



Eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevien sairaanhoitajien kokemus työhyvinvointi

Elina Saari & Kristiina Tchelombitko

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevien sairaanhoitajien kokema työhyvinvointi

Elina Saari & Kristiina Tchelombitko
Sairaanhoitaja
Opinnäytetyö
Lokakuu 2024

Elina Saari, Kristiina Tchelombitko

Eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevien sairaanhoitajien kokemus työhyvinvointi

Vuosi

2024

Sivumäärä

58

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta ja sitä vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä erään eteläsuomalaisen vankiterveydenhuollon yksikön sairaanhoitajien näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tutkimustietoa työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisesta toteutumisesta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tavoitteena opinnäytetyöllä oli myös luoda mahdollisuus työhyvinvoinnin kehittämiseksi valmiin tutkimustiedon avulla. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Vankiterveydenhuolto (VTH). Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli: Millaisena eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevät sairaanhoitajat kokevat työhyvinvointinsa?

Opinnäytetyössä tarkasteltiin työhyvinvoinnin käsitettä, sen ilmentymiä ja sitä tarkastelevia teorioita. Viitekehyksessä on luonnehdittu työhyvinvoinnin ilmentymiä, sekä siihen liittyviä teorioita. Työhyvinvoinnin kehitystä pidetään tärkeänä nykyajan muuttuvassa työympäristössä, varsinkin terveydenhuoltoalalla. Ymmärtämällä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä voidaan näihin kohdistaa toimenpiteitä, jotka tukevat työntekijöiden jaksamista, vähentävät uupumusta ja parantavat yleistä työilmapiiriä. Samalla työhyvinvointia vahvistavien tekijöiden tunnistaminen ja niiden systemaattinen ylläpitäminen on keskeistä toimivan ja kestävä organisaatiokulttuurin rakentamisen kannalta. Näiden elementtien tunnistaminen ja ylläpitäminen luo perustan hyvinvoivalle organisaatiolle, jossa työntekijät eivät ainoastaan selviydy työtehtävistään, vaan myös kukoistavat ammatillisesti.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena teemahaastattelututkimuksena, ja aineiston teorialähtöinen sisällön analyysi pohjautui Mankan ja Mankan (2023) malliin työhyvinvoinnista. Tutkimustulokset osoittavat, että työhyvinvointia tukevat erityisesti työorganisaation joustavuus, työntekijöiden autonomia, vahva työyhteisö ja positiivinen työidentiteetti. Toisaalta merkittävimmät haasteet liittyvät resurssipulaan, viestinnän ongelmiin ja esihenkilöiden saatavuuden puutteeseen. Tulosten perusteella työhyvinvoinnin kehittäminen uudistamalla sijaistoimintaa ja takaamalla jatkuvien resurssien saatavuus olisi organisaatiolle erittäin hyödyllistä, sillä hyvinvoivat työntekijät parantaisivat organisaation tuottavuutta ja tehokkuutta.

Asiasanat: Työhyvinvointi, Vankiterveydenhuolto, sairaanhoitaja, laadullinen tutkimus

Elina Saari & Kristiina Tchelombitko

Well-being at work experienced by nurses working at the Prison Health Care Unit in southern Finland

Year 2024

Pages

58

The purpose of this thesis was to describe nurses' experiences of the realization of well-being at work and the factors that strengthen and weaken it from the point of view of nurses in a South Finnish prison health care unit. The objective of the thesis was to produce research data on the comprehensive realization of well-being at work and related factors. The thesis also aimed to create an opportunity for developing well-being at work with the help of ready-made research data. The thesis was commissioned by Prisoner Water Management (VTH). The research question of the thesis was: How do nurses working in a prison health care unit in southern Finland feel about their well-being at work?

The thesis examined the concept of well-being at work, its manifestations and the theories that explore it. The theoretical framework characterized manifestations of well-being at work, as well as related theories. The development of well-being at work is considered important in today's changing work environment, especially in the healthcare sector. By understanding the factors that impair well-being at work, measures that support employee coping, reduce exhaustion and improve the general working atmosphere can be targeted at these. At the same time, the identification and systematic maintenance of factors that strengthen well-being at work is central to building a functional and sustainable organizational culture. Recognizing and maintaining these elements lays the foundation for a prosperous organization in which employees not only cope with their work tasks, but also flourish professionally.

This thesis was carried out as a qualitative thematic interview research, and the theory-based content analysis of the material was based on Manka's (2023) the model of well-being at work. Research results show that well-being at work is particularly supported by the flexibility of the work organization, employees' autonomy a strong work community and a positive work identity. On the other hand, the most significant challenges are related to lack of resources, problems with communication, and lack of accessibility to the proxies. Based on the results, developing well-being at work by substitute staffing practices and ensuring the availability of continuous resources would be very beneficial for the organization, as employees' well-being would improve the productivity and efficiency of the organization.

Keywords: Well-being at work, Prisoner health care, nurse, qualitative research

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Sairaanhoitajien työhyvinvointi terveysalalla	7
3	Työhyvinvointi käsitteenä	8
3.1	Työhyvinvoinnin portaat	9
3.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	11
4	Vankiterveydenhuollon toiminta Suomessa	14
4.1	Sairaanhoitajien työskentely vankiterveydenhuollossa	16
4.2	Vankiterveydenhuollossa työskentelevien sairaanhoitajien työhyvinvointiin liittyvät aikaisemmat tutkimukset	17
5	Opinnäytetyön työelämäkumppani	20
6	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	20
7	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja aineistonhankinta	21
7.1	Laadullinen tutkimus opinnäytetyön menetelmänä	21
7.2	Aineiston keruu	23
7.3	Aineiston analyysi	25
8	Opinnäytetyön tulokset.....	27
9	Tulosten tarkastelu	34
10	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	37
11	Pohdinta	40
11.1	Toimeksiantajan palaute ja itsearviointi	41
11.2	Johtopäätökset ja jatkokehittämisehdotukset.....	43
	Lähteet.....	46
	Kuviot	50
	Liitteet	50

1 Johdanto

Työhyvinvointi on noussut nykypäivänä erittäin tärkeäksi aiheeksi terveydenhuoltoalalla työskentelevien keskuudessa. Työturvallisuuskeskuksen (2023) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa yhteistyössä tuotettua turvallista, terveellistä, sekä tuottavaa työtä työorganisaatiossa. Terveydenhuoltoalalla työhyvinvoinnin toteutuminen voi kuitenkin vaihdella työpaikan perusteella laajasti. Työturvallisuuskeskuksen (2023) mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa olennaisesti työn, työpaikan ja työyhteisön rakenne, sekä työ- ja johtamiskulttuuri.

Vankiterveydenhuollossa työskentelevien sairaanhoitajien työn luonne perustuu asiakkaiden taustan erilaisuuteen ja turvallisuuden ensisijaisuuteen. Vankiterveydenhuollossa työskentelevien sairaanhoitajien kokemasta työhyvinvoinnista ei ole saatavilla tarpeeksi tutkimustietoa, ja työhyvinvointia edistäviä strategioita ei ole käsitelty tarpeeksi vankiterveydenhuollon näkökulmasta. (Ima 2019.)

Opinnäytetyön työelämäkumppanina toimii Vankiterveydenhuolto ja opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisena tutkimuksena Vankiterveydenhuollolle. Tutkimustyö on saanut alkunsa opintojen aikana kehittyneestä ammatillisesta mielenkiinnosta vankiterveydenhuoltoa kohtaan. Tutkimustyöhön valittu näkökulma liittyen työhyvinvointiin valikoitui sen merkityksellisyyden ja ajankohtaisuuden vuoksi. Tutkimustyön toteuttaminen on hyödyllistä, koska se keskittyy ajankohtaiseen aiheeseen, joka koskee terveydenhuoltoalalla työskentelevän erityisryhmän kokemaa työhyvinvointia. Lisäksi opinnäytetyö tuottaa lisätietoa aiheesta mitä Suomessa on tutkittu vähän. Tutkimustyön tuloksista hyötyy toimeksiantajana toimiva Vankiterveydenhuolto (VTH).

Laadullista tutkimusta eli kvalitatiivista tutkimusta voi ohjata induktiivinen ote, mutta teorioiden tai tutkimustiedon asema kysymysasettelussa ja tulokinnassa huomioidaan. Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ihmistä ja hänen todellisuuttaan. (Kylmä & Juvakka 2012, 20-23.) Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta, ja sitä vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tutkimustietoa työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisesta toteutumisesta ja siihen liittyvistä tekijöistä erään eteläsuomalaisen vankiterveydenhuollon yksikön sairaanhoitajien näkökulmasta. Tavoitteena opinnäytetyöllä on myös luoda mahdollisuus työhyvinvoinnin kehittämiseksi valmiin tutkimustiedon avulla. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli:

Millaisena eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevät sairaanhoitajat kokevat työhyvinvointinsa?

2 Sairaanhoidajien työhyvinvointi terveysalalla

Sairaanhoidajan työssä keskeisenä tavoitteena on tukea ja edistää yksilöiden voimavaroja sekä parantaa heidän elämänlaatuaan. Tämä edellyttää hyvää hoitotyön käytännön osaamista sekä ammattietiikkaa. Sairaanhoidajan tulee olla tietoinen sen hetkisistä säädöksistä ja suosituksista. Voimassa olevia lakeja ja säädöksiä tulee noudattaa, jotta voidaan saavuttaa turvallinen ja laadukas hoito. Hyvät eettiset taidot ovat olennainen osa ammatillista osaamista. Terveysalalla on työskenneltävä potilaan edun mukaisesti, kunnioitettava potilaan itsemääräämisoikeutta ja ylläpidettävä luottamusta. Eettinen harkinta ja päätöksenteko ovat keskeisiä asioita sairaanhoidajan työssä. Vuorovaikutus- ja yhteistyövalmiudet potilaiden kanssa sekä moniammatillinen tiimityö tulee olla laadukasta. Sairaanhoidajat ovat avainasemassa terveydenhuollon laadun varmistamisessa ja potilasturvallisuuden ylläpitämisessä. (Mustajoki, Alila, Matilainen, Pellikka & Rasimus 2013, 854-857.)

Sairaanhoidajien työhyvinvoinnin kokeminen terveysalalla on melko paljon tutkittu aihe. Yleisin näkökulma on ollut liittää työhyvinvointi ihmisten elämäntapoihin sekä terveyteen ja työkykyyn. Työhyvinvointi pyrkii kehittämään työelämän toimintavaatimuksia ja työympäristöä työntekijän edellytyksiä vastaaviksi. Tämä tarkoittaa työprosessien, työmenetelmien, toimintatapojen ja työntekijöiden osaamisen kehittämistä ja toimintavaatimusten asettamista siten, että työntekijöiden hyvinvointi ei vaarantuisi jatkossakaan. (Laine 2014, 9-10.)

Vastavuoroisuuden käsite terveysalalla, erityisesti hoitajien työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden näkökulmasta, on erittäin tärkeä. Vastavuoroisuus liittyy hoitajien ja potilaiden väliseen vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön sekä hoitajien keskinäiseen toimintaan ja asenteisiin. Vastavuoroisuus edistää työhyvinvointia ja parantaa hoidon laatua. Hoitajavastavuoroisuus käsittelee työn mielekkyyttä, toisten auttamista, asemaa työyhteisössä, vapautta, yhdessäoloa ja yhdessä tekemistä. Potilasvastavuoroisuus puolestaan liittyy hoitajien ja potilaiden väliseen vuorovaikuttamiseen ja hoidon laatuun, johon kuuluvat potilaan tyytyväisyys hoidosta, hoitotyön suoritus, potilaan kohtaaminen ja auttaminen. Hoitajien työn asenneperusta on vastavuoroisuuden perusta. Se heijastuu tehdyssä hoitotyössä ja työn tekemisen asenteissa. Vastavuoroisuus edistää hoitajien työhyvinvointia, parantaa hoidon laatua ja vahvistaa työyhteisöä. Vastavuoroisuus luo perustan terveelle ja tukevalle hoitoympäristölle, jossa kaikki voivat menestyä. (Laine 2014, 12.)

Terveysalan henkilöstön ammattijärjestön Tehyn mukaan lähes kaikki nuoret hoitajat (90%) ovat harkinneet alan vaihtoa, mitä voidaan pitää merkittävänä ongelmana. Kyselyyn vastanneista 41% kertoo työhyvinvointinsa olevan jokseenkin, tai erittäin huono. Yhä useampi nuori hoitaja on huolissaan jaksamisestaan sote-alalla. Alan vaihtoon houkuttelee nuoria parempi palkka sekä lievempi kuormitus muissa työympäristöissä. Sote-alan ongelmiksi koetaan huono palkkataso, alan heikko arvostus sekä työkuorma. (Tehy 2021.)

Myös Kevan (2022) tekemän työhyvinvointitutkimuksen mukaan julkisen terveysalan työntekijöiden työhyvinvointi on laskenut viime vuosien aikana. Julkisen terveysalan työntekijät kokevat henkisen työhyvinvointinsa sekä työkykynsä laskeneen tasaisesti vuodesta 2016 lähtien. Julkisen terveysalan työntekijät kokevat heikentyneen työhyvinvoinnin rinnalla edelleen fyysisen työhyvinvoinnin hyvänä. Työn kokee 90% vastanneista edelleen merkityksellisenä ja tärkeänä.

Sosiaali- ja terveysalalla työmäärän kasvu aiheuttaa huolta. ”Mitä kuuluu?” - ja Kunta10-tutkimukset osoittavat myös myönteisiä kehityssuuntia ja ratkaisuja alan pito- ja vetovoiman parantamiseksi. Tutkimukset osoittavat, että sote-alalla työstressi on hieman vähentynyt, palautuminen parantunut, epävarmuus vähentynyt ja muutosmyönteisyys lisääntynyt. Mitä kuuluu? -tutkimuksessa on kuitenkin myös merkkejä kuormitustekijöiden lisääntymisestä ammattiryhmittäin. Sairaanhoidajat kuuluvat ammattiryhmään, jossa muutos näkyy, vaikka juuri kyseisessä ammattiryhmässä on huomattu positiivista kehittymistä. (Laitinen 2023.)

3 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi nähdään monitahoisena ilmiönä, mikä ei ole rajattavissa vain yhteen määritelmään, vaikka tutkimukset työhyvinvoinnista lähtivät liikkeelle jo 1920-luvulla lääketieteellisestä ja fysiologisesta stressitutkimuksesta (Manka & Manka 2016, 64-66). Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, mutta Sosiaali- ja terveysministeriö (2024) on määritellyt työhyvinvoinnin muodostuvan työn mielekkyyden, turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin osa-alueista. Työhyvinvointia voidaan myös tarkastella eri näkökulmista eri tieteenalojen kautta, kuten psykologian, sosiologian, sosiaalipsykologian sekä kauppa- ja terveystieteiden kautta. Kun tarkastellaan työhyvinvoinnin käsitettä näiden tieteenalojen näkökulmista, voidaan havaita, että tietyt keskeiset elementit nousevat esiin kaikissa viitekehyksissä. Nämä ydinelementit sisältävät organisaation rakenteen ja toimintatavat, johtamisen tyylin, työyhteisön toimivuuden, työn organisointimenetelmät ja yksilön henkilökohtaisen vastuun. (Tampereen yliopisto 2024.) Vaikka jokaisella tieteenalalla on oma näkökulmansa lähestyä työhyvinvointia, nämä yhteiset elementit muodostavat perustan, josta työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen käsitys perustuu.

Työhyvinvoinnin merkitys on laajentunut ajan kuluessa. Aluksi työhyvinvointikäsite keskittyi vain fyysiseen terveyteen ja työkykyyn, mutta tarkastelukulma on laajentunut sisältämään henkisen hyvinvoinnin, kuten stressinhallinnan ja työkuormituksen. Nykyään työhyvinvointiin kuuluu myös työn mielekkyys, imu, tyytyväisyys ja merkityksellisyys. Työhyvinvointi on muuttanut ongelmakeskeisestä kokonaisvaltaisemmaksi, tarkastellen sekä kuormitustekijöitä, että työn tuomaa merkityksellisyyttä ja onnellisuutta. Työhyvinvointi koetaan hyvin henkilökohtaisena, subjektiivisena kokemuksena omasta työtilanteesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. (Laine 2014, 11.)

Työhyvinvoinnin keskeinen tavoite on luoda sellaiset työolosuhteet, että työntekijät pysyvät terveinä, hyvinvoivina, työkykyisinä ja motivoituneina koko työuransa ajan (Super 2024).

Työhyvinvoinnin edistäminen on tärkeä osa johtamistyötä, mutta se vaatii myös työntekijöiden, työyhteisön ja johtajien saumatonta yhteistyötä (Työterveyslaitos 2024). Kevan (2022) julkaiseman julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että työntekijän aktiivisuudella, ajatuksilla ja ehdotuksilla on tärkeä osa työkykyjohtamisen ja hyvinvoinnin kokemuksen kehittymiselle. Työhyvinvoinnin kokemus vaikuttaa merkittävästi yksilön terveyteen ja hyvinvointiin, ja se vaikuttaa myös työympäristöön (Perhoniemi & Hakanen 2013, 88-89). Työhyvinvointiin panostaminen ilmenee myös organisaation kilpailukyvyssä, työntekijöiden sitoutuneisuudessa, taloudellisessa menestyksessä sekä yrityksen maineessa (Finla 2024).

3.1 Työhyvinvoinnin portaat

Teoreetikko Abraham Maslow on tutkinut laajasti luovia ja henkiseen kasvuun pyrkiviä ihmisryhmiä, jonka perusteella hän on luonut Maslowin motivaatioteorian vuonna 1943. Motivaatioteorian mukaan ihmisen perustarpeet muodostavat hierarkiaa muistuttavan kolmion, jossa ylimpänä tavoitteena on itsensä toteuttamisen motiivi, aito inhimillinen toiminnan voimainlähte. Päivi Rauramo on kehittänyt Maslowin motivaatioteorian pohjalta työhyvinvoinnin portasmallin vuonna 2008, joka soveltuu hyvin havainnollistamaan, mistä työhyvinvointi rakentuu. (Rauramo 2008, 29; Rauramo 2012, 12.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaiden malli (mukaillen Rauramo 2012)

Ensimmäisen portaatan muodostavat fysiologiset perustarpeet, joihin kuuluvat tarve hengittää, juoda, syödä, nukkua, ylläpitää ruumiinlämpöä, säädellä homeostaasia, puhdistaa elimistöä aineenvaihdunnan avulla, sekä seksuaaliset tarpeet. Nämä muodostavat perustan muille tarpeille ja onkin Maslowin motivaatioteorian mukaan lähtökohta tarpeille. (Rauramo 2008, 30; Rauramo 2012, 14.) Työorganisaatio pystyy tukemaan työntekijää näiden tarpeiden tyydyttämisessä pitämällä huolta työterveydenhuollon saatavuudesta, työpaikkaruokailun

toimivuudesta ja työkuormituksen hallitsemisesta. Työntekijä voi pitää huolta terveydestään, sekä elintavoistaan, ja näin ollen vaikuttaa tarpeen täyttymiseen. (Rauramo 2009, 3.)

Toinen porras käsittää turvallisuuden tunnetta, johon sisältyy fyysinen, työhön ja toimeentuloon liittyvä, psykologinen ja moraalinen turvallisuus. Turvallisuuden tarve sisältää myös terveyteen ja omaisuuteen sekä rikoksien ehkäisyyn liittyvää turvallisuutta. Tarve turvallisuudesta liittyy tasapainon ja pysyvyyden säilyttämiseen haastavissa tilanteissa. Turvattomuus ja pelko ovat merkittäviä esteitä yksilön kehitykselle ja hyvinvoinnille. (Rauramo 2008, 31; Rauramo 2012, 69-71.) Työorganisaatio voi tukea tämän tarpeen tyydytystä asianmukaisilla työoloilla ja luotettavalla työsuhteella. Työntekijä pystyy parantamaan tämän tarpeen täyttymistä hyvillä ja turvallisilla työ- ja toimintaergonomioilla. (Rauramo 2009, 3; Rauramo 2012, 101.)

Kolmas porras sisältää yhteenkuuluvuutta, yhteisöllisyyttä, rakkautta ja liittymisen tarvetta. Tämä taso käsittelee sosiaalisuutta, tunnepohjaisia- ja perhesuhteita sekä seksuaalista intimitteettiä. Kun fysiologiset tarpeet ja turvallisuuden tunteen tarpeet ovat tyydytetyt, ihminen kokee tarvetta rakkauteen ja kiintymykseen. Rakkauden tarpeen kasvaessa voi fysiologiset tarpeet unohtua hetkeksi. (Rauramo 2008, 31; Rauramo 2012, 104-107.) Työorganisaatio voi edesauttaa työyhteisön toimivuudella, johtamisen tyyllillä ja verkostoinnin laadulla työntekijän yhteisöllisyyden tunteen tarpeen täyttymistä. Työntekijä itse voi huolehtia tarpeen täyttymisestä hyväksymällä erilaisuutta, edistämällä tasa-arvoa ja olemalla kehitysmuonteinen työyhteisössä. (Rauramo 2009, 3; Rauramo 2012, 116.)

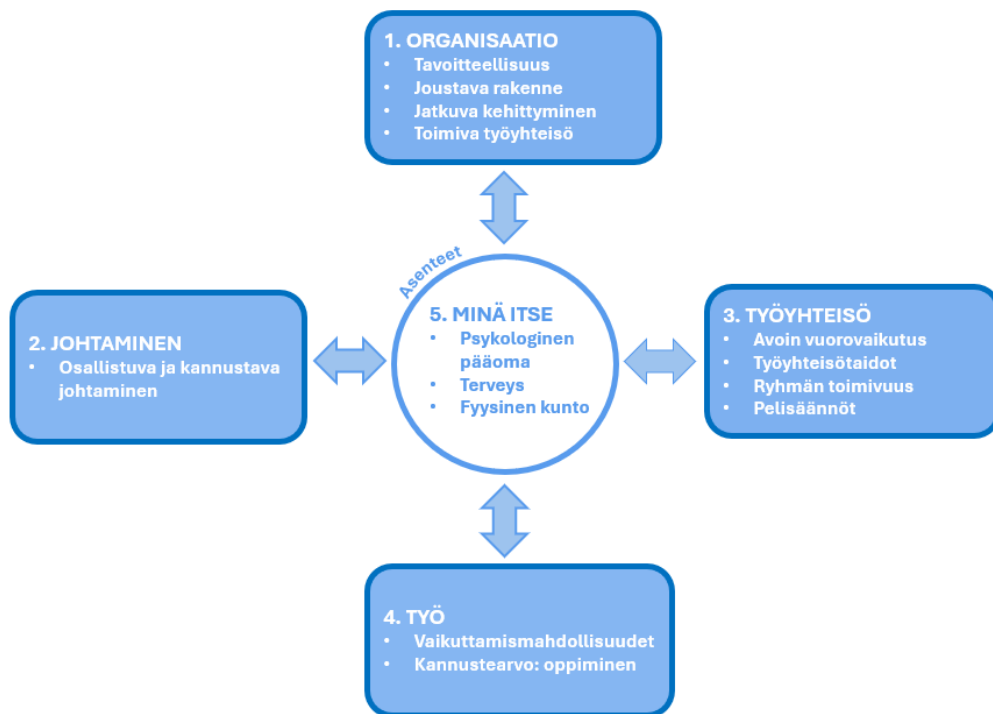
Neljäntenä portaana tarvehierarkiassa on arvostuksen tarve. Arvostuksen porras jakautuu kahteen tasoon; alempi taso käsittää kuuluisuuden ja kunnioituksen, ylempi taso taas itsetunnon, kompetenssin ja saavutukset. Maslowin motivaatioteorian mukaan ihminen haluaa jatkuvasti kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja oppia uutta. (Rauramo 2008, 32; Rauramo 2012, 128.) Tämän tarpeen täyttymistä työorganisaatio voi tukea arvojen, toiminnan ja talouden, palkitsemisen, palautteen ja kehityskeskusteluiden kautta. Työntekijä itse pystyy parantamaan tarpeen täyttämistä ottamalla aktiivisen roolin työyhteisön toiminnan ja kehittämisen parissa sekä arvostamalla omaa työtään ja kollegoitaan. (Rauramo 2009, 3; Rauramo 2012, 135-136.)

Viidentenä ja korkeimpana portaana on osaaminen ja itsensä toteuttamisen tarve. Tämäkin porras jakautuu kahteen tasoon; älyllisiin ja esteettisiin tarpeisiin. Tämä tarve perustuu ihmisen haluun olla enemmän ja parempi, intohimoon kokeilla ja ylittää omia rajojaan, löytää itsestään uusia ulottuvuuksia, sekä nauttia älyllisistä haasteista. (Rauramo 2008, 33; Rauramo 2012, 145.) Työorganisaatio pystyy auttamaan tämän tarpeen tyydyttymistä huolehtimalla osaamisen hallinnasta ja jatkuvasta kehittämisestä, mielekkään työn mahdollistamisesta, luovuudesta ja vapaudesta. Kun työntekijä hallitsee oman työnsä, pystyy ylläpitämään ja

päivittämään osaamistaan ja on avoin uusille haasteille ja niiden tuomille mahdollisuuksille, tarve tulee todennäköisesti tyydytetyksi. (Rauramo 2009, 3; Rauramo 2012, 156-157.)

3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi muodostuu useiden eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta ja niiden erotteluun on luotu monia erilaisia teorioita. Tässä opinnäytetyössä laadullisen aineiston analyysin teoreettisena viitekehystenä sovelletaan Mankan ja Mankan luomaa mallia, jonka mukaan työhyvinvointi on voimavaralähtöistä ja viitekehys voidaan jakaa viiteen eri osa-alueeseen. Osa-alueet yksi ja neljä perustuvat organisaation kulttuuriin ja toimintatapoihin sekä työn sisältöihin. Yhdessä nämä osa-alueet muodostavat rakennepääoman. Osa-alueet kaksi ja kolme käsittelevät organisaation johtamiskulttuuria ja -tapaa, sekä työyhteisön välistä toimivuutta, ja yhdessä nämä muodostavat sosiaalisen pääoman. Viidentenä osa-alueena on työntekijä itse ja se sisältää yksilön terveyden ja hyvinvoinnin. Tästä muodostuu psykologinen pääoma. Yksilön henkilökohtaiset asenteet vaikuttavat näiden elementtien tulkintaan. (Manka & Manka 2016, 76; Manka & Manka 2023, 110; Manka 2024.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin osatekijät (mukailten Manka & Manka 2023, 90)

Ensimmäinen ja neljäs sektori pohjautuvat työorganisaation toimintakulttuuriin ja -tapoihin sekä työn luonteeseen ja sisältöihin. Työorganisaation on toimittava tavoitteellisesti; organisaatiolla on oltava tulevaisuuden varalle suunnitelmia ja strategiset toimintasuunnitelmat niiden saavuttamiseksi arvojen mukaisesti. Työorganisaation arvot ohjaavat toimintaa muodostaen pelisäännöt eettiselle toiminnalle. Työntekijöiden täytyy myös tietää yhteiset tavoitteet kirkkaasti sekä oman työnsä rooli selkeästi tavoitteiden saavuttamiseksi. Mitä enemmän johtajat ottavat työntekijöitään mukaan suunnitteluun, sitä enemmän työntekijät ovat kiinnostuneita ja motivoituneita toteuttamaan toimintamalleja. (Manka & Manka 2016, 80-83; Manka & Manka 2023, 114-115; Manka 2024.)

Organisaatiotason tekijöihin kuuluu myös rakenteen joustavuus. Joustavuudella tarkoitetaan työntekijöille annettavaa luottamusta tehdä omalla alueellaan päätöksiä ja tämän myötä mahdollistetaan toiminnallista joustavuutta työntekoon. Työtä ei tarvitse tehdä vanhan ja rajoittuneen kaavan mukaan, vaan siirrytään työntekijöiden osaamiseen perustuvaan toimintamalliin työskennellessä. Tämä joustavampi työskentelytyyli motivoi työntekijää aktiivisempaan oma-aloitteisuuteen ja sen kautta voidaan hyödyntää työntekijöiden monialaista osaamista paremmin. Yhteistyö työnantajan ja työntekijän välillä ei perustu auktoriteetin asemaltaan ja mikromanageeraukseen hyvinvoivissa työorganisaatioissa. (Manka & Manka 2016, 87; Manka & Manka 2023, 123-125; Manka 2024.)

Viitekehyksen ensimmäiseen osaan kuuluu myös osaamista kehittävä ja toimiva työympäristö. Työorganisaation on ymmärrettävä, millaista osaamista heillä on hallussaan, ja mitkä osa-alueet tarvitsisivat kehitystä, koska oppiva ja kehittyvä työorganisaatio menestyy nykyajan nopeasti muuttuvassa ympäristössä. Työorganisaation on tarjottava innovatiivista ilmapiiriä työntekijöilleen, mikä edistää työntekijöiden oppimista. Kiireinen, kireä ja jännittynyt työilmapiiri ei edesauta oppimista, koska työntekijöiden kognitiiviset resurssit kohdistuvat vain selviytymiseen ja virheiden välttämiseen keinolla millä tahansa. Työntekijä, joka tuntee hallitsevansa työnsä ja suoriutuvansa siitä hyvin, on hyvinvoiva. (Manka & Manka 2016, 88; Manka & Manka 2023, 126; Manka 2024.)

Myös työympäristön toimivuus ja turvallisuus on keskeinen tekijä työntekijän työhyvinvoinnille. Työtilojen ja välineiden asianmukaista ylläpitoa määrittää organisaatioiden lisäksi Suomen lainsäädäntö työturvallisuus- ja työsuojelulilla. Myös työergonomiaan on alettu kiinnittämään enemmän huomiota ja se on käsitteenä laajentunutkin sisältämään fyysisen lisäksi myös kognitiivisen ja affektiivisen ergonomian. (Manka & Manka 2016, 90-91; Manka & Manka 2023, 127-128; Manka 2024.)

Osa-alueet kaksi ja kolme eli sosiaalisen pääoman sektorit pitävät sisällään hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työn ja johtajuuden näkökulmasta. Työorganisaation pitäisi mahdollistaa työntekijälle oman työn sisältöön ja laatuun vaikuttaminen. Tämä lisää työntekijän oman työn

hallinnan tunnetta, mikä puolestaan lisää vastuullisuuden ja motivaation tunnetta työntekijässä. Jos työntekijälle ei myönteisin keinoin anneta hallinnan tunnetta työstään, työntekijä voi pyrkiä hallinnan tunteeseen negatiivisesti. Tämä voi ilmentyä kyynistymällä työhön, sairauslomana tai aggressiivisella käytöksellä työyhteisön muita jäseniä kohtaan. Työn tulee mahdollistaa työntekijälle myös ulkoisia palkkioita. Palkkiot tarkoittavat taloudellisen korvauksen lisäksi aineettomia palkkiota, kuten kiitoksia, kehuja, kannustusta ja etenemismahdollisuuksia. (Manka & Manka 2016, 107-108; Manka & Manka 2023, 148-149; Manka 2024.)

Johtajan rooli organisaatiossa työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta on erittäin merkittävä, koska johtamistyyllillä voidaan vahvistaa tai heikentää työntekijöiden työhyvinvointia. Johtajan ydintehtävä on saada aikaan hyvää ympärillään luomalla työntekijöille kokemus hyödyllisyydestä. Nykyajan johtajuus perustuu työntekijöiden luottamukseen ja autonomiaan työssään sekä avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen. Se sisältää myös vastuiden jakamista, niin kutsuttua jaettua johtajuutta. Tämä lähestymistapa herättää työntekijöissä luovuutta ja vastuullisuutta, sillä luottamus synnyttää lisää luottamusta. Johtamiskulttuuriin pitäisi kuulua työntekijöiden tukeminen, ohjaaminen, neuvominen ja valtuuttaminen. Tämä vaatii yhteistyötä ja jatkuvaa vuorovaikutusta työntekijöiden ja johtajan välillä. Toisin sanoen, johtaja mahdollistaa työhyvinvoinnin luomisen, toteutuksen, toiminnan, jatkuvan ylläpidon ja kehityksen. (Manka & Manka 2016, 132-138; Manka & Manka 2023, 177-184, Manka 2024.)

Sosiaalista pääomaa luo myös toimiva työyhteisö ja sen sisäinen vuorovaikutus. Hyvän työyhteisön piirteisiin kuuluu altruismi, joka tarkoittaa työyhteisön sisällä tapahtuvaa toisten auttamista, vastuullisuutta, aktiivisuutta, rehtyyttä ja sovinnollisuutta. Työyhteisön tuki on tärkeässä osassa työhyvinvoinnin edistämistä. Aina kuitenkin työorganisaatiot eivät noudata sovitteja yhteisiä sääntöjä ja niissä voi ilmentyä työhyvinvointia heikentäviä piirteitä, kuten työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa. Tämä voi ilmentyä pahan puhumisena muista työyhteisön jäsenistä, toisten työn mitätöimisestä tai syrjintänä. (Manka & Manka 2016, 148-149; Manka & Manka 2023, 192-195, Manka 2024.)

Viimeisenä tekijänä työhyvinvoinnin mallissa on esitetty työntekijän oma hyvinvointi ja siihen vaikuttava psykologinen pääoma. Psykologisella pääomalla tarkoitetaan yksilön kykyä kokea mielenrauhaa ja oman elämän haltuunottoa, se on ihmisen sisäinen voimavara. Työelämässä psykologinen pääoma vaikuttaa työtyytyväisyyteen, käyttäytymiseen, suoriutumiseen, sitoutumiseen ja poissaolojen määrään. Psykologisella pääomalla yksilö pystyy kohdata vaikeita tilanteita ja niihin liittyviä haastavia tunteita. Psykologinen pääoma muodostuu 50% perimästä, 10% olosuhteista ja loput 40% on vaikutettavissa. Psykologinen pääoma ei synnytä vain siihen voidaan vaikuttaa elämän aikana oppimalla. Pääoman yksi ulottuvuus on itseluottamus ja sen parantaminen kehittää myös psykologista pääomaa. Yksilö, jolla on hyvä itseluottamus asettaa korkeita tavoitteita ja ottaa uusia haasteita vastaan ja pystyy jatkamaan epäonnistumisista huolimatta. Vahva minäpystyvyyden tunne (*self-efficacy*) vähentää stressiä ja

vahvistaa tehokkaan työn tekemistä. Käsitys omasta itsestään ja pystyvyydestään vaikuttaa suoraan toimintamalleihin. (Manka & Manka 2016, 158-161; Manka & Manka 2023, 204-208; Manka 2024.)

Toinen psykologista pääomaa kehittävä ulottuvuus on toiveikkuus. Toiveikkuuteen sisältyy halu asettaa tavoitteita, toteuttaa niitä ja kehittää vaihtoehtoisia menetelmiä tavoitella niitä. Toiveikas yksilö on itseohjautuva ja itsenäinen, eikä hyödy käskemisestä tai rajoittamisesta. (Manka & Manka 2016, 162-163; Manka & Manka 2023, 209.)

Psykologista pääomaa voi saavuttaa lisää myös realistisella optimistisuudella. Tämä tarkoittaa positiivisten asioiden tapahtumista, tunnetta, että elämässä on enemmän hyvää kuin pahaa. Tietty ajattelumaailma lisää joko hyvien tai huonojen asioiden tapahtumisen todennäköisyyttä. Optimistinen selitysmalli käsittelee ongelman vain väliaikaisen haasteena ja yrittää parantaa suoritustaan entistä paremmaksi. Pessimistinen selitysmalli puolestaan ajattelisi, että ongelmat ovat aina hänestä riippuvaisia ja pysyviä. Ajattelu- ja toimintamallit pohjautuvat konkreettisiin tilanteisiin ja niistä saatuihin palautteisiin. Tämä voi aiheuttaa joko positiivisen syklin tai negatiivisen noidankehän yksilölle. Yksilön olisi tärkeää muutoksen kannalta tuoda tunteitaan ilmi negatiivisen noidankehän vallitessa. (Manka & Manka 2016, 164-166; Manka & Manka 2023, 210-212.)

Psykologisen pääoman kehittämisen kannalta tärkeä tekijä on sitkeys (*resiliency*), joka ilmenee periksiantamattomuutena ja kykynä mukautua tilanteisiin. Sitkeys kuvastaa myös henkistä kimmoisuutta ja sopeutumiskykyä, joiden käsitteet juontavat juurensa fysiikkaan. Fysiikassa tutkitaan, miten eri materiaalit reagoivat eri haasteisiin ja kuinka hyvin ne kestävät haasteet. Usein selviytymisen avain ei olekaan vahvuus tai älykkyys, vaan kyky sopeutua muuttuviin tilanteisiin. (Manka & Manka 2016, 167-168; Manka & Manka 2023, 213-214.)

Kotimaisen tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnissa on keskeistä kokemus työn hallinnasta ja sen oikeudenmukaisuudesta. Tärkeänä pidetään työn palkitsevuutta ja kehittämismahdollisuuksia. Työn palkitsevuus lisää työntekijöiden motivaatiota ja työtyytyväisyyttä ja kehittämismahdollisuudet edistävät jatkuvaa oppimista. Näiden avulla työntekijöiden sitoutuminen työhön vahvistuu ja tuottavuus paranee. Terveystuotto ei pysty tuottamaan laadukkaita palveluita, ellei henkilöstö voi hyvin. Työn hallinnan kokemuksessa tärkeänä pidetään myös mahdollisuutta vaikuttaa työolosuhteisiin ja työn sisältöihin. (Hahtela 2014, 30.)

4 Vankiterveydenhuollon toiminta Suomessa

Vankien saamasta terveydenhuollosta säätelee vankeuslaki (767/2005). Suomen vankeuslaissa todetaan, että vangeilla on oikeus saada tarvittavaa terveydenhuoltoa ja sairaanhoitoa. Vankiterveydenhuolto tarjoaa terveydenhuollon palveluita, jotka vastaavat vapaassa

yhteiskunnassa tarjottavaa hoitoa. Vankiterveydenhuolto vastaa vankien lääketieteellisten tarpeiden sekä lääkinnällisen kuntoutumisen järjestämisestä. Terveydenhuollon palvelut vankiloissa sisältävät muun muassa yleislääkärin ja hammaslääkärin, tarvittavat mielenterveyspalvelut sekä mahdolliset tutkimukset ja hoidot. Jos asianmukainen hoito ei ole mahdollista toteuttaa vankiterveydenhuollon yksikössä, on vanki lähetettävä tarpeellisen valvonnan alaisena tilapäiseen hoitoon tai tutkimuksiin vankilan ulkopuolelle. (Vankeuslaki 767/2005, 1-2§.)

Vankiterveydenhuolto on Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen alainen ja toimii yhteistyössä Rikosseuraamuslaitoksen kanssa. Vankiterveydenhuolto järjestää vangeille perusterveydenhuollon palvelut, suun terveydenhuollon palvelut sekä psykiatrisen erikoissairaanhoidon palvelut pääosin itsenäisesti. Vankiterveydenhuolto ostaa muut vaativat erikoissairaanhoidon palvelut ja päivistyspalvelut muilta tahoilta. (Vankiterveydenhuolto 2024.)

Suomen vankiloiden vankien perusterveydenhuolto tuotetaan poliklinikoilla ja niitä sijaitsee jokaisessa Suomen vankilassa. Poikkeuksellisesti Suomenlinnan vangit hoidetaan Helsingin vankilan poliklinikalla. Poliklinikoiden periaate on ylläpitää, tukea ja edistää vankien terveyttä, hyvinvointia ja toimintakykyä. Poliklinikat tarjoavat terveyden- ja sairaanhoidon, mukaan lukien suun terveydenhuollon palvelut, jotka toteutetaan hammashoitoloissa poliklinikoiden yhteydessä. Poliklinikoilla hoidetaan sekä akuutteja, että kroonisia sairauksia, arvioidaan vankien terveyttä ja toimintakykyä sekä järjestetään pitkäaikaisvankien terveystarkastukset. Erikoissairaanhoidon palvelut vaativat vangin lähettämistä vankisairaalaan, psykiatriseen vankisairaalaan tai siviiliterveydenhuoltoon jatkotoimia varten. (Vankiterveydenhuolto 2024.) Vangeilla on oikeus Vankiterveydenhuollon yksikön lääkärin luvalla ja omalla kustannuksellaan saada vankilassa erityisiä terveydenhuollon palveluita, tutkimuksia ja lääkityksiä (Vankeuslaki 767/2005, 10:8§).

Rangaistusajan katsotaan kuluvan hoitoaikana, vaikka vanki on vapautettu vankilan ulkopuolella hoidettavaksi (Vankeuslaki 767/2005, 10:3§). Hämeenlinnassa sijaitseva vankisairaala on valtakunnallinen vankeja hoitava yleislääkärijohteinen sairaala. Vankisairaalassa toteutetaan monialaista somaattisten sairauksien hoitoa ja niiden kuntoutusta. Vankisairaalassa hoidetaan vieroitusoireisia asiakkaita ja raskaana olevia päihderiippuvaisia naisvankeja, joiden hoito vaatii sairaalahoitoa. Vankilasairaalassa on myös mahdollisuus neurologin ja gynekologin konsultaatioille. (Vankiterveydenhuolto 2024.) Tilapäisen hoidon aikana vanginvalvonnasta vastaa vankila, joka järjestää hoidon ja tutkimusten ajaksi tarpeellisen valvonnan. Tarvittavan valvonnan määrästä vastaa vankilan johtaja, jolla on myös päätösvalta vankilan ulkopuolelle hoitoon lähettämisestä. (Mohell & Pajujoja 2006, 118.)

Turussa ja Vantaalla sijaitsevat psykiatriset vankisairaalat ovat Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen toimivia erikoissairaanhoidon yksiköitä. Yksiköt hoitavat moniongelmaisia psykiatrista sairaalahoitoa vaativia vankiasiakkaita. Turun yksikkö toimii päivistävänä yksikkönä ja tarjoaa

tarvittaessa tahdosta riippumatonta hoitoa. Psykiatrisessa vankisairaalassa toteutetaan vaativia oikeuspsykiatrisia tutkimuksia. (Vankiterveydenhuolto 2024.)

4.1 Sairaanhoidajien työskentely vankiterveydenhuollossa

Vankiterveydenhuollossa työskentelevistä sairaanhoidajista löytyy useita haastatteluista mediasta, joissa selvitetään vankilaympäristön työn mahdollisuuksia ja haasteita. Sairaanhoidajan työ on monipuolista ja siihen kuuluu muun muassa korvaushoidon toteuttaminen, hoidon tarpeen arviointi, oikeanlainen hoito ja hyvä yhteys asiakkaisiin (Vilpa 2009). Sairaanhoidajana työskentelevän Anne Ståhlen mukaan työ on järjestelmällistä ja rutiininomaista, mutta on oltava valmiina myös akuutteihin hoitoihin ja toimiin. Ståhle kertoo vankilaympäristön opettaneen olevan varovainen, ”Tässä työssä terve pelko on hyvä olla olemassa”. Rikosuutisointi luo usein ennakkoluuloisen kuvan vangista, mutta vasta vastaanotolla päästään näkemään, millaista ihmistä on oikeasti hoitamassa. (Vilpa 2009.)

Sairaanhoidaja Anniina Valkeasuo kertoo blogissaan vierailustaan Vantaan vankilassa. Sairaanhoidaja myöntää omistavansa ennakkoluuloja vankilaympäristöjä kohtaan. Vankilan toiminta on järjestelmällistä ja sisälle pääseminen vaatii vartijalle ilmoittautumisen ja muut rutiininomaiset toimet. Vartijoiden tehtävä on turvata niin henkilökunnan kuin vankien turvallisuuden asioidessaan Vankiterveydenhuollon yksikössä. Sen vuoksi terveydenhuollon tiloissa asiointi on suunnitelmallista ja sairaanhoidajat ovat koulutettu siihen, miten turvallisuuskäytännöt toteutuvat heidän hoitaessaan vankeja. (Valkeasuo 2019.)

Vangin saapuessa vankilaan, sairaanhoidajan ensimmäinen kontakti vankiin on tulotarkastuksen suorittaminen. Tulohaastattelun pohjalta sairaanhoidaja laatii hoitosuunnitelman, jonka mukaan hoito tulisi vankilassa ollessa toteutua. Sairaanhoidajat jakavat lääkkeitä dosetteihin, toteuttavat perusterveydenhuollon hoitoja vankilan sisällä ja ovat valmiita akuutteihin vastaanottoaikoihin ja hoitotoimiin. Sairaanhoidajat toteuttavat myös korvauslääkehoitoja, jotka toteutetaan valvotusti pääsääntöisesti aamuisin. On kansanterveyden näkökulmasta tärkeää, että vanki pääsee vankiterveydenhuollon piiriin, mutta on myös jatkojen kannalta varmistettava riittävä ja vaikuttava terveydenhuolto myös vapautumisen jälkeen. (Valkeasuo 2019.)

Vartijan ja sairaanhoidajan ammateissa on paljon samaa, sillä molempien ytimessä on vuorovaikutus ja ihmisten kohtaaminen Juha Hiltusen mukaan (Suomalainen 2021). Vanginvartijasta sairaanhoidajaksi alaa vaihtanut Juha Hiltunen on kokenut vankilaympäristön työympäristönä monesta eri näkökulmasta. Hiltunen kertoo, että työ vankiterveydenhuollossa on antanut paljon uusia näkökulmia ja syy-seuraussuhteita. Työn Hiltunen kokee turvalliseksi verrattessaan edellisiä työpaikkojaan. (Suomalainen 2021.)

Hoitosuhteet kehittyvät luottamuksesta. Vankiterveydenhuollossa päivätyö ja toimiva työyhteisö saa kiitosta. Sanotaan, että vankiterveydenhuolto on alan turvallisimpia työpaikkoja, sillä

selän takana on aina vartija turvana. Huonoa käytöstä ja henkistä väkivaltaa ei sallita Vankiterveydenhuollossa ja vangit ovat tietoisia asiasta, sillä tietävät menettävänsä mahdollisuuden hoidolle mahdollisen huonon käytöksen vuoksi. Vankilassa työskentelevät sairaanhoitajat kertovat nähneensä muualla, kuten päiväystyössä enemmän haukkumista ja huonoa käytöstä hoitajia kohtaan kuin vankilaympäristössä. (Valkeasuo 2019.)

Ninni Pahkala kertoo haastattelussaan työstään Vankiterveydenhuollossa sairaanhoitajana. Pahkalan mukaan työssä tarvitaan empatiaa, mutta liian sinisilmäinen ei tulisi kuitenkaan olla, sillä sairaanhoitaja voi tulla helposti huijatuksi. Haastattelussa tulee vahvasti esille näkökulma työn monipuolisuudesta, josta sairaanhoitajat pitävät. Sairaanhoitajan työ voi osin olla myös ”työterveyshoitajan” työtä, kun vankien tilanne arvioidaan ja kirjoitetaan sairauslo-maa. Pahkala kertoo, että tuntiessa vangit on helppoa tietää, mitä vastaanotto tuo tulles-saan. Jos Pahkalle tulee tarpeeseen vieraila vangin luona vankiselissä, ottaa hän vartijan mukaan. Turvallisuuden Pahkala kokee toteutuneen vankiterveydenhuollossa. (Suomalainen 2021.)

4.2 Vankiterveydenhuollossa työskentelevien sairaanhoitajien työhyvinvointiin liittyvät ai-kaisemmat tutkimukset

Yhdysvaltalainen James Ima (2019) on tutkinut rangaistuslaitoksessa työskentelevien sairaan-hoitajien selviytymisstrategioita. Tutkimuksen mukaan haasteina ovat työssä esiintyvä stressi ja sairaanhoitajien vaativa työ rangaistuslaitoksissa. Tutkimuksessa korostetaan myös sairaan-hoitajien kokemusta ylikuormituksesta, rooliritiriidoista ja henkilöstöpulasta. Iman (2019) projektissa tutkitaan näyttöön perustuvan koulutusohjelman tarjolla olevia mahdollisuuksia ja strategioita terveyden edistämiseksi, terveellisen työympäristön ylläpitämiseksi ja hyvinvoin-nin tunteen vahvistamiseksi. Strategioiden tavoitteena on edistää tiedonsaannin ja sen jaka-misen laadullisuutta, terveellistä työympäristöä, henkilökohtaista hyvinvoinnin tunnetta ja selviytymistaitoja. (Ima 2019, 1-2.)

Iman (2019) tutkimus keskittyi kysymykseen, voiko erityinen koulutusohjelma tukea sairaan-hoitajia työskenneltäessä vankilaympäristössä. Tutkimus käsitteli terveyden edistämistä, työ- ympäristön kehittämistä ja työhyvinvoinnin parantamista. Tavoitteena oli selvittää, edistäi-sikö erityinen lisäkoulutus sairaanhoitajien selviytymiskeinoja ja työhyvinvointia työskenneltä-essä vankilaympäristössä. Tutkimuksen interventioprojektiin osallistui 20 sairaanhoitajaa, jota ohjasi transaktionaalinen stressiteoria. Tutkimustulosten mukaan sairaanhoitajien tiedollinen osaaminen kasvoi intervention jälkeen. Maailman terveysjärjestön avulla hyvinvointi-indeksin asteikolla myös osallistujien stressinsietokyky parani keskimäärin 20-30% tutkimuksen jälkeen. (Ima 2019, 29-34.)

Terveydenhuoltopalveluiden tarjoaminen vangeille on olennainen osa Yhdysvaltain parantavia järjestelmiä, mutta se asettaa sairaanhoitajille merkittäviä haasteita. Suuri osa vangeista

kärsii mielenterveysongelmista ja päihderiippuvuudesta, mikä tekee heidän hoidostaan monimutkaista. Vankiterveydenhuollossa työskentelevien sairaanhoitajien on hallittava laaja-alainen osaaminen psykiatrisesta hoidosta sekä akuuttihoidosta ja tautien hallinnasta. Koulutuksen rooli on keskeisessä osassa sairaanhoitajien kehittyessä aloittelijoista asiantuntijoiksi, jotta he voivat edistää asiakkaiden ja henkilökunnan turvallisuutta ja optimoida hoitokäytäntöjä. Lisäksi vankiterveydenhuollossa työskentelevät sairaanhoitajat kokevat merkittävää stressiä ja uupumusta, joka johtuu paitsi vaikeasta asiakaskunnasta, mutta myös työympäristön erityispiirteistä, kuten turvallisuussäännöistä ja vankien arvostuksen puutteesta sairaanhoitajien työtä kohtaan. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta olisi merkittävää, että hoitotyön johtajat tarjoaisivat sairaanhoitajille tarvittavia resursseja purkaa stressiä ja ammattitaidon ylläpitävää jatkuvaa koulutusta. Tämä edistäisi työskentelevien sairaanhoitajien, että vankien hyvinvointia vankilaympäristössä. (Ima 2019, 15-19.)

Jeker, Shaw, Langnaux, Wangmo ja Elger (2023) julkaisivat BMC Psychology -lehdessä kvalitatiivisen tutkimuksen vankiterveydenhuollossa työskentelevien terveydenhuollon ammattilaisten työhyvinvoinnista, käsitellen motivaatiota ja koulutustarpeita. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miksi terveydenhuollon ammattilaiset haluavat työskennellä vankiterveydenhuollossa ja mitä vaikeuksia he kohtaavat hoitotyössään vankilaympäristössä. (Jeker, Shaw, Langnaux, Wangmo & Elger 2023, 1-2.)

Tutkimusdataa kerättiin neljästä eri maasta, mikä tarjosi monipuolisen näkökulman tutkittavaan aiheeseen. Tutkimuksessa selvitettiin töihin vankiterveydenhuoltoon hakeutuvien terveydenhuollon ammattilaisten koulutusta ja motivaatiota työntekoon sekä niiden vaikutusta heidän työnsä laatuun ja käsitykseen työympäristön haasteista. Tutkimuksessa käsiteltiin myös haastateltavien terveydenhuollon ammattilaisten tulevaisuuden näkemyksiä kehitys- ja koulutusmahdollisuuksistaan työstään vankiterveydenhuollossa. (Jeker ym. 2023, 2-3.)

Jekerin ym. (2023) tutkimus osoittaa, että vankilaympäristössä työskentelevien terveydenhuollon ammattilaisten motivaatio työskentelyyn vaihtelee käytännön syistä sisäisiin syihin, kuten haluun vaikuttaa järjestelmään ja auttaa marginaalissa olevia ihmisiä. Vankiterveydenhuollossa työskentelevien ammattilaisten haasteet liittyivät monialaiseen osaamiseen ja erityiskoulutuksen tarpeeseen, jotta voidaan kohdata vankilaympäristön ainutlaatuiset vaatimukset. Erityisesti geriatrinen asiakkaiden hoito ja vaarallisuusarvioinnin osaaminen korostuivat osaamistarpeina. Tutkimus korostaa tarvetta kohdennetulle koulutukselle paremman työhyvinvoinnin takaamiseksi. (Jeker ym. 2023, 4-7.)

Rathin ja Harterin (2010) tutkimuksessa hyvinvointi jaetaan viiteen osa-alueeseen: ammatilliseen, fyysiseen, sosiaaliseen, taloudelliseen ja elinympäristön hyvinvointiin. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten hyvinvoinnin eri osa-alueet linkittyvät toisiinsa ja vaikuttavat kokonaisvaltaisesti vankiterveydenhuollon henkilöstön työhyvinvointiin.

Näitä osa-alueita voidaan soveltaa vankiterveydenhuollon henkilöstön hyvinvoinnin tarkastelussa. Ammatillinen hyvinvointi, eli työn mielekkyys ja motivaatio, on keskeinen tekijä, sillä vankiterveydenhuollossa työntekijät kohtaavat haastavia potilastapauksia ja psyykkisesti kuormittavia tilanteita. Fyysinen ja psykologinen hyvinvointi korostuvat vaativassa työympäristössä, jossa stressinhallinta ja työssä jaksaminen ovat tärkeitä.

Sosiaalinen hyvinvointi, joka liittyy ihmissuhteisiin ja työtiimien dynamiikkaan, on ratkaiseva työntekijöiden henkisen jaksamisen tukemisessa vankiterveydenhuollossa, missä yhteisön tuki voi lievittää työn aiheuttamaa kuormitusta. Taloudellinen ja elinympäristön hyvinvointi vaikuttavat turvallisuuden tunteeseen ja työssä viihtymiseen, mikä on olennaista työntekijöiden pitkän aikavälin jaksamisessa.

Zautorova ja Kevlya (2022) käsittelevät tutkimuksessaan Venäjällä sijaitsevan rangaistuslaitoksen sairaanhoitajien kokemaa psykologista hyvinvointia ja sen ominaisuuksia. Tutkimuksessa otetaan kantaa työvuosien määrän yhteydestä psykologiseen hyvinvointiin. Tutkimustulokset vahvistavat päätelmän siitä, että alle viiden vuoden palveluksessa olevilla sairaanhoitajilla on korkeampi psyykinen hyvinvointi verraten työntekijöihin, jotka ovat olleet työssä yli viisi vuotta. Tuloksissa käsitellään kommunikaatio- sekä henkilökohtaisten ongelmien vaikutuksen työn ja psykologisen hyvinvoinnin toteutumiseen. (Zautorova & Kevlya 2022, 57.)

Zautorovan ja Kevlyan (2022) mukaan tutkimustulokset osoittavat, että sairaanhoitajien ryhmä, jonka työura rangaistuslaitoksessa on kestänyt yli viisi vuotta, potee psyykkistä ahdistusta, emotionaalista epämukavuutta, masentuneisuutta ja ahdistuneisuutta. Tutkimustulosten korostetaan olevan merkittävässä roolissa työntekijäluokan psykologien hyvinvoinnin korjausprosessin aloittamista. Korjausprosessi vaatii henkilökohtaisten vuorovaikutus- ja viestintätaitojen kehittämistä ja työhön sopeutumisen varmistamista. (Zautorova & Kevlya 2022, 57-60.)

Zautorovan ja Kevlyan (2022) tutkimustulosten mukaan positiivisia arvoja alle viiden vuoden työuran sairaanhoitajien kohdalle. Heidän kohdalleen osoittautuu vahvuuksiksi luottamuksellisuus, positiivisuus, tyytyväisyys, hyvä vuorovaikutus, myönteisyys ja yhteiset tavoitteet. Tulokset osoittavat yli viiden vuoden työuran omaavien sairaanhoitajien vahvuudeksi itsenäisyyden, luottavaiset suhteet muihin ja huolehtimisen muista. Yli viiden vuoden työuran omaavien koetaan omistavan kuitenkin liian heikot tavoitteet ja kiinnostuksen kohteet, jotka vaikuttavat kokonaisvaltaisesti työn tekemiseen. Tiivistetysti tulostaulukko osoittaa alle viisi vuotta työskennelleiden psykologisen hyvinvoinnin tason huomattavasti korkeammaksi kuin yli viiden vuoden työtä tehneillä työntekijöillä. (Zautorova & Kevlya 2022, 61-65.)

Tässä tarkastelluissa tutkimuksissa korostuu vankiterveydenhuollossa työskentelevien sairaanhoitajien kokemat erityishaasteet heidän työssään. Ammatillinen menestys työssä edellyttää perusteellista ymmärrystä hoitotyöstä sekä erityisosaamista, jotka ovat tarpeen vankiloiden

terveydenhuollon ainutlaatuisen olosuhteiden vuoksi. Lisäkoulutuksen tarve ja henkilökohtainen resilienssi nousevat työssä jaksamisen kulmakiviksi. Sairaanhoitajat usein raportoivat työuupumuksesta ja stressistä, jotka ovat yleisiä haasteita tutkimuksien mukaan. Tutkimuksissa on havaittavissa psyykinen kuormittavuus, joka vaikuttaa sairaanhoitajien kykyyn selviytyä työssään maailmanlaajuisesti vankilaympäristössä. Vankien kasvavat mielenterveys- ja päihdehäiriöt luovat lisääntyvän työpaineen, minkä vuoksi tutkimuksilla pyritään tunnistamaan nämä haasteet ja kehittämään uusia menetelmiä hoitotyön tehokkuuden ja laadun ylläpitämiseksi.

5 Opinnäytetyön työelämäkumppani

Opinnäytetyön työelämäkumppanina toimii Vankiterveydenhuolto. Terveyspalvelut järjestetään kaikille Suomen vangeille Vankiterveydenhuollon puolesta. Palveluihin kuuluvat perusterveydenhuolto, suunterveydenhuolto ja psykiatrinen erikoissairaanhoito, joista suurimman osan tuottaa Vankiterveydenhuolto. Vaativamman erikoissairaanhoidon ja päivystyspalvelut hankitaan ulkopuoliselta palveluntarjoajilta. Vankiterveydenhuollossa työskentelee kokenutta ja pitkälle koulutettua henkilöstöä, joilla on erityisosaaminen somaattisessa sekä päihde- ja mielenterveystyössä.

Vankiterveydenhuolto noudattaa normaalisuuseriaatetta tarjoten julkisen terveydenhuollon palveluita tietyin rajoituksin. Vankiterveydenhuolto noudattaa terveydenhuoltolakia (1326/2010) lakia, jonka mukaan Vankiterveydenhuollon yksikön on järjestettävä toimintansa siten, että asiakas voi saada arkipäivisin virka-aikana saman päivän aikana yhteyden perusterveydenhuollon toimintayksikköön ja saada yksilöllisen arvion tutkimustensa tai hoitonsa tarpeesta ja kiireellisyydestä sekä siitä, minkä terveydenhuollon ammattihenkilön tekemiä tutkimuksia tai antamaa hoitoa asiakas tarvitsee. Erikoissairaanhoidon tarpeen arviointi on aloitettava kolmen viikon kuluessa siitä, kun lähete on saapunut toimintayksikköön. Vankiterveydenhuollolla tavoitteena on tarjota maailman parhaat vankiterveydenhuollon palvelut. Vankiterveydenhuolto on osa Terveiden ja hyvinvoinnin laitosta (THL), sekä toimii tiiviissä yhteistyössä Rikosseuraamuslaitoksen (RISE) kanssa. (Vankiterveydenhuolto 2024.)

6 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta ja sitä vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tutkimustietoa työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisesta toteutumisesta ja siihen liittyvistä tekijöistä erään eteläsuomalaisen vankiterveydenhuollon yksikön sairaanhoitajien näkökulmasta.

Tavoitteena opinnäytetyöllä on myös luoda mahdollisuus työhyvinvoinnin kehittämiseksi valmiin tutkimustiedon avulla.

Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä, jonka pohjalta Vankiterveydenhuolto pystyy kehittämään sairaanhoitajien kokemaa työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on:

Millaisena eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevät sairaanhoitajat kokevat työhyvinvointinsa?

7 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja aineistonhankinta

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisen tutkimuksen menetelmin. Tutkimuksen avulla kartoitettiin eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevien sairaanhoitajien kokemaa työhyvinvointia ja samalla havainnollistettiin työympäristön työhyvinvoinnin mahdollisuudet ja haasteet. Aiheen perusteella tutkimusmenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu. Teemahaastattelu on yksi laadullisen tutkimuksen keskeisin menetelmä. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla erään eteläsuomalaisen vankiterveydenhuollon yksikön kaikki sairaanhoitajat. Sairaanhoitajien rooli Vankiterveydenhuollossa oli merkittävä, sillä he olivat mittava osa poliklinikan hoitohenkilöstöä lääkärin lisäksi.

Tutkimuksen haastattelumuotona toimii puolistrukturoitu haastattelumenetelmä eli teemahaastattelu. Teemahaastattelussa keskustelu kohdennettiin tiettyihin aihepiireihin, jolloin haastatteluun tuli tietyt rajat. Teemahaastattelu soveltui hyvin tutkimukseen, jossa selvitettiin henkilöiden omaa kokemusta tutkimusaiheesta. Henkilöiden vapaalle keskustelulle annettiin tilaa rajaten aihetta teemojen avulla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2024.)

7.1 Laadullinen tutkimus opinnäytetyön menetelmänä

Tiedettä voi määrittää sekä tutkimuksen että sen avulla tuotetun tiedon näkökulmasta. Tieteessä halutaan tutkia todellisuutta ja pyrkiä tuottamaan todellisuutta hahmottavaa tietoa toiminnan tueksi. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa ja uusia teorioita. (Kylmä & Juvakka 2012, 20.) Laadullisen terveystutkimuksen lähtökohtana on tuottaa tietoa ihmisten terveyteen liittyvistä tekijöistä yksilöiden, yhteisöjen ja kulttuurien näkökulmasta. Tutkimustieto auttaa ymmärtämään terveyttä todellisuudessa ja rakentamaan

terveystieteellistä tietoperustaa. Näkökulma on tärkeä, kun pyritään edistämään terveyttä ja auttamaan terveysongelmien ehkäisyssä. (Kylmä & Juvakka 2012, 7.)

Laadullisen terveystutkimuksen keskeinen kysymys on, miten tuotetun tiedon avulla voidaan edistää väestön terveyttä. Sen avulla pystytään tuottamaan tietoa terveystieteistä ja kehittämään tutkimusmetodiikkaa sekä terveydenhuoltoa. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on aina ihminen, hänen elämänsä ja siihen liittyvät merkitykset. Ihmislähtöisyys, kuten ihmisen asema ja sen osuus ovat laadullisessa tutkimuksessa erityisen tärkeä osa. (Kylmä & Juvakka 2012, 8-9.)

Laadullisen aineiston analyysin lähtökohdat voidaan jakaa induktiivisuuteen, deduktiivisuuteen ja abduktiivisuuteen. Induktiivinen päättely on päättelyä yksittäistapauksista yleiseen. Päättelyssä tehdään havaintoja yksittäisistä asioista, jotka yhdistetään kokonaisuudeksi. Päättely on täten aineistolähtöistä. Deduktiivinen päättely etenee yleisestä kuvauksesta yksittäistapauksiin. Päättely on teorialähtöistä. Abduktiivisessa päättelyssä tutkimuksen tekijällä on teoreettisia johtoideoita, joita hän pyrkii todentamaan ja aineistonsa avulla. Päättelyssä yhdistyy sekä teoria että aineisto. Kaikissa näkökulmana on kuitenkin osallistujien näkökulman ymmärtäminen. (Kylmä & Juvakka 2012, 23.)

Laadullisen tutkimuksen osallistujamäärä on usein suppea, sillä tutkittavista osallistujista halutaan saada rikas aineisto ja aineistossa keskitytään laatuun eikä määrään. Tutkimuksessa ilmiö hyväksytään kokemuksena haastateltavien näkökulmasta, joka voi eri ihmisillä näyttäytyä eri tavoin. (Kylmä & Juvakka 2012, 27.) Kylmä (2004) korostaa, että aineistonkeruussa on useimmiten läheinen kontakti tutkimuksen osallistujiin. Siksi tutkimuksen etiikka ja eettisyyden arviointi ovat keskeisiä asioita. (Kylmä & Juvakka 2012, 27.)

Laadullinen tutkimus soveltui erinomaisesti tutkimukseen, jonka tarkoituksena oli ymmärtää haastateltavien kokemuksia, ajatuksia ja mielipiteitä. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeänä voitiin pitää tutkimuksessa olevien henkilöiden kuulluksi tuleminen. Laadullisessa tutkimuksessa tämä toteutui laajemmin. Tutkimuksen tarkoituksena ei ollut kehittää mitään uutta liittyen työhyvinvointiin, vaan havainnollistaa jo koettua työhyvinvointia eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä ja antaa tutkimustulokset työhyvinvoinnin toteutumisesta Vankiterveydenhuollon kehitettäväksi.

Opinnäytetyön kiinnostuksen kohteena olivat sairaanhoitajat ja heidän kokema työhyvinvointi vankiterveydenhuollossa työskennellessään. Laadullinen tutkimus sopi erinomaisesti kohteena ollessa ihminen ja hänen kokemuksensa. Laadullisella tutkimuksella pyrittiin selvittämään mahdollisimman paljon työhyvinvoinnin toteutumisesta laadullisesti, ei määrällisesti. Laadullisen tutkimuksen keinoin pyrittiin edistämään sairaanhoitajien työhyvinvointia viemällä organisaation käsiteltäväksi tutkimustulokset työhyvinvoinnin toteutumisen tuloksista. Näillä

tiedoilla organisaatiolla oli mahdollisuus edistää ja parantaa sairaanhoitajien työhyvinvointia vankiterveydenhuollossa.

7.2 Aineiston keruu

Haastattelumenetelmä soveltuu hyvin aineistonkeruumenetelmäksi laadullisessa tutkimuksessa. Haastattelumenetelmiä voidaan luokitella monella tavalla, kuten haastateltavien määrän mukaan yksilö- tai ryhmähaastatteluihin. Ne voidaan luokitella myös strukturoinnin asteen mukaan, joita ovat strukturoitu-, teema- ja strukturoimaton haastattelu. Haastatteluiden toteutumistapoja ovat muun muassa kasvotusten tapahtuva haastattelu ja etähaastattelu eri keinoin toteutettuna. (Kylmä & Juvakka 2012, 77.) Laadullisessa tutkimuksessa haastattelun tavoitteena on saada monipuolisia ja yksityiskohtaisia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä (Kylmä & Juvakka 2012, 79). Opinnäytetyön haastattelumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, joka toteutui lähihaastatteluna tutkimukseen osallistuvien sairaanhoitajien työskentely-yksikössä.

Teemahaastattelu on strukturoitua haastattelua väljempi muoto. Tutkimuksen tekijä valitsee muutamia avainkysymyksiä tai aihepiirejä, joiden ympärille haastattelu rakentuu (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77; Kylmä & Juvakka 2012, 78). Teemojen valitseminen on haastava tutkimuksen osa sen sisällön riittävyyden vuoksi, sillä teemojen avulla tulisi saada tarpeeksi tietoa haastateltavasta aiheesta. Jos teemojen lista kasvaa pitkäksi, teemahaastattelu muuttuu strukturoiduksi haastatteluksi. (Kylmä & Juvakka 2012, 78.) Teemahaastattelu takasi mahdollisemman monipuolisen ja yksiköllisen aineiston keruun. Teemojen avulla aihetta ei voitu rajata liian tiukaksi, vaan haastateltavat pääsivät kertomaan aiheeseen liittyviä itselle koettuja kokemuksia ja mielipiteitä. Teemat ohjasivat haastattelua etenemään ja pysymään aiheessa.

Mitä avoimemmasta haastattelumuodosta on kyse, sitä aktiivisemmaksi muodostuu haastatelijan rooli. Haastateltavan rooli on suuressa asemassa, sillä pohjimmiltaan haastattelussa kyse on tarinan ja kertomuksen luomisesta. Laadullisen tutkimuksen haastatteluista saatu tieto on aina sidoksissa siihen tutkimusympäristöön, yhteisöön ja kulttuuriin, josta se on hankittu. (Kylmä & Juvakka 2012, 79.) Teemahaastattelun onnistumisen kannalta tutkimuksen tekijän oli tehtävä tutkimusympäristöstä ja ilmapiiristä riittävän turvallinen ja luottamuksellinen. Näihin viitaten anonymiteetin suojaamiseen oli otettava riittävästi kantaa ja turvata täysin.

Ryhmähaastattelu asettaa rajoituksia aiheen sensitiivisyydelle. Jo suunnitteluvaiheessa tulee ottaa huomioon aihe ja sen vaativuus verraten ryhmän kokoon. Aiheen arkuus voi viime kädessä vaikuttaa haastattelutilanteessa ryhmän haastattelutuloksiin. Ryhmädynamiikka tulee ottaa huomioon ryhmähaastattelussa, sillä vastaajat voivat pyrkiä noudattamaan enemmistön mielipiteitä ja siksi teemat ja kysymykset tulee luoda harkiten. (Kylmä & Juvakka 2012, 84.) Esther Madriz (2003) mukaan, ryhmätilanteet luovat tavanomaista haastattelutilannetta moniulotteisemman kuvan todellisuudesta. Haastateltavien keskinäinen vuorovaikutus haastaa

uusille ajatuksille ja kehittää yhteisiä tarinoita ja merkityksiä haastatteluaiheeseen (Kylmä & Juvakka 2012, 85).

Työhyvinvointi on monitahoinen ilmiö, josta Manka & Manka (2023) on kehittänyt voimavara-lähtöisen mallin, joka jakaantuu viiteen keskeiseen osa-alueeseen. Malli painottaa sekä organisaation rakenteellisia, että henkilöstön välisiä tekijöitä, sekä yksilön sisäistä maailmaa muodostaen kokonaisvaltaisen näkemyksen työhyvinvoinnin rakenteista. Organisaation kulttuuri ja toimintatavat, sekä työn sisältö luovat perustan, jossa työorganisaation tavoitteellisuus, arvot ja työntekijöiden osallistuminen korostuvat. Joustavuus työssä, työympäristön kehittäminen ja työturvallisuuden ylläpito ovat avainasemassa työhyvinvoinnin edistämässä, tukien työntekijöiden oppimista ja kehittymistä. Sosiaalinen pääoma, joka koostuu työyhteisön vuorovaikutuksesta ja johtamiskulttuurista, painottaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä, missä jaettu johtajuus ja työntekijöiden tukeminen ovat keskiössä. Yksilön henkilökohtainen hyvinvointi ja psykologinen pääoma, kuten itseluottamus, toiveikkuus, optimistisuus ja sitkeys korostavat yksilön sisäisten voimavarojen merkitystä työhyvinvoinnille, antaen välineitä kohdata työn haasteet resilienssin ja sopeutumiskyvyn kautta. Haastatteluun käytettävä teoriapohja Mankan ja Mankan mallista tarjoaa kattavan viitekehyksen ymmärtämään työhyvinvoinnin moniulotteisuutta, korostaen organisaation, työyhteisön ja yksilön merkitystä hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä, mikä on välttämätöntä nykyajan nopeasti kehittyvässä työelämässä.

Haastattelun teemat olivat:

1. Organisaation kulttuurin merkitys työhyvinvointiin
2. Johtamisen yhteys työhyvinvointiin
3. Työyhteisön dynamiikan ja vuorovaikutussuhteiden yhteys työhyvinvointiin
4. Työn vaatimusten ja resurssien tasapainon vaikutus työhyvinvointiin
5. Itsetuntemuksen, ammatillisen kasvun ja työidentiteetin rooli työhyvinvoinnissa

Tutkimuksessa haastateltiin eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskenteleviä sairaanhoitajia. Haastatteluja oli yhteensä yksi, sillä haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna. Ryhmähaastattelun etuna oli pieni sairaanhoitajamäärä, joka mahdollisti jokaisen äänen kuulluksi tulemisen. Ryhmähaastattelu loi myös keskustelua tutkimusaiheesta ryhmän kesken, joka toi uusia näkökulmia ja ajatuksia työhyvinvoinnin suhteen. Työhyvinvointi näkyi niin yksilöllisesti kuin myös ryhmässä, mutta se koettiin usein yhteisenä asiana työympäristössä, minkä vuoksi haastattelumuodoksi valikoitui ryhmähaastattelu.

Ennen haastattelun toteuttamista toimeksiantaja lähetti jokaiselle sairaanhoitajalle tiedotteen sähköisesti (Liite 1), tietosuojailmoituksen (Liite 2) ja suostumuslomakkeen tutkimukseen osallistumiseen (Liite 3). Sähköpostitse lähetettävässä tiedotteessa kerrottiin tarkasti tutkimuksen aiheesta, sen tarkoituksesta ja tavoitteesta. Tiedotteessa ilmoitettiin myös tietosuojan toteutumisesta; Henkilöt eivät tule olemaan tunnistettavassa muodossa, vastauksia ei tulla yksilöimään ja haastattelutulokset käsitellään yhtenä tutkimustuloksena.

Haastattelu toteutettiin yksikössä lähihaastatteluna. Paikan päällä suoritettava haastattelu mahdollisti aikataulujen yhteensovittamisen. Sähköpostitse lähetetyssä tiedotteessa ehdotettiin mahdollisia aikoja haastattelun toteuttamiselle, jotta aikataulun sopiminen toteutuisi mahdollisimman pian. Haastattelu toteutettiin huhtikuussa 2024. Yksikössä suoritettu haastattelu mahdollisti tietoturvariskin minimoimisen sekä nauhoituksen mahdollisuuden. Nauhoittamiseen pyydettiin osallistujien lupa. Nauhoitteet säilytettiin henkilökohtaisessa Googletilin pilvipalvelussa tiedostona, johon käyttöoikeus oli vain opinnäytetyön tekijöillä.

Ryhmähaastattelulle varattiin aikaa noin kaksi tuntia. Kyseiseen aikaan sisältyi alkuesittely, aiheeseen suuntautuminen ja teemojen mukaan haastattelun toteuttaminen. Haastattelu nauhoitettiin alusta loppuun asti. Haastattelijat käyttivät teemamuistiinpanoja haastattelun toteuttamisen apuna. Haastattelunauhoite säilytettiin lukollisessa tilassa, johon pääsivät käsiksi vain opinnäytetyötä suorittavat henkilöt. Opinnäytetyön valmistuttua nauhoiteaineisto hävitettiin.

7.3 Aineiston analyysi

Haastatteluaineiston keräämisen jälkeen aineisto analysoitiin. Sisällönanalyysi soveltui haastatteluaineistojen analysoimiseen. Elo ja Kyngäs (2008) mainitsevat sisällönanalyysin voivan analysoida melkein kaiken materiaalin, joka voidaan dokumentoida kirjalliseen muotoon ja se mahdollistavan luotettavan, systemaattisen, toistettavissa olevan ja objektiivisen sisällönanalyysin. (Elo, Kajula, Tohmola & Kääriäinen 2022, 2.) Vanhasen ja Kynkään mukaan (1999) sisällönanalyysin tavoitteena on kuvata saatu tutkimusmateriaali pelkistetyssä, tiivistelyssä ja yleisessä muodossa. Aineiston analyysin etenemistä ohjaavat tutkimuskysymykset päävaiheiden mukaan, joita ovat valmistelu-, analysointi- ja raportointivaihe. (Elo ym. 2022, 3.)

Ennen aineiston analysoimista tulee valita siihen liittyvä analyysiyksikkö, joka voi olla sana, lause tai ajatuskokonaisuus, jota aineistosta lähdetään poimimaan (Elo ym. 2022, 5). Yleisimmät analyysiyksiköt ovat lause ja ajatuskokonaisuus ja näin ollen tutkimuksessakin käytettiin analyysiyksikkönä ajatuskokonaisuutta. Haastatteluaineisto litteroidaan eli aukikirjoitetaan analysointiprosessia varten (Elo ym. 2022, 5). Teemahaastattelun keskustelu kirjoitettiin tarkkaan tekstimuotoon ja sanatarkat lausahdukset pyrittiin säilyttämään. Litterointia toteutettiin eri tarkkuustasoilla ja tässä opinnäytetyössä analyysi eteni ilmeisen sisällön analysoinnilla. Litteroinnin jälkeen aineistoon perehdyttiin tarkasti ja varmistettiin, että se antoi vastauksia

tutkimuskysymykselle. Opinnäytetyön molemmat tekijät perehtyivät litteroituun aineistoon erikseen mahdollistaakseen aineistosta keskustelemisen ja aineiston analyysin etenemisen tulokinnan.

Tutkimuskysymyksen *Millaisena eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevät sairaanhoitajat kokevat työhyvinvointinsa* analysoitiin deduktiivisella sisällön analyysillä eli teorialähtöisesti. Aineiston analyysi eteni Mankan & Mankan (2023) muodostaman työhyvinvointia tarkastelevan teorian kautta.

Deduktiivisen sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa muodostettiin analyysimatriisi eli analyysirunko, joka ohjasi analyysiä tarkasti. Teorian kokeilemisessa käytettiin strukturoitua analyysirunkoa, jonka avulla tapahtui myös aineiston pelkistäminen ja sen luokittelu. Analyysirunkoon etsittiin aineistosta sopivia ilmauksia ja ryhmiteltiin ne sopiviin analyysirungon luokkiin. Jos ilmaukset eivät soveltuneet analyysirungon luokkiin tai niitä oli liian paljon, voitiin ilmaukset ryhmitellä aineistolähtöisen analyysin periaatteiden mukaan luomalla uusia luokkia. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 30-33; Tuomi & Sarajärvi 2006, 116-117.)

Analyysirunko muodostui Mankan & Mankan (2023) perustaman teorian työhyvinvoinnin tekijöiden teemoista. Työhyvinvointi koostui viidestä eri teemasta, jotka loivat yhdessä pohjanöntekijöiden kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Organisaation kulttuurin merkitys korostui luomalla perustan, jossa arvot ja käytännöt ohjasivat työskentelyilmapiiriä. Johtamisen rooli oli keskeinen, sillä johtajuus tuki, motivoi ja arvostiöntekijöitään edistäen työhyvinvointia, tai toisinpäin. Työyhteisön dynamiikka ja vuorovaikutussuhteet loivat sosiaalisen verkoston, joka oli välittömässä yhteydessä kokemukseen stressistä ja työssä viihtymiseen. Työn vaatimusten ja resurssien tasapaino sisälsiöntekijöiden kuormittumisen kokemukset sekä työn ja vapaa-ajan balanssin. Viimeisenä teema toimi itsetuntemuksen, ammatillisen kasvun ja työidentiteetin kehittyminen. Nämä olivat yksilön hyvinvoinnin kulmakiviä, jotka vaikuttivat merkittävästi työmotivaatioon ja sitoutumiseen työhön.

Seuraavaksi litteroidut haastatteluaineiston vastaukset muutettiin pelkistettyyn muotoon ja vietiin yhteenkuuluvat vastaukset saman alaluokan alle. Alaluokat yhdistettiin samalla periaatteella yläluokiksi niiden yhteensopivuuden perusteella. Analyysin pääluokka nimettiin tutkimuskysymyksen mukaan: Vankiterveydenhuollossa työskentelevien sairaanhoitajien kokemus omasta työhyvinvoinnista. Mankan & Mankan (2023) teoreettisen viitekehyksen mukaan muodostettiin analyysirungon yläluokat liittyen organisaatioon, johtamiseen, työyhteisöön, työhön jaöntekijään minäkuvaan. Aineistoa analysoitaessa varmistettiin kokonaisuuden yhdenmukaisuus tutkimuskysymyksen ja teoreettisen viitekehyksen kanssa.

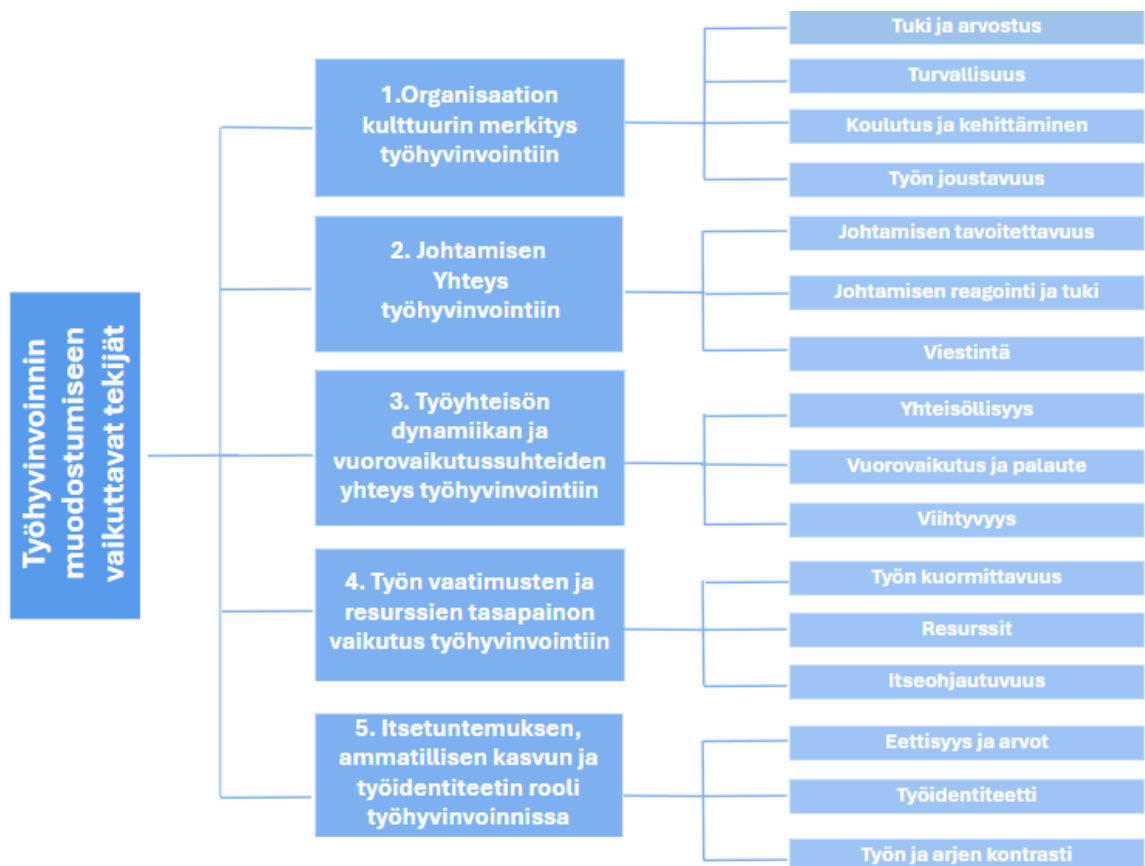
8 Opinnäytetyön tulokset

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli:

Millaisena eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevät sairaanhoitajat kokevat työhyvinvointinsa?

Opinnäytetyön tulokset on raportoitu havainnollistavana kaaviona sekä sanallisesti vastauksina tutkimuskysymykseen. Tulosten ja Mankan & Mankan (2023) luoman viitekehyksen vertaamista toisiinsa sekä tekijän pohdintaa tarkastellaan pohdintaosiossa. Tulosten tarkastelun apuvälineenä käytetään kaaviota, johon on liitetty valmiin teorian teemat pääluokiksi, sekä haastattelun pohjalta luodut alaluokat tukemaan pääluokkia.

Haastattelun keskeisin aineisto käsittelee työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä. Työssä on käytetty Mankan & Mankan (2023) teoriaa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Pääluokat ovat sijoitettu teorian osa-alueiden mukaisesti viiteen eri pääluokkaan. Muodostuneet pääluokat sekä niistä jakautuneet alaluokat on esitetty yllä olevassa havainnollistavassa kuviossa (Kuvio 3).



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin muodostumiseen vaikuttavat tekijät

Ensimmäinen pääluokka *Organisaation kulttuurin merkitys työhyvinvointiin* pitää sisällään alaluokat *tuki ja arvostus, turvallisuus, koulutus ja kehittäminen sekä työn joustavuus*.

Alaluokka *tuki ja arvostus* ilmeni haastattelussa esimerkiksi siten, että työntekijät kokivat saavansa merkittävää ammatillista tukea kollegoiltaan sanallisesti ja organisaatiolta konkreettisin eduin, mikä vahvisti ammatillista kasvua ja työssä jaksamista. Organisaation tarjoamat konkreettiset edut, kuten työterveyspalvelut, koulutusmahdollisuudet ja muut henkilöstöedut, tukivat osaltaan työntekijöiden hyvinvointia. Vaikka sanallinen tunnustus ja työn suora arvostaminen eivät korostuneet, työntekijöille mahdollistettiin fyysisiä ja aineellisia etuja, jotka osoittaisivat organisaation arvostavan heidän panostaan ja sitoutumistaan. Organisaatiossa tulisi kehittää menetelmiä työntekijän arvostuksen ja tuen osoittamisen lisäämiseksi. Haastateltavat kuvasivat ilmiötä esimerkiksi seuraavasti:

”työn etuihin kuuluvat liikunta- ja kulttuurisetelit”,

”työnkierron mahdollisuus tukee työhyvinvointia” ja

”keskusteluapua ammattilaisen kanssa mahdollistetaan”.

Alaluokassa *turvallisuus* haastateltavat kuvasivat turvallisuutta tärkeäksi osaksi työhyvinvointia. Työntekijät kokivat työympäristönsä turvalliseksi, mikä loi heille varmuutta mahdollistaa tehokkaan työskentelyn. Turvallisuus oli tärkeässä osassa organisaation kulttuuria, ja se ilmeni työntekijöiden korkeana tietoisuutena työtehtäviin liittyvistä riskeistä. Organisaation turvallisuuskäytännöt ja -koulutukset tukivat vastuullisuutta, ja työntekijät osoittivat aktiivista kiinnostusta parantamaan sekä omaa, että työympäristönsä turvallisuutta. Haastateltavat kuvasivat ilmiötä esimerkiksi seuraavasti:

”työympäristö koetaan turvalliseksi”,

”työturvallisuudesta ollaan kiinnostuneita” ja

”työturvallisuuden tekijöistä ollaan tietoisia”.

Alaluokka *koulutus ja kehittäminen* ilmeni haastattelussa esimerkiksi siten, että koulutuksien koettiin lisääntyneen. Haastattelussa kävi ilmi, että kouluttautuminen ja kehittäminen olivat merkittävässä osassa organisaation toimintaa. Koulutustilaisuuksien määrä oli kasvanut, minkä koettiin osoittavan organisaation panostavan henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Koulutuksiin osallistuminen oli kuitenkin pääosin työntekijöiden oma-aloitteisuuden varassa, eli heiltä odotettiin aktiivisuutta oman osaamisensa kehittämisessä ja itsenäistä osallistumista tarjolla oleviin koulutuksiin. Organisaatio teki myös yhteistyötä ulkopuolisten tahojen kanssa

koulutusten järjestämisessä, mikä laajensi tarjontaa ja toi erilaista asiantuntijuutta henkilöstön saataville. Koulutuksiin varattua budjettia pidettiin kohtalaisena, mikä saattoi asettaa rajoituksia koulutusten määrälle tai laadulle. Haastateltavat kuvasivat ilmiötä seuraavasti:

”koulutuksien koetaan lisääntyneen”,

”kouluttautuminen vaatii oma-aloitteisuutta” sekä

”koulutuksiin varattu summa on kohtalainen”.

Alaluokka *työn joustavuus* ilmeni haastattelussa erityisesti siten, että työntekijät kokivat työn joustavuuden olevan hyvin tärkeässä roolissa työhyvinvointia. Työntekijät painottivat, että joustavuus oli keskeisessä roolissa heidän jaksamisessaan ja työssä viihtymisessään. He kuvasivat joustavuuden olevan yksi työpaikan tärkeimmistä eduista, joka mahdollisti paremman tasapainon työ- ja yksityiselämän välillä. Joustavuus antoi työntekijöille mahdollisuuden mukauttaa työaikojaan ja tehtäviään omien tarpeidensa mukaan, mikä lisäsi työtyytyväisyyttä. Erityisesti joustavuus työyhteisön sisällä antoi mahdollisuuden tehokkaampaan työskentelyyn yksilöllisillä ehdoilla. Haastateltavat kuvasivat ilmiötä seuraavasti:

”työyhteisö on joustava”,

”joustava työaika koetaan hyväksi” ja

”työpaikkaetuna koetaan joustava työorganisaatio”.

Toinen pääluokka *Johtamisen yhteys työhyvinvointiin* pitää sisällään alaluokat *johtamisen tavoitettavuus, johtamisen reagointi ja tuki sekä viestintä*.

Alaluokka *johtamisen tavoitettavuus* ilmeni haastattelussa erityisesti siten, että johtamisen koettiin olevan hajanaista ja johtajiin saatava yhteys oli vaihtelevaa. Toisaalta johtajien koettiin olevan vaikeasti fyysisesti saatavilla, mutta etäyhteydellä työntekijät kokivat saavan yhteyttä johtoon hyvinkin nopeasti. Lähiesihenkilöä koettiin nähtävän harvoin, joka vaikutti tiedon siirtoon ja sen saamiseen. Työntekijöiden mielestä esihenkilöiden poissaoloa pidettiin osittain hyvänä asiana, joka mahdollisti enemmän joustavuutta ja omaa päätösvaltaa asioiden hoitamiseen. Haastateltavat kuvasivat ilmiötä seuraavasti:

”johtaminen koetaan hajanaiseksi”,

”osastonhoitajan tavoittaa etäyhteydellä” ja

”työtä käydään katsomassa harvoin paikan päällä”.

Alaluokka *johtamisen reagointi ja tuki* nousi haastattelussa erityisesti organisaation johdon viiveellisellä ja puutteellisella reagoimisella työn haasteisiin. Työntekijät kokivat, että organisaatio suhtautuu työn kuormittuneisuuteen puutteellisesti. Haastattelussa nousi esille johtajien puutteellinen suhtautuminen työntekijöiden poissaoloihin ja niiden sijaistamiseen. Työntekijät mainitsivat esihenkilöiden käyttävän työnseurantaa työn seuraamisen välineenä. Haastateltavat kuvasivat ilmiötä seuraavasti:

”kuormittuneisuuden suhtaudutaan huonosti”,

”tiedolla johtamisessa koetaan olevan parantamisen varaa” ja

”esihenkilöiden reagointi on puutteellista”.

Alaluokka *viestintä* käsitteli haastattelussa viestinnän kulkua ja sen onnistumista organisaation sisällä. Työntekijät kokivat viestinnän usein haastavaksi ja sekavaksi, mikä vaikeutti tiedon tehokasta hyödyntämistä ja ymmärtämistä arjen työssä. Erityisesti korostui se, että viestintäkanavien käytössä vaadittiin erittäin tarkkoja hakutietoja, jotta tarvittava tieto löydettiin ja tämän koettiin hidastavan työn sujuvuutta. Viestinnän määrää pidettiin myös ongelmallisena, sillä tiedon runsauden vuoksi oleellinen tieto saattoi sekoittua vähemmän tärkeän informaation joukkoon. Työntekijät kuvasivat, että viestinnän monitulkintaisuus aiheutti usein hämmennystä ja väärinkäsityksiä, mikä puolestaan vaikeutti päätöksentekoa ja työn suoritusta. Sisäistä viestintää koettiin olevan liikaa. Haastateltavat kuvasivat ilmiötä seuraavasti:

”viestintää koetaan sekavaksi”,

”runsa viestintä sekoittaa oleellisen viestin” ja

”sisäistä viestintää koetaan olevan hieman liikaa”.

Kolmas pääluokka käsittelee *työyhteisön dynamiikan ja vuorovaikutussuhteiden merkittävää työhyvinvoinnille*. Tämä pääluokka jaetaan kolmeen keskeiseen alaluokkaan: *yhteisöllisyys, vuorovaikutus ja palaute sekä työyhteisön viihtyvyys*.

Alaluokka *yhteisöllisyys* nousi haastatteluissa esiin vahvana työhyvinvointia tukevana tekijänä. Työntekijät kokivat kollegoidensa olevan merkittävä voimavara, ja työyhteisöstä saatu apu ja tuki olivat keskeisessä roolissa päivittäisen työn sujuvuudessa. Vahva yhteisöllisyyden tunne ilmeni erityisesti siinä, että tautot pidettiin säännönmukaisesti yhdessä, mikä vahvisti yhteenkuuluvuuden tunnetta. Lisäksi työntekijät kannustivat toisiaan aktiivisesti, antaen positiivista palautetta hyvin suoritetusta työstä, mikä osaltaan lisäsi paransi työilmapiiriä. Tämä keskinäinen tuki ja kannustava ilmapiiri loivat työyhteisöön vahvan ja positiivisen dynamiikan. Haastateltavat kuvailivat ilmiötä seuraavilla tavoilla:

“tautot pidetään yhdessä”,

“työyhteisö on tiivis keskenään” ja

“työtä tehdessä saa tarvittaessa kollegoilta apua”.

Vuorovaikutussuhteiden merkitys työhyvinvoinnille nousi esiin haastatteluissa erityisesti siten, että työntekijät kokivat pystyvänsä käsittelemään työhön liittyviä huolia ja haasteita tehokkaasti yhdessä keskustelemalla. Tämän yhteisöllisen keskustelun mahdollisuus nähtiin tärkeänä keinona purkaa stressiä ja saada tukea työssä jaksamiseen. Lisäksi työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus vahvisti ryhmän yhtenäisyyttä ja loi työilmapiirin, jossa työntekijät tunsivat kuuluvansa samaan yhteisöön.

Asiakkailta saatu palaute nähtiin merkittävänä tekijänä koetussa työhyvinvoinnissa.

Runas ja positiivinen palaute asiakkailta auttoi vahvistamaan työn merkityksellisyyden kokemusta ja samalla lisäsi motivaatiota työskentelyyn. Samoin työntekijöiden keskinäinen palaute ja rakentava vuorovaikutuksellinen dialogisuus edistivät avoimuutta ja luottamusta, mikä on yhteydessä parempaan työilmapiiriin ja viihtyvyyteen. Haastateltavat kuvasivat ilmiötä seuraavasti:

“työmurheita käsitellään keskustelemalla”,

“asiakkailta saadaan paljon positiivista palautetta” ja

“luottamussuhteen rakentumisen näkeminen vahvistaa työhyvinvointia”.

Alaluokka **viihtyvyys** nousi haastatteluissa esiin erityisesti työntekijöiden kokemuksena siitä, että työpaikalla on miellyttävä olla ja työskennellä. Työntekijät kertoivat viihtyvänsä työssään, ja tähän vaikuttavana tekijänä mainittiin erityisesti asiakaskohtaamiset, jotka koettiin positiivisina ja palkitsevina. Asiakkaisiin muodostuneet ammatilliset hoitosuhteet vahvistivat työn mielekkyyttä. Lisäksi työntekijät kokivat, että oman työn tulosten näkeminen edisti merkittävästi työssä viihtyvyyttä, sillä se lisäsi onnistumisen ja työn merkityksellisyyden tunnetta. Haastateltavat kuvasivat ilmiötä seuraavasti:

“työpaikalla on kiva olla”,

“asiakaskohtaamiset vaikuttavat työssä viihtyvyyteen” ja

“oman työn tuloksien näkeminen vahvistaa työn mielekkyyttä”.

Neljäs pääluokka eli **työn vaatimusten ja resurssien tasapainon vaikutus työhyvinvointiin** jakautuu kolmeen alaluokkaan. Alaluokat ovat **työn kuormittavuus, resurssit ja itseohjautuvuus**.

Alaluokka *työn kuormittavuus* ilmeni haastatteluissa erityisesti työntekijöiden kokemuksena viimeaikaisesta työtaakan kasvusta. Työmäärän lisääntyminen kevään aikana sekä asiakkaiden nopeampi vaihtuvuus olivat merkittäviä tekijöitä, jotka vaikuttivat kuormituksen kasvuun. Vaikka työntekijät tekivät itsenäisesti monipuolisia työtehtäviä, kuormitusta pyrittiin tarvittaessa tasapainottamaan jakamalla työtehtäviä tiimin kesken, mikä auttoi vähentämään yksittäisten työntekijöiden kokemaa kuormitusta. Ilmiötä haastateltavat kuvailivat seuraavasti:

“työ on ollut kuormittavampaa”,

“asiakkaiden vaihtuvuus on ollut suurta” sekä

“hyvä työporukka tasoittaa työn paljoutta”.

Alaluokka *resurssit* nousi esiin haastatteluissa erityisesti työhyvinvointiin kohdistettujen resurssien merkittävänä vähenemisenä. Työntekijät kokivat, että työhyvinvointia tukevien tukitoimien lakkautus oli heikentänyt työhyvinvointia, sekä työssä jaksamista. Lisäksi haastatteluissa ilmeni, että poissaolojen aikana sijaisjärjestelyjä ei ole saatavilla, mikä oli lisännyt muiden työntekijöiden kuormitusta. Myös organisaation yhteiset tapahtumat ovat jääneet järjestämättä resurssipulan vuoksi, mikä on osaltaan vaikuttanut negatiivisesti työyhteisön sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen ja työilmapiiriin. Haastateltavat kuvailivat ilmiötä seuraavasti:

“työpaikan tyhytunnit on poistettu”,

“työhenkilöstön puuttuessa sijaisia ei ole” ja

“pitkiin aikoihin ei ole ollut yhteisiä tapahtumia”.

Alaluokka *itseohjautuvuus* ilmeni haastatteluissa siten, että työtehtävät koettiin hyvin itsenäisiksi. Työntekijät joutuivat organisoimaan työtehtävänsä pitkälti omatoimisesti ja tekemään useita itsenäisiä päätöksiä työpäivän aikana. Oman työn organisointia pidettiin yleisesti positiivisena asiana, sillä se antoi vapautta ja joustavuutta työskentelyyn. Itseohjautuvuutta edellytettiin myös silloin, kun työntekijät halusivat tehdä yhteistyötä ulkopuolisten toimijoiden kanssa ammatillisen kehittymisen ja verkostojen laajentamisen edistämiseksi. Haastateltavat luonnehtivat ilmiötä seuraavasti:

“työ on hyvin itsenäistä”,

“työssä joutuu organisoimaan paljon asioita itsenäisesti” sekä

“työntekijät oma-aloitteisesti aktivoivat yhteistöitä”.

Viides pääluokka käsittelee *itsetunemuksen, ammatillisen kasvun ja työidentiteetin merkitystä työhyvinvoinnille*. Tämä pääluokka jakautuu kolmeen alaluokkaan: *eettisyys ja arvot, työidentiteetti sekä työn ja arjen kontrasti*.

Alaluokka *Eettisyys ja arvot* tulivat esille haastatteluissa erityisesti siinä, että hoitajien omien arvojen koettiin olevan vahvasti yhteydessä heidän työssä jaksamiseensa. Inhimillinen ja arvostava asiakaskohtaaminen vahvisti hoitajien työhyvinvointia, ja eettisten periaatteiden, kuten ihmisarvon kunnioittamisen, merkitys koettiin keskeisenä työssä koetulle mielekkyydelle. Vankiterveydenhuollon (VTH) arvot tukevat pääosin työntekijöiden hyvinvointia, mutta haastatteluissa ilmeni, että näiden arvojen toteutuminen ei aina ole täysin yhdenmukaista käytännön työn arjen realiteettien kanssa. Haastateltavat kuvailivat ilmiötä näin:

“työntekijät toteuttavat inhimillistä kohtaamista”,

“työntekijöiden omat arvot ovat yhteydessä työssä jaksamiseen” ja

“käytännön työssä VTH:n arvot eivät täysin toteudu”.

Alaluokka *työidentiteetti* nousi haastatteluissa esiin keskeisenä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Haastateltavat toivat esille, että työidentiteetti voi joko vahvistaa tai heikentää koettua työhyvinvointia riippuen siitä, kuinka työntekijä hahmottaa ja toteuttaa roolinsa. Työidentiteettiin sisältyi muun muassa valinta läsnäoloon perustuvasta työmallista, jota kaikki haastateltavat noudattivat. Työympäristön erityisluonne korostaa työntekijöiden asenteen merkitystä etenkin asiakastyössä. Oman työidentiteetin koettiin olevan tärkeä voimavara hoitotyössä ja sen avulla pystyttiin vahvistamaan ammatillista jaksamista ja työhyvinvointia. Haastateltavat kuvailivat ilmiötä mm. seuraavasti:

“läsnä oleva työmalli vahvistaa työhyvinvointia”,

“työidentiteetillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin” ja

“työympäristö korostaa työidentiteetin vaikututusta työhyvinvointiin”.

Alaluokka *työn ja arjen kontrasti* nousi haastatteluissa esille niin, että työntekijät eivät juurikaan pohdi työasioita vapaa-ajallaan, mikä auttaa heitä ylläpitämään selkeää eroa työn ja vapaa-ajan välillä. Kuitenkin he saattavat pohtia työasioita esimerkiksi kohdatessaan uutisissa tietoa asiakkaistaan. Työntekijöiden mukaan työ ja arki ovat keskenään tasapainossa ja tukevat toisiaan, mikä osaltaan edistää heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan. Lisäksi työntekijöiden keskinäinen yhteydenpito vapaa-ajalla vahvistaa yhteisöllisyyden tunnetta ja parantaa työssä viihtymistä, sillä se luo vahvempia sosiaalisia siteitä työyhteisön sisällä. Tämä sosiaalinen yhteys myös lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä koetaan tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Ilmiötä haastateltavat kuvailivat esimerkiksi:

“töistä lähdettyä lopetan työasioiden miettimisen”,
“joskus uutisia lukiessa tulee työasiat mieleen” sekä
“ollaan tekemisissä vapaa-ajallakin keskenään”.

9 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta ja sitä vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli:

Millaisena eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevät sairaanhoitajat kokevat työhyvinvointinsa?

Opinnäytetyön tutkimuksen tulokset vastasivat suurelta osin aineiston analyysissä käytettyä Mankan ja Mankan (2023) mallia työhyvinvoinnista ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä. Työtyytyväisyys ilmeni haastattelussa kiireettömyytenä ja positiivisena, sekä kannustava tunneilmastona. Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin työhyvinvointia ja keskeisimpiä siihen vaikuttavia tekijöitä, sekä näiden kahden ilmiön keskinäistä yhteyttä, hyödyntäen aiempia tutkimuksia ja kirjallisuuslähteitä.

Opinnäytetyön tulosten tarkastelussa nousi esiin selkeitä työhyvinvoinnin osa-alueita, jotka vahvistavat työntekijöiden kokemusta työssä jaksamisesta. Yksi tärkeimmistä työhyvinvointia edistävästä tekijöistä on organisaation *joustavuus*. Tämä näkyi muun muassa joustavina työaikoina ja mahdollisuutena suunnitella omaa työaikaansa itsenäisesti. Tutkimuksissa on myös todettu, että autonomia eli työntekijän vapaus tehdä itsenäisiä päätöksiä ja ohjata itse omaa työtään, vaikuttaa merkittävästi hoitajien tyytyväisyyteen työssään (Häggman-Laitila 2014, 156-157). Aineistosta nousi esiin myös työvuorosuunnittelun merkitys työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. Joustavuus mahdollistaa sen, että työntekijä voi tehdä itsenäisiä ratkaisuja omalla vastuualueellaan, mikä parantaa työssä viihtymistä ja vahvistaa työntekijän kokemusta mahdollisuudesta vaikuttaa työhönsä (Manka & Manka 2016, 87).

Aineiston perusteella *työyhteisö* nousi esiin keskeisenä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Työntekijät kokivat saavansa kollegoiltaan sekä psyykkistä, että käytännön tukea, mikä edisti niin vuorovaikutusta kuin yksilön ammatillista kehittymistä. Työyhteisössä tarjottiin myös kollektiivista vahvistusta työntekijöiden omien vahvuuksien tunnistamiseen ja kehittämiseen. Hyvät työyhteisötaidot, kuten reiluus, aktiivinen auttamishalu sekä sovittujen työpaikkakäytäntöiden noudattaminen, ovat ratkaisevia tekijöitä, jotka lisäävät yhteisön hyvinvointia (Manka & Manka 2024, 31-32). Työyhteisön koettiin luovan positiivisen ja kannustavan ilmapiirin, jota

työntekijät pitivät tärkeänä voimavarana. Lisäksi sosiaalinen tuki on yksi merkittävimmistä tekijöistä, joka lieventää työn aiheuttamaa kuormitusta ja tukee työntekijän jaksamista (Rauramo 2012, 104-105). Hyvin toimivan vuorovaikutuksen ja aktiivisen palautteen saamisen koettiin olevan keskeisimpiä elementtejä, jotka tukevat työntekijöiden jaksamista ja sitoutumista työhönsä.

Vuorovaikutus työyhteisössä asiakkaiden kanssa osoittautui myös suurilta osin työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Työntekijöiden hyvinvointia vahvisti erityisesti mahdollisuus nähdä konkreettisia tuloksia omasta työstään, sekä positiivinen palaute asiakkailta. Asiakkaiden antama palaute ei ainoastaan parantanut työntekijöiden työtyytyväisyyttä, vaan myös vahvisti heidän ammatillista itsetuntoaan. Itsetunto kehittyy ja vahvistuu yhteisöllisessä vuorovaikutuksessa, ja positiivinen palaute on edistää yksilön persoonan ja ammatillisen osaamisen kukoistusta (Rauramo 2012, 104).

Työorganisaatiossa työntekijöiden hyvinvointia edisti merkittävästi heidän vahva **työidentiteettinsä**. Tutkimustulokset korostivat työidentiteetin merkitystä erityisesti autonomisten työtehtävien yhteydessä, sillä jokaisen työntekijän lähestymistapa ja työskentelytavat eroavat toisistaan itsenäistä työtä tehdessä. Työidentiteetti perustuu työntekijöiden **psykologiseen pääomaan**, joka puolestaan vaikuttaa suoraan työssä jaksamiseen ja koettuun hyvinvointiin. Psykologinen pääoma koostuu neljästä keskeisestä osa-alueesta: itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, realistisesta optimismista sekä sitkeydestä (Manka & Manka 2016, 159; Manka & Manka 2024, 204-205). Näiden tekijöiden avulla työntekijät kokivat pystyvänsä paremmin kohtaamaan työelämän haasteet ja ylläpitämään työmotivaatiotaan. Lisäksi positiivisen työidentiteetin koettiin vahvistavan myös työyhteisön ilmapiiriä.

Psykologisen pääoman ollessa vahva, työntekijät kokivat työidentiteettinsä rakentuvan myönteiseksi, minkä koetaan parantavan heidän työssä viihtymistään. Työntekijät suhtautuivat luottavaisesti tulevaisuuteen asettaen itselleen realistisia, mutta haastavia tavoitteita ja uskoen omiin kykyihinsä saavuttaa ne. Psykologinen pääoma ei ole staattinen, vaan se on kehitettävissä ja muokattavissa, mikä korostaa organisaation roolia työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisessa (Luthans, Youssef-Morgan & Avolio 2015, 3-6). Tulokset osoittivat, että työolosuhteet mahdollistivat työidentiteetin kasvua ja kehitystä. Jopa 40 % psykologisesta pääomasta kehittyy työympäristön ja organisaation tarjoamien tukitoimien kautta (Manka & Manka 2016, 158-159; Manka & Manka 2024, 205). Psykologiseen pääoman kehitykseen vaikuttivat suurelta osin myös työyhteisön jäsenet ja ryhmän sisäinen dynamiikka.

Kun organisaatio edistää oppimista, joustavuutta ja työntekijöiden autonomiaa, se mahdollistaa työidentiteetin kehittymisen ja sitä kautta lisää työssä jaksamista ja viihtyvyyttä (Slåtten, Mutonyi & Lien 2020).

Opinnäytetyön tuloksia tarkastellessa nousi esiin tiettyjä osa-alueita, joita voidaan määritellä heikentäviksi tekijöiksi työhyvinvoinnin kannalta. Yksi keskeisimpiä työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä oli *esihenkilöiden etäisyys*. Tulosten perusteella esihenkilöiden saatavuudessa koettiin olevan paljon puutteita. Esihenkilöiden tavoittaminen onnistui etäyhteyden avulla, mutta esihenkilöiden fyysinen näkeminen toteutui heikosti ja harvoin. Esihenkilöiden koettiin olevan huonosti tietoisia työpaikan sisällä tapahtuvista konkreettisista työasioista. Johtaminen koettiin osin hajanaiseksi, sillä yhteydenottoilanteissa ei aina ollut selvyttä siitä, keneen tulisi olla yhteydessä, mikä vaikeutti sujuvaa viestintää ja vastuunjakoa.

Johtamiskulttuurin tulisi sisältää työntekijöiden tukemisen, ohjaamisen, läsnäolon ja valtuuttamisen, mikä edellyttää tiivistä yhteistyötä ja jatkuvaa vuorovaikutusta johtajan ja työntekijöiden välillä. Johtajan roolin tulisi mahdollistaa työhyvinvoinnin suunnittelun, toteutuksen, ylläpidon sekä jatkuvan kehittämisen organisaation toiminnan tukemiseksi. (Manka & Manka 2016, 132-138; Manka & Manka 2023, 177-184)

Toiseksi keskeiseksi työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi nousi esiin *johtamisen reagointi ja tuki*. Työn tulee mahdollistaa työntekijälle palkkioita, jotka tarkoittavat taloudellisen korvauksen lisäksi aineettomia palkkiota, kuten kiitoksia, kehuja, kannustusta ja etenemismahdollisuuksia (Manka & Manka 2016, 107-108; Manka & Manka 2023, 148-149). Tuloksissa nousi vahvasti esiin esihenkilöiden reagointi työntekijöiden kuormittuneisuuteen. Vaikka esihenkilöt kuulevat työntekijöiden jaksamiseen liittyvät huolet, heidän vaikutusmahdollisuutensa kuormittuneisuuden vähentämiseksi nähtiin heikoksi. Organisaation toimintamalli sijaistoiminnan osalta koettiin puutteelliseksi, sillä työntekijät kokivat, että sijaisten hankinta ja tarvittavien muutosten toteuttaminen jäivät pitkälti heidän vastuulleen.

Aineistosta nousi esiin vahvasti työhyvinvointia heikentävänä tekijänä *resurssit*. Hyvinvoivan organisaation johtamisessa tärkeää on selkeät tavoitteet, resurssit ja tavoitteiden toteutumisen säännöllinen arviointi (Manka & Manka 2016, 84-86; Manka & Manka 2023, 180-186). Tulokset osoittivat resurssien vaikuttavan organisaation toimintaan merkittävästi. Yhteisten tapahtumien järjestäminen koettiin harvinaiseksi, ja sijaisten puutteen häiritsevän työn jatkuvuutta vakituisen henkilöstön ollessa poissa. Työntekijät kokivat myös, että lisätyöpaikka voisi helpottaa työn kuormittavuutta. Tehyn (2022) mukaan hoitotyön resurssit ovat kriittinen osa terveydenhuollon toiminnan tehokkuutta ja laatua. Riittävä henkilöstömäärä, resurssien oikea kohdentaminen ja toimivat toimintamallit ovat ratkaisevia tekijöitä hoitotyön sujuvuuden ja potilasturvallisuuden takaamisessa.

Aineistosta nousi esiin työhyvinvointia heikentävänä tekijänä *viestintä*. Tulokset osoittivat sisäisen ja ulkoisen viestinnän olevan runsasta ja sekavaa. Oikean tiedon löytämisen koettiin olevan haastavaa, sillä tiedonlähteitä oli monia ja viestinnän laatu hajanaista. Runsaan viestinnän vuoksi oleellinen tieto saattoi sekoittua helposti. Vuorovaikutus- ja viestintätaidot ovat

avainasemassa terveydenhuollon laadun varmistamisessa ja potilasturvallisuuden ylläpitämisessä (Mustajoki, Alila, Matilainen, Pellikka & Rasimus 2013, 854-857).

Eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevät sairaanhoitajat kokevat työhyvinvointinsa monilta osin myönteiseksi, mutta siihen liittyy myös haasteita. Työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä ovat muun muassa työaikojen joustavuus ja mahdollisuus suunnitella omaa työtä itsenäisesti, mikä tukee työntekijöiden työssä jaksamista ja työtyytyväisyyttä. Työyhteisön tarjoama tuki sekä positiivinen vuorovaikutus auttavat vähentämään työn kuormittavuutta ja vahvistavat yhteisöllisyyttä. Lisäksi autonominen työ vahvistaa hoitajien työidentiteettiä ja itseluottamusta, mikä näkyy työssä viihtymisen lisääntymisenä.

Kuitenkin esihenkilöiden etäisyys ja johtamisen puutteet koetaan työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Esihenkilöiden tavoitettavuus ja reagointi koetaan riittämättömäksi, mikä vaikeuttaa työn sujuvuutta ja kuormittaa työntekijöitä. Myös resurssipula, erityisesti sijaisjärjestelyjen suhteen, lisää työpaineita. Viestinnän sekavuus ja tiedonhaun haasteet hankaloittavat työn sujuvuutta ja vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin.

10 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Laadullisen tutkimusten vakuuttavuus ja tulosten luotettavuus perustuvat hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen (Helsingin yliopisto 2024). Tutkimus- ja kehittämistoiminnan etikalla viitataan periaatteisiin ja ohjeisiin, jotka ohjaavat tutkijoita ja kehittäjiä heidän työssään varmistamaan, että tutkimus on eettisesti kestävä, rehellistä ja luotettavaa. Hyvän tieteellisen käytännön (HTK) keskeisiä periaatteita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus, ja vastuunkanto tutkimustyössä. HTK:n (2012) mukaan tutkimuksen tulee noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, kuten rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta, sekä sovelletaan eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimetoja. (Tenk 2023.)

Hyvä tieteellinen käytäntö kattaa myös menettelytavat tutkimuksen suunnittelussa, toteutuksessa, raportoinnissa ja tietoaaineistojen tallentamisessa. Tutkijoiden on kunnioitettava toistensa töitä, viitattava asianmukaisesti muiden julkaisuihin ja ilmoitettava tutkimuksen rahoituslähteet ja muut merkitykselliset sidonnaisuudet, sekä huolehdittava asianmukaisista tutkimusluvista. Nämä periaatteet ja käytännöt muodostavat perustan eettisesti kestäväälle ja luotettavalle tutkimukselle. (Tenk 2023.)

Eettiset pohdinnat ovat laadullisen tutkimuksen ytimessä, vaikuttaen sekä tutkimuksen suunnitteluun että toteutukseen. Tutkimukseen liittyy aina eettisiä ulottuvuuksia, jotka käsittävät tutkittavan ilmiön herkkyden ja osallistujien mahdollisen alttiuden haavoittuvuudelle. Huomioon täytyy myös ottaa valitun tutkimusmenetelmän eettinen sopivuus sekä arvioitava huolellisesti, ettei tutkimusprosessi aiheuta tarpeetonta haittaa osallistujille. tekijän vastuu ei

rajoitu pelkästään metodologiseen harkintaan; se ulottuu myös tekijän ja osallistujien välisiin dynaamisiin suhteisiin. Nämä suhteet edellyttävät jatkuvaa eettistä herkkyyttä ja kykyä hallita monimutkaisia vuorovaikutustilanteita. Nämä periaatteet eivät ainoastaan ohjaa tekijän päätöksentekoa, vaan myös luovat perustan eettiselle ja moraaliselle kestävyydelle. Vastuu näiden eettisten periaatteiden noudattamisesta on tekijällä, jonka tulee jatkuvasti arvioida ja tarkistaa omaa toimintaansa näiden normien valossa. Tämän prosessin tavoitteena on varmistaa, että tutkimus kunnioittaa tutkittavien henkilöiden oikeuksia ja hyvinvointia samalla, kun pyritään tuottamaan arvokasta ja merkityksellistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Kylmä, Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003, 609-615.)

Tutkimuseettiseen HTK-ohjeeseen (2012) perustuen opinnäytetyöprosessin keskeisimmät eettiset kysymykset liittyivät toisen opinnäytetyön tekijän esteellisyyteen laadullisen tutkimuksen tekemisessä, koska tekijä oli suorittanut harjoittelujakson tutkittavassa työympäristössä. Näin ollen tekijälle oli muodostunut inhimillisesti subjektiivinen kokemus tutkittavasta ilmiöstä. Harjoittelujakso oli suoritettu vuonna 2022 ja pituudeltaan se oli kestänyt neljä viikkoa, mutta tekijä koki pystyvänsä irtaantumaan työntekijän roolista luotettavan tutkimuksen saavuttamiseksi. Eettisen haasteen tiedostaminen ja erityinen huomioon ottaminen, sekä toisen opinnäytetyön tekijän estottomuus loivat luotettavan lähtökohdan laadullisen tutkimuksen suorittamiselle.

Toinen eettinen kysymys HTK-ohjeeseen (2012) perustuen liittyi tutkimukseen osallistuvien anonymiteetin säilyvyyden haasteisiin. Laadullista tutkimusta tehdessä vastaajajoukko oli pieni, ja tämän vuoksi anonymiteettisuoja oli keskeisessä osassa tutkimusta toteuttamisessa. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tunnistamattomuudesta ja hyvinvoinnista huolehdittiin niin, ettei tutkimus aiheuttanut vastaajien oikeuksien tai kunnioituksen horjumista. Tämä eettinen kysymys huomioitiin tutkimuksessa jokaisessa vaiheessa jättämällä pois tutkittavan yksikön nimi, sekä tutkittavien henkilöiden tunnistettavat yksityiskohdat. Tutkimuksessa käytettiin geneerisempää ilmaisumuotoa tutkittavasta yksiköstä, sekä tutkimukseen vastaavien henkilöiden ammatti-identiteeteistä. Tulosten analyysivaiheessa haastateltavien vastaukset pelkistettiin säilyttäen anonymiteetin suoja.

Opinnäytetyön toteuttamiseksi tarvittiin erilaisia tutkimuslupia. Näihin kuuluivat tutkittavalta organisaatiolta eli vankiterveydenhuollolta haettava tutkimuslupa tutkittavaan yksikköön, sekä tutkimuslupa tutkimukseen osallistuvilta vastaajilta eli tutkittavan vankiterveydenhuollon yksikön sairaanhoitajilta. Tutkimukseen osallistuvilta sairaanhoitajilta pyydettiin tietoinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta (liite 3) ja tämän yhteydessä he saivat tutkimusta koskevan informaation (liite 1) sekä tutkijoiden yhteystiedot. Tutkimuslupa haettiin kohdeorganisaatiosta.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa korostuu moniulotteinen lähestymistapa, joka yhdistää sekä yleiset luotettavuuskriteerit että tutkimuksen eettiset periaatteet. Tutkimuksen suunnittelu, tavoitteiden selkeys, aineiston käsittelyn koherenssi, keräysmenetelmät, tiedonlähteiden monipuolisuus sekä selkeä ja avoin raportointitapa ovat keskeisiä tekijöitä luotettavuuden vahvistamisessa. Tärkeää on myös, että tekijä esittelee tutkimusprosessin kaikki vaiheet tarkasti, jolloin tutkimuksen läpinäkyvyys parantaa lukijan mahdollisuuksia arvioida sen luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa suositetaan avointa lähestymistapaa, joka sallii syvällisen ymmärryksen tutkittavasta ilmiöstä, ja luo pohjan sekä käytännön sovellukselle, että myöhemmin määrällisille tutkimuksille (Kylmä ym. 2003). Tämä lähestymistapa auttaa varmistamaan, että tutkimuksen kokonaisuus on läpinäkyvä ja arvioitavissa, mikä on laadullisen tutkimuksen luotettavuuden ymmärtämiseksi keskeistä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135-138.)

Erityistä huomiota kiinnitetään tutkimuksen uskottavuuteen, joka on saavutettavissa tekijän pitkäaikaisen sitoutumisen kautta tutkittavaan ilmiöön, huolellisen aineistonanalyysin ja tutkimukseen osallistuvien kanssa käytyjen keskustelun kautta. Tärkeää on, että tutkimuksen uskottavuus ei ainoastaan säily, vaan vahvistuu näiden prosessien kautta. (Kylmä ym. 2003)

Tässä opinnäytetyöprosessissa luotettavuuden kriteerit huomioitiin jatkuvasti. Luotettavuudesta huolehtiminen lähti ensimmäisenä hyvästä ja harkitusta suunnitelmasta. Laadullista tutkimusta tehtäessä molemmat tekijät viettivät aikaa runsaasti perehtyen aiheeseen moniulotteisesti ja yksityiskohtaisesti. Kummatkin tutkimuksen tekemiseen osallistuvat osapuolet käsitelivät teoreettista lähteisiin pohjautuvaa materiaalia monipuolisesti, sekä syventyivät aiheeseen jatkuvan aktiivisen dialogin kautta. Alusta lähtien kiinnitettiin luotettavuuden kriteereihin erityistä huomiota jokaisessa työskentelyvaiheessa, aloittaen haltuun otettavan aineiston luotettavuuden perusteellisesta tarkastelusta ja varmistumisesta. Luotettavuuden ylläpitämiseksi valikoitui tietyt laadullisen tutkimuksen toteuttamisen menetelmät, kuten teema-haastattelun menetelmät, sekä haastattelun nauhoittamisen luotettavuuden säilyvyyden edistämiseksi. Avainasemassa luotettavuuden edistämässä opinnäytetyöprosessissamme oli avoin reflektio. Aktiivista itsereflektointia harjoitettiin jatkuvasti, sekä myöskin yhdessä reflektointia opinnäytetyön prosessin luotettavuudesta.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus oli olennainen tekijä määrittämään tutkimuksen arvoa ja uskottavuutta. Tutkimuksessa arvioitiin luotettavuuden toteutumista eri luotettavuuden kriteerien kautta. Tutkimuksemme luotettavuuden arviointi perustui aineistonkeruumenetelmään, aineiston analyysiin, tutkijoiden reflektioon sekä tutkimuksen läpinäkyvyyteen ja raportointiin. Aineistonkeruumenetelmää arviotaessa keskityttiin osallistujien haastattelun suunnitteluun ja toteutukseen. Aineiston analyysin luotettavuuden arvioinnissa tutkittiin käytettyjä analyysimenetelmiä ja niiden soveltuvuutta aineiston analyysiin, sekä arvioitiin aineiston analyysiprosessin etenemisen luotettavuutta. Tekijät arvioivat omaa reflektiotaan ja sen

luotettavuutta, sekä omaa rooliaan tutkimuksen aikana eri vaiheissa. Luotettavuuden kannalta tekijät arvioivat myös mahdollista biasia ja sen vaikutusta tutkimustuloksiin. Viimeisenä luotettavuuden kriteerinä tutkimuksessa arvioitiin, kuinka avoimesti ja yksityiskohtaisesti tutkimusprosessia ja sen vaiheita oli esitetty. Tämä kattoi myös mahdolliset rajoitukset ja tutkimuksen validiteetin arvioinnin. Luotettavan arvioinnin saavuttamiseksi tekijät pitivät tutkimuspäiväkirjaa, mihin kirjattiin huomioita opinnäytetyön prosessin eri vaiheista arviointia varten.

11 Pohdinta

Opinnäytetyö eteni koko prosessin ajan suunnitelmallisesti ja tarkasti laaditun aikataulun mukaisesti. Kaikki työvaiheet toteutettiin suunnitelmien mukaan, ja aikataulun hallinta onnistui erinomaisesti. Jokainen osa-alue edistettiin huolellisesti ja täsmällisesti, mikä varmisti, että tutkimuksen eri vaiheet linkittyivät johdonmukaisesti toisiinsa. Huolellisesti laaditut aikataulut sekä niiden noudattaminen edesauttoivat tutkimuksen saumatonta etenemistä ja mahdollistivat tutkimusprosessin sujuvuuden. Lisäksi aikaisempi tutkimustieto sekä tutkimuksessa sovelletut teoreettiset viitekehykset tarjosivat vahvan ja kestävä perustan aineiston analysoinnille, mikä tuki tutkimuksen systemaattista ja jäsennehtyä lähestymistapaa.

Teoreettiset mallit ja aiempi tutkimuskirjallisuus muodostivat yhtenäisen kokonaisuuden, jonka avulla oli mahdollista tarkastella ja analysoida haastatteluaineistoa syvällisesti ja monipuolisesti. Teoriapohjan tarkka ja harkittu valinta mahdollisti haastatteluhaustausten luokittelun ja jäsentelyn johdonmukaisesti. Tämä analyttinen lähestymistapa varmisti sen, että jo tutkimusaineiston alkuvaiheen käsittelyssä voitiin ennakoida selkeitä ja perusteltuja vastauksia tutkimuskysymyksiin. Näin teoreettiset viitekehykset eivät ainoastaan tukeneet tutkimuksen analyysiä, vaan ne myös loivat perustan vahvalle ja argumentoidulle johtopäätösten tekemiselle.

Haastatteluista kerätty aineisto osoittautui monipuoliseksi. Haastateltavat jakoivat laajasti omia kokemuksiaan työhyvinvoinnista vankiterveydenhuollon vaativassa toimintaympäristössä, mikä toi arvokasta ja syvällistä tietoa tutkimukseen. Haastateltavat käsittelivät avarakatseisesti ja analyttisesti sekä työhyvinvoinnin onnistuneita osa-alueita, että siihen liittyviä haasteita. Aineiston laajuus ja kattavuus oli huomattava, mikä mahdollisti sen, että teemahaastattelun ulkopuolisia lisäkysymyksiä ei juurikaan tarvinnut esittää. Tämä osoittaa aineiston laadukkuutta ja haastateltavien sitoutuneisuutta tutkimusprosessiin.

Haastattelutilanteissa oli erityisen mielenkiintoista havaita, kuinka monimuotoisesti työhyvinvointi näyttäytyi eri teemojen yhteydessä. Vastaajien kokemukset ja näkemykset poikkesivat toisistaan tietyissä kysymyksissä, mikä lisäsi aineiston analyysiin syvyyttä ja toi tutkimukseen

uutta näkökulmaa. Tämä vaihtelu rikastutti analyysia ja lisäsi tutkimusaineiston moniulotteisuutta, mikä oli erityisen hyödyllistä työhyvinvointia koskevien keskeisten teemojen tarkastelussa. Haastateltavat kokivat tietyt kysymykset helpommiksi vastata kuin toiset, ja joissakin tilanteissa he turvautuivat toistensa tukeen, mikäli vastaaminen tuotti haasteita. Tämä vuorovaikutuksellinen dynamiikka korosti haastateltavien välistä yhteistyötä ja kollektiivista tiedon jakamista, mikä toi tutkimukseen lisäarvoa.

Huomionarvoista on myös havainto, että työyhteisön sisäinen yhteistyö näyttäisi vahvistavan merkittävästi työhyvinvoinnin toteutumista. Tiivis ja rakentava vuorovaikutus sekä työntekijöiden välinen solidaarisuus näyttäytyivät tutkimusaineistossa merkittävinä voimavaroina, jotka tukivat työssä jaksamista ja hyvinvoinnin edistämistä. Tämä havainto tarjoaa arvokasta tietoa siitä, kuinka tärkeää on vahvistaa sisäisiä vuorovaikutussuhteita ja tukea yhteisöllisyyden kehittymistä työyhteisössä.

Koko tutkimusprosessin ajan yhteistyö tutkimuksen eri osapuolten ja sidosryhmien kanssa sujui onnistuneesti. Yhteistyötahojen osallistuminen ja sitoutuminen varmistivat tutkimuksen sujuvan etenemisen sekä tukivat tutkimustulosten luotettavuutta. Yhteistyö oli läpi tutkimusprosessin sujuvaa ja rakentavaa, mikä mahdollisti tutkimuksen onnistuneen läpiviennin ja vahvasti työn tuloksellisuutta. Yhteistyökumppaneiden asiantuntemus ja aktiivinen panos olivat keskeisessä roolissa tutkimuksen toteuttamisessa.

11.1 Toimeksiantajan palaute ja itsearviointi

Valmis opinnäytetyö toimitettiin toimeksiantajalle kommentointia ja palautteen antamista varten ennen sen virallista julkaisua. Toimeksiantajana toiminut avohoitopalveluiden ylihoitaja perehtyi tarkasti raporttiin ja antoi kokonaisvaltaista, rakentavaa palautetta koko tutkimusprosessin etenemisestä. Toimeksiantaja koki yhteistyön opinnäytetyön tekijöiden kanssa vaivattomaksi ja viestinnän selkeäksi. Toimeksiantaja ilmaisi olevansa erityisen tyytyväinen opinnäytetyön prosessin johdonmukaiseen ja suunnitelmalliseen etenemiseen sekä sen laadukkaisiin tutkimustuloksiin. Toimeksiantaja arvioi teoreettisen viitekehyksen kattavaksi ja hyvin perustelluksi, tarjoten merkittävän tuen tutkimukselle.

Vaikka tutkimustulokset eivät juurikaan yllättäneet toimeksiantajaa, hän korosti niiden olennaista arvoa organisaation toiminnan kehittämisessä. Toimeksiantaja katsoi tulosten tuottavan merkittävää tietoa, jota voidaan hyödyntää organisaation työhyvinvoinnin jatkokehittämisessä. Erityisen mielenkiintoiseksi toimeksiantaja koki itsenäisen työn ja esihenkilöiden suhdetta toisiinsa. Toimeksiantaja koki sisäisen viestinnän haasteiden esiin nostamisen arvokkaana tietona, sillä niiden avulla organisaation toimintaa voidaan entisestään tehostaa ja

parantaa. Opinnäytetyötä ja sen tuloksia tullaan tarkastelemaan vuoden 2025 toiminnasuunnittelussa työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Opinnäytetyöprosessi sujui odotuksia vastaavasti ja pysyi laaditussa aikataulussa. Prosessi alkoi vuoden 2024 alussa ja tavoitteena oli osallistua julkaisuseminaariin loppuvuodesta, mikä toteutui suunnitellusti. Aikataulutuksen hallinta sekä prosessin johdonmukainen eteneminen loivat selkeän ja organisoidun rakenteen työskentelylle.

Opinnäytetyön kokonaisuus koettiin onnistuneeksi ja se vastasi tekijöiden asettamia tavoitteita. Prosessin aikana opitut taidot, kuten tavoitteellinen suunnittelu ja monivaiheisen prosessin johtaminen, syvensivät ammatillista osaamista merkittävästi. Opinnäytetyö ei vain vahvistanut tutkimusosaamista, vaan myös kehitti kriittisiä ajattelu- ja ongelmanratkaisutaitoja, joita tullaan hyödyntämään tulevassa työelämässä.

Yhteistyö toimeksiantajan ja ohjaavan opettajan kanssa oli sujuvaa ja rakentavaa alusta loppuun saakka. Tämä saumaton yhteistyö edisti prosessin sujuvuutta ja loi mahdollisuuden hyödyntää molempien osapuolten asiantuntemusta, mikä rikastutti lopputulosta. Molemmat opinnäytetyön tekijät sitoutuivat pitkäjänteisesti ja sinnikkäästi työskentelemään yhdessä, mikä vahvisti ammatillista resilienssiä sekä kykyä kohdata haasteita. Tämä johdonmukaisuus ja sitoutuminen näkyi paitsi työn laadussa, myös työprosessin aikana kehittyneenä ammatillisena kasvuna.

Opinnäytetyön aihe oli alusta asti selkeä molemmille tekijöille, vaikka tutkimuskysymys kehittyi ja tarkentui työn edetessä lopulliseen muotoonsa. Toisen tekijän henkilökohtainen kokemus aihealueesta toi mukanaan joitakin ennakkokäsityksiä, jotka tunnistettiin prosessin alussa. Tämän seurauksena kiinnitettiin erityistä huomiota aineiston käsittelyyn, varmistaen, että mahdolliset ennakkokäsitykset eivät vaikuttaneet väärinä tuloksia. Analyysimenetelmät ja kriittinen lähestymistapa aineiston arviointiin tukivat tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys oli johdonmukaisesti yhteydessä saavutettuihin tuloksiin, mikä osoitti käytetyn teorian validiteetin. Teorian ja tutkimuksen yhdistäminen syvensi ymmärrystämme aiheesta ja vahvisti tutkimuksen eheyttä ja merkityksellisyyttä. Opinnäytetyöprosessi tarjosi mahdollisuuden kehittyä asiantuntijoina, joilla on kyky soveltaa teoriaa käytäntöön ja arvioida kriittisesti omaa työskentelyään.

Vaikka kahden tekijän aikataulujen yhteensovittaminen oli välillä haastavaa, opinnäytetyö onnistui erinomaisesti. Erityisen onnistunutta oli laajan viitekehyksen omaksuminen ja soveltaminen työhön sekä tekijöiden vahva menetelmäosaaminen. Motivaation ylläpitäminen sujui vaivattomasti tekijöiden keskinäisen yhteistyön ja tuen ansiosta. Opinnäytetyön valmistuttua tekijät kokivat haikeutta ainutlaatuisen yhteistyön päätyttyä.

11.2 Johtopäätökset ja jatkokehittämisehdotukset

Tämän opinnäytetyön ja tutkimuksen kannalta seuraava kysymys ohjasi johtopäätösten, sekä jatkokehittämisehdotusten käsittelemistä tutkimusprosessin aikana:

- Miten työhyvinvointia kannattaisi tutkimustulosten perusteella kehittää?

Johtopäätöksenä voidaan tulosten perusteella esittää, että eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevien sairaanhoitajien työhyvinvoinnissa on selkeästi havaittavissa sekä vahvistavia että heikentäviä tekijöitä. Työhyvinvointia tukevat autonomiset työtehtävät, joustavat työaikajärjestelyt ja työyhteisön vahva tuki. Nämä tekijät vahvistavat sairaanhoitajien työidentiteettiä ja itseluottamusta, mikä parantaa työssä viihtymistä ja ammatillista kehittymistä. Erityisesti työyhteisön rooli on merkittävä, sillä kollegiaalinen tuki ja vuorovaikutus edistävät työntekijöiden jaksamista sekä ammatillista kasvua. Hyvinvointi näkyy myös siinä, että työntekijät kokevat itsensä arvostetuiksi ja heidän työnsä merkitykselliseksi, erityisesti silloin, kun he saavat nähdä konkreettisia tuloksia ja vastaanottaa positii- vista palautetta asiakkailta.

Kuitenkin työhyvinvointia heikentävät tekijät, kuten esihenkilöiden heikko saavutettavuus ja johtamisen hajanaisuus, aiheuttavat haasteita. Esihenkilöiden etäisyys arjen työstä ja vähäinen fyysinen läsnäolo luovat epäselvyyttä viestinnässä ja vastuunkannossa, mikä kuormittaa työntekijöitä ja heikentää sujuvaa yhteistyötä. Toisaalta haastattelussa saatiin tuloksia myös siitä, että työntekijät kokivat esihenkilöiden poissaolon osittain hyväksi. Johtamiskäytäntöjen epäselvyys, kuten puutteet sijaisten hankinnassa ja vastuunjaossa, vaikuttavat negatiivisesti työn sujuvuuteen ja työntekijöiden kuormitukseen. Tämä osoittaa, että johtamiskulttuurissa on parantamisen varaa, jotta työntekijät voisivat kokea saavansa paremmin tukea esihenkilöiltään.

Kehittämisehdotukset:

- ***Resurssien ja sijaisjärjestelyjen tehostaminen:***

Työhyvinvoinnin parantamiseksi on tärkeää kehittää joustavampia resurssienhallintastrategioita, jotka vastaavat henkilöstövajeeseen ja vähentävät työntekijöiden kuormitusta. Tämä voitaisiin toteuttaa luomalla toimivampi sijaisjärjestelmä ja rekrytoimalla lisätyövoimaa ruuhka-aikoina. Eri poliklinikoiden yhteistyö voisi toimia tehokkaana ratkaisuna henkilöstöpu- laan, sillä se mahdollistaisi työntekijöiden joustavan liikkuvuuden alueille, joissa on akuutti tarve lisätyövoimalle. Tämä strategia ei ainoastaan parantaisi resurssien käyttöä, vaan edis- täisi myös eri tiimien välistä yhteistyötä ja tiedon vaihtoa. Sijaisten hankinnassa tulee ottaa huomioon turvallisuusmenetelmät, joiden vuoksi sijaisten tulisi olla aktiivisessa yhteistyössä.

Lisäksi säännölliset työkuorman arvioinnit ja työntekijöiden palaute auttaisivat tunnistamaan huippukuormitusajat, jolloin lisäresursseja voisi kohdentaa tehokkaammin.

Organisaatiossa olisi myös hyvä tarkastella työntekijöidensä kouluttamista monipuolisempiin tehtäviin, mikä lisäisi joustavuutta ja kykyä vastata äkillisiin henkilöstötarpeisiin. Nämä toimenpiteet voivat merkittävästi parantaa työhyvinvointia ja vähentää työntekijöiden kokemaa stressiä ja ylikuormitusta.

Resurssien maltillisellakin lisäyksellä, kun se kohdistetaan tarkasti ja tehokkaasti, voidaan merkittävästi vahvistaa työntekijöiden työhyvinvointia. Ehdotuksena olisi palauttaa työhyvinvointituntien (TYHY-tunnit) tarjonta osaksi työpaikan toimintaa, mikä toimisi merkittävänä askeleena työhyvinvoinnin edistämiseksi. TYHY-tuntien käyttöönotto mahdollistaisi työntekijöille arvokkaan hetken irrottautua arjen kuormituksesta ja keskittyä kokonaisvaltaisesti omaan fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiinsa. Näin saadaan aikaan paitsi terveyttä edistäviä vaikutuksia, myös yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden vahvistumista työyhteisössä. Tämä yhteenkuuluvuuden tunne on keskeinen tekijä työntekijöiden jaksamisen, motivaation ja työilmapiirin kannalta, mikä heijastuu myönteisesti koko organisaation toimintaan. Lisäksi säännölliset yhteiset virkistyshetket voivat vähentää stressiä, ennaltaehkäistä työuupumusta ja parantaa työn tuottavuutta pitkällä aikavälillä.

- ***Viestinnän kehittäminen:***

Sisäisen ja ulkoisen viestinnän kehittäminen esimerkiksi yhtenäisten viestintäkanavien avulla voisi helpottaa tiedonkulkua ja vähentää sekaannuksia tärkeissä työasioissa. Ulkoisen ja sisäisen viestinnän osalta on tärkeää luoda selkeät ohjeistukset ja protokollat niin normaalin tiedonvaihdon kuin kriisitilanteiden viestinnän hallitsemiseksi, jotta varmistetaan oikea ja ajantasainen tiedonanto kaikille sidosryhmille.

Johdonmukaisen ja avoimen viestintästrategian toteuttaminen organisaatiossa on avainasemassa, sillä yhteistyön perustana toimii sujuva viestintä työyhteisön jäsenten välillä. Viestinnän selkeyttäminen edellyttää useita toimenpiteitä, jotka voivat alkaa keskitetyn viestintäalustan käyttöönotosta, jossa päivitykset, ilmoitukset ja muut tarvittavat tärkeät tiedot ovat kaikkien saatavilla reaaliajassa.

Tämä vähentää tietojen hajanaista jakelua ja mahdollistaa nopeamman reagoinnin muutoksiin. Säännölliset tiimipalaverit ja strategiset katsaukset, joissa esihenkilöt ja työntekijät voivat vaihtaa näkemyksiä ja ratkaista työhön liittyviä ongelmia yhdessä, ovat myös olennainen osa viestinnän parantamista. Tällaisen kulttuurin vaaliminen ei ainoastaan paranna työympäristön ilmapiiriä, vaan myös lisää työntekijöiden sitoutumista ja tyytyväisyyttä, mikä johtaa parempaan suorituskykyyn ja työhyvinvointiin.

Viestintään tulisi luoda perustellut ja toimivat käytännöt, joiden mukaan viestintää tulisi toteuttaa. Tämä voisi rajoittaa runsasta ja tarpeetonta viestintää, joka selkeyttäisi oleellisen tiedon välittymistä.

- **Esihenkilöiden läsnäolon ja saatavuuden parantaminen:**

Säännöllisen vuorovaikutuksen ja kohtaamisten lisääminen työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä voi olla merkittävä edistysaskel organisaatiolle. Tämän toteuttamiseksi voisi harkita esimerkiksi viikoittaisten yhteisten aamupalaverien järjestämistä, joissa tiimin jäsenet voisivat jakaa ajatuksiaan ja esihenkilöt voisivat tarjota reaaliaikaista palautetta. Viikkopalaverin järjestämistä pystyisi toteuttamaan myös etäyhteydellä, mikäli maantieteelliset etäisyydet tuottaisivat haasteita liikkumisessa.

Lisäksi olisi hyödyllistä kehittää mentorointiohjelma, jossa esihenkilöt tai tarvittavan ammatillisen osaamisen omaavat työntekijät tarjoaisivat henkilökohtaista tukea ja ohjausta työntekijöille. Toisen vaihtoehdon tarjoaa avoimien ovien politiikka, joka rohkaisee työntekijöitä lähestymään johtoa matalalla kynnyksellä.

Jatkuva koulutus ja kehitystyöpajat, joissa esihenkilöt osallistuvat aktiivisesti, voisivat myös edistää yhteisymmärrystä ja luottamusta tiimien sisällä. Tällaiset toimet eivät ainoastaan parantaisi työntekijöiden ja esihenkilöiden välistä suhdetta, vaan ne myös vahvistaisivat organisaation kulttuuria, edistäisivät avoimuutta ja parantaisivat yleistä työtyytyväisyyttä. On tärkeää, että johto sitoutuisi näiden toimien jatkuvaan arviointiin ja kehittämiseen, jotta ne pysyisivät ajantasaisina ja vastaisivat organisaation ja sen työntekijöiden tarpeita.

Lähteet

Painetut:

Hahtela, N. 2014. Hyvän työpaikan kriteerit. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014 - Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen Sairaanhoidajaliitto, 30.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. 1.- 2.painos. Helsinki: Edita, 7-27, 77-85.

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen - Mission impossible? Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014 - Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen Sairaanhoidajaliitto, 9-12.

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen S. & Nikkonen M. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY, 30-33.

Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. & Avolio, B. J. 2015. Psychological Capital and Beyond. New York: Springer. 3-6.

Manka, M. & Manka, M-L. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro, 74-168.

Manka, M. & Manka, M-L. 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro, 110-214.

Madriz, E. 2003. Focus groups in Feminist Research. Denzin N K & Lincoln Y S. (Toim.) Collecting and interpreting Qualitative Materials. Sage publications. Thousands Oaks. 2.painos. 363-388.

Mohell, U. & Pajuoja, J. 2006. Vankeuspaketti. Vankeinhoidon kokonaisuudistus käytännössä. Tietosanoma: Tallinna, 118.

Mustajoki, M., Alila, A., Matilainen, E., Pellikka, M. & Rasimus, M. 2013. Sairaanhoidajan käsikirja. Helsinki: Duodecim, 854-857.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat työkirja. Helsinki: Edita. 3.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita, 27-33.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita, 12-14, 69-71, 101-157.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi, 77-138.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi, 116-117.

Sähköiset:

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 34 (4), 3-5, 215-22. Viitattu 16.2.2024. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987/78028>

Elo, S. & Kyngäs, H. 2008. The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing* 62 (1), 107-115. Viitattu 16.2.2024. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>

Finla. 2024. Hyvinvointitutkimus: uusimmat löydökset ja niiden soveltaminen käytäntöön. Viitattu 22.1.2024. <https://finla.fi/seo/tyohyvinvointi-tutkimus-uusimmat-loydokset-ja-niiden-soveltaminen-kaytantoon/>

Finlex. 2005. Vankeuslaki. 767/2005. Viitattu 24.1.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767#O3L10P3>

Finlex. 2010. Terveystieteiden tutkimuslaki 30.12.2010/1326. Viitattu 11.1.2024. <https://www.finlex.fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

Helsingin yliopisto. 2024. Tutkimusetiikka. Vastuullinen tiede. Viitattu 22.2.2024. <https://www.helsinki.fi/fi/tutkimus/vastuullinen-tiede/tutkimusetiikka>

Häggman-Laitila, A. 2014. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus - Katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin. *Hallinnon tutkimus* 4/2013, 156-157, 301-310. Viitattu 9.9.2024. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/download/99153/56847/>

Ima, J. 2019. Strategies for nursing staff working in a correctional facility. Viitattu 9.1.2024. 1-34 <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8119&context=dissertations>

Jeker, B., Shaw, D., Lagnaux, N., Wangmo, T. & Elger, B. 2023. Motivation and training needs of prison healthcare professionals: findings from a qualitative study. *BMC Psychology*. 11:167. 1-7 Viitattu 5.3.2024. <https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-023-01076-8#Sec3>

- Kylmä, J., Pelkonen, M. & Hakulinen, T. 2004. Laadullinen tutkimus ja näyttöön perustuva hoitotiede. *Hoitotiede* 16(6), 250-257. Viitattu 31.1.2024. <https://www.finna.fi/Record.arto.012968327>
- Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Lähdevirta, J. 2003. Laadullinen terveystutkimus; mitä, miten ja miksi? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 119 (7), 609-615. Viitattu 22.2.2024. <https://www.duodecimlehti.fi/duo93495>
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11 (1), 3-12. Viitattu 16.2.2024 https://peda.net/jyu/okl/ko/klt/djm/demo-3/materiaalit/kvsa:file/download/cbc6d1571e180d91eb814eb851a5f912ad27a870/Kyngas_Vanhanen_Sisallon_analyysi.pdf
- Laitinen, J. 2023. Työterveyslaitos. Sote- ja kunta-alalla tarvitaan nyt tukea jaksamiseen. Viitattu 23.1.2024. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/sote-ja-kunta-alalla-tarvitaan-nyt-tukea-jaksamiseen>
- Manka, M-L. 2024. Työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 25.1.2024. <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>
- Pekkarinen, L. & Pulkkinen, J. 2022. Julkisen alan työhyvinvointi. *Kevan tutkimuksia* 1/2023, 14-17. Keva. Viitattu 22.1.2024. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. 2013. Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia* 48(2), 88-89. Viitattu 24.1.2024. https://www.researchgate.net/publication/237085273_Tyon_imun_ja_ystavallisuuden_siirtyminen_tyopareilla
- Rath, T. & Harter, J. 2010. The Five Essential Elements of Well-Being. *Workplace*. Viitattu 28.2.2024. <https://www.gallup.com/workplace/237020/five-essential-elements.aspx>
- Saaranen-Kauppanen, A. & Puusniekka, A. 2024. Teemahaastattelu. *KvaliMOTV*. Viitattu 29.1.2024. https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L6_3_2.html
- Suomalainen, T. 2021. ”Päivystyksessä kohtasin enemmän väkivaltaa”, sanoo vankilassa työskentelevä sairaanhoitaja. *Tehy*. Viitattu 25.1.2024. <https://www.tehylehti.fi/fi/ihmiset/paivystyksessa-kohtasin-enemman-vakivaltaa-sanoo-vankilassa-tyoskenteleva-sairaanhoitaja>
- Suomalainen, T. 2022. Sairaanhoitajana vankilassa-Ninni, 31, löysi unelmatyönsä. Viitattu 25.1.2024. <https://anna.fi/ihmiset/sairaanhoitajana-vankilassa-ninni-31-loysi-unelmatyonsa>

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. 2024. Työhyvinvointi. Viitattu 26.2.2024.

<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/>

Slåtten, T., Mutonyi, B. & Lien, G. 2020. The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour. BMC Health Services. 20:1096. Viitattu 9.9.2024. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-020-05954-4>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Työhyvinvointi. Viitattu 22.1.2024. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tampereen yliopisto. 2024. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Viitattu 22.1.2024. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Tehy. 2021. Tehyn tuore kysely: Lähes kaikki nuoret hoitajat harkinneet alan vaihtoa. Tiedote. Viitattu 22.1.2024. <https://www.tehy.fi/mediatiedote/tehyn-tuore-kysely-lahes-kaikki-nuoret-hoitajat-harkinneet-alan-vaihtoa>

TENK. 2012. Hyvä tieteellinen näyttö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Toim. Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoo, S-K. & Jäppinen, S. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 22.2.2024. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tenk. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta (TENK). Viitattu 22.2.2024. <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Työturvallisuuskeskus. 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 9.1.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. 2024. Työkykyjohtaminen - mitä ja miksi? Viitattu 22.1.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/tyokykyjohtaminen-mita-ja-miksi>

Vankiterveydenhuolto. 2024. Etusivu. Viitattu 11.1.2024. <https://vth.fi>

Valkeasuo, A. 2019. Sairaanhoidajana Vankiterveydenhuollossa. Viitattu 25.1.2024. <https://poliklinikkasairanhoidajat.fi/blogi/sairanhoidajana-vankiterveydenhuollossa/>

Vilpa, T. 2009. Sairaanhoidajana vankilassa. Viitattu 25.1.2024. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2009/01/27/sairanhoidajana-vankilassa>

Zautorova E. V. & Kevlya F. I. 2022. Characteristics of the psychological well-being of employees depending on the length of service in the penitentiary system of the Russian Federation Vedomosti of the Penal System. No. 8, 57-66. Viitattu 28.2.2024.

<https://www.doi.org/10.51522/2307-0382-2022-243-8-57-66>

Julkaisemattomat lähteet

Kuvio 2. Manka, M-L. 2024. Työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 24.1.2024. <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

Tehy. 2022. Sote-päätäjä - tiedätkö mitä ovat hoitotyön resurssit? Viitattu 9.9.2024.

<https://www.tehy.fi/fi/sote-paattaja-tiedatko-mita-ovat-hoitotyon-resurssit>

Kuviot

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaiden malli (mukailen Rauramo 2012)	9
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin osatekijät (mukailen Manka & Manka 2023, 90)	11
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin muodostumiseen vaikuttavat tekijät	28

Liitteet

Liite 1: Tiedote	51
Liite 2: Tietosuojailmoitus	53
Liite 3: Suostumuslomake	57
Liite 4: Haastattelupohja	57

Liite 1: Tiedote

Tervetuloa osallistumaan tutkimukseen!

Tutkimuksen nimi ja rekisterinpitäjät:

Eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevien sairaanhoitajien kokema työhyvinvointi

Elina Saari ja Kristiina Tchelombitko (Sairaanhoitajaopiskelijat, Laurea AMK)

Pyyntö tutkimukseen osallistumisesta:

Sinua pyydetään osallistumaan tutkimukseen, jossa tutkitaan eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevien sairaanhoitajien kokemaa työhyvinvointia.

Tutkittavasta ilmiöstä kerätään tietoja kirjallisuudesta ja aiemmista tutkimuksista.

Tutkimus toteutetaan kertaluontoisesti, eikä sinuun oteta myöhemmin yhteyttä uudestaan.

Vapaaehtoisuus:

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkimuksen osallistumiseen on mahdollista kieltäytyä, osallistuminen on mahdollista keskeyttää sekä suostumus on mahdollista perua tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Kieltäytymisestä ja keskeyttämisestä ei aiheudu sinulle minkäänlaisia kielteisiä seuraamuksia.

Tutkimuksen kulku:

- Tiedotteen, tietosuojailmoituksen sekä suostumuslomakkeen vastaanottaminen sekä allekirjoitus.
- Haastattelun ajanvaraus (mahdolliset päivämäärät ilmoitettu toimeksiantajalle).
- Haastattelu toteutetaan teemahaastatteluna ja haastatteluun valmistautuminen onnistuu teemojen pohdinnalla. Haastattelu etenee teemojen mukaan ja haastattelukysymykset ovat yhteyksissä teemoihin.

- Teema 1: Organisaation kulttuurin merkitys työhyvinvointiin
 - Teema 2: Johtamisen yhteys työhyvinvointiin
 - Teema 3: Työyhteisön dynamiikan ja vuorovaikutussuhteiden vaikutus työhyvinvointiin
 - Teema 4: Työn vaatimusten ja resurssien tasapainon vaikutus työhyvinvointiin
 - Teema 5: Itsetuntemuksen, ammatillisen kasvun ja työidentiteetin rooli työhyvinvoinnissa
- Haastattelu toteutetaan paikan päällä vankiterveydenhuollon yksikössä sovittuna ajankohtana.
 - Haastattelulle on varattu aikaa noin kaksi tuntia sisältäen alku- ja loppukeskustelut. Haastattelu toteutuu ryhmähaastatteluna.
 - Haastattelijoita on kaksi (tutkimuksen tekijät).
 - Haastattelu nauhoitetaan puhelimen sanelimella ottaen huomioon tietosuojan toteutumisen turvallisesti.

Tutkimukseen osallistumisen hyödyt:

Tutkimukseen osallistuminen mahdollistaa osallistumisen yksikkönne työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tutkimustuloksien keinoin voidaan vaikuttaa siihen, mihin suuntaan työhyvinvointia lähdetään kehittämään yksikössänne.

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta ja sitä vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tutkimustietoa työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisesta toteutumisesta ja siihen liittyvistä tekijöistä eteläsuomalaisen vankiterveydenhuollon yksikön sairaanhoitajien näkökulmasta.

Lisäkysymyksiä voi esittää:

Elina Saari (sairaanhoitajaopiskelija, Laurea AMK)

Elina.saari@student.laurea.fi

Kristiina Tchelombitko (sairaanhoitajaopiskelija, Laurea AMK)

Kristiina.Tchelombitko@student.laurea.fi

Terhi Hautaviita (Hoitotyön lehtori, Laurea AMK)

Terhi.hautaviita@laurea.fi

Liite 2: Tietosuojailmoitus

Tietosuojailmoitus tutkimukseen osallistuvalla

Olet osallistumassa tieteelliseen tutkimukseen. Tässä tietosuojailoituksessa sinulle kerrotaan henkilötietojesi käsittelystä osana tutkimusta. Sinulla on lain mukaan oikeus saada nämä tiedot.

1. Rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjä vastaa henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta tutkimuksessa.

Tämän tutkimuksen toteuttajat ja rekisterinpitäjät ovat: Elina Saari (sairaanhoitajaopiskelija, Laurea AMK), elina.saari@student.laurea.fi & Kristiina Tchelombitko (sairaanhoitajaopiskelija, Laurea AMK), kristiina.tchelombitko@student.laurea.fi

Työnohjaaja on Terhi Hautaviita (Hoitotyön lehtori, Laurea AMK), terhi.hautaviita@laurea.fi

2. Henkilötietojen muu luovuttaminen tutkimuksen aikana

Tietojasi käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille.

3. Tutkimuksessa *Eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevien sairaanhoitajien kokema työhyvinvointi* käsiteltävät henkilötiedot

Henkilötietojasi käsitellään tiedotteessa kuvattua tutkimustarkoitusta varten.

Tutkimuksessa sinusta kerätään seuraavia henkilötietoja: nimi, sähköpostiosoite ja äänitalenne. Tietojen kerääminen perustuu tutkimussuunnitelmaan.

Tutkimuksessa ei käsitellä erityisiä henkilötietoryhmiä.

Tämä tietosuojailmoitus on toimitettu tutkimukseen osallistuville sähköisesti infokirjeen ja suostumuslomakkeen kanssa.

Kaikki tutkimukseen osallistuvat ovat täysi-ikäisiä.

4. Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tieteellisessä tutkimuksessa

Tutkittavan suostumus (tietosuoja-asetuksen artikla 6.1.a, erityiset henkilötietoryhmät 9.2.a).

5. Henkilötietojen suojaaminen

Henkilötietojen käsittely tässä tutkimuksessa perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan ja tutkimuksella on vastuuhenkilöt. Tutkimuksen rekisteriin tallennetaan vain tutkimuksen tarkoituksen kannalta välttämättömiä tietoja.

Tunnistettavuuden poistaminen

Aineisto anonymisoidaan aineiston perustamisvaiheessa (kaikki tunnistetiedot poistetaan täydellisesti, jotta paluuta tunnisteteelliseen tietoon ei ole, eikä aineistoon voida yhdistää uusia tietoja).

Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot suojataan

Muulla tavoin, miten: henkilötiedot ovat rekisterinpitäjien sähköposteissa käyttäjätunnuksen ja salasanan takana.

6. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri anonymisoidaan tutkimuksen päätyttyä arviolta 10/2024 mennessä eli kaikki tunnistetiedot poistetaan täydellisesti, jotta paluuta tunnisteelliseen henkilötietoon ei ole, eikä aineistoon voida yhdistää uusia tietoja.

7. Rekisteröidyn oikeudet

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa. Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koineellisesti luottavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos se on mahdollista ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Oikeuksista voidaan poiketa myös, jos rekisteröityä ei pystytä tai ei enää pystytä tunnistamaan.

Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

Tietoturvaloukkauksesta tai sen epäilystä ilmoittaminen

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimiston ajantasaiset yhteystiedot: <https://tietosuoja.fi/etusivu>

Liite 3: Suostumuslomake

Opinnäytetyö: Eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevien sairaanhoitajien kokema työhyvinvointi

Olen lukenut ja ymmärtänyt, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin milloin tahansa keskeyttää osallistumiseni tutkimuksessa tai peruuttaa antamani suostumuksen. Keskeyttämisestä tai kieltäytymisestä ei aiheudu minulle mitään kielteisiä seuraamuksia. Keskeyttämiseen asti minusta voidaan kerätä tutkimusaineistoa ja hyödyntää sitä tutkimuksessa.

Olen lukenut ja ymmärtänyt tietosuojailmoituksen ja tiedotteen tutkimuksesta, ja minulla on ollut mahdollisuus lisäkysymysten esittämiselle. Näin ollen olen saanut riittävän tiedon tutkimuksesta ja henkilötietojeni käsittelystä.

Antamalla suostumukseni osallistua tutkimukseen tutkittavana hyväksyn, että minulta kerätään tietoa tiedotteeseen kuvattuun tutkimukseen, ja että minusta kerättyjä henkilötietoja käsitellään tietosuojailmoituksen mukaisesti.

Olen ymmärtänyt saamani tiedot ja olen päättänyt, että haluan osallistua tutkimukseen.

Kyllä Ei

Allekirjoitus:

Tämä suostumuslomake allekirjoitetaan vastaamalla tutkimuksen toimeksiantajalle sähköpostilla: ”Minä xxx, allekirjoitan suostumuslomakkeen tutkimukseen *Eteläsuomalaisessa vankiterveydenhuollon yksikössä työskentelevien sairaanhoitajien kokema työhyvinvointi* osallistumisesta, päivämäärä.”

Yhteystiedot:

Elina Saari (sairaanhoitajaopiskelija, Laurea AMK)

Elina.saari@student.laurea.fi

Kristiina Tchelombitko (sairaanhoitajaopiskelija, Laurea AMK)

Kristiina.Tchelombitko@student.laurea.fi

Liite 4: Haastattelupohja

Haastattelupohja toimii haastattelun etenemisen runkona. Haastattelu etenee teemojen sekä kysymysten mukaisesti.

1. Esittelyt ja alustus haastattelulle
2. **Teema 1: Organisaation kulttuurin merkitys työhyvinvointiin**
 - a. Miten kuvaillette organisaationne työkulttuuria?
 - b. Millaisia arvoja organisaatiossanne on?
 - c. Miten työpaikan arvot vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin?
3. **Teema 2: Johtamisen yhteys työhyvinvointiin**
 - a. Miten kuvailisitte organisaationne johtamiskulttuuria?
 - b. Miten esihenkilön johtamiskäytännöt tukevat työntekijöiden työhyvinvointia?
 - c. Millaisia haasteita organisaationne johtamiskulttuuriin liittyy?
4. **Teema 3: Työyhteisön dynamiikan ja vuorovaikutussuhteiden yhteys työhyvinvointiin**
 - a. Miten kuvaillette työyhteisönne ilmapiiriä?
 - b. Minkälaisia toimintatapoja organisaatiossanne on käytössä positiivisen dynamiikan edistämiseksi työyhteisössä?
 - c. Miten käsittelette konflikteja tai haasteita työyhteisönne sisällä?
5. **Teema 4: Työn vaatimusten ja resurssien tasapainon vaikutus työhyvinvointiin**
 - a. Millaiseksi arvioitte työn kuormittavuuden organisaatiossanne?
 - b. Minkälaisia menetelmiä käytätte työn kuormituksen arvioimisessa ja sen hallinnassa?
 - c. Kuinka organisaationne reagoi työntekijän kokemukseen epätasapainosta työn vaatimusten ja resurssien välillä?
6. **Teema 5: Itsetuntemuksen, ammatillisen kasvun ja työidentiteetin rooli työhyvinvoinnissa**
 - a. Miten organisaationne mielestänne tukee ammatillista kasvua työurallanne?
 - b. Minkälainen merkitys työntekijän työidentiteetillä on työhyvinvointiin?
 - c. Koetteko saavuttaneenne tasapainon työn ja henkilökohtaisen elämän välillä, miten tämä vaikuttaa työhyvinvointiinne?
 - d. Viihdyttekö työssänne ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat eniten?
7. Loppusanat