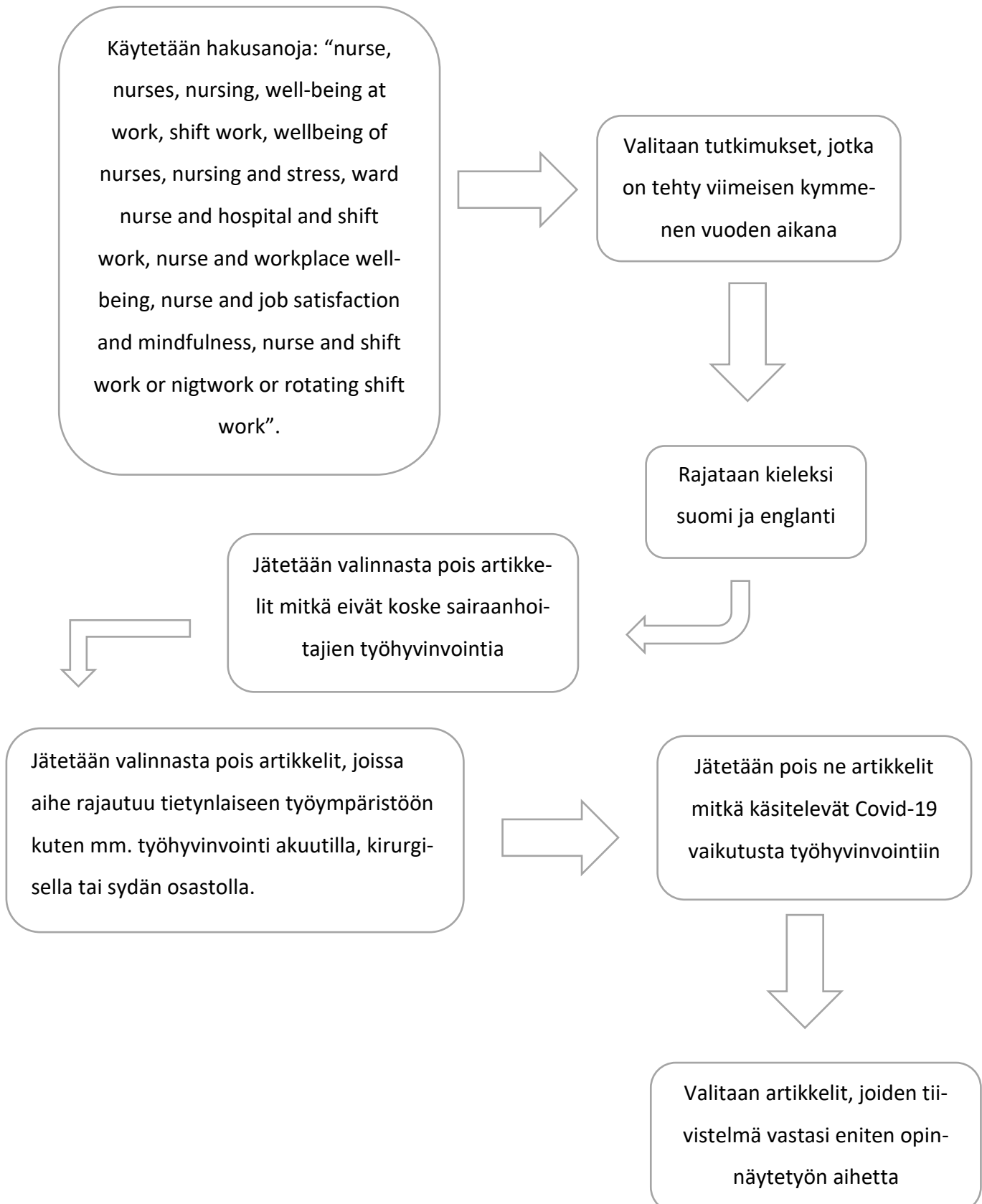
Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan koota eri tutkimustuloksia ja teorioita, joiden avulla voidaan luoda uudenlainen ymmärrys ja näkökulma tutkittavaan aiheeseen. Tästä syystä se on tärkeä osa monia tutkimushankkeita ja se voi toimia pohjana uusille tutkimuksille ja teorioille. (Kunnela 2023).

5.2 Aineiston keruu ja analysointi

Kirjallisuuskatsauksen kohteiksi otetaan sellaisia tutkimuksia ja artikkeleita, joiden julkaisijana on tieteelliset lehdet/julkaisut. Tärkein osa kirjallisuuskatsauksessa on hakutermien eli asiasanojen valinta. Asiasanojen määrittämistä voi vaikeuttaa niiden kääntäminen kielestä toiseen. (Laaksonen, Kuusisto-Niemi, Saranto 2010). Haimme tietoa eri tietokannoista. Käytimme hakusanoina "sairaanhoitaja, työhyvinvointi, vuorotyö, sairaanhoitajat, työhyvinvointi, sairaanhoitajien työhyvinvointi, hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi, työolobarometri 2023". Kansainvälisiä tutkimustuloksia hakiessamme käytimme hakusanoja "nurse, nurses, nursing, well-being at work, shift work, well-being of nurses, nursing and stress, ward nurse and hospital and shift work, nurse and workplace well-being, nurse and job satisfaction and mindfulness, nurse and shift work or nigtwork or rotating shift work".

Sisäänottokriteerien täyttävien aineistojen käyttämisen prosessi on kuvattu alla olevassa taulukossa.

Taulukko 1. Sisäänottokriteerien käyttäminen aineiston valinnassa.



Käytimme opinnäytetyössä järjestelmällistä tiedonhakuja. Hakujen tekeminen on aloitettu joulukuussa 2023 ja se on jatkunut tammikuuhun 2024. Käytimme JAMK:ssa saatavilla olevia tietokantoja mm. Cinahl, Pubmed, Medic. Tietokantojen käytön mahdollisti Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liitteet 2 ja 3 kuvaavat tutkimusten hakuprosessia sekä lopullisia opinnäytetyöhön valittuja tutkimuksia.

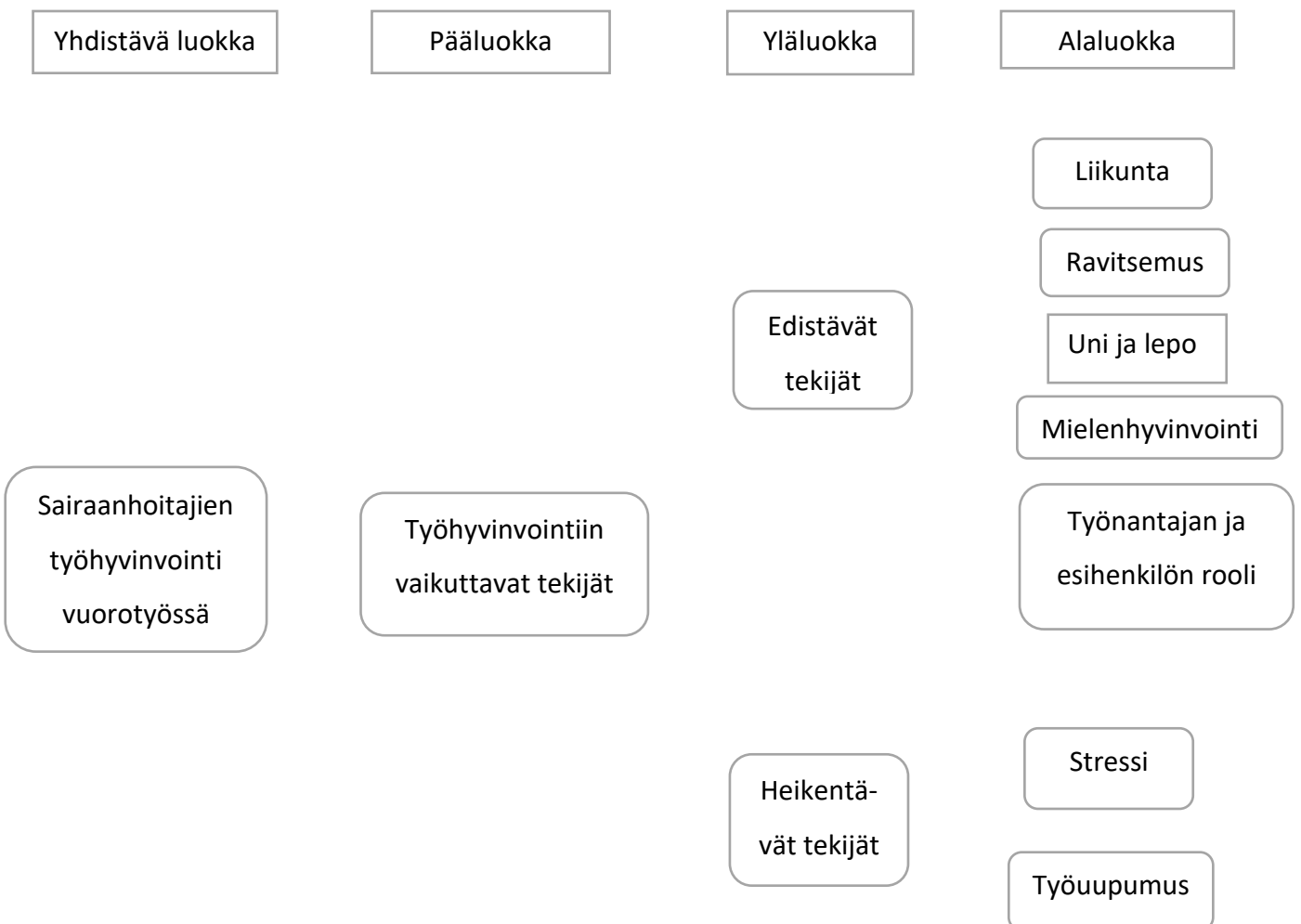
Taulukko 2. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Aineisto on julkaistu vuosina 2013–2024.	Tutkimusaineisto on reilusti yli 10 vuotta vanha.
Aineisto on suomen tai englannin kielellä.	Aineisto on kirjoitettu jollain muulla kielellä, kuin suomi tai englanti.
Aineistosta on saatavana koko teksti.	Aineistoa on maksullinen tai sitä ei ole saatavana kokotekstinä.
Aineisto vastaa tutkimuskysymyksiin.	Aineisto ei vastaa tutkimuskysymyksiin.
Aineisto ei käsittele covid-19 tuomia vaikutuksia työhyvinvointiin.	Aineisto käsittelee covid-19 vaikutuksia työhyvinvointii.

Kirjallisuuskatsaukseen valittu aineisto analysoitiin sisällön analyysillä. Sisällönanalyysi on prosessi, jossa esitettyä aineistoa tai tekstiä tarkastellaan ja arvioidaan systemaattisesti ja kriittisesti. Tavoitteena on ymmärtää, mitä sisältö viestii ja millaisia merkityksiä siitä voi löytää. Sisällönanalyysiä.

lyysi on yleinen työkalu eri tieteenaloilla, kuten kielitieteessä, sosiologiassa, viestinnässä ja psykologiassa. Sisällön analyysi voi auttaa paljastamaan piilotettuja viestejä, arvoja ja asenteita teksteissä, ja se voi myös auttaa löytämään yhteyksiä eri asioiden välillä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 80–109.) Analyysissä käydään läpi, mitä aineistossa on ja mitä siinä kerrotaan tässä tapauksessa etenkin työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Aineiston analyysi mahdollistaa tiedon tarkemman ymmärtämisen ja sen pohjalta tehtävien johtopäätösten ja päätelmien muodostamiseen. On tärkeää, että aineiston keruu ja analyysi tehdään huolellisesti, jotta saadaan validit ja luotettavat tulokset. (Kunnela 2023).

Taulukko 3. Aineistolähtöisen analyysin luotikkelun eteneminen.



Yllä olevassa taulukossa näkyy opinnäytetyömme lopullinen prosessi. Keräsimme ensin tietoa työhyvinvoinnista ja sitä edistävästä ja heikentävistä tekijöistä yleisesti. Etsimme tietoa eri lähteistä ja

kokosimme ne omien otsikoiden alle. Tämän jälkeen etsimme tietoa liittyen sairaanhoitajan työskentelyyn vuorotyössä ja vielä tarkemmin osastolla työskentelyyn. Päädyimme erottelemaan ylä- ja alaluokat toisistaan opinnäytetyön luettavuuden helpottamiseksi. Työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät valikoituivat lukemiemme aineistojen kautta. Suurin osa lukemistamme aineistoista käsittelivät työhyvinvointia juuri näiden alaluokkien kautta. Etsimme eri aineistoista löytyviä yhtäläisyyksiä ja eroja ja kokosimme ne yhtenäisiksi kokonaisuuksiksi.

Aineisto taulukossa mainittaviin kohtiin on kerätty erilaisista luonnollisista lähteistä. Näitä ovat mm. dokumentit, rekisterit ja internet sivut. Raja sen välillä, onko aivan kaikki aineistomme luonnollista aineistoa vai onko osa tutkimusta varten kerättyä aineistoa, on pieni. Ronkainen, Pehkonen ym. (2014, 108–112) kuvaavat, että luonnollisten aineistojen ja tutkimusta varten kerättävien aineistojen erottelu toisistaan ei olekaan täysin selvää.

Opinnäytetyön tutkimuksiin valittiin artikkelit, jotka eniten vastasivat opinnäytetyön aihetta ja jotka sisällöltään vastaavat tutkimuskysymyksiin. Niiden tulokset käydään läpi ja kerätään tarvittavat tiedot tarkempaan tarkasteluun. (Kunnela 2023). Valituille tutkimuksille olemme määritelleet tietyt kriteerit, jotka perustuvat tässä kirjallisuuskatsauksessa opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin (Laaksonen, Kuusisto-Niemi, Saranto 2010). Artikkelien sisäenottokriteerit ovat eriteltyinä alla olevassa taulukossa.

6 Tulokset

6.1 Työhyvinvointia ja jaksamista edistäviä tekijöitä

Parhainta työtyytyväisyyttä kokevat pitempään sosiaali- ja terveysalalla työskennelleet. Työympäristön vaikutus työtyytyväisyyteen on ollut sairaanhoitajien kohdalla keskivertoa. Työtilojen käytettävyydestä sairaanhoitajat ovat olleet positiivisin mielin. (Kaskes 2019).

Hyvä koulutus sekä taitojen ylläpitäminen edesauttavat työntekijöiden työhyvinvointia. Selkeät työohjeet ja tehtävä kuvat helpottavat vanhojen työntekijöiden työskentelyä sekä sijaisten perehdyttämistä ja sijaisten itsensä perehtymistä työyksikön toimintatapoihin. (Kinnunen, Liukka, Haatainen 2023). Sairaanhoitajat kokevat uransa olevan tyydyttävä, jos saavat tehdä työtään parhaalla mahdollisella tavalla ja pystyvät pyrkimään parhaaseen mahdolliseen tulokseen (Brennan 2017).

Brennan (2017) selvitti tutkimuksessaan, että sairaanhoitajilla oli keinona työperäisestä stressistä selviytymiseen sosiaalinen tuki. He jakoivat omia tuntemuksiaan, kokemuksiaan ja mielipiteitään yhdessä työryhmien kanssa. Lisäksi sairaanhoitajat tunnistivat mukautuvia selviytymiskeinoja, kuten liikunta, vapaa ajan toiminta sekä perheen kanssa oleminen. Tutkimukset osoittivat, että sairaanhoitajille oli tärkeää löytää työn ja vapaa ajan välille tasapainon. (Brennan 2017).

Hahtelan tekemän sairaanhoitajien työolobarometrin 2023 mukaan osastotyyppisessä työyhteisössä toimivat sairaanhoitajat olivat tyytyväisiä perhevapaiden, sairaan lapsen tai omaisen hoitamisen sovittaminen työaikaan. Myös työn tavoitteiden ja perustehtävän määrittelyyn oltiin tyytyväisiä. (Hahtela 2023). Häggman-Laitila (2013) toi esiin artikkeli katsauksessaan työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä tasapainoisen työtaakan, työn tarkoituksen mukaisuuden, työympäristön miellyttävyyden, asiallisuuden sekä työn riittävän resurssoinnin.

Johtaminen ja työyhteisölliset tekijät vaikuttivat työhyvinvointiin, ja hyvällä johtamisella voidaan vähentää työntekijän emotionaalista työuupumusta, stressiä ja sairauspoissaoloja (Häggman-Laitila 2013). Brennan (2017) tutkimuksessa on korostettu, että terveydenhuollon johtajien tulisi näyttää esimerkkiä hyvinvoinnin edistämiseksi. Johtajilla tulisi olla asianmukainen koulutus sekä taidot, jotta he pystyvät tunnistamaan henkilöstön tarpeet, huomaamaan riskitekijät sekä tarjoamaan oikeanlaisia tukikeinoja työssä jaksamiseen. (Brennan 2017).

Mindfulnessilla on eri tutkimusten mukaan todettu olevan positiivisia vaikutuksia työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin sekä vähentämään työstä tullutta stressiä ja sen kokemusta. Mindfulnessin lisäksi joogan, venyttelyn sekä meditaation sekä näiden kaltaisten käytäntöjen harjoittaminen ovat yhteydessä terveydenhuollon työntekijöiden stressin vähenemiseen (Brennan 2017). Ghawadra, Abdullah, Choo, Danaee & Phang (2020) ovat todenneet tutkimuksessaan, että mindfulnessista on hyötyä silloin, kun siihen liitetään ensin ohjattu hetki ja tämän jälkeen omatoimisesti jatkettavat harjoitukset.

6.2 Työhyvinvointia ja jaksamista heikentäviä tekijöitä

Kinnunen, Liukka ja Haatainen (2023) nostavat artikkelissaan esiin yhtenä sairaanhoitajien työhyvinvointia heikentävänä tekijänä työvoimapulan ja sen tuomat haasteet työyhteisössä. Brennan

(2017) kuvaa tutkimuksessaan, että erilaiset sosiaali- ja terveysalaa kohdanneet säästötoimet olisivat vaikuttavana tekijänä työvoimapulan syntymisessä. Häggman-Laitila (2013) kuvaa, että työhyvinvointia tukevan toiminnan suunnitelmallisuus arvioitiin matalaksi. Palkkaus suhteessa työnkuvaan ja työnvaativuuteen koettiin kaikista alhaisimpana.

Tähän asti sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden joustavuus on kannatellut niin työpaikkoja kuin alaa (Kinnunen, Liukka & Haatainen 2023). Sairaanhoidajille tehdyn työolobarometrin mukaan vähiten tyytyväisiä oltiin henkilöstön rekrytointiin työyhteisön osaamistarpeen perusteella (Hahtela 2023). Henkilöstöpulassakaan määrä ei korvaa laatua eikä takaa työturvallisuutta vaan pahimmillaan tuo vain lisää kuormitusta (Kinnunen, Liukka & Haatainen 2023).

Sosiaali- ja terveysalalla on lyhyt aikaisia työntekijöitä sekä sijaisia. Heidän perehdyttämisensä ja töiden tekemisen varmistaminen tuovat omat kuormitustekijänsä jo valmiiksi kuormittuneeseen työhön. (Kinnunen, Liukka & Haatainen 2023). Sairaanhoidajia on lähtenyt sosiaali- ja terveysalalta. Heistä osa on kouluttautunut uuteen ammattiin. Vaikuttavina tekijöinä sairaanhoidajien alalta lähtemiseen ovat olleet tyytymättömyys työhön ja työuupumuksen kokeminen. Näiden kerrotaan myös lisänneen työpoissaoloja ja vaikuttaneet osaltaan henkilöstön vaihtuvuuteen sekä työtuloksiin. (Brennan 2017).

Koettu terveydentila on sairaanhoidajilla ollut Kaskesin (2019) tutkimuksessa kaikista huonoin. Sairaanhoidajien kokemus työstä palautumiseen on myös ollut kaikista huonointa. Vertailtaessa eri ammattiryhmiä, sairaanhoidajat ovat lääkäreiden rinnalla kokeneet eniten stressin tuntemuksia. (Kaskes 2019). Samalla tavalla stressi kuvantuu myös Brennan (2017) tekemässä tutkimuksessa. Hän nostaa esiin, että haastavassa työympäristössä työskentely sekä erilaiset rooliodotukset lisää sairaanhoidajien riskiä sairastua stressiperäisiin sairauksiin sekä työuupumukseen. Erilaisia stressitekijöitä olivat myös aggression kokemukset sekä työn ylikuormitus. (Brennan 2017).

Myös Häggman-Laitila (2013) on nostanut katselmuksessaan esiin työuupumuksen ja siihen vaikuttavat tekijät. Tekijät olivat yhtenäisiä Brennan (2017) tutkimuksen kanssa siinä, että työuupumukseen vaikuttavia tekijöitä olivat erilaiset rooleihin liittyvät ristiriidat, työn kuormittavuus, jatkuva kiire sekä ammatillinen osaaminen. Brennan (2017) katseli tutkimuksessaan tekijöitä enemmän

stressin ja sen tuoman työuupumuksen kautta, kun taas Häggman-Laitila (2013) keskittyi enemmän itse työuupumukseen.

7 Pohdinta

Kirjallisuuskatsauksen tuloksena syntyi käsitys siitä, mitkä tekijät vaikuttavat sairaanhoitajan työhyvinvointiin vuorotyössä. Tutkimuksissa tarkasteltiin työhyvinvointia yksilön, yhteisön, työnantajan, kokemuksen, terveyden, taloudellisen tilanteen sekä työ elämän ulkopuolisen elämän kautta. Tutkimuksissa kävi ilmi myös johtajien ja johtamisen vaikutus sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkimuksissa nousi esiin myös työympäristön ja ergonomisen suunnittelun vaikutus työhyvinvointiin.

Kirjallisuuskatsauksen tutkimusten tuloksista käy ilmi, että jo aiemmin tutkittu ja kerätty tieto on yhä tänä päivänäkin paikkaansa pitävää. Sairaanhoitajien kokemat työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät ovat olleet tiedossa jo pitkään ennen opinnäytetyömme tekoa. Opinnäytetyömme tuloksena syntynyt käsitys sairaanhoitajien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ei siis tuonut uutta tietoa. Tulokset vahvistivat jo ennestään olemassa olleiden tutkimusten tuloksia.

7.1 Johtopäätökset

Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli selvittää mitkä tekijät vaikuttavat sairaanhoitajien työhyvinvointiin vuorotyössä. Tutkimusten tuloksista nousi esiin useat jo aiemmin todetut tekijät, jotka vaikuttavat sairaanhoitajien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen niin negatiivisesti kuin positiivisesti. Sairaanhoitajien työhyvinvoinnista löytyi tiedon hakua tehdessä laajasti tietoa, vaikka käytimme aiheenrajauksena vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvointia. Aiheen rajauksesta ei aina tietoa etsiessä ollut hyötyä, sillä vaikka sairaanhoitajien työ on pääasiassa vuorotyötä sitä ei erikseen tekstissä mainita. Siitäkin huolimatta tekeekö sairaanhoitaja päivä tai vuorotyötä on työhyvinvointiin liittyvät asiat samankaltaisia. Pääosin vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvointiin liittyviä erityistekijöitä olivat ajankäytön haasteet, työn ja vapaa-ajan sovittaminen, sekä uni ja valvetrytmin vaikeudet (Partonen 2023).

Teoriaosan ja tulosten vertailussa nousi samoja teemoja liittyen työhyvinvointiin. Sairaanhoitajien nettisivuilla kerrotaan työhyvinvoinnin paranevan, kun työyksikössä on hyvä perehdytys ja selkeä

työnkuva (työhyvinvoinnin johtamisreppu n.d). Tähän samaan tulokseen pääsivät myös Kinnunen, Liukka & Haatainen (2023) artikkelissaan. Esihenkilön rooli korostui useissa tiedonhaun lähteissä. Sairaanhoidajat ovat tyytyväisempiä, kun esihenkilö mahdollistaa työvuorojen suunnittelun joustavasti, jolloin työ ja vapaa-ajan sovittaminen on sujuvampaa. Esihenkilöllä katsottiin olevan mahdollisuuksia vaikuttaa myös työntekijän liikunta ja ravitsemusmahdollisuuksiin, sekä vuorokausi rytmin säätelyyn. Tutkimuksissaan Häggman-Laitila (2013) sekä Brennan (2017) puoltavat esihenkilön roolia työhyvinvoinnin kannalta.

Mattila (2022) kirjoittaa, että liian suuret vaatimukset, huono kohtelu ja arvostuksen puute voi johtaa työperäiseen stressiin. Helander, Roos & Suominen ovat tehneet vuonna 2019 tutkimuksen nuorten sairaanhoitajien kohdalla, mitkä tekijät vaikuttavat alan vaihtamiseen. Kyselyn vastauksien perusteella alan vaihtamisen harkitseminen on ollut monella mielessä, koska sairaanhoitajan työhön on liittynyt kohtuuttomia vaatimuksia, jotka hoitoalalla näkyvät työkuormituksena. Kuormittavia tekijöitä olivat kiire, fyysisesti raskas ja ylikuormittava työ. Ruokatauko mahdollisuuksia ei ole aina ollut. Myös potilaiden haukkumisen kohteena oleminen on koettu raskaana, kiitosta ei ole juuri tullut. (Helander, Roos, Suominen 2019, 183.).

Ghawadra & muut (2020) sekä Mannermaa (2017) toivat esiin mielen hyvinvoinnin tärkeänä osatekijänä työhyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa. Mielenhyvinvoinnin voidaan vaikuttaa mm. Mindfulness harjoituksilla, mitkä Raevuoren (2026) tekemän lääketieteellisen katsauksen mukaan edesauttaa ihmisen positiivista kokemusta itseään ja maailmaa kohtaan. Goyal, Singh, Sibinga ym. (2014) saivat tutkimuksessaan positiivisia tuloksia mindfulness harjoituksista liittyen työhyvinvointiin, tätä tukee myös Ghawadra & muut (2020) tekemän tutkimusten tulos. Työn imulla todettiin olevan keskeinen merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Työn imu vaikutti positiivisesti mielenterveyteen, koettuun tyytyväisyyteen ja vähensi somaattisia oireita ja unihäiriöitä (Kaskes 2029). Työn imulla tiedetään olevan myös positiivinen vaikutus työsuoritukseen ja työyhteisön hyvään menestyksen. (Työn imu n.d)

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää, kun etsitään tietoa sairaanhoitajien työhyvinvoinnista vuorotyössä. Tätä opinnäytetyötä tehdessä olisimme hyötyneet tarkemmista tutkimuksista liittyen nimenomaan vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Jatkotutkimus ehdotuksemme

olisi tähän asiaan syventyminen vieläkin enemmän, jotta vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvointiin voitaisiin vaikuttaa kohdentavilla toimilla. Myös tiedon viemiseen ja kehittämiseen työyksikössä voisi panostaa, jotta työntekijöillä olisi mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointiin.

7.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyössämme olemme käyttäneet hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita. Näitä ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. (Keiski, Hämäläinen ym. 2023, 11.) Tämä kirjallisuuskatsaus on tehty omasta innostuksestamme työhyvinvointia ja sen kohottamista kohtaan. Kirjallisuuskatsausta on tehty tammikuusta 2023 huhtikuuhun 2024 ja käytetyt tutkimukset ja lähteet ovat enintään kymmenen vuoden takaa. Tammikuun 2024 jälkeen julkaistut lähteet, tutkimukset ja artikkelit ovat uutta tietoa, jota emme ole tässä kirjallisuuskatsauksessa ottaneet huomioon.

Kirjallisuuskatsauksemme luotettavuus perustuu siinä käytettyihin luotettaviin lähteisiin. Luotettavuus eli reliabiliteetti perustuu tulosten tarkkuuteen. Tämä tarkoittaa sitä, että saatu tutkimustulos pysyy samana tutkijasta riippumatta (Vilkkä 2015, 194). Useat lähteemme antoivat samaa tietoa työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyössämme olemme onnistuneet tuomaan luotettavuutta sillä, että teorian tieto ja tutkimukset ovat sisällöltään toisiaan vastaavia ja näin ollen opinnäytetyön tulos on ollut yhteneväinen näiden osalta.

Opinnäytetyön aineistojen valinnassa on käytetty hyvää lähdekriittisyyttä. Lähdekriittisyyttä tarvitaan, jotta tutkimuksen aineisto olisi mahdollisimman luotettavaa. (Lapin korkeakoulukirjasto 2024). Opinnäytetyössämme kiinnitimme huomiota lähteisiin niin omasta kuin ohjaajien näkökulmasta. Kirjallisuutta oli valtavasti ja tietoa olisi löytynyt epäluotettavistakin lähteistä.

Käyttämämme tutkimukset olivat kieleltään suomeksi ja englanniksi. Käännöstyöt on pyritty tekemään niin, ettei asiasisältö ole muuttunut kielen kääntövaiheessa. Toki kielen kääntäminen osaltaan aina lisää virheen mahdollisuutta tutkimusten tulkinnoissa. Tiedonhaussa kiinnitimme huomiota lähteen kirjoitustapaan koskien ammattinimikkeitä. Useissa lähteissä käytetään termiä sosiaali- ja terveysalan työntekijä, tämä ei kuitenkaan sulje pois sairaanhoitajia, jolloin lähde on voitu käyttää tiedon haussa.

Hyvien tapojen mukaan olemme maininneet tekstissämme mihin lähteisiin tietomme ovat perustuneet (Helminen n.d.). Helminen (n.d.) mainitsee tekstissään, että ”oleellinen osa tieteellistä kirjoittamista on perehtyminen aiempiin tutkimuksiin aiheesta”. Kirjallisuuskatsauksessamme olemme perehtyneet työhyvinvointiin useiden eri lähteiden kautta.

Luotettavuutta lisäsi opinnäytetyön tekijöiden oma ammattietiikka terveydenhoitoalaa koskien. Tämä voi toki myös laskea tutkimuksen luotettavuutta, jos tekijät eivät pysty olemaan tarpeeksi objektiivisina tarkastellessaan opinnäytetyöhön valittuja aineistoja. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2013.) Pyrimme ottamaan objektiivisen tarkasteluasenteen hakiesamme tutkimuksia, jotka tukisivat muuta opinnäytetyössä käytettyä aineistoa. Mielestämme onnistuimme tässä hyvin ja saimme tuotua aihetta esiin objektiivisesta näkökulmasta.

Opinnäytetyötä tekemässä on ollut kaksi henkilöä, joten olemme voineet käydä yhdessä arvioivaa keskustelua luotettavuuksiin liittyen sekä molemmat tekijät ovat tuoneet opinnäytetyön aiheeseen erilaisia näkökulmia, joista aihetta tarkastella. Olimme yhdessä samaa mieltä siitä, että opinnäytetyön tulisi sopia länsimaiseen terveydenhuollon kulttuuriin. Tämä lisäsi mielestämme opinnäytetyömme tarkkuuta ja tulosten käytettävyyttä. Opinnäytetyö on ollut tekijöilleen ensimmäinen, joten olemme pitäneet tiiviisti yhteyttä ohjaaviin opettajiimme vastaanottaen heiltä saatua palautetta ja toimien saatujen palautteiden mukaan. Tämä on omalta osaltaan lisännyt opinnäytetyömme luotettavuutta.

Kirjallisuuskatsauksemme eettisyyteen vaikuttavia tekijöitä on muun muassa oma kokemuksemme sosiaali- ja terveysalalta osasto työstä. Pyrimme kuitenkin tarkastelemaan työssämme käsiteltyjä aiheita ulkopuolisina henkilöinä objektiivisesti. Emme tee työtämme mihinkään tiettyyn yksikköön. Opinnäytetyömme eettisyyden varmistamiseksi olemme perehtyneet opinnäytetyömme aiheeseen ja tutustuneet tutkimuseettisiin ohjeistuksiin. Vaikka opinnäytetyössämme emme ole suoraan käsitelleet henkilötietoja, olemme kuitenkin perehtyneet henkilötietojen käsittelyyn ja tietosuojaan liittyviin periaatteisiin. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2015).

Opinnäytetyömme on tehty kirjallisuuskatsauksena, jossa emme ole tarvinneet tutkimuslupia. Olemme pyrkinneet opinnäytetyössämme jokaisessa vaiheessa rehellisyyteen, läpinäkyvyyteen sekä

johdonmukaisuuteen. Jokaista vaihetta ohjasi tarkka kirjoittaminen sekä tulosten arviointi, jotka tehtiin ohjeistuksien mukaisesti.

Eettisestä näkökulmasta katsottuna opinnäytetyömme on onnistunut siinä, että saimme itsemme pidettyä objektiivisina ja pystyimme irrottamaan oman ammattimiamme tätä työtä tehdesämme. Meillä oli jo jonkinlainen käsitys siitä, mikä opinnäytetyömme lopputuloksesta tulisi, mutta mielestämme pystyimme tämän jättämään huomiotta ja keskittymään opinnäytetyön tekemiseen ulkopuolisina henkilöinä eikä ammattilaisina.

Lähteet

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2015. Opinnäytetyön eettiset ohjeet. Viitattu 10.4.2024. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6prosessin%20eettiset%20suositukset%20muistilistat%20opiskelijalle%20ja%20ohjaajalle.pdf>

Brennan, E. 2017. Towards resilience and wellbeing in nurses. Viitattu 29.2.2024. <https://web-p-ebscohost-com.ezproxy.jamk.fi:2443/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=ac6b6c1c-306e-4349-ba3c-c888ed0093e6%40redis>

Esihenkilön rooli, vastuut ja tehtävät. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 20.1.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilo-tyokyvyn-tukijana>

Ghawadra, S., Abdullah, K., Choo, W., Danaee, M., Phang, C. 2020. The effect of mindfulness-based training on stress, anxiety, depression and job satisfaction among ward nurses: A randomized control trial. Viitattu 25.2.2024. <https://pubmed-ncbi-nlm-nih-gov.ezproxy.jamk.fi:2443/32432795/>

Goyal, M., Singh, S., Sibinga, E., Gould, N., Rowland-Seymour, A., Sharma, R., Berger, Z., Sleicher, D., Maron, D., Shibab, H., Ranasinghe, P., Linn, S., Saha, S., Bass, E. & Haythornthwaite, J. 2014. Meditation programs for psychological stress and well-being: systematic review and meta-analysis. Viitattu 10.3.2024. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24395196/>

Hahtela, N. 2023. Työolobarometri. Suomen sairaanhoitajien selvitys sosiaali- ja terveysalan veto-voimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Viitattu 3.2.2024. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2023/05/Tyo%CC%88olobarometri-2023-1.pdf>

Helander, M., Roos, M., Suominen, T. 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. Viitattu 5.1.2024. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118431/Nuorten_sairaanhoitajien_nakemyksia_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Helminen, P. n.d. Raportointi ja lähteiden käyttö. Viitattu 19.6.2023. <https://tiedeluku-taito.mooc.fi/part-5/2-lahteiden-kaytto-ja-tekijanoikeudet>

Hujala, T. 2019. Moniammatilliset tiimit ja selkeät ohjausrakenteet perusterveydenhuollon pelastajina. Viitattu 11.11.2023. <https://www.taja.fi/verkkolehti/blogit/moniammatilliset-tiimit-ja-selkeat-ohjausrakenteet-perusterveydenhuollon-pelastajina/>

Häggman-Laitila, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus. Hallinnon tutkimus. Viitattu 30.1.2024. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99153/56847>

Härmä, M., Hublin, C., & Puttonen, S. 2019. Miten yötyö vaikuttaa terveyteen. <https://www.duo-decimlehti.fi/duo14720>

Joskus olen vuorossa ainoa sairaanhoitaja. 2021. Suomen sairaanhoitajaliitto. Viitattu 19.6.2023. <https://www.epressi.com/tiedotteet/terveys/joskus-olen-vuorossa-ainoa-sairaanhoitaja.html>

- Kaskes, M. 2019. Henkilöstön koettu työhyvinvointi ja työympäristön käytettävyyys sairaalasuunnittelussa. Viitattu 10.2.2024. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21330/urn_nbn_fi_uef-20191067.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kangasniemi, M., Suutarla, A., Tilander, E., Knuutila, M., Haapa, T. & Arala, K. 2015. Sairaanhoidajien kollegiaalisuus: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. <https://www.terveysportti.fi/xmedia/tuh/tuh00103.pdf>
- Karhe, L., N.d. Sairaanhoidajan ammatti sairaanhoidajan silmin. <https://sairaanhoitajat.fi/sairaanhoitajan-ammatti-sairaanhoitajan-silmin/>
- Keiski, R., Hämäläinen, K., Karhunen, M., Löfström, E., Näreaho, S., Varantola, K., Spoof, S-K., Tarkiainen, T., Kaila, E. & Aittasalo, M. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 10.4.2024. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Kinnunen, M., Liukka, M., Haatainen, K. 2023. Entä jos sote- henkilökunta ei enää jousta? Viitattu 25.2.2024. <https://www-laakarilehti-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/tieteessa/enta-jos-sote-henkilokunta-ei-ena-jousta/>
- Kunnela. 2023. Kirjallisuuskatsaukset. Viitattu 24.11.2023 <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/kirjallisuuskatsaukset/>
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä. 2024. Finlex. Viitattu 21.4.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>
- Laaksonen, M., Kuusisto-Niemi, S., Saranto, K. 2010. Sosiaalityön tiedonhallinnan tutkimuskirjallisuuskatsaus tutkimusmetodina. Viitattu 20.9.2023. <https://journal.fi/finjehew/article/view/2632>
- Lapin korkeakoulukirjasto. 2024. Lähdeviittaukset. <https://libguides.luc.fi/c.php?g=311461&p=2081545>
- Liikkuva aikuinen. N.d. Viisi ratkaisua lisätä työ- ja toimintakykyä liikkumisen keinoin työelämässä. https://liikkuvatyoelama.fi/wp-content/uploads/sites/4/2023/08/Viisi_ratkaisua_netti.pdf
- Liikunta ja kehon kuunteleminen. 2022. Mieli. Viitattu 4.1.2024. <https://mieli.fi/vahvista-mielen-terveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-aidot/liikunta/>
- Hukari, A., Louhivaara, B., Häppölä, H., Sinervä, H-P., Korppi, N., Sokka, L., Kantelus, L., Pennanen, L., Manka, M-L., Aura, O., Tanner-Heikkilä, T. & Björkstam, U. 2023. Paremmat työelämän voimavarat, 142–164. Viitattu 31.3.2024.
- Mannermaa, K. 2017. Työkykyjohtaminen työhyvinvoinnin kehittämisen osana. Viitattu 15.1.2024. https://www.oppiportti.fi/op/vlh00224/do?p_haku=ty%C3%B6hyvinvointi#q=ty%C3%B6hyvinvointi

Mannermaa, K. 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja. E-kirja janet finna. Viitattu 20.6.2023.

Mannila, M. 2021. Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön muotona. Viitattu 9.10.2023. <https://energia.vamk.fi/osaaminen/kirjallisuuskatsaus-opinnaytetyon-muotona/>

Manka, M-L., Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. E-kirja janet finna. Viitattu 20.6.2023.

Mattila, A. 2022. Stressi. Duodecim Terveyskirjasto julkaisu. Viitattu 4.1.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Menestyvä työpaikka. 2013. Työturvallisuuskeskus, 17. Viitattu 31.3.2024.

Mielenterveystalo. N.d. Mitä voin itse tehdä mielenterveyden hyväksi? <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveyspalvelut/mita-voin-itse-tehda-mielenterveyden-hyvaksi>

Mindfulness. N.d. Sydänliiton julkaisuja. Viitattu 15.1.2024. <https://sydan.fi/mindfulness/>

Mitä mielenterveys on? N.d. Mieli ry julkaisuja. Viitattu 15.1.2024. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveystasi/mita-mielenterveys-on/>

Mäkelä, M., Varonen, H., Teperi, J., 1999. Systemoitu kirjallisuuskatsaus tiedon tiivistäjänä. Viitattu 5.8.2023. <https://www.duodecimlehti.fi/duo60413>.

Partonen, T. 2023. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Viitattu 31.3.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013>

Raivio, H & Appelqvist-Schmidlechner, K. 2020. IPS-Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke. Ohjelma <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9870-4>

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2014. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: SanomaPro Oy. Viitattu 10.4.2024.

Räsänen, K & Meretoja, O. 2014. Työhyvinvointi ja henkilökunnan jaksaminen. https://www.oppiportti.fi/op/ptp00108/do?p_haku=ty%C3%B6hyvinvointi#q=ty%C3%B6hyvinvointi

Sairaanhoitajien kollegiaalisuusohjeet. 2014. Sairaanhoitajat. Viitattu 20.9.2023. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2019/10/Sairaanhoitajien-kollegiaalisuusohjeet.pdf>

Sairaanhoitajan monet eri urapolut. N.d. Sairaanhoitajat. Viitattu 6.10.2023 <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/sairaanhoitajan-monet-eri-urapolut/>

Sairaanhoitajapula. 2020. Sairaanhoitajaliitto. Viitattu 8.6.2023. <https://sairaanhoitajat.fi/kadonnut/#>

Sallinen, J. 2024. Vuorotyö ja ravitsemus. Viitattu 30.4.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01266>

Salminen, A. 2011. Mikä on kirjallisuuskatsaus? Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 3.1.2024. https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Saulamaa, T. 2019. Sairaanhoitajien työuupumus hoitotyössä ja siitä toipuminen. Viitattu 13.9.2023. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21881/urn_nbn_fi_uef-20191468.pdf?sequence=1

Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Viitattu 3.1.2024.

Stressi ja työuupumus. N.d. Viitattu 10.3.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

TE-palvelut. 2024. Avoimet työpaikat. Sairaanhoitaja. Viitattu 10.3.2024. <https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/?searchPhrase=sairaanhoitaja&announced=0&leasing=0&remotely=0&english=false&sort=1>

Terveyttä edistävä ruokavalio. 2023. Terveyskirjasto. Viitattu 4.1.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00935>

Turunen, T. 2023. Stressi auttaa toimimaan, mutta voi pitkään jatkuessaan uuvuttaa. Viitattu 4.1.2023. <https://www.terveystalo.com/fi/tietopakettit/stressi#Stressin+syyt+%E2%80%93+mist%C3%A4+stressi+johtuu%3F>

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. 80–109. Viitattu 11.11.2021.

Työaika. N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 4.1.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoaika/#vuoroty-yoty>

Työaikalaki 5.7.2019/872. 2024. Finlex. Viitattu 31.3.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työelämä ja mielenterveys. N.d. Työterveyslaitoksen julkaisuja. Viitattu 15.1.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>

Työhyvinvointi. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 19.6.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työhyvinvointi ja työkyky. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 19.6.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. 2022. Terveystalo. Viitattu 19.6.2023. <https://www.terveys-talo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen#Mit%C3%A4+ty%C3%B6hyvinvoinnilla+ja+ty%C3%B6ss%C3%A4+jaksamisella+tarkoitetaan%3F>

Työikäiset. 2023. Ruokavirasto. Viitattu 4.1.2024. <https://www.ruokavirasto.fi/elintarvikkeet/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemuksella-hyvinvointia/eri-vaestoryhmien-ravitsemuksen-edistaminen/tyoikaiset/>

Työn imu. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 19.6.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työsuojelu ja työhyvinvointi. N.d. JHL julkaisu. Viitattu 20.1.2024. <https://www.jhl.fi/tyo/tyosuojelu-ja-hyvinvointi/>

Työssä jaksaminen. N.d. Viitattu 19.6.2023. <https://proliitto.fi/fi/tyoelaman-tietopankki/tyossa-jaksaminen#fde9d14f>

Työntekijän hyvinvointireppu. N.d. Sairaanhoidajaliiton julkaisu. Viitattu 15.1.2024. <https://sairanhoidajat.fi/tyohyvinvointi/tyontekijan-hyvinvointireppu/>

Työterveyden ravitsemusterapia. N.d. Terveystalo. Viitattu 4.1.2024. <https://www.terveys-talo.com/fi/palvelut/tyoterveyden-ravitsemusterapia>

Työturvallisuuslaki. 2024. Viitattu 3.1.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työuupumus. 2023. Mieli. Viitattu 4.1.2024. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset2/tyouupumus/>

Uitti, J. 2014. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö, 180. Viitattu 20.6.2023.

Uni. 2024. THL. Viitattu 4.1.2024. <https://thl.fi/aiheet/elintavat-ja-ravitsemus/uni>

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (burnout). Viitattu 4.1.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Verovapaat henkilökuntaedut. N.d. Liikkuva työelämä. Viitattu 4.1.2024. <https://liikkuva-tyoelama.fi/tyonantajalle/henkilokuntaedut-liikunnan-tukena/>

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä, 194. Viitattu 26.6.2023.

Vuorotyö. n.d. Työterveyslaitos. Viitattu 19.6.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö>

Liitteet

Liite 1. Aineiston hankintaprosessi

Tietokanta ja tiedon haun päivämäärä	Hakusanat	Rajaukset	Hakutus- los	Otsikon perus- teella vali- tut	Abstraktin (tiivistel- män) perus- teella valitut	Lopullisia valittuja artikke- leita
Medic 20.12.2023	sairaanhoidaja, työhyvinvointi, vuorotyö	Kieli: Suomi 2019–2023 Vain koko tekstit	80	1	1	1
Medic 20.12.2023	sairaanhoidajat, työhyvinvointi	Kieli: Suomi 2018–2023 Vain koko tekstit	106	4	4	1
Cinahl 22.12.2023	Nurse or nurses or nursing and well- being at work	Kieli: Eng- lanti 2015- 2023 Full text	67	3	3	0
Pubmed 28.12.2023	Nurse, shift work	Kieli: Eng- lanti 2018-2023	909	2	2	0
Cinahl 28.12.2023	Wellbeing of nur- ses	Kieli: Eng- lanti 2017-2023 Full text	175	2	2	1

Cinahl 31.12.2023	Nurse or Nurses or Nursing and stress	Kieli: Suomi 2015-2023 Full text	2	1	1	0
Cinahl 31.12.2023	Nurse or Nurses or Nursing and stress	Kieli: Eng- lanti 2018-2023 Full text	5043	1	1	0
Cinahl 3.1.2024	Ward nurse and hospital and shift work	Kieli: Eng- lanti 2016-2023 Full text	24	3	3	0
Pubmed 5.1.2024	Sairaanhoitajien työhyvinvointi	Kieli: Englanti 2016-2023	1	1	1	0
Finna 5.1.2024	Hoi- totyöntekijöiden työhyvinvointi	Kieli Suomi Lehti/artik- keli 2013-2024	202	1	1	1
Cinahl 20.1.2024	Nurse and work- place well-being	Kieli Englanti 2015-2024 Full text	18	1	1	0
Cinahl 20.2.2024	Nurse and Job sat- isfaction and mindfulness	Kieli Englanti 2015-2024	27	1	1	1
Cinahl 21.1.2024	Nurse and shift work or night work or rotating shift work	Kieli Englanti 2015-2024 Full text	572	3	3	0
Sairaanhoitaja t 21.1.2024	Työolobarometri 2023	Kieli Suomi 2023	8	1	1	1

Liite 2. Valitut tutkimukset

Tekijät, lähde ja maa	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto tai otos	Menetelmä	Päätulokset
Brennan, E-J. 2017. Towards resilience and wellbeing in nurses. British Journal of Nursing. Vol 26, No 1. Iso-Britannia.	Artikkelissa kuvataan menetelmiä, joilla voidaan parantaa hoitohenkilökunnan työhyvinvointia. Artikkelissa kuvataan myös työn ulkopuolisen elämän sekä työn tasapainon positiivisia vaikutuksia henkilökunnan hyvinvointiin.	Akateeminen julkaisu.	Kirjallisuuskatsaus	Artikkelissa todetaan, että koulutus ja kannustava sekä tukea antava työilmapiiri vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Työn sekä työn ulkopuolisen elämän tasapainottaminen parantavat työhyvinvointia. Samoin myös mindfulnessin sekä meditaation todetaan alentavan hoitohenkilökunnan stressiä.
Ghawadra, Sajed Faisal. Lim Abdullah, Khatijah. Choo, Wan Yuen. Danaee, Mahmoud. Phang, Cheng Kar. 2020. The effect of mindfulness-based training on stress, anxiety, depression and job satisfaction among ward nurses : randomised control trial. Iso-Britannia/Malesia.	Mindfulnessin vaikutus työtyytyväisyyteen, stressiin, ahdistukseen ja masennukseen.	Satunnaistettuun kontrollitutkimukseen kutsuttiin sairaanhoitajat, joilla on lievää tai kohtalaista stressiä, ahdistusta ja masennusta. Interventoryhmällä oli 2 tunnin Mindfulness-Based Training -työpaja, jota seurasi 4 viikkoa ohjattua itseharjoittelua Mindfulness-Based Training - verkkosivustolla. Sekä interventoryhmä (n = 118) että kontrolliryhmä (n = 106) arvioitiin ennen interventiota ja sen jälkeen sekä 8 viikkoa myöhemmin (seuranta) käytämällä masennus-, ahdistuneisuus- ja	Satunnaistettu kontrollitutkimus.	Tutkimus paljasti, että MBT-interventio paransi tehokkaasti osastohoitajien ahdistusta ja työtyytyväisyyttä. Yhdistetty MBT-toimitusmenetelmä (työpaja ja nettisivu) on käytännöllinen, kustannustehokas ja vähemmän aikaa vievä tapa opettaa mindfulnessia kiireisille hoitajille.

		stressiasteikkoa-21, työtyytyväisyys		
Hahtela, N. 2023. Työolobarometri 2023. Suomen sairaanhoitajien selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Suomi.	Selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista	Työolobarometri.	Kartoitetaan kuuden eri osa-alueen kehitystä ja niiden merkitystä sairaanhoitajien hyvinvoinnille. Osa-alueet ovat: toimivat käytännöt, osallistava johtaminen, työn palkitsevuus, asiantuntijuuden kehittäminen, korkeatasoinen hoidon laatu sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen. Vastajat arvioivat väittämiä kymmenenportaisen Likert-asteikon avulla (1=täysin eri mieltä ja 10=täysin samaa mieltä).	Selvitysten tulosten perusteella hyvinvointialueiden tulisi kiinnittää huomiota ja panostaa erityisesti perusterveydenhuollon ja yhdistetyn erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon sairaanhoitajien asiantuntijuuden kehittämiseen sekä kokemukseen työn palkitsevuudesta ja osallistavasta johtamisesta.
Häggman-Laitila, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus – katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin. Suomi.	Kuvata työuupumusta ja työhyvinvointia suomalaisten hoitotyöntekijöiden kokemana. Tarkoituksena tunnistaa kokemuksiin yhteydessä olevia tekijöitä sekä löytää työhyvinvointia edistäviä että työuupumusta ehkäiseviä toimintatavoista tutkimusnäytöä.	Katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin.	Narratiivinen aineisto analyysimenetelmä	Suomalaisten hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia määrittävät onnistumisen kokemukset tärkeänä pitämässään työssä, kokemus hyvän tuottamisesta potilaille, kokemus yhteisöllisyydestä ja tuen saannista sekä hyvinvointia tukeva vapaa ajan elämä. Työuupumusta tuovat esiin työstä etäännyminen, emotionaalinen väsymys, jaksamattomuus, jättäytyminen vuorovaikutuksesta ja negatiivinen suhtautuminen niin itseensä kuin ammattitaitoonsa.

<p>Kaskes, M. 2019. Henkilöstön koettu työhyvinvointi ja työympäristön käytettävyys sairaalasuunnittelussa. Suomi</p>	<p>Tutkimuksessa kuvataan henkilöstön työhyvinvointia ja työympäristökokemuksia.</p>	<p>Pro-gradu tutkielma. Lääketieteen laitos.</p>	<p>kvantitatiivinen poikileikkaustutkimus. Työympäristö- ja työhyvinvointikysely sähköpostilla TeLean-hankkeen ohessa. Vastauksia n.103. Analysointi SPSS ohjelmistolla. Analyysimenetelminä käytetty Pääkomponenttianalyysiä (PCA) ja Kruskal Wallisin testiä.</p>	<p>Tutkimuksessa kävi ilmi, että työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä olivat hyvä koettu terveys, työtyytyväisyys ja erittäin hyvät työn imun tuntemukset. Palautetta oli annettu työssä koetusta stressistä sekä palautumisen haastavuudesta.</p>
<p>Kinnunen, M., Liukka, M., Haatainen, K. 2023. Entä jos sote-henkilökunta ei enää joustaa? Suomi</p>	<p>Artikkelissa käsitellään sote-alaa kohdannutta työvoimapulaa ja sen vaikutuksia työntekijöiden jaksamiseen sekä joustamiseen.</p>	<p>Lääkärilehden artikkeli</p>	<p>Kirjallisuuskatsaus</p>	<p>Artikkelissa todetaan, että tulevaisuudessa pitäisi satsata henkilöstön saatavuuteen ja pätevyyteen esim. koulutuksilla.</p>