

Karoliina Hammar-Landgärds & Tuija Hänninen

TYÖSTÄ PALAUTUMISEN MERKITYS SAIRAANHOITAJAN TYÖSSÄ JAKSA- MISELLE

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sairaanhoitajakoulutus

2025



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sairaanhoitaja (AMK)
Tekijät	Karoliina Hammar-Landgårds, Tuija Hänninen
Työn nimi	Työstä palautumisen merkitys sairaanhoitajan työssä jaksamiselle -kuvaileva kirjallisuuskatsaus
Toimeksiantaja	Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
Vuosi	2025
Sivut	46 sivua, liitteitä 8 sivua
Työn ohjaaja	Sari Engelhardt

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössä tutkitaan työstä palautumisen merkitystä sairaanhoitajan työssä jaksamiselle. Työn tavoitteena on tunnistaa toimivia palautumisen keinoja, joita sairaanhoitajat voivat hyödyntää työssä jaksamisen tukemiseksi ja joita kehittämällä voitaisiin jatkossa vaikuttaa työssä jaksamiseen positiivisesti niin, että yhä useampi sairaanhoitaja jaksaisi työssään pidempään.

Tutkimusmenetelmänä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jonka avulla on selvitetty tekijöitä, jotka edistävät ja estävät sairaanhoitajan työstä palautumista. Tutkimukseen valittiin mukaan kymmenen tutkimusta, joista yksi on toteutettu Suomen ulkopuolella. Tulosten analysoinnissa on hyödynnetty teemoittelua.

Kirjallisuuskatsauksesta ilmenneiden tulosten perusteella hoitajien työstä palautumiseen vaikuttavat monet, psyykkiset ja fyysiset tekijät, joiden epätasapaino voi altistaa työuupumukselle tai terveysongelmille. Yleisellä tasolla hoitajat kokevat kuormitusta liiallisen työmäärän ja kiireen sekä resurssipulan vuoksi. Palautumista edistäisivät tarvittava tuki niin työyhteisöltä kuin esihenkilöltäkin. Vähintään yhtä tärkeänä nähtiin myös terveellisten elämäntapojen ylläpitäminen, kuten riittävä uni ja liikunta sekä terveellinen ruokavalio. Vuorotyöllä koettiin olevan negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja siksi tärkeäksi tekijäksi nousi myös ergonominen työvuorosuunnittelu.

Johtopäätöksenä voi todeta, että hoitajien työstä palautuminen on suhteellisen hyvää suhteessa työn kuormitustekijöihin ja työuupumusriskiin. Työhyvinvoinnin kehitys myös hoitoalalla on tällä hetkellä myönteistä ja työntekijät kokevat edelleen myös työnimua ja mielekkyyttä omassa työssään. Jatkossa tulisikin tutkia tarkemmin sitä, millä konkreettisilla keinoilla työnantaja voisi paremmin tukea työntekijöitä palautumaan työstään.

Asiasanat: sairaanhoitajat, palautuminen, työhyvinvointi, uupumus

Degree title	Bachelor of Health Care
Author (authors)	Karoliina Hammar-Landgårds, Tuija Hänninen
Thesis title	Importance of recovery from work in supporting nurses' occupational wellbeing
Commissioned by	South-Eastern Finland University of Applied Sciences
Time	2025
Pages	46 pages, 8 pages of appendices
Supervisor	Sari Engelhardt

ABSTRACT

This thesis studies the meaning of recovery from work for nurses' occupational wellbeing. The aim of the study was to identify effective recovery methods that nurses can use to support their wellbeing at work and to find methods that could be used to help nurses to cope better and extend their careers in the future.

The research method was descriptive literature review, which focused on detecting the factors that either promote or inhibit nurses' recovery from work. Ten studies were included in the review, one of which was carried out outside of Finland. Thematic analysis was used in the analysis of the results.

Based on the results of the literature review, multiple psychological and physical factors affect nurses' recovery from work. An imbalance between these factors can put individuals at risk in terms of burnout or health problems. Generally, nurses experience strain due to excessive workload, time pressure, and a lack of resources. Recovery was supported by both the work community and supervisors. Maintaining healthy lifestyle habits, such as getting enough sleep, physical activity, and following a healthy diet, was also considered equally important. Shift work was found to have negative effects on occupational wellbeing, highlighting the importance of ergonomic shift scheduling.

In conclusion, nurses' recovery from work is relatively good compared to the workload and burnout risk. The development of occupational wellbeing in the healthcare sector is currently positive, and employees still experience work engagement and meaningfulness in their work. In the future, it would be important to study in more detail the concrete ways in which employers could better support employees' recovery from work.

Keywords: nurse, recovery, occupational wellbeing, burnout

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	SAIRAANHOITAJAN TYÖNKUVA.....	7
2.1	Sairaanhoitajan työ	7
2.2	Työaika.....	8
3	TYÖSTÄ PALAUTUMINEN.....	9
3.1	Palautuminen	9
3.2	Psyykkiset tekijät.....	10
3.3	Fyysiset tekijät.....	11
4	TYÖHYVINVOINTI.....	13
4.1	Työyhteisö.....	13
4.2	Työnohjaus.....	14
4.3	Työuupumus.....	15
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	17
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	18
6.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus.....	18
6.2	Aineiston keruu ja valinta	18
6.3	Aineiston analyysi.....	21
7	TULOKSET	21
7.1	Palautumista edistävät tekijät.....	21
7.2	Palautumista estävät tekijät.....	26
7.3	Yhteenveto	27
8	POHDINTA.....	28
8.1	Tulosten tarkastelu	28
8.2	Luotettavuus ja eettisyys.....	31
9	JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET.....	32
	LÄHTEET	34

LIITTEET

Liite 1. Tutkimustaulukko

Liite 2. Teemataulukko

1 JOHDANTO

Tuoreen tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työstä palautumisessa on merkittäviä puutteita, jotka heikentävät työstä suoriutumista, aiheuttavat terveysongelmia sekä alentavat työkykyä. Syksyllä 2023 vain 35 % alan työntekijöistä koki palautuvansa hyvin työstään. Tilanne oli erityisen huolestuttava nuorempien työntekijöiden keskuudessa, sillä alle 30-vuotiaista vain 29 % palautui työstään hyvin. Myös esihenkilöiden ja johtajien palautuminen oli heikentynyt. Tutkimuksessa korostui, etteivät pelkästään yksilön omat palautumiskeinot riitä, vaan työstä palautumisen tukemiseksi tarvitaan myös työyhteisöä ja esihenkilön tukea. (Laitinen 2024.)

Hoitajien työhyvinvointia on tutkittu erityisesti Pandemiavuosien aikana ja sen jälkeen nimenomaan hoitotyön veto- ja pitovoiman valossa. 60 % vastanneista arvioi vuonna 2023, ettei jaksanut työskennellä sosiaali- ja terveysalalla työuransa loppuun saakka ja jopa 86 % kertoi joskus harkinneensa alanvaihtoa. Hoitajien työhyvinvoinnin kokemus on kuitenkin hieman parantunut pandemia- vuosien ajasta. (Tehy 2023.)

Uusimman, vuonna 2024 ammattiliitto Tehyn teettämän kyselyn mukaan eniten hoitajia työssään kuormittavat lisääntynyt työmäärä ja sitä seuraava kiire. Toiseksi kuormittavimmaksi työssään hoitajat kokivat resurssipulan. Tietojärjestelmien käyttö eli esimerkiksi kirjaaminen ja muu hallinnollinen työ koettiin kolmanneksi kuormittavimmaksi tekijäksi. (Roiha 2025.)

Vuonna 2024 työhyvinvoinnissa on ollut havaittavissa lievää myönteistä kehitystä edelliseen vuoteen verrattuna, sillä työstä palautumisen aste on noussut 35 prosentista 39 prosenttiin. Vaikka suunta on myönteinen, haasteita on yhä. Oman työkykynsä kokee alentuneeksi 35 % työntekijöistä, mikä tarkoittaa, että yli, joka kolmas kokee työkykynsä heikentyneen. Vaikka luku on hieman pienempi kuin vuonna 2023 (38 %) se on pysynyt edelleen korkeana, eikä ikäryhmien välillä ole havaittavissa suuria eroja. (Laitinen & Nikunlaakso 2025.) Tuoreimman Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työelämässä ylipäättään joka kymmenes työntekijä on todennäköisesti uupunut ja joka viidennellä on

olemassa riski uupua työssään, vaikka työhyvinvoinnin aleneminen onkin yleisellä tasolla pysähtynyt (Suutala ym. 2025).

2 SAIRAANHOITAJAN TYÖNKUVA

2.1 Sairaanhoitajan työ

Sairaanhoitajat ovat terveydenhuollon ammattilaisia, joiden työkuva on laaja ja monimuotoinen. Heidän tehtävänsä vaihtelevat perusterveydenhuollosta erikoissairaanhoitoon sekä akuuttihoitosta pitkäaikaishoitoon. Sairaanhoitajat vastaavat potilaiden hoidosta, lääkehoidon toteuttamisesta, terveysneuvonnasta sekä moniammatillisesta yhteistyöstä. (Sairaanhoitajien eettiset ohjeet s.a.; STM 2024a.)

Sairaanhoitajien työ perustuu eettisiin periaatteisiin ja lainsäädäntöön, jotka ohjaavat heidän toimintaansa. Ammattieettiset ohjeet korostavat potilaan oikeuksia, hoidon laatua ja ammattilaisen vastuuta. (Sairaanhoitajien eettiset ohjeet s.a.) Lisäksi STM (2024d) on uudistanut sote-alan ammattihenkilöitä koskevaa lainsäädäntöä tavoitteena helpottaa henkilöstöpulaa ja selkeyttää hoitohenkilöstön rooleja. Tämä uudistus vaikuttaa sairaanhoitajien työtehtäviin ja velvollisuuksiin erityisesti erikoistuneissa tehtävissä.

Terveydenhuollossa moniammatillinen yhteistyö on keskeistä potilaan hoidon onnistumiselle. Sairaanhoitajat työskentelevät lääkäreiden, fysioterapeuttien ja muiden asiantuntijoiden kanssa varmistaakseen laadukkaan ja turvallisen hoidon (STM 2024b.) Kollegiaalisuus ja ammattietiikka ovat tärkeässä roolissa hoitotyön kehittämisessä ja työyhteisön toimivuudessa. Tämä tarkoittaa avointa kommunikaatiota, yhteistyötä ja asiakaslähtöistä hoitoa. (Ammattietiikka ja kollegiaalisuus s.a.)

Sairaanhoitajien työtehtävät eivät rajoitu vain asiakkaiden hoitoon, vaan ne sisältävät myös hallinnollisia ja lainsäädännöllisiä vastuita. Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet määrittelevät työn vaatimukset ja reunaehdot. (Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet s.a.) Lainsäädännön muutokset, kuten STM:n (2024a) uudistukset, pyrkivät selkeyttämään työtehtäviä ja tukemaan hoitohenkilöstön työhyvinvointia. Tämä on erityisen tärkeää,

sillä kliinisesti erikoistuneiden sairaanhoitajien tarve kasvaa jatkuvasti. (STM 2024d).

Sairaanhoitajien työhyvinvointi on keskeinen tekijä työssä jaksamisessa ja hoidon laadussa. Leppiniemen (2020) mukaan työn ei tulisi vaarantaa hoitajien terveyttä, vaan työolosuhteiden tulisi mahdollistaa turvallinen ja terveellinen työympäristö. Lisäksi STM:n (2024b) raportti korostaa uusien toimintamallien käyttöönottoa, jotka hyödyttävät sekä asiakasta että ammattilaisia. Tämä auttaa sairaanhoitajia suoriutumaan työtehtävistään tehokkaammin ja vähentää työssä koettua kuormitusta.

Sairaanhoitajan työkuva on monipuolinen ja vaativa, mutta samalla merkittävä terveydenhuollon kannalta. Eettiset periaatteet, lainsäädäntö ja moniammatillinen yhteistyö ohjaavat hoitotyötä. Työhyvinvointia ja työnkuvaa kehittämällä voidaan varmistaa laadukas ja turvallinen potilashoito sekä hoitohenkilöstön jaksaminen. Sairaanhoitajien työpanos on elintärkeä terveydenhuollon toimivuudelle ja sen kehittämiseksi. (Sairaanhoitajien eettiset ohjeet s.a.; STM 2024c.)

2.2 Työaika

Sairaanhoitajan työaika voi olla joustavaa vuorotyötä tai niin sanottua päivätyötä. Vuorotyö antaa vapaa-ajalle enemmän aikaa ja joustavuutta, mutta kuormittaa enemmän ihmistä kokonaisvaltaisesti, niin fyysisesti kuin henkisesti. (Vuorotyö s.a.) Niin sanotussa päivätyössä on käytössä 40 tuntia viikossa, 52 viikon aikana ja vuorotyössä on kolmen viikon jaksoissa, 120 tuntia. Työntekijälle pitää pystyä tarjoamaan 11 tunnin vuorokausilepo, mikä on lain mukaan säädetty. (Työaikalainsäädäntö s.a.)

Työaikalaki määrittää jaksotyöajan pituuden, pituus voi olla maksimissaan 120 tuntia kolmessa viikossa (Työaikalaki 7. § mom. 3). Laki määrittää yötyön, joka sijoittuu kello 23–6 väliselle ajalle. Työtä saa tehdä säännöllisesti jaksotyössä, joka määritetty 7. §:ssä kohdassa jaksotyöksi sekä vuorotyöksi. Jakso- ja vuorotyön työvuorosuunnittelussa pitää huomioida työntekijän yötyön teettäminen, joka on enintään viisi vuoroa, mitkä sijoittuvat kello 23–6:n välille.

Työntekijälle pitää pystyä antamaan vähintään 24 tunnin lepoaika. Jos työntekijä antaa suostumuksen ylimääräisten yötyövuorojen tekemiselle, voidaan tämä tehdä kaksi kertaa ja molemmista vuoroista annetaan suostumukset erikseen. (Työaikalaki 8. § mom. 3.) Työvuorosuunnittelun yhteydessä pitää huomioida mahdollisuus kiertäviin työaikoihin ja peräkkäisiin vapaapäiviin sekä työntekijän toiveet vapaapäivien suhteen, jotta työstä voisi parhaiten palautua. Työssä jaksaminen ja siitä palautuminen näkyy tehokkaana työskentelyinä. (Ervasti ym. 2024.)

3 TYÖSTÄ PALAUTUMINEN

3.1 Palautuminen

Palautumiseen voidaan katsoa kuuluvan sekä fyysistä, että psykologista toimintaa (Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta s.a). Toisin sanoen, keho ja mieli siis elpyvät kuormituksesta palautumisen aikana (Sarkkinen 2020). Työntekijä, joka palautuu hyvin työn rasituksista, on yleensä aktiivisempi niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin, ja silloin on myös helpompi oppia uusia asioita.

Palautumista tapahtuu jo lyhyilläkin tauoilla, esimerkiksi kahvi – ja ruokataukojen aikana, ei ainoastaan vasta työpaikalta poistuttaessa. Työstä irtaantumisen kannalta on tärkeää, että työpaikalta poistutaan työpäivän päättyessä ja vältetään työntekoa myös kotona. Palautumista edistäviä tekijöitä ovat riittävä uni ja lepo, mielekkäiden asioiden tekeminen sekä liikunta ja terveellinen ravitsemus. Tärkeintä on kuitenkin rasituksen ja palautumisen välisen tasapainon löytyminen. (Palautuminen on osa elämäntapamuutosta s.a.)

Tutkimuksen mukaan työpäivän aikaiset, palautumista edistävät tekijät lisäsivät sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden voimavaroja myös vapaa-ajalla tapahtuvaan mielekkääseen tekemiseen eli työntekijät jaksoivat paremmin hyödyntää palautumista edistäviä tekijöitä myös vapaa-ajalla, kuten osallistumista harrastuksiin tai ylläpitämään sosiaalisia suhteita esimerkiksi tapaamalla ystäviä (Työterveyslaitos 2023). Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien jaksamista edistivät niin työyhteisöltä saatu tuki kuin va-

paa-ajalla tapahtuva palautuminenkin. Palautumista estäviksi tekijöiksi he nimesivät työaikasuunnittelun paineen. (Johda palautumista kriisissä 2024.) Palautumisella on kokonaisvaltainen vaikutus fyysiseen terveyteen ja hyvinvointiin ja se ylläpitää myös suorituskykyä sekä ehkäisee uupumusta (Mielenterveys ja toimintakyky, palautuminen työstä s.a).

3.2 Psyykkiset tekijät

Psyykkisen työssä jaksamisen rooli on tärkeä nyky-yhteiskunnassa, jossa työelämä on alati muuttuvaa. Työolosuhteet, kuten esihenkilötyö, merkitykselliset työtehtävät, arvostus sekä hyvin organisoitu työ, tukevat mielenterveyttä työpaikalla ja täten vaikuttavat jaksamiseen. (Työelämä ja mielenterveys s.a.)

Psyykkisen palautumisen suhteen avainasemassa ovat riittävä lepo ja uni. Liian vähäinen uni heikentää oppimista ja mielialaa sekä vaikeuttaa elämänhallintaa. Jos kuormitus on liiallista, se altistaa entisestään työntekijän univaaraan negatiivisille vaikutuksille. Työn aiheuttama stressi tai työntekijän edun vastaiset työaikajärjestelyt voivat vaikeuttaa riittävän levon saamista. (Elintavat ja työhyvinvointi s.a.) Hyvin nukkunut työntekijä on motivoituneempi ja aktiivisempi työssään, mutta työ- ja yksityiselämän vaikeudet saattavat heikentää unen laatua. Kaikista työntekijöistä noin kolmasosa tekee päivätyöstä eroavaa työaikamuotoa, kuten jakso- ja vuorotyötä, jotka sekoittavat ihmiselle tunnusomaisen unirytmien. Tämä heijastuu yleensä negatiivisesti kuormituksesta palautumiseen. (Elintavat ja työhyvinvointi s.a.)

Sarkkisen (2020) mukaan psyykkisen palautumisen keinoja voidaan jaotella esimerkiksi Dharma-mallin avulla, joka kehitettiin alun perin Yhdysvalloissa tutkijoiden työkaluksi. Mallissa käydään läpi kuusi henkisen palautumisen keinoja, joilla voidaan edistää palautumista ja hyvinvointia:

Työstä irtaantuminen: Työnteko-ajan rajaaminen, vapaa-ajalla tulisi keskittyä tekemään itselle mieluisia asioita, jotka selkeästi eroavat omasta työstä.

Rentoutuminen: Rentoutumisen edistämiseksi tulisi välttää tekemästä asioita, jotka vaativat erityisiä, kehollisia tai henkisiä ponnisteluja, kuten musiikin kuuntelu.

Omaehtoisuus: Vapaa-ajalla tulisi pyrkiä järjestämään itselleen aikaa, jolloin voi tehdä, mitä itse haluaa, eikä tarvitse olla kenenkään saatavilla, kuten työpäivän aikana usein ollaan.

Taidon hallinta: Vapaa-ajalla olisi hyvä harjoitella esimerkiksi jotain taitoa, jota ei vielä osaa, mutta joka ei liity omaan työhön. Onnistumisen kokemukset auttavat palautumaan.

Merkityksellisyys: Olisi hyvä keskittyä tekemään itselle merkityksellisiä asioita, vaikka ne vaatisivatkin ponnisteluja, sillä itselle tärkeät asiat myös usein palkitsevat ja näin vaikuttavat positiivisesti palautumiseen.

Yhteenkuuluvuus: Sosiaalisista suhteista saatu tuki on myös tärkeää psyykkiselle palautumiselle, ja siksi vapaa-ajalla tulisi käyttää aikaa myös itselle tärkeiden ihmissuhteiden ylläpitämiseen.

3.3 Fyysiset tekijät

Työnkuormitus voi heijastua niin tunteisiin ja käytökseen kuin fysiologisiin vaivoihinkin. Kuormitus voi aiheuttaa kipua ja särkyä tai sydäntuntemuksia sekä vaikuttaa verenpaineeseen sitä nostavasti. Liika rasitus voi näkyä myös muistiongelmoina ja päätöksenteon vaikeutena. Toisinaan kuormittunut henkilö voi kokea ahdistusta ja alakuloa. (Lindqvist 2022.) Fyysisistä palautumiseen vaikuttavista tekijöistä oleellisia ovatkin liikunta ja oikeanlainen ravitsemus. Liikunta itsessään laskee stressitasoja, edistää henkistä työstä irtaantumista ja lisää työntekijän voimavaroja. Palautuminen on sitä parempaa, mitä enemmän arkeen saa lisättyä säännöllistä liikuntaa. (Palautuminen on tärkeä osa elintapamuutosta s.a.) Liikunta, joka kuormittaa kevyesti, parantaa verenkiertoa ja tukee aineenvaihduntaa. Liikunnalla on myös unenlaatua parantava vaikutus, joskin tuolloin liikunnan tulisi olla aerobista ja sitä tulisi harrastaa 2–5 kertaa

viikossa ja jokaisen liikuntakerran tulisi kestää 20–60 minuuttia. Silloin, kun liikunta on tarpeeksi tehokasta, se tukee työntekijän fyysisistä suorituskykyä ja edesauttaa fyysisesti raskaista työtehtävistä palautumista. (Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta s.a.) Liikunnalla voidaan ennaltaehkäistä ja hoitaa työkykyä heikentäviä sairauksia sekä vaikuttaa myös psyykkiseen jaksamiseen, sillä sen avulla voidaan tukea myös itsetuntoa ja elämänhallintaa. Työnantaja voi myös osaltaan tukea liikunnan harrastamista, mutta yleisesti ottaen fyysisen kunnon ylläpitäminen on työntekijän omalla vastuulla. (Elintavat ja työhyvinvointi s.a.)

Säännöllisillä ruokailuajoilla pystytään edesauttamaan palautumista (Ruoka ja juoma auttavat palautumaan s.a.). Päivittäisessä ruokailussa kannattaa hyödyntää lautasmallia sekä ruokakolmiota. Monipuolinen ravinto tuo kylläisyyden tunnetta, jolloin työssä jaksaminen paranee ja vireystila pysyy tasaisena. Tämä taas mahdollistaa työstä palautumisen optimaalisemmin. (Tietoa potilaalle: Terveyttä edistävä ruokavalio 2020.) Työpaikka-ruokailussa tulisi huomioida, että puitteet ruokailuun ovat työnantajan puolelta kunnossa: ruokailutila ja jääkaappi ovat tarpeeksi tilavat ja siistit, tilassa on vesipiste sekä riittävästi ruokailuvälineitä -ja astioita. Tarjolla tulisi mahdollisuuksien mukaan olla myös esimerkiksi hedelmiä. Työpäivän aikana syödyt ateriat eivät kuitenkaan saisi olla liian tuhteja, sillä sen aiheuttama väsymys saattaa lisätä tapaturmariskiä ja toisaalta myös vähentää työn tehokkuutta. (Elintavat ja työhyvinvointi s.a) Erityisesti vuorotyöläisen elimistö kokee jatkuvaa stressiä epäsäännöllisen päivärytmin vuoksi. Epäsäännöllisyys itsessään altistaa painonnousulle ja mahdollinen unenpuute taas lisää ruokahalua hormonitoiminnan vuoksi ja tämä itsessään lisää mielitekoja. Vuorotyötä tekevällä on siis suurempi alttius myös sairastua sydän- ja verisuonitauteihin. Fyysisestä hyvinvoinnista ja painonhallinnasta on siis tärkeää huolehtia, jotta työkykykin säilyisi hyvänä. (Ruoka ja juoma auttavat palautumaan s.a.)

4 TYÖHYVINVOINTI

4.1 Työyhteisö

Hyvässä työyhteisössä kaikki ovat keskenään tasavertaisia, siellä vallitsee oikeudenmukainen ja turvallinen ilmapiiri, jossa vuorovaikutus toimii. Tukea annetaan ja saadaan, esihenkilötyö on toimivaa ja tavoitteet selkeitä. Työnkuvat ja vastuut ovat tasapainossa keskenään. Toimivassa työyhteisössä jokainen sen jäsen on arvostettu. (Työturvallisuuskeskus s.a.) Työpaikan terveyttä edistävissä toimissa tulee huomioida yksilöiden lisäksi työyhteisön kulttuuri ja yhteisöllisyys, jotka tukevat myös terveellisiä elintapoja. Toiminnan tulisi kohdistua koko työyhteisöön esimerkiksi työpaikkaruokailun ohjauksena tai terveys-tarkastuksina. Tarvittaessa ryhmäohjausta täydennetään yksilöohjauksella. (Laitinen 2018.)

Esihenkilöllä on tärkeä rooli työhyvinvoinnin edistämisessä. Esihenkilön tulisi pystyä tukemaan työstä palautumista työpäivän aikana sekä sen jälkeen, ohjaamalla työntekijöitä pitämään lomansa ja vapaansa niille kuuluvina aikoina sekä kannustaa taukoihin työpäivien aikana. Esihenkilön olisi tärkeää myös pitää huolta siitä, että työntekijöillä on tarpeeksi aikaa ja resursseja osallistua tarvittaviin koulutuksiin sekä mahdollisuus työnohjaukseen tarvittaessa. Näiden lisäksi on tärkeää, että työpaikalla on suotuisa ilmapiiri, jossa voi ilmaista turvallisesti mielipiteensä ja antaa sekä saada rakentavaa palautetta. (Mielen-terveys ja toimintakyky, palautuminen työstä. s.a.) Arvostuksen osoittaminen ja kehitysmahdollisuuksien luominen ovat tärkeitä asioita, jotka tulivat ilmi myös Työterveyslaitoksen kyselytutkimuksessa – työntekijät kokivat, että esihenkilöltä saadulla tuella ja arvostuksella oli eniten merkitystä työstä palautumiseen. Samassa tutkimuksessa todettiin myös, että psykologisen turvallisuuden luomisessa työyhteisön sisällä oli esihenkilöllä merkittävä rooli. (Laitinen ym. 2024 3, 54.)

Työyhteisöstä saadut keinot palautumisen edistämiseksi liittyivät vahvasti työn organisointiin, jolloin työtehtävien tekemiseen oli varattu riittävästi aikaa ja työpäivään kuului erilaisia työtehtäviä. Työyhteisön jäsenten välinen tuki ja kannustus, asioista puhuminen ja muiden auttaminen sekä kaikille yhtäläinen

mahdollisuus pitää taukoja, koettiin palautumista edistäviksi tekijöiksi. (Laitinen ym. 2024.)

4.2 Työnohjaus

Työnohjaus on ohjattu prosessi, jonka tavoitteena on tukea työntekijöitä ja työyhteisöjä ammatillisen kehittymisen ja työhyvinvoinnin edistämisessä. Se tarjoaa mahdollisuuden tarkastella työhön liittyviä kokemuksia, haasteita ja toimintatapoja sekä kehittää uusia ratkaisuja työn sujuvoittamiseksi. Ohjaus voi tapahtua yksilöllisesti, työparina tai ryhmässä, ja sen järjestäjänä voi toimia työnantaja tai työntekijä itse. Prosessi koostuu säännöllisistä tapaamisista, joissa työnohjaaja auttaa osallistujia refleктоimaan työtään ja vahvistamaan ammatti-identiteettiään. (Suomen Työnohjaajat ry 2024; Työnohjaus s.a.)

Työnohjausprosessit ovat yleensä pitkäkestoisia, usein yli vuoden mittaisia, mutta niiden laajuus ja toteutustapa voidaan räätälöidä tilanteen mukaan. Alussa määritellään yhdessä lähtökohdat ja tavoitteet. Työnohjaus edistää työskentelytapojen kehittämistä, tukee hyvinvointia ja auttaa ylläpitämään motivaatiota sekä tehokkuutta. (Väestöliiton hyvinvointi Oy Terapiapalvelut s.a.)

Työnohjaus tukee työntekijöiden hyvinvointia ja auttaa heitä säätämään omia voimavarojaan, mikä edistää työssä jaksamista ja motivaatiota. Se tarjoaa tilaisuuden kehittää työtapoja, parantaa työilmapiiriä ja lisätä luottamusta työyhteisössä. Samalla työnohjaus mahdollistaa työn laadun ja tehokkuuden parantamisen, sillä ohjattavat saavat tukea ja uusia näkökulmia työnsä kehittämiseen. Kun työntekijät voivat tarkastella ja arvioida omaa työtään ohjatusti, se voi johtaa merkittäviin oivalluksiin ja ammatilliseen kasvuun. (Suomen Työnohjaajat ry 2024; Työnohjaus s.a.)

Työnohjaus perustuu luottamukseen, avoimuuteen ja kunnioitukseen. Työnohjaajan tehtävä on tukea ohjattavia heidän ammatillisessa kehittymisessään, mutta hän ei ota vastuuta ohjattavien työtehtävistä tai organisaation toiminnasta. Ohjaajan toiminta on luottamuksellista, ellei lainsäädäntö muuta edellytä, ja hän huolehtii tietosuojasta sekä turvallisesta vuorovaikutuksesta. Työnohjaaja sopii ohjauksen tavoitteista tilaajan ja ohjattavien kanssa ja noudattaa

sovittuja menettelytapoja. Lisäksi työnhajaajan tulee kehittää omaa osaamistaan jatkuvasti esimerkiksi täydennyskoulutusten ja työnhajauksen avulla. (Suomen Työnhajaajat ry 2024; Työnhajaus s.a.)

Työnhajaus voidaan toteuttaa eri menetelmillä, joista yksi on ratkaisukeskeinen ja voimavaralähtöinen työnhajaus. Tässä lähestymistavassa painotetaan osallistujien vahvuuksia ja oivalluksia, ja keskustelun lisäksi voidaan käyttää toiminnallisia menetelmiä oppimisen tukemiseksi. Työnhajaaja toimii vuorovaiikutuksen mahdollistajana, joka auttaa ohjattavia löytämään uusia näkökulmia ja ratkaisuja työhönsä. Ammattitaitoinen työnhajaaja on koulutettu tehtävänsä ja ylläpitää osaamistaan säännöllisen täydennyskoulutuksen avulla, mikä varmistaa ohjauksen laadun ja vaikuttavuuden. (Suomen Työnhajaajat ry 2024; Työnhajaus s.a.)

Alun perin työnhajaus on ollut keskeinen osa sosiaali- ja terveysalan työskentelyä, ja joillekin ammateille se on lakisääteinen vaatimus. Viime vuosina työnhajaus on kuitenkin yleistynyt laajasti eri ammattialoilla, mukaan lukien yritysmaailmassa. Muuttuva työelämä ja kasvavat vaatimukset lisäävät työnhajauksen tarvetta, sillä työnhajaus auttaa työntekijöitä kehittämään työskentelytapojaan ja sopeutumaan uusiin haasteisiin. Työnhajaus tarjoaa mahdollisuuden pysähtyä, reflektoida ja löytää uusia toimintamalleja, jotka tukevat sekä yksilön että organisaation menestystä. Koska työnhajaus edistää ammatillista kasvua, työyhteisön hyvinvointia ja työn tehokkuutta, sen merkitys työelämässä tulee todennäköisesti kasvamaan tulevaisuudessa. (Suomen Työnhajaajat ry 2024; Työnhajaus s.a.)

4.3 Työuupumus

Työstressi syntyy tilanteessa, jossa työntekijä kokee itsensä kykenemättömäksi vastaamaan häneen kohdistuviin vaatimuksiin ja odotuksiin. Stressi kehittyy yksilöllisten ja työhön liittyvien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Suomessa noin 17 % työntekijöistä kokee merkittäviä stressioireita (Stressi ja työuupumus s.a.; Rovasalo 2024.) Pitkittynyt työstressi voi johtaa työuupumukseen, joka ilmenee väsymyksenä, henkisenä etäännyksenä työstä, kognitiivisina

häiriöinä sekä tunteiden hallinnan ongelmina (Uusitalo-Arola ym. 2022; Stressi ja työuupumus s.a).

Työuupumus syntyy, kun työn vaatimukset ylittävät työntekijän käytettävissä olevat voimavarat. Työn vaatimuksia ovat muun muassa aikapaineet, rooliristiriidat, jatkuvat keskeytykset, työn emotionaalinen ja fyysinen kuormittavuus sekä työn epävarmuus. Työuupumuksen riski kasvaa, jos työntekijän saama vastine, kuten palaute, arvostus ja kehittymismahdollisuudet, on riittämätön suhteessa panostukseen. (Rovasalo 2024; Uusitalo-Arola ym. 2022.)

Työuupumus etenee usein asteittain. Sen keskeisiä oireita ovat krooninen väsymys, henkinen etääntyminen työstä, kognitiivisen hallinnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt. Krooninen väsymys ilmenee jatkuvana uupumuksena, joka ei helpotu levollakaan. Henkinen etääntyminen työstä näkyy kyynisyytenä ja oman työn merkityksen kyseenalaistamisena. Kognitiivisen hallinnan häiriöt voivat aiheuttaa muistamisen ja keskittymisen vaikeuksia, kun taas tunteiden hallinnan häiriöt voivat johtaa ärtyneisyyteen, mielialan vaihteluihin ja tunnekuorman säätelyn vaikeuksiin. (Stressi ja työuupumus s.a.; Työturvallisuuslaki 8. § mom. 2.)

Työuupumus voi heikentää työsuoritusta, lisätä sairastumisen riskiä ja vaikuttaa kielteisesti elämänlaatuun. Pitkittyessään se voi johtaa masennukseen ja pitkiin sairauslomiin. (Uusitalo-Arola ym. 2022; Stressi ja työuupumus s.a.) Siksi sen ennaltaehkäisy on tärkeää niin yksilön kuin koko työyhteisön näkökulmasta.

Työuupumuksen ennaltaehkäisy perustuu työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainoon. Keskeisiä keinoja ovat työn kehittävyys, joka tarkoittaa monipuolisia tehtäviä ja oppimismahdollisuuksia, sekä työn itsenäisyys, eli mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ja aikatauluihin. Lisäksi työyhteisön tuki, kuten esihenkilön ja kollegoiden tarjoama kannustus ja arvostus, oikeudenmukaisuus ja luottamus sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen esimerkiksi joustavien työaikojen ja etätyömahdollisuuksien avulla, ovat olennaisia työhyvinvoinnin edistämässä. (Stressi ja työuupumus s.a.; Rovasalo 2024.)

Työpaikoilla voidaan ennaltaehkäistä työuupumusta kehittämällä työolosuhteita ja tukemalla henkistä hyvinvointia. Esihenkilöiden tulisi käydä säännöllisiä kehityskeskusteluja alaisiansa kanssa ja arvioida työn sujumista sekä kuormitustekijöitä. Lisäksi työpaikoilla tulisi olla käytössä varhaisen tuen toimintamalli, jossa tunnistetaan työuupumuksen ensimerkit ja tarjotaan tarvittavia tukitoimia. (Työturvallisuuslaki 8. § mom. 2; Uusitalo-Arola ym. 2022.)

Työntekijä voi itse vaikuttaa jaksamiseensa useilla keinoilla. Hän voi esimerkiksi tuunata työtään eli etsiä tapoja lisätä voimavaroja työssään. Lisäksi on tärkeää elää tasapainoista elämää ja huolehtia riittävästä palautumisesta. Hyvinvoinnin säännöllinen arviointi auttaa tunnistamaan uupumuksen merkit ajoissa. Mikäli työuupumus pitkittyy, työntekijän on suositeltavaa hakea apua työterveyshuollosta. (Stressi ja työuupumus s.a.; Työturvallisuuslaki 8. § mom. 2.)

Työuupumus on monitekijäinen ilmiö, joka syntyy työn vaatimusten ja voimavarojen epätasapainosta. Sen ennaltaehkäisyyn tarvitaan sekä organisaation että yksilön toimia. Työhyvinvoinnin tukeminen parantaa paitsi työntekijöiden jaksamista, myös koko työyhteisön toimivuutta ja tuottavuutta. Oikea-aikainen puuttuminen voi estää pitkittyneen uupumuksen kehittymisen vakavammiksi terveysongelmiksi. (Rovasalo 2024; Uusitalo-Arola ym. 2022.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää työstä palautumisen merkitys sairaanhoitajan työssä jaksamiselle. Tavoitteena on tunnistaa toimivia palautumisen keinoja, joita sairaanhoitajat voivat hyödyntää työssä jaksamisen tukemiseksi ja joita kehittämällä voitaisiin jatkossa vaikuttaa työssä jaksamiseen positiivisesti niin, että yhä useampi sairaanhoitaja jaksaisi työssään pidempään.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä tekijät edistävät sairaanhoitajan työstä palautumista?
2. Mitkä tekijät estävät sairaanhoitajan työstä palautumista?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

6.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Tässä opinnäytetyössä on valittu tutkimusmenetelmäksi kuvaileva kirjallisuuskatsaus, sillä sen avulla voidaan jäsentää ja analysoida olemassa olevaa tutkimustietoa sekä muodostaa kattava kokonaiskuva aiheesta. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on menetelmä, joka etenee vaiheittain tutkimuskysymyksen muodostamisesta aineiston valintaan, kuvailun rakentamiseen ja tuotettujen tulosten tarkasteluun. (Kangasniemi ym. 2013.)

Tämän opinnäytetyön näkökulmasta kuvaileva kirjallisuuskatsaus on tarkoituksenmukainen valinta, sillä sen avulla voidaan analysoida aiempia tutkimuksia, tunnistaa tutkimuskentän keskeiset piirteet ja muodostaa jäsennelty synteesi tutkimusaiheesta. Näin menetelmä tukee tutkimuskysymysten tarkastelua ja auttaa ymmärtämään ilmiön laajempaa kontekstia.

6.2 Aineiston keruu ja valinta

Aineisto koostuu vertaisarvioiduista tieteellisistä artikkeleista ja julkaisuista, tutkimusraporteista ja luotettavista alan julkaisuista. Aineisto määritellään sisäänotto- ja poissulkukriteerien mukaan ja kirjallisuushaku suoritetaan keskeisistä tietokannoista, kuten PubMed, Finna ja Medic. (Taulukko 1.)

Käytetyt julkaisut ovat vuosilta 2014–2024. Mukaan valittiin myös yksi vanhempi tutkimus vuodelta 2012 (Haapala) sillä kyseisen tutkimuksen tulokset ovat edelleen relevantteja kirjallisuuskatsauksen aiheeseen nähden. Haussa kieliksi rajattiin suomi ja englanti. Aineistosta valitaan tutkimuskysymykseen parhaiten vastaava materiaali. (Taulukko 1.)

Tiedonhaussa käytettiin seuraavia hakusanoja ja -lausekkeita: Sairaanhoidtaja AND työhyvinvointi AND työuupumus, "työhyvinvointi" AND sairaanh* AND työ* recovery after work AND nurse AND work fatigue, Liiku* AND palau* työhyv* AND palau* työhyvinvointi AND työnohjaus AND työuupumus, recovery AND health (taulukko 2).

Haun tuloksia kaikista tietokannoista tuli yhteensä 200 kappaletta, joista tähän työhön valittiin 10 kappaletta. Valitut tutkimukset ovat tasoltaan ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä, pro gradu -tutkielmia, väitöskirjoja ja vertaisarvioituja tutkimusartikkeleita sekä vertaisarvioituja tutkimuksia.

(Taulukko 1; liite 1.) Valituissa tutkimuksissa käsiteltiin sairaanhoitajan työnkuvaan liittyviä erityistekijöitä, työn kuormitusta, työstä palautumista, vuorotyön vaikutuksia, työhyvinvointia ja työuupumusta (taulukko 2; liite 1).

Taulukko 1. Kriteeritaulukko

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Julkaisukieli suomi/englanti	Julkaisukieli muu kuin suomi/englanti
Pro gradu, väitöskirja, tieteellinen tutkimus, tieteellinen artikkeli, YAMK	Ei ole YAMK, pro gradu, väitöskirja, tieteellinen tutkimus
Julkaistu vuonna 2014–2024	Julkaistu ennen vuotta 2014
Käsittelee palautumista, sairaanhoitajan työtä, työhyvinvointia, työstä palautumista, työuupumusta, vuorotyötä	Ei käsittele palautumista, työhyvinvointia, työuupumusta, työstä palautumista

Taulukko 2. Tiedonhakupöytäkirja

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Tulokset	Valitut
Finna.fi	Sairaanhoidaja AND työhyvinvointi AND työuupumus	2020–2024, opinnäyte, suomi	82	2
Medic	“työhyvinvointi” AND sairaanh* AND työ*	2014–2024, suomi	6	2
PubMed	recovery after work AND nurse AND work fatigue	2020-2025	27	1
Medic	Liiku* AND palau*	2014–2024	13	1
Medic	työhyv* AND palau*	2014–2024	4	1
Medic	työhyvinvointi AND työnohjaus AND työuupumus		1	1
Medic	recovery AND health	2014-	67	2

6.3 Aineiston analyysi

Tässä opinnäytetyössä käytetään teemoittelua sisällönanalyysin keinona, koska se mahdollistaa tutkimusaineiston systemaattisen jäsentämisen ja uusien näkökulmien esiin tuomisen ilman ennalta määrättyä teoreettista viitekehystä. Tämä lähestymistapa sopii erityisesti kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen, sillä sen avulla voidaan tunnistaa keskeisiä teemoja ja ilmiöitä aineistosta sekä muodostaa kattava kokonaiskuva tutkimusaiheesta. Sisällönanalyysi etenee vaiheittain: aineiston pelkistämisestä sen ryhmittelyyn ja luokitteluun, mikä auttaa tarkastelemaan tutkimuskysymyksiä jäsennellysti ja hahmotamaan aihealueen viitekehys. (Elo ym. 2022.)

Aineistoa analysoidaan jakamalla ne eri teemoihin. Artikkeleista ja tutkimuksista kerätään keskeiset löydökset liittyen palautumisen merkitykseen, sitä estäviin ja edistäviin keinoihin sekä tutkimuskysymyksiin. Pääteemat luokitellaan seuraavasti: edistävät ja estävät tekijät.

7 TULOKSET

Tähän kirjallisuuskatsaukseen valittiin yhteensä 10 tutkimusta, joihin sisältyi viisi pro gradu -tutkielmaa, yksi tieteellinen tutkimus, yksi tieteellinen tutkimusartikkeli sekä kaksi väitöskirjaa ja yksi ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Tutkimuksista kuusi oli toteutettu kyselytutkimuksena, yksi kuvailevana tilastoanalyysina, yksi fokushaastatteluna ja yksi prospektiivisena havainnointitutkimuksena ja yksi teemahaastatteluna. Tutkimukset löytyvät liitteenä olevasta tutkimustaulukosta (ks. liite 1). Tulokset tarkastellaan tutkimuskysymysten mukaisesti, joita ovat palautumista edistävät -ja estävät tekijät (ks. liite 2).

7.1 Palautumista edistävät tekijät

Yleisesti ottaen hoitajat kokevat palautuvansa työstään hyvin, vaikka työhön liittyy useita kuormitustekijöitä. Perusterveydenhuollossa toteutetun kyselytut-

kimuksen perusteella yli puolet hoitajista koki, että heidän oma työhyvinvointinsa sekä työhyvinvointi työyhteisön sisällä oli hyvällä tasolla. (Hirvonen 2018, 28.)

Suurin osa hoitajista arvioi, että henkilökohtainen elämätilanne harvoin vaikutti negatiivisesti työskentelyyn tai työhyvinvointiin. Terveystila koettiin hoitajien keskuudessa pääsääntöisesti hyvänä, vaikkakin 76 % heistä oli ollut sairastumisen vuoksi poissa töistä kuluneen vuoden aikana. Palautuminen itsessään koettiin hyväksi ja työyhteisöön suhtauduttiin pääosin myönteisesti. 76 % hoitajista koki selviytyvänsä arkisista toimista hyvin ja vähän alle puolet vastanneista kertoi palautuvansa hyvin kolmena tai useampana päivänä viikossa. Hieman alle puolet hoitajista ei tunnistanut itsessään nukkumiseen tai vireyteen liittyviä poikkeavuuksia. (Hirvonen 2018, 38–48.)

Hoitajat myös kokivat saavansa riittävästi koulutusta sekä mahdollisuuksia hyödyntää omaa osaamista työssään tehokkaasti. Yli 70 % hoitajista kertoi myös kokevansa työnimua eli työlle omistautumista siihen uppoutumista. Lähes kaikki hoitajat kokivat saavansa tukea työyhteisön jäseniltä sekä esimieheltä. Työympäristössä positiivisimmiksi asioiksi koettiin asianmukaiset laitteet sekä mahdollisuus hyvän työergonomian toteuttamiseen. (Hirvonen 2018, 35–37.)

Samansuuntaisia tuloksia oli saatu myös kyselytutkimuksessa, jossa kartoitettiin erityisesti hoitajien psyykkistä jaksamista hoitotyössä ja sen edistämistä perusterveydenhuollon sairaalaosastolla. Tutkimuksessa selvisi, että hoitajien jaksaminen on yleisesti hyvällä tasolla, vaikka työhön liittyikin useita stressitekijöitä. Erityisesti hyvän työilmapiirin (sosiaalinen tuki ja huumori työpaikalla) ja työkavereilta saadun avun koettiin vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen. Noin viidesosassa vastauksista kuvattiin, että oma fyysinen – ja psyykinen terveys (uni, ravitsemus ja liikunta) tukevat työssä jaksamista. Tutkimuksen tuloksissa ilmeni myös, että tasa-arvoisesti kaikkia kohteleva esimiestyö (esim. lomien antaminen tasapuolisesti) sekä vapaa-aika ja harrastukset ovat työssä jaksamista tukevia tekijöitä. 36 % hoitajista kertoi, että riittävä henkilös-

töresurssi ja luottamus siihen, että työntekijät ovat ammattitaitoisia, tukisi paremmin työssä jaksamista. Autonomisen työvuorosuunnittelun merkitystä työhyvinvoinnin edistämiseksi korosti 27 % hoitajista. (Pirttikoski 2022, 31–51.)

Pirttikosken (2022, 53–55) tutkimuksessa nousi esille myös esimiestyön tärkeys ja työnantajan rooli stressitekijöihin puuttumiseen ajoissa. Työnantajalta toivottiin myös kiinnostusta työntekijöiden asioihin sekä arvostuksen osoittamista. 75 % hoitajista oli sitä mieltä, että esihenkilön tulisi olla enemmän näkyvillä ja kuunnella työntekijöiden näkemyksiä ja ottaa ne huomioon päätöksiä tehdessään. Vajaa puolet hoitajista oli sitä mieltä, että esihenkilö voisi parhaiten tukea psyykkistä jaksamista olemalla työntekijöiden puolella sekä olemalla kiinnostunut hoitajien voinnista, varsinkin kun työ itsessään on ajoittain henkisesti raskasta. Työssä jaksamista edistävää apua ei ollut kyselytutkimuksen mukaan riittävästi tarjolla.

Työnohjauksella onkin osoitettu olevan vaikutusta työhyvinvoinnin moniin osaluokkiin. Eräissä tutkimuksissa selvitettiin työnohjauksen vaikutusta sairaanhoitajien työhyvinvointiin sairaalaympäristössä. Kyseisessä tutkimuksessa selvisi, että työnohjauksella on positiivisia yhteyksiä esimieheltä saatuun tukeen ja työilmapiiriin työpaikalla. Tutkimuksessa sairaanhoitajat kokivat työnsä yleisesti mielekkääksi. Silloin kun työnohjaus oli onnistunut, oli sillä yhteys vähäisempään työuupumukseen ja uupumustekijöihin. Työnohjauksella on siis onnistuessaan vaikutusta muun muassa korkeampaan ammatilliseen itsetuntoon ja työntekijän positiiviseen kokemukseen omista vaikutusmahdollisuuksistaan työssä. (Haapala 2012, 52–62.) Vaikuttaminen omaan työhön sekä työhallinnan tunne nousivat esille jaksamista tukevin tekijöinä muissakin tutkimuksissa. Tämän lisäksi myös työyhteisön ilmapiiri ja yhteisöllisyys sekä työyhteisön kehittäminen nousivat tärkeiksi voimavaroitekijöiksi Valkosen (2019, 62–74) tekemässä haastattelututkimuksessa.

Hyvin toimiva työyhteisö tuki työssä jaksamista myös kuormittavissa tilanteissa. Jokaisen panostuksella ja tiimityöskentelyn onnistumisella koettiin olevan positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen. Haastateltavien mukaan työn mielekkyys ja kokemus siitä, että tekee hyvää työtä, on ammattiylpeyttä nos-

tattava tekijä. Esihenkilön osoittama luottamus, avoin toimintakulttuuri ja tois-
tuvat yhteiset palaverit (jotka myös parantavat tiedonkulkua) sekä selkeät oh-
jeistukset koettiin myös jaksamista edistävinä tekijöinä. Kuten aiemmissakin
tutkimuksissa, myös tässä tutkimuksessa tasa-arvoinen kohtelu nousi esille
työhyvinvointia edistävänä voimavarana. Yksilöllisten tarpeiden tukeminen
(työaikajoustot, osa-aikaisuus) esimerkiksi perhe-elämän muutosten vuoksi
koettiin myös tärkeänä. (Valkonen 2019, 62–74.)

Valkosen (2019, 74–78) tutkimuksessa hoitajien palautuminen koettiin ylei-
sesti hyväksi, mutta täysi työstä irrottautuminen ei kaikkina aikoina onnistunut,
vaan työasiat jäivät pyörimään mieleen ajoittain myös vapaa-ajalla. Hoitajat
itse pitivät tätä merkinä työn liiallisesta kuormituksesta. Yhdeksi keskeisim-
mäksi, palautumista edistäväksi tekijäksi paljastui liikunta. Moni haastateltava
kuvasi liikunnan tasapainottavan työpäivän aikana kertynyttä psyykkistä kuor-
maa ja useat hoitajat kertoivatkin priorisoivansa liikunnan esimerkiksi kotitöi-
den edelle jaksamisensa tukemiseksi. (Valkonen 2019, 74–78.) Liikunnan yh-
teyttä palautumisen tarpeeseen on tutkittu esimerkiksi myös yritysmaailmassa
työskentelevillä henkilöillä. Tutkimuksessa selvisi, että mitä vähemmän työntekijä
harrasti liikuntaa, sitä suurempi tarve palautumiselle oli olemassa. Liikun-
nalla voitiin siis tässä todentaa olevan palautumista edistävä vaikutus. Suu-
rempaa palautumisen tarvetta selittivät toki myös muut työn ulkopuoliset teki-
jät. Tässä tutkimusjoukossa kuitenkin hieman alle 78 prosentilla palautumisen
tarve oli vähäinen. (Kekki 2018, 26–30.)

Fyysisillä tekijöillä, kuten myös ravitsemuksella, on havaittu olevan liikunnan
ohella yhteys palautumiseen ja työssä jaksamiseen. Ravitsemuskyselyn pe-
rusteella, joka toteutettiin erään suomalaisen lentoyhtiön aineiston perusteella,
selvisi, että ravintoaineiden saanti- ja ruoankäyttö erosivat toisistaan eri työai-
kamuodoissa. (Hemiö 2020, 6–7, 58–69.) Päivätyöntekijöillä ruokavalio oli kai-
kin puolin terveellisempi kuin vuorotyötä tekevillä. Päivätyötä tekevillä käytet-
tyjen rasvojen laatu oli parempi ja työntekijät söivät enemmän kasviksia ja he-
delmiä kuin vuorotyötä tekevät. Erityisesti naisilla uniongelmat ja heikko työstä
palautuminen olivat yhteydessä lisääntyneeseen pikaruoan ja makeisten kulu-

tukseen. Tässä kyseisessä väitöstutkimuksessa havaittiin myös, että erityisesti miehillä lisääntynyt stressi, liian vähäinen uni ja heikko palautuminen olivat yhteydessä huonolaatuiseen ruokavalioon. (Hemiö 2020, 6–7, 58–69.)

Vuorotyön vaikutuksia palautumiseen on tutkittu myös Japanissa, sairaalan eri osastoilla työskentelevillä hoitajilla. Tutkimuksessa selvisi, että laadukas uni heti yövuoron jälkeen oli avainasemassa palautumisen suhteen ja se liittyi vähäisempään väsymykseen seuraavana päivänä. (Konya ym. 2022, 11.) Vuorotyön vaikutuksista palautumiseen ja työhyvinvointiin kertoo myös virallinen tautiluokitus- koodi vuorotyöunihäiriölle. Tutkimuksen mukaan sairaalahoitajien kanssa kyseinen ICSD2-koodi oli selvästi yhteydessä lisääntyneeseen väsymykseen myös vapaapäivinä, mikä saattaa kertoa heikosta palautumisen tasosta vuorotyötä tekevillä. (Vanttola, 7.)

Hoitotyössä kuormitusta aiheuttavat myös erilaisten tietojärjestelmien samanaikainen käyttö ja niihin kirjautuminen, järjestelmien hitaus ja katkokset sekä liian vähäinen, kirjaamiseen varattu aika. Niiden yhteyttä työhyvinvointiin on tutkittu muun muassa haastattelututkimuksella, jossa selvisi, että työhyvinvointia edistäisi, jos koulutusta järjestelmien käyttöön olisi enemmän saatavilla ja käyttäjien antama palaute järjestelmien toimivuudesta otettaisiin paremmin huomioon. Tunnettujen stressitekijöiden poistaminen ja rauhallisen työympäristön luominen sekä järjestelmien vakauden kehittäminen ja kertakirjautuminen tukisivat hoitajien mukaan myös työhyvinvointia. (Vehko ym. 2018, 7–16.)

Hoitoalalla kuten työelämässä muutoinkin, työn vaatimukset ovat viime vuosina lisääntyneet. Farrugia Zammitin (2020, 15–26) kyselytutkimuksen perusteella yli kolmannes hoitajista kertoo kokevansa työn intensiivisyyden kasvaneen ja yli puolet vastanneista koki tieto – taito – ja oppimisvaatimusten myös lisääntyneen. Kaikki työn intensiivisyyden osa-alueet sekä epäsäännöllinen vuorotyö olivat yhteydessä työuupumuksen lisääntymiseen. Samaan aikaan kuitenkin 70 % kertoi kokevansa työnimua kerran viikossa ja 73 % raportoi kokevansa mielenrauhaa usein. Mielenrauha olikin yhteydessä korkeampaan työnimnoon toisin kuin työn intensiivisyys. Mielenrauha ei yksistään kuitenkaan riitä suojaamaan haitallisilta työn vaatimuksista johtuvilta tekijöiltä. Koska hoitoalalla esimerkiksi vuorotyöstä olisi mahdotonta kokonaan päästä eroon, tulisi

työnantajan tukea palautumista, esimerkiksi varmistamalla työntekijöille riittävästi aikaa palautumiseen työvuorojen välillä sekä huolehtimalla lomista ja järjestämällä palautumiseen liittyvää koulutusta. (Farrugia Zammit 2020, 15–26.)

7.2 Palautumista estävät tekijät

Farrugia Zammitin (2020, 15–26) tutkimuksessa työn intensiivisyyden osa-alueista työtahdin kiristyminen ja päällekkäisten tehtävien määrä olivat yhteydessä sekä korkeampaan työuupumukseen että matalampaan työn imuun. Työntekijät kokivat, ettei ole aikaa tauoille tai keskittymiseen ollut riittävästi aikaa, mikä kuormitti jatkuvasti mieltä ja heikensi irrottautumista työstä vapaaajalla. Näitä havaintoja tukee myös Pirttikosken (2022, 31–51) tutkimus, jossa sairaalaosastolla työskentelevät hoitajat kokivat jatkuvaa kiirettä ja väsymystä. Psykkistä jaksamista heikensi erityisesti heikko johtaminen, tiedonkulkuongelmat ja kokemus siitä, ettei omiin työoloihin voinut vaikuttaa riittävästi.

Haapalan (2012, 52–62) tutkimuksessa korostui työnohjauksen merkitys psyykkisen kuormituksen hallinnassa. Hän havaitsi, että työuupumusoireet kuten turhautuminen ja heikentynyt ammatillinen itsetunto olivat yhteydessä siihen, miten onnistuneeksi työnohjaus koettiin. Vastaavat tulokset nousivat esiin myös Valkosen (2019, 50–78) tutkimuksessa, jossa johtamisen epäselvyydet ja organisaatiomuutosten tuoma epävarmuus aiheuttivat psyykkistä kuormitusta ja vaikeuttivat irrottautumista työstä myös vapaa-ajalla.

Vehkon ym. (2018, 7–16) tutkimus toi esiin teknologian roolin psyykkistä palautumista estävänä tekijänä. Tietojärjestelmien hitaus, moninkertainen kirjautuminen ja jatkuvat keskeytykset potilastiedon kirjaamisessa aiheuttivat hoitohenkilöstölle jatkuvaa henkistä kuormitusta, joka häiritsi työmenetelmien sujuvuutta ja lisäsi stressiä. Tämä tekninen kuormitus liittyy myös Farrugia Zammitin (2020, 15–26) havaintoon, jonka mukaan työn rakenne kostuu useista vaiheista ja päällekkäisistä tehtävistä. Tällainen rakenne heikentää palautumista, koska työntekijän keskittymiskyky ja hallinnan tunne vähenee.

Vanttolan (2021, 7) tutkimuksessa havaittiin, että vuorotyöunihäiriöstä kärsivillä sairaanhoitajilla oli selvästi heikommat mahdollisuudet palautua fyysisesti

työvuorojen jälkeen. He kärsivät enemmän päiväväsyydestä ja heidän unensa oli laadultaan heikkoa myös vapaapäivinä. Vastaava tietoa tukee Konyan ym. tutkimus. Tutkimuksessa olevat hoitajat, jotka saivat laadukasta unta 16-tuntisen yövuoron jälkeen, palautuivat selkeästi paremmin kuin he, joiden uni oli katkonaista ja levotonta. Unen laadulla oli näin merkittävä vaikutus palautumiseen, riippumatta iästä tai muista taustatekijöistä (Konya ym. 2022, 1.)

Tutkimuksessa havaittiin, että huono palautuminen työstä, uniongelmat ja korkea koettu stressi olivat yhteydessä epäterveellisiin ruokailutottumuksiin, kuten lisääntyneeseen makeisten, pikaruokan ja välipalojen käyttöön. Nämä tekijät heikensivät työntekijöiden psyykkistä jaksamista ja viittasivat siihen, että palautuminen työstä jäi vajaaksi. Fyysisen palautumisen estäjänä tunnistettiin erityisesti yövuorojen lisääntyminen, joka oli yhteydessä tyydyttyneen rasvan saannin kasvuun ja ruokavalion laadun heikkenemiseen. (Hemiö, 6–7, 58–69 2020.)

Hirvosen (2018, 38–48) tutkimuksessa nousi esiin, että työ koettiin fyysisesti raskaaksi ja että vuorotyö yhdistettynä lyhyisiin palautumisväleihin kuormitti kehoa merkittävästi. Väkivallan uhka ja asiakkaiden moniongelmaisuus lisäsivät työn rasittavuutta erityisesti vuodeosastoilla ja vanhainkodeissa. Kekin (2018, 22–28) tutkimus puolestaan osoitti, että fyysisesti aktiivisemmat työntekijät kokivat vähemmän tarvetta palautumiseen. He kestivät fyysistä kuormitusta paremmin, mikä viittaa siihen, että liikunta voi toimia suojaavana tekijänä fyysisessä työssä.

7.3 Yhteenveto

Työyhteisön ja lähiesimiehen tuki ja arvostus mainittiin useammassakin tutkimuksessa jaksamista edistävänä tekijänä. Pirttikosken (2022, 52–62) tutkimuksessa nostettiin esille tasa-arvoinen esimiestyö sekä mahdollisuus autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Haapalan (2012, 52–62) mukaan myös työntekijän kokemus vaikutusmahdollisuuksista omassa työssään on yksi työnohjauksen kautta saaduista positiivisista vaikutuksista. Työyhteisön kehittä-

täminen nousi edistävänä tekijänä esille myös Valkosen (2019, 50–78) tutkimuksessa. Hoitotyössä yhtenä työympäristöön liittyvänä kuormitustekijänä mainittiin useat, samanaikaisesti käytettävät tietojärjestelmät ja niiden hitaus sekä tähän tehtävään varattu liian vähäinen työaika (Vehko ym. 2018, 7–16).

Työtehtävien lisääntyminen ja kasvaneet vaatimukset lisäävät myös kuormitusta ja työnantajan tulisikin paremmin tukea työntekijöiden palautumista, esimerkiksi järjestämällä palautumiseen liittyvää koulutusta sekä huolehtia mahdollisuuksista säännöllisiin taukoihin ja riittäviin vapaapäiviin. (Farrugia Zammit 2020, 15–26.)

8 POHDINTA

8.1 Tulosten tarkastelu

Tarkastelluissa tutkimuksissa havaittaviin useita palautumiseen vaikuttavia tekijöitä, jotka voidaan jaotella edistäviin ja estäviin tekijöihin. Työstä palautumisen edellytyksiä tarkasteltiin yksilön, työyhteisön ja organisaation rakenteiden näkökulmasta. Havainnot vastaavat aiempaa teorian tietoa työhyvinvoinnin malleista, työuupumuksen kehittymisestä sekä palautumisen ja työnhajauksen merkityksestä.

Työstä palautumiseen vaikuttavat positiivisesti erityisesti työyhteisöltä ja esimieheltä saatu tuki. Kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusten valossa (Pirttikoski 2022) sekä teorian tiedon perusteella (Laitinen ym. 2024) on selvää, että työnantajan suunnalta tarvittaisiin lisää niin arvostuksen osoittamista kuin esimerkiksi koulutustakin palautumisen tueksi. Työnohjaus, ergonominen työvuorosunnittelu sekä tasa-arvoinen kohtelu työpaikoilla nousivat esille palautumista edistävinä tekijöinä. Samoin kannustava, avoin ja turvallinen työilmapiiri, jossa on mahdollisuus puhua asioista sekä toisten auttaminen ja mahdollisuus yhteisiin taukoihin koettiin myös palautumista edistäviksi.

Keskeisinä palautumista edistävinä asioina nousivat eri tutkimuksissa esille myös yksilön omien voimavarojen edistäminen, kuten riittävästä liikunnasta ja unesta huolehtiminen sekä terveellinen ruokavalio. Riittävä uni ja lepo edistävät psyykkistä työstä palautumista kuten (Sarkkinen 2020) on myös todennut.

Tutkimusten (Vanttola 2021) ja teorian tiedon (Elintavat ja työhyvinvointi s.a) perusteella vuorotyöllä tiedetään itsessään jo olevan vaikutusta niin fyysiseen kuin psyykkiseenkin terveyteen, joten riittävän levon toteutumisesta niin työnantajan kuin yksilönkin toimesta on tärkeää huolehtia. Terveellinen ruokavalio taas edistää jaksamista ja antaa energiaa sekä suojaa terveysongelmilta (Ruoka ja juoma auttavat palautumaan s.a.) Huonolaatuinen ruokavalio ja vuorotyö olivatkin tutkimusten perusteella selkeästi yhteydessä toisiinsa (Hemmiö 2020).

Liikunnalla on todettu olevan selkeä yhteys myös työstä palautumiseen. Liikunnan positiiviset vaikutukset näkyivät niin teorian tiedossa kuin tutkimuksissakin. Liikunta lievittää stressiä ja ehkäisee terveysongelmia sekä parantaa unenlaatua (Palautuminen on osa elämäntapamuutosta s.a). Liikunnan on koettu tasapainottavan työn aiheuttamaa psyykkistä kuormaa, kuten Valkosen (2019) tutkimuksessa hoitajat tätä kuvasivat. Kyseistä teoriaa tukee myös tutkimus hoitoalan ulkopuolelta (Kekki 2018) jossa todettiin, että säännöllisellä liikunnan määrällä oli positiivinen yhteys palautumisen tarpeeseen, sitä vähentäen.

Yksi keskeisimmistä estävistä tekijöistä on työn intensiivisyys. Kiristynyt työtahti ja päällekkäiset työtehtävät lisäävät työuupumusta ja vähentävät työn imua. Jatkuva kiire ja monen asian hoitaminen samanaikaisesti tekee työstä rikkonaisen, jolloin sairaanhoitaja ei ehdi kunnolla keskittyä ja palautua työtehtävien välillä. Kun työtä ei voi hallita, kuormitus kasautuu ja palautuminen vaikeutuu. Tämä on linjassa työuupumuksen teorian tiedon (ks. Uusitalo 2022; Rovasalo 2024) kanssa, jonka mukaan uupumus syntyy tilanteesta, jossa työn vaatimukset ylittävät käytettävissä olevat voimavarat. Jatkuva kuormitus ja palautumisen puute voivat edetä työuupumuksen eri vaiheisiin, kuten krooniseen väsymykseen ja kognitiivisiin häiriöihin.

Rauhallisen työympäristön luominen ja stressitekijöiden poisto nousi myös esille teoriassa ja tutkimuksissa (Vehko 2018) merkittävänä palautumista edistävänä tekijänä. Tietojärjestelmien vakautta ja kertakirjautumista tulisi siis ke-

hittää, jotta sairaanhoitajien työaika ei kuluisi merkittävästi hallinnollisiin töihin. Täten voitaisiin vähentää stressiä ja kiireen syntymistä, joka jo itsessään vaikuttaa positiivisesti palautumiseen.

Toinen merkittävä palautumista estävä tekijä liittyy vuorotyöhön ja yövuoroihin. Vanttolan (2021) tutkimuksen mukaan vuorotyöunihäiriöstä kärsivät työntekijät eivät palautuneet kunnolla edes vapaapäivinä. Tämä havainto on merkittävä, sillä teorian mukaan unen laatu ja määrä ovat keskeisiä tekijöitä palautumisessa Sarkkisen (2020) mukaan. Sama havainto on todettavissa myös muissa lähteissä, kuten Mielenterveys ja toimintakyky (s.a) -lähteessä sekä Palautumista työstä (s.a) -lähteessä. Unirytmien jatkuva häiriintyminen vaikuttaa suoraan vireystilaan, mielialaan ja fyysiseen palautumiseen.

Työolosuhteet ja tietojärjestelmät olivat myös yksi esiin nouseva, estävä tekijä. Hitaat ja epäselvät potilastietojärjestelmät aiheuttavat stressiä ja keskeyttävät työsujuvuuden. Kun sairaanhoitaja käyttää huomattavan osan ajasta tietoteknisiin ongelmiin ja päällekkäisiin kirjaamisiin, se aiheuttaa ylimääräistä psyykkistä kuormitusta. Katsaukseen valituista tutkimuksista käy myös ilmi, että kyseiset kuormitustekijät nähdään osana työn hallinnan puutetta, joka itsessään lisää stressiä ja uupumuksen riskiä, kuten teoreettisessa viitekehyksessäkin todetaan (Stressi ja työuupumus). Työn hallinnan puute, kuten takkuilevat potilastietojärjestelmät, hidastavat ja vaikeuttavat sairaanhoitajan työtä ja vaikuttavat myös negatiivisesti potilastyön sujuvuuteen sekä mahdollisesti lisäävät myös tehdyn ylityön määrää.

Lisäksi johtamisen puutteet ja huono työyhteisön ilmapiiri heikentävät palautumista. Työntekijät kokevatkin jäävänsä yksin työssä jaksamisen kanssa, sillä ilman tukea, kannustusta ja avointa ilmapiiriä on vaikea jakaa omaa kuormittuneisuutta. Tämä havainto on vahvasti yhteydessä turvallisuudesta ja esihenkilöiden merkityksestä Laitisen ym. (2024) ja Mielenterveys ja toimintakyky (s.a.) sekä Palautuminen työstä (s.a.) tarjoaman teorian valossa. Esihenkilön tuki ja arvostuksen osoittaminen ovat keskeisiä työhyvinvoinnin asioita ja vaikuttavat suoraan työstä palautumiseen.

Kaiken kaikkiaan näistä esille tulleista tekijöistä voidaan päätellä, että palautumista ei voida tarkastella pelkkänä yksilön vastuuna, vaan siihen vaikuttavat työpaikan rakenteet, vuorotyösuunnittelu, johtaminen ja resurssit. Tämä tukee teoriaa siitä, että työhyvinvointi on monisyinen ilmiö, joka muodostuu työn vaatimuksista, voimavaroista sekä niiden tasapainoista, kuten Stressi ja työuupumus (s.a) ja Rovasalo (2024) myös toteavat. Palautumista estävät syyt liittyvät usein koko työyhteisön toimitapoihin, joten niiden korjaaminen vaatii sekä johdon että henkilöstön yhteisiä ratkaisuja.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että palautuminen koostuu monesta eri tekijästä, johon vaikuttavat sekä työjärjestelyt, että yksilölliset ja yhteisölliset voimavarat. Palautumisen onnistumista tukevat erityisesti uni, liikunta, toimiva työyhteisö, hyvä johtaminen ja työnohjauksen hyödyntäminen. Sen sijaan työn intensiivisyys, vuorotyö, tietojärjestelmäongelmat ja huono työilmapiiri heikentävät palautumista merkittävästi. Tulokset osoittavat selvästi tarpeen kehittää työoloja, palautumisen tukikeinoja ja esihenkilötyötä työssä jaksamisen parantamiseksi.

Voidaan todeta, että kirjallisuuskatsaus siis vahvisti olemassa olevaa teoretietoa palautumisen ja työhyvinvoinnin yhteyksistä, mutta se nosti esille myös uusia, käytännönläheisiä huomioita, palautumiseen vaikuttavista asioista, kuten potilastietojärjestelmien toimivuuden vaikutuksesta työhyvinvointiin sekä vuorotyön vaikutuksista ihmisen kokonaisvaltaiseen terveyteen ja hyvinvointiin.

8.2 Luotettavuus ja eettisyys

Tämän kuvailevan kirjallisuuskatsauksen toteutus noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä ja etiikkaa. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta suunniteltaessa on pohdittu sen kannattavuutta ja todettiin, että se antaa hyödyllistä tietoa sairaanhoitajan työssä jaksamiseen vaikuttavista, sitä edistävästä ja estävistä tekijöistä.

Tutkimus-, kehitys, innovaatiotyössä TKI-toiminnassa käytetään avoimia ja helposti saatavilla olevia menetelmiä, tietoa ja välineitä. Tämä edistää toimin-

nan läpinäkyvyyttä, laatua ja luotettavuutta sekä tukee projektin yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja uusien innovaatioiden syntyä. (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2019.) Xamk noudattaa TENKin 15.3.2023 voimaan tullutta hyvän tieteellisen käytännön (HTK) ohjetta, joka edistää tutkimuseettisiä periaatteita ja ehkäisee loukkauksia (Opiskelun eettiset ohjeet 2024).

Tämän kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta tarkasteltaessa on huomioitava, että siinä käytetyt tutkimukset ovat suhteellisen hiljattain julkaistuja (vuosilta 2014–2024) yhtä tutkimusta lukuun ottamatta (vuodelta 2012), joka valittiin mukaan sen sopivuuden, ja tulosten olennaisuuden takia. Voidaan siis todeta, että kirjallisuuskatsauksen tulokset on koottu pääosin tuoreimpien tutkimusten perusteella. Luotettavuutta lisännee myös se, että mukaan on haettu tutkimuksia myös englannin kielellä ja sisällytetty aineistoon yksi ulkomailla, hoitolalla, toteutettu tutkimus. Työn teoriapohja koostuu asiantuntijasivustoilta haetusta tiedosta, mikä myös parantaa työn luotettavuutta. Tämän työn aineistoon valikoidut tutkimukset myös vastaavat asetettuihin tutkimuskysymyksiin pääsääntöisesti hyvin.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

Johtopäätöksenä nämä tutkimukset tarjoavat kattavan näkökulman sairaanhoitajien työstä palautumiseen, siihen vaikuttaviin tekijöihin sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen. On tärkeää, että työpaikoilla kiinnitetään huomiota työnohjaukseen, ergonomiseen työvuorosuunnitteluun sekä elämäntapaohjaukseen, jotta hoitajat pysyisivät terveinä ja jaksaisivat työssään paremmin. Olisi tärkeää, että myös työterveysjärjestelmä tukisi työntekijöitä tarvittaessa näissä asioissa.

Jatkossa, näiden tutkimustulosten valossa, olisi tärkeä selvittää, mitkä toimenpiteet edistäisivät palautumista tehokkaammin sairaanhoitajien keskuudessa erilaisissa työvuoroyksiköissä, jotta työhyvinvointia edistäviä keinoja voitaisiin paremmin kohdentaa tiettyyn yksikköön sopivaksi. Tulisi myös selvittää, että millainen rooli erityisesti työnohjauksella, esihenkilötyöllä ja työyhteisön tuella on työstä palautumiseen ja työssä jaksamiseen pitkällä aikavälillä.

Samalla tulisi tarkastella, miten esimerkiksi työyksiköstä johtuva kuormitus vaikuttaa palautumisen onnistumiseen ja miten työnantaja voisi parhaiten tukea yksilöä palautumaan työn rasituksista. Tällainen tutkimus voisi tuottaa käytännönläheistä tietoa työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

LÄHTEET

Ammattietiikka ja kollegiaalisuus s.a. Sairaanhoidajaliitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/kollegiaalisuus-ja-ammattietiikka/> [viitattu 30.1.2025].

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. 2019. Arene. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportti/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382> [viitattu 30.1.2025].

Elintavat ja työhyvinvointi s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/ruoka-ja-juoma-auttavat-palautumaan> [viitattu 13.3.2025].

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisälönanalyysin vaiheet ja eteneminen. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987/78028> [viitattu 30.1.2025].

Ervasti, T., Kesti, U., Meriläinen, M. & Suomi, S. 2024. Työhyvinvoinnin tukeminen. Duodecim Terveysportti. WWW-dokumentti. Päivitetty 4.9.2024. Saatavissa: <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/shk/article/tvh00214/search/liikunta> [viitattu 08.3.2025].

Farrugia Zammit, N. 2020. Hoitohenkilöstön kokema työn intensiivisyys: Yhteydet työuupumukseen ja työn imuun sekä mielenrauha näitä yhteyksiä muuntavana tekijänä. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202008245621> [viitattu 08.3.2025].

Haapala, J. 2012. Työnohjaus ja työhyvinvointi, kyselytutkimus sairaanhoitajille. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20120591> [viitattu 8.3.2025].

Hemiö, K. 2020. Associations of perceived work stress and work schedule with dietary habits. Helsingin yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Faculty of Medicine, Doctoral Programme in Population Health, University of Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-6069-0> [viitattu 08.3.2025].

Hirvonen, T. 2018. Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20180148> [viitattu 20.1.2025].

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S., Pietilä, A., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. *Hoitotiede* 4, 291–301. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128286/77409> [viitattu 30.1.2025].

Kekki, K. 2018. Liikunnan yhteys palautumisen tarpeeseen työkuormituksesta. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201806283391> [viitattu 8.3.2025].

Konya, I., Watanabe, K., Shishido, I., Sugimura, N., Matsushita, Y., Yamaguchi, S. & Yano, R. 2022. Post-Work Recovery from Fatigue and Sleep Episodes among Nurses Who Are Engaged in 16-Hour Night Shifts: A Prospective Observational Study. Tieteellinen artikkeli. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mdpi.com/1673698> [viitattu 8.3.2025].

Laitinen, J. 2018. Terveyttä ja työkykyä edistävät elintavat. Duodecim Terveysportti. WWW-dokumentti. Päivitetty 10.01.2018. Saatavissa: <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt/article/tte00115/search/hyvinvointi,%20palautuminen> [viitattu 8.3.2025].

Laitinen, J. 2024. Tutkimus: Sotessa pitää johtaa myös työstä palautumista. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 15.8.2024. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tutkimus-sotessa-pitaa-johtaa-myos-tyosta-palautumista> [viitattu 24.4.2025].

Laitinen, J. & Nikunlaakso, R. 2025. Sote-alalla täytyy panostaa palautumiseen ja työkyvyn edistämiseen. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 9.1.2025. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/sote-alalla-taytvy-panostaa-palautumiseen-ja-tyokyvyn-edistamiseen> [viitattu 24.4.2025].

Laitinen, J., Selander, K., Hannonen, H., Korkiakangas, E., Lahti, H., Nevanperä, N., Nikunlaakso, R., Reuna, K. & Tienhaara, A. 2024. Johda palautumista kriisissä. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/149382/TTL_978-952-391-174-1.pdf?sequence=5&isAllowed=y [viitattu 6.3.2025].

Leppiniemi, S. 2020. Työ ei saa vaarantaa sairaanhoitajaa. *Sairaanhoitajalehti* 4, 19. Verkkolehti. Päivitetty 5.5.2020. Saatavissa: <https://shlehti.sairaanhoitajat.fi/digilehti/4-2020/tilanne-paalla-2> [viitattu 30.1.2025].

Lindqvist, L. 2022. Työstä palautuminen. PDF-dokumentti. Päivitetty 9.6.2022. Saatavissa: https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/08/Tyosta_palautuminen_9.6.221.pdf [viitattu 13.3.2025].

Mielenterveys ja toimintakyky, palautuminen työstä s.a. Mielenterveystalo. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/palautuminen-tyosta> [viitattu 13.3.2025].

Opiskelun eettiset ohjeet. 2024. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ksamk.sharepoint.com/sites/Julkaisuint-raan/Jaetut%20asiakirjat/Forms/Luokittain.aspx?id=%2Fsites%2FJulkaisuint-raan%2FJaetut%20asiakirjat%2FGeneral%2FOpiskelun%20Eettiset%20Ohjeet%202024%2Epdf&parent=%2Fsites%2FJulkaisuint-raan%2FJaetut%20asiakirjat%2FGeneral&p=true&q=1> [viitattu 17.2.2025].

Palautuminen tärkeä osa elämäntapamuutosta s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elin-tavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-tarkea-osa-elaman-tapamuutosta> [viitattu 8.3.2025].

Pirttikoski, A. 2022. Hoitajien psyykkisen työssä jaksamisen edistäminen sairaalaoastolla. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Terveiden edistäminen YAMK tutkinto-ohjelma. Ylempi amk-opinnäyte. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022091220075> [viitattu 8.3.2025].

Roiha, M. 2025. Tehyn laaja selvitys: hoitajat uupuvat työssään kiireen ja liiallisen työmäärän alle. Yle. WWW-dokumentti. Päivitetty 5.3.2025. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20147318> [viitattu 25.4.2025].

Rovasalo, A. 2024. Työuupumus. Lääkäriin käsikirja. Päivitetty 7.10.2024. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveysportti.fi/apps/dna/ltk/article/ykt01151/search/ty%C3%B6nohjaus> [viitattu 18.2.2025].

Ruoka ja juoma auttavat palautumaan s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/ruoka-ja-juoma-auttavat-palautumaan> [viitattu 8.3.2025].

Sairaanhoitajien eettiset ohjeet s.a. Sairaanhoitajaliitto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2020/01/Sairaanhoitajien-eettiset-ohjeet.pdf> [viitattu 30.1.2025].

Sarkkinen, M. 2020. Psykologinen palautuminen työstä nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 29.9.2020. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita> [viitattu 13.3.2025].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024a. Ammattihenkilöitä koskevan lainsäädännön uudistus. WWW-dokumentti. Päivitetty 27.3.2025. Saatavissa: <https://stm.fi/ammattihenkiloita-koskevan-lainsaadannon-uudistus> [viitattu 30.1.2025].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024b. Kliinisesti erikoistuneiden sairaanhoitajien tarve kasvaa lähivuosina. Tiedote. WWW-dokumentti. Päivitetty 13.3.2024. Saatavissa: <https://stm.fi/-/kliinisesti-erikoistuneiden-sairaanhoitajien-tarve-kasvaa-lahivuosina> [viitattu 30.1.2025].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024c. Loppuraportti: uudet toimintamallit sote-palveluissa hyödyttävät sekä asiakasta että ammattilaisia. Tiedote. 20.9.2024. Saatavissa: <https://stm.fi/-/loppuraportti-uudet-toimintamallit-sote-palveluissa-hyodyttavat-seka-asiakasta-etta-ammattilaisia> [viitattu 30.1.2025].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024d. Sote-alan ammattihenkilöitä koskeva lainsäädäntö uudistuu – Tavoitteena henkilöstöpulan helpottaminen. WWW-dokumentti. Päivitetty 4.4.2024. Saatavissa: <https://stm.fi/-/sote-alan-ammattihenkiloita-koskeva-lainsaadanto-uudistuu-tavoitteena-henkilostopulan-helpottaminen> [viitattu 30.1.2025].

Suomen sairaanhoitajat s.a. Tutkiva hoitotyölehdessä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/tyoyhteison-psykologinen-turvallisuus-tu-kee-tyosta-palautumista-ja-vahentaa-tyon-kuormitustekijoiden-haitallista-vai-kutusta-sosiaali-ja-terveysalalla/> [viitattu 10.3.2025].

Suomen Työnohjaajat ry. 2024. Työnohjaajan eettiset ohjeet. PDF-doku-mentti. Saatavissa: https://www.suomentyönohjaajat.fi/wp-con-tent/uploads/2024/11/Työnohjaajan-eettiset-ohjeet_2024.pdf [viitattu 3.3.2025].

Suutala, S. Kaltiainen, J. Hakanen, J. 2025. Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 välillä. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2025-03/miten-suomi-voi-tuloskooste-11032025.pdf> [viitattu 25.4.2025].

Stressi ja työuupumus s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/työhyvinvointi-ja-työkyky/stressi-ja-työuupumus> [viitattu 9.3.2025].

Tehy. 2023. Tehyn kysely: Hoitajien työhyvinvointi hieman parantunut, silti yli 90 % nuorista hoitajista harkitsee alanvaihtoa. WWW-dokumentti. Päivitetty 28.11.2023. Saatavissa: <https://www.tehy.fi/fi/tiedote/tehy-kysely-hoitajien-työhyvinvointi-hieman-parantunut-silti-yli-90-nuorista-hoitajista-harkitsee-alan-vaihtoa> [viitattu 25.4.2025].

Tietoa potilaalle: Terveyttä edistävä ruokavalio. 2025. Duodecim Terveysportti. WWW-dokumentti. Päivitetty 20.2.2025. Saatavissa: <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/shk/article/dlk00935/search/ruoka> [viitattu 8.3.2025].

Toppinen-Tanner, S., Vanhala, A., Puttonen, S., Larvi, T. & Vaaranen, H. 2016. Liiku ja lepää. Duodecim Terveysportti. WWW-dokumentti. Päivitetty 14.11.2016. Saatavissa: <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt/article/var00014/search/palautuminen> [viitattu 08.3.2025].

Työaikalaki 5.7.2019/872.

Työaikalainsäädäntö s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/työhyvinvointi-ja-työkyky/työaika/vuorotyö/työaikalain-saadanto> [viitattu 17.2.2025].

Työelämä ja mielenterveys s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/työhyvinvointi-ja-työkyky/työelama-ja-mielenterveys> [viitattu 13.3.2025].

Työhyvinvointi s.a. Suomen sairaanhoitajat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/työhyvinvointi/työhyvinvoinnin-johtamisreppu/> [viitattu 6.3.2025].

Työnohjaus s.a. Mehiläinen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mehilainen.fi/terapiapalvelut/tyonohjaus> [viitattu 3.3.2025].

Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet s.a. Sairaanhoidajaliitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/tyontekijan-ja-tyonantajan-oikeudet-ja-velvollisuudet/> [viitattu 30.1.2025].

Työturvallisuuslaki 23.7.2002/738.

Työyhteisö s.a. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/> [viitattu 13.3.2025].

Uni ja palautuminen s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/uni-ja-palautuminen> [viitattu 6.3.2025].

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (burnout). Duodecim Terveyskirjasto. WWW-dokumentti. Päivitetty 18.8.2022. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681> [viitattu 2.2.2025].

Valkonen, M. 2019. Lähijohtajien kokemuksia työhyvinvoinnin kehittämisestä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://erepo.uef.fi/items/b01712eb-11c7-4749-81fe-8c58189bce76> [viitattu 8.3.2025].

Vanttola, P. 2021. Shift work disorder: prevalence, manifestation and recovery. Helsingin yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Faculty of Medicine University of Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-6959-4> [viitattu 8.3.2025].

Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen, M., Tuukkanen, J., Ketola, E. & Hepo-niemi, T. 2018. Tietojärjestelmät ja työhyvinvointi – terveydenhuollon ammattilaisten näkemyksiä, vertaisarvioitu tieteellinen tutkimus. *FinJeHeW* 1, 143–165. PDF-dokumentti. Päivitetty 08.03.2018. Saatavissa: <https://doi.org/10.23996/fjhw.65387> [viitattu 8.3.2025].

Vuorotyö s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö> [viitattu 17.2.2025].

Väestöliiton hyvinvointi Oy Terapiapalvelut s.a. Työnohjaus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://vaestoliitonterapia.fi/tyonohjaus/> [viitattu 4.3.2025].

Tutkimustaulukko

Tutkimuksen tekijä, nimi ja vuosi	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimusmenetelmät	Tutkimusalue/otos	Tulokset/pohdinta
Hirvonen Tiina, Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä, Pro Gradu 2018	Selvittää vuorotyötä tekevien hoitajien työhyvinvointia perusterveydenhuollossa.	Kyselytutkimus, Kvantitatiivinen	Perusterveydenhuolto	Yleisesti hoitajien työhyvinvointi oli hyvää. Tutkimus vahvisti käsitystä siitä, että työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Työhyvinvoinnin osa-alueita kehittämällä hoitajien työhyvinvointia on mahdollista parantaa.
Haapala Jari, Työnohjaus ja työhyvinvointi Kyselytutkimus sairaanhoitajille, Pro Gradu 2012	Selvittää työnohjauksen edistämistä sairaanhoitajan työhyvinvoinnille työnohjauksen avulla.	Kyselytutkimus, työnohjauksen evaluointimittarilla (MCSS), QPSNordic yleiskyselyllä ja MBI-GS mittarilla käytäen. kvantitatiivinen poikkileikkaustutkimus.	Kuopion yliopistollinen sairaala, 2004–2006 välisenä aikana toteutettu työnohjauksen kehittämishanke, 103 hoitajaa.	Tällä tutkimuksella saatiin selville, se että työnohjauksella on vaikutusta työhyvinvointiin. Työnohjauksen onnistumisia havaittiin eri osa-alueissa.

Kekki Kata-riina, Liikun- nan yhteys palautumisen tarpeeseen työkuormituk- sesta, Pro Gradu 2018	Pro gradu - tutkielman tarkoituk- sena oli sel- vittää liikun- nan ja pa- lautumisen tarpeen yh- teyttä pie- nissä tai keskisuu- rissa yrityk- sissä työs- kentelevillä työntekijöillä	Aineisto koostui kyse- lytutkimuk- sesta, Tilas- tollisina me- netelminä käytettiin Mann Whit- neyn U-testiä, Kruskal-Wal- lis-testiä, Spearmanin järjestyskor- relaatioker- rointa ja bi- nääristä lo- gistista reg- ressioanalyy- siä.	Pienten ja keskisuur- ten yritysten henkilöstö, 295hlöä	Tutkielman tu- loksena havait- tiin, että palau- tumisen tar- peella ja liikun- nan määrällä oli heikko ne- gatiivinen yh- teys, ja, että suurin osa näistä fyysi- sesti kevyen työntekijöistä olivat suurim- maksi osaksi hyvin palautu- neita työstään.
Farrugia Zammit, Naomi, Hoito- henkilöstön kokema työn intensiivisyys: Yhteydet työ- uupumuk- seen ja työn imuun sekä mielenrauha näitä yhteyk- siä muunta- vana tekijänä,	Tutkimuk- sen tarkoi- tuksena oli kuvailla so- siaali- ja ter- veysalan or- ganisaation työntekijöi- den työhy- vointia, sairauspois- saoloja ja näiden vä- listä yhteyttä	Kuvaileva ti- lastoanalyysi	Tutkimuk- sen aineis- tona käytet- tiin sosiaali- ja terveys- alan organi- saation hen- kilöstön työ- hyvinvointi- kyselyjen tu- loksia ja sai- rauspoissa- olotietoja vuosilta	Työntekijöiden parempana ko- kema työhyvin- vointi näyttää olevan yhtey- dessä vähäi- sempiin sai- rauspoissaoloi- hin.

Pro Gradu 2020	erikoissai- raanhoidon, vanhusten- huollon ja lastensuoje- lun yksi- köissä.		2015 ja 2017. Vuonna 2015 otos- koko oli 2512 työnte- kijää ja vuonna 2017 otos- koko oli 2920 työnte- kijää	
Vehko Tuu- likki ym. Tie- tojärjestelmät ja työhyvin- vointi – terveyden- huollon am- mattilaisten näkemys- näköyksiä, vertaisar- vioitu tieteelli- nen tutkimus 2018	Selvittää terveyden- huollon am- mattilaisten näkemys- näköyksiä tietojärjes- telmien käy- tön yhtey- destä työhy- vointiin	Fokusryhmä- haastattelu, sisällön ana- lyysi	terveyden- huolto	Kokonaisuu- dessaan tieto- järjestelmiä ja niihin kirjaa- mista ei kuiten- kaan pidetty työn suurim- pana stressite- kijänä, mutta koulutus ja ammattilaisten antama pa- laute tulisi nä- kyä järjestel- mien kehittä- misessä sekä poistaa tunnis- tetut stressite- kijät

<p>Konya I, Watanabe K, Shishido I, Sugimura N, Matsushita Y, Yamaguchi S, Yano R. Post-Work Recovery from Fatigue and Sleep Episodes among Nurses Who Are Engaged in 16-Hour Night Shifts: A Prospective Observational Study, Tieteellinen tutkimus artikkeli 2022</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää hoitajien palautumisen ja unijaksojen välistä yhteyttä 16-tuntisten yövuorojen jälkeen ja ottaa huomioon myös ikätekijät.</p>	<p>Prospekttiivinen havainnointitutkimus</p>	<p>Pohjois-Japanissa Yleissairaalassa, 151 hoitajaa, jotka työskentelivät sisätautiosastoilla, kirurgisilla osastoilla ja kuntoutusosastoilla. Joulukuu 2019-maaliskuu 2020 välillä tutkimus tehty.</p>	<p>Tutkimuksessa selvisi hoitajien palautuminen yövuorosta, oli parempaa, kun heidän unensa laatu, erityisesti ensimmäisen unijakson aikana, oli hyvä. Palautuminen ei riipunut iästä, mutta vanhemmilla hoitajilla oli hieman paremmat palautumisedellytykset.</p>
<p>Vanttola Päivi, Shift work disorder: prevalence, manifestation and recovery, Väitöskirja 2021</p>	<p>Selvittää vuorotyöaikataulut ja vuorotyönunihäiriöt sekä kartoittaa unihäiriön esiintymistä</p>	<p>Poikkileikkauskysely, työaikarekisteriaineisto</p>	<p>Sairaalahenkilöstö, lentoaseman maahenkilöstö</p>	<p>Tutkimuksella saatiin selville sen, että unihäiriö oli yleisempää yötyötä sisältävässä vuorotyössä ja miten</p>

	eri työvuoroihin ja vapaa-aikaan. ICSD-3 uni-häiriöluokitus ja ICSD-2 luokitus on vanha. Käytetty apuna tutkimuksessa.			se vaikuttaa vapaa-aikaan.
Valkonen Merja, Lähijohtajien kokemuksia työhyvinvoinnin kehittämisestä sosiaali- ja terveydenhuollossa, Pro Gradu 2019	Tarkoituksena on tarkastella työyhteisön työn vaatimuksia sekä voimavaroja organisaation muutosten kanssa.	Teemahaastattelu, puolistrukturoitu kysymyslomake	Sosiaali- ja terveydenhuolto	Tutkimuksessa saatiin selville muutosten tuoma osaamisen riittämättömyys, perheydytyksen järjestäminen ja uuden opettelu toivat kuormitusta henkilöstölle niin uusillekin työntekijöille.
Hemiö Katri, Associations of perceived work stress and work schedule with	Väitöskirjan tavoite on selvittää työstressin aiheuttamat ruokatottumukset vuorotyössä.	Terveystarkastus, kyselytutkimus, seurantatutkimus, ravitsemuskysely	Suomalainen lentoyhtiö työterveys asiakkaat	Tutkimuksessa selvisi päivätyöntekijöillä, oli terveellisempi ruokavalio kuin vuorotyöntekijöillä, joilla havaittiin

<p>dietary habits, Väitöskirja 2020</p>				<p>matalampi hedelmien ja vihannesten kulutus sekä korkeampi tyydytetyneiden rasvojen saanti. Stressi, huono palautuminen ja univaikeudet olivat yhteydessä epäterveellisiin ruokavalintoihin, kuten pikaruuan ja makeisten lisääntyneeseen kulutukseen.</p>
<p>Pirttikoski Anne, Hoitajien psyykkisen työssä jaksamisen edistäminen sairaalaosastolla, YAMK 2022</p>	<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten hoitajat jaksavat psyykkisesti työssään ja miten hoitajien psyykkistä työssä jaksamista</p>	<p>Kvantitatiivinen tutkimus, kyselylomakkeen avulla</p>	<p>Erään kaupungin perusterveydenhuoltotoimiston sairaalaosasto</p>	<p>Tulokset osoittivat, että hoitajat jaksavat työssään hyvin, vaikka työ on kiireistä ja aiheuttaa stressiä sekä jatkuvaa väsymystä. Työilmapiiri koettiin hyväksi. Hoitajat kokivat hallitsevansa</p>

	voidaan edistää.			työnsä, mutta he kokivat, etteivät saa tarvittaessa lisäkoulutusta. Autonomiseen työvuorosuunnitteluun oltiin tyytyväisiä, vaikka vaikutusmahdollisuudet työssä koettiin huonoksi.
--	------------------	--	--	--

Teemoittelutaulukko

Palautumista edistävät tekijät	Palautumista estävät tekijät
Työnohjaus, ammatillinen tuki	Työn kuormitus, rooliepäselvyydet
Lähijohtajien tuki, työyhteisön ilma- piiri	Osaamisvaje, resurssien puute
Työyhteisön tuki, motivaatio	Fyysinen ja henkinen kuormitus
Pidemmät lepoajat, unihygienia	Vuorotyöunihäiriö, unettomuus
Hyvä unen laatu, lyhyet nokoset	Pitkät työvuorot, unen puute
Terveellinen ruokavalio	Stressi, epäterveellinen ruokavalio
Hyvä työilmapiiri, stressinhallinta	Johtamisen ongelmat, tiedonkulun puute
Sujuvat tietojärjestelmät	Tietojärjestelmien monimutkaisuus
Mielenrauha, työn merkityksellisyys	Työtahdin kiristyminen, lisääntyvät tehtävät
Liikunta, fyysinen aktiivisuus	Liikunnan puute, passiivisuus