

Anni Vesterinen & Elise Haimilahti

# PÄIHDEPSYKIATRISEN HOITAJIEN TYÖSSÄJAKSAMISEN KARTOITTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

Opinnäytetyö

Terveydenhoitajakoulutus

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

2024



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

|                 |   |
|-----------------|---|
| Tutkintonimike  | Terveydenhoitaja (AMK)  |
| Tekijä/Tekijät  | Anni Vesterinen, Elise Haimilahti   |
| Työn nimi       | Päihdepsykiatristen hoitajien työssäjaksamisen kartoittaminen ja kehittäminen |
| Toimeksiantaja  | Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa  |
| Vuosi           | 2024  |
| Sivut           | 55 sivua, liitteitä 7 sivua   |
| Työn ohjaaja(t) | Anne Ulmanen  |

## TIIVISTELMÄ

Mielenterveystyö on potilaan psyykkisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistämistä sekä mielenterveyden häiriöiden tai niiden uusiutumisen ennaltaehkäisyä. Mielenterveys- ja päihdehoitotyö edellyttävät monipuolisia neuvonta-, motivointi-, vuorovaikutus-, ohjaus-, yhteistyö- sekä verkosto-osaamistaitoja. Työ on vaativaa ja hoitajien työssäjaksaminen on heikentynyt, minkä vuoksi työuupumuksesta johtuvien sairauspoissaolojen määrä on kasvanut.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata päihdepsykiatrisella osastolla työskentelevien hoitajien kokemuksia työssäjaksamisesta, siihen vaikuttavista tekijöistä sekä työssäjaksamista edistävästä keinoista. Työn tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, millaiset tekijät päihdepsykiatrisessa hoitotyössä edistävät tai heikentävät hoitotyöntekijöiden työssäjaksamista ja millä keinoilla päihdepsykiatrisen osaston henkilökunnan työssäjaksamista voidaan tukea tehokkaammin.

Opinnäytetyön kohderyhmänä oli päihdepsykiatrisen osaston hoitohenkilökunta. Aineisto kerättiin tekemällä kolme erillistä ryhmähaastattelua henkilökunnalle. Haastatteluissa kartoitettiin hoitajien näkökulmia työssäjaksamista heikentävistä ja edistävästä tekijöistä sekä vapaa-ajan aktiviteettien merkitystä työssäjaksamiseen. Haastattelut analysoitiin sisällönanalyysin avulla ja tutkimustuloksista koostettiin toimeksiantajalle tiivis esitys, posterit. Haastatteluissa korostui palautumisen ja mielekkään vapaa-ajan merkitys, joten se valikoitui posterin näkökulmaksi. Hyvinvointialue voi halutessaan hyödyntää posteria esimerkiksi osastojen taukotiloissa muistutuksena työssäjaksamisen tukemisesta.

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että työssäjaksamisen tukeminen edellyttää monitasoisia toimenpiteitä, kuten työolosuhteiden parantamista sekä henkilöstön vapaa-ajan huomioimista kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin saavuttamiseksi. Työtoimenkuva, toimiva työyhteisö, työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä vaikutusmahdollisuus omaan työhön nousivat tutkimuksessa merkityksellisiksi työssäjaksamista tukeviksi tekijöiksi. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työssäjaksamisen tukeminen vaatii toimenpiteitä sekä organisaatio- että yksilötasolla.

**Asiasanat:** päihdepsykiatria, työssäjaksaminen, mielenterveystyö, päihdetyö

|                  |   |
|------------------|---|
| Degree title     | Bachelor of Health Care   |
| Author (authors) | Anni Vesterinen, Elise Haimilahti   |
| Thesis title     | Researching and improving the work-wellbeing of nurses in the substance abuse psychiatric department. |
| Commissioned by  | Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa  |
| Time             | 2024  |
| Pages            | 55 pages, 7 pages of appendices   |
| Supervisor       | Anne Ulmanen  |

## ABSTRACT

The thesis examines the state of the employee well-being of substance abuse psychiatric department, and factors influencing it. The goal of the research was to find out which factors in the work and home environment, influence the well-being of the healthcare employees in the workforce. Another objective of the research was to find out how to better support the work well-being of the healthcare employees in the substance-abuse psychiatric department. The research considers well-known factors in the care sector which exposed the employees to work exhaustion, such as weakening the tensile and holding power of the care sector, continuous changes in the industry, the increasing demand of the work life and lack of respect and appreciation for the healthcare industry.

Qualitative research material was collected by conducting three separate group interviews for the staff in the department of examination. The interviews mapped out the nurses' perspective on the factors that either weaken or promote employee well-being and the importance of leisure activities for promoting work well-being. Based on the material analysis, the research results were compiled for the client in a compact presentation, poster. The posters perspective is to support a work life balance with meaningful leisure time. The perspective for the poster was selected due to the emphasis given in the interviews for the importance of recovery and preferred leisure activities. The wellbeing district (hyvinvointialue) will be utilizing the poster for an example in the break rooms of different departments as a reminder for individuals to keep supporting a healthy work life balance.

The results of stasis provided information to improve the well-being of the nurses of the substance-abuse psychiatric department. The result obtained indicate that supporting sustainable work well-being requires multi layered actions, such as improving the working conditions and considering staff leisure time to achieve comprehensive well-being at work. The workplace, a functioning work community, the balance of work and leisure, and the ability to influence one's own work became relevant factors in the research. In conclusion can be stated that supporting work well-being requires actions from both organizational and individual personal level.

**Keywords:** Substance abuse psychiatry, management of work-related stress, mental health work, social work with substance abusers

## SISÄLLYS

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | JOHDANTO .....   | 1  |
| 2   | TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS .....                             | 3  |
| 3   | TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA PÄIHDEHOITOTYÖ .....                | 3  |
| 3.1 | Työhyvinvointi .....                                     | 3  |
| 3.2 | Hoitoonohjaus mielenterveyspalveluissa .....             | 7  |
| 3.3 | Työturvallisuus psykiatrisessa hoitotyössä .....         | 7  |
| 3.4 | Päihdehoitotyö .....                                     | 8  |
| 3.5 | Työssä jaksaminen päihdepsykiatrisessa hoitotyössä ..... | 10 |
| 3.6 | Hoitotyön veto- ja pitovoima .....                       | 12 |
| 4   | TARKOITUS JA TAVOITE .....                               | 13 |
| 5   | TUTKIMUSMENETELMÄ, AINEISTON KERUU JA ANALYYSI .....     | 14 |
| 5.1 | Aineistonkeruumenetelmä .....                            | 14 |
| 5.2 | Kohderyhmä .....   | 14 |
| 5.3 | Analyysimenetelmä .....                                  | 15 |
| 6   | TULOKSET .....   | 17 |
| 6.1 | Työssäjaksamista edistävät tekijät .....                 | 17 |
| 6.2 | Työssäjaksamista heikentävät tekijät .....               | 21 |
| 6.3 | Kehitysehdotukset työssäjaksamisen parantamiseksi .....  | 26 |
| 7   | POHDINTA .....   | 27 |
| 7.1 | Tulosten tarkastelu .....                                | 27 |
| 7.2 | Eettisyys ja luotettavuus .....                          | 28 |
| 7.3 | Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset .....          | 31 |
|     | LÄHTEET .....  | 33 |

## LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Tutkimustiedote

Liite 4. Suostumus henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumiseen

Liite 5. Tietosuojailmoitus

Liite 6. Eettinen suostumus tutkimukseen osallistumiseen

Liite 7. Analysointirunko

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on päihdepsykiatristen hoitajien työssäjaksamisen kartoittaminen ja kehittäminen. Työn toimeksiantajana on Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa. Pelastustoimen sekä sosiaali- ja terveystalouden järjestäminen siirtyi vuoden 2023 alussa kunnilta hyvinvointialueille. (Kirkonpelto & Mäntyranta 2023, 7.) Etelä-Savon hyvinvointialueella on ilmennyt tarve kartoittaa päihdepsykiatristen osaston hoitohenkilökunnan työssä jaksamista. Tutkimus on toteutettu Mikkelin keskussairaalan yhteydessä sijaitsevan Mielen ja kuntoutuksen talon päihdepsykiatristen osaston henkilökunnalle.

Lakisääteisen hoitajamitoituksen toteutuminen on haasteellista, ja mitoituksen puutteelliseen toteutumiseen myötävaikuttaa riittävän henkilöstömäärän saatavuuden haasteet (Tevameri 2021, 25). Hoitoalan nykytila huomioiden opinnäytetyön kirjoittajat ovat kokeneet tarpeelliseksi selvittää hoitohenkilökunnan työssä jaksamisen tukikeinoja.

Opinnäytetyö kartoittaa päihdepsykiatristen hoitajien kokonaisvaltaista työssäjaksamista haastattelututkimuksen avulla. Opinnäytetyön painopisteenä on työympäristön psykososiaalisten kuormitustekijöiden tutkiminen. Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on varmistaa työntekijöiden työkykyisyys ja ennaltaehkäistä työstä aiheutuvia terveyshaittoja. Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työympäristössä. Laadukkaalla perehdyttämällä varmistetaan henkilöstön yhtenäinen osaaminen asiattoman käytöksen sekä konfliktien ennaltaehkäisyssä ja käsittelyssä.

Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantajan on luotava tasapuoliset ihmissuhteet työntekijöihin sekä kohdeltava kaikkia yrityksessä työskenteleviä samanarvoisesti. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan työntekijöitä on kohdeltava tasa-arvoisesti. Tasa-arvolain (609/1986) mukaan työnantajan tulee vahvistaa yhdenvertaisuutta sukupuolten välillä. (Moilanen s.a.) Työnantajan tehtävänä on työyhteisön ilmapiirin havainnointi ja työntekijöiden

välisten suhteiden vahvistaminen. Työntekijöiden vastuu on toimia annettujen ohjeiden mukaisesti ja ilmoittaa työnantajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle havaitessaan puutteita työilmapiirissä.

Sosiaali- ja terveysalalla tiedetään olevan useita hoitohenkilöstöä kuormittavia psykososiaalisia tekijöitä. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi epäsäännölliset työajat, työn tunnekuormitus, eettinen pohdinta sekä fyysisesti raskaat työtehtävät. Kuormitustekijöiden kasautuminen altistaa työntekijän mielenterveyden haasteille. Kuormitustekijöistä mielenterveyden heikentymiseen on yhteydessä esimerkiksi työstressi, työn palkitsemattomuus sekä työn epäoikeudenmukainen johtaminen. (Koivisto ym. 2023.) Työn vaatimukset jaetaan fyysisiin, psyykkisiin ja organisaatiollisiin tekijöihin. Vaatimuksia voivat olla esimerkiksi työn aikapaine, työmäärä tai haastavasta työilmapiiristä johtuva tunnekuormitus. (Manka & Manka 2023, 3.4.)

Työn vaatimuksia vähentäviä tekijöitä kutsutaan työn voimavaratekijöiksi. Esihenkilöltä saatu kannustus, työyhteisön tuki, oppimis- ja vaikutusmahdollisuudet sekä palautteen saaminen ovat esimerkkejä työn voimavaratekijöistä. Voimavarat hyödyttävät yksilöä ja työyhteisöä esimerkiksi organisaation asettamien tavoitteiden saavuttamisessa. (Manka & Manka 2023, 3.4.) Moniammatillinen työskentely on esimerkki sosiaali- ja terveysalalla työn kuormitusta vähentävistä tekijöistä (Koivisto ym. 2023).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata päihdepsykiatrisella osastolla työskentelevien hoitajien kokemuksia työssäjaksamisesta, siihen vaikuttavista tekijöistä sekä työssäjaksamista edistävästä keinoista. Työn tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, millaiset tekijät päihdepsykiatrisessa hoitotyössä edistävät tai heikentävät hoitotyöntekijöiden työssäjaksamista ja millä keinoilla päihdepsykiatrisen osaston henkilökunnan työssäjaksamista voidaan tukea tehokkaammin. Haastattelututkimuksen tuloksista koostetaan visuaalinen posterit Eloisan käyttöön.

## 2 TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii heinäkuussa 2021 perustettu Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa. Eloisa on yksi maan kahdestakymmenestäyhdestä hyvinvointialueesta, jotka perustettiin voimaan tulleen sote- ja maakuntauudistuksen myötä. Hyvinvointialueena Eloisa tarjoaa monipuolisesti terveys- ja sosiaalialan sekä pelastustoimen palveluita kahdentoista kunnan alueella. Päihdepsykiatrian osasto sijaitsee Mikkelin keskussairaalan yhteydessä Mielentalossa. Mielen ja kuntoutuksen talossa toimivat mielenterveys- ja päihdepalvelut, palliatiivinen yksikkö sekä neurologisen ja ortopedisen kuntoutuksen tilat. (Mielen ja kuntoutuksen talo 2024.)

Toimeksiantajan kertoman mukaan tutkimukseen osallistuvalla päihdepsykiatrisella osastolla työskentelee kuusitoista hoitotyöntekijää. Työntekijöistä kymmenen työskentelee sairaanhoitajana, kuusi lähihoitajana. Opinnäytetyön toimeksiantaja tulee hyödyntämään tutkimusta hoitohenkilöstön työssäjaksamisen sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen.

## 3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA PÄIHDEHOITOTYÖ

### 3.1 Työhyvinvointi

Terminä työhyvinvointi kattaa yksilön tai yhteisön terveyden, hyvinvoinnin, turvallisuuden sekä työn merkityksellisyyden kokemuksen. Työhyvinvoinnin edistämistä tukevat ammattitaito, innostava ja laadukas johtaminen sekä positiivinen työilmapiiri. Työhyvinvoinnilla on tutkitusti merkittävä vaikutus työssäjaksamiseen. Sairauspoissaolojen väheneminen, työn tuottavuuden sekä yksilön työhön sitoutumisen paraneminen ovat positiivisia seurauksia työhyvinvoinnin paranemisesta työyhteisössä. (Työturvallisuus ja työhyvinvointi s.a.)

Työhyvinvoinnin tutkimus on alkanut 1920-luvulla stressin eli kuormituksen tutkimisena. Työ määritellään kuormittavaksi, jos työntekijällä ei ole riittäviä edellytyksiä vastata työn vaatimukseen. Kuormittavuuden arvioinnin pohjalta on

kehitetty työn tasapainomalli, jossa aktiivinen työ kuvataan työhyvinvointia edistävänä ja passiivinen työ yksilön voimavaroja heikentävänä tekijänä. Työn aktiivisuuden määritelmä tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa päätöksiin työskennellessään. Työntekijän vahvemmat vaikutusmahdollisuudet työhön tekevät työstä aktiivisempaa. (Manka & Manka 2023, luku 3.1.)

Stressi on elimistölle haitallinen psykofyysinen reaktio. Stressiä ilmenee työelämässä esimerkiksi työn vaatimusten ollessa liialliset suhteessa työntekijän osaamiseen tai tilannesidonnaiseen henkilökohtaiseen resurssiin verrattuna. Työperäistä stressiä voi pahentaa esimerkiksi työpaikan henkilöstöpula tai kollegiaalisen tuen puuttuminen työpaikalla. (Abram & Jacobwitz 2021.) Työntekijän vahva resilienssi suojaa uupumukselta ja vähentää stressin tuntemusta. Resilienssi-termillä tarkoitetaan taitoa selviytyä vastoinkäymisistä. Resilienssi kuvaa ihmisen luontaista kykyä suhtautua negatiivisiin tilanteisiin ja mukauttaa omaa toimintaa tilanteiden edellyttämällä tavalla. Yksilön lisäksi resilienssiprosessiin vaikuttavat ulkoiset tekijät, ympäristö sekä tulokset. Pitkäkertainen työstä aiheutuva stressi voi johtaa työuupumukseen. Työuupumuksen riskiä lisäävät esimerkiksi liiallinen työmäärä sekä vähäinen itsenäisyys työnteossa. Työuupumus on seurausta pitkäkestoiselle työn aiheuttamalle stressille. Uupumuksen riskiä työpaikalla lisää työntekijän kokemus arvostuksen ja tuen puutteesta, vähäisestä itsenäisyydestä työssä sekä liian suuresta työmäärästä suhteutettuna työhön käytettävissä olevaan aikaan. (Abram & Jacobwitz 2021.)

Työssäjaksaminen ei ole tieteellisesti määritelty termi, mutta työssäjaksaminen voidaan määritellä työn kuormituksen ja voimavarojen välisenä tasapainona. Työssäjaksaminen perustuu työntekijän subjektiiviseen hyvinvointikokemukseen (Lappi 2019, 18). Yleinen puhe työssäjaksamisesta on kehittynyt ja sosiaalinen stigma psykologisia haasteita kohtaan on vähentynyt. Yhteiskunnallisen puheen positiivinen kehitys on vaikuttanut myös potilaiden tapoihin ilmaista stressin ja väsymyksen tunteita avoimemmin. (Lappi 2019, 14.)

Mielenterveysongelmien hoitaminen on lisääntynyt työterveyshuollossa 1980luvulta lähtien. Työterveyshuollon palveluihin hakeutuminen entistä

matalammalla kynnyksellä on vaikuttanut myös lisääntyvään mielenterveyden haasteiden hoitamiseen. Työelämän vaatimusten kasvaminen, lisääntynyt ihmissuhdetyö sekä tunnetaitojen laajempi hyödyntäminen työelämässä ovat muita myötävaikuttavia tekijöitä mielenterveyden haasteiden lisääntyneeseen esiintuomiseen. Työuupumus sekä työstä palautumattomuus ovat lisääntyneet viimeisinä vuosikymmeninä. (Tupala ym. 2023, 16.)

Työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kuvaamiseen on kehitetty visuaalinen malli, työkykytalo (kuva 1). Talon ensimmäinen kerros kuvaa perustaa työkyvylle, joka muodostuu työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä sekä sosiaalisesta toimintakyvystä. Kokonaisvaltaisen toimintakyvyn päälle rakentuu talon toinen kerros, joka pitää sisällään ammatillisen osaamisen sekä omien tietojen ja taitojen jatkuvan kehittymisen. Talon kerrokset – jotka kuvaavat yksilön ominaisuuksia – muodostavat työkykyä määrittävän perustan (Työkyky s.a.)



Kuva 1. Malli työkykytalosta kuvastaa yksilöllistä työkyvyn rakentumista (Työterveyslaitos).

Työkykytalon ylimmät kerrokset kuvaavat toimintaympäristön sekä työntekijän ominaisuuksien yhteisvaikutusta yksilön työkykyyn. Talomallin kolmas kerros kuvaa motivaatiota, asenteetta ja arvoja. Arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon myötävaikuttavat yksilön omat ominaisuudet sekä työpaikan toimintaympäristö. Riittävän haastava työ sekä oman työn kokeminen mielekkäänä vahvistaa yksilön työkykyä. (Työkyky s.a.) Ylin, työkykytalon

neljäs kerros kuvaa työpaikan konkretiaa: johtamista, työoloja sekä työyhteisöä. Ylimmän kerroksen epätasapaino - esimerkiksi huono johtaminen - voi aiheuttaa kuvatun talon alempien kerroksien kasaan painumisen, mikäli työntekijän tilannekohtaisia edellytyksiä ei huomioida. Työkykytalon ympärille on kuvitettu pihapiiri, joka kuvaa yhteisön ja yhteiskunnan vaikutusta yksilön työkykyyn. Työntekijän ominaisuuksien lisäksi toimintakykyyn vaikuttaa yhteiskunnan säännöt ja rakenteet sekä yksilön sosiaaliset verkostot. (Työkyky s.a.)

Työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä erilaisilla selviytymiskeinoilla, kuten jakamalla tunteita työtovereiden tai omien läheisten kanssa. Työn ulkopuoliset harrastukset, kuten esimerkiksi musiikki, kuntosali ja sosiaalinen vuorovaikutus ovat keinoja stressin ja työuupumuksen vähentämiseen. Yhteiset henkilöstökokoukset, joissa työntekijöillä on mahdollisuus kertoa huolistaan johdolle, ennaltaehkäisevät työuupumusta. (Masoloko ym. 2024.)

Työpaikan työterveyttä ja -turvallisuutta käsittelevät ohjelmat räätälöidään työyhteisön tarpeisiin sopiviksi. Ohjelmia laatiessa huomioidaan kansallisen lainsäädännön lisäksi myös työympäristöön liittyvät erityiset riskitekijät. Laaditun ohjelman tulee huomioida pyrkimys työolojen jatkuvaan parantamiseen sekä huomioida kokonaisvaltaisesti myös terveydenhuollon henkilöstön ympärillä työskentelevät tahot. Ohjelman laatiminen perustuu ammatillisten riskien arviointiin, ennaltaehkäisevään terveyden ja turvallisuuden kehittämiseen, ennakointiin sekä työntekijöiden kuulemiseen ja osallistamiseen. (Caring for those who care 2022, 37.)

Työntekijöiden mielenterveyttä ja hyvinvointia voi heikentää työpaikkakiusaaminen, jolla tarkoitetaan työntekijän joutumista epätoivottujen tai epämiellyttävien tekojen kohteeksi. Työpaikkakiusaaminen voidaan jaotella työhön tai henkilökohtaisiin asioihin liittyvään kiusaamiseen. Työpaikkakiusaamisen taustalla voi olla esimerkiksi kiusaavan työntekijän heikot sosiaaliset taidot tai työstä kiusaajalle aiheutunut fyysinen tai psykologinen paine. (Baillien ym. 2016.)

### **3.2 Hoitoonohjaus mielenterveyspalveluissa**

Psykiatrinen hoitotyö on osa mielenterveystyön laajaa kokonaisuutta. Mielenterveystyö on potilaan psyykkisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistämistä sekä mielenterveyden häiriöiden tai niiden uusiutumisen ennaltaehkäisyä. Psykiatrisen hoitotyön palveluihin voidaan hakeutua tilanteissa, joissa henkilö kokee tarvitsevansa apua mielenterveyden häiriöön tai oireeseen. Suomalaisessa hoitojärjestelmässä jokaisella henkilöllä on mahdollisuus hakeutua perusterveydenhuollon palveluihin mielenterveyteen liittyvissä asioissa. Kiireettömissä tapauksissa hoitoonohjaus mielenterveyden palveluihin tapahtuu tavallisimmin työterveyshuollon tai alueellisen terveyskeskuksen kautta.

Alueellisen tarpeen mukaan hyvinvointialueiden on järjestettävä mielenterveyden kiireellinen hoito ja tarvittaessa psykiatrinen päivystys erikoissairaanhoidossa. Potilaan hakeutuminen psykiatrisen hoidon pariin voi joissain tapauksissa viivästyä, jolloin mielenterveyden oireet vaativat käyntiä päivystyksessä. Päivystyksestä potilas on mahdollista ohjata psykiatrisen hoidon piiriin. Vakavissa mielenterveysongelmissa lääkäreillä on oikeus tehdä potilaalle M1-lähete, jolla potilas voidaan ohjata tahdonvastaiseen hoitoon. (Lönngqvist & Henriksson 2023.)

### **3.3 Työturvallisuus psykiatrisessa hoitotyössä**

Työturvallisuus muodostuu useista osatekijöistä. Työturvallisuuteen vaikuttaa esimerkiksi työntekijöiden yhteistyö toistensa kanssa, työvälineiden oikeaoppinen käyttö, työolot sekä vaaratilanteiden ennaltaehkäiseminen. Työpaikan turvallisuus edellyttää sitä, että työntekijät osaavat käyttää tarvitsemiaan työvälineitä turvallisesti. (Työturvallisuus on yhteinen juttu s.a.) Työoloihin ja työturvallisuuteen panostaminen ovat merkityksellisiä tekijöitä esimerkiksi työtapaturmien ehkäisemisessä.

Työturvallisuus kattaa fysiologisen turvallisuuden lisäksi myös työn psykososiaalisesti kuormittavat tekijät. Kognitiivisen ergonomian haasteet kasvavat työelämän jatkuvassa kehityksessä. Merkittävä osa työturvallisuuden tukemista on haasteiden ennaltaehkäiseminen muutoksessa, uusien

työtapojen ja teknologian aiheuttamien riskien sekä altisteiden vähentäminen. (Mattila 2022, 17.)

Työympäristössä tulee huomioida työntekijöiden mahdollisuus esteettömään kulkemiseen ja työskentelyyn. Vaaratekijöiden tunnistaminen ja ennaltaehkäisy sekä työntekijöiden riittävä perehdyttäminen turvalliseen työskentelytapaan ovat tärkeässä roolissa työtapaturmien ehkäisemisessä. Työtapaturmariskien huomiointi luo pohjan työturvallisuudelle sekä työntekijöiden terveyttä tukevalle työskentelylle. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Tutkitusti työpaikkaväkivaltaa kohtaavat eniten työntekijät, jotka työskentelevät ahdistuneiden tai väkivaltaisten ihmisten kanssa. Psykiatrilla sekä päivystyksessä työskentelevillä hoitotyöntekijöillä on suurin riski joutua työpaikkaväkivallan kohteeksi. Työssä kohdattava väkivalta voi olla fyysistä tai psyykkistä väkivaltaa. Pelon, ahdistuneisuuden ja syyllisyyden tunteet voivat olla seurauksia työntekijän kohtaamasta työpaikkaväkivallasta. Väkivaltatilanteet voivat vaikuttaa myös työntekijöiden vaihtuvuuteen, hoidon laadun heikkenemiseen sekä yksilön tai työyhteisön heikentyneeseen työkykyyn. (Lim ym. 2023.)

Psykiatrisessa hoitotyössä merkittävä työtapaturmia aiheuttava tekijä on potilaiden fyysinen hoitohenkilökuntaan kohdistama aggressio. Psykiatrisessa hoitotyössä työskentelevistä terveydenhuollon ammattilaisista usea työntekijä on kokenut väkivaltaa työssään. Turvallisuusvastaavalle raportointi lievästä väkivallasta voi jäädä tekemättä esimerkiksi hoitajan syyllistäessä itseään tarpeettomasti oman työn laiminlyömisestä. (Lucas ym. 2023.)

### **3.4 Päihdehoitotyö**

Päihde- ja riippuvuustyössä hoidon tavoitteena on vähentää riippuvuuden aiheuttamia ongelmia turvallisuuteen sekä hyvinvointiin. Päihdehoitotyö jakautuu ehkäisevään päihdetyöhön, terveydenhuollossa tehtävään päihde- ja riippuvuustyöhön sekä sosiaalihuollossa tehtäviin tukitoimiin, joilla tuetaan päihteiden ongelmakäytöstä aiheutuneita taloudellisia haasteita. Sosiaalihuollon vastuulla olevat päihde- ja riippuvuuspalvelut täydentävät

terveydenhuollolle kuuluvaa päihde- ja riippuvuushoitoa yhdessä muiden päihdepalveluiden kanssa. Päihdekuntoutujat voivat saada apua ja tukea myös kolmannen sektorin palveluntuottajilta. (Päihde- ja riippuvuustyön palvelut s.a.)

Päihdehoitotyö edellyttää monipuolisia neuvonta-, motivointi-, vuorovaikutus-, ohjaus-, yhteistyö- sekä verkosto-osaamistaitoja. Sairaanhoitajan ammatillisuus päihdetyössä on itsenäistä päätöksentekoa, sitoutumista, asiantuntemusta sekä eettistä osaamista. Sairaanhoitajan tulee osata soveltaa ja yhdistää ammatillisia tietoa ja taitoja eri toimintaympäristöissä päihdehoitotyötä tehdessään. Lähtökohdat päihdehoitotyölle ovat ihmisläheisyys ja vastuullisuus. (Holmberg & Kurki 2015, 40.)

Ammatillisen kasvun päihdetyössä mahdollistaa terveys- ja voimavaralähtöinen ajattelutapa, sairauskeskeisen ajattelun sijasta. Onnistuneen päihdehoitotyön edellytyksenä on hoitajan empaattisuus, jolla tarkoitetaan virittymistä asiakkaan kanssa samaan tunnekokemukseen. Hoidollinen empatia saavutetaan, kun hoitaja ei sekoita hoitokontaktissa käsiteltäviin asioihin omia haasteitaan, tunteitaan tai mielipiteitään. Päihdepsykiatrialla työntekijän oma persoona on tärkeä työväline. Hoitajan itsetuntemus vahvistaa oman persoonan käyttöä hoitotyön apuvälineenä. Itsetietoisien hoitajan on mahdollista toimia paremmin omien potilaiden tai asiakkaiden hyväksi, sillä itsetietoinen hoitaja ymmärtää oman reagoititapansa lähtökohdat ja seuraukset. (Holmberg & Kurki 2015, 44.)

Psykiatriaisten sairaanhoitajien tärkeimpiä työtehtäviä on yhdessä kollegojen kanssa arvioida kokonaisvaltaisesti potilaan mielenterveydellisiä tarpeita. Psykiatrinen sairaanhoitaja suunnittelee alkoholi- ja päihderiippuvuutta sairastavilla potilailla hoitoa ja arvioi annetun hoidon vastetta. Mielenterveys- ja päihdepotilaiden kanssa työskennellessä sairaanhoitajan tulee huomioida hoitokokonaisuudessa myös potilaiden perheiden jaksaminen. (Batmaz ym. 2023.)

### 3.5 Työssä jaksaminen päihdepsykiatrisessa hoitotyössä

Päihdepsykiatrisessa hoitotyössä vaikutusmahdollisuudet työhön ovat parantuneet ja työtehtävät ovat monipuolistuneet viimeisten vuosikymmenien aikana. Vaativuutta 2020-luvun päihdepsykiatriseen työhön lisäävät potilaiden moniongelmaisuus, asiakastyön eettiset ja moraaliset ongelmat sekä väkivallan uhka työssä. (Holmberg & Kurki 2015, 52–53.) 2000-luvulla tarjotut päihdepalvelut ovat painottuneet aikaisempaa enemmän avopalveluihin. Päihdehuoltolain (41/1986) mukaan avopalveluiden tulee olla pääasiallinen hoidon palvelumuoto päihderiippuvuutta sairastaville. Laitosmuotoiset päihdehoitopalvelut on suunnattu vaikeaa päihde- ja riippuvuusongelmaa sairastaville potilaille. Potilaiden päihdehoitopalveluihin pääsyn tulee olla mahdollisimman mutkatonta. (Nevalainen ym. 2022, 2.)

Psykiatrinen hoitotyö mielletään sisällöltään vaativaksi ja työntekijöitä emotionaalisesti kuormittavaksi työssä kohdattavien potilaiden elämäkokemusten ja tunnetilojen vastaanottamisen vuoksi. Työssään päihdepsykiatrinen hoitaja kohtaa myös potilaan lähiomaisten ajatukset ja tunteet. Hoitaja voi kuormittua potilastyössä kohtaamastaan aggressiosta, vihasta tai muista voimakkaista tunnelatauksista. Tunnekuormaa ja stressiä psykiatrisessa hoitotyössä lisää alan kohtaamat sisältö- ja rakennemuutokset. Muutoksien ja kuormituksen keskellä työntekijöiden toivo vahvistuu muun muassa työyhteisöltä saatavan tuen ja arvostuksen kautta. Yhteisöltä tukea saavan työntekijän vaikutus potilaisiin on todennäköisemmin myönteinen. (Kylmä ym. 2014, 191–192.)

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston mukaan terveydenhuoltoala on väkivaltaisinta alaa Euroopassa ja kohdatun väkivallan määrä lisääntyy jatkuvasti. Väkivaltaa aiheuttavista potilaista valtaosalla on diagnosoitu jokin psykiatrinen häiriö. (Caruso ym. 2021.) Potilaiden hoitajiin kohdistama aggressio lisää hoitajien kuormitusta, sairauspoissaoloja sekä irtisanoutumista työtehtävistä. Työssään fyysisistä ja henkistä väkivaltaa kokeneet hoitajat kokevat lisääntyneitä stressiä.

On arvioitu, että noin kymmenellä prosentilla psykiatrisista sairaanhoitajista on potilaiden aiheuttamasta pahoinpitelystä johtuva posttraumaattinen stressihäiriö. Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäiseminen on avainasemassa hoitajien työssäjaksamisen sekä hoitoalan pitovoiman kehittämisessä. Potilaiden aggressiivisuutta provosoivien tekijöiden – esimerkiksi psykoosisairausten, väkivaltahistorian tai päihteiden väärinkäytön – tunnistaminen on tärkeä keino väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemisessä. (Pelto-Piri ym. 2020.)

Laitosmuotoisten päihdepalveluiden tuottajille teetetyt kyselytutkimuksen perusteella, henkilöstön työhajauksen määrä on vähäinen. Psykososiaalisten menetelmien käyttämiseen tarjotaan henkilöstölle vähemmän koulutusta, kuin mitä menetelmää hyödynnetään työskennellessä. Laitosmuotoisien päihdepalveluiden tarve jatkuu myös tulevaisuudessa, mutta palveluiden toimivuudesta tulisi tehdä lisätutkimuksia palveluiden tuoton siirryttyä hyvinvointialueille. (Nevalainen ym. 2022, 32.)

Myötätuntouupumus syntyy henkilön liiallisesta emotionaalista kuormituksesta, esimerkiksi tilanteessa, jossa toistuvasti käsitellään potilaiden raskaita elämäntapahtumia. Myötätuntouupumukseen voi liittyä esimerkiksi toistuvat mielikuvat ahdistaviksi koetuista potilastilanteista. Työstä aiheutuvan kuormituksen tulisi olla korkeintaan hetkittäistä ja koetusta kuormituksesta tulisi palautua työn tauoilla tai vapaa-aikana. Työstressin ollessa pitkittynyttä tai sietämättömän voimakasta, työntekijällä ei ole voimavaroja selviytyä vaadituista työtehtävistä. (Holmberg & Kurki 2015, 53.)

Kohtuullinen työstressi voi hyödyttää työnimun tunnetta sekä lisätä työntekijän sitoutumista annettuun työtehtävään. Työnimulla tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä kokee oman työnsä merkitykselliseksi, sopivan haastavaksi ja tuntee ajan kuluvan työpäivän aikana vaivattomasti. (Holmberg & Kurki 2015, 52–53.) Pitkittyessään stressitila saattaa johtaa krooniseen stressioireyhtymään, jolloin työntekijä tarvitsee työterveyshuollon palveluita, esihenkilön tukea sekä sairauslomaa työstään. (Holmberg & Kurki 2015, 53.)

Sairaanhoitajien työn kuormituksen lisääntymiseen vaikuttaa liiallinen työ määrä suhteessa käytettävissä olevaan työaikaan, työyhteisön ristiriidat, johtamisen haasteet sekä negatiiviset asenteet hoitotyötä kohtaan. Psykiatrisessa hoitotyössä hoitaja kohtaa somaattista hoitajaa todennäköisemmin käytösongelmaisia potilaita. Potilaiden käytöshäiriöitä voi olla esimerkiksi väkivaltainen tai itsetuhoisen toiminta. Työympäristön kuormitus voi aiheuttaa työntekijälle pitkittynyttä stressiä, jolla on yhteys esimerkiksi masennusoireiden syntymiseen. (Wang ym. 2015.)

Päihdetyö on aliarvostettua verrattuna somaattiseen eli fysiologiseen sairaanhoitoon keskittyneeseen terveydenhuoltoon. Päihdepotilaisiin suhtautuminen voi myös näyttäytyä negatiivisena perusterveydenhuollossa. Negatiiviset asenteet voivat viivästyttää potilaan hoitoon hakeutumista tai estää sen jopa kokonaan. Päihdetyöhön suhtautumiseen vaikuttaa terveydenhuollon skeptinen suhtautuminen päihdehoidon onnistumisesta. (van Boekel ym. 2014.)

### **3.6 Hoitotyön veto- ja pitovoima**

Hoitotyön tavoitteena on tukea ihmisten elämää sairauksien ja mahdollisten rajoitteiden kanssa sekä jakaa tietoa terveyden edistämisestä. (Terveyskirjasto, 2016). Lähivuosina henkilöstöressurssien täytyminen on heikentynyt sosiaali- ja terveysalalla. Hoitajapulan aiheutumiseen on myötävaikuttanut esimerkiksi kansainvälinen koronapandemia. Sosiaali- ja terveysministeriö laati vuonna 2022 tiekarttaohjelman vuosille 2022–2027. Ohjelman tavoitteena on tukea hoitoalan henkilöstön saatavuutta. Tiekartta pitää sisällään vuosien 2024–2027 lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin toimintaehdotukset henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi. (Kirkonpelto & Mäntyranta 2023, 7.)

Länsimaissa hoitajapula näkyy erityisesti ikääntyneiden ja mielenterveyden hoitotyössä. Mielenterveys- ja vanhuspalveluiden tarve on suurentunut ihmisen elinajanodotteen kasvun sekä lisääntyneiden mielenterveysongelmien vuoksi. (Adama ym. 2024.) Terveydenhoitoalan riittävä hoitajamitoitus on edellytys valtion odotetusti toimivalle terveydenhuoltojärjestelmälle. Hoitoalan

työntekijöiden rekrytointi on ollut haastavaa alan suosion laskun vuoksi. Erityisesti varakkaammissa valtioissa ja nuorissa ikäluokissa kiinnostus hoitoalalla työskentelyyn on romahtanut. Globaalisti tarkasteltuna hoitajien tarve on suuri ympärimaailmaa. (Adhikari & Smith 2023.)

Terveystieteiden kuntasektorilla työskentelevien sairaanhoitajien määrä on kasvanut tasaisesti vuodesta 2010 alkaen. Hoitajamäärän kasvu ei kuitenkaan ole heijastunut vanhustenhuoltoon. Sosiaali- ja terveysalan pito- ja vetovoimaa vahvistetaan kehittämällä työnjakoa, edistämällä työssäjaksamista, hyödyntämällä teknologiaa sekä huolehtimalla, että henkilöstölle on tarvittavat ajankohtaiset koulutukset (Kirkonpelto & Mäntyranta 2023, 9.)

#### **4 TARKOITUS JA TAVOITE**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata päihdepsykiatrisella osastolla työskentelevien hoitajien kokemuksia työssäjaksamisesta, siihen vaikuttavista tekijöistä sekä työssäjaksamista edistävistä keinoista. Työn tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, millaiset tekijät päihdepsykiatrisessa hoitotyössä edistävät tai heikentävät hoitotyöntekijöiden työssäjaksamista ja millä keinoilla päihdepsykiatrisen osaston henkilökunnan työssäjaksamista voidaan tukea tehokkaammin.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät päihdepsykiatrisessa hoitotyössä edistävät työntekijöiden työssäjaksamista?
2. Mitkä tekijät päihdepsykiatrisessa hoitotyössä heikentävät työntekijöiden työssäjaksamista?

## **5 TUTKIMUSMENETELMÄ, AINEISTON KERUU JA ANALYYSI**

### **5.1 Aineistonkeruumenetelmä**

Tutkimusta varten tehtävät haastattelut toteutettiin ryhmämuotoisina syys- ja lokakuun aikana vuonna 2024. Osaston työntekijöitä haastateltiin eri päivinä, yhteensä kolmella eri haastattelukerralla. Ryhmähaastatteluissa oli kerrallaan paikalla kolmesta viiteen haastateltavaa. Haastattelut toteutettiin paikan päällä Mielen ja kuntoutuksen talossa Mikkelissä hyvinvointialue Eloisan toimitiloissa.

Haastatteluista varten laadittiin etukäteen lista kysymyksistä (liite 1), jotka yhdenmukaisesti kysyttiin jokaisessa haastattelussa. Haastateltavien työntekijöiden kysymykseen vastaaminen tapahtui vapaasti keskustellen. Ryhmähaastattelujen tavoitteena oli luoda kokonaisvaltainen ymmärrys tekijöistä, jotka työpaikalla ja vapaa-ajalla tukevat tai heikentävät yksilön työssäjaksamista. Kyselytutkimuksessa kartoitettiin myös hoitajien vapaa-ajan keinoja työstä palautumisen tueksi.

Opinnäytetyön molemmat kirjoittajat olivat paikalla jokaisessa ryhmähaastattelussa. Haastattelujen toteutus oli joka kerralla identtinen: haastattelut äänitettiin tiedon keräämiseksi, toinen kirjoittajista teki muistiinpanoja haastatteluiden aikana ja toinen kirjoittajista toimi haastattelijana jokaisessa haastattelussa. Yksittäisen haastattelukerran kesto vaihteli puolesta tunnista seitsemäänkymmeneenviiteen minuuttiin.

### **5.2 Kohderyhmä**

Haastattelun kohderyhmänä oli Mielentalossa sijaitsevan päihdepsykiatrisen osaston henkilökunta. Henkilökunnan anonymiteetin suojaamiseksi tutkimuksessa ei ole julkaistu esimerkiksi vastaajien ikää, sukupuolta tai työsuhteen kestoa tämänhetkisessä työpaikassa. Kohderyhmän anonymiteetillä pyrittiin parantamaan tutkimuksen luotettavuutta pienentämällä riskiä, että annetun vastauksen pystyisi yhdistämään tutkimuksen osallistujaan.

Haastattelututkimuksessa haluttiin selvittää, miten osaston työntekijät kokevat työympäristön sekä vapaa-ajan valintojen vaikuttavan koettuun työkuormaan. Kohderyhmää haastatteleamalla pyrittiin tuottamaan tietoa, miten osaston työntekijöiden työssä jaksamista on tuettu sekä millä keinoilla työssä jaksamista pystytään kehittämään tulevaisuudessa.

### 5.3 Analyysimenetelmä

Laadullinen tutkimus taltioi tutkittavien havaintoja, kokemuksia, ja käyttäytymistä. Laadullisella menetelmällä toteutetuissa tutkimuksissa vastauksen muuntaminen numeraaliseen muotoon voi olla haastavaa tutkimuksessa käytettyjen avoimien kysymyksiä vuoksi. Avoimien kysymyksiä esittäminen voi tehdä tutkimuksen suunnittelusta haastavaa verrattuna määrällisellä menetelmällä tehtyyn tutkimukseen, jossa tulosten saaminen on suoraviivaisempaa. Määrällinen ja laadullinen tutkimus nähdään toistensa vastakohtina, mutta on hyvä muistaa, että kumpikaan tutkimusmuoto ei ole toista poissulkeva.

(Tenny ym. 2022.)

Laadullinen tutkimus havainnoi ihmisten keskinäisissä sosiaalisissa tilanteissa ilmeneviä merkityksiä. Keskeinen osa laadullista tutkimusta on ihmisten kokemus omasta todellisuudestaan. Laadullisella menetelmällä tehty tutkimus antaa tilaa tavoittaa merkityksiä esimerkiksi ihmisten elämäkulusta. Ihmisten kokemuksia tarkasteltaessa tulee tarkentaa, halutaanko tutkimuksessa käsityksiin vai kokemuksiin liittyviä merkityksiä. (Vilka 2021, 118.)

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää erilaisia aineistonkeruu menetelmiä, esimerkiksi haastattelua tai havainnointia. (Kylmä & Juvakka 2007, 16). Kattavan aineiston saamiseksi laadullisen tutkimuksen osallistujien määrä on yleensä pieni. Pieni otanta mahdollistaa syventymisen tutkittavaan ilmiöön. Laadullisissa tutkimuksissa voidaan hyödyntää myös kirjallista aineistoa, jolla täydennetään osallistujien näkökulmia tutkittavaan ilmiöön. (Kylmä & Juvakka 2007, 27.)

Haastattelu on hyödyllinen tiedonkeruumenetelmä, sillä aineiston kokoamisen säätely on mahdollista haastattelutilanteen sekä osallistujien mukaisesti. Tutkimuksessa läpi käytävät aiheet voidaan haastattelussa käsitellä ja käydä läpi myös suunniteltua järjestystä vaihdellen. Kyselytutkimukseen verrattuna saaduissa vastauksissa on enemmän tulkinnanvaraa. Haastattelu valitaan usein menetelmäksi tilanteissa, joissa tutkittavasta aiheesta on suppeat esitiedot, tutkimukseen haastateltu esitetään tutkimuksessa subjektina tai tutkimuksesta saatavat vastaukset ovat moniulotteisia. Haastattelu on toimiva valinta tilanteissa, joissa tutkimuksesta saatuja vastauksia halutaan tarkentaa tai syventää tai sijoittaa saadut tulokset laajempaan asiayhteyteen. (Hirsjärvi ym. 2016, 205.)

Sisällönanalyysi on menetelmä, jonka avulla on mahdollisuus tutkittavasta ilmiöstä, luodaan järjestetty kuvaus. Tutkimusaineistosta pystytään tekemään johtopäätökset sisältöanalyysin avulla. Sisällönanalyysiä on arvosteltu menetelmänä keskeneräiseksi, sillä sisältöanalyysi ainoastaan järjestää tutkimuksessa kerätyn aineiston. Haaste sisältöanalyysin keskeneräisyydestä voi ilmetä esimerkiksi tutkijan esittäessä kootun aineiston johtopäätöksenä tuomatta omaa pohdintaa esille. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.)

Opinnäytetyön ryhmähaastattelut analysoitiin sisältöanalyysillä. Käytetyn menetelmän vuoksi kirjoittajat tiedostivat oman pohdinnan sekä johtopäätösten tekemisen merkityksen työn tulosten arvioinnissa. Haastattelujen jälkeen aineisto purettiin kirjoitettuun muotoon, ja haastatteluaineisto muokattiin niin, että haastateltavien henkilötietoja tai muita vastaajaan yhdistettäviä yksilötunnisteita ei ollut mahdollista selvittää vastausten perusteella. Ryhmähaastattelua varten laadittiin valmiiksi haastattelukysymykset (liite 1), jotka koostettiin kysymyksistä, jotka kirjoittavat kokivat merkittäviksi opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen selvittämiseksi. Ryhmähaastattelut toteutettiin siten, että haastateltavat saivat ryhmässä vapaasti vastata esitettyihin kysymyksiin. Ryhmähaastattelut äänitettiin opinnäytetyön kirjoittajien puhelimille tiedon keräämistä varten. Lisäksi kumpikin opinnäytetyön kirjoittajista teki muistiinpanoja haastatteluista.

Haastatteluiden äänitykset litteroitiin kirjalliseksi tuotokseksi. Haastatteluista litteroitua tekstiä tuli yhteensä noin 150 sivua, ja sen pohjalta kirjoittaja poimi kolmekymmentäkolme sivuiseen tiivistelmäversioon vastaukset haastattelutilanteissa esitettyihin kysymyksiin, yhteneväisyydet molempien kirjoittajien muistiinpanoista sekä tutkimusta tukevan tiedon niin, että tiedonantajien identiteettiä ei voinut päätellä. Haastatteluiden purkua kuvaa analysointirunko (liite 7). Haastatteluissa oli käytössä yhteinen haastattelulomake, joka käytiin suullisesti läpi haastattelutilanteessa.

## **Posteri**

Opinnäytetyön visuaalinen tuotos, posterit on laadittu tutkimuksessa ilmenneiden työssä jaksamista tukevien keinojen pohjalta. Kirjoittajat laativat suunnitelman posterin sisällöstä haastattelujen tekemisen jälkeen. Posterin näkökulmaksi valikoitui työssä jaksamista tukeva vapaa-aika. Osaston taukotiloihin sijoitettuna posterit toimii muistutuksena vapaa-ajan työssä jaksamista tukevasta merkityksestä.

Haastattelumateriaalin purkamisen jälkeen tehdyt johtopäätökset luonnosteltiin visuaaliseen muotoon Canva -sovellukseen. Johtopäätökset eivät ole ainoastaan aineistoanalyysin toistamista, vaan vaativat tuekseen kirjoittajien omaa pohdintaa tutkimustuloksista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117). Posterista tieteellisen materiaalin tekee sen sisältö ja käsittelytapa. Posterin tarkoitus on tuoda tehdyn tutkimuksen olennainen osa visuaaliseen muotoon kuvien ja tekstin avulla. Posterin ulkoasun tulisi herättää lukijoiden mielenkiinto ja tukea posterin avulla välitettävää viestiä. Helposti luettavassa muodossa oleva teksti tukee viestin välittymistä. (Silén s.a.)

## **6 TULOKSET**

### **6.1 Työssä jaksamista edistävät tekijät**

Työssä jaksamista edistävät tekijät voidaan jakaa työ ja vapaa-aika lähtöisiksi tekijöiksi. Tutkimukseen osallistujat olivat yhdenmukaisia nimetessään työssä jaksamista edistäviä keinoja, sillä tutkimustulosten hajonta aiheesta oli

niukkaa. Haastattelututkimuksessa keskeisimmiksi jaksamista tukeviksi keinoiksi nimettiin onnistunut työvuorosuunnittelu, hyvä työilmapiiri sekä saumaton esihenkilöyhteistyö.

### **Työvuorosuunnittelu**

Työvuorotoiveiden sekä työaikojen suunnittelu työntekijöiden jaksamisen tukena. Päihdepsykiatrisella osastolla on käytössä kolmen viikon työvuorolistat, johon työntekijöillä on mahdollista esittää kolme vapaatoivetta. Osaston tiimivastaava hoitaja suunnittelee työvuorolistat ja esihenkilö vahvistaa hyväksynnällään valmiit työvuorot. Haastatteluissa työntekijät kokivat yksimielisesti työvuorotoiveiden toteutuvan hyvin nykyisessä toimintamallissa. Työvuorosuunnittelun toimivuuteen ajateltiin vaikuttavan positiivisesti, että työvuorojen suunnittelija on osa työyhteisöä. Työyhteisössä koetaan, että yhteisössä sisällä oleva työvuorosuunnittelija osaa parhaiten huomioida, miten työvuorosuunnittelulla voidaan tukea työntekijöiden työssäjaksamista.

### **Työn tauotus**

Haastatteluissa ilmeni, että pääsääntöisesti osastolla työskennellessä työn tauotus on mahdollista toteuttaa lakisääteisten taukojen mukaisesti. Aamuvuoroissa työskennellessä työn tauotus koettiin välillä haastavaksi epäselvien aikataulujen vuoksi. Työntekijät kuvasivat, että aamuvuorojen aikana esimerkiksi ruokailuvälit voivat henkilökunnalla venyä pitkäksi muuttuvien työaikataulujen vuoksi. Työssä jaksamista edistävinä tekijöinä koettiin mahdollisuus työn tauottamiseen sekä riittävästä ravitsemuksesta huolehtimiseen työvuorojen aikana. Osastokulttuurissa kollegoita muistutetaan työn tauottamisesta sekä syömisestä vuoron aikana, mikäli toinen työntekijä ei ole edellä mainituista itse huolehtinut.

### **Hyvä työilmapiiri**

Haastattelututkimuksessa ilmeni, että kollegiaalisen tuen ja avun saaminen sekä työyhteisön välinen huumori vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja

auttaa parantamaan työssäjaksamista. Haastateltavien mukaan avoimuus kollegojen välillä on luontaista henkilökohtaisista sekä työhön liittyvistä asioista. Töiden epätasainen jakautuminen on työyhteisössä pyritty tasaamaan vuoron aikana kommunikoimalla vuorossa koettavasta kuormituksesta avoimesti. Osastolla esimerkiksi vaihdetaan hoitajille työvuoroon nimettyjä potilaita kuormituksen tasaamiseksi. Haastavia potilastilanteita puretaan henkilökunnan kesken esimerkiksi vuorovaihtoraporttien yhteydessä. Kaikissa haastatteluissa tuli ilmi, että työntekijät kokevat tärkeänä mahdollisuuden avoimeen tilanpurkuun työyhteisössä. Luottamuksen ja yhteishengen vahvistumisen koettiin olevan merkittäviä jaksamista edistäviä tekijöitä.

### **Esihenkilöyhteistyö**

Esihenkilöyhteistyö koettiin toimivana haastatteluiden perusteella. Työssä jaksamista tukee avoin kommunikaatio ja mahdollisuus keskustella jaksamiseen liittyvistä asioista esihenkilön kanssa. Haastattelussa ilmeni, että työntekijät kokevat esihenkilöltä saatavan palautteen merkityksellisenä. Useammassa haastattelussa korostui osaston esihenkilön hyvin toteutuva tavoitettavuus. Työntekijät kokevat, että osastolla on mahdollisuus vapaaseen mielipiteen ilmaisuun myös esihenkilön läsnä ollessa.

### **Mahdollisuus palautua vapaa-ajalla**

Riittävän levon saaminen ja mielekkäät vapaa-ajan aktiviteetit, kuten ajanvietto perheen ja läheisten kanssa, tukevat työssä jaksamista. Työssäjaksamisen kannalta pidettiin tärkeänä, että vapaa-ajalla oli mielekästä tekemistä tasapainottamassa työtä. Työvuorosuunnittelu yhtenäisten vapaiden mahdollistamiseksi nimettiin työpaikkalähtöiseksi tekijäksi, joka tukee työntekijöiden palautumista vapaa-ajalla. Työntekijöiden mukaan palautumista tukee työasioiden jättäminen työpaikalle. Työn rajaamisen keinoiksi työntekijät nimesivät esimerkiksi työpaikan viestiketjun hiljentämisen vapaa-aikana. Työntekijät kokevat työasioiden rajaamisen vapaa-ajalla toteutuvan pääsääntöisesti hyvin.

Haastatteluissa vapaa-ajan kokivat mielekkäimpänä ja palauttavimpana ne työntekijät, kenellä oli aikaa harrastaa liikuntaa ja nukkua riittävästi.

Työntekijät ovat saaneet Eloisalta vuosittain käyttöönsä kolmensadan euron arvoisen Smartum -edun. Osa työntekijöistä koki edun kannustavan kokeilemaan erilaisia aktiviteettejä vapaa-ajalla. Osan mielestä edun käyttömahdollisuudet ovat liian rajalliset ja edulla käyttömahdollisuuksien laajemmista toivottiin hyödynnettäväksi esimerkiksi lounasetuun tai työtarvikkeiden hankintaan.

### **Mahdollisuus vaikuttaa työhön**

Työntekijöiden TYHY-päiviin osallistumiseen ja ammatillisen kehityksen mahdollisuus (esim. koulutukset) lisäävät jaksamista työssä. Mahdollisuus työtoimenkuvan kehittämiseen ja työhön vaikuttamiseen koettiin tärkeinä jaksamista tukevinä tekijöinä.

### **Tilannepurku ja saatava tuki**

Osaston työnohjaus oli päättynyt keväällä 2024 ja haastatteluita tehdessä työnohjauksen jatkuminen oli epäselvää. Aikaisemman työnohjauksen ohjaajavetoinen työskentelymalli koettiin osaston henkilökunnan keskuudessa toimimattomaksi. Työntekijöiden ajatukset työnohjauksen jatkumisen tarpeellisuudesta olivat vaihtelevat, mutta yhtenäistä ajatuksissa oli, että työnohjausmuotoon toivotaan muutosta, mikäli työnohjaus osastolla joskus jatkuu. Kuormitustilanteissa työntekijöillä on mahdollisuus psykologin käynteihin työterveyshuollon kautta.

Työyhteisössä koetaan toimivana henkilöstön itsenäiset purkukeskustelut, joissa käydään läpi esimerkiksi työssä kohdattua haastavaa tai turhauttavaa tilannetta. Työntekijät kokevat, että työyhteisön edessä on mahdollista olla avoin tunneilmaisussa sekä sanavalinnoissa. Työntekijät olivat yksimielisiä, että pääsääntöisenä purkukeinona kuormittavissa tilanteissa riittää työyhteisön keskinäinen spontaani tilannepurku. Työnohjausta toivottiin työyhteisössä lähinnä erityistapausten case-tyyliseen purkuun.

Vertaistuen saaminen raskaista potilastilanteista kommunikoimalla koettiin tärkeänä kollegiaalisen tuen muotona. Jaksamista tuki myös työyhteisössä omalla persoonalla työskenteleminen ja mahdollisuus tehdä työtä omalla tavallaan. Työntekijät kokevat työssäjaksamista parantavan, että ylitöihin ei tarvitse jäädä osastolla, kun vain poikkeustilanteissa. Työtehtävien delegointi kollegalle tarvittaessa vähentää stressiä ja kuormittuneisuuden tunnetta.

## **6.2 Työssäjaksamista heikentävät tekijät**

Tutkimustuloksista voidaan päätellä työssäjaksamista heikentävien tekijöiden perustuvan yksilön subjektiiviseen kokemukseen kuormituksesta. Kokemus työssäjaksamista heikentävistä tekijöistä tuotti hajontaa vastauksissa. Pääsääntöisesti työssäjaksamista heikensi työhön liittyvä epäselvyys esimerkiksi perehdyttämiskäytännöissä, töiden epätasainen jakautuminen sekä kuormittavat potilastilanteet.

### **Epäselvä perehdytys ja sijaiskäytännöt**

Haastatteluiden vastaushajontaa tuotti perehdyttämiseen liittyvät kysymykset. Vastaajien hajontaa aiheutti muun muassa kokemus perehdyttämisen kuormittavuudesta sekä yleinen selvyys osaston perehdyttämiskäytännöistä. Sijaisille tarjottu perehdytys koettiin riittämättömäksi, mikä lisäsi erityisesti kiireisten vuorojen kuormittuneisuutta. Kuormitusta sijaisten kanssa työskennellessä henkilöstöllä lisäsi myös sijaisten mahdolliset työrajoitteet esimerkiksi, jos sijaisella ei ole lääkelupia tai oikeuksia kirjata potilastietojärjestelmään. Kuormittavaksi koettiin sijaispalvelu Temporen kautta tapahtuva sijaisten rekrytoiminen, jossa kuka tahansa palveluun kirjautunut hoitaja pystyi ottamaan työvuoroja päihdepsykiatriselta osastolta.

Tempore-palvelu tuottaa hyvinvointialueille ja kunnille resurssien turvaamiseksi kanavan hankkia puuttuviin työvuoroihin sijaistyöntekijöitä. Palvelu tarjoaa sijaistyöntekijöitä muun muassa sosiaali- ja terveysalalle (Tempore). Päihdepsykiatriselle osastolle sijaisia etsitään ensisijaisesti Tempore -palvelun kautta. Ennen sijaisuuksien alkamista sijaispalvelun kautta tuleville työntekijöille tarjottiin pääsääntöisesti kaksi perehdytysvuoroa osastolla.

Haastattelututkimuksessa ilmeni, että sijaisten perehdytysvuoroja voi osua myös viikonlopuille. Osaston työntekijät kokevat, että sijaisten perehdytysvuoro viikonloppuna ei anna tarpeellista kokonaiskuvaa osaston arkirytmistä.

Omien työtehtävien delegoiminen lyhytaikaiselle sijaiselle koettiin kuormittavampana, kun kyseisten töiden tekeminen itse. Osaston työntekijöiden kuormitusta lisäsi sijaisten vaihtuvuus, joka tarkoittaa jatkuvaa uusien ihmisten työhön perehdyttämistä. Uusien sijaisten kanssa työskentelyn koettiin hetkittäin lisäävän työpäivien rikkonaisuutta ja vähentämään jaksamista omien työtehtävien hoitamisesta.

Opiskelijoiden kohdalla vastaavaa kuormitusta osastokäytänteisiin opastamisesta ei koeta, sillä opiskelijoiden kanssa työskennellessä on riittävästi aikaa perehdyttämislle eikä opiskelijoita lasketa osaston työvahvuuteen. Osastolla opiskelijoina olleiden sijaisten kanssa työskentely koettiin vähemmän kuormittavana, sillä usean viikon harjoittelujakson jälkeen opiskelijoille on muodostunut laaja kokonaiskuva osaston työtehtävistä. Harjoittelujakson osastolla tehneet opiskelijat pystyvät lyhytaikaisia sijaisia paremmin hahmottamaan paremmin potilaan hoitopolun.

Perehdyttämiskäytännöistä kysytyissä kysymyksissä ilmeni suurta hajontaa eri haastattelukertojen välillä. Osa haastateltavista kertoi, että osastolla ei ole käytössä vakiintunutta perehdyttämiskäytäntöä, kun taas osa haastateltavista kertoi osastolla käytettävästä perehdyttämiskansiosta ja -rungosta. Perehdytysmateriaalista tietoiset työntekijät kertoivat perehdyttämisen jakautuvan hoitajien välille melko tasaisesti. Suunnitelman mukaan, jokaisen vastuualueen hoitaja perehdyttää uudelle työntekijälle tai sijaiselle oman vastuualueensa asiat perusteellisemmin. Esimerkiksi turvallisuudesta tai lääkehoidosta vastaava hoitaja perehdyttää omaan vastuualueeseensa liittyvät käytännöt ja ohjeistukset uusille työntekijöille.

Osa työntekijöistä toivoi, että henkilöstövajeessa työvuoroja tarjottaisiin ensisijaisesti osaston pitkäaikaiselle henkilökunnalle tai säännöllisesti osastolla vuoroja tehneille sijaisille. Osaston työntekijöiden keskuudessa on

ilmennyt halukkuutta tehdä lisävuoroja oman jaksamisen mukaan. Työ koettaisiin vähemmän kuormittavaksi tilanteessa, jossa sijaiset olisivat osaston pitkäaikaista henkilökuntaa tai muutoin osastolla jo työskennelleitä henkilöitä.

### **Henkilöstöresurssit ja työtehtävien jakautuminen**

Osaston aamu- ja iltavuoroissa työskentelee kolme hoitajaa, yövuoroissa kaksi. Henkilöstöresurssit täyttyivät osastolla pääsääntöisesti hyvin. Hetkittäinen työvoimapula, etenkin lääkäreiden osalta lisäsi hoitajien työvastuuta ja heikensi hoitajien oman työn sujuvuutta. Useat työntekijät nostivat esiin kuormitustekijänä töiden epätasaisen jakautumisen osaston työntekijöiden välillä. Osa työntekijöistä tekee esimerkiksi enemmän yövuoroja, jolloin heillä ei ole samanlaista mahdollisuutta tehdä välitöntä potilastyötä tai osallistua esimerkiksi omapotilas-työskentelyyn.

### **Työturvallisuus**

Työturvallisuuteen liittyvät riskit ja uhat, kuten potilaiden aggressiivinen käytös sekä mahdollinen epäluottamus kollegan ammattitaitoon vaaratilanteissa koettiin kuormittavina. Pääsääntöisesti työntekijät kokevat työskennellessä olonsa turvalliseksi. Turvallisuuden tunteen koetaan olevan sidonnainen osaston potilastilanteeseen. Selkeät toimintaohjeet, kollegojen tuki sekä yhdessä toimiminen lisäävät turvallisuuden tunnetta työyhteisössä. Luottamus kollegojen toiminta- ja reagointikykyyn uhkatilanteissa nimettiin merkittäväksi turvallisuutta vahvistavaksi tekijäksi.

Päihdepsykiatrisella osastolla tulee olla tietoinen työturvallisuusriskeistä. Uhkatilanteiden ennakoimista pidettiin tärkeimpänä yksittäisenä tekijänä työturvallisuuden rakentamisessa. Yhtenäisen turvallisuusosaamisen tukemiseksi työnantaja järjestää työntekijöille Avec-turvallisuuskoulutuksia. Koulutukset on koettu työyhteisössä laadukkaina. Toimintakyvyn ylläpitämiseksi Avec-koulutuksille toivottiin säännöllistä kertausta, esimerkiksi vuosittain.

Osasolla kohdataan satunnaisesti vaaratilanteita. Väkivaltatilanteet ilmenevät pääsääntöisesti sanallisena uhkailuna tai esimerkiksi ympäristöön kohdistettuna ovien paiskomisena. On harvinaista, että potilaat kohdistavat osastolla välitöntä väkivaltaa hoitajiin. Tilanteissa, joissa potilas on kiihtynyt, aggressiivinen tai impulsiivinen, hoitotilanteisiin osallistuu aina vähintään kaksi hoitajaa. Tarvittaessa lisähenkilöstöä on mahdollista pyytää toisilta osastoilta. Uhkatilanteisiin on valmistauduttu myös esimerkiksi hoitajien työvaatteisiin kiinnitettävillä hälyttimillä, jotka mahdollistavat lisäävun saamisen hätätilanteessa.

Riittävän turvallisuuden tunteen puuttuminen työskennellessä vahvasti työssä koettua stressiä. Osa henkilöstöstä koki uhkaavissa tilanteissa työskentelyn stressaavana sijaistavan työntekijän kanssa. Stressin tunnetta aiheutti epäluottamus sijaistavan työntekijän toimintakyvyn säilymiseen vaaratilanteissa. Osalla työntekijöistä turvallisuuden tai stressin kokemukseen ei vaikuttanut kollegan työkokemus osastolla, vaan yleinen arvio kollegan ammattitaidosta uhkaavassa tilanteessa.

### **Kuormittavat potilastilanteet**

Potilastilanteissa kuormitusta lisäsi potilaiden rajattomuus sekä hoitajan turhautuminen hoidon etenemättömyyteen. Usean haastavan potilastapauksen sattuminen samalle ajankohdalle koettiin lisäkuormitusta aiheuttavana tekijänä. Turhautumista työhön herätti potilaan hoitosuunnitelmasta poikkeaminen osastolta kotiutumisen tai jatkohoitopaikkaan siirtämisen jälkeen sekä kroonistuneet potilastilanteet, joissa edistyminen oli hidasta.

Työntekijät kokivat kuormittavana potilastapaukset, joissa potilaan teot olivat ristiriidassa oman arvomaailman kanssa. Arvoristiriidan aiheuttaja oli esimerkiksi raaka puhe potilaan tekemistä rikoksista. Potilaiden rajattomuus, kuten seksuaalinen puhe, väkivallan normalisointi sekä rikosten ihannointi koettiin työntekijöiden keskuudessa kuormittavana. Tarvittaessa potilaita rajattiin puheella tilanteissa, joissa potilaan puhe ylitti sosiaalisia normeja. Potilaiden väliset vuorovaikutussuhteet koettiin kuormitusta lisäävänä

tilanteissa, joissa potilailla oli keskinäisiä haasteita. Tilanteet koettiin haastaviksi, sillä etukäteen ei voida tietää, tuntevatko potilaat toisensa ennen osastojaksoa. Konfliktien ennaltaehkäiseminen oli avainasemassa osaston turvallisen ilmapiirin luomisessa.

### **Työolosuhteet**

Pitkät työvuoroputket ja työvuorojen epätasainen jakautuminen (esimerkiksi iltavuorojen jälkeiset aamuvuorot) heikensivät työssä jaksamista. Osaston työntekijöistä vapaaehtoiset ovat allekirjoittaneet sopimuksen, joka mahdollistaa työaikalaisa (25. §) määritetyn yhdentoistatunnin yhtenäisen lepoajan lyhentämisen työvuorojen välillä. Työaikalain toteutumista tulisi seurata työvuorosuunnittelussa tarkemmin niiden työntekijöiden osalta, jotka eivät ole allekirjoittaneet lepoajan lyhentämistä hyväksyvää sopimusta.

Työn tauotuksen tulisi tapahtua aamu- ja iltavuoroissa toisen osaston kanssa yhteisissä taukotiloissa. Lakisääteisistä tauoista huolehdittiin osastolla pääsääntöisesti hyvin, mutta työntekijät kokivat taukotilan kuormittavana ympäristönä tilan levottomuuden vuoksi. Kahden osaston yhteisen taukotilan ei koeta mahdollistavan katkoa hektisessä työpäivässä etenkin, kun taukotilassa käytiin pääsääntöisesti keskusteluja osastoihin liittyvistä työ- tai potilasasioista.

### **Työtehtävien jakautuminen**

Viikonloppuisin aamuvuoron työtehtäviin kuuluu osastotyön lisäksi myös avohoidon puolella toteutettava korvaushoito. Työtehtävien tasapuolistamiseksi toivottiin työvuorojen kiertoa, jotta enemmän yövuoroja tekevät työntekijät pystyisivät myös toteuttamaan omapotilastyöskentelyä. Työnkierto mahdollistaisi enemmän yövuoroja tekevillä työntekijöillä osaston päivätyörytmin ylläpitämisen ja useammalle halukkaalle mahdollisuuden tehdä yötyötä.

Haastatteluissa osaston työvuorojen jakautuminen koettiin epätasaisena ja osa työntekijöistä kertoi tekevänsä tahtomattaan kaksivuorotyötä

kolmivuorotyön sijaan. Työntekijät kokivat, että aamu- ja iltavuoroissa työskentelevien henkilöiden työkuormitus on raskaampi kuin henkilöillä, jotka tekevät enemmän yövuoroja. Kuormitukseen vaikuttaa potilastyön epätasainen jakautuminen eri vuorojen välille. Aamu- ja iltavuoroissa välitöntä potilastyötä sekä asioiden hoitamista on huomattavasti enemmän, kun yövuoroissa.

### **6.3 Kehitysehdotukset työssäjaksamisen parantamiseksi**

**Työvuorosuunnittelun kehittäminen:** Työssä jaksamista parantaisi pidemmälle tehdyt työvuorolistat ja työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin. Työvuorosuunnittelun parantaminen auttaisi työntekijöitä suunnittelemaan henkilökohtaisia menojaan. Hypoteettisessa keskustelussa koettiin, että työstä palautuminen voisi olla parempaa, jos omaa henkilökohtaista elämää pystyisi suunnittelemaan pidemmällä aikavälillä esimerkiksi lapsiperhearjessa.

**Panostaminen työergonomiaan:** Työergonomiaa parantaisi ergonomiset työvälineet sekä mahdollisuus rauhalliseen työskentelyyn. Työntekijät toivoivat työtiloihin ergonomisia työtuoleja sekä toimivaa ilmanvaihtoa.

**Liikuntaan kannustaminen:** Osa työntekijöistä kokee, että vapaa-ajalla ei ole voimavaroja ulkoiluun tai liikunnan harrastamiseen.

**Perehdytyskäytäntöjen selventäminen:** Perehdyttämiskäytäntöjen yhdenmukaistaminen sekä pidempi perehdytysaika uusille työntekijöille vähentäisi pitkäaikaisten työntekijöiden kokemaa työkuormitusta.

**Ammatillisuuden tukeminen:** Työntekijät toivoivat työnantajan kannustusta ammattitaidon kehittämiseen koulutusten tai tapahtumien kautta. Työntekijät kokisivat merkityksellisenä, että hyvinvointialueelta tulisi jonkinlainen huomiointi hyvin tehtyä työtä kohtaan.

**Vapaa-ajan merkityksellisyyden tukeminen:** Mahdollisuus palkattomiin vapaapäiviin ja TYHY-päiviin osallistumiseen edistäisivät työstä palautumista.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Tulosten tarkastelu

**Työyhteisön vuorovaikutus:** Työyhteisön ilmapiiri on avoin ja kommunikointi kollegojen kanssa koetaan mielekkäänä. Spontaanit työtilanteiden purkukeskustelut sekä työyhteisön huumori koettiin voimavaroja ylläpitäviksi tekijöiksi.

Purkukeskustelut työyhteisössä koetaan mieluisampana tapana käsitellä työasioita, kuin aikaisemmin käytössä ollut työnohjauksen ohjaajavetoinen keskustelumalli.

**Esihenkilö yhteistyö:** Lähiesihenkilö yhteistyöhön oltiin tyydyttyväisiä ja esihenkilö koetaan helposti tavoitettavaksi. Esihenkilön kanssa kommunikointi ja mielipiteen ilmaisu oli työntekijöiden mielestä avointa. Työntekijät kokivat tullessa kuulluksi ja ovat tyytyväisiä esihenkilön toimintaan työpaikalla

**Työergonomia:** Työn tauotus toteutui osastolla hyvin ja tarvittaessa kollegaa muistutettiin taukojen pitämisestä. Työtilat koettiin levottomina eikä mahdollisuutta työstä irrottautumiseen ole myöskään taukojen aikana. Osaston arkirytmä myöhästyttää välillä aamuvuoroissa taukojen ajankohtaa.

**Perehdytyskäytännöt:** Perehdytyskäytännöissä osastolla on koettu epäselvyyttä. Perehdyttämismvastuun vaikutus henkilökohtaiseen kuormitukseen vaihtelee osaston työntekijöiden välillä. Osa työntekijöistä koki oman työn ohella tehtävän perehdyttämisen kuormittavana ja toivoi sijaisuuksien tarjoamista mahdollisuuksien mukaan työntekijöille, jotka olisivat työskennelleet osastolla useammin.

**Uhkatilanteet työssä:** Kokemus uhkatilanteiden kuormittavuudesta vaihteli työntekijöiden välillä. Kuormittavuuden tunnetta lisäsi epäluottamus kollegan toimintakyvyn säilymiseen vaaratilanteessa. Osalla työntekijöistä turvallisuuden tunnetta uhkatilanteissa lisäsi osaston pitkäaikaisen hoitajan kanssa työskentely. Osalla työntekijöistä turvallisuuden tunteen

muodostumiseen ei vaikuttanut kollegan työkokemus osastolla vaan kollegan kokonaisvaltainen työhistoria.

**Arvoristiriidat:** Työkuormitusta lisäsivät arvoristiriidat potilaiden kanssa.

Hoitotyö voitiin kokea haastavana tilanteessa, jossa potilas esimerkiksi ihannoit väkivaltaa tai tuotti hoitajalle epäsovivaa seksuaalissävyytteistä puhetta.

**Lepoajan toteutuminen:** Lakisääteisen lepoajan toteutumista työvuorojen välillä tulee tarkkailla niiden työntekijöiden kohdalla, jotka eivät ole allekirjoittaneet suostumusta lepoajan alittamiseen.

**Työssäjaksamisen parantaminen työntekijöiden silmin:** Tutkimuksessa hajontaa ilmeni siitä, miten työntekijät kokevat vapaa-ajan suunnittelun mahdollisuuden nykyisellä kolmen viikon pituisella työvuorolistalla. Pidemmät työvuorolistat helpottaisivat erityisesti perheellisten työntekijöiden vapaa-ajan suunnittelua. Palkattomien vapaiden käytön toivotaan helpottuvan tulevaisuudessa. Työntekijät ovat valmiita nipistämään kuukausiansiosta, mikäli tarvittavien vapaapäivien saaminen olisi jatkossa helpompaa.

Ammatillisen kehityksen tukeminen koulutusten ja tapahtumien kautta koettiin yhdenmukaisesti merkittävänä keinona työssäjaksamisen edistämiseksi. Tiiviissä työyhteisössä toivotaan myös jokaiselle työntekijälle mahdollisuutta osallistua TYHY-päiviin tehtävästä kolmivuorotyöstä huolimatta.

## **7.2 Eettisyys ja luotettavuus**

Tehtävän tutkimuksen tulee kunnioittaa tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa, itsemääräämisoikeutta sekä yksityisyyttä. Tutkijoiden eriävät mielipiteet tutkimukseen osallistujien kanssa eivät saa vaikuttaa tutkimustuloksia vääristävästi. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen tekijän tulee reflektoida eettisiä valintojaan, tarkastella avoimesti tekemiään ratkaisuja sekä perustella, millainen vaikutus omilla ajatuksilla on lopputuloksen suhteen. (Vuori s.a.)

Henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan muun muassa henkilötiedon keräämistä, käyttämistä, tallentamista, säilyttämistä ja hävittämistä. Henkilötietoja käsitellessä muodostuu henkilörekisteri. Henkilötietolain (523/1999) mukaan tutkimukseen osallistujilta tulee olla oikeelliseen tietoon perustuva suostumus tietojen käsittelyä varten. Pääsääntöisesti henkilöistä kerätty aineisto hävitetään sen käyttötarkoituksen päättymisen jälkeen (Kylmä & Juvakka 2007, 141.)

Tehtyihin ryhmähaastatteluihin osallistuminen oli työntekijöille vapaaehtoista. Eettisesti tarkasteltuna ryhmähaastattelut ovat haasteellisia, sillä ryhmähaastattelutilanteissa ei ole mahdollista suojata työntekijän henkilöllisyyttä tai vastauksia toisilta haastateltavilta. Työntekijöille oli etukäteen annettu tieto, että haastattelut ovat ryhmämuotoiset ja haastattelukerran osallistujat kuulevat toistensa antamat vastaukset.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa käytetään luotettavuuskriteerejä. Luotettavuuden arviointi on tarpeellista tiedon, tutkimustoiminnan sekä tiedon hyödyntämisen kannalta. (Kylmä & Juvakka 2007, 127.) Tutkimuksen uskottavuus on yksi luotettavuuskriteereistä. Laadullisessa tutkimuksessa uskottavuus vahvistuu, kun tutkittavan ilmiön kanssa ollaan ajallisesti riittävän pitkään tekemisissä.

Toinen luotettavuuskriteeri on vahvistettavuus, joka tarkoittaa esimerkiksi tutkimuspäiväkirjan pitämistä tutkimuksen eri vaiheissa. Tutkijan tietoisuutta omista lähtökohdista tutkimuksen tekemiseen kutsutaan reflektiivisyydeksi. Neljäs tutkimuksen luotettavuuskriteeri on siirrettävyys. Siirrettävyydellä arvioidaan tutkimuksessa saatujen tulosten siirrettävyyttä tutkimusta vastaaviin tilanteisiin. (Kylmä & Juvakka 2007, 128–129.)

Opinnäytetyön lähdemateriaalia etsiessä käytetyillä hakusanoilla löytyi valmiita opinnäytetöitä. Tutkimustulosten rajaaminen oli merkityksellistä, jotta tehtävä opinnäytetyö ei tarpeettomasti toista jo olemassa olevaa tutkimusmateriaalia. Rajauksessa tarkasteltavat näkökulmat olivat psykiatrisessa hoitotyössä jaksaminen, työkyky, päihdetyö sekä työhyvinvointi päihdehoitotyössä.

Tiedonhaussa hyödynnettiin useita englanninkielisiä lähteitä, kirjallisen työn teoriaosuuden luotettavuuden parantamiseksi.

Tutkimuksen ryhmähaastattelu kohdennettiin hyvinvointialue Eloisan päihdepsykiatriselle henkilökunnalle. Luotettavuuden arvioinnissa tutkimustulosta heikentää pieni otanta, sillä hoitohenkilökuntaan tutkittavalla osastolla kuului 16 hoitajaa. Haastatteluihin osallistui yhteensä 11 työntekijää, joka tarkoittaa 69 % osaston työntekijöistä. Vastaajaprosentin perusteella voidaan olettaa, että suurin osa ryhmähaastattelun tuloksista on paikkaansa pitäviä, sillä suurin osa osaston työntekijöistä on ottanut osaa tutkimukseen.

Haastatteluiden luotettavuutta parantaa haastattelujen toteuttaminen kolmella eri haastattelupäivänä kolmelle eri ryhmälle. Jäsennelty haastattelurunko oli samanlainen jokaisessa haastattelussa. Luotettavuuden lisäämiseksi haastatteluista saatu data perustui haastattelutallenteiden litteroinnista saatuihin tuloksiin, eikä kirjoittajien omiin muistiinpanoihin. Kumpikaan kirjoittajista ei ole työskennellyt tutkimuksen kohdeosastolla. Osaston henkilökunnassa tai esihenkilöstössä ei ole kirjoittajien etukäteen tuntemia henkilöitä. Hajontaa tutkimustuloksissa tuli myös jonkin verran, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Ryhmähaastatteluissa luotettavuuden arviossa tulee huomioida ryhmädynamiikan vaikutus vastauksiin. Tutkimuksen kannalta olennaisia asioita voi jäädä sanomatta vastausten tullessa kaikkien ryhmän osallistujien tietoon. Haastatteluihin kerralla valikoituneen ryhmän henkilökemiat saattoivat vaikuttaa siihen, millaisia vastauksia haastateltavat antoivat haastattelun aikana. Ryhmässä yksittäiset mielipiteet voivat korostua. Tutkimuksen luotettavuutta heikentää se, että kaikki haastateltavat eivät vastanneet kaikkiin haastattelukysymyksiin. Luotettavuutta heikentävänä tekijänä voidaan myös pitää sitä, että osaston työntekijät ovat pystyneet keskustelemaan haastatteluiden sisällöstä haastattelukertojen välissä, mikä on voinut vaikuttaa saatuihin tuloksiin.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää, että haastattelijat olivat samat jokaisella kerralla ja esittivät haastattelukysymykset samalla tavalla eri

haastattelukerroilla. Kaikille haastattelututkimukseen osallistujille annettiin samat esitiedot tutkimuksesta sekä samat tietolomakkeet ennen haastatteluiden alkua. Tutkimukseen osallistuvilla työntekijöillä oli etukäteen lähetetty saatekirje (liite 2), tutkimustiedote (liite 3), suostumus henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumiseen (liite 4), opiskelijoiden opinnäytetyöhön sovellettava tietosuojailmoitus (liite 5) sekä eettinen suostumus tutkimukseen osallistumiseen (liite 6).

Tutkimukseen osallistujat allekirjoittivat suostumuslomakkeet – eettisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta sekä suostumuksen henkilötietojen käsittelyyn – molempien kirjoittajien läsnä ollessa. Toinen kirjoittajista toimi rekisterinpitäjänä säilyttäen allekirjoitettuja lomakkeita opinnäytetyön julkaisuun asti, jonka jälkeen allekirjoitetut lomakkeet hävitettiin tietosuojajätteenä.

### **7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset**

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan muodostaa seuraavat johtopäätökset:

1. Työntekijöiden kokemuksen mukaan, liikunnan lisäämisellä on positiivinen vaikutus työssäjaksamiseen päihdepsykiatrisessa hoitotyössä.
2. Osaston perehdytyskäytäntöjä yhtenäistämällä ja selkeyttämällä voidaan vähentää kokemusta päihdepsykiatrisen hoitotyön kuormittavuudesta.
3. Riittäväällä unella ja palautumisella on jaksamista edistävä vaikutus päihdepsykiatrisessa hoitotyössä.

Opinnäytetyön tulosten perusteella esitetään seuraavat  
jatkotutkimusehdotukset:

1. Liikunnan lisäämisen vaikutus työssäjaksamiseen  
päihdepsykiatrisessa hoitotyössä
2. Perehdyttämiskäytäntöjen kirkastamisen ja yhtenäistämisen  
vaikutus työn kuormittavuuden kokemukseen  
päihdepsykiatrisessa hoitotyössä
3. Riittävän unen ja palautumisen merkitys työssäjaksamiseen  
päihdepsykiatrisessa hoitotyössä
4. Miten työnantaja voi kannustaa työntekijöitä vapaa-ajan  
liikunnan lisäämiseen päihdepsykiatrisessa hoitotyössä

## LÄHTEET

Abram, M. D. & Jacobwitz, W. 2021. *Resilience and burnout in healthcare students and inpatient psychiatric nurses: A between-groups study of two populations*. Verkkolehdestä Archives of Psychiatric Nursing. Saatavissa: [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883941720305641?casa\\_token=jozeEAj1eMAAAAAA:8GIAPlloTRZ1Dm3w7U68STh52544QRUKvQvW2Q82E0yBXdllyv4Uh6aTNU2wm1vTgJ\\_6qp\\_rP](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883941720305641?casa_token=jozeEAj1eMAAAAAA:8GIAPlloTRZ1Dm3w7U68STh52544QRUKvQvW2Q82E0yBXdllyv4Uh6aTNU2wm1vTgJ_6qp_rP) [viitattu 28.3.2024].

Adama, E., Anyango, E., Brown, J. & Ngune, I. 2024. *The impact of final-year clinical placements on nursing students' career planning for the graduate year and beyond*. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.sciencedirect.com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S1471595324000738> [viitattu 20.3.2024].

Adhikari, R. & Smith, P. 2023. *Global nursing workforce challenges: Time for a paradigm shift*. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.sciencedirect.com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S1471595323000896> [viitattu 18.3.2024].

Baillien, E., Van den Brande, W., Vander Elst, T., Godderis, L. & De Witte, H. 2016. *The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model*. Verkkolehti. Saatavissa: [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178916300659?casa\\_token=YB1blw5fgBYAAAAA:19gIBg712Zvyfl\\_IW21DSDEp0U5p20rDF29bwirxsfjxqYRoAy9VGvAA9B\\_OCFcO1E1Pfg6gA](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178916300659?casa_token=YB1blw5fgBYAAAAA:19gIBg712Zvyfl_IW21DSDEp0U5p20rDF29bwirxsfjxqYRoAy9VGvAA9B_OCFcO1E1Pfg6gA) [viitattu 6.3.2024].

Batmaz, M., Yazici, H. G. & Akhan, L. U. 2023. *Trait anger – Anger expression style and coping with stress in alcohol and substance use disorders: A randomized and controlled study*. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.sciencedirect-com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S0883941722001674> [viitattu 23.3.2024].

Caring for those who care. Guide for the development and implementation of occupational health and safety programmes for health workers. 2022. International Labour organization. WHO. E-kirja. Saatavissa: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/351436/9789240040779-eng.pdf> [viitattu 3.2.2024].

Caruso, R., Antenora, F., Riba, M., Murri, M. B., Biancosino, B., Zerbinati, L. & Grassi, L. 2021. *Aggressive behavior and psychiatric inpatients: A narrative review of the literature with a focus on the European experience*. Verkkolehti. Saatavissa: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11920-021-01233-z> [viitattu 18.10.2024].

Eloisa Etelä-Savon hyvinvointialue. 2024. Eloisa. Saatavissa: <https://etelasavonha.fi/eloisa/tietoa-hyvinvointialueesta/> [viitattu 19.1.2024].

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Tammi.
- Holmberg, J. & Kurki, M. 2015. Sairaanhoidajana päihdehoitotyössä. Päihdehoitotyö. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kirkonpelto, T-M. & Mäntyranta, T. 2023. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM\\_2023\\_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM_2023_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 2.3.2023].
- Koivisto, T., Laitinen, J. & Nikunlaakso, R. 2023. Mielenterveyden edistäminen sote-työpaikoilla. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*. 139 (22):1823-30. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo17972> [viitattu 2.2.2024].
- Työkyky s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> [viitattu 29.1.2024].
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima.
- Kylmä, J., Mäki, K., Roos, M. & Åstedt-Kurki, P. 2014. *Lähiesimies hoitajan toivon vahvistajana psykiatrisessa hoitotyössä*. Hoitotiede. Verkkolehti. Vaatii käyttöoikeuden. Saatavissa: <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128306/77429> [viitattu 22.3.2024].
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.
- Lappi, S. 2019. Mielenterveys- ja päihdekuntoutusohjaajien työssä jaksaminen. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21973/urn\\_nbn\\_fi\\_uef20191378.pdf?sequence=1](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21973/urn_nbn_fi_uef20191378.pdf?sequence=1) [viitattu 1.3.2024].
- Lim, Z. Y., Idris, D. R., Abdullah, H. M. A. L. & Omar, H. R. 2023. *Violence toward staff in the inpatient psychiatric setting: Nurses' perspectives: Qualitative study*. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www-sciencedirectcom.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S0883941723001267> [viitattu 22.3.2024].
- Lucas, R. E. C., Riascos, C. E. M., de Mattos, D. L., Neto, R. A., de Sousa Carneiro, P. M., Merino, G. S. A. D. & Merino, E. A. D. 2023. *Systemic relations among the variables involved in occupational accidents of the nursing team in a psychiatric hospital*. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S0883941723000560> [viitattu 22.3.2024].

Lönnqvist, J. & Henriksson, M. 2023. Psykiatria. 2. uudistettu painos. Duodecim Oppiportti. E-kirja. Vaatii käyttöoikeuden. Saatavissa: <https://www.oppoportti.fi/opk04497?q=psykiatria> [viitattu 22.3.2024].

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Alma Talent: Helsinki. E-kirja. Saatavissa: <https://bisneskirjasto-almatalentfi.ezproxy.xamk.fi/teos/GAFBJXETEB#piste:t258> [viitattu 2.2.2024].

Markkula, J., Mattila, E., Palola, L., Rapeli, S. & Ruohio, H. 2023. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Mielenterveys-, päihde- ja riippuvuussisällöt kohtaavien alojen koulutuksissa. Suosituksia osaamisen vahvistamiseksi. Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165169/STM\\_2023\\_30\\_J.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165169/STM_2023_30_J.pdf?sequence=1) [viitattu 25.2.2024].

Masoloko, A., Koen, M. P. & Serapelwane M. G. 2024. Exploring coping mechanisms of nurses against burnout in a psychiatric hospital in Botswana. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sciencedirect-com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S2214139124000295?via%3Dihub> [viitattu 28.3.2024].

Mattila, P. 2022. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Toimeenpanosuunnitelma vuosille 2022-2023. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163885/STM\\_2022\\_4\\_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163885/STM_2022_4_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 15.3.2024].

Mielen ja kuntoutuksen talo s.a. Eloisa. Etelä-Savon hyvinvointialue. Saatavissa: <https://etelasavonha.fi/asiointikanavat/mielen-ja-kuntoutuksen-talo/> [viitattu 19.1.2024].

Moilanen, S. s.a. Lainsäädäntö toimivan työyhteisön tukena. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/lainsaadanto-toimivan-tyoyhteison-tukena/> [viitattu 17.10.2024].

Nevalainen, E., Kuussaari, K., Partanen, A., Heiskanen, M. & Määttänen, M. 2022. Laitosmuotoisen päihdehoidon ja -kuntoutuksen saatavuus ja käytetyt menetelmät. THL. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144104/URN\\_ISBN\\_978-952-343-8484.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144104/URN_ISBN_978-952-343-8484.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 17.10.2024].

Pelto-Piri, V., Warg, L-E. & Kjellin, L. 2020. *Violence and aggression in psychiatric inpatient care in Sweden: a critical incident technique analysis of staff descriptions*. Verkkolehti. Saatavissa: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-020-05239-w> [viitattu 18.10.2024].

Päihdehuoltolaki 17.1.1986/41.

Päihde ja riippuvuustyön palvelut. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/paihdepalvelut> [viitattu 2.3.2024].

Savolainen, J., Kivimäki, A. ja Vikman, M. 2023. Mielenterveys ja päihdetyö. Helsinki. Sanoma Pro.

Silén, S. s.a. Tieteellinen poster. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/tvt/tiedonvisualisointi/POSTERIluento%20ilman%20kuvia.pdf> [viitattu 6.4.2024].

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. 2023. Tiekartta 2022–2027. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM\\_2023\\_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM_2023_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 2.2.2024].

Tenny, S., Brannan, J. M. & Brannan, G. D. 2022. Qualitative study. National Library of Medicine. National Center for Biotechnology Information. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470395/> [viitattu 22.3.2024].

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos [THL]. 2023. Keskeiset käsitteet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/ehkaiseva-paihde-tyo/mitaehkaiseva-paihde-tyo-on/keskeiset-kasitteet> [viitattu 25.2.2024].

Lääkätieteen sanasto: hoitotyö. 2016. Duodecim Terveyskirjasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt01168> [viitattu 9.5.2024].

Tevameri, T. 2021. TEM toimialaraportit. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM\\_2021\\_02\\_t.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf) [viitattu 17.4.2024].

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

Tupala, T., Ranta, J., Leskelä, R-L., Pitkänen, S., Valtakari, M., Larjovuori, RL., Heikkilä, Tammi, K., Rissanen, P., Jalava, J. ja Koskiaho, J. 2023. Työelämän mielenterveysohjelman vaikutusarviointi. Sosiaali- ja terveydenhuollon raportteja ja muistioita. Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164863/SMT\\_2023\\_18\\_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164863/SMT_2023_18_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 1.3.2024].

Työaikalaki 872/2019.

Työturvallisuus ja työhyvinvointi. 2023. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 3.2.2024].

Työkyky s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> [viitattu 29.1.2024].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuskeskus s.a. Työn ja työympäristön turvallisuus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoympariston-turvallisuus/> [viitattu 22.3.2024].

Työturvallisuuslaki 30.8.2002/738.

Työturvallisuus on yhteinen juttu s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvaluus/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyoturvaluus-on-yhteinen-juttu> [viitattu 20.3.2024]

Van Boekel, L.C., Brouwers, E., Garretsen, H. & van Weeghel, J. 2014. *Healthcare professionals' regard toward working with substance use disorders: Comparison of primary care, general psychiatry and specialist addiction services*. Verkkolehti. Saatavissa: [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0376871613003748?casa\\_token=UvJ0PwH0n\\_gAAAAA:0or3VhxJI1R-R-xQVDqK3fWNs3BrQp6rWJyeaKmuozgurr7fxRp7bw-LS1L7U-oKJaN5x8TY0DA](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0376871613003748?casa_token=UvJ0PwH0n_gAAAAA:0or3VhxJI1R-R-xQVDqK3fWNs3BrQp6rWJyeaKmuozgurr7fxRp7bw-LS1L7U-oKJaN5x8TY0DA) [viitattu 27.2.2024].

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. uudistettu painos. Keuruu: PS-kustannus. Otavan kirjapaino Oy.

Vuori, J. s.a. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Tampereen yliopisto: Tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/> [viitattu 4.4.2024].

Wang, S. M., Lai, C. Y., Chang, Y-Y., Huang, C-Y., Zauszniewski, J. A. & Yu, C-Y. 2015. *The relationships among work stress, resourcefulness, and depression level in psychiatric nurses*. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S0883941714001642> [viitattu 23.3.2024].

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

## LIITTEET

Liite 1.

Haastattelurunko

## Työssä jaksaminen

- Mikä on parasta työssäsi?
- Miten huolehdit työvuorojen aikana jaksamisestasi?
- Miten tauotat työtäsi?
- Miten työnantaja huolehtii teistä?
- Miten muuttaisit omaa toimintaasi työssä jaksamisen parantamiseksi?
- Mitä toivoisit lisää työssä jaksamisen edistämiseksi? Liite 2.
- Millaisia kuormittavia tilanteita työpäivän aikana on?
- Mikä kuormittaa eniten?
- Miten edistätte jaksamistanne kuormittavissa tilanteissa?
- Miten työnantaja tukee teitä kuormittavissa tilanteissa?
- Mitä toivoisit lisää näissä tilanteissa?
- Mikä on mieleisin asia työssäsi?
- Millainen on turvallisuudentunteesi työssäsi?
- Mitä kehitettävää on turvallisuudentunteen lisäämiseksi?
- Miten huolehdit vapaa-ajalla omasta työssä jaksamisestasi?

Saatekirje

20.4.2024

HYVÄ TYÖNTEKIJÄ!

Opiskelemme Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalaa terveydenhoitajalinjalla. Pyydämme teitä ystävällisesti osallistumaan opinnäytetyöhön, jonka tarkoituksena on kartoittaa päihdepsykiatrian hoitohenkilöstön työssä jaksamista, siihen vaikuttamiskeinoja sekä luoda kehittämissuositusten pohjalta posterit työyhteisön käyttöön.

Opinnäytetyö toteutetaan ryhmähaastatteluilla ja siihen osallistuminen on työntekijöille vapaaehtoista. Haastattelut on tarkoitus toteuttaa kolmella eri haastattelukerralla, ja siihen voivat osallistua sekä sairaanhoitajat että lähihoitajat. Haastattelut nauhoitetaan puhelimella.


Vastaukset tullaan käsittelemään luottamuksellisesti, ja henkilötiedot muokataan opinnäytetyöhön tunnistamattomiksi. Ryhmähaastattelut tullaan äänittämään kolmella eri haastattelukerralla aineistonkeruuta varten. Yksittäinen haastattelukerta kestää noin tunnin. Huomioitavaa haastattelutilanteissa on se, että samaan aikaan vastausvuorossa olevat haastateltavat tulevat kuulemaan toistensa vastaukset. Äänitetty haastatteluaineisto poistetaan sen jälkeen, kun aineisto on käsitelty opinnäytetyössä. Myös kaikki osallistujien henkilötiedot tullaan poistamaan. Etelä-Savon hyvinvointialueelta on pyydetty tutkimuslupaa haastatteluiden tekemiseen.

Mikäli teillä herää jotakin kysyttävää aiheeseen liittyen, voitte olla meihin suoraan yhteydessä.

Elise Haimilahti ja Anni Vesterinen

Terveydenhoitaja

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu



Liite 3.

20.4.2024

## Tutkimustiedote

Kerromme tässä tutkimustiedotteessa tutkimuksesta, sen tavoitteista, toteutuksesta ja tulosten raportoinnista. Liitteenä olevassa tietosuojaselosteessa kerrotaan henkilötietojesi käsittelystä tässä opinnäytetyössä. Yhteystietosi olemme saaneet Etelä-Savon hyvinvointialueen yhteyshenkilöiltä.

### Tutkimuksen tekijät

Haimilahti Elise, Vesterinen Anni, terveydenhoitajakoulutus  
Xamk - Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Mikkelin kampus, Patteristonkatu 3 D, 50100,  
Mikkeli  
Yhteyshenkilö tutkimukseen liitteessä tutkimukseksi:  
Haimilahti Elise, [REDACTED]

Opinnäytetyö, 17.10.2023-. Etelä-Savon hyvinvointialue.  
Päihdepsykiatristen hoitajien työssä jaksamisen kartoitus ja kehittäminen

### Pyyntö osallistua tutkimukseen

Pyydämme sinua osallistumaan opinnäytetyöhön. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata päihdepsykiatrisella osastolla työskentelevien hoitajien omia kokemuksia työssä jaksamisesta sekä siihen vaikuttavia keinoja. Tavoitteena on tuottaa tietoa, mitkä tekijät päihdepsykiatrisessa hoitotyössä edistävät ja mitkä tekijät heikentävät hoitotyöntekijöiden työssä jaksamista.

### Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää tutkimukseen osallistumisesi tai peruuttaa jo antamasi suostumuksen syytä ilmoittamatta milloin tahansa tutkimuksen aikana eikä siitä koidu sinulle kielteisiä seurauksia.

Sinulla on oikeus saada pääsy tietoihin, oikeus oikaista tietoja, oikeus rajoittaa tietojen käsittelyä ja oikeus vastustaa henkilötietojen käsittelyä. Keskeyttäessäsi tutkimukseen osallistumisesi, sinusta siihen mennessä kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Sinulla on oikeus saada pääsy tietoihin, oikeus oikaista tietoja, oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetus sisältää tutkimustarkoitukseen liittyvän erityisen poikkeuksen tähän liittyen), oikeus rajoittaa tietojen käsittelyä ja oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (ei koske täysin manuaalista henkilötietojen käsittelyä). Keskeyttäessäsi tutkimuksen, keskeyttämiseen asti sinusta kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa. Peruuttaessasi suostumuksesi henkilötietojesi käsittelyyn, sinusta siihen mennessä kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja ei voida käsitellä osana tutkimusta, vaan ne tuhotaan, mikäli niiden poistaminen aineistosta on mahdollista tai tiedot anonymisoidaan välittömästi peruuttamisen jälkeen, jolloin jo kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa. Anonymisoidut henkilötiedot eivät ole kohtuullisin keinoin tunnistettavissa annettujen tietojen perusteella tai tietoja muihin tietoihin yhdistämällä.

### Tutkimuksen kulku

Tutkimuksessa haastatellaan työntekijöitä päihdepsykiatristen hoitotyön työssäjaksamista edistävästä ja



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

2(3)

20.4.2024

heikentävistä tekijöistä. Tutkimus toteutetaan ryhmähaastatteluilla kolmella eri haastattelukerralla. Yksi haastattelukerta on noin 1 tunti. Haastattelut nauhoitetaan. Haastatteluiden jälkeen työssä jaksamista edistävien tekijöiden pohjalta luodaan posterit työyhteisön käyttöön.

#### **Tutkimuksen mahdolliset hyödyt sekä haitat/riskit ja niihin varautuminen**

Tutkimustulosten kautta saadaan tietoa päihdepsykiatrisen hoitotyön työhyvinvointia edistävästä ja ja heikentävistä tekijöistä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää päihdepsykiatrisen hoitotyön työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kehittämisessä. Tutkimus toteutuu ryhmähaastatteluina, ja tällöin muut samalla kertaa haastateltavat osallistujat kuulevat toistensa vastaukset, joten tutkimustilanteessa anonymiteettiä ei voida turvata. Osallistujat päättävät itse, mitä asioita tuovat esille haastatteluissa.

#### **Tutkimusaineiston käsittely**

Opinnäytetyössä ryhmähaastattelut tullaan nauhoittamaan ja ne säilytetään haastattelijan puhelimella siihen asti, kunnes aineisto on käsitelty opinnäytetyössä. Aineisto puretaan kirjoitettuun muotoon ja henkilötiedot muokataan samalla tunnistamattomiksi. Tämän jälkeen nauhoitukset poistetaan ja henkilötiedot tuhotaan.

#### **Tutkimustulokset ja niistä tiedottaminen**

Tutkimustulokset julkaistaan arvioinnin ja hyväksymisen jälkeen valmiissa opinnäytetyössä ja opinnäytetöiden esitysseminaarissa ne esitetään. Lopuksi opinnäytetyö tutkimustuloksineen julkaistaan Theseus -verkkosivulla. Tutkimustulokset sekä kertynyt aineisto julkaistaan sellaisessa muodossa, ettei yksittäistä haastateltavaa voida siitä tunnistaa.

#### **Tutkimuksen korvaukset tutkittavalle**

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota.

**Tutkittavan oikeudet on kuvattu tietosuojaselosteessa ja tässä tiedotteessa.**

**Tutkijalle.** Tutkimustiedote annetaan tutkittavalle. Kopio tutkimustiedotteesta jää tutkijan arkistoon. Mikäli tutkimuksen kohteena on alaikäinen, vanhemmille tai sosiaalityöntekijöille tms. annetaan tutkimustiedote sekä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

3(3)

20.4.2024

## LIITTEET

LIITE: Eettinen suostumus tutkimukseen osallistumiseen

LIITE: Suostumus henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumiseen

LIITE: Tietosuojaseloste

## Liite 4.



Kaakkoi-Suomen  
ammattikorkeakoulu

## Suostumus henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumiseen

Tietosuojaselosteessa henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste on "suostumus". Kyse ei ole tieteellisestä tutkimuksesta vaan opinnäytetyöstä.

Päihdepsykiatristen hoitajien työssä jaksamisen kartoittaminen ja kehittäminen

Hyvinvointialue Eloisa, päihdepsykiatrian osasto 6

Mikäli haluat peruuttaa suostumuksesi, ilmoitathan siitä Anni Vesteriselle sähköpostitse osoitteeseen

Olen saanut tutkimustiedotteen ja tietosuojaselosteen. Tutkimustiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta ja tietosuojailmoituksesta tarkemman kuvauksen tutkimuksen yhteydessä suoritettavasta henkilötietojen käsittelystä.

Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Olen saanut riittävät tiedot oikeuksistani, tutkimuksen tarkoituksesta ja sen toteutuksesta sekä tutkimuksen mahdollisista hyödyistä ja riskeistä. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni tutkimukseen on vapaaehtoista. Ymmärrän, että voin keskeyttää osallistumiseni tai peruuttaa suostumukseni henkilötietojeni käsittelyyn koska tahansa syytä ilmoittamatta eikä siitä koidu minulle kielteisiä seurauksia. Olen tietoinen, että mikäli keskeytän tutkimuksen, keskeyttämiseen asti minusta kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa. Mikäli peruutan suostumukseni, minusta peruttamiseen mennessä kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja ei voida käsitellä osana tutkimusta, vaan ne tuhoataan, mikäli niiden poistaminen aineistosta on mahdollista tai tiedot anonymisoidaan välittömästi peruttamisen jälkeen, jolloin jo kerättyä tutkimusaineistoa voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa. Anonymisoidut henkilötiedot eivät ole kohtuullisin keinoin tunnistettavissa annettujen tietojen perusteella tai tietoja muihin tietoihin yhdistämällä.

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani tutkimustiedotteen, tietosuojaselosteen ja tämän suostumuksen tiedot, ja haluan osallistua tutkimukseen ja antaa suostumukseni henkilötietojeni käsittelyyn tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

---

Päiväys ja paikka

Tutkittavan allekirjoitus

Tutkittavan nimenselvennös

**Tutkijalle.** Tutkimuksen tekijä säilyttää alkuperäistä suostumusta tietoturvallisesti henkilötietojen käsittelyn ajan tutkijan omassa arkistossa. Kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle. Kun henkilötietojen käsittely on päättynyt, todisteet suostumuksen olemassaolosta tulee säilyttää vain niin kauan kuin on tarpeen oikeudellisen vaateen laitimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi (esim. 1kk jälkeen opinnäytetyön julkistamisesta).



1

## Tietosuojailmoitus sovellettavaksi opiskelijoiden opinnäytetöihin

(Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679)

Pyydämme sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

Tämä tietosuojailmoitus kuvaa, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit myös halutessasi keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen käsitellä henkilötietojasi, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan anonyymisti käyttää osana tutkimusaineistoa.

### 1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Elise Haimilahti



### 2. Opinnäytetyön aihe, kesto ja suorittajat

Opinnäytetyön aiheena on päihdepsykiatrisen hoitajien työssä jaksamisen kartoitus ja kehittäminen. Opinnäytetyöprosessin kesto on 6-8 kuukautta, marraskuusta 2023 kesään 2024. Opinnäytetyön kirjoittaa Anni Vesterinen ja Elise Haimilahti.

### 3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?

Tutkimuksessa henkilötietoja käsitellään luottamuksellisesti ja valmiissa työssä haastateltavien anonymiteetin turvaamiseksi vastaajista ei eritellä tunnistettavia tietoja, kuten sukupuolta, työkokemuksen kestoja tai ikää. Henkilötietoja käsitellään opinnäytetyöprosessissa ainoastaan kirjoittajien toimesta haastattelujen aikana. Haastattelumateriaalin analysoinnin jälkeen alkuperäiset haastattelutallenteet sekä mahdolliset henkilötiedot hävitetään tietoturvallisesti.



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

2

#### 4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella: tutkittavan suostumus.

#### 5. Mitä tietoja minusta käsitellään?

Haastateltavista käsitellään ainoastaan haastattelutilanteessa haastateltavan itsensä antamia tietoja: nimi, ammattinimike ja työsuhteen kesto. Haastattelututkimus ei käsittele erityisiä henkilötietoryhmiä.

#### 6. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Tiedot haastattelijoista saadaan tutkittavalta itseltään haastattelutilanteessa.

#### 7. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Rekisteristä ei luovuteta tietoja kolmansille osapuolille.

#### 8. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Ei käsitellä.

Xamkissa käytetään tallennustilana Microsoft pilvipalveluita (Teams ja OneDrive). Microsoft käsittelee pääsääntöisesti tietoja EU/ETA-alueella ja alueellisissa tietokeskuksissa. Microsoft on sitoutunut toimimaan EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisesti. Microsoftin tietosuojalauseke on luettavissa osoitteesta: <https://privacy.microsoft.com/fi-FI/privacystatement>

#### 9. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Henkilötietoja säilytetään opinnäytetyön julkaisemiseen asti. Tämän jälkeen henkilötiedot hävitetään.

#### 10. Miten henkilötietoni suojataan?

Analysointivaiheessa suorat tunnistetiedot haastateltavista poistetaan. Henkilötietoja säilytetään manuaalisessa muodossa ja analysoinnin jälkeen aineisto hävitetään tietoturvallisesti.

#### 11. Miten voin käyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on rekisterinpitäjä:  
Elise Haimilahti, [REDACTED]



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

2

#### 4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella: tutkittavan suostumus.

#### 5. Mitä tietoja minusta käsitellään?

Haastateltavista käsitellään ainoastaan haastattelutilanteessa haastateltavan itsensä antamia tietoja: nimi, ammattinimike ja työsuhteen kesto. Haastattelututkimus ei käsittele erityisiä henkilötietoryhmiä.

#### 6. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Tiedot haastatteloista saadaan tutkittavalta itseltään haastattelutilanteessa.

#### 7. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Rekisteristä ei luovuteta tietoja kolmansille osapuolille.

#### 8. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Ei käsitellä.

Xamkissa käytetään tallennustilana Microsoft pilvipalveluita (Teams ja OneDrive). Microsoft käsittelee pääsääntöisesti tietoja EU/ETA-alueella ja alueellisissa tietokeskuksissa. Microsoft on sitoutunut toimimaan EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisesti. Microsoftin tietosuojalauseke on luettavissa osoitteesta: <https://privacy.microsoft.com/fi-FI/privacystatement>

#### 9. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Henkilötietoja säilytetään opinnäytetyön julkaisemiseen asti. Tämän jälkeen henkilötiedot hävitetään.

#### 10. Miten henkilötietoni suojataan?

Analysointivaiheessa suorat tunnistetiedot haastateltavista poistetaan. Henkilötietoja säilytetään manuaalisessa muodossa ja analysoinnin jälkeen aineisto hävitetään tietoturvalisesti.

#### 11. Miten voin käyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on rekisterinpitäjä: Elise Haimilahti, puh. 0403590934.



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

3

- a) 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.
- b) Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)  
Sinulla on oikeus saada tieto siltä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.
- c) Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)  
Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.
- d) Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)  
Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.
- e) Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)  
Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.
- f) Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)  
Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

#### 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.

#### Valitusoikeus

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.

## 12. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Xamkin tietosuojavastaavaan saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@xamk.fi



## Ettinen suostumus tutkimukseen osallistumiseen

Tietosuojaselosteessa henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste on "yleinen etu". Tietojen käsittely on tarpeen tieteellistä tai historiallista tutkimusta taikka tilastointia varten ja se on oikeasuhtaista sillä tavoiteltuun yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen nähden (Tietosuojalaki 4.1 § 3).

Olen saanut tutkimustiedotteen ja tietosuojaselosteen. Tutkimustiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta ja tietosuojailmoituksesta tarkemman kuvauksen tutkimuksen yhteydessä suoritettavasta henkilötietojen käsittelystä. Ymmärrän, ketkä tietojani käsittelevät ja kuinka kauan.

Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Olen saanut riittävät tiedot oikeuksistani, tutkimuksen tarkoituksesta ja sen toteutuksesta sekä tutkimuksen mahdollisista hyödyistä ja riskeistä. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni tutkimukseen on vapaaehtoista. Ymmärrän, että voin keskeyttää osallistumiseni tutkimukseen tai peruuttaa suostumukseni tutkimukseen osallistumisesta milloin tahansa syytä ilmoittamatta eikä siitä koidu minulle kielteisiä seurauksia. Olen tietoinen, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumuksen, minusta siihen mennessä kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani tutkimustiedotteen, tietosuojaselosteen ja tämän suostumuksen tiedot, ja haluan osallistua tutkimukseen.

Päiväys ja paikka

Tutkittavan allekirjoitus

Tutkittavan nimenselvennös

**Tutkijalle.** Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta jäävät tutkijan arkistoon. Tutkija säilyttää suostumusta tietoturvallisesti. Tutkimustiedote ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

## ANALYSOINTIRUNKO

| HAASTATELUAINEISTO  | PÄÄLUOKAT                            | TULOKSET  |
|---|--------------------------------------|---|
| Äänitiedostoa 2h 58min<br><br>Litteroitua tekstiä 139 sivua<br><br>Litteroinnin tiivistelmää 31 sivua | Työssäjaksamista edistävät tekijät   | +Työvuorosuunnittelu<br><br>+Tauotus<br><br>+Työilmapiiri<br><br>+Esihenkilöyhteistyö<br><br>+Palautuminen vapaa-ajalla |
|   | Työssäjaksamista heikentävät tekijät | -Perehdytys<br><br>-Henkilöstöressurit<br><br>-Työturvallisuus<br><br>-Tehtävien jakautuminen                           |