

Maiju Juusola, Oi Man Kwok

Iloa ja hyvinvointia työhön

- Kirjallisuuskatsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoidaja

Hoitotyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö

22.11.2016

Tekijä(t) Otsikko	Maiju Juusola, Oi Man Kwok Iloa ja hyvinvointia työhön
Sivumäärä Aika	38 sivua + 1 liitettä 22.11.2016
Tutkinto	Sairaanhoidtaja AMK
Koulutusohjelma	Hoitotyö koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sairaanhoidtaja
Ohjaaja(t)	FT, yliopettaja Leena Rekola
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kuvata eri tutkimusartikkeleita hyödyntäen, mitkä tekijät muodostavat hyvinvoivan työyhteisön ja tuoda kirjallisuuskatsauksen kautta esiin niitä kuormittavia tai edistäviä tekijöitä, jotka vaikuttavat olennaisesti työssä jaksamiseen. Tarkoituksena on kuvata, mitkä asiat edistävät työhyvinvointia ja/tai kuormittavat työhyvinvointia metsäalalla sekä sosiaali- ja terveysalalla.</p> <p>Opinnäytetyössä tarkastellaan metsäalan työhyvinvointia ja sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvointia soveltamalla tutkimusmenetelmänä systemaattista kirjallisuuskatsausta. Työntekijöiden työhyvinvointia pidetään sekä metsäalalla että sosiaali- ja terveysalalla tärkeänä. Metsäalan ja sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointia kuormittavat ja edistävät tekijät jaettiin kolmeen yläkategoriaan: yhteisöllisyys, organisointitavat sekä työntekijän subjektiiviset tekijät.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin mahdollisimman monipuolisesti tuoreita julkaisuja liittyen metsäalan ja sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointiin. Kaikki opinnäytetyössä käytetyt tutkimusartikkelit ovat julkaistu Suomessa. Tutkimukset ja julkaisut valittiin julkaisuvuoden, julkaisupaikan sekä tekstien sisältöjen perusteella.</p> <p>Julkaisuja oli mielenkiintoista lukea ja havainnoida samalla molempien alojen erilaisuus. Tutkiessa metsäalan ja sosiaali- ja terveysalan työhyvinvoinnista kertovia artikkeleita, tultiin siihen tulokseen, että työhyvinvointia panostaminen on yhtä tärkeää sekä metsäalalla että sosiaali- ja terveysalalla.</p>	
Avainsanat	Työhyvinvointi, metsäala, sosiaali- ja terveys

Author(s) Title	Maiju Juusola, Oi Man Kwok Joy and wellbeing towards working
Number of Pages Date	31 pages + 1 appendices 22.11.2016
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Nursing and Health Care
Specialisation option	Nurse
Instructor(s)	Ph.D. Senior Teacher Leena Rekola
<p>The objective of this thesis is to describe which factors contribute towards a healthy working community and to expose through literary analysis those factors which contribute significantly toward wellbeing at work. The intent is to described the factors which contribute negatively or positively toward wellbeing at work in the forestry and healthcare industries.</p> <p>The research method applied is systematic literary analysis. Worker wellbeing is considered important in the forestry and healthcare industries. The factors affecting worker wellbeing in the forestry and healthcare industries were divided into three higher level categories: community factors, organizational factors, individuals' subjective factors.</p> <p>A broad range of articles about worker wellbeing in the forestry and healthcare industries were used. All the articles used were published in Finland. The articles were chosen based on their publication year, the publication they appeared in and their content.</p> <p>It was interesting to read the articles and to observe the differences between the two fields. While reading the articles from the forest and healthcare industries we concluded that investing in worker wellbeing is equally important in both fields.</p>	
Keywords	Wellbeing at work, forestry industry, Health Care industry

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus	1
3	Työ on hyvinvoinnin kannalta olennainen osa-alue	1
3.1	Yksilön hyvinvointi	2
3.1.1	Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi	3
3.1.2	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	3
3.1.3	Osaaminen	4
3.1.4	Flow-kokemukset	5
3.1.5	Stressin vaikutukset	6
3.1.6	Työuupumus	7
3.2	Työyhteisön hyvinvointi	9
3.2.1	Arvostus	10
3.2.2	Johtajuus	11
3.2.3	Asenteet	12
3.2.4	Koheesio	12
3.2.5	Ryhmän motivaatio	13
3.2.6	Onnistumiset ja vastoinkäymiset	13
4	Opinnäytetyön prosessin kuvaus	14
4.1	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	14
4.2	Hakuprosessi	16
4.3	Aineiston analyysi	17
5	Tulokset	19
6	Pohdinta	23
6.1	Tutkimuksen eettisyys	26
6.2	Tutkimuksen luotettavuus	26
	Lähteet	28
	Liitteet	
	Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen aineisto - opinnäytetyön kannalta oleellisemmat tiedot jokaisesta julkaisusta	

1 Johdanto

Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite eikä sillä ole olemassa yhtä oikeaa määritelmää. Nykypäivänä julkisuudessa on keskusteltu paljon työhyvinvoinnista, sillä asia on tullut työn jaksamisen kannalta yhä enemmän keskeisemmäksi aiheeksi. Työ toimii keskeisenä hyvinvoinnin lähteenä ja sitä pidetään tärkeänä osuutena ihmisen elämää (Rauramo 2012: 10).

Kun positiivisuus, työn sitoutuminen ja kiinnostus vallitsevat työpaikalla, työyhteisössä syntyy menestykseen johtavaa energiaa. Henkilökohtaisen tunteen ja vireystilan lisäksi työhyvinvoinnilla tarkoitetaan myös koko työyhteisön vireystilaa. (Ahonen – Otala 2003: 28.)

Opinnäytetyössä tehdään yhteistyötä ERS-hankkeen kanssa. ERS-hankkeen ”Onni tulee puun takaa – hyvinvoivat ja tuottavat työpaikat metsäalalle sekä sosiaali- ja terveysalalle” tavoite on työhyvinvoinnin edistäminen metsä- ja sosiaali- ja terveysalojen pääkaupunkiseudun yritysten henkilöstön kohdalla. Sen lisäksi hankkeen tavoitteisiin kuuluu myös yritysten tuottavuuden nostaminen. Prosessi toteutetaan kymmenessä metsäalalla ja sosiaali- ja terveysalalla toimivassa Uudenmaalla sijaitsevassa pääkaupunkiseudun yrityksessä. Prosessiin osallistuu viisi metsäalan ja viisi sosiaali- ja terveysalan pääkaupunkiseudun yritystä. Kehittämisprosessin aikana kokonaisvaltainen hyvinvointi on otettu huomioon. (Metropolia 2014.)

Opinnäytetyössä teoreettisessa osuudessa työhyvinvoinnin käsitettä lähestyttiin erittelemällä työhyvinvointia kahteen osaan: yksilön hyvinvointi ja työyhteisön hyvinvointi. Ajateltiin, että se olisi lukijalle helpompi sisäistää tietoja ja muodostaa kokonaisen kuvan työhyvinvointi-käsitteestä aloittamalla lukea ensin yksilön hyvinvointi - osuutta ja vasta sen jälkeen työyhteisön hyvinvointi - osuutta.

2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus

Tavoitteena on tehdä opinnäytetyö, joka on merkityksellinen hyvinvoivan työyhteisön muodostumiselle ja tuoda kirjallisuuskatsauksen kautta esiin niitä kuormittavia tai

edistäviä tekijöitä, jotka vaikuttavat olennaisesti työssä jaksamiseen. Tarkoituksena on kuvata, mitkä asiat edistävät ja/tai kuormittavat työhyvinvointia metsäalalla sekä sosiaali- ja terveysalalla. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- 1) Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia metsäalalla ja sosiaali- ja terveysalalla?
- 2) Mitkä ovat työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä metsäalalla ja sosiaali- ja terveysalalla?

3 Työ on hyvinvoinnin kannalta olennainen osa-alue

Työhyvinvointia voidaan tarkastella monista eri näkökulmista, kuten työyhteisön työhyvinvointia ja yksilön hyvinvointia. Yksittäisten työyhteisön jäsenten hyvinvointi pitää ensin huolehtia kuntoon, jotta koko työyhteisöä voi hyvin. (Ojala 2003: 15.) Työllä on tärkeä merkitys yksilön hyvinvoinnin kannalta, mikä näkyy ihmisen psyykkisen-, fyysisen- ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueissa.

3.1 Yksilön hyvinvointi

Yksilön hyvinvointia muodostavat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Näiden lisäksi myös yksilön arvomaailmalla ja osaamisella sekä ammattitaidolla on vaikutusta hyvinvoinnin muodostumiseen. (Ojala 2003: 15). Monet ihmiset ovat usein olettaneet, että ratkaiseva ikäluokka työhyvinvoinnin edistämistoimien aloittamiselle on yli 55-vuotiaat, mutta todellisuudessa se saattaa olla jo liian myöhäistä. Työhyvinvoinnin edistämistoimet tulee aloittaa jo 35-vuotiaiden kohdalla. (Collander – Ruoppila – Härkönen 2012: 158.)

Työelämässä älykkyyden sekä taitojen ja tietojen lisäksi työntekijältä vaaditaan myös tunneälyä, jolla on yksilön työkyvyn kannalta olennainen merkitys. Julkisuudessa keskustellaan paljon työntekijöiden välisistä vuorovaikutussuhteista sekä ristiriitatilanteista, jotka vaikuttavat olennaisesti työilmapiiriin ja sen kautta ryhmän toimintaan ja tehokkuuteen. Vaikka yksilön älykkyydosamäärä olisi korkea, se ei tarkoita automaattisesti, että hänellä olisi varmasti myös korkea tunneäly (Ahonen ym. 2003: 121).

Työntekijä toimii työyhteisössä yhtenä tärkeänä osana kokonaisuutta. Henkistä hyvinvointia työssä tukevat eniten hyvä ammattitaito ja työn hallinta. Mielekäs työ palkitsee työntekijää enemmän kuin palkkaus. Hyvä työpaikka antaa kannustusta työntekijöille sekä mahdollisuuden kouluttautumiseen ja itsensä kehittämiseen. (Suomen Mielenterveysseura 2006: 11.)

3.1.1 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi

Osa-alueet, jotka ovat fyysinen terveys, psyykinen terveys ja sosiaalinen terveys vaikuttavat toinen toisiinsa. Esimerkiksi ihminen voi saada liikunnasta mielihyvän tunnetta, jolloin hän kykenee selviytymään paremmin vastaan tulevista haasteista ja työn kuormituksesta. Esimies voi taholtaan kannustaa työntekijöitä lähtemään porukalla harrastamaan eri liikuntamuotoja, esimerkiksi antamalla liikuntaseteleitä.

Työntekijän fyysisen hyvinvoinnin kannalta pitkäkestoinen sopimaton kuormitus saattaa näkyä työntekijän negatiivisessa tuntemuksessa, oireiden ja sairauksien ilmentymisessä sekä pahimmissa tapauksissa se voi näkyä myös ammattitautena ja työkyvyn menettämisenä. (Rauramo 2012: 47—48.) Työ aiheuttaa aina jollain tavalla kuormitusta, mikä tarkoittaa nollakuormitus ei ole työelämässä mahdollista (Työterveyslaitos 2015a).

Sosiaalinen pääoma muodostuu yhteisöllisyydestä ja työyhteisön jäsenten välisestä kommunikaatiosta. Sosiaalinen pääoma on yksilön ja työyhteisön resurssi, joka vaikuttaa edistävästi päämäärän saavuttamiseen. Toisaalta sosiaalisesta pääomasta voi tulla negatiivisia vaikutuksia, esimerkiksi silloin, kun erilaisuutta ei hyväksytä työyhteisössä. (Manka 2012: 116.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2013) mukaan sosiaalinen pääoma vaikuttaa terveyteen. Ne ihmiset, jotka luottavat ihmisiin ja ovat aktiivisesti mukana erilaisissa sosiaalisissa toiminnoissa, kokevat itsensä terveemmiksi verrattuna ihmisiin, joilla sosiaalinen osallistuminen ja luottamus ovat heikompia.

3.1.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Ihminen voi motivoitua kahdella eri tavalla, sisäisellä motivaatiolla ja ulkoisella motivaatiolla. Ulkoisessa motivaatiossa tekemistä pidetään välineenä jonkin ulkoisen tavoitteen pääsemiseksi ja ihminen kokee siinä, että pitää tehdä, kun ei ole muuta vaihtoehtoa. Ulkoisilla palkkioilla ja rangaistuksilla on suuri merkitys ulkoisessa motivaatiossa. (Martela – Jarenko 2014.) Esimerkiksi työntekijä on ulkoisesti motivoitunut rahan ansiosta.

Toisaalta ihminen voi motivoitua sisäisesti, jolloin hän tekee mielellään häntä kiinnostavia asioita. Tehtävän tekeminen toimii ikään kuin vetovoimana ja se vetää yksilöä puoleensa. Sisäisessä motivaatiossa yksilö kokee halua toimintaan ulkoisista palkkioista riippumatta. On havaittu, että jokaisella työntekijällä on käytännössä työssään sisäisesti ja ulkoisesti motivoituneita hetkiä, mutta useimmilla joko sisäinen motivaatio tai ulkoinen motivaatio on dominoiva. (Martela ym. 2014.)

3.1.3 Osaaminen

Työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna sekä yksilön että työyhteisön osaaminen ovat tärkeitä. Henkilökohtaiset tietämykset ja taidot, aikaisemmat kokemukset, asenteet sekä ihmiskontaktit ja sosiaaliset verkostot ovat yksilön osaamisen muodostumisen osa-alueita. Tiedot, taidot ja kokemukset kertyvät koulun, työelämän, harrastuksien sekä elämäkokemusten kautta. Ihmiskontakteja ja sosiaalisia verkostoja voidaan käyttää hyödyksi tiedon lähteinä. Yksilön osaamiseen vaikuttavat seikat ovat esimerkiksi into ja kyky hakea itse informaatiota, mahdollisuus mielenkiintoisten asioiden opetteluun sekä käsitys itsestä oppijana ja erilaisista oppimisstrategioista. (Ojala 2003: 27—28, 30.) Osaavalla työyhteisön jäsenellä on toimintaan rentoutta tuottava hallinnan tunne. Hän näkee työperäisen stressin positiivisena seikkana. (Luukkala 2011: 31.)

Työyhteisön jäsenten osaaminen, organisaation sosiaaliset verkostot ja yhteistyökumppanit, järjestelmät ja toimintatavat sekä kulttuuri ja työn ilmapiiri muodostavat työyhteisön osaamisen. Sosiaaliset verkostot ja yhteistyössä olevat kumppanit antavat mahdollisuuden koko työyhteisölle jatkuvaan kehittämiseen. Työyhteisön osaamiseen vaikuttavat seikat ovat esimerkiksi tulevaisuudessa vastaan tulevien osaamistarpeiden käsitteleminen ja viestiminen, onnistunut perehdytys ja työnopastus, uusien asioiden oppiminen sekä tietojen ja taitojen jakaminen. (Ojala 2003: 29—30.)

Työntekijöiden osaamisen kartoittaminen sekä yhteistyön toimintatapa ja uusien toimintatapojen luominen muodostavat organisaation osaamisen. Osaamisella on merkitystä siihen, haluaako työntekijä jatkaa työuraa myös eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Pitkäkestoisen osaamisen kehittäminen ja uusien mielenkiintoisten kohteiden löytäminen saa pitämään mielen pirteänä ja luomaan työmarkkinakelpoisuutta myöskin muissa työpaikoissa. (Virolainen 2012.)

3.1.4 Flow-kokemukset

Flow-virtauksella eli työn imulla kuvataan ihmisen suoritusmotivaation parasta tilaa. Virtauksen aikana ihmisen emotionit ovat positiivisia ja täynnä voimaa. (Ahonen 2005: 127, 129.) Virtauskokemuksessa aika kuluu vauhdilla ja ihminen jatkaa mielellään työntekoa (Luukkala 2011: 38).

Ihmisestä tuntuu helposti turhautavalta, jos työtehtävän haastavuus menee selkeästi yli hänen osaamisensa. Toisaalta työ ei saa olla myöskään liian helppoa eikä työtä saa olla liian vähän, sillä ajan oloon turhauttava kokemus alentaa työmotivaatiota ja tuloksen saavuttamista. (Luukkala 2011: 160.)

Virtauskokemuksessa dopamiineja välittävä hermorata aktivoituu ja syntyy mielihyvän tunnetta. Ihminen pyrkii hakemaan mielihyvän tunnetta ulkoisista tai sisäisistä tekijöistä, jolloin puhutaan endogeenisestä eli sisäisesti syntyneinä ja eksogeenisestä eli ulkoisesti tuotettuina. Ylemmältä esimieheltä saama palaute ja asiakkaan antama positiivinen palaute ovat esimerkkejä eksogeenisestä hetkellisestä virtauskokemuksesta. Työn ilo ja liikunta ovat esimerkkejä endogeenisestä kestävästä virtaustilasta. (Ahonen ym. 2003: 130—131.)

Monissa rutiinityötehtävissä saattaa olla haastava päästä pysyvään virtaustilaan, minkä vuoksi on olennaista ylläpitää työntekijän hetkittäisiä onnistumisia ja saada erilaisten keinojen tai strategioiden avulla mielenhyvän tunnetta. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi työilmapiiriä edistävät tapahtumat ja henkilökohtaisen palautteen antaminen. Sen lisäksi eläytymisellä ja samaistumisella voi saada hetkellistä virtauskokemusta, jolloin ihminen voi unohtaa itsensä lyhyeksi ajaksi ja keskittyä täysin johonkin tapahtumaan tai asiaan. (Ahonen ym. 2003: 131—132.)

Ajoittainen flow-kokemus kuuluu työhyvinvoinnin ominaisuuksiin (Luukkala 2011: 159). Ihmisen saavutus on parhaimmillaan virtaustilassa, jonka kesto vaihtelee. Puhutaan hetkellisestä virtauskokemuksesta ja kestävästä virtaustilasta. Flow-virtaus ikään kuin houkuttaa ihmistä parempiin saavutuksiin, vastaanottamaan yhä vaativampia tehtäviä ja päästämään yhä korkeampaan osaamistasoon. Flow-tilassa ihminen keskittyy tekoon tai oppimiseen ja haluaa käyttää kaikki kykynsä hyväkseen. Flow-tilassa ihminen ei koe oppimisesta tai tekemisestä haastavaksi. (Ahonen ym. 2003: 128–129.)

Toisaalta pitkäkestoinen flow-tila vie ihmiseltä runsaasti voimaa ja keskittymistä ja se saattaa uuvuttaa. Vastapainoksi on hyvä tehdä jotakin sellaista, millä pystytään vapauttamaan ylikuormittavalta ajattelulta. Tällaista ylikuumentunutta ajattelua voidaan vaimentaa esimerkiksi tekemällä käsitöitä. (Rantanen 2016: 127–128.)

3.1.5 Stressin vaikutukset

Ihmiset tuntevat ja reagoivat eri tavoin stressitilanteissa (American Heart Association 2014). Toiset taas pitävät yllättäviä tilanteita uhkana, toiset taas näkevät niitä mahdollisuuksina päästä tavoitteita kohti. Ongelmatilanteissa yksilön lähestymistapa vaikuttaa merkittävästi hänen toimintaansa. Ihmisen oma ajattelu ja toiminnanohjaus voivat auttaa häntä selviytymään stressaavista tilanteista (Rantanen 2016: 85).

Pitkäkestoinen stressi vaikuttaa ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. On tutkittu, että jos ihminen altistuu pitkäkestoisesti stressiä aiheuttavalle työympäristölle, oppiminen, lyhytkestoisen muistin toiminta sekä muistiin palauttamisen nopeus heikentyvät. Vaikuttaa vahvasti siltä, että psyykkisen kuormittuneisuuden, sydän- ja verenkiertoelinten sairauksien sekä aikuisiän diabeteksen välillä on korrelaatio. (Manka 2015: 67.) Jos on motivaatiota eikä ole liiallista stressiä, oppiminen tehostuu iän mukaan, sillä on helpompi valikoida ja käsitellä tietoja kokemuksen kautta (Virolainen 2012).

Palautumista voidaan tarkastella fysiologisesta ja psykologisesta näkökulmasta. (Manka 2015: 46). Stressin vaikutukset kehoon ja mielenterveyteen ovat monipuolisia. On tärkeää osata tunnistaa stressioireita ja hakea tarvittaessa hyvissä ajoin apua niihin. Kokonaisvaltainen väsymys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto ovat seurauksena pitkäaikaisesta ja vakavasta työstressistä. Yleisiä stressiin johtavia tekijöitä ovat esimerkiksi työn määrä, jatkuvasti tulevat muutokset ja epävarmuus. Hyvällä

suunnittelulla ja aikataulutamisella pystytään ehkäisemään stressireaktioita. Työntekijän yksityiselämässä vastaan tulevat paineet ja pulmat voivat edistää työuupumuksen etenemisprosessia. (Rauramo 2012: 59.)

Kuormituksen hallinnassa on tärkeää, että sopiva palautuminen tapahtuu sekä vapaa-ajalla että työpäivän aikana. Nyrkkisääntönä pidetään, että palautuminen tapahtuu jo työpäivän aikana, jolloin ihminen jaksaa nauttia työn jälkeen kokonaisvaltaisesti vapaa-ajasta. Jos työssä stressin hallinta on uhattuna, se saattaa johtaa työuupumukseen. (Rauramo 2012: 55—57.) Palautuminen tapahtuu silloin, kun työn vaatimustekijät katoavat. Jos palautuminen ehtisi tapahtua ennen uusien ponnistelua vaativien tehtävien joutumista, ponnistelujen määrä ja palautuminen ovat tasapainossa. Sen sijaan, jos epäsuhtainen tilanne jatkuisi pitkään, siitä aiheutuu ihmiselle väsymystä, univaikeuksia, muita oireita ja johtaa jopa työuupumukseen. (Manka 2015: 45.)

Palautumisen hankalaksi tekevät työn piirteet, joita ovat esimerkiksi vuorotyö tai pitkä työviikko. Sen lisäksi liialliset työn vaatimukset tekevät palautumista hankalaksi. Työkuormituksen palautumisen kannalta sisäiset voimavarat, kuten voima ja positiivinen mieliala, ovat tärkeitä. Vaikuttaa siltä, että palautumisongelmat lisäävät alttiutta uupumukselle. (Manka 2015: 46-47.)

On havaittu, että ristiriidat omien voimavarojen tai haaveiden ja todellisuuden välillä aiheuttavat stressiä. Jos voimavaratekijöitä huomioidaan ja vahvistetaan, stressin reaktiot alentuvat, vaikka ongelma ei varsinaisesti poistukaan. (Manka 2015: 49-50.)

3.1.6 Työuupumus

Työuupumus on työperäistä väsymystä. Työuupumuksen eteneminen on usein pitkäkestoinen prosessi ja perussääntönä pidetään, että puolet siitä työuupumuksen kehittymisen ajan kestosta kestää toipuminen työuupumuksesta. Usein työuupumus kehittyy seuraavassa järjestyksessä; väsymys, kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen. (Luukkala 2011: 53–54.)

Pitkäkestoinen työuupumus voi laukaista muita sairauksia ja mielenterveysongelmia, varsinkin masennusta, ahdistuneisuutta ja päihdeongelmia. Työntekijän kannattaa

hakeutua työterveyslääkärin vastaanotolle, jos työkyky on alentunut. (Ahola – Rossi – Tuisku 2015.)

Työuupumus voi johtua monista eri tekijöistä, minkä vuoksi on olennaista saada selville, mitkä ovat työuupumukselle altistavia tai väsymystä ylläpitäviä tekijöitä. Liiallinen työmäärä on usein syynä työuupumukseen. Monissa työpaikoissa pyritään saavuttamaan mahdollisimman vähäisellä resurssilla merkittäviä saavutuksia, mikä taas altistaa työuupumukselle. Työn jaksamisen kannalta työolosuhteiden merkitys on suuri merkitys. (Luukkala 2011: 59–60). Viihtyisät työolosuhteet mahdollistavat tehokkaan työn teon.

Työn vaativuus liittyy työuupumukseen, sillä on työstä toimia pitkäaikaisesti oman tietämyksensä rajalla. Jaksetaan tehdä haastavampia tehtäviä, jos työnteossa on välillä myös helpompiakin vaiheita. Asiakastyö voi olla tunnekuormittavaa. Tunnekuormittavasta työstä puhutaan esimerkiksi silloin, kun ihminen kärsii myötätuntouupumusta työnteossa tai työssä on runsaasti vastuutta tai vaarallisia tilanteita. (Luukkala 2011: 60.)

Työuupumusta voidaan arvioida kaikille ammattiryhmille tarkoitettulla Maslachin - arviointimenetelmällä ja toimihenkilölle tarkoitettulla Bergen Burnout Indicator - arviointimenetelmällä. Haastattelun yhteydessä käytetään myös kyselylomakkeita silloin, kun halutaan arvioida yksittäisen työntekijän työuupumusta. Tarkoituksena on selvittää esimerkiksi haastateltavan työuupumuksen oireiden laatua, fyysistä ja psyykkistä terveydentilaa sekä työelämässä tulevia muutoksia. (Ahola ym. 2015.) Vaikuttaa siltä, että yli 55-vuotiailla on enemmän työuupumusta verrattuna nuorempiin ikäluokkiin, vaikkei huomattu mitään merkittäviä poikkeavuuksia työuupumuksen määrässä eri ikäluokilta (Colliander ym. 2012: 157.)

Jos on työuupumusta, kannattaa ensimmäisenä tarkastella työssä mahdollisia puutteita eikä syytä ensisijaisesti itseään. Työuupumus jaetaan kolmeen tasoon: lievä, kohtalainen ja vakava. Ihminen tuntee usein tunneupumusta lievässä työuupumuksen vaiheessa. Tunneupumuksen lisäksi liiallinen ajattelun kyynisyys on todennäköistä kohtalaisessa työuupumuksen vaiheessa. Viimeisessä ja vakavassa työuupumuksessa ammatillinen itsetunto heikentyy ja luhistuu. Vakavassa työuupumuksessa fyysinen väsymys voi olla niin voimakasta, että se saattaa johtaa pseudohalvaantumiseen, jossa keho lakkaa tottelemasta käskijäänsä (Luukkala 2011: 54–56.)

Työuupumuksen paranemisprosessissa stressinhallintakeinojen ja työkuormituksen käsittelyn lisäksi tarvitaan myös mahdollisten muutosten tekoa. Työterveyshuolto, esimies ja työntekijä voi kutsua työpaikalle työterveysneuvotteluun, jossa on ideana neuvotella keskenään terveyttä ja työhyvinvointia ylläpitäviä työjärjestelyjä. (Ahola ym. 2015.)

Työuupumuksen ehkäisyn avuksi voidaan laatia varhaisen tuen mallin, johon työnantajat kirjaavat työpaikalla käsiteltävät hälytysmerkit ja mahdollinen toimintatapa niihin. Ristiriitatilanteita saadaan selvitettyä esimiehen tuella ja tilanteen vaatiessa voi myös saada tukea työterveyshuollolta, kun ongelmaa selvitetään avoimesti hyvissä ajoin. (Ahola ym. 2015.)

3.2 Työyhteisön hyvinvointi

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu työnantajien, työntekijöiden ja yhteiskunnan yhteistyössä. Työhyvinvoinnin edistäminen onnistuu vain silloin, kun edellä mainitut osapuolet ovat motivoituneita osallistumaan toimintaan. Hyvinvointia edistävä työpaikka motivoi henkilöstöään osallistumaan toimintaan ja innostaa työntekijöitään itse kehittämiseen. (Työterveyslaitos 2015b.)

Uudistettu työterveyshuollonlaki keskittyy ennaltaehkäisevään työhön. Tämä tarkoittaa käytännön tasolla työterveyshuollon toiminnassa sitä, että ongelmien varhainen havainnointi, pulmien selvittäminen sekä terveystieteiden ehkäiseminen pidetään tärkeänä. Työntekijän tukeminen työhön koskevien sairauksien ja onnettomuuksien ehkäisemisessä ja työuran eri vaiheiden edistämiseksi kuuluvat työterveyshuollon tavoitteisiin. (Kaski 2012: 28—29.)

Työhyvinvointi liittyy suoranaisesti työn tuottavuuteen sekä yrityksen kilpailukykyyn ja maineeseen (Työterveyslaitos 2015b). Kun työhyvinvointia panostetaan työpaikalla, työntekijät ovat motivoituneita ja jaksavat paremmin töissä, jolloin yrityksen tuottavuus voimistuu. Työyhteisön hyvinvointi muodostuu monien tekijöiden summana (Työterveyslaitos 2011).

Pitkä ura edellyttää kiinnostavaa ja sujuvaa työtä motivoivassa työyhteisössä ja turvallisessa työympäristössä. (Valtiokonttori 2012). Hyvässä työyhteisössä ryhmän

jäsenet osaavat toimia ammatillisesti. Työpaikalla ryhmän jäsenten ei tarvitse pitää toisistaan, mutta kaikkien jäsenten kanssa toimeen tuleminen on työyhteisön toimivuuden lähtökohta. (Järvinen 2009: 81.)

Aikaisempien tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkitystä organisaatioiden menestymiseen. Jos työntekijöiden sairauspoissaolojen ja työtapaturmien määrä ja ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen vähentyvät myös organisaation kustannukset laskevat. (Manka 2012: 38.) Työhyvinvointiin panostamista pidetään sijoituksena yrityksen tulevaisuuteen. Taloudellisen vaikutuksen lisäksi työhyvinvointi vaikuttaa henkilöstön tyytyväisyyteen, mikä taas vaikuttaa asiakastyytyväisyyteen. (Hakala – Harju – Manka – Nuutinen 2011: 13.)

3.2.1 Arvostus

Jokaisella ihmisellä on syntyperäinen tarve tulla hyväksytyksi ja arvostetuksi. Arvomaailma, elämäntyyli ja vertaisryhmä tekevät vaikutuksia siihen, mitä ihminen arvostaa ja mitä hän pyrkii saavuttamaan. (Rantanen 2016: 107—108.) Pitkäkestoinen, negatiivinen ja epäystävällinen käyttäytyminen ei ole arvostavaa muita ihmisiä kohtaan. Asialliset ja positiiviset vuorovaikutustaidot, eli esimerkiksi työtovereiden näkemysten kysyminen ja kuunteleminen, palautteen antaminen ja työrauhan antaminen ovat esimerkkejä arvostuksen osoittamista muita ihmisiä kohtaan. (Larvi – Vanhala 2014.)

Arvostuksen osoittaminen tehdään usein toimimalla kuin sanomalla se ääneen. Arvostus on ikään kuin polttoaine, joka työntää ihmistä eteenpäin. Arvostuksen johdosta ihmiselle tulee kokemus, että hän on työpaikalla tarpeellinen ja myöskin hänen työsuorituksensa tarvitaan. Esimiehen arvostuksen lisäksi työtovereiden mielipiteet ja työtovereiden positiiviset palautteet ovat myöskin tärkeitä. (Ahola – Furman 2002: 20-21.)

Suomen Metsäyhdistyksen tekemän tutkimuksen mukaan suomalaiset luottavat metsäammattilaisten osaamiseen ja uskovat metsäteollisuuden kilpailukykyyn. Metsäteollisuus nähdään Suomen hyvinvoinnin olennaisimpana perustana. (Mäntyranta 2016.)

3.2.2 Johtajuus

Johtaminen vaikuttaa selvästi ryhmän jäsenten motivaatioon, asenteisiin, erilaisiin toimintatapoihin sekä osaamisen kehittymiseen. On tärkeää, että johtaja kykenee tuottamaan mahdollisuuksia alaisille toteuttamaan itseään ja tarpeitaan. Tässä yhteydessä tarpeilla viitataan erityisesti tarvehierarkian korkeamman tason tarpeisiin, persoonalliset sekä emotionaaliset tarpeet. On havaittu, että johtaminen kehittyy johtajuudeksi silloin, kun johtaja auttaa alaisia siirtymään tarvehierarkian alemmilla tasoilta ylempiin tasoihin eli perustarpeiden tyydyttämisestä persoonallisten tarpeiden tyydyttämiseen. (Kolari 2010: 174—175).

Olenneisin johtajan tehtävissä on Metsähallituksen pääjohtajan Esa Härmälän (2016) mukaan suunnan osoittaminen kaikissa ajoissa, sekä hyvinä että huonoina aikoina. Faktojen lisäksi suunnan osoittamisessa pitää olla myös oma näkemys ja tahtotilaa. Esa Härmälän mukaan alaiset uskaltavat tehdä paljon enemmän, jos he uskovat siihen, että he ovat ikään kuin tuulensuojassa. Tällä tarkoitetaan, että alaiset uskovat siihen, että vastuu on silloinkin johtajalla, kun on tehty yhteisesti sovitulla tavalla, mutta asia ei kuitenkaan mennyt toivotulla tavalla.

Maa- ja metsätalousministeriön ylijohtaja Juha Niemelän (2016) mukaan johtajuudessa on olennaista hyväksyä ihmisten ja toimintatapojen erilaisuuden sekä ymmärtää sitä, että muiden ihmisten työskentelytavat voivat olla myös hyviä. Juha Niemelän mukaan jokaisen työntekijän on osattava työtehtävien priorisointia ja itsensä kehittämistä. Myös itsensä johtaminen on johtajille tärkeää, sillä ajatuksena on, että alaiset huomaavat, jos johtaja ei osaa itse hallita omia voimavarojaan.

Hyvässä työssä odotetaan esimerkiksi, että työyhteisön jäsenten aikaisemmat kokemukset, kyvyt ja taidot huomioidaan sekä työntekijä saa tarpeeksi palautetta työsaavutuksistaan. Sen lisäksi työntekijällä on mahdollisuus työpaikalla käyttää taitoja hyväkseen ja itsensä kehittämiseen. (Pere 2016.)

Heikko esimiestyö lisää työntekijöiden sairauspoissaolojen määrää, mikä nostaa kustannuksia ja alentaa organisaation tuottavuuden näkökulmasta katsottuna organisaation kilpailukykyä. Negatiivinen esimiestyö vaikuttaa laskevasti työyhteisön jäsenten motivaatioon ja alentaa työntekijöiden sitoutumista yhteisiin päämääriin ja

organisaatioon. Heikko esimiestyö vaikuttaa myös negatiivisesti suhdettä omaan (Ahonen ym. 2003: 95, 209.)

3.2.3 Asenteet

Asenteet ovat yksilön arvioita ulkoisen maailman merkityksellisistä kohteista ja ne vaikuttavat olennaisesti valintojen tekemiseen. Asenteet muodostuvat kolmesta osatekijästä; tunne, tieto ja toiminta. Yksilön emotionaaliset reaktiot asenteen kohteesta kuuluvat tunneosaan. Yksilön kognitiiviset ajatukset, faktatiedot ja uskomukset kohdetta kohtaan kuuluvat taas tieto-osaan. Asenteet heijastuvat ihmisen toiminnassa. (Ahokas – Ferchen – Hankonen – Lautso – Pyysiäinen 2008: 70—71.)

Toisaalta ihmisen asenteet ja käyttäytyminen eivät aina korreloi. Jos ihminen on tietoinen, että oman asenteen mukainen teko seuraisi rangaistusta, hän ei ilmaise asennetta suoraan tällaisissa tilanteissa. On havaittu, että asenteen ilmaiseminen on huomattavasti helpompi kuin toimiminen niiden mukaan. (Ahokas ym. 2008: 72—73.)

Kiistanalaisissa kysymyksissä asennoituminen näkyy selkeämmin. Asiasyhteys, kommunikaatiotilanne ja tilanteessa mukana olevien läsnäolijoiden ilmaisemat asenteet vaikuttavat yksilön asenteenilmaisuuksiin. Toisin sanoen asenteenilmaisuus on tilannesidonnaista. (Ahokas ym. 2008: 70, 72—73.) Koska asenteenilmaisuus on vahvasti tilannesidoksissa, sen vuoksi keskusteleminen ja avoimen työilmapiirin kehittäminen on hyvin tärkeää.

3.2.4 Koheesio

Ryhmän koheesio eli kiinteys on ryhmän toimintakyvyn kannalta olennaista. Ryhmän koheesio pitää ryhmää tiiviissä muodossa ja se muodostuu vetovoimasta ryhmän jäsenten toinen toisiaan ja tiimin toimintaa kohtaan. Ryhmällä on sekä asia- että tunnetavoitteet. Asiatavoitteiden pääseminen voi estyä, jos ryhmän jäsenet eivät viihdy ryhmässä eivätkä pidä toisistaan. (Ahokas ym. 2008: 140.) Työryhmään sitoutuminen voi vaikuttaa työntekijän työpanokseen. Tällä tarkoitetaan, että työntekijän sitoutuminen ja työpanos ovat usein parempia silloin, kun hän on itse kiinnostunut ja on valmis ryhtyä sitoutumaan työryhmään. (Kaski 2012: 57.)

Ryhmän koheesio lisääntyy monien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Ryhmän koheesiota lisääviä tekijöitä ovat esimerkiksi ryhmän attraktio, vakituiset ryhmän jäsenet, ryhmän jäsenten välinen kommunikaatio ja yhteiset päämäärät. Sen lisäksi ryhmän koheesio lisääntymiseen vaikuttavat myös ryhmän pieni koko ja työpaikan sisäänpääsyn haastavuus. (Ahokas ym. 2008: 141.)

Ryhmän koheesiosta seuraa sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Koheesio positiivisia vaikutuksia ovat tavoitteiden saavuttaminen, ryhmän tyytyväisyyden lisääntyminen sekä työntekijöiden poissaolojen väheneminen. Toisaalta ryhmän koheesiosta voi aiheuttaa myös negatiivisia vaikutuksia, joita on esimerkiksi päämäärien tai organisaation edun unohtuminen. (Ahokas ym. 2008: 141.)

Työilmapiiri on tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Tapahtuessa voimaa vieviä asioita työkavereilta saama tuki on arvokasta. Positiivisen ja kannustavan palautteen antaminen parantaa henkistä hyvinvointia. (Suomen Mielenterveysseura 2006: 13-14.)

3.2.5 Ryhmän motivaatio

Ryhmässä motivaatio voi lisääntyä tai heikentyä. Yksilösuoritusta negatiivisempaan suuntaan viemisellä on olemassa useita syitä. Kun ryhmän koko nousee ylöspäin, ryhmän yksittäisten jäsenten keskimääräinen saavutus laskee alaspäin, jolloin puhutaan Ringelmann-efektiksi. (Ahokas ym. 2008: 149.)

Yksilömotivaatiossa ihminen voi kokea, etteivät muut ihmiset kuitenkaan huomioi hänen osuutensa ryhmätyössä, jolloin ponnistelu laskee. Sosiaalisella laiskottelulla tarkoitetaan, että ihminen tekee vähemmän töitä tai ei yritä riittävästi ryhmän yhteistyössä, sillä henkilökohtaisia panoksia ei ole tunnistettavissa. Sosiaalinen laiskottelu alenee, jos ihminen tajuaa, että hänen panostaan arvioidaan ja se on tunnistettavissa. Vapaamatkustaja ilmiö syntyy silloin, kun ihminen kokee oman osuutensa ryhmätyössä hyödyttömäksi, minkä ansiosta hän päättää olla tekemättä oman osuutensa ryhmätyöstä. (Ahokas ym. 2008: 149-150.)

3.2.6 Onnistumiset ja vastoinkäymiset

Onnistumisen ilon jakaminen on arvokasta, sillä monet kokevat onnistumisen tunteen vasta onnistumisen kokemuksen jakamisen jälkeen. Siitä huolimatta on varmasti myöskin niitä ihmisiä, jotka kykenevät kokemaan onnistumisen iloa yksin ollessa. (Ahola ym. 2003: 43-45, 47.)

Epäonnistumisiin ja virheisiin suhtautuminen työpaikalla vaikuttaa olennaisesti työilmapiiriin. Tällä tarkoitetaan, että jos esimerkiksi työntekijät ovat peloissaan virheistä syyttämisestä, se vähentää työntekijöiden luovuutta ja halua uusien asioiden kokeilemista. Sopivien sanojen ilmaiseminen auttaa vastoinikäymisen käsittelyä ja sen ylipääsemistä. (Ahola ym. 2003: 95-97.)

4 Opinnäytetyön prosessin kuvaus

4.1 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksessa on tärkeää pysyä selkeästi kysymyksen vastaamisessa sekä alentaa tutkimusten valintaan ja sisällyttämiseen koskevaa harhaa. Sen lisäksi kirjallisuuskatsauksen tehdessä on osattava arvioida valittujen tutkimusten laatua ja referoida puolueettomasti tutkimuksia. (Salminen 2011: 9.)

Opinnäytetyössä tarkastellaan metsäalan ja sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvointia soveltamalla tutkimusmenetelmänä systemaattista kirjallisuuskatsausta. Kirjallisuuskatsauksella pyritään rakentamaan kokonaiskuvaa tietyistä asiakokonaisuudesta. Systemaattisella kirjallisuuskatsauksella halutaan muodostaa tiivistelmä aihepiiriin aikaisempien tutkimusten merkittävästä sisällöstä. Opinnäytetyötä toteutetaan systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tutkimusmenetelmää käyttäen, sillä pyrkimyksenä on nostaa metsäalan ja sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointiin liittyvien artikkeleiden ja tutkimusten tuloksia esille tiiviissä muodossa. Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa voi käydä läpi aiheen liittyviä tutkimusmateriaaleja ja huomioida aikaisemmissa tutkimuksissa esiintyviä vajeita, mikä tarkoittaa uusien tutkimustarpeiden esittämistä. (Salminen 2011: 15.) Opinnäytetyön hakuprosessin eteneminen on kuvattu kuviossa 1.



Kuvio 1. Opinnäytetyön hakuprosessin eteneminen.

4.2 Hakuprosessi

Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite ja eri maissa on omat käsitykset ja määritelmät työhyvinvoinnista. Opinnäytetyö keskittyy pääasiassa Suomen metsäalan ja sosiaali- ja terveysalan työhyvinvoinnin tarkasteluun, jolloin päästään tarkastelemaan näiden kahden alan työhyvinvointia tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin pääosin suomalaisten näkökulmasta. Keskityttiin keräämään tutkimusaineistoa Suomesta, koska eri maiden tavat tulkita työhyvinvointia voivat poiketa toisistaan hyvin eri tavoin. Tutkimusalueen rajoittamalla saadaan kattavampi kokonaisuus Suomen metsäalan ja sosiaali- ja terveysalan työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksen aineiston valinnassa on kerätty työhyvinvointiin liittyviä julkaisuja mahdollisimman monipuolisesti metsäalalta ja sosiaali- ja terveysalalta. Haluttiin tehdä katsaus Suomessa tehtyihin tutkimusartikkeleihin työhyvinvoinnista ja kerätä niistä olennaiset kohdat opinnäytetyöhön. Tarkoituksena on saada ajankohtaisia aiheeseen liittyviä julkaisuja, minkä ansiosta julkaisujen aikaväliksi valittiin vuodet 2007-2016.

Tarkoituksena on etsiä kotimaisia artikkeleita ja tutkimuksia, jotka liittyvät sosiaali- ja terveysalan tai metsäalan työhyvinvointiin. Opinnäytetyön kirjallisuuskatsaukseen haettiin tietoa artikkeliviitteitä sisältävistä Artosta ja kotimaisia viitteitä sisältävistä Medicistä. Näillä tietokannoilla oletetaan, että löydetään opinnäytetyön tutkimuskysymyksen kannalta olennaisia julkaisuja.

Näistä relevanteista tietokannoista on löydetty kirjallisuuskatsaukselle kattavaa ja luotettavaa aineistoa. Näiden kahden viitetietokannan lisäksi on haettu metsäalan työhyvinvointiin liittyviä julkaisuja Työtehoseura:n ja Metsähyvinvointi:n nettisivuilta sekä Työ Terveys Turvallisuus - lehdestä, sillä metsäalan työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia/artikkeleita, joita voisi käyttää opinnäytetyössä, on äärimmäisen vaikea löytää. Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksen hakuprosessi viitetietokannoista Artosta ja Medicista on esitetty Taulukossa 1.

Taulukko 1. Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksen hakuprosessi viitetietokannoista, Artosta ja Medicista.

Tietokanta	Hakusanat	Vuosirajaukset	Osumat	Otsikon perusteella valittu	Tiivistelmän perusteella valittu	Artikkelin sisällön perusteella valittu
Medic	Työ AND sote-ala	2007-2016	36	3	1	1
Medic	Työhyvinvointi* AND sosiaali- ja terveydenhuolto*	2007-2016	14	2	2	2
Medic	työhyvinvointi* AND hoito	2007-2016	7	1	1	1
Arto	hoitotyöntekijöiden AND työhyvinvointi	2007-2016	2	1	1	1
Medic	Tutkiva Hoitotyö	2015-2016	36	3	2	2

Medicista löytyi hakusanoilla Työ AND sote-ala löytyi 36 osumaa, joista kolme valittiin otsikon perusteella ja lopullisesti yksi valittiin tiivistelmän ja sisällön perusteella. Medicista hakusanoilla Työhyvinvointi* AND sosiaali- ja terveydenhuolto* löytyi 14 osumaa, joista kaksi valittiin otsikon, tiivistelmän ja sisällön perusteella. Medicista hakusanoilla työhyvinvointi* ja hoito löytyi seitsemän osumaa, joista niistä valittiin yksi otsikon, tiivistelmän ja sisällön perusteella. Artosta löytyi hakusanoilla Hoitotyöntekijöiden AND työhyvinvointi kaksi osumaa, joista yksi valittiin otsikon, tiivistelmän ja sisällön perusteella. Medicista hakusanalla Tutkiva Hoitotyö löytyi 36 osumaa, joista kolme valittiin otsikon perusteella ja lopullisesti kaksi valittiin otsikon, tiivistelmän ja sisällön perusteella. Sen lisäksi löysimme Työtehoseura:n nettisivulta ja Metsähyvinvointi:n sivuilta sekä Työ Terveys Turvallisuus 2014/4 - lehdestä metsäalan työhyvinvointiin liittyviä julkaisuja, jotka ovat opinnäytetyön tutkimuskysymyksen kannalta tärkeitä artikkeleita.

4.3 Aineiston analyysi

Kirjallisuuskatsauksen aineistoksi on valittu tutkimuksia ja artikkeleita yhteensä kymmenen kappaletta ja nämä kaikki valitut julkaisut liittyvät joko metsäalan tai sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointiin. Opinnäytetyön kannalta oleelliset tiedot jokaisesta julkaisusta on esitetty taulukko 2:ssa, joka on liitetty liitteeksi.

Kirjallisuuskatsauksen aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jonka avulla voidaan tehdä erilaisia tutkimuksia. Tarkoituksena on pyrkiä sanallisesti muodostamaan tutkittu aineisto tiiviiseen ja johdonmukaiseen muotoon, jossa tekstin sisältö pysyisi samana. (Sarajärvi – Tuomi 2009: 91, 106.)

Tutkimusartikkelit jaettiin, luettiin kokonaan huolellisesti läpi ja alleviivattiin lyijykynällä tämän opinnäytetyön kannalta kaikki oleelliset tulokset ja lauseet. Keskusteltiin artikkeleista, käytiin niitä läpi ja yhdessä pohdittiin artikkeleiden pääkohdista ja hyödynnettävyydestä opinnäytetyötä varten. Säästettiin aikaa myös jo löydettyjen tutkimusartikkeleiden analysoinnilla ja läpikäymisellä, kun samalla etsittiin lisää uusia artikkeleita. Artikkeleiden jakamisella oli merkitystä myös siihen, että päästiin heti kirjoittamaan pääkohdat ylös, koska työmäärä oli jaettu ja tutkimusartikkelit käyty läpi. Artikkeleista ja tutkimuksien tulos-osioista poimittiin opinnäytetyön kannalta tärkeitä lauseita, jotka muokattiin sen jälkeen omiksi sanoiksi. Pelkistetyt lauseet ryhmiteltiin ja lauseiden sisältöjen perusteella muodostettiin ala- ja yläkategorioita. Pelkistettyjen lauseiden sisältöjen mukaan lauseet on yhdistetty samoihin alakategorioihin ja alakategoriat luokiteltiin yläkategorioihin. Esimerkit eri vaiheista on esitetty taulukko 2:ssa.

Taulukko 2. Esimerkit eri sisällönanalyysin vaiheista.

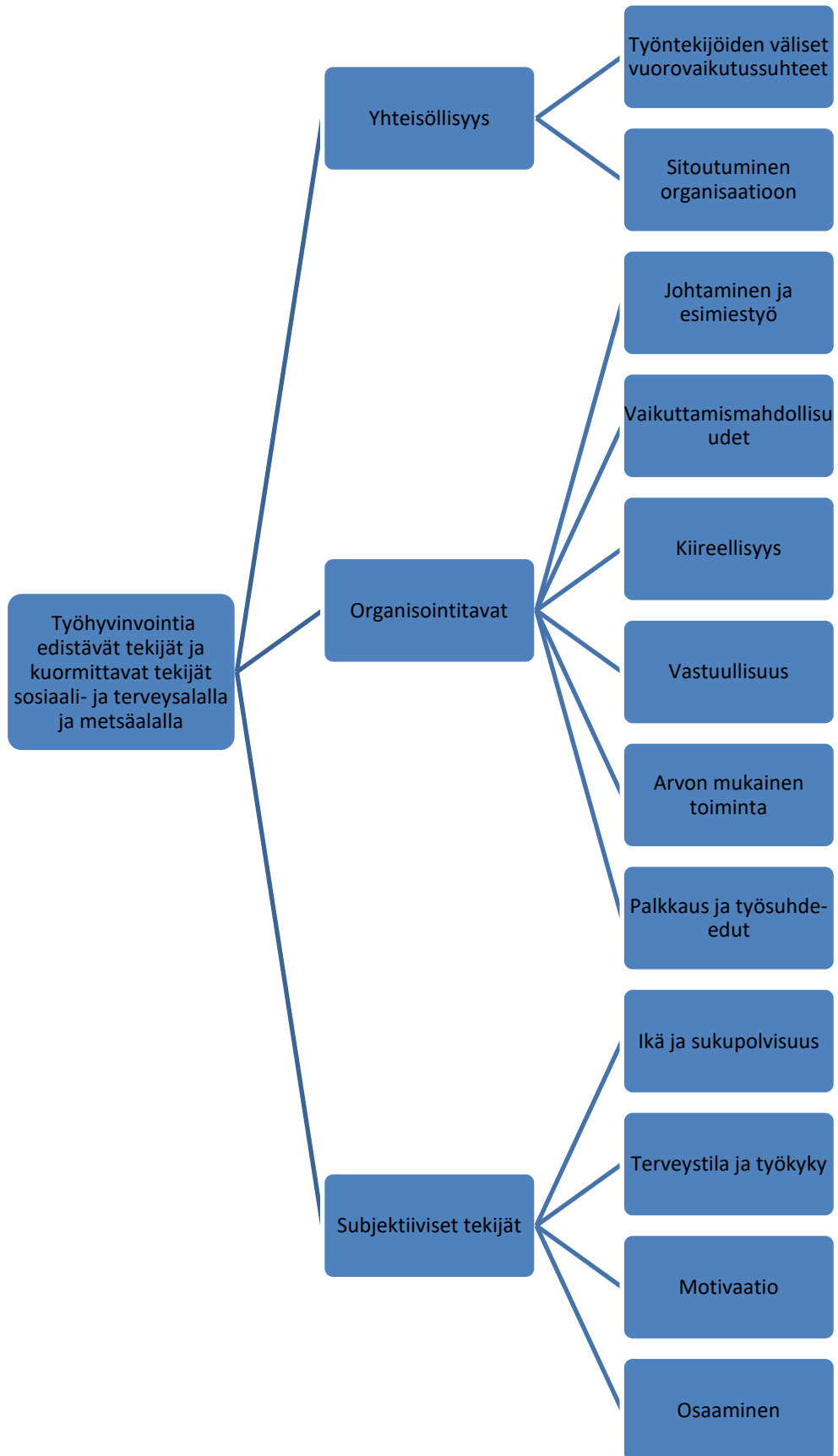
Alkuperäiset lauseet	Pelkistetyt lauseet	Alakategoriat	Yläkategoria
"Työyhteisön toimivuutta ja työhyvinvointia ajatellessa on tärkeää huolehtia eri-ikäisistä työntekijöistä."	Työyhteisön toimivuuden ja työhyvinvoinnin kannalta on syytä pitää eri-ikäisistä työntekijöistä huolta.	Ikä	Työntekijän subjektiiviset tekijät
"Hyvällä johtajuudella on keskeinen vaikutus siihen, että henkilöstö on sitoutunut työhönsä ja voi hyvin."	Positiivinen johtajuus vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden työhön sitoutumiseen ja työhyvinvointiin.	Johtaminen ja esimiestyö	Organisointitavat

Taulukko 2. Esimerkit eri sisällönanalyysin vaiheista.

5 Tulokset

Työntekijöiden työhyvinvointia pidetään sekä metsäalalla että sosiaali- ja terveysalalla tärkeänä. Työhyvinvointia kuormittavat ja työhyvinvointia edistävät tekijät ovat yllättävän samanlaisia sosiaali- ja terveysalalla ja metsäalalla työhyvinvointiin liittyvien julkaisujen perusteella. Vaikka molemmat alat ovat täysin erilaisia työympäristöltään, työntekijät kokevat tutkimusten mukaan samojen asioiden edistävän työhyvinvointia ja kuormittavan työhyvinvointia. Tutkimusten perusteella voidaan päätellä, mitkä perusasiat erilaisissa organisaatioissa on oltava kunnossa positiivisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Alhaalla on kuvio (kuvio 1) sisällönanalyysin ala- ja yläkategorioista sekä yhdistävästä tekijästä. Metsäalan ja sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointia kuormittavat ja edistävät tekijät jaettiin kolmeen yläkategoriaan: yhteisöllisyys, organisointitavat sekä työntekijän subjektiiviset tekijät. Alakategorioita on yhteensä 12 ja yläkategorioita yhteensä 3. Yhteisöllisyys - yläkategoriaan kuuluvat työntekijöiden väliset vuorovaikutussuhteet ja sitoutuminen organisaatioon. Organisointitavat - yläkategoriaan kuuluvat vaikuttamismahdollisuudet, kiireellisyys, vastuullisuus, arvon mukainen toiminta, palkkaus ja työsuhde-edut sekä johtaminen ja esimiestyö. Työntekijän subjektiiviset tekijät – yläkategoriaan kuuluvat motivaatio, osaaminen, terveystila ja työkyky sekä ikä ja sukupuolisuus. Yhdistävänä tekijänä pidetään - työhyvinvointia kuormittavat tekijät ja edistävät tekijät sosiaali- ja terveysalalla sekä metsäalalla. Kaikki yläkategoriat yhdistettiin yhdistävään tekijään.



Kuvio 2. Sisällönanalyysin alakategoriat, yläkategoriat sekä yhdistävä tekijä.

Organisointitavat. Sekä sosiaali- ja terveysalalla että metsäalalla työn organisointitavoilla on osuutensa työhyvinvoinnin muodostumisessa. Organisointitavat -yläkategoriiaan liitettiin alakategorioita, joita ovat kiireellisyys, vastuullisuus, vaikuttamismahdollisuudet, arvopohjan mukainen toiminta sekä johtaminen ja esimiestyö. Organisointitavoilla voi vaikuttaa edistävasti tai kuormittavasti työntekijöiden työhyvinvointiin.

Organisointitapoihin kuuluvia työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat esimerkiksi työsuhte-edut, palkkaus, rakentavan palautteen antaminen sekä vuorovaikutustaidot työntekijöiden välillä. Työpaikalla alhaiset vaikuttamismahdollisuudet pidetään tunneupumuksen riskitekijänä. (Häggman-Laitila 2013). Organisointitavat voivat vaikuttaa edistävasti työntekijöiden työhyvinvoinnin lisäksi myös urakehitykseen. Organisointitavoilla voi vaikuttaa siihen, haluaako työntekijä jatkaa työuraa eläkeiän täyttymisen jälkeen. On suositeltavaa, että kokeneita työntekijöitä kannustetaan työuran pidentämisessä. (Kivinen – Peltokoski – Pirttimäki 2015.)

Jokaisella on oma henkilökohtainen arvopohja ja on tärkeää antaa työntekijöitä toteuttamaan työssä oman arvopohjansa mukaisesti. Työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisen kannalta on tärkeää antaa heille mahdollisuus toimia eettisen arvopohjan mukaisesti ja toteuttaa tasokasta hoitoa (Ala-Mursula – Utriainen – Virokannas 2011).

Esimiehen toiminta vaikuttaa erityisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan johtajuuden vaikutus henkilöstön työasenteisiin ja työhyvinvointiin on vaikeasti selitettävissä, mutta voidaan todeta, että johtajuudella on positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia työyhteisön jäsenten, työyksikön ja yrityksen hyvinvointiin. Positiivinen johtajuus vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden työasenteisiin, työhön sitoutumiseen ja työhyvinvointiin. Vastaavasti negatiivinen johtaja on usein syynä henkilökunnan tyytymättömyyteen. (Kanste 2011.)

Johtaminen vaikuttaa henkilöstön työssä jäämiseen sillä tavalla, mitä vahvempi arvostava johtaminen työpaikalla oli, sitä enemmän työntekijöitä jäi samaan työpaikkaan (Harmoinen – Helminen – Niiranen – Suominen 2015). Hyvältä johtajalta odotetaan, että hän käyttäytyy asianmukaisesti ja hän kohtelee jokaista työntekijää tasa-arvoisesti (Lahdensaari-Nätt – Pietilä 2010). Yrittäjällä täytyy olla ongelmanratkaisukykyä, jotta hän kykenisi selviytymään työpaikassa vastaan tulevia

ongelmatilanteita. Johtajuuden lisäksi TTS:n tutkimuksen mukaan kiireellisyys ja vastuullisuus ovat myöskin organisointitapoihin liittyviä tekijöitä, jotka kuormittavat työntekijöiden työhyvinvointia. (Hourunranta – Lahdensaari-Nätt – Nieminen – Pere – Tuure – Turunen 2015.)

Yhteisöllisyys. Työntekijöiden väliset vuorovaikutussuhteet, työpaikalla yhteisölliset tekijät sekä työntekijän suhtautuminen organisaatioon vaikuttaa merkittävästi työntekijän työhyvinvointiin. Monissa työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvissä julkaisuissa yhteisöllisyyden merkitys on nostettu esiin.

Tutkimuksen mukaan hoitoalalla työntekijöiden väliset vuorovaikutussuhteet ja yhteisölliset tekijät vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Toisin sanoen, työntekijöiden työhyvinvointi edistyy, kun työntekijöiden väliset vuorovaikutussuhteet ovat myönteisiä ja työyhteisössä vallitsee positiivinen yhteisöllisyys. Yhteisöllisyyttä edistävät prosessit ja vertaisuuden kokemukset vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden työhyvinvointiin. (Kyngäs – Utriainen 2008).

Työyhteisössä vallitsevan yhteisöllisyyden lisäksi myös työntekijän suhtautuminen organisaatioon vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin. Työntekijän alhainen sitoutuminen organisaatioon edistää uupumusta ja tunneupumus pidetään yleisenä sosiaali- ja terveysalalla. Tunneupumuksen riskitekijöitä ovat esimerkiksi ristiriitatilanteet työntekijöiden välillä ja työyhteisön yhteenkuulumattomuuden tunteminen. (Häggman-Laitila 2013.)

On selkeää, että yhteisöllisyyden merkitys työyhteisössä ja työntekijöiden sitoutuminen organisaatioon vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Yhteisöllisyydellä on olennainen rooli työntekijöiden työhyvinvoinnissa, minkä takia yhteisöllisyyteen on syytä panostaa tulevaisuudessa (Ala-Mursula ym. 2011).

Subjektiiiset tekijät. Eri metsäalan sekä sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointiin liittyvien tutkimuksien ja julkaisujen mukaan työntekijän subjektiivisilla tekijöillä on merkitystä työhyvinvoinnin muodostumisessa. Seuraavat subjektiiviset tekijät vaikuttavat edistävästi tai kuormittavasti työntekijän työhyvinvointiin: terveydentila ja työkyky, ikä ja sukupolvisuus, motivaatio ja osaaminen.

Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän ikä ja sukupolvisuus. Eri sukupolvien edustajien kohdalla eroavaisuuksiin on syytä kiinnittää huomiota tulevaisuudessa, sillä eri sukupolvien edustajat suuntautuvat eri tavalla työhönsä. (Ala-Mursula ym. 2011.) Työyhteisön toimivuuden ja työhyvinvoinnin edistämisen kannalta on syytä pitää eriklaisista työntekijöistä huolta (Lahdensaari-Nätt ym. 2010). Tutkimuksen mukaan iäkkäät työntekijät voivat yleisesti paremmin kuin nuoremmat työntekijät. Täytyy erityisesti huomioida työpaikalla nuoriin työntekijöihin, sillä useiden mittareiden mukaan alle 30-vuotiaiden työntekijöiden työhyvinvointi on alhaista. (Kanste – Kyngäs – Lipponen – Ukkola 2008.)

Organisaation toimivuuden kannalta työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen on syytä panostaa. Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän terveydentila ja työkyky, joita pidetään organisaation tärkeänä resurssina. Kone- ja kuljetusyrittäjät saavat parhaiten hyötyä työterveyshuollosta, sillä se kykenee tunnistamaan työntekijöiden työkykyä heikentävät tekijät. (Sarkkinen 2014.)

Työntekijän työmotivaatiota on syytä panostaa, sillä työntekijöiden motivaatio vaikuttaa yhteisesti yrityksen menestymiseen. Tutkimuksen mukaan motivoituneella hyvinvoivalla henkilöstöllä on suora yhteys yrityksen menestymiseen. Organisaation tuottavuuden parantamisessa tarvitaan motivoituneita työntekijöitä. (Lahdensaari-Nätt ym. 2010.)

Työntekijän osaamisen suhteen esimiehellä on tärkeä rooli. Työnantajien tulisi osata käyttämään hyödyksi kokeneiden työntekijöiden osaamista ja kokemusta. On positiivista, että työnantajat kannustavat kokeneita sairaanhoitajia työurien pidentämisessä ja voimakas osaaminen vaikuttaa edistävästi siihen. (Kivinen ym. 2015.) Työntekijän osaamista kehittämällä lisää työntekijän motivaatiota työntekoon ja ongelmien ja esteiden selvittämiseen. Tulevaisuuden organisaation kilpailukyvyn ylläpitämisen kannalta tiedostaminen työntekijöiden osaamisesta ja osaamisvajeista pidetään tärkeäksi. (Hourunranta ym. 2015.)

6 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena on tehdä katsaus nykypäivän työhyvinvointiin eri tutkimusartikkeleita hyödyntäen. Tavoitteena on poimia artikkeleista niitä asioita, joilla on merkitystä hyvinvoivan työyhteisön muodostumiselle ja tuoda kirjallisuuskatsauksen

kautta esiin niitä kuormittavia tai edistäviä tekijöitä, jotka vaikuttavat olennaisesti työssä jaksamiseen. Opinnäytetyö painottui kahteen tutkimuskysymykseen. Työ painottui työhyvinvointia edistäviin tekijöihin ja työhyvinvointia kuormittaviin tekijöihin, joiden pohjalta valittiin tutkimusartikkeleita. Työhyvinvointi on erittäin laaja käsite ja aiheeseen liittyvää materiaalia löytyi runsaasti. Jouduttiin rajaamaan myös aihetta, jotta saatiin tehtyä kattava ja selkeä kokonaisuus opinnäytetyöstä.

Nykypäivänä julkisuudessa on keskusteltu paljon työhyvinvoinnista, mikä on tullut työn jaksamisen kannalta yhä keskeisemmäksi aiheeksi. Työ toimii keskeisenä hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä ja sitä pidetään tärkeänä osuutena ihmisen elämässä (Rauramo 2012: 10). Henkilökohtaisen tunteen ja vireystilan lisäksi työhyvinvoinnilla tarkoitetaan myös koko työyhteisön vireystilaa. (Ahonen ym. 2003: 28).

Työntekijöiden työhyvinvointia pidetään sekä metsäalalla että sosiaali- ja terveysalalla tärkeänä. Työhyvinvointi on koko organisaation yhteinen hanke, johon kuuluu esimies, työntekijä, organisaatio, työ ja ryhmähenki. Näistä asioista yhdessä muodostuu yksilön työhyvinvointi. Hyvinvoiva työntekijä ei ole uupunut, hän tuntee työniloa ja onnistumisen tunteita työssään.

Opinnäytetyössä käytetyissä tutkimusartikkeleissa löytyi paljon yhdistäviä tekijöitä, jotka vaikuttavat sekä positiivisesti että negatiivisesti työhyvinvointiin metsäalalla ja sosiaali- ja terveysalalla. Molemmilla aloilla koettiin motivaatio työhön, johtajan rooli työyhteisössä, laitteiden toimivuus ja toimiva työyhteisö työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Sosiaali- ja terveysalalla koettiin vahvasti työntekijöiden väliset vuorovaikutussuhteet ja työstä saatu rakentava palaute työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Työn luonne ja työyhteisö vaikuttavat myös siihen, haluaisiko työntekijä jatkaa työuraa eläkeiän täyttymisen jälkeen. Työhyvinvointia huonontavana tekijänä koettiin alhainen sosiaalinen pääoma ja kiusaamistilanteiden vähäinen selvittely.

Molemmilta aloilta nousi myös paljon toisistaan poikkeavia kuormittavuustekijöitä. Metsäalalla koettiin työn olevan fyysisesti kuormittavaa ja tärkeäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi nousi hyvä työterveyshuolto, joka huolehtii työntekijöiden terveydestä. Metsäalalla tehtiin paljon urakkatyötä, jonka seurauksena kiire, urakan onnistuminen ja vastuu laitteista koettiin työntekijästä painostavalta. Selkeät tavoitteet ja työtehtävien ennakointi lisäävät työmotivaatiota. Sosiaali- ja terveysalalla myös kiire ja hoitohenkilökunnan vähyys koettiin työhyvinvointia alentavana tekijänä.

Tunneväsymys oli yleistä sosiaali- ja terveysalalla ja sitä aiheutti esimerkiksi ristiriitatilanteet työntekijöiden välillä ja yhteenkuulumattomuuden tunne työyhteisössä.

Yhdistävänä tekijänä metsäalalla ja sosiaali- ja terveysalalla koettiin työntekijän ikääntymisen huomioiminen. Ikä vaikutti merkittävästi työhyvinvointiin sekä metsäalalla että sosiaali- ja terveysalalla. Kokeneiden työntekijöiden osaamista haluttiin käyttää hyödyksi ja heitä tuettiin uusien asioiden oppimisessa. Tärkeänä työuraa pidentävänä asiana metsäalalla oli parantaa työhyvinvointia ja edistää työssä jaksamista.

Sosiaali- ja terveysalan ja metsäalan artikkeleissa nousi esiin laitteiden toimivuus ja uusien työntekijöiden perehdytys. Molemmilla aloilla oli erilaiset työympäristöt ja riskien tunnistamisella ja niihin puuttumisella vältyttiin työntekijöiden sairauspoissaoloista. Metsäalalla kilpailukyky oli tärkeänä osana yrityksen menestymistä ja se toi haasteita työntekijöille, jolloin onnistunut työhyvinvointi korostui. Työsuhde- edut, palkkaus, aktiivinen valvonta koettiin organisaation sisäisissä toimintatavoissa työhyvinvointia edistäviä tekijöitä.

Molemmilla aloilla hyvän johtajan ominaisuudet nousivat esille. Ulospäinsuuntautunut, helposti lähestyttävä ja ongelmanratkaisukykyinen johtaja vaikutti työntekijöiden työmotivaatioon. Molemmilla aloilla pidettiin tärkeänä, että hyvä johtaja kohteli jokaista työntekijää tasa-arvoisesti ja nuoremmat työntekijät saivat tärkeitä neuvoja vanhemmilta kokeneilta työntekijöiltä. Positiivisella johtajalla koettiin olevan valtavasti merkitystä työntekijöiden työhön sitoutumisessa ja työhyvinvoinnissa.

Opinnäytetyö painottui kahteen tutkimuskysymykseen, joiden pohjalta aloitettiin etsinnät sopivien artikkeleiden löytämiseksi. Artikkeleita oli aluksi vaikea löytää ja käytettiin paljon aikaa niiden hakemiseen. Artikkeleiden etsiminen oli haastava, sillä kyseessä on kaksi täysin toisistaan poikkeavan alan työhyvinvoinnin vertailua. Metsäalalta ei löytynyt kovin montaa julkaisua, joita olisi voitu käyttää tässä opinnäytetyössä hyväksi. Pitkän hakuprosessin jälkeen päästiin tavoitteisiin ja saatiin kerättyä sopivan määrän artikkeleita ja julkaisuja molemmilta aloilta.

Artikkeleissa tuli ilmi, että monet työpaikan johtajat ovat juuri tiedostaneet, mitä työhyvinvointi merkitsee organisaatiossa. On syytä kannustaa työntekijöitä kehittämään itseään ja pitämään omaa osaamista ajan tasalla.

Julkaisuja oli mielenkiintoista lukea ja havainnoida samalla molempien alojen erilaisuus. Tehdessä opinnäytetyötä työhyvinvoinnista, opittiin aiheesta paljon ja pystyttiin samalla kehittämään tietämystä tästä aiheesta. Tutkiessa metsäalan ja sosiaali- ja terveysalan työhyvinvoinnista kertovia artikkeleita, tultiin siihen tulokseen, että työhyvinvointia panostaminen on yhtä tärkeää sekä metsäalalla että sosiaali- ja terveysalalla.

6.1 Tutkimuksen eettisyys

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkijat huomioivat asianmukaisella tavalla muiden asiantuntijoiden tekemän työn ja saavutukset. Tutkijat kunnioittavat heidän tekemää työtä ja antavat sille kuuluvan arvon ja merkityksen. Eettisyys käsittää tutkimuksen laatua. Laadullinen tutkimus ei aina ole laadukasta, joten tutkijan on huolehdittava siitä, että tutkimussuunnitelma on hyvä. Eettinen sitoutuneisuus johtaa laadukasta tutkimusta. (Sarajärvi – Tuomi 2013: 127-132.)

Opinnäytetyössä käytettiin mahdollisimman uusia ja tuoreita julkaisuja työhyvinvointiin liittyen. Tutkimusartikkeleiden valitseminen rajoittui opinnäytetyön aihetta käsitteleviin tutkimuskysymyksiin, työhyvinvointia edistäviin tekijöihin ja työhyvinvointia kuormittaviin tekijöihin. Perehdyttiin laajasti valittuihin artikkeleihin ja julkaisuihin. Näiden tutkimuskysymysten perusteella haettiin tutkimuksia ja julkaisuja, joissa tuli esiin työhyvinvointia kuormittavia ja edistäviä tekijöitä.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Kaikessa tutkimustoiminnassa pyritään aina estämään virheet, arvioidaan yksittäisessä tehdyssä tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuutta. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on tehokas tapa syventää tietämystä asioista, joista on jo tehty tutkimuksia, saatu tietoa ja tuloksia. (Sarajärvi ym. 2013: 123,134.)

Tässä opinnäytetyössä käytetyt tutkimusartikkelit ovat kaikki julkaistu Suomessa. Suomenkieliset tutkimusartikkelit helpottivat ymmärtämään artikkelin sisällön, koska kääntämistä ei tarvittu. Opinnäytetyö perustuu tehtyihin julkaisuihin metsä- ja sosiaali- ja terveysalalla. Tutkimukset ja julkaisut valittiin julkaisuvuoden, julkaisupaikan sekä tekstien sisältöjen perusteella. Pyrittiin arvioimaan kriittisesti julkaisujen luotettavuutta ja julkaisun asiallisuutta ja noudatettiin laadullisen tutkimuksen kirjallisuusohjeita.

Käytettiin tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa myös mahdollisimman tuoreita julkaisuja. Luotettavuutta horjutti eniten tässä työssä metsäalalta löytyvä vähäinen materiaali työhyvinvoinnista. Julkaisuja juuri metsäalalta oli todella haastava löytää, tätä vaikeutti opinnäytetyön aiheen rajaus. Sosiaali- ja terveystieteiden alueilta löytyi sen sijaan paljon enemmän tutkimuksia työhyvinvoinnista.

Lähteet

Ahokas, Marja – Ferchen, Maija – Hankonen, Nelli – Lautso, Anita – Pyysiäinen, Jarkko 2008. Sosiaalipsykologia. Helsinki: WSOY.

Ahola, Tapani – Furman, Ben 2003. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. 5. painos. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Ahola, Kirsi – Rossi, Helena – Tuisku, Katinka 2015. Työuupumus. Verkkodokumentti. <http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681>. Luettu 3.3.2016.

American Heart Association 2014. Stress and Heart Health. Verkkodokumentti. <http://www.heart.org/HEARTORG/HealthyLiving/StressManagement/HowDoesStressAffectYou/Stress-and-Heart-Health_UCM_437370_Article.jsp#.V_uuw5dRqRt>. Luettu 10.10.2016.

Ala-Mursula, Leena – Utrainen, Kati – Virokannas, Hannu 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö 9(1). 29-36.

Ahonen, Guy – Ojala, Leenamajja 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Colliander, Annaliisa – Ruoppila, Isto – Härkönen, Leena-Kaisa 2012. Ilo kehittyä ja voida hyvin työssä yli 50-vuotiaana. Hankasalmi: Psykosoft Oy.

Duodecim 2015. Työuupumus. Verkkodokumentti. <http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681>. Luettu 3.3.2016.

Harmoinen, Merja – Helminen, Mika – Niiranen, Vuokko – Suominen, Tarja 2015. Arvostava johtaminen sitoutumisen, urakehityksen ja joustavuuden edistäjänä terveystalossa. Tutkiva hoitotyö 13(2). 4-13.

Hourunranta, Pertti – Lahdensaari-Nätt, Liisa – Nieminen, Ari – Pere, Annikki – Tuure, Veli-Matti – Turunen, Jarno 2015. Ennakoinnilla tuottavuutta metsätöihin. TTS:n julkaisuja 421. Saatavilla myös sähköisesti: <<http://metsahyvinvointi.fi/wp-content/uploads/2015/12/Ennakoinnilla-tuottavuutta-metsatöihin-raportti.pdf>>.

Hakala, Liisa – Harju, Riitta – Marja-Liisa, Manka – Nuutinen, Sanna 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint Oy.

Häggman-Laitila, Arja 2013. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus – katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin. Hallinnon tutkimus 4(2013). 301-310.

Härmälä Esa 2016. Johtaja näyttää suuntaa ja esimerkkiä. Metsähyvinvointi. Verkkodokumentti. <<http://metsahyvinvointi.fi/blog/johtaja-nayttaa-suuntaa-ja-esimerkkia/>>. Luettu 15.2.2016.

Järvinen, Pekka 2009. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kaski, Satu 2012. Työterveyshuollon psykologiset käytänteet. Helsinki: Edita.

Kanste, Outi – Kyngäs, Helvi – Lipponen, Kaija – Ukkola, Liisa 2008. Terveystuottohenkilöstön työhyvinvointi kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa. Hoitotiede 20(5). 278-288.

Kanste, Outi 2011. Johtajuuden yhteys hoitohenkilöstön työasenteisiin ja työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö 9(2). 30-36.

Kivinen, Tuula – Peltokoski, Jaana – Pirttimäki, Merja 2015. Eläkeoikeuden saavuttaneiden sairaanhoitajien kokemuksia työurien pidentämisestä. Tutkiva hoitotyö 13(2). 14-22.

Kolari, Pirjo 2010. Tunneälyjohtaminen asiantuntijaorganisaation muutoksessa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampereen Yliopistopaino Oy. Saatavilla myös sähköisesti: <file:///C:/Users/Victor/Downloads/V%C3%A4it%C3%B6s2010_Tunne%C3%A4lyjohtaminen%20asiantuntijaorganisaation%20muutoksessa%20(1).pdf>.

Kyngäs, Helvi – Utriainen, Kati 2008. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede 20 (1). 36-47.

Larvi, Tommy – Vanhala, Anna 2014. Esimiehen kolmen suora: arvostus, luottamus ja oikeudenmukaisuus. Työ terveys turvallisuus -lehti. Verkkodokumentti. <<http://www.tttlehti.fi/esimiehen-kolmen-suora-arvostus-luottamus-ja-oikeudenmukaisuus/>>. Luettu 14.3.2016.

Lahdensaari-Nätt, Liisa – Pietilä, Toni 2010. Hyvinvoiva yritys menestyy. TTS tutkimus. Saatavilla myös sähköisesti: <<http://www.tts-nyt.fi/images/julkaisut/tiedostot/mati623.pdf>>. Luettu 15.9.2016.

Lipponen, Kaija – Kanste, Outi – Kyngäs, Helvi – Ukkola, Liisa 2008. Terveystuottohenkilöstön työhyvinvointi kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa. Hoitotiede 2008 20 (5). 278-288.

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...-työhyvinvointi- ja taitojen kirja. Helsinki: Pro Tammi.

Sarajärvi, Anneli – Tuomi, Jouni 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Hansaprint Oy.

Terveystuotto ja hyvinvoinnin laitos 2013. Sosiaalinen pääoma. Terveystuotto ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. <<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/sosiaalinen-paaoma>>. Luettu 15.2.2016.

Työterveyslaitos 2011. Terveystuottoa edistävän työpaikan kriteerit. Verkkodokumentti. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/terveytta_edistava_n_tyopaikan_kriteerit/sivut/default.aspx>. Luettu 23.1.2015.

Työterveyslaitos 2015a. Psykososiaaliset riskit työssä. Verkkodokumentti. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/psykososiaaliset_riskit/sivut/default.aspx>. Luettu 23.3.2016.

Työterveyslaitos 2015b. Hyvinvointi työpaikoilla. Verkkodokumentti.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx>.
Luettu 23.1.2016.

Manka, Marja-Liisa 2012. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, Marja-Liisa 2015. Stressikirja. Latvia: BALTO print.

Martela, Frank – Jarenko, Karoliina 2014. Sisäinen motivaatio tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Saatavilla myös sähköisesti:
<https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf>.

Metropolia 2014. Onni tulee puun takaa - hyvinvoivat ja tuottavat työpaikat metsä- ja sote-alalle. Helsinki. Verkkodokumentti.
<<http://www.metropolia.fi/palvelut/hankeyhteistyö/tutkimus-ja-kehityshankkeet/onni-tulee-puun-takaa/>>. Luettu 17.2.2016.

Mäntyranta, Hannes 2016. Metsä ja puu - kysely: Luottamus metsäalaan vahvistuu. Verkkodokumentti. <<http://www.smy.fi/artikkeli/luottamus-metsaalaan-vahvistuu/>>.
Luettu 11.4.2016.

Niemelä, Juha 2016. Itsensä johtamisesta ja erilaisuuden ymmärtämisestä. Metsähyvinvointi. Verkkodokumentti. <<http://metsahyvinvointi.fi/blog/itsensa-johtamisesta-ja-erilaisuuden-ymmartamisesta/>>. Luettu 15.2.2016.

Otala, Leenamajja 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Helsinki: WSOY.

Palomäki, Gitta – Piirtola, Heli 2012. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus terveydenhuollon hoitoketjuista ja niiden vaikuttavuudesta. Opinnäytetyö. Tampereen Ammattikorkeakoulu. Kliinisen asiantuntijan koulutusohjelma. Saatavilla myös sähköisesti:
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44246/Palomaki_Gitta_Piirtola_Heli.pdf?sequence=2>. Luettu 21.3.2016.

Pere, Annikki 2016. Hyvä työ tuo tuottavuutta. Metsähyvinvointi. Verkkodokumentti. <<http://metsahyvinvointi.fi/blog/hyva-tyo-tuo-tuottavuutta/>>. Luettu 15.2.2016.

Rantanen, Marjo 2016. Tunnelmamuotoilu. Helsinki: Talentum Pro.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Oy.

Salminen, Ari 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus?: Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Verkkojulkaisu. Vaasan yliopisto. Saatavilla myös sähköisesti: <http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf>. Luettu 5.4.2016.

Sarkkinen, Marja 2014. Hyvinvointia metsään! Työ Tervys Turvallisuus 4/2014. 30-32.

Suomen Mielenterveysseura 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla: yhteinen etu. Verkkodokumentti.

<http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf>. Luettu 23.3.2016.

Valtionkonttori 2012. Mitä hyvinvointi on? Verkkodokumentti.

<<http://www.valtiokonttori.fi/fi->

[FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyo_elamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on](http://www.valtiokonttori.fi/fi-)>. Luettu 23.1.2016.

Violainen, Liisa 2012. Osaaminen on yksi työhyvinvoinnin tukipilareista. Valtiokonttorin uutiskirjeet. Verkkojulkaisu.

<<http://www.valtiokonttori.fi/uutiskirjeet/Public/default.aspx?nodeid=25584&culture=fi-FI&contentlan=1>>. Luettu 16.2.2016.

Kirjallisuuskatsauksen aineisto- opinnäytetyön kannalta oleellisemmat tiedot jokaisesta julkaisusta

Taulukko 2. Kirjallisuuskatsauksen aineisto -opinnäytetyön kannalta oleellisimmat tiedot jokaisesta julkaisusta.

Tutkimuksen/artikkelin otsikko ja tekijät	Vuosi	Tarkoitus	Kohderyhmä	Tutkimusmenetelmä ja aineisto	Opinnäytetyön kannalta tutkimuksen tärkeimmät ja keskeisimmät tulokset
Helvi Kyngäs Kati Utraiainen Hoitajien työhyvinvointi; systemaattinen kirjallisuuskatsaus Hoitotiede 20 (1)	2008	Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hoitajien työhyvinvointia ja aikaisempia aiheen liittyviä tutkimuksia.	Hoitotalalla työskentelevät hoitajat.	Tutkimus toteutettiin systemaattisena kirjallisuuskatsausena Tutkimusaineisto koostui 21 tieteellistä artikkeleijulkaisua.	Hoitajan työn luonne vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin. Hoitajien välinen yhteisöllisyys ja potilashoito osoittautuvat tärkeiksi. Myös erilaiset työn organisoinnin tavat vaikuttavat työhyvinvointiin.
Outi Kanste Helvi Kyngäs Kajaja Lipponeen Liisa Ukkola Terveydenhuoltohenkilöstön työhyvinvointi kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa. Hoitotiede 20(5)	2008	Tutkimuksen tarkoituksena oli saada selvälle kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa työskentelevien terveydenhuoltohenkilöstön terveydenhuoltohenkilöstön työhyvinvointia. Tutkimus on tarkasteltu positiivisesta ja voimavarakeskeisestä näkökulmasta.	Kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa työskentelevien terveydenhuoltohenkilöstö	Tutkimusaineistoa kerätty kyselylomakkeiden avulla. Västausta saatiin yhteensä 441 kpl. Tutkimuksen analysoitiin tilastomenetelmillä.	Työn imu oli terveydenhuoltohenkilöstölä vahvaa ja he olivat hyvin työille omistautuneita. Tutkimuksessa on todettu, että korkealla iällä on vaikutusta työtyytyväisyyteen. Nuorempi henkilöstö voi huonommin kuin

<p>Toni Pietilä Lusa Lahdensaari-Nätt Hyvinvoinva yritys menestyy TTS tutkimus</p>	<p>2010</p>	<p>Tutkimuksen tiedotteessa kennotaan yleisellä tasolla, mitkä asiat vaikuttavat yrityksen työhyvinvointiin.</p>	<p>Tutkimuksen tiedotteessa esimtyvät asiat voidaan soveltaa kaikissa yrityksissä.</p>		<p>ikäkkäämpi henkilöistö. Erityisesti terveyskeskusten vuodeosastoilla ja kotihoidossa työstä koettu arvostus on vähäinen. Tutkimustuloksen mukaan perusterveydenhuollon työskentelevät voivat yleisesti paremmin verrattuna erikoissairaanhoidossa työskenteleviin.</p>
					<p>Työhyvinvointi ei synny pelkästään yhdestä osateijästä. Syntyy monien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Yrityksen koosta riippumatta henkilöstön työhyvinvointi on yhtä arvokasta. Motivoivalla työyhteisöllä on suora yhteys yrityksen tuottavuuteen.</p>

<p>Leena Ala-Mursula Hannu Virolainen Kati Utrainen</p> <p>Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin.</p> <p>Tutkimus hoitotyö 9(1)</p>	2011	<p>Tarkoituksena on kuvaila terveydenhoitotalalla työskentelevien sairaanhoitajien hyvinvointia sekä työhyvinvoinnin parantamista.</p>	<p>Terveydenhoitotalalla työskentelevät sairaanhoitajat</p>	<p>Tutkimus toteutettiin kirjallisuuskatsauksena.</p>	<p>Tutkimustuloksen mukaan työhön sidonnaisuus, eettisyys, hoitajien välinen yhteisöllisyys ja sukupuolisuus ovat niitä asioita, jotka vaikuttavat sairaanhoitajien työhyvinvointiin.</p>
<p>Outi Kanste</p> <p>Johdajuuden yhteys hoitohenkilöstön työasenteisiin ja työhyvinvointiin</p> <p>Tutkimus hoitotyö 8(2)</p>	2011	<p>Tarkoituksena on kuvaila johdajuuden vaikutus hoitotalalla työskentelevien henkilöstön työasenteisiin ja työhyvinvointiin.</p>	<p>Hoitotalalla työskentelevä henkilöstö</p>	<p>Tutkimus toteutettiin postityksellä.</p>	<p>Johdajuudessa monet asiat vaikuttavat työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen, kuten esimerkiksi työntekijälähtöinen johtajuus, oikeudenmukaisuus ja tulevaisuus- ja muuto seorientoitunut johtajuus vaikuttavat positiivisesti hoitotalalla työskentelevien henkilöstön työasenteisiin ja työhyvinvointiin.</p> <p>Vältäminen, epäoikeudenmukaisuus johtajuus ja passiivinen valvominen taas alentavat työntekijöiden hoitotalalla</p>

<p>Arja Häggman-Laitila Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus: katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin Hallinnon tutkimus 4 (2013)</p>	<p>2013</p>	<p>Tärkeimpänä oli kuvata suomalaisessa hoitohenkilökunnan näkökulmasta katsottuna käsitteellisesti ja kokemuseräisesti työhyvinvointia ja työuupumusta. Sen lisäksi oli tarkoitusta saada selville niitä toimintatähtäimiä, jotka edistävät työhyvinvointia ja ehkäisevät työuupumusta.</p>	<p>Suomessa työskentelevät hoitotyöntekijät</p>	<p>Tutkimus toteutettiin kirjallisuuskatsoisena. Tutkimuksessa oli käytetty eri tieteellisiä lehtiä, jotka ovat Tutkiva Hoitotyö, Hoitotiede ja Työlämän Tutkimus –lehti, Hallinnon Tutkimus- lehti ja Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, tutkimusryhmiin vastauksineen.</p>	<p>työskentelevien työnsäntien ja työhyvinvointiin. Johtajuus vaikuttaa oleellisesti henkilöstön työhyvinvointiin. Henkilöstön työhyvinvointia edistävän johtajan tulisi olla tulevaisuudensuostunut, kunnollinen, myönteinen asenne työssä tapahtuvia muutoksia kohtaan, henkilöstää motivoiva sekä henkilöstön tarpeita huomioiva. Tutkimuksen mukaan aktiivinen valvonta edistää henkilöstön työhyvinvointia. Aktiivisella valvonnalla viitataan esimerkiksi jatkuva arviointi ja palautteen antaminen, työpanoksen huomioiminen sekä kehityskeskusteiden pitäminen.</p>
<p>Maria Sarkkinen Hyvinvointia metsään!</p>	<p>2014</p>	<p>Artikkelin mukaan työterveyslaitoksella oli tarkoitusta saada selville</p>	<p>Metsä Group – hankkeen kuuluvien yritysten ja heidän työntekijöidensä</p>	<p>Tutkimusaineistoa kerätty kyselyllä ja haastattelulla.</p>	<p>Tutkimustulosten mukaan suurin osa metsäalan työntekijöistä on</p>

<p>Työ Turveys Turvallisuus 4/2014</p>	<p>Metsä Groupiin kuuluvien yrittäjien ja heidän työntekijöidensä työhyvinvointia.</p> <p>Metsä Group – hankke kuuluu yhtenä osana Metsähyvinvointi-kehittämishohjelmaa, jonka tavoitteena on pitää huolta metsäalalla työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointia.</p>	<p>työhyvinvointi.</p>	<p>Artikkelin mukaan työterveyslaitos sai tässä tutkimuksessa yhteensä 360 vastausta.</p>	<p>vakiintuneissa työsuhteissa.</p> <p>Tuloksen mukaan metsäalan työntekijöiden työtyytyväisyys on voimakas. Verrattuna yrittäjiin työntekijöiden työtyytyväisyys on vahvempia. Työntekijät kokevat oman terveydentilansa positiivisemmaksi verrattuna yrittäjiin.</p> <p>Monet tutkimukseen osallistuneista kokivat oman terveydentilansa positiivisiksi.</p> <p>Lähes kaikki tutkimukseen osallistuneista kokevat, että työntekijöiden terveys ja työtyytyväisyys ovat oleellisia resursseja yritykselle.</p>
<p>Annikki Pere Ari Nieminen Jarmo Turunen Veli-Matti Tuure Petteri Hourunanta Liisa Lahdensaari-Nätt</p>	<p>2015</p> <p>Tässä bankeraportissa oli tarkoituksena tutkia metsäalanyritysten työhyvinvointia ja haasteita. Tavoitteena on selvittää</p>	<p>Metsäalanyritysten työntekijöiden työhyvinvointi</p>	<p>Tutkimusmenetelmä käytettiin haastattelu ja kysely.</p> <p>Tutkimukseen osallistui kolme metsäalanyritystä.</p>	<p>Tutkimustuloksen mukaan työturvallisuus ja työvälineiden toimivuus ovat keskeisiä osia työhyvinvoinnissa.</p>

<p>Ennakoinnilla tuottavuutta metsätöihin TTS:n julkaisu 421</p>		<p>metsäkonetyörytysten avulla, mitkä ovat niitä merkittäviä lausalliteettia yrityksen tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kannalta.</p>		<p>Kyselyihin osallistui yhteensä 50 yrittäjää ja 70 metsäalan työntekijää.</p>	<p>Merkittävät työntekijöiden työhyvinvointia vaarantavat tekijät koskevat työolo-suhteisiin. Vastuullisuus, kiirellisyys ja paineen alla työskentely aiheuttavat työntekijöiden psyykkistä kuormitusta Henkilöstöjohtaminen voi vaikuttaa edistävästi henkilöstön työhyvinvointiin.</p>
<p>Merja Harmoinen Milla Helminen Vuokko Niiranen Tarja Suominen Arvostava johtaminen sitoutumisen, urakehityksen ja joustavuuden edistäjänä terveysalan työssä. Tutkiva hoitotyö 13(2)</p>	<p>2015</p>	<p>Tarkoituksena on tutkia ja kuvata, miten arvostava johtaminen liittyy työhön sitoutumiseen, työstä ja ammatista lähtemiseen sekä urakehitykseen ja joustavuuteen työssä.</p>	<p>10 eri sairaanhoitopiirit – henkilökunta, lääkärin ja johtajat erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon organisaatioista. Tutkimukseen osallistui yhteensä 3097 ihmistä – 2671 henkilöinterviewaattoria ja 426 johtajavastaajaa.</p>	<p>Aineistoa kehitettiin kyselyn avulla. Kvantitatiivinen tutkimus</p>	<p>Arvostava johtaminen muodostuu artikkelin mukaan neljästä osa-alueesta: suunnitelmallinen johtaminen, työntekijöiden osaamisen arvostus, tasa-arvoinen sekä työssä jaksamisen pönostaminen. Urakehityksen osalta tutkimukseen osallistuneiden mukaan arvostavalla johtamisella on kohtalaista sidosta siihen. Toisaalta työssä joustavuuden osalta arvostavalla johtamisella ei ole tutkimustuloksen mukaan sidosta asiaan.</p>

<p>Tuula Kivinen Jaana Peltokoski Merja Pirttimäki</p> <p>Eläoikeuden saavuttaneiden sairaanhoitajien kokemuksista työurien pidentämisestä.</p> <p>Tutkiva hoitotyö 13(2)</p>	<p>2015</p>	<p>Tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien kohdalla kokemuksia työurien pidentämisestä eläkeiän täyttymisen jälkeen.</p>	<p>Erikoissairanhoidon sairaanhoitajat, jotka jatkavat työuraa eläkeiän täyttymisen jälkeen. Tutkimukseen osallistui yhteensä kahdeksan ihmistä.</p>	<p>Aineistoa kerättiin haastattelun avulla – teema- ja mahaastattelu. Tutkimukseen osallistui yhteensä kahdeksan ihmistä.</p>	<p>Yrityksen organisoitavat ja johtajat vaikuttavat oleellisesti sairaanhoitajien työhyvinvointiin.</p> <p>Työpaikassa tapahtuvat muutokset, tietotekniikkaan liittyvä haasteellisuus, vaikeasti hoidettavat potilaat sekä työn vastuullisuus ovat niitä tekijöitä, jotka kuormittavat sairaanhoitajia.</p> <p>Työnantajilla on oleellista kannustaa niitä kokeneita sairaanhoitajia työurien pidentämistä. Sen lisäksi työnantajien tulisi osata käyttää hyödyksi kokeneiden työntekijöiden osaamista ja osaamisen laajentamista.</p>
---	-------------	--	--	---	--

