

Katja Haukipuro & Annukka Karekivi

**HOITAJIEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA JA SITÄ EDISTÄVISTÄ
TEKIJÖISTÄ**

HOITAJIEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA JA SITÄ EDISTÄVISTÄ TEKIJÖISTÄ

Katja Haukipuro
Annukka Karekivi
Opinnäytetyö
Kevät 2018
Hoitotyön koulutusohjelama
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Hoitotyön tutkinto-ohjelma, sairaanhoitaja

Tekijät: Katja Haukipuro & Annukka Karekivi

Opinnäytetyön nimi: Hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sitä edistävästä tekijöistä

Työn ohjaaja: Liisa Kiviniemi

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2018

Sivumäärä: 53 + 5

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämiseen liittyvistä tekijöistä sekä selvittää miten heidän mielestään työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Kyselytutkimuksena tehty opinnäytetyö tehtiin yhdessä Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän kanssa ja se kohdennettiin sen erään tulosyksikön hoitajille.

Tutkimuskysymykset ovat muodostettu teoreettisen viitekehyksen sekä organisaatiossa aiemmin tehdyn työhyvinvointikyselyn ja siitä saatujen tulosten pohjalta. Tutkimusaineiston keruuseen käytimme laatimaamme kyselylomaketta, jossa oli strukturoituja määrällisen tutkimusmenetelmän kysymyksiä kuvailevan tiedon saamiseksi sekä avoimia laadullisen menetelmän kysymyksiä kokemusperäisen tiedon saamiseksi. Aineisto kerättiin Web-kyselynä Webropol-työkalua apuna käyttäen. Opinnäytetyömme oli luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen sekä kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, joka analysoitiin aineistolähtöisellä sisällön analyysillä sekä strukturoidusti numeroina esitettyinä, jotka tulkittiin ja selitettiin sanallisesti. Lopuksi laadullisen ja määrällisen kyselyn tulokset yhdistettiin metodista triangulaatiota käyttämällä.

Tutkimuksen tulosten mukaan monet työhön ja työyhteisöön liittyvät tekijät vaikuttivat hoitajien työhyvinvointiin. Työhyvinvointia edesauttavaksi tekijäksi nousi riittävä henkilökuntamäärä suhteessa potilasaineistoon. Tällä sekä tasapuolisella työnjaolla, työn hyvällä organisoinnilla ja hyvällä eettisellä johtamisella oli työkuormitusta vähentävä vaikutus. Tulosten mukaan osastojen välinen yhteistyö ja hoitajien osaaminen haluttiin hyödyntää ammatillisuutta vahvistavaksi voimavaraksi. Ammattitaitoa haluttiin täydentää myös erilaisilla koulutuksilla. Työvuorosuunnittelulla, työajalla ja omilla vaikutusmahdollisuuksilla työhön koettiin olevan merkitystä työhyvinvointiin. Terveelliset elämäntavat, vapaa-ajan harrastukset ja liikunta tukivat omaa hyvinvointia. Omalla hyvinvoinnilla, perheellä ja ihmissuhteilla oli merkitystä koettuun työhyvinvointiin. Näiden lisäksi jokainen työntekijä vaikuttaa omalla persoonallaan työyhteisöön. Kyselyyn vastanneet arvioivat oman työhyvinvoinnin ja hyvinvoinnin olevan melko hyvä tai hyvä. Kukaan vastaajista ei kokenut niitä huonoksi.

Tutkimuksesta saadut tiedot avartavat näkemyksiä hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin parantamista suunniteltaessa.

Asiasanat: työhyvinvointi hoitotyössä, työyhteisö, hoitaja

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme in Nursing and Health care, Option of nursing

Authors: Katja Haukipuro & Annukka Karekivi

Title of thesis: Experiences and improving the work wellbeing of nurses

Supervisor: Liisa Kiviniemi

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2018 Number of pages: 53 + 5

The aim of the thesis was to describe how nurses experience work wellbeing, what factors affect their work wellbeing and how their work wellbeing could be improved. This study was conducted as a survey in cooperation with the Joint Municipal Authority of Wellbeing in Raahe District. The survey was targeted at the nurses in one of its business units.

Survey questions are formed using the theoretical framework and by utilizing the results of the wellbeing survey previously conducted in the organization. Survey material was collected using a questionnaire, which included structured quantitative research method questions in order to obtain descriptive information. In addition, the survey included open, qualitative research method questions in order to obtain empirical material. The material was collected as an online survey using the Webropol tool. Our thesis was both a qualitative and a quantitative research, which was analyzed by the content-based content analysis as well as presented as structured numbers, which were then interpreted and explained in words. Finally, the results of the qualitative and quantitative research questions were combined using the methodological triangulation.

According to the results of the study, several factors in work and in work community affect the wellbeing of the nurses. One of the factors that seemed to improve the work wellbeing was the sufficient amount of staff in relation to the patients. Furthermore, even distribution of work, good organization of work, as well as good, ethical management, decreased the workload of the nurses. According to the results, there was a willingness to utilize the cooperation between the wards and skills of the nurses as a resource to strengthen the professionalism of the nurses. In addition, different education possibilities were seen as a way to improve the professionalism. Similarly, shift planning, working hours and the opportunity to influence one's own work, had effects on the work wellbeing. Healthy lifestyle, hobbies and exercising supported nurses' wellbeing. Wellbeing, family and relationships influenced the perceived wellbeing. In addition, each employee affects the work community with his or her personality. Participants of the survey estimated their own work wellbeing and wellbeing being either fair or good. None of the participants estimated them to be poor.

The results of the study widen the perceptions of the work wellbeing of the nurses and the factors affecting the wellbeing. The results can be utilized in planning the improvements of the work wellbeing of nurses.

Keywords: well-being at nursing, work community, nurse

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI HOITOTYÖSSÄ.....	8
2.1	Työhyvinvointia edistävä yhteisö	8
2.2	Työntekijän hyvinvointi ja terveys	9
2.3	Työhyvinvointiin vaikuttavat osatekijät.....	10
2.4	Koulutus ja ammattitaito työhyvinvoinnin edistäjinä.....	12
2.5	Johtaminen hoitotyössä.....	14
2.6	Alaistaidot työelämässä.....	15
2.7	Työyhteisön ilmapiiri.....	17
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT.....	18
4	TUTKIMUSMETODOLOGIA.....	19
4.1	Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	19
4.2	Aineiston analysointi.....	20
5	TULOSTEN ESITTÄMINEN.....	22
5.1	Vastaajien taustatiedot	22
5.2	Työyhteisön ja työelämätaitojen vaikutukset työhyvinvoinnissa	22
5.3	Johtamisen vaikutukset työhyvinvoinnissa	27
5.4	Ammattitaitoon vaikuttavat tekijät	30
5.5	Työhyvinvointiin ja hyvinvointiin vaikuttavat tekijät	31
6	TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET	36
6.1	Työyhteisön ja työelämätaitojen vaikutukset työhyvinvointiin	36
6.2	Johtamisen vaikutukset ja kehittämistoiveet työhyvinvoinnissa.....	38
6.3	Ammattitaidon merkitys työhyvinvointiin	40
6.4	Työhyvinvointiin ja hyvinvointiin vaikuttavia sekä kehittäviä tekijöitä	40
7	POHDINTA.....	43
7.1	Tutkimuksen luotettavuus.....	44
7.2	Tutkimuksen eettisyys	45
7.3	Oman oppimisen arviointi, jatkotutkimusaiheet ja kehittämisideat	46
	LÄHTEET.....	49
	LIITTEET	54

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi koskettaa jokaista työelämässä olevaa henkilöä. Viimeisten vuosien aikana työhyvinvointi on noussut tärkeäksi puheenaiheeksi organisaatioissa. Työnantajat kiinnittävät nykyään huomiota työhyvinvointiin enemmän kuin ennen sekä panostavat siihen. Henkilöstön työhyvinvointi on työntekijöiden, työnantajan ja koko yhteiskunnan edun mukaista. Työhyvinvoinnin kehittäminen ei ole pelkästään työnantajan vastuulla, sillä työntekijätkin ovat alkaneet kiinnittää huomiota omiin elintapoihin, työtapoihin ja asenteisiin. Aikaisemmin työnteon motiivi oli toimeentulo ja raha, mutta nykyään työntekijät arvostavat enemmän viihtyvyyttä työssä, uusia haasteita, kehittymisen mahdollisuutta ja uuden oppimista. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Työhyvinvointia tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti, koska kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Jonkin osa-alueen puutostila heijastelee toisiin osa-alueisiin. Esimerkiksi työn ollessa psyykkisesti stressaavaa, heijastuu se fyysiseen terveyteen mahdollisena sairastumisena. (Virolainen 2012, 9–12.)

Työhyvinvointia on tavallisesti tutkimuksilla lähestytty työuupumuksen ja työssä jaksamisen näkökulmasta. Työhyvinvointia lähestytään myös myönteisten tekijöiden näkökulmasta, kuten työn imu sekä työntekijöiden vahuuksien löytymisestä. Työn mielekkyys, haastavuus ja kehittymismahdollisuudet ovat tärkeitä tekijöitä työelämässä ja työntekijät haluavat kokemuksia onnistumisesta sekä mahdollisuuden toteuttaa itseään. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan kannanotto vuoden 2015 terveydenhuoltoon piti sisällään ehdotuksen, että terveydenhuolto tulisi järjestää terveyden edistämisen omavastuuta tukien. Yksilön oman terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämisen edellytyksenä on henkilökohtaisten tietojen ja taitojen vahvistaminen. (Pusenius, Hietalahti & Välimaa 2013, viitattu 21.3.2017.)

Erään laskelman mukaan tulevaisuudessa tarvitaan jopa 125 000 uutta työntekijää ja erityisesti hoitotyöntekijää. Haastetta tähän tuo työikäisen väestön väheneminen ja se, että terveydenhuolto kilpailee työvoimasta muiden alojen kanssa. Vetovoimaiset sairaalat omaavat työhyvinvoinnin, myönteisen ilmapiirin tunnusmerkkejä ja yhteistyötä eri asiantuntijoiden välillä. Vuorovaikutus lääkärin ja sairaanhoitajien välillä tuo vaikuttavuutta hoitoon vähentäen kustannuksia. Työnjaon toimivuudella parannetaan tuloksia ja edistetään työtyytyväisyyttä sekä työn mielekkyydellä ja henkilöstön oikealla mitoituksella on vaikutuksia tyytyväisyyteen. (Mäkipää, Laaksonen, Saarinen & Miettinen 2012, viitattu 22.3.2017.)

On olemassa tiettyjä organisaatioon ja johtamiseen sekä tiettyjä yksilöön liittyviä tekijöitä, jotka ovat taustalla työtyytyväisyyteen, terveyteen, työssä jatkamiseen ja työstä saatuun hyvinvointiin. Merkittäviä työssä jaksamisen edellytyksiä ovat psykososiaaliset tekijät, kuten kokemus työn hallinnasta ja palkitsevuudesta, tulemisesta kuulluksi ja työyhteisöstä saatu sosiaalinen tuki. Työhyvinvointiin on yhteydessä toiminnan tavoitteet ja töiden organisointi. Palveluiden laatuun ja taloudellisen tuottavuuden parantumiseen vaikuttaa henkilöstön ammattitaito, myönteinen ilmapiiri sekä esimiestyön oikeudenmukaisuus. Jokaisella alalla tarvitaan samat tekijät, jotta henkilöstö viihtyy ja toiminnan tuloksellisuus on taattu. (Mäkipää ym. 2012, viitattu 22.3.2017.)

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämiseen liittyvistä tekijöistä sekä selvittää miten heidän mielestään työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Tavoitteena on tuottaa tietoa hoitajien kokemasta työhyvinvoinnista sekä sitä edistävästä seikoista. Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite ja se muodostuu monesta eri osa-alueesta.

2 TYÖHYVINVOINTI HOITOTYÖSSÄ

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen tekemänä organisaatiossa, jota johdetaan hyvin. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämänhallintaa tukevaksi. (Työterveyslaitos 2017, viitattu 3.3.2017.)

2.1 Työhyvinvointia edistävä yhteisö

Hoitotyössä työhyvinvointi rakentuu onnistumisen kokemuksista, hyvän tuottamisesta potilaalle, tuen saamisesta, yhteisöllisyydestä ja työn ulkopuolisesta elämästä. Työuupumusta voidaan kuvata emotionaalisenä väsymyksenä, etäännyksenä työstä, vetäytymisenä vuorovaikutustilanteista, jaksamattomuutena sekä negatiivisena suhtautumisena ammattitaitoonsa ja itseensä. Yksilöllisesti tarkasteltuna työuupumukselle altistaa nuori ikä, työkokemuksen vähäisyys, koulutustason alhaisuus, ahdistus- ja pelkotilat, stressinhallinnan heikkous ja itsensä vähäinen arvostaminen. Työtehtävien ja työn laadun työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työn laatu ja kuormitus, kiireen kokemus, ristiriidat rooleissa, vuorotyö ja ammatillinen osaaminen. Työyhteisössä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat sosiaalinen toimivuus ja epävarmuus sekä organisaatioympäristö. Riskitekijöitä uupumiselle voivat olla vähäinen ennustettavuus työssä ja epävarmuus tulevasta työstä, organisaation päämäärien ja toimintaympäristön heikko tuntemus sekä negatiiviset näkymät tulevaisuudesta ja huono sitoutuminen organisaatioon. (Häggman-Laitila 2014, 143–144.)

Työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja kehittämisestä vastuu on sekä työnantajalla että työntekijällä. Työpaikalla työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Muita työhyvinvointiin liittyviä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Työterveyshuolto on tärkeä kumppani työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. (Työterveyslaitos 2017, viitattu 2.3.2017.)

Työyhteisössä, jossa voidaan hyvin, ollaan avoimia ja luotetaan, innostetaan ja kannustetaan työkavereita. Toiminnassa puhalletaan yhteen hiileen ja annetaan toisille myönteistä palautetta ja työmäärät pystytään pitämään hallinnassa sekä uskalletaan avata keskustelua

ongelmatilanteissakin, myös toimintakyky säilytetään muuttuvissa tilanteissa. (Työterveyslaitos 2017, viitattu 2.3.2017.)

Yhteisöllisyydellä tuetaan terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta työelämässä. Yhteisöllisyydellä luodaan yhteenkuuluvuutta, tarjotaan jäsenille turvaa ja autetaan ympäristön hahmottamisessa. Hyvässä työyhteisössä jokainen voi toteuttaa omaa yksilöllisyyttään ja erilaisuudesta saadaan energiaa yhteisöllisyyden rakentamiseen. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, viitattu 3.3.2017.)

2.2 Työntekijän hyvinvointi ja terveys

Terveyttä tarkasteltaessa mahdollisimman laaja-alaisesti ja moniulotteisesti, ja siitä käytetään nykyisin käsitettä hyvinvointi. Tästä näkökulmasta katsottuna terveys on hyvinvointia suppeampi käsite. (Iivanainen, Jauhiainen & Syväoja 2010, 49.)

Suomen kielessä hyvinvointi-käsite viittaa sekä yksilötason että yhteisötason hyvinvointiin. Yksilöllisen hyvinvoinnin osatekijöitä ovat sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus ja sosiaalinen pääoma. Yhteisötason hyvinvointiin katsotaan kuuluvan muun muassa elinolot, kuten asuinolot ja ympäristö, työhön ja koulutukseen liittyvät seikat, kuten työllisyys ja työolot, sekä toimeentulo. Yksilön koettua hyvinvointia voidaan mitata elämänlaadulla, jota muovaavat terveys ja materiaallinen hyvinvointi, samoin kuin yksilön odotukset hyvästä elämästä, ihmissuhteet, omanarvontunto ja mielekäs tekeminen. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2015, viitattu 10.3.2017.)

Maailman terveysjärjestön eli WHO:n määritelmän mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Se on jatkuvasti muuttuva tila, johon vaikuttavat sairaudet ja fyysinen ja sosiaalinen elinympäristö. Ennen kaikkea terveyteen vaikuttavat kuitenkin ihmisen omat kokemukset, hänen arvonsa ja asenteensa. Yksilö itse on terveytensä tärkein määrittäjä, johon vaikuttaa myös yksilön tavoitteet. Yksilön koettu terveys saattaa poiketa lääkärin tekemästä arviosta tai muiden ihmisten käsityksestä. (Hattunen 2015, viitattu 10.3.2017.) Hoitotyössä terveyttä pidetään yksilön voimavarana, jonka avulla monet muut hyvinvoinnin osatekijät ja hyvä elämä voivat toteutua (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015, viitattu 10.3.2017; Rautava-Nurmi, Westergård, Henttonen, Ojala & Vuorinen 2012, 15). Se on inhimillinen perusarvo ja välttämätön sosiaaliselle ja taloudelliselle kehitykselle. Riskitekijöitä oman terveyden huonoksi

tuntemiselle ovat muun muassa fyysinen toimintakyvyn aleneminen, yksinäisyys ja pienituloisuus. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015, viitattu 10.3.2017.)

Hyvinvointia voidaan lähestyä myös ihmisten elinolosuhteiden, resurssien ja arjen toiminnan näkökulmasta. Arjella tarkoitetaan elämää, joka muodostuu ansiotyötä tai opiskelusta, kotielämästä ja harrastuksista. Arjen toiminnassa tavoitellaan hyvinvointia, tarpeiden tyydyttämistä. Tarpeilla tarkoitetaan niitä tarpeita, joiden tyydyttäminen on tarpeellista arjen sujumiseksi. Kyse on siis muustakin kuin eloon jäämisen kannalta välttämättömien perustarpeiden tyydyttämistä. (Raijas 2011, 243–263.)

Hyvinvoiva työntekijä on työhönsä motivoitunut ja vastuuntuntoinen yksilö. Työssään hän pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan, tuntee työnsä tavoitteet, kokee itsensä tarpeelliseksi ja saa palautetta tekemästään työstään. Lisäksi hän kokee työssään riittävästi sekä itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta. Hyvinvoiva työntekijä onnistuu ja innostuu työstään, kokee työn imua. (Työterveyslaitos 2017, viitattu 10.3.2017.)

Sosiaalisella asemalla on myös yhteys terveyden kokemiseen, sillä ylempiin sosioekonomisiin ryhmiin kuuluvat kokevat terveytensä paremmaksi kuin muut. Vähemmän koulutusta saaneet kokevat terveytensä huonommaksi kuin pitkän koulutuksen saaneet. Lisäksi työllisyystilanteella on yhteys koettuun terveyteen, sillä työssä olevat kokevat terveytensä paremmaksi kuin työttömät. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015, viitattu 10.3.2017.)

2.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat osatekijät

Työhyvinvointi on yksi osa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työhyvinvointi koostuu ihmisen fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista ja henkisistä tekijöistä sekä työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Kokonaisvaltainen työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin huoltaminen vaikuttaa parantavasti työn tuottavuuteen. Työssäjaksaminen vaikuttaa myös elämän muihin osa-alueisiin. (Mehiläinen 2018, viitattu 10.4.2018.)

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään fyysiset työolosuhteet, fyysisen kuormittavuuden työssä sekä ergonomiset ratkaisut. Lisäksi työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälaineet ovat tekijöitä jotka liittyvät fyysisiin työolosuhteisiin. Edellä mainitut tekijät korostuvat fyysisissä työtehtävissä.

On suositeltavaa, että fyysisen työn kuormittavuutta muutetaan, jotta rasitus ei olisi yksipuolista. (Virolainen 2012, 17.) Työn liiallinen fyysinen kuormitus on yhteydessä tuki- ja liikuntaelinoireisiin. Työn fyysiseen kuormittavuuteen voidaan vaikuttaa huolehtimalla muun muassa tilojen ja työn hyvästä suunnittelusta ja käytettävien työvälineiden tarkoituksenmukaisuudesta. (Työturvallisuuskeskus 2018, viitattu 10.4.2018.) Esimerkiksi työkierto on yksi keino vaikuttaa kehon kuormittumiseen. Työtehtävien vaihtuessa myös psyykinen kuormitus muuttuu ja yksilö voi kokea mielenpiristystä. (Virolainen 2012, 17.)

Työhyvinvointia tarkasteltaessa on psyykinen työhyvinvointi noussut yhä keskeisempään asemaan. Psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluu muun muassa työn stressaavuus, työpaineet sekä työyhteisön ilmapiiri. Psyykkisen työhyvinvoinnin kohentamisella voi olla oleellinen merkitys sairauspoissaolojen ehkäisyssä ja yleisessä työviihtyvyydessä. (Virolainen 2012, 18.)

Kiire on yksi suurimmista psyykkistä työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan tukea huolehtimalla työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta riittävälle tasolle sekä jakamalla töitä henkilöstön kesken. Työn ollessa mielekästä ja mielenkiintoista, edistää se yksilön mielenterveyttä. (Virolainen 2012, 18.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisön jäsenten kesken eli työpaikalla on mahdollisuus keskustella työasioista työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden välit ovat toimivat ja heitä on helppo lähestyä. Osaltaan sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy työkavereihin tutustuminen ihmisinä, joka luo yhteisöllisyyden tunnetta. Työkaverin tunteminen henkilökohtaisella tasolla voi helpottaa hänen lähestymistä työasioiden puitteissa. (Virolainen 2012, 24.)

Psykososiaaliseen kuormittumiseen liittyy psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät, joilla tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Nämä tekijät voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Väärin mitoitettut psykososiaaliset kuormitustekijät voivat kuormittaa haitallisesti, kun niitä on hallittu puutteellisesti tai ne esiintyvät epäsuotuisissa olosuhteissa. Esimerkiksi psykososiaaliset työolot, jolla tarkoitetaan työtehtäviä ja niiden suorittamista, työn tekemiseen tarvittavia tietoja ja taitoja, työn organisointia, työhön liittyviä vastuita sekä johtamista, yhteistyötä ja työkäyttäytymistä. (Pakka & Rätty 2010, viitattu 11.4.2018; Työsuojeluhallinto 2018, viitattu 11.4.2018)

Suomalaisilla työpaikoilla ystävyysuhteet ovat yleisiä, jotka usein myös jatkuvat työpaikan vaihtuessa. Työpaikan ystävyysuhteilla on pääsääntöisesti positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin, vaikka työkavereiden välinen ystävyys ei aina ole ongelmaton. (Virolainen 2012, 25.)

Työpaikan henkisydestä on alettu keskustella yhä enemmän viime vuosien aikana ja se voi ilmetä työpaikalla monella eri tavalla. Henkisydellä ei viitata mystisiin tai uskonnollisiin rituaaleihin ja toimenpiteisiin vaan siihen liittyy muun muassa se, miten työkaverit kohtaavat toisensa, miten yhteistyö sujuu ja miten asiakkaita kohdellaan. Näkyvin piirre on työntekijöiden iloisuus sekä asiakkaista ja työkavereista välittäminen, siihen liittyy myös koetun työn tekeminen ja siitä nauttiminen. Työpaikalla tulee arvostaa ja tukea koko henkilöstöä. Ihmisillä on tarve kokea yhteisöllisyyttä ja työpaikka on monille keskeinen paikka kokea yhteisöllisyyttä työkavereiden, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien edustajien kanssa. Tunne oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaamisesta liittyy henkiseen työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 26–27.)

Yhä useammalle työ on henkisesti ja sosiaalisesti kuormittavaa, jossa korostuvat ihmissuhdetaidot, stressinsietokyky ja osaamisvaatimukset. Työ voi tukea mielenterveyttä, mutta se voi myös nostaa esille mielenterveysongelmia. Työstä johtuvaa henkistä kuormitusta on muun muassa epäasiallinen kohtelu, liian suuret työn vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet työmäärään, huono työilmapiiri ja työyhteisön ongelmat sekä jatkuva epävarmuus tulevista. Mielenterveyttä tukee hyvät työolosuhteet, työntekijän ja työnantajan välinen luottamus, esimiehen ja työtovereiden tuki sekä työn muutosmahdollisuudet. (Rauramo 2012, 64–65.)

2.4 Koulutus ja ammattitaito työhyvinvoinnin edistäjinä

Koulutuksella katsotaan olevan selkeä yhteys terveyteen ja hyvinvointiin. Vähän koulutetuilla ongelmat terveydessä ja hyvinvoinnissa sekä niiden määrittäjissä ovat yleisempiä kuin korkeasti koulutetuilla. Esimerkiksi päivittäin tupakoivista yli puolet on suorittanut enintään perustason koulutuksen ja ainoastaan 10 % kuuluu korkea-asteen koulutuksen saaneiden ryhmään. Koulutus muokkaa yksilön tietoja, taitoja ja arvoja. Koulutus vaikuttaa työmarkkina- ja ammattiasemaan ja sitä kautta myös tulotasoon ja taloudelliseen asemaan. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2015, viitattu 10.3.2017.)

On tärkeää kuitenkin huomata, ettei matala koulutus tai sosiaalinen asema sellaisenaan ole selitys terveyseroille. Koulutusvuosien lisääminen tai korkeakoulututkinnon suorittaminen eivät kuitenkaan ratkaise terveyseroja. Esimerkiksi korkeakoulututkinnon suorittaminen ei ole kaikille mahdollista, tarkoituksenmukaista tai se ei vastaa työmarkkinoiden tarpeita. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015, viitattu 10.3.2017.)

Syyt terveyseroihin kytkeytyvät yhteiskunnallisiin rakenteisiin, kuten tulojen ja varallisuuden jakautumiseen, koulutusjärjestelmään, työelämän rakenteisiin, terveydenhuoltojärjestelmään ja asumisoloihin. Keskeinen tavoite terveyserojen kaventamiselle on, ettei matala koulutustaso korreloi huonon terveyden kanssa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015, viitattu 10.3.2017.)

Kulmakiviä työntekijän riittävyyden tuntemukseen ovat ammatillinen koulutus ja täydennys- sekä työpaikkakoulutus. Tasavertaisuuden kokemusta työyhteisössä luo kokemus työtehtävien hyvästä osaamisesta. (Suonsivu 2015, 115.)

Hoitotyöntekijät vastaavat ammatillisesta osaamisestaan ja sen ajantasaisuudesta. Työntekijän eettisiin velvollisuuksiin kuuluu oman asiantuntemuksen kehittäminen ja sen hyödyntäminen, johon terveydenhuoltoa kohdanneet muutoksetkin ja haasteet asettavat jo uusia osaamisvaatimuksia. Hoitotyössä kliinisen osaamisen asiantuntijuus tulee koulutuksesta, kokemuksista sekä taidoista. Asiantuntijuus saavutetaan kehittymällä sekä kasvamalla ja jokainen työntekijä on tässä erilaisessa vaiheessa. Heidän tulee tiedostaa oman osaamisensa rajat ja toimia vastuullisesti työtehtävissään. (Hahtela 2014, 40.)

Kehittämällä osaamistaan organisaatiot ja työyhteisöt menestyvät tehtävässään. Työtä tekemällä osaaminen kehittyy, mutta osaamista voidaan myös kehittää erilaisilla menetelmillä, kuten palautteen antamisella ja kehityskeskusteluilla, perehdytyksellä ja työhön opastamalla, henkilöstöä kouluttamalla ja valmentamalla erilaisilla projekteilla ja kehittämishankkeilla, työnohjauksella ja urapoluilla. Johtamisella voidaan varmistaa osaamisen strategialähtöisyys ja ydintehtävään vastaaminen. Organisaation ja henkilöstön hyvinvointiin pystytään vaikuttamaan ennakoivalla osaamisen kehittämällä. (Työterveyslaitos 2017, viitattu 3.3.2017.)

2.5 Johtaminen hoitotyössä

Johtaminen luo edellytykset hyvän työn tekemiselle ja tukee kaikissa oloissa organisaation toimintaa. Johtajan tulee pitää huolta työn tavoitteiden selvydestä ja, että toiminta suuntaa tavoitteisiin. Johtajuudella vastataan haasteisiin, jotka tulevat ulkoisen ympäristön haasteista ja työyhteisön sisäisistä vaateista. (Manka ym .2007, viitattu 3.3.2017.)

Perustana hyvälle johtamiselle on esimiehen hyvä itsetuntemus sekä ymmärrys ihmisten käyttäytymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Johtajuudella on myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin. Työuupumukselta suojaa aktiivinen johtajuus, kun taas passiivinen altistaa uupumiselle. Palkitseva ja innostava, osaamista hyödyntävä ja muutosmyönteinen sekä tulevaisuuteen suuntaava johtaminen ovat suojaavia tekijöitä työuupumukselle. Passiivinen ja välttelevä johtaminen puolestaan altistaa uupumukselle. Yhteys johtajuuden ja työuupumuksen välillä on monimutkainen siihen vaikuttavien tekijöiden kannalta, kuten tilannetekijät johtajuudessa ja monet henkilön työuupumukseen vaikuttavat tekijät. (Suonsivu 2014, 164.)

Johtajuudella vaikutetaan työasenteisiin sekä organisaatioon sitoutumiseen, haluun pysyä työpaikassa. Sillä voidaan myös vaikuttaa työtyytyväisyyteen, työkykyyn sekä terveyteen. Johtajuudella on yhteyksiä myös psyykkisiin rasitusoireisiin, ahdistukseen, emotionaaliseen väsymykseen, työssä koettuun stressiin, sairauspoissaoloihin sekä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. (Häggman-Laitila 2014, 145–146.)

Tutkimusnäytöllä on osoitettu, että tukeva, sitouttava ja valtaannuttava johtamistyyli edistää hyvinvointia työssä. Myönteinen tulevaisuuteen ja muutokseen suhtautuminen, keskittyminen henkilöstöön ja heidän ihmissuhteisiin sosiaalisena pääomana korostuvat johtajuudessa. Tässä transformaalisessa johtamistyyliässä painotetaan motivointiin ja vahvistetaan osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä palkitaan. Johtajan toimiminen esimerkillisesti ja yhteistyön tekeminen muiden kanssa, luottamuksen herättäminen ja yksilöllinen kohtaaminen auttavat edistävästi hyvän kokemukseen. (Häggman-Laitila 2014, 146.)

Tavoitteita määriteltäessä työpaikoilla tulisi huomioida myös työntekijöiden näkemykset. Työntekijät odottavat työpaikoilta joustavuutta. Työhyvinvoinnin johtamisen näkökulmasta tämä tarkoittaa eri ikäryhmien huomioimista työssä. Perheelliset voisivat sovittaa perhe-elämän ja työn

toisiinsa sekä eläkeiän kynnyksellä olevat saisivat sisällöllisesti sopivia tehtäviä jaksamisen mukaan ja tarpeen vaatiessa lyhyempiä työpäiviä ja -viikkoja. (Suonsivu 2014, 166.)

Hyvinvoinnin johtamisessa on tärkeää toiminnan eettisyys. Johtajan eettinen toiminta vaikuttaa parantavasti hyvinvointiin. Johtajilta odotetaan kykyä suhtautua puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti työntekijöihin ja erilaisiin mielipiteisiin sekä toimia luottamusta herättävästi ja lunastaa luottamus. Eettinen johtaminen on harjaantunutta ajattelua ja laajojen kokonaisuuksien hahmottamiskykyä, tietoa, tahtoa sekä linjauksia. (Suonsivu 2014, 166–167.)

Työhyvinvointiosaamisen ydin on johdon aito kiinnostus työhyvinvoinnin edistämisessä. Työhyvinvoinnin johtamisessa pätevyyksiin kuuluu johtajan arvomaailma, ihmiskäsitys, itseensä ja alaisiin luottaminen, kunnioittaminen, tunneäly ja viisaus sekä itsensä johtaminen. (Suonsivu 2014, 167.)

Johtaja, jolla on optimistinen ihmiskäsitys, uskoo ihmisen arvokkuuteen ja ainutlaatuisuuteen. Tällaista johtamistyyliä voisi kuvailla arvostavaksi, neuvottelevaksi ja joka kannustaa työntekijää kehittymään työssään sekä on erilaisuutta arvostava. (Manka ym. 2007, viitattu 3.3.2017.)

Hyvän johtamisen kriteereitä on, että johto, henkilöstö ja palvelujen käyttäjät tekevät yhteistyötä toiminnassa tuloksellisuutta tavoitellen. Työyhteisötaitoja arvostavassa organisaatiossa, jossa on halu ja kyky toimia rakentavasti sekä halu tukea työtovereita ja esimiestä, toimintatavoista on sovittu yhdessä ja niihin on sitouduttu. Tarkoituksenmukainen ja tavoitteellinen toiminta sisäisissä sekä ulkoisissa toimissa ja poliittisen ohjauksen ja hallinnon periaatteiden vaatimukset johdossa on tiedostettu. (Työterveyslaitos 2017, viitattu 2.3.2017.)

2.6 Alaistaidot työelämässä

Hyvät alaistaidot omaava työntekijä toimii työyhteisössä rakentavalla tavalla. Aktiivisuus, vastuun ottaminen omasta työstään ja sen kehittämisestä sekä työympäristöstä on hänellä hallinnassa. Hän pystyy luomaan me henkeä, huomioi toiset, on kohtelias, arvostava ja kunnioittava muita kohtaan. Työilmapiirin kehittäminen on työntekijän ja esimiehen yhteinen asia. Siksi olisikin hyvä ajoittain pysähtyä miettimään omaa vaikuttamistaan työpaikan ilmapiiriin ja asennoitumistaan työhönsä ja työkavereihin. Työntekijä pystyy tukemalla, kannustamalla ja vastuunkannolla huolehtimaan

omalta osaltaan työkavereista sekä esimiehestä. Motivaatioon ja sitoutumiseen vaikuttaa vastuun ottaminen työstään ja työympäristöstään. Kun voi vaikuttaa työhönsä, on kokemus työstä mielekkäämpää. Sillä, että työntekijä kokee olevansa osa työyhteisöä ja näkee olevansa osa organisaatioita, on vaikutusta työhön sitoutumiseen. Oman osaamisen ja ammattitaidon päivittäminen on omasta ammattitaidosta huolehtimista ja alaistaitojen kehittämistä. (Manka ym. 2007, viitattu 3.3.2017.)

Työelämässä sosiaalisten taitojen merkitys korostuu. Työelämä tarvitsee osaavia ammattilaisia, jotka omaavat hyvät sosiaaliset taidot. Hyvät alaistaidot pitävät sisällään palautteen antamista ja vastaanottamista. Palautteen antaminen on koko työyhteisön yhteinen asia, vaikka se usein mielletään esimiehelle kuuluvaksi. Työntekijä tarvitsee palautetta siitä, miten on suoriutunut ja mitä häneltä odotetaan. Kehittymisen ja oppimisen edellytys on palautteen saaminen. Jokainen voi kehittää alaistaitojaan kiinnittämällä huomiota vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoihinsa. Riittävä tilan antaminen, ajatusten sekä mielipiteiden esille tuominen on tärkeää unohtamatta kuuntelemisen taitoa ja kykyä asettua toisen asemaan. Esimies voi parhaiten toteuttaa tehtävänsä, kun työntekijä ymmärtää esimiehen aseman ja tukee häntä. Työterveyslaitoksen professori Juhani Ilmarinen on tutkinut yksilön työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Hän korostaa vastuun ottamista työkyvystään ja sen huolehtimisesta. (Manka ym. 2007, viitattu 3.3.2017.)

Alaistaidoista puhuttaessa, puhutaan sen rinnalla yrityskansalaisuudesta. Sillä tarkoitetaan perustyövelvoitteita ylittävää käytöstä, kuten esimerkiksi omien mielipiteiden ja kehityskelpoisten ideoiden esilletuomista ilman erillistä pyyntöä, viestimistä oma-aloitteisesti sekä pyytämättä auttamista. (Virolainen 2012, 192.)

Työhön asennoitumisella on vaikutuksia yksilön työhyvinvointiin. Asenteen ollessa positiivinen saadaan lisää viihtyvyyttä, virkeyttä ja energisyyttä. Negatiivinen asennoituminen työhön lisää sairauslomien riskiä sekä yleistä tyytymättömyyttä. Työntekijän asenteeseen työtä kohtaan vaikuttaa työyhteisö ja sen jäsenet, johtamistapa sekä itse työ. (Virolainen 2012, 192–193.)

Työssä koetut tyytyväisyyden, kehittymisen, onnistumisen ja ilon tunteet ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Työyhteisön toimiessa hyvin ihmiset jakavat mielipiteitään ja kokemuksiaan työn ulkopuolisistakin asioista. Kannustamalla, tukemalla ja rohkaisemalla kollegoita saadaan lisättyä työpaikalla tyytyväisyyden tunnetta. (Virolainen 2012, 193.)

2.7 Työyhteisön ilmapiiri

Toimivan työyhteisön piirteitä ovat yhteistyön sujuvuus, vuorovaikutus ja tiedonkulun toimivuus avoimesti, rakentavat ongelmanratkaisutaidot, työntekijät tekevät työtä vastuullisesti sekä tavoitteellisesti hyödyntäen osaamistaan ja kannustaen muita työyhteisön jäseniä. (Ylitörmänen, Kvist, & Turunen 2013.)

Sairaanhoidajien yhteistyötä sairaalassa on tutkittu. Tutkimuksen mukaan hoitotyön onnistumisessa ja yhteisöllisyyden toteutumisessa yhteistyöllä on keskeinen merkitys. Yhteistyö ja yhteisöllisyys perustuvat sairaanhoidajien väliseen luottamukseen ja vastavuoroisuuteen. Yhteistyöhön voidaan vaikuttaa vahvistavasti ja kannustavasti päätöksentekovaltaa lisäämällä, autonomialla ja yhteisillä tavoitteilla. Kokeneiden sairaanhoidajien antama mentorointi ei niin kokeneille sairaanhoidajille on yhteistyölle ja sen toteutumiselle tukevaa toimintaa. Edellytys hyvälle yhteistyölle on keskinäinen viestintä ja kommunikaatiotaitojen ylläpito ja kehittäminen. Avoimeen keskusteluun rohkaiseminen työyhteisössä myös ristiriitaisissa tilanteissa mahdollistaa parhaan tuloksen ongelmatilanteissakin. (Ylitörmänen ym. 2013.)

Työyhteisössä, jossa voidaan hyvin, ollaan avoimia ja luotetaan, innostetaan ja kannustetaan työkavereita. Toiminnassa puhalletaan yhteen hiileen ja annetaan toisille myönteistä palautetta ja työmäärät pystytään pitämään hallinnassa sekä uskalletaan avata keskustelua ongelmatilanteissakin, myös toimintakyky säilytetään muuttuvissa tilanteissa. (Työterveyslaitos 2017, viitattu 2.3.2017.)

Yhteisöllisyydellä tuetaan terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta työelämässä. Yhteisöllisyydellä luodaan yhteenkuuluvuutta, tarjotaan jäsenille turvaa ja autetaan ympäristön hahmottamisessa. Hyvässä työyhteisössä jokainen voi toteuttaa omaa yksilöllisyytään ja erilaisuudesta saadaan energiaa yhteisöllisyyden rakentamiseen. (Manka ym. 2007, viitattu 3.3.2017.)

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämiseen liittyvistä tekijöistä sekä selvittää miten heidän mielestään työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Tavoitteena on tuottaa tietoa hoitajien kokemasta työhyvinvoinnista sekä sitä edistävästä seikoista.

Tutkimustehtävämme ovat:

1. Mitkä ovat hoitajien kokemukset työhyvinvoinnista?
2. Mitkä ovat hoitajien kokemukset työhyvinvointia edistävästä asioista?
3. Mitkä ovat hoitajien mielestä työhyvinvointia edistävät kehittämissideat tai kohteet?

4 TUTKIMUSMETODOLOGIA

Opinnäytetyömme on kyselytutkimus, jonka avulla saamme tietoa tilattuun aiheeseen Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän erään tulosyksikön hoitohenkilöstön työhyvinvoinnista.

4.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Käytimme tutkimuksessamme kyselytutkimusmenetelmää. Aineistonkeruuseen käytimme laatimaamme kyselylomaketta, jossa oli strukturoituja kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Tällä tavoin saimme valitulta kohderyhmältä kattavammin tietoa tutkimuskysymyksiin. Keräämällämme aineistolla pyrimme selittämään ja kuvailemaan ilmiötä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134.)

Määrällisellä tutkimustavalla tietoa tarkastellaan numeerisesti. Tutkija saa tiedon numeroina tai laadullinen aineisto ryhmitellään numeeriseen muotoon. Tulokset esitetään numeroina, jotka tulkitaan ja selitetään sanallisesti. Tulosta kuvataan tavalla, miten eri asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat suhteessa toisiinsa. (Vilkkä 2007, 14.) Strukturoinnilla tarkoitetaan tutkittavan asian ja sen ominaisuuksien suunnittelua ja vakiointia. Strukturoidusti asetelluissa kysymyksissä asiat vakioidaan ennalta niin, että kysymykset ymmärretään samalla tavalla sekä kysytään samalla tavalla kaikilta. Asiat eli muuttujat arvioidaan ja arvo ilmaistaan kirjaimin tai numeroin. (Vilkkä 2007, 15.)

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvamaan todellista elämää ja tutkimuskohdetta halutaan tutkia mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisella tutkimuksella on pyrkimyksenä löytää tosiasioita enneminkin kuin todentaa valmiita väittämiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 161.) Laadullisen tutkimuksen piirteitä on osallistujien näkökulman ymmärtäminen, osallistujien valintatarkoituksenmukaisesti ja aineistonkeruun tapahtuu avoimin menetelmin. Laadullisessa tutkimuksessa todellisuus näyttäytyy ihmisille erilaisena, joten todellisuuksia saattaa olla useita. Tutkittavaa ilmiötä pyritään valottamaan tutkimukseen osallistuneiden ihmisten näkökulmasta. Laadullista tutkimusta käytetään myös, kun ilmiöön halutaan uusi näkökulma. (Kylmä & Juvakka 2007, 28, 30–31.)

Kyselylomaketutkimus soveltuu suurelle hajallaan olevalle joukolla ihmisistä. Kyselylomaketta käytetään myös, kun tutkimuksessa käsitellään arkaluontoisia kysymyksiä. Etuna kyselylomakkeen käytöstä on vastaajan jääminen aina tuntemattomaksi ja että sen avulla voidaan kerätä laaja ja monipuolinen tutkimusaineisto. (Vilkkä 2015, 94; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 182.) Toimivan kyselytutkimuksen edellytys on, että kyselyyn vastataan huolellisesti ja rehellisesti, vastausvaihtoehdot ovat onnistuneita sekä vastausten kato olisi mahdollisimman pieni. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden ilmaista itseään omin sanoin. Monivalintakysymykset tuottavat vähemmän kirjavia vastauksia sekä antavat vastaajalle mahdollisuuden vastata kysymykseen niin, että vastauksia voidaan vertailla. (Hirsjärvi ym. 2001, 188.) Kyselytutkimuksella saadaan laaja tutkimusaineisto ja menetelmä on tehokas tutkijan näkökulmasta (Hirsjärvi ym. 2009, 195).

4.2 Aineiston analysointi

Kun aineisto oli kerätty ja kirjoitettu tekstiksi, on se analysoitu, jolloin on saatu tutkimuksen tulokset näkyviin. Kerätty aineisto on analysoitu sisällönanalyysin avulla, joka on systemaattinen aineiston analyysimenetelmä. Sisällönanalyysin avulla on kuvattu analyysin kohteena olevaa tekstiä, jonka tarkoituksena on tuottaa tietoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. (Kylmä & Juvakka 2012, 112.)

Analyysivaiheessa aineisto on purettu ensin osiin, jonka jälkeen sisällöllisesti samankaltaiset osat on yhdistetty (Kylmä & Juvakka 2012, 113). Samankaltaisten osien yhdistämistä jatkoimme, kunnes saimme jokaisesta asiasta yhden pääluokan, joka kattaa kaikki sen alle jääneet pelkistetyt ilmaisut (Kylmä & Juvakka 2012, 118). Tätä analyysi vaihetta kuvaamme taulukossa 1, jossa on esillä oman hyvinvoinnin ja terveyden sekä yhteisöllisyyden pelkistetty ilmaisu, alaluokka ja pääluokka.

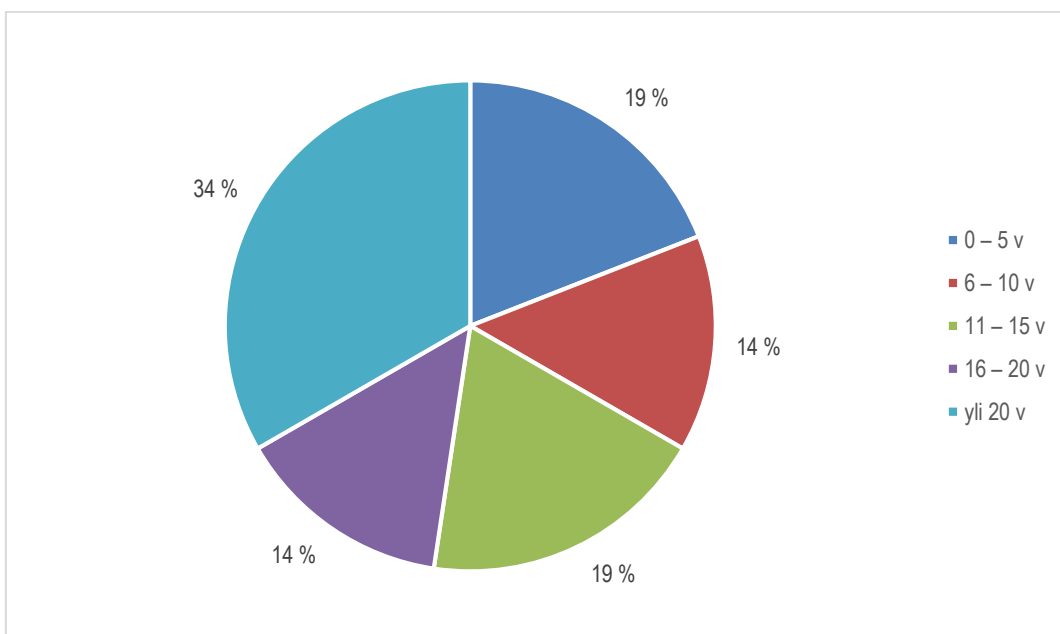
TAULUKKO 1. Esimerkki laadullisen aineiston sisällönanalyysistä.

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Pääloukka
<p>Vapaa-aika</p> <p>Omat harrastukset</p> <p>Annetaan mahdollisuus harrastuksille ja perheelle</p> <p>On mahdollisuus vapaa-aikaan perheen kanssa</p> <p>Liikunta</p> <p>Harrastukset</p>	<p>Vapaa-ajan harrastukset</p>	<p>Oma hyvinvointi</p>
<p>Oma terveys ja sen hoitaminen</p> <p>Hyvä kunto</p> <p>Terveys</p> <p>Oma hyvä kunto</p> <p>Psyykinen ja fyysinen hyvä kunto</p> <p>Oman terveyden hoitaminen</p> <p>Oman fyysisen kunnon ylläpitäminen</p>	<p>Oma hyvinvointi ja elämänhallinta</p> <p>Fyysinen ja psyykinen terveys</p>	<p>Oma terveys</p>
<p>Yhteenkuulumisen tunne</p> <p>Hyväksytään tasavertaiseksi työyhteisön jäseneksi</p>	<p>Yhteisöllisyys ja yhteisöön hyväksytyksi tuleminen</p>	<p>Yhteisöllisyys</p>

5 TULOSTEN ESITTÄMINEN

Kyselytutkimus lähetettiin tulosityksikön vakituisille hoitajille sekä pitkäaikaisille sijaisille eli yhteensä 79 työntekijälle. Vastauksia tuli yhteensä 21. Vastausprosentiksi näin ollen tuli 26,58 %. Kysely sisälsi määrällisiä monivalintakysymyksiä sekä laadullisia avoimia kysymyksiä.

5.1 Vastaajien taustatiedot



KUVIO 1. Työkokemus vuosina (n = 21).

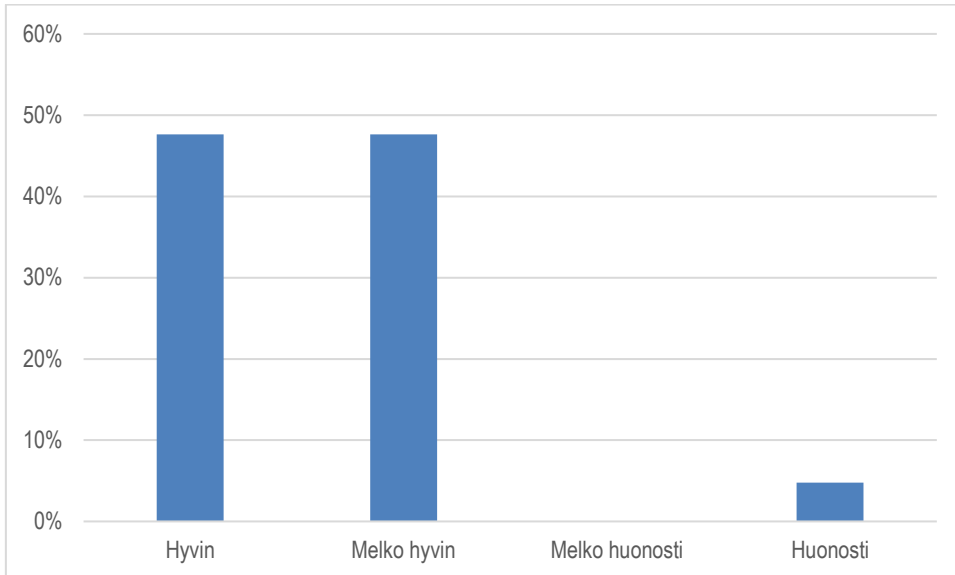
Suurimmalla osalla vastaajista on yli 20 vuoden työkokemus, muuten työkokemusvuodet jakautuvat tasaisesti 0 – 20 vuoden välille.

Suurin osa vastaajista kertoi työsuhteen olevan toistaiseksi voimassa oleva, yksi kertoi olevan määräaikaisessa työsuhteessa.

5.2 Työyhteisön ja työelämätaitojen vaikutukset työhyvinvoinissa

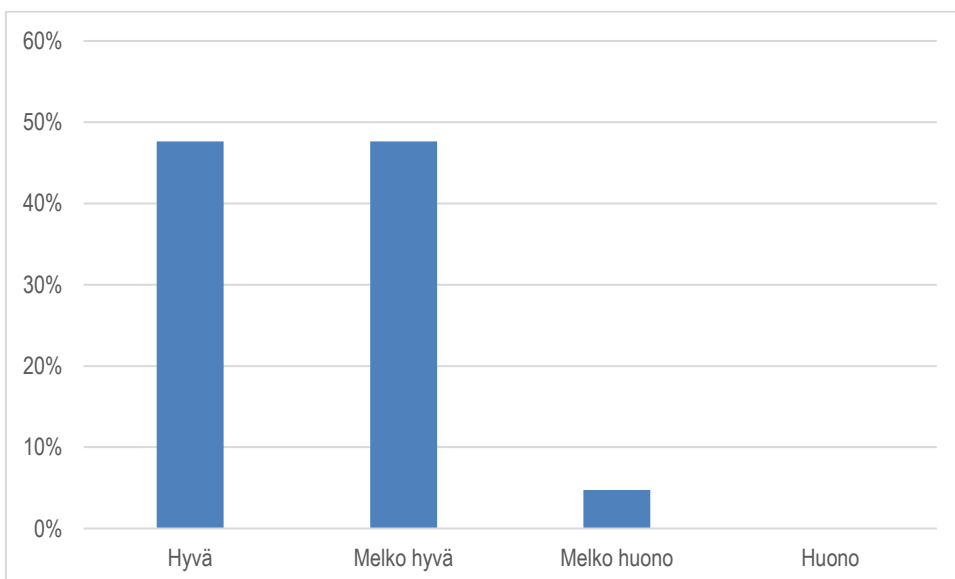
Työilmapiiriin vaikuttavana tekijänä koettiin sosiaalinen työyhteisö, jossa on mukavat ja kannustavat työkaverit. Tutkimukseen vastanneet kokivat tärkeänä tekijänä hyvän työilmapiirin,

jossa arvostetaan työkavereiden työtä ja tarpeen tullen voi kysyä neuvoa sekä apua. Tämän koettiin vaikuttavan myös hyvään yhteishenkeen. Tärkeäksi koettiin toisia arvostava työilmapiiri, jossa annetaan tilaa erilaisille tavoille työskennellä. Hyvän työporukan koettiin auttavan jaksamaan raskaassa työssä. Luotettava työyhteisö koettiin myös tärkeäksi.



KUVIO 2. Vastaajien arvio yhteenkuuluvuuden toteutumisesta osastolla työyhteisön kesken (n = 21).

Vastaajat arvioivat yhteenkuuluvuuden toteutumisen osastolla työyhteisön kesken hyväksi tai melko hyväksi.



KUVIO 3. Arvio osaston työilmapiiristä (n = 21).

Vastaajat arvioivat osaston työilmapiirin suurimmaksi osaksi hyväksi tai melko hyväksi. Kukaan ei arvioinut työilmapiiriä huonoksi.

Yhteistyö ja yhteen hiileen puhaltaminen ammatista riippumatta koettiin tärkeäksi ja se, että kaikki ovat samalla asialla eli hoitamassa sairaita. Vastaajien mielestä tiimityöhön vaikuttaa moniammatillinen yhteistyö, kuten hyvä yhteistyö hoitajien ja lääkäreiden kesken sekä toisten kunnioittaminen eri ammattikuntien välillä koettiin tärkeäksi.

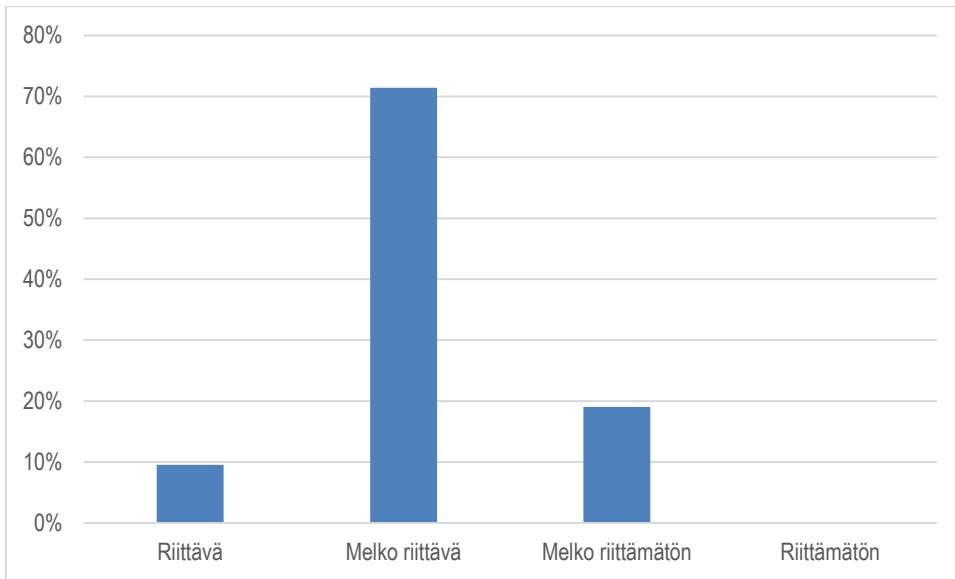
Yhteiset hetket töissä paransivat yhteisöllisyyttä työpaikalla. Toisten tuntemaan oppimisessa auttavat yhteiset taukohetket töissä sekä yhteiset tapaamiset työnulkopuolella. Tutkimukseen vastanneet toivoivat työyhteisöä kehittäväksi toiminnaksi aktiivisempaa tyhy-toimintaa sekä työnulkopuolista toimintaa yhdessä.

Vastaajat kokivat vertaistuen tärkeäksi, kuten asioiden purkamisen yhdessä ja konsultaation. Keskustelut työkavereiden kanssa koettiin lisäävän yhteistyötä. Yhteisöllisyyteen koettiin vaikuttavan yhteenkuulumisen tunne ja tasavertainen hyväksyntä työyhteisön jäsenenä sekä hyväksytyksi tuleminen.

Tutkimukseen vastanneiden kesken esiin nousee työelämätaitojen tärkeys. Vastaajien mielestä toimivan työyhteisön elementtejä ovat toisten arvostaminen, kunnioittaminen sekä asiallinen käyttäytyminen toisia kohtaan. Toisten auttaminen, asiallinen käyttäytyminen niin henkilökunnan kuin potilaiden kanssa koettiin myös tärkeäksi.

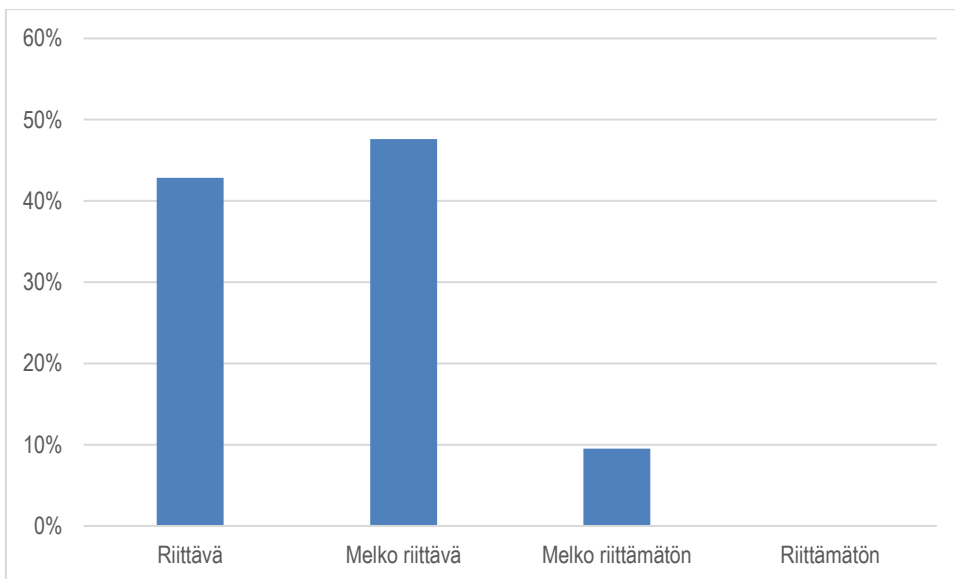
Osa kyselyyn vastanneista toivoi erilaisuuden hyväksymistä ja sen voimavaraksi ottamista. Toivottiin myös toisten ammattiryhmien ja osastojen työn arvostamista sekä hyvää yhteistyötä. Vastaajat toivoivat ystävällistä, kannustavaa, arvostavaa ja asiallista käytöstä toisia kohtaan. Vastaajien mielestä hyvän työilmapiirin saavuttamiseen vaikuttavat työntekijän ominaisuudet kuten huumorintaju, positiivisuus, reipas ja iloinen mieli, ystävällisyys, rehellisyys ja luottamus.

Vastaajat toivoivat rakentavaa palautetta kuten suoran suullisen rakentavan palautteen antamista sekä saamista keskustelemalla. Lisäksi vastaajat toivoivat saavansa positiivista, kannustavaa palautetta pienistäkin asioista työn lomassa.



KUVIO 4. Vastaajien arvio työntekijöiden välisen palautteen antamisen riittävydestä (n = 21).

Suurin osa vastaajista arvioi työntekijöiden välisen palautteen antamisen melko riittäväksi. Kukaan ei arvioinut työntekijöiden välisen palautteen antamisen riittävyttä riittämättömäksi.



KUVIO 5. Vastaajien arvio työkavereilta saamastaan palautteesta (n = 21).

Suurin osa vastaajista arvioi työkavereilta saamansa palautteen melko riittäväksi tai riittäväksi. Kukaan ei arvioinut työkavereilta saatua palautetta riittämättömäksi.

Tärkeänä pidettiin avointa vuorovaikutusta ja mielipiteitä sallivaa ilmapiiriä, jossa voi keskustella mieltä painavista asioista. Vastaajat toivovat rohkeutta puhua asioista ja ongelmista koko

työyhteisön kesken sekä etsittäisiin yhdessä niihin ratkaisuja. Keskusteluissa toivottaisiin nostettavan myös arat asiat esille.

Tutkimukseen vastanneet pitivät tärkeänä kollegiaalisuutta, jossa tulee esiin hoitajan eettinen toiminta. Vastaajat kokivat tärkeäksi työkavereiden auttamisen, tasavertaisuuden kokemisen ja toisen ammattitaidon arvostamisen. Työkavereiden tukeminen ja heiltä saatu tuki sekä läsnäolo koettiin myös tärkeäksi. Vahvoilla persoonallisuuksilla koettiin olevan myös vaikutuksia työyhteisössä. Negatiivinen asenne työhön heijastuu myös muihin työyhteisön jäseniin. Yksityisten asioiden tuominen työpaikalle koettiin epäammattimaisena. Vastaajat kokivat osaston yhteiset säännöt ja arvot tärkeiksi, joita kaikki sitoutuvat noudattamaan. Esille nousi myös työn tarkoitus eli miksi ja ketä varten työtä tehdään.

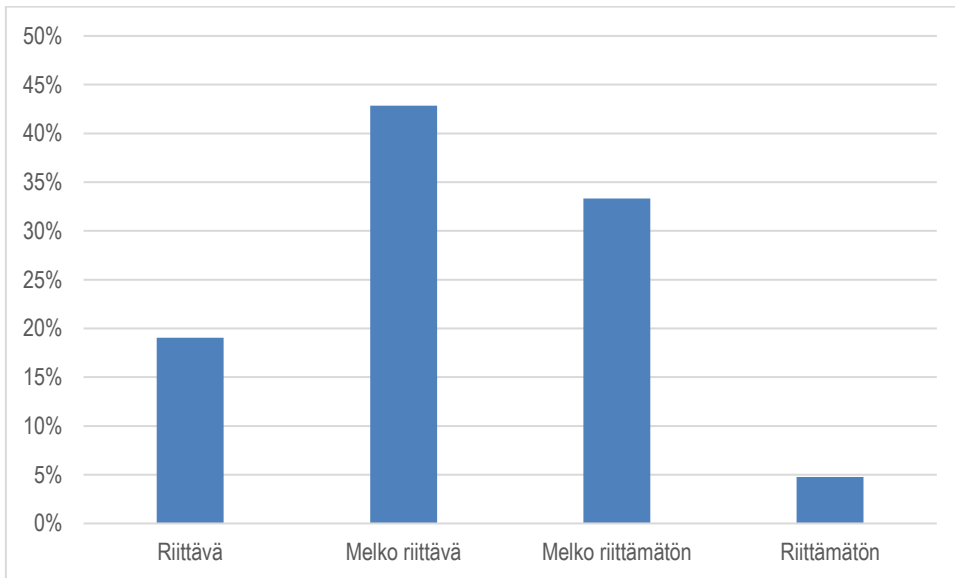
Tutkimuksesta käy ilmi motivaation merkitys työyhteisössä sekä sitä edistävässä toiminnassa. Vastaajat toivoivat motivaation kasvattamista osastolla ja sen näkymistä työssä, koska työtä tehdään potilaita ja heidän omaisiaan varten. Työn tekemisen motivaatio kuvastuu käyttäytymiseen työyhteisössä ja työn teossa.

Vastaajien mielestä yhteistyötä toisten osastojen välillä ei tulisi vähätellä ja kaikkien osastojen työpanosta pidettäisiin samanarvoisena erilaisesta potilasmateriaalista huolimatta. Osastojen välisen yhteistyön toivotaan olevan asiallista. Työelämätaitojen koettiin olevan yksi osatekijä eri työyhteisöjen välisenä kehittäjänä. Koettiin myös, että asiallinen käyttäytyminen ja kaikkien osastojen työn arvostaminen, auttaa kehittämään yhteistyötä eri osastojen välillä.

Yhteistyöllä koettiin olevan merkitystä omaan oppimiseen, vertaistukeen ja erilaisten toimintatapojen kautta oppimiseen. Lisäksi koettiin yhteistyön olevan tärkeää potilaiden hoidon jatkuvuuden kannalta, yhteistyöllä taataan potilaslähtöisyys sekä potilaan etu. Yhteistyötä tehdään potilaiden parhaaksi, jolloin korostuu samansuuntainen yhteistyö. Osassa vastauksista käy ilmi, että työtoveruus on tärkeää tulosyksikössä.

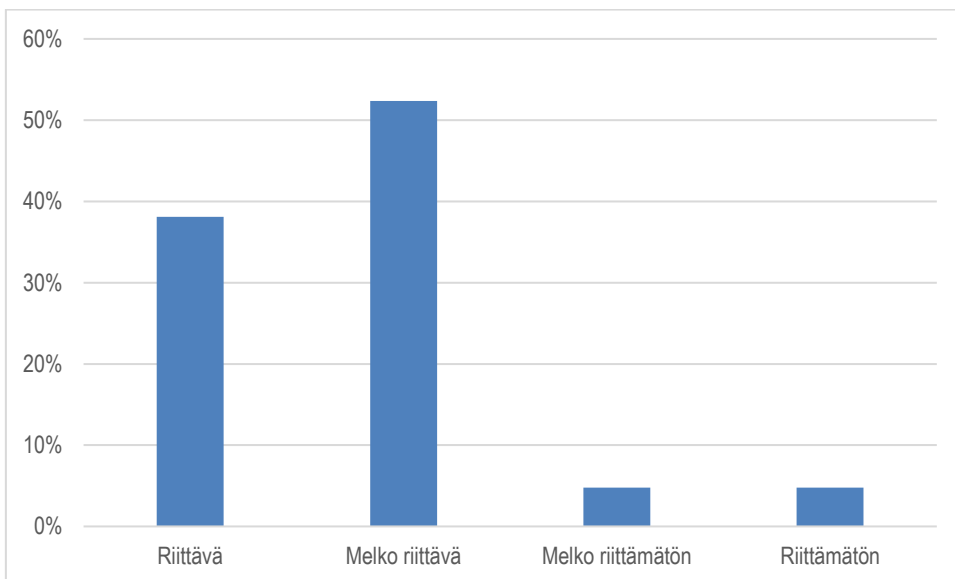
5.3 Johtamisen vaikutukset työhyvinvoinnissa

Johtajan eettinen toiminta koettiin tärkeäksi. Johtamiselta toivottiin tasa-arvoisuuden toteutumista ja epäkohtiin puuttumista sekä muutosta osastoihin. Osastoilla oli havaittu eettisiä ongelmakohtia esimerkiksi liittyen potilaiden kohteluun, asialliseen käytökseen ja palautteen vastaanottamiseen.



KUVIO 6. Vastaajien arvio johtamisen toteutumisesta osastolla työhyvinvoinnin näkökulmasta (n = 21).

Suurin osa vastaajista arvioi johtamisen toteutumisen osastolla olevan melko riittävää työhyvinvoinnin näkökulmasta.

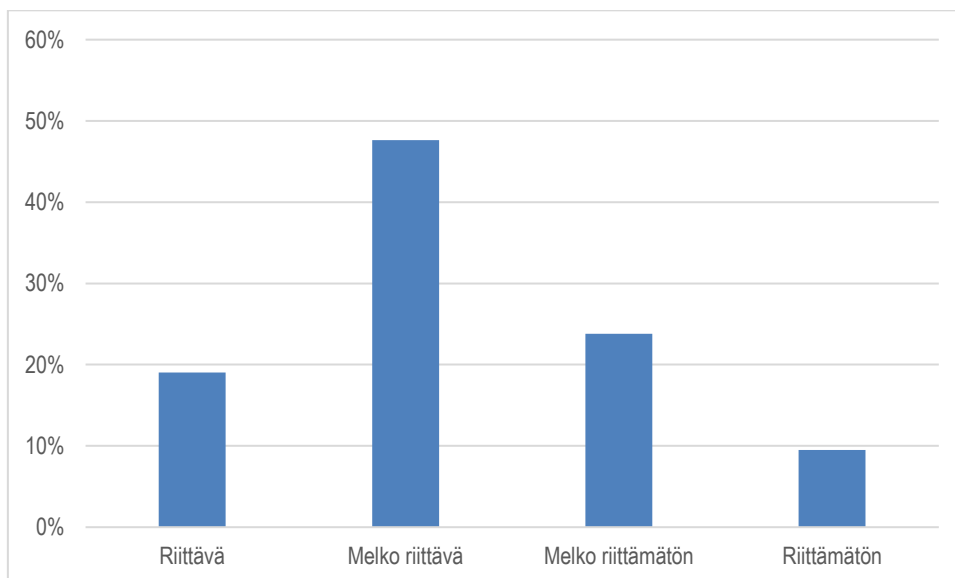


KUVIO 7. Vastaajien arvio ongelmatilanteiden ratkaisun riittävydestä osastolla (n = 21).

Suurin osa vastaajista arvioi ongelmatilanteiden ratkaisun riittävyyden osastolla melko riittäväksi.

Vastaajat toivovat esimiehen olevan kuunteleva ja kannustava, joka kehittää osastoa henkilökuntaansa tukien. Lisäksi esimieheltä toivottiin kehityskeskusteluja ja työnkuvan tarkistamista. Riittävän tiedonkulun sekä tiedottamisen ja kuulumisten jakaminen koettiin esimieheltä tärkeäksi. Vastaajat toivoivat esimiesten parempaa tunnettavuutta. Toivottiin esimiesten aktiivisempaa näkyvyyttä ja yhteydenpitoa sekä osallistumista osastokokouksiin. Lisäksi toivottiin osastonhoitajan osallistumista osastotyöhön.

Tutkimukseen vastanneet kokivat esimieheltä saadun palautteen tärkeäksi. Vastaajat toivovat saavansa palautetta esimerkiksi joustavuudesta. Palautetta toivottiin saavan erilaisilla tavoilla kuten sähköpostilla, suoraa ja suullista palautetta kasvotusten, kirjallisesti, henkilökohtaisesti sekä toisten kuullen.

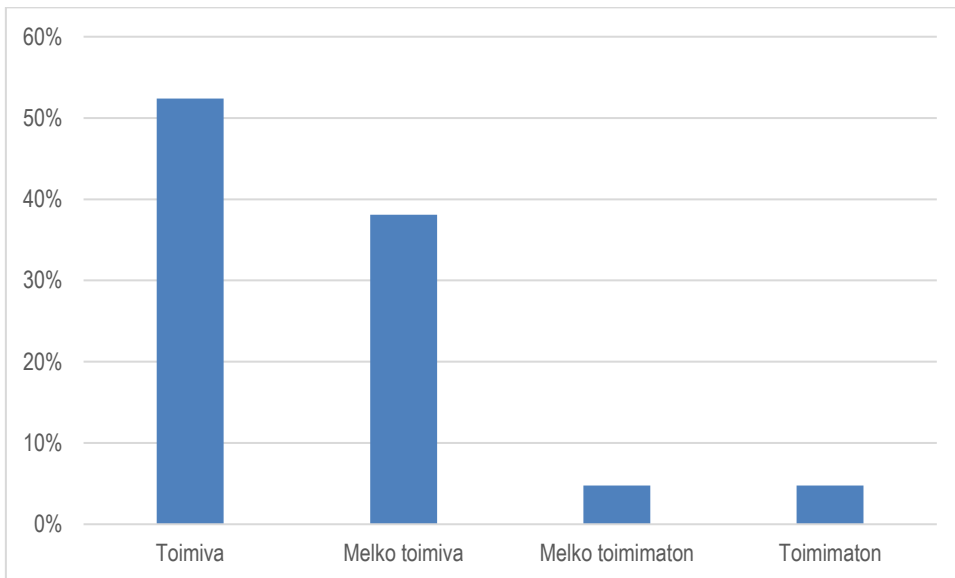


KUVIO 8. Vastaajien arvio johdolta saaman palautteen, kannustuksen ja arvostuksen riittävydestä (n = 21).

Suurin osa vastaajista arvioi johdolta saaman palautteen, kannustuksen ja arvostuksen olevan melko riittävää.

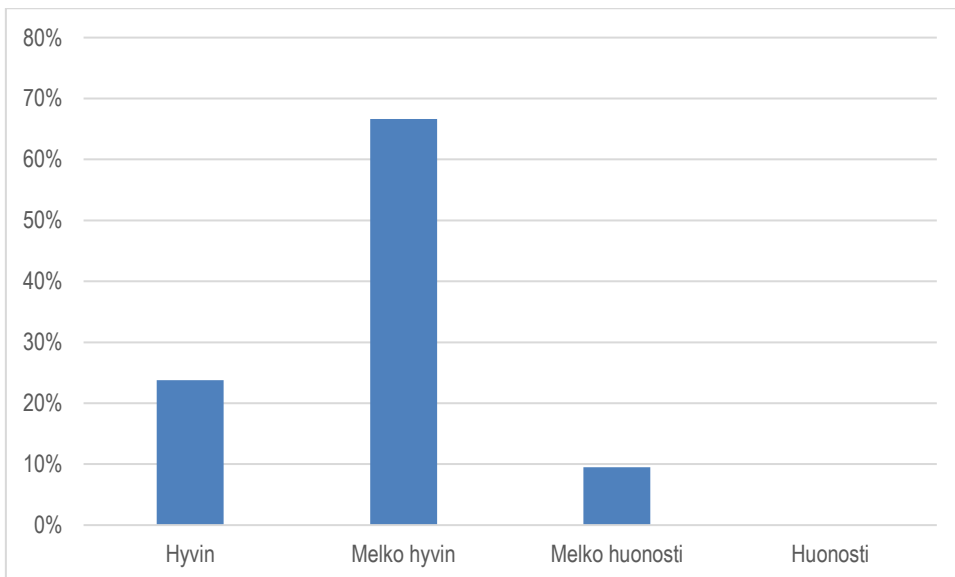
Osastokokoukset ja yhteistyöpalaverit koettiin tärkeiksi ja niitä toivottiin myös pidettävän. Riittävä ja tarpeellinen ajankäyttö olivat asioita, jotka vaikuttivat osastokokousten ja yhteistyöpalavereiden onnistumiseen. Kokousten ajankohdan toivottiin olevan tiedossa riittävän ajoissa, joka mahdollistaa paremman osallistumisen esimerkiksi vapaalta. Osastokokouksen esityslistan toivottiin olevan

nähtävillä ennen kokousta, jonne voi lisätä läpi käytäviä asioita. Kokouksissa toivottiin olevan rakentavaa keskustelua, jossa käsitellään asioita monipuolisesti toisia kuunnellen.



KUVIO 9. Vastaajien arvio osaston työpaikkakokousten toimivuudesta (n = 21).

Suurin osa vastaajista arvioi osaston työpaikkakokousten olevan toimivia.



KUVIO 10. Vastaajien arvio tiedonkulun onnistumisesta osastolla (n = 21).

Suurin osa vastaajista arvioi tiedonkulun osastolla onnistuvan melko hyvin. Kukaan ei arvioinut tiedonkulun onnistumista osastolla huonoksi.

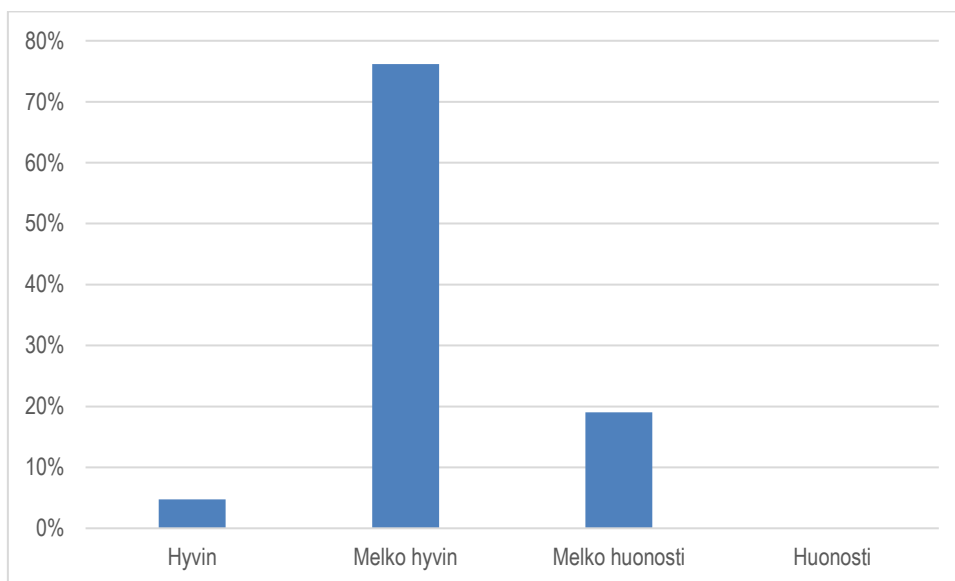
Henkilökuntamitoituksen toivottiin olevan riittävä suhteessa työn määrään ja potilasaineistoon. Lisäksi toivottiin riittävää henkilökuntamitoitusta joka vuoroon sekä sijaisten ottamista sairauslomille.

”Työvuorossa tulisi olla potilasaineistoon ja potilasmäärän nähden riittävä määrä hoitajia”

”Henkilömitoitus suhteessa työmäärään, lääkäritilanne, potilasaines”

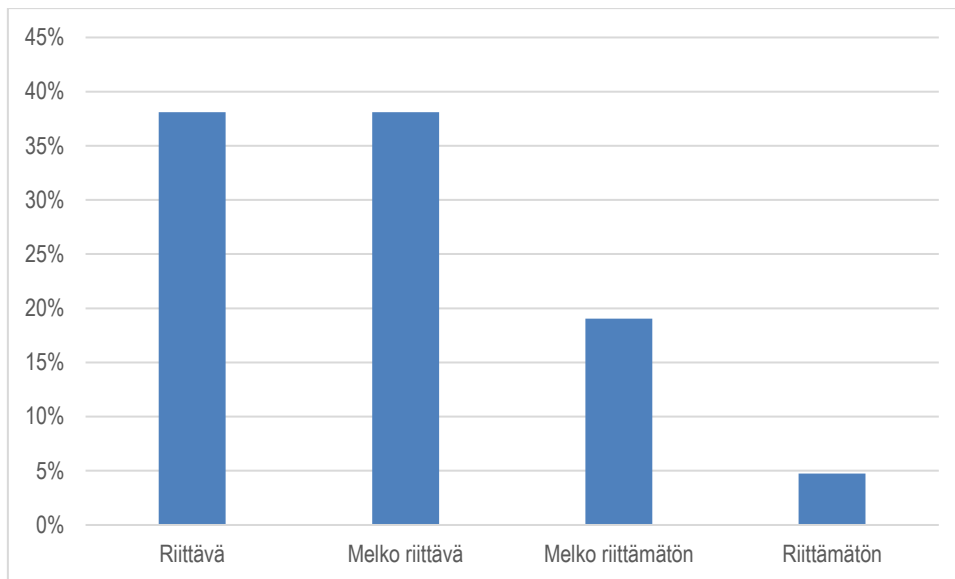
5.4 Ammattitaitoon vaikuttavat tekijät

Tutkimukseen vastanneet kokivat tärkeäksi ammatillista osaamista tukevaksi toiminnaksi säännölliset koulutukset ja niihin pääsemisen. Ammattitaitoa halutaan kehittää erilaisilla koulutuksilla kuten osastoilla tapahtuvilla koulutuksilla ja verkkokursseilla. Isompiin valtakunnallisiin koulutuksiin toivottiin pääsyä vuoroperiaatteella. Haluttiin talon sisäisiä koulutuksia sekä koulutusta uusiin asioihin. Toivottiin myös osaamisen jakamista työntekijöiden kesken, kuten hoitaja oppii hoitajalta hetket. Jatkokoulutuksen tukeminen koettiin myös tärkeäksi.



KUVIO 15. Vastaajien arvio yhteistyön toteutumisesta oman osaston, muiden osastojen ja yksiköiden välillä (n = 21).

Suurin osa vastaajista arvioi yhteistyön oman osaston ja muiden osastojen sekä yksiköiden välillä toteutuvan melko hyvin. Kukaan ei arvioinut yhteistyön toteutumista huonoksi.



KUVIO 16. Vastaajien arvio ammatillisen osaamisen kehittymisen mahdollisuuksista osastolla (n = 21).

Suurin osa vastaajista arvioi ammatillisen osaamisen kehittymisen mahdollisuuksien osastolla olevan riittävää tai melko riittävää.

Työkierto koettiin yhdeksi ammatillista osaamista tukevaksi toiminnaksi. Vastaajat toivoivat mahdollisuutta päästä työkiertoon itseään kiinnostavaan yksikköön. Ammattitaitoa haluttiin myös kehittää yhteistyöllä. Tiedon jakamista eri osastojen välillä haluttaisiin hyödyntää, koska osaamisalueet ovat erilaisia eri yksiköiden välillä. Koettiin, että muilta työyhteisöiltä voi oppia uusia käytäntöjä ja toimintatapoja. Erilaiset potilaat koettiin myös ammattitaitoa kehittävänä tekijänä. Monipuolinen potilasaineisto ja uudet potilastapaukset mahdollistavat ammatillisen kehittymisen. Työ koettiin vaihtelevana ja uusia asioita koettiin oppivan lähes joka päivä.

5.5 Työhyvinvointiin ja hyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Vastaajat kokivat ergonomisen työvuorosuunnittelun tärkeäksi. Hyvällä työvuorosuunnittelulla koettiin olevan vaikutuksia työhyvinvointiin varsinkin sitä tukevana toimintana. Osa vastaajista koki, että ergonomisen työvuorosuunnittelun jäädessä toteutumatta, tulee raskaita työputkia. Osa halusi työvuorosuunnittelussa otettavan huomioon työhyvinvointia huonontavat vuorot peräkkäin, kuten iltavuorosta aamuvuoroon tuleminen tai suunnitellut yhden päivän vapaat. Työvuorosuunnittelussa toivottiin otettavan huomioon yövuorojen jälkeisen vapaiden riittävä määrä yövuoroista

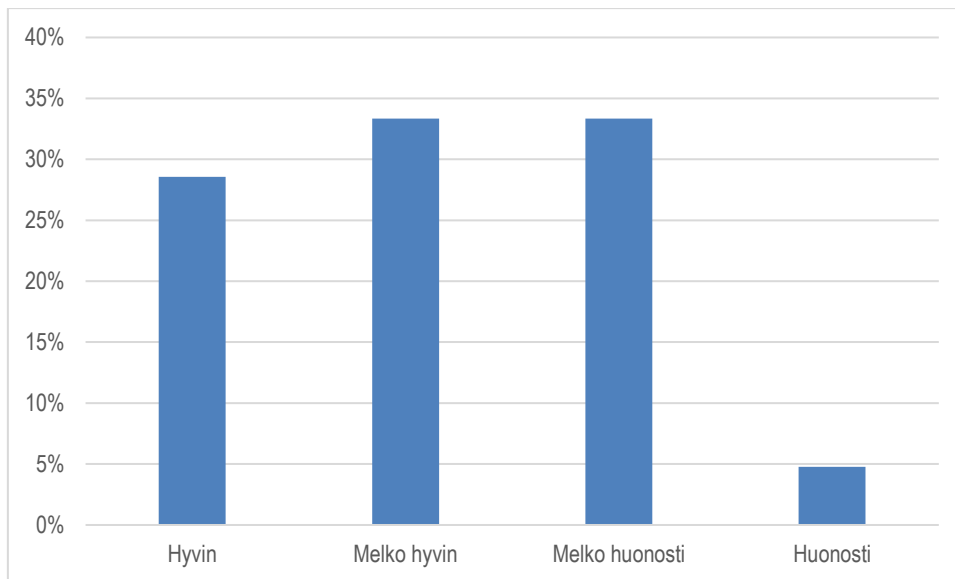
palautumiseen. Työvuorotoiveiden huomioiminen koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin. Toivottiin myös kaikkien olevan saman arvoisessa asemassa työvuoroja suunniteltaessa.

Tutkimukseen vastanneet kokivat työajan olevan tärkeänä tekijänä työhyvinvoinnin tukemisessa. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa lyhennettyyn työaikaan koettiin tärkeäksi sekä tarpeen tullen mahdollisuuden olla kevyemmässä työpisteessä. Toivottiin myös parempaa mahdollisuutta jäädä vuorotteluvapaalle. Osittaisen hoitovapaan mahdollisuus lasten ollessa pieniä tuki osan vastanneiden mielestä työhyvinvointia.

Vastaajien kesken osa koki työntekijän ja henkilökunnan jaksamisen sekä työkavereiden vaihtuvuuden olevan yhteydessä työhyvinvointiin. Tutkimuksessa tulee esille työhyvinvointia ja työhallintaa lisäävän toiminnan tärkeys. Tekemällä muutoksia epäkohtiin sekä palautteiden pohjalta kehittäminen koettiin tärkeäksi. Ajan riittäminen asioiden perehtymiseen sekä halu kokeilla uutta koettiin työhyvinvointia tukevaksi toiminnaksi.

Omaa hyvinvointia tukevaksi toiminnaksi koettiin vapaa-ajan harrastukset. Toivottiin vapaa-ajan mahdollistuminen perheelle sekä harrastuksille. Liikunta ja kuntoilu vapaa-ajalla olivat tärkeitä. Smartum-setelit koettiin vastanneiden kesken myös tärkeäksi hyvinvointia tukevaksi toiminnaksi. Riittävän levon määrän ja hyvän unen mahdollistuminen vaikutti hyvinvointia parantavasti. Vastaajat kokivat hyvien ihmissuhteiden vaikuttavan hyvinvointiin kuten koti, perhe sekä ystävät. Hyvinvointia tukevaksi asiaksi nousi terveelliset elämäntavat, kuten liikunta ja ravinto sekä omasta kunnostaan huolehtiminen. Hyvinvointia tukevaksi asiaksi nousi oma terveys. Oma terveys ja sen hoitaminen sekä oma hyvä kunto niin fyysinen kuin psyykinenkin koettiin tärkeänä asiana.

”Olen omasta hyvinvoinnistani itse vastuussa. Itse valinnut työn josta pidän ja työpaikan. Jos hyvinvoinnin kokee huonommaksi työpaikan takia, silloin pitää miettiä asiaa uudelleen ja puntaroida palikoita”



KUVIO 11. Vastaajien arvio työssä jaksamisen tukemisesta (n = 21).

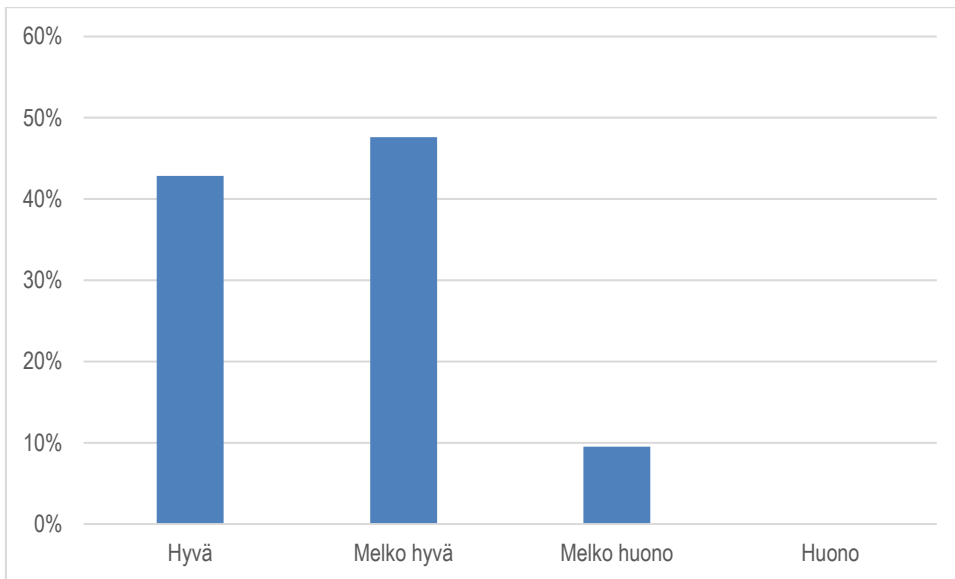
Vastaajien arvio työssä jaksamisen tukemisesta jakaantui tasaisesti vaihtoehtojen hyvin, melko hyvin tai melko huonosti välille.

Tutkimukseen vastanneet kokivat, että omassa työssä työnsisältöön sekä työskentelytapoihin vaikuttaminen paransi työhyvinvointia. Tuloksista ilmenee uuden työntekijän perehdyttämisen tärkeys työsuhteen alkuvaiheessa sekä perehdyttämisen kertausta, kun työntekijä on ollut töissä jo jonkin aikaa. Työhyvinvoinnin koettiin paranevan kehittämällä uusien hoitajien perehdytystä. Määräysten ylhäältäpäin tuleminen ja niihin pieni vaikuttamismahdollisuus koettiin heikentävänä tekijänä.

Hyvällä työn organisoinnilla kuten työn ja tehtävien tasaisella jakamisella, hyvillä työvälineillä ja järjestyksellä koettiin olevan vaikutuksia työhyvinvointiin. Työhyvinvointia heikensi jatkuva kiire ja liian vähäinen hoitajamitoitus. Liika kuormittumien ja kiire työtähti lisäsivät uupumusta. Työhyvinvointia tukevana toimintana toivottiin työohjausmahdollisuutta.

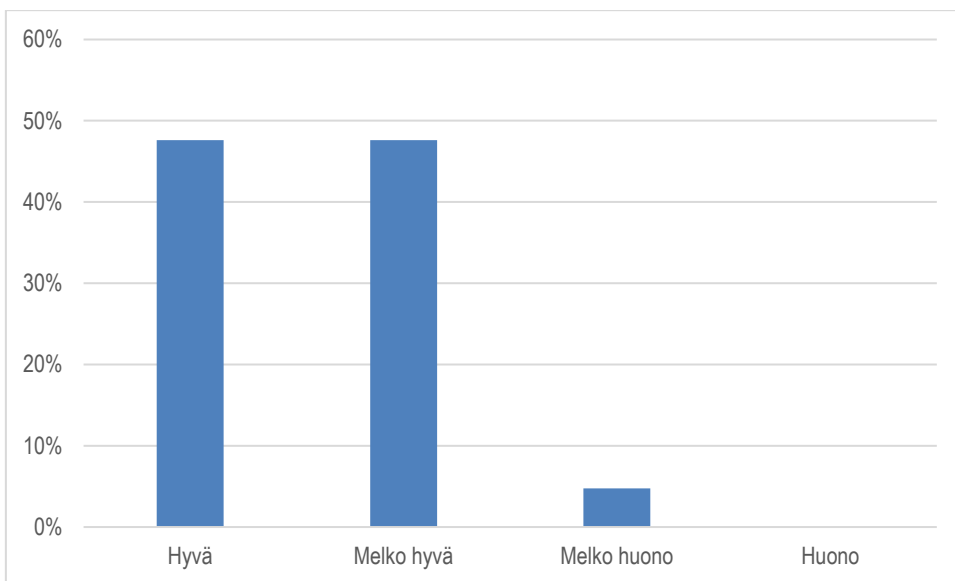
”Kuormittavuuden vähentäminen”

Monipuolinen työ koettiin työssä jaksamista tukevaksi toiminnaksi. Mielekäs ja haasteellinen työ lisäsi työssä jaksamista. Siihen koettiin vaikuttavan mielekkään työyhteisön, kiinnostavan ja antoisan sekä vaihtelevan ja sopivan haasteellisen työn. Yhtenä työhyvinvointia tukevana asiana toivottiin parempaa palkkausta.



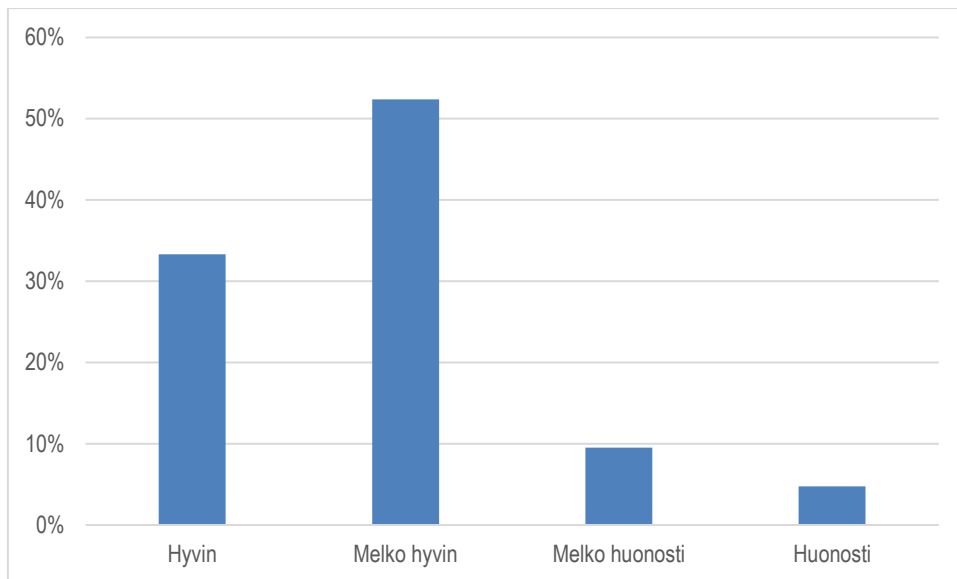
KUVIO 12. Vastaajien arvio omasta työhyvinvoinnista (n = 21).

Vastaajat arvioivat oman työhyvinvoinnin olevan melko hyvä tai hyvä. Kukaan ei arvioinut omaa työhyvinvointiaan huonoksi.



KUVIO 13. Vastaajien arvio omasta hyvinvoinnista (n = 21).

Suurin osa vastaajista arvioi oman hyvinvoinnin hyväksi tai melko hyväksi. Kukaan ei arvioinut omaa hyvinvointiaan huonoksi.



KUVIO 14. Vastaajien arvio oman yksilöllisyyden toteutumisesta työskentelyssä osastolla (n = 21).

Suurin osa vastaajista arvioi oman yksilöllisyyden toteutuvan osastotyöskentelyssä melko hyvin.

6 TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kuvata Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän erään tulosyksikön hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämiseen liittyvistä tekijöistä sekä selvittää miten heidän mielestään työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Tavoitteena oli tuottaa tietoa hoitajien kokemasta työhyvinvoinnista sekä sitä edistävästä seikoista.

Tutkimuksesta saadut tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiimme hoitajien kokemasta työhyvinvoinnista, sitä edistävästä seikoista sekä kehittämisideoista. Tutkimustulosten perusteella suurin osa hoitajista kokee työhyvinvointinsa melko hyväksi.

6.1 Työyhteisön ja työelämätaitojen vaikutukset työhyvinvointiin

Työhyvinvointia edistäviä seikkoja olivat muun muassa sosiaalinen, arvostava ja luotettava työyhteisö. Yhteisöllisyyttä paransi yhteiset hetket töissä sekä töiden ulkopuolella. Yhteisöön hyväksytyksi tuleminen lisäsi yhteenkuuluvuutta. Vertaistuki ja keskusteluhetket lisäsivät yhteistyötä hoitajien kesken. Negatiivinen asenne työtä kohtaan heijastui myös muihin työyhteisön jäseniin. Yksityisten asioiden tuominen työpaikalle koettiin epäammattimaisena. Hyvä työporukka auttoi jaksamaan raskaassa työssä. Vastaajat arvioivat yhteenkuuluvuuden toteutumisen osastolla työyhteisön kesken olevan hyvää tai melko hyvää (Kuvio 2). Yhteisöllisyyteen, joka määrittää työhyvinvointia kuuluu muun muassa ihmissuhteiden toimivuus, yhteenkuuluvuus, toisten arvostaminen, välittäminen sekä luottamus. Arvostus viittaa arvostavaan vastavuoroisuuteen, erityisesti hoitajien välisiin suhteisiin. Se kytkeytyy myös hoitajien ja potilaiden välisiin suhteisiin. (Utriainen, Ala-Mursula & Virokangas 2011.) Yhteisöllisyys on tekijä, jonka avulla voidaan muuttaa totuttuja toimintatapoja tai kehittää paremmin toimivia käytäntöjä. Yhteisöllisyyden edistäminen on kaikkien vastuulla, ei vain johtajan. (Pölkki 2015, viitattu 21.3.2018.)

Kollegiaalisuutta pidettiin tutkimuksessamme tärkeänä. Kangasniemi, Suutarla, Tilander, Knutila, Haapa & Arala kollegiaalisuutta käsittelevässä tutkimuksessaan kertovat kollegiaalisuuden olevan ammattietiikkaan perustuva vastavuoroinen, kunnioittava ja luottamuksellinen suhde. Se on myös ammatin ja työntekijän arvoihin perustuvaa. Luonteeltaan kollegiaalisuus on eettistä ja siihen

sitoudutaan vapaaehtoisesti. Sitä ei pidetty itsestäänselvyytenä vaan koulutuksella ja organisaatiolla voitiin tukea ja mahdollistaa sen toteutuminen. (2015.)

Työelämätaidot ja niiden tärkeys toimivassa työyhteisössä kuten, toisten kunnioittaminen ja auttaminen, arvostaminen sekä asiallinen käyttäytyminen nousivat tutkimuksesta esille. Hyvillä vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidoilla on vaikutusta hyvän työilmapiirin saavuttamisessa. Tuloksista käy ilmi, että työntekijöiden ominaisuuksilla sekä erilaisuuden ottaminen voimavaraksi vaikuttaa hyvän työilmapiirin saavuttamiseen. Paasivaara kirjassaan Työnsä kokoinen ihminen, sanoo työyhteisön tarvitsevan erilaisia ihmisiä. Työtä voidaan tehdä monella eri tavalla ja moninaisuus tuo työhön ennennäkemättömiä ja arvaamattomia mahdollisuuksia. Hyvin toimivassa työyhteisössä arvostetaan ja osataan hyödyntää sen jäsenten persoonallisuutta sekä erilaisia näkemyksiä, odotuksia ja yksilöllistä osaamista. (2009, 54–55.)

Toisten kunnioittaminen eri ammattikuntien välillä sekä hyvällä yhteistyöllä heidän kesken voidaan vaikuttaa tiimityöskentelyyn. Kalish, Lee ja Rochman tutkimuksessaan hoitohenkilökunnan tiimityöstä ja työtyytyväisyydestä osoittivat tuloksillaan, että tiimityön parantamiselle oli tarvetta. Parempi tiimityö ja henkilöstön riittävyys johtavat suurempaan työtyytyväisyyteen. Heidän tutkimustulokset viittaavat siihen, että tiimityötä parannettaessa vaikuttaa se myönteisesti henkilöstön tyytyväisyyteen. Tyytymätön hoitohenkilökunta todennäköisemmin jättää ammattinsa tai laskee työpaikkansa tuottavuutta. (2010, viitattu 21.3.018.) Vastaajat arvioivat osaston työilmapiirin suurimmaksi osaksi hyväksi tai melko hyväksi, kukaan vastaajista ei arvioinut työilmapiiriä huonoksi (Kuvio 3).

Tutkimuksessa tulosityksikön työoveruus tuli esille tärkeänä tekijänä. Potilaiden hoidon jatkuvuuden kannalta muiden osastojen työn arvostaminen ja hyvä yhteistyö olisi tärkeää. Yhteistyöllä koettiin olevan merkitystä omaan oppimiseen, vertaistukeen ja erilaisten toimintatapojen kautta oppimiseen.

Kokemus arvostetuksi tulemisesta vaikuttaa työtyytyväisyyden kohenemiseen, turhautumisen vähenemiseen, työn laadun parantumiseen ja riittävyden tunteen vahvistumiseen. Yksilötasolla arvostetuksi tuleminen heijastuu myös tiimitason työskentelyyn. Jotta työyhteisön päämäärät saavutetaan jokaisen tiimin jäsenen taitoja ja asiantuntijuutta käyttämällä, tulee työyhteisön jäsenten kohdata toisensa arvostaen. (Paasivaara 2009, 15.)

Tutkimuksesta käy ilmi rakentavan palautteen antamisen ja saamisen tärkeys. Positiivisen ja kannustavan palautteen antaminen työn lomassa olisi suotavaa. Suurin osa vastaajista arvioi työntekijöiden välisen palautteen antamisen riittävyyden melko riittäväksi, kukaan ei arvioinut sitä riittämättömäksi (Kuvio 4). Työkavereilta saatu palaute arvioitiin puolestaan riittäväksi tai melko riittäväksi, kukaan vastaajista ei arvioinut työkavereilta saatua palautetta riittämättömäksi (Kuvio 5). Hyvää yhteishenkeä motivoi ja luo asiallinen palaute ja kiitoksen sanominen (Paasivaara 2009, 91). Avointa mielipiteitä sallivaa ilmapiiriä pidettiin tärkeänä vastaajien keskuudessa. Toivottiin rohkeutta asioiden ja ongelmien esille tuomisessa sekä ratkaisujen löytymistä niihin yhdessä koko työyhteisön kesken. Yhteiset säännöt ja arvot sekä niiden noudattamisen tärkeys nousivat tuloksista esiin.

Motivaatiolla on merkitystä työyhteisössä. Muikku käsittelee tutkimuksessaan motivointia ja esimiehen keinoja lisätä työntekijän motivaatiota. Motivoinnilla voidaan vapauttaa piileviä voimavaroja. Oikein suunnattu motivointi synnytti tuottavaa toimintaa ja lopputuloksena on tyytyväinen potilas sekä hyvinvoiva ja sitoutunut työntekijä. Muikun tutkimuksesta selvisi, että motivaatiota voitiin lisätä hyvän ja kannustavan ilmapiirin luomisella, tasapuolisella kohtelulla, palkitsemisella, yhteisten pelisääntöjen luomisella, vastuun antamisella, kunnollisilla työvälineillä ja viihtyisällä työympäristöllä. Muikun haastattelemat esimiehet nostivat perehdytyksen merkityksen esiin ja sen koettiin luovan pohjan työhön sitoutumisessa. Sitoutumiseen vaikutti myös muutostilanteissa vaikuttamismahdollisuus, vastuulliset tehtävät, vaikuttamismahdollisuudet työvuoroihin ja osallistuminen koulutuksiin. Työhyvinvointia lisäsi työntekijöiden kuunteleminen ja vaikutusmahdollisuudet työaikoihin sekä työhön. Työarjessa läsnäolevaa esimiestä koettiin olevan helppo lähestyä (2016, viitattu 20.3.2018.) Tutkimuksemme tuloksista käy ilmi toive motivaation kasvattamisesta osastolla, koska työn tekemisen motivaatio kuvastuu käyttäytymisenä työyhteisössä sekä työn teossa.

6.2 Johtamisen vaikutukset ja kehittämistoiveet työhyvinvoinnissa

Johtamisella on vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin. Suurin osa vastaajista arvioi johtamisen toteutumisen osastolla melko riittäväksi tai melko riittämättömäksi työhyvinvoinnin näkökulmasta (Kuvio 6). Sairaanhoidtajien vuoden 2014 työolobarometristä kootuista johtopäätöksistä nousee esille johtamisen merkitys työhyvinvoinnissa. Päätöksenteon tulisi olla läpinäkyvää sekä ongelmatilanteisiin tulisi puuttua mahdollisimman pian. (Hahtela 2015, viitattu 14.3.2018.) Myös

opinnäytetyömme tuloksissa toivottiin johtamiselta eettistä toimintaa ja tasa-arvoisuuden toteutumista sekä epäkohtiin puuttumista ja muutosten tekemistä osastoilla. Suurin osa vastaajista arvioi ongelmatilanteiden ratkaisun riittävyden osastolla melko riittäväksi tai riittäväksi (Kuvio 7). Mankisen tekemästä Pro gradu -tutkielmasta tulee esille, että yksikön esimies tarvitsee tukea omalta esimieheltään, jolloin yksikön esimiestyöskentely helpottuu (Mankinen 2016, 50).

Esimiehen toivottiin olevan kuunteleva ja kannustava. Vastaajista suurin osa arvioi tiedon kulun osastolla onnistuvan melko hyvin, kukaan vastaajista ei arvioinut tiedonkulun onnistumista huonoksi (Kuvio 10). Tiedonkulku ja tiedottaminen koettiin tärkeäksi samoin osastokokoukset ja yhteistyöpalaverit, joiden ajankohdan toivottiin olevan tiedossa riittävän ajoissa ja esityslistaan toivottiin voivan vaikuttaa. Vastaajat arvioivat osaston työpaikkakokousten olevan toimivia tai melko toimivia (Kuvio 9). Osastonhoitajan toivottiin osallistuvan osastotyöhön. Työhyvinvointia tukevana toimintana toivottiin kehityskeskusteluja sekä esimiehiltä toivottiin näkyvyyttä ja yhteydenpitoa henkilökunnan kanssa. Karhu on tehnyt kirjallisuuskatsauksen työhyvinvointia edistävästä ja estävästä tekijöistä. Työssään hän on käyttänyt hoitotyön työhyvinvointiin liittyviä kansallisia ja kansainvälisiä tutkimuksia. Tämän katsauksen mukaan onnistuneet kehityskeskustelut olivat yksi työhyvinvointia edistävästä tekijöistä. (2015, viitattu 13.3.2018.)

Kangasmäki on tutkimuksessaan selvittänyt eettisen johtajuuden toteutumista ja sen merkitystä henkiseen työhyvinvointiin työyhteisössä. Tutkimustulosten mukaan hyvältä eettiseltä johtajuudelta odotettiin oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa, hoitajan työn sekä asiantuntemuksen arvostusta työyhteisössä ja organisaatiossa. Tuloksista selvisi myös, että hoitajat odottivat positiivisen palautteen saamista, tukea sekä kannustusta. (2007, viitattu 1.3.2018.) Opinnäytetyömme kyselyn tuloksista nousee myös esille esimieheltä saadun palautteen tärkeys. Suurin osa vastaajista arvioi johdolta saaman palautteen, kannustuksen ja arvostuksen olevan melko riittävä (Kuvio 8).

Kangasmäen tutkimuksen mukaan työtä arvostavana toimintana oli riittävä resurssien määrä hoitotyöntekemiselle (2007, viitattu 1.3.2018). Opinnäytetyömme tuloksista ilmenee myös toive riittävästä henkilökuntamitoituksesta suhteessa työn määrään ja potilasaineistoon. Riittävää henkilökuntamitoitusta toivottiin joka vuoroon sekä sijaisten ottamista sairaslomille. Kangasmäen tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että hyvä eettinen johtajuus vaikuttaa työntekijöissä koettuun henkiseen työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen sekä hoitotyön hyvään osaamiseen ja laatuun. (2007, viitattu 1.3.2018.) Kangasmäen tutkimustulos tukee opinnäytetyömme tuloksia.

6.3 Ammattitaidon merkitys työhyvinvointiin

Ammatillista osaamista tukevaksi toiminnaksi toivottiin säännöllisiä koulutuksia ja niihin pääsemistä. Vastaukset kertovat, että ammattitaitoa halutaan kehittää erilaisilla koulutuksilla. Vastaajien kesken oli halukkuutta osallistua isompiin valtakunnallisiin koulutuksiin. Talon sisäisiä koulutuksia haluttiin ja koulutusta uusiin asioihin sekä osaamisen jakamista työntekijöiden kesken toivottiin. Jatkokoulutuksen tukemista myös toivottiin. Kangasmäen tuloksista selvisi myös, että hoitajat odottivat kehittymisen mahdollistamista (2007, viitattu 1.3.2018).

Sairaanhoitajan osaaminen ja ura ovat kehittymistä ja kasvua, joka alkaa aloittelijasta johtaen kohti sairaanhoidollista asiantuntijuutta (Miinalainen 2017, viitattu 13.3.2018). Tutkimuksessamme työkierto koettiin ammatillista osaamista tukevaksi toiminnaksi. Vastaajat toivoivat mahdollisuutta päästä työkiertoon itseä kiinnostavaan työyksikköön. Miinalaisen mukaan työkierto on keino syventää asiantuntijuutta. Työkierron avulla voidaan monipuolistaa ammattitaitoa, jolloin mahdollistetaan ammatillinen kasvu ja ammatissaan kehittyminen sekä tuetaan työntekijän työhyvinvointia. Tavoitteena työkierrolla voi olla myös työkuulttuurin kehittäminen sekä työuupumuksen ennalta ehkäisy. Työkierto tuo mukanaan uusia haasteita ja vaihtelua sekä lisää itsetuntoa ja muutosvalmiutta. Etäisyyden ottaminen omaan työhön auttaa näkemään sitä eri tavalla sekä antaa uusia ideoita työn tekemiseen ja sen kehittämiseen. (2017, viitattu 13.3.2018.)

Vastaajat nostivat esille ammattitaidon kehittämisen yhteistyöllä. Suurin osa kyselyyn vastaajista arvioi yhteistyön oman osaston ja muiden osastojen ja yksiköiden välillä toteutuvan melko hyvin, kukaan ei arvoinut yhteistyön onnistumista huonoksi (Kuvio 15). Tiedon jakamista eri osastojen välillä voitaisiin hyödyntää osaamisalueiden erilaisuuden perusteella. Koettiin, että muilta työyhteisöiltä voi oppia uusia käytäntöjä ja toimintatapoja. Monipuolinen potilasaineisto ja uudet potilastapaukset tukivat ammatillista kehittymistä. Uusia asioita tuli eteen lähes joka päivä, mikä teki työstä vaihtelevan. Vastaajat arvioivat ammatillisen osaamisen kehittymisen mahdollisuuksien osastolla olevan riittävää tai melko riittävää (Kuvio 16).

6.4 Työhyvinvointiin ja hyvinvointiin vaikuttavia sekä kehittäviä tekijöitä

Hyvällä työvuorosunnittelulla koettiin olevan vaikutuksia työhyvinvointiin sitä tukevana toimintana. Vastaajat toivoivat ergonomisen työvuorosunnittelun toteutuvan ja siten vältettävän raskaiden

työputkien muodostumisen. Työvuorosunnittelussa tulisi ottaa huomioon työhyvinvointia huonontavat vuorot peräkkäin ja välttää yhden päivän vapaat. Yövuorojen jälkeen toivottiin vapaiden riittävää määrää palautumiseen. Sairaanhoidajaliiton vuonna 2016 tekemässä tutkimuksessa hoitajat vastasivat, että työvuorosunnittelussa yksilölliset tarpeet otettiin kohtuullisesti huomioon. Lisäksi sairaanhoitajat kokivat kyseisessä tutkimuksessa voivansa vaikuttaa perhevapaiden saantiin. (Hahtela 2017, viitattu 14.3.2018.) Tekemässämme tutkimuksessa toivottiin myös työvuoroitoiden huomioon ottamista, jolla voidaan vaikuttaa työssä jaksamiseen.

Immonen toteaa tutkimuksessaan, että työntekijältä, esimieheltä ja työyhteisöltä vaaditaan työaika-autonomian toteutumisen kannalta kehitysmyönteisyyttä, sitoutuneisuutta, osallistuvaa ja innostavaa otetta työyhteisön kehittämisessä. Hyvin toteutuessaan sillä voidaan vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyden kehittymiseen. Työntekijöiden ja työyhteisön kehitysmyönteinen asenne ja ilmapiiri, sekä työntekijät huomioonottava johtaminen antaa työaika-autonomian toteuttamiselle myönteiset olosuhteet. (2013, viitattu 1.3.2018.)

Tutkimukseen vastanneet kokivat työajan vaikuttavan työhyvinvointiin. Mahdollisuus vaikuttaa lyhennettyyn työaikaan koettiin tärkeäksi, tarpeen tullen toivottiin mahdollisuutta kevyempään työhön sekä jäämistä vuorotteluvapaalle. Osittaisen hoitovapaan mahdollisuus lasten ollessa pieniä tuki työhyvinvointia.

Tutkimuksessamme tulee esille työhyvinvointia ja työnhallintaa lisäävän toiminnan tärkeys. Tekemällä muutoksia epäkohtiin sekä palautteiden pohjalta kehittäminen koettiin lisäävän työhyvinvointia. Asioihin perehtyminen sekä halu uuden kokeiluun koettiin tukevan työhyvinvointia. Työhyvinvointia tukevana toimintana toivottiin työohjausmahdollisuutta.

Hyvinvointia tukevaksi asiaksi nousi oma terveys. Oma terveys ja sen hoitaminen sekä oma hyvä kunto niin fyysinen kuin psyykinenkin koettiin tärkeänä asiana. Omaa hyvinvointia pystyttiin tulosten mukaan parantamaan vapaa-ajan harrastuksilla ja perheen yhteisellä vapaa-ajalla. Liikunta ja kuntoilu vapaa-ajalla olivat tärkeitä. Terveelliset elämäntavat ja omasta kunnosta huolehtiminen lisäsi hyvinvointia. Hyvinvointiin käytettiin Smartum-seteleitä. Riittäväällä levolla oli hyvinvointia tukeva vaikutus. Tutkimustulosten mukaan hyvillä ihmissuhteilla oli vaikutuksia hyvinvointiin, johon liittyy koti, perhe sekä ystävät. Vastaajien arvio työssä jaksamisen tukemisesta jakaantui tasaisesti vaihtoehtojen hyvin, melko hyvin tai melko huonosti välille (Kuvio 11).

Omaan työhön vaikuttaminen tuki työhyvinvointia. Sitä paransi kokemus työn sisältöön vaikuttamisesta sekä työskentelytavat. Määräysten ylhäältäpäin tuleminen ja niihin pieni vaikuttamismahdollisuus koettiin heikentävänä tekijänä. Tuloksista ilmenee uuden työntekijän perehdyttämisen tärkeys. Kehittämällä uusien hoitajien opastusta työhön vaikutettiin parantavasti työhyvinvointiin. Osa vastaajista toivoi uuden työntekijän perehdyttämisen kertausta, kun työntekijä on ollut töissä jo jonkin aikaa. Kangasmäen tekemän tutkimuksen tuloksista käy myös ilmi hoitajien odotukset, vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin (2007, viitattu 1.3.2018).

Hyvä työn organisointi vaikutti myönteisesti työhyvinvointiin. Työn ja tehtävien tasaisella jakamisella, hyvillä työvälineillä ja järjestyksellä koettiin olevan vaikutus työhyvinvointiin. Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä koettiin jatkuva kiire ja liian vähäinen hoitajamitoitus. Liika kuormittumien ja kiire työtahti lisäsivät uupumusta. Työnohjausmahdollisuus koettiin yhtenä työhyvinvointia tukevana toimintana. Koivu on tehnyt vuosina 2003–2007 seuranta tutkimuksen työnohjaukseen ja työhyvinvointiin liittyen. Neljän seurantavuoden aikana onnistuneen työnohjauksen ryhmässä tapahtui työhyvinvoinnin paranemista. Työnohjauksen myönteiset vaikutukset näkyivät selkeimmin työstä saadun palautteen ja omien vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisenä, ammatillisen itsetunnon kohenemisena ja psyykkisen rasittuneisuuden vähenemisenä. Tutkimustulosten mukaan työnohjaus hoitotyössä toimi työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen keinona. (2013, viitattu 21.3.2018.) Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkosen mukaan työstä johtuvaa pahoinvointia voidaan ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. Jotta hyvä työhyvinvointi mahdollistuu, tulee työn myönteisten piirteiden olla isommat kuin työtä kuormittavien tekijöiden. (2012, viitattu 13.3.2018.) ”Työhyvinvointi on sitä, että on mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut hyvää aikaan” (Manka ym. 2012, viitattu 13.3.2018).

Mielekäs ja haasteellinen työ vaikuttivat työssä jaksamiseen. Mielekäs työyhteisö, kiinnostava ja antoisa sekä vaihteleva ja sopivan haasteellinen työ lisäsivät työssä jaksamista. Yhtenä työhyvinvointia lisäävänä asiana pidettiin parempaa palkkausta. Kangasmäenkin tutkimustuloksista käy ilmi, että riittävä ajan tasalla oleva palkkaus koettiin työtä arvostavana toimintana (2007, viitattu 1.3.2108).

Kyselyyn vastanneet arvioivat oman työhyvinvoinnin ja hyvinvoinnin olevan melko hyvä tai hyvä, kukaan vastaajista ei kokenut työhyvinvointiaan tai hyvinvointiaan huonoksi (Kuvio 12 ja 13). Vastaajat arvioivat oman yksilöllisyyden toteutuvan osastotyöskentelyssä melko hyvin (Kuvio 14).

7 POHDINTA

Opinnäytetyö tehtiin yhdessä Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän erään tulosyksikön kanssa. Tutkimuksesta saadun tiedon on tarkoitus kertoa hoitajien työhyvinvoinnista ja antaa kehittämisideoita aiheeseen liittyen. Tutkimuksen tulokset kertovat mikä työhyvinvointiin vaikuttaa sekä kuinka työhyvinvointia voidaan tukea ja kehittää. Niukasta vastausten määrästä huolimatta saimme laadullisesti hyvät vastaukset, joten emme lähteneet tekemään uusinta kyselyä tai täydentämään aineistoa muulla tavoin. Tutkimuksemme tuloksia tulosyksikkö voi hyödyntää niin yhteisön kuin yksilönkin työhyvinvoinnin kehittämisessä. Opinnäytetyömme pohdinnassa kiinnitämme huomioita yhteisöön ja yhteisöllisyyteen sekä ammattitaitoon, jotka vaikuttavat osaltaan työhyvinvointiin yksilön ja yhteisön kannalta.

Jokaisen työntekijän vastuulla on yhteisöllisyyden edistäminen. Yhteisesti sovitun päämäärän saavuttamiseksi tarvitaan yhdessä tekemistä ja toimimista. Työntekijöiden ei tarvitse olla samanlaisia ja erilaisuuden hyväksyminen luo yhteisöllisyyttä. Hyvässä työyhteisössä jokainen pääsee toteuttamaan yksilöllisyytensä ja antamaan vahvuutensa käytettäväksi sekä jokaisen asiantuntijuutta tulisi arvostaa. Yksilöiden tunteet vaikuttavat yhteisöllisyyden kehittymiseen. Tunteilla voidaan paljastaa työyhteisön todellinen ilmapiiri. On tärkeää, että jokainen tuntisi itsensä hyväksytyksi ja arvokkaaksi työyhteisössä sekä jokaisella on oikeus tulla kuulluksi häntä koskevissa asioissa. Hyvän yhteistyön tuloksena saavutetaan paras lopputulos. Monia ongelmia syntyy, jos erilaisuutta ei työyhteisössä siedetä. Sosiaalisten suhteiden ollessa liian tiiviit ja rajatut voidaan saada aikaan kateutta, kilpailua paremmuudesta, kuppikuntia ja jopa kiusaamista. (Pölkki 2015, viitattu 22.3.2018.)

Työntekijän ottaminen työyhteisöön tasavertaisena työntekijänä on tärkeää. Hyvällä ja onnistuneella perehdytyksellä toivotaan työntekijä tervetulleeksi työyhteisöön. Perehdytyksen tarkoituksena on opastaa uusi työntekijä paitsi työtehtäviin myös työpaikan toimintaan. Työyhteisöön hyväksyminen auttaa työntekijää tekemään työtään paremmin ja voimavarat voidaan käyttää yhteisen päämäärän saavuttamiseen eli potilaiden turvalliseen ja laadukkaaseen hoitamiseen. Myönteinen ajattelu vahvistaa työyhteisön ja yksilön voimaantumista, jolla on positiiviset vaikutukset työn tulokseen. Työntekijän kokiessa ympäristönsä turvalliseksi on hän luova ja tuottelias.

Koulutus toimii sosioekonomisen aseman osoittimena, sillä se vaikuttaa työmarkkinana- ja ammattiaseman kautta tulotasoon ja taloudelliseen asemaan. Myös tätä kautta koulutuksella on yhteys hyvinvointiin. Koulutus muokkaa ihmisen tietoja, taitoja ja arvoja. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015, viitattu 24.3.2018.) Sairaanhoidajan eettisissä ohjeissa sanotaan, että ammatissa toimivan sairaanhoidajan velvollisuus on jatkuvasti kehittää ammattitaitoaan. Sairaanhoidajan tehtävään kuuluu huolehtia ammatin sisällön syventämisestä, koulutuksen kehittämisestä sekä tieteellisyyden edistämisestä. Samassa yhteisössä toimivien sairaanhoitajien tulee yhdessä vastata mahdollisimman hyvästä hoitotyön laadusta sekä sen parantamisesta. (Sairaanhoidajaliitto 2014, viitattu 22.3.2018.) On myös olemassa sosiaali- ja terveysministeriön asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta, jonka mukaan sitä tulee järjestää terveydenhuollon ammattihenkilöille (2003, viitattu 22.3.2018).

Tulevina sairaanhoitajina meillä on vastuu ja velvollisuus kehittää ammattitaitoamme erilaisilla koulutuksilla sekä uusimmilla tutkimustuloksilla. Huolehtimalla omasta ammatillisesta osaamisestamme tuomme käytäntöön uusimmat tiedot muun muassa näyttöön perustuvasta hoitotyöstä. Terveystieteiden ala on jatkuvassa muutoksessa muun muassa lääkehoidon ja teknologian osalta, tämä jo vaatii ammattitaidon jatkuvaa päivittämistä ja kehittämistä. Ammattitaidon ja osaamisen kehittämisellä varmistamme paikkamme muuttuvassa työelämässä. Sairaanhoidajan ammattitaidon ylläpitäminen on jatkuvaa oppimista ja kehittymistä. Koulutus ja ammattitaito luovat varmuutta työntekoon ja vähentävät henkistä kuormitusta.

7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta tulee tarkastella jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Tällä tarkoitetaan muun muassa käsitteiden, aineisto keräämisen ja mittarin huolellista suunnittelua sekä varmistamista, että mittarin kysymykset kattavat koko tutkimusongelman. Eli kyse on siitä, kuinka onnistuneesti tutkija on kyennyt siirtämään tutkimuksessa käytetyt käsitteet ja ajatuskokonaisuuden kyselylomakkeeseen. Tämä edellyttää vastaajaa ajattelemaan kuten tutkija on olettanut hänen ajattelevan. (Vilka 2015, 193–194.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus kriteereitä ovat muun muassa uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja sen tulosten uskottavuutta ja sen osoittamista tutkimuksessa. Tutkijan on varmistettava, että tutkimustulokset

vastaavat siihen osallistuneiden käsityksiä tutkimuskohteesta. Vahvistettavuus puolestaan edellyttää tutkimusprosessin kirjaamista niin, että toinen tutkija voi seurata prosessin kulkua pääpiirteissään. Refleksiivisyys edellyttää tutkimuksen tekijältä tietoa omista lähtökohdistaan tutkimuksen tekijänä. Siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin. (Kylmä & Juvakka 2007, 127–129.)

Tutkimuksemme luotettavuuden arviointi kohdistuu koko tutkimusprosessiin. Kyselyssä käyttämämme kysymykset pohjautuvat organisaatiossa aiemmin tehtyyn työhyvinvointikyselyyn ja siitä saatuihin tuloksiin. Tutkimuskysymyksistä keskustelimme myös opinnäytetyötämme ohjaavan opettajan kanssa. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hoitajien kokemaa työhyvinvointia sekä saada kehittämisideoita aiheeseen liittyen. Me tutkijat keskustelimme tiiviisti koko tutkimusprosessin ajan sekä teimme yhdessä päätelmät analyysi vaiheessa, joka lisää tutkimuksen luotettavuutta. Analyysin tekoon käytettiin vain tästä tutkimuksesta saatuja tuloksia. Tutkimuksen lopputuloksia on peilattu aiempaan tutkimustietoon. Työn luotettavuutta lisää myös teoreettinen viitekehys sekä vastaajien suorat lainaukset avoimista kysymyksistä. Työssämme olemme käyttäneet luotettavia sekä ajankohtaisia lähteitä sekä tutkittua tietoa aiheesta. Tutkimuksessa olemme käyttäneet määrällisen ja laadullisen tutkimuksen menetelmiä ja aineisto on analysoitu niille asetettujen kriteereiden mukaan. Koska olemme käyttäneet kahta eri tutkimustapaa samassa tutkimuksessa, on Kankkusen ja Vehviläinen-Julkusen mukaan kyse metodisesta triangulaatiosta. Tutkimuksesta saadut tulokset, niin määrälliset kuin laadulliset on yhdistetty tutkimuksen lopussa. Tästä menetelmästä on useita etuja, se muun muassa täydentää, vahvistaa, ja syventää kokonaiskuvan saamista tutkittavasta ilmiöstä. (2013, 75–77.) Nämä kaksi metodologiaa täydentävät toisiaan, joten tutkimuksesta saatuja tuloksia voidaan pitää luotettavina.

7.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen lähtökohdan tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen. Itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan antamalla ihmisille mahdollisuus päättää, haluavatko he osallistua tutkimukseen vai eivät. (Hirsjärvi ym. 2009, 23.)

Tutkimus noudattaa aina hyvää tieteellistä käytäntöä. Tällä tarkoitetaan, että tutkimuksen kysymyksen asettelu ja tavoitteet, aineiston kerääminen ja käsittely, tulosten esittäminen ja aineiston säilytys eivät loukkaa tutkimuksen kohderyhmää, tiedeyhteisöä eikä hyvää tieteellistä tapaa. (Vilkkä

2007, 90.) Tutkimuksessa tulee siis noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia tapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012–2014, viitattu 8.4.2017). Tutkimukseen liittyvistä valinnoista ja perusteluista on tutkija itse vastuussa (Vilkkä 2007, 90).

Tämän tutkimuksen eettisyys varmistettiin hyväksyttämällä aihe oppilaitoksella sekä Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymällä, jolta myös kysyttiin lupa tutkimuksen suorittamiseen. Tutkimuskyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja näin ollen vastaajat olivat myös motivoituneita vastaamaan asetettuihin kysymyksiin. Vastaamalla kyselyyn vastaajat ovat antaneet suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimukseen osallistuneet hoitajat vastasivat kyselyyn nimettöminä eikä heidän henkilötietojaan ole kysytty missään tutkimuksen vaiheessa. Tutkimuksesta saatu aineisto on käsitelty luottamuksellisesti ja se on säilytetty asianmukaisesti niin, ettei se ole joutunut ulkopuolisten käsiin. Jotta tutkimustulokset ovat pysyneet salassa, olemme hävittäneet tutkimusaineiston tutkimuksen valmistuttua.

Tutkimuksesta kerrottiin organisaation opetuskoordinaattorille, hoitotyön johtajalle sekä kohdeyksiköiden osastonhoitajille. Pidimme myös tutkimusaiheeseemme liittyvän palaverin, johon osallistui meidän tutkijoiden lisäksi opetuskoordinaattori, hoitotyön johtaja sekä yksi osastonhoitaja edustaen muita osastonhoitajia. Kyselymme saatekirje (LIITE 1) lähetettiin sähköpostitse osastonhoitajille, jotka välittivät niin ikään sähköpostitse saatekirjeen työntekijöille. Saatekirjeessä oli linkki sähköiseen kyselymme (LIITE 2). Vastausaikaa kyselylle annoimme aluksi kaksi viikkoa. Jotta saisimme mahdollisimman paljon vastauksia, jatkettiin vastausaikaa vielä kahdella viikolla. Samalla osastonhoitajat muistuttivat työntekijöitä kyselyyn vastaamisesta. Vaikka määrällisesti saimme niukasti vastauksia kyselymme, oli vastaukset samassa linjassa aikaisempiin tutkimuksiin nähden.

7.3 Oman oppimisen arviointi, jatkotutkimusaiheet ja kehittämisideat

Opinnäytetyömme aiheen valikoimme tarjolla olleista työelämän aiheista sekä yhteisen kiinnostuksemme myötä. Opinnäytetyön tekeminen on ollut opettavainen kokemus. Rajasimme aiheita, jotta työ ei kasvaisi liian laajaksi kokonaisuudeksi. Opinnäytetyön tekeminen meitä kiinnostavasta aiheesta on ollut mielenkiintoinen ja tietämystä syventävä prosessi. Aiheemme on

jokapäiväistä ja kaikille työpaikoille kuuluvaa asiaa. Koimme parhaaksi vaihtoehdoksi toteuttaa tutkimuksen kyselytutkimuksena, jotta saisimme mahdollisimman monta vastausta sekä monta ääntä kuuluvaksi. Työhyvinvointi ja hyvinvointi ovat jokaisen henkilökohtainen kokemus, johon vaikuttaa moninainen joukko asioita erilaisilla painoarvoilla. Työmme on pieni otos tutkimuksellisesti, mutta toivomme sen antavan keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi kohteellemme. Tuloksilla on saatu näkemyksiä hoitajien kokemasta työhyvinvoinnista ja hyvinvoinnista. Tutkimus on laadittu organisaatiossa aiemmin tehtyä työhyvinvoinnin kyselyä ja sen tuloksia apuna käyttäen. Siitä nousseiden asioiden pohjalta on etsitty teoretietoa ja laadittu tutkimuskysymykset.

Kyselymme tuloksia voidaan hyödyntää kohteemme tulosyksikön yhteisön ja yksilön työhyvinvoinnin, hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kehittämisessä ja tukemisessa. Jatkotutkimukset voivat kohdistua esimerkiksi työelämätaitoihin, perehdyttämisen kehittämiseen tai työhyvinvoinnin kokemiseen muiden osastojen ja yksiköiden välillä. Olisi myös mielenkiintoista tietää kuinka työkierto tai työnantaja vaikuttavat yksilön hyvinvointiin. Kansainväliset tutkimukset hoitajien työhyvinvoinnista on tehty pääasiassa yksityisiin hoitolaitoksiin. Suomessa ne puolestaan kohdistuvat pääosin hoitajiin, jotka työskentelevät kunnallisessa palveluksessa. Yksityiset hoitolaitokset Suomessa ovat viime aikoina lisääntyneet, joten siksi olisikin mielenkiintoista verrata onko työntekijöiden kokema työhyvinvointi näissä erilaisempaa kuin kunnallisessa palveluksessa työskentelevillä.

Mielenkiintomme ja motivaatiomme tutkimusaihetta kohtaan oli hyvä pitkän hoitoalan työhistorian vuoksi. Opinnäytetyön parissa työskentely on vaatinut paljon aikaa sekä aikataulujen yhteensovittelua tutkimusparin kanssa. Erihtinen opiskelu on vaatinut ajankäytön suunnittelua puolin ja toisin. Aiheen työstäminen on ollut mielenkiintoista ja antoisaa, mutta samalla haastavaa. Aikataulullisesti opinnäytetyön valmistuminen viivästyi jonkin verran, mutta emme koe sen vaikuttaneen negatiivisesti työn etenemiseen vaan koemme sen auttaneen tekemään analyysin tutkimustuloksista huolellisemmin. Opinnäytetyön työstäminen on tapahtunut yhdessä olemalla samassa paikassa fyysisesti sekä käyttämällä sähköistä OneDrive alustaa. Samansuuntaisesti sopivasti toisia haastaen olemme työskennelleet yhdessä. Ajatusten vaihtaminen ja keskusteleminen aiheesta on ollut voimavara työtä tehdessä.

"Hieno kysely! Toivottavasti vastaukset käsitellään ja tuodaan julki. Ja toivottavasti kyselystä olisi apua osastoille työhyvinvointia ajatellen, koska se on ns. kuuma peruna varsinkin näin muutosten aikana"

LÄHTEET

Hahtela, N. 2014. Hyvän työpaikan kriteerit. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 40.

Hahtela, N. 2015. Sairaanhoitajien työolobarometri 2014. Sairaanhoitajaliiton julkaisu. Julkaistu 26.1.2015. Viitattu 14.3.2018, <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2015/01/Sairaanhoitajien-ty%C3%B6olobarometri-2014.pdf>.

Hahtela, N. 2017. Sairaanhoitajien työolobarometri 2016. Sairaanhoitajaliiton julkaisu. Julkaistu 30.1.2017. Viitattu 14.3.2018, https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2017/01/tyoolobarometri_2016.pdf.

Hattunen, J. 2015. Mitä terveys on. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 10.3.2017, http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. 6.–7. painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Häggman-Laitila, A. 2014. Sairaanhoitajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 143–146.

Immonen, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteenlaitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 1.3.2018, http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130549/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf.

Iivanainen, A., Jauhiainen, M. & Syväoja, P. 2010. Sairauksien hoitaminen terveyttä edistäen. Keuruu: Tammi.

Kalish, B. J., Lee, H & Rochman, M. 2010. Nursing staff teamwork and job satisfaction. *J Nurs Manag.* November 18 (8) 938–947. Viitattu 21.3.2018, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2994317/pdf/nihms223730.pdf>.

Kangasniemi, M., Suutarla, A., Tilander, E., Knuutila, M., Haapa, T. & Arala, K. 2015. Sairaanhoidajien kollegiaalisuus: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. *Tutkiva Hoitotyö* 13 (1), 35.

Kangasmäki, E. 2007. Eettisen johtajuuden toteutuminen ja sen merkitys henkisen työhyvinvoinnin tukemisessa - sairaanhoidajien kokemuksia sairaalan osaston työyhteisössä. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteidenlaitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 1.3.2018, https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12255/urn_nbn_fi_jyu-2007885.pdf?sequence=1.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3., uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Karhu, R. 2015. Työhyvinvointi hoitotyössä. Edistävät ja estävät tekijät. Metropolia Ammattikorkeakoulu (ylempi AMK). Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyö. Viitattu 13.3.2018, http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101396/Karhu_Reetta.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Koivu, A. 2013. Clinical Supervision and Well-being at Work. A Four-year Follow-up Study on Female Hospital Nurses. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja. Viitattu 21.3.2018 http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1148-3/urn_isbn_978-952-61-1148-3.pdf.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Kylmä, J & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. 1.–2. painos. Helsinki: Edita.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto Tampere. Viitattu 3.3.2017, <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>.

Manka, M-L., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Tampere: Tammerprint Oy. Viitattu 13.3.2018, http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/hakuopas_netti.pdf.

Mankinen, A. 2016. Työhyvinvoinnilla laatua ja tuottavuutta. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.

Mehiläinen 2018. Työhyvinvointi. Viitattu 10.4.2018, https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyohyvinvointi?utm_content=tep_upseller&gclid=EAlaIQobChMlxYpVpZWV2gIVHouyCh1KZARvEAAYASAAEgJYqvD_BwE.

Miinalainen, R. 2017. Hoitohenkilöstön työkierto ja ammatillinen osaaminen sairaalassa. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 13.3.2107, http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20170189/urn_nbn_fi_uef-20170189.pdf.

Muikku, K. 2016. Jos motivointi onnistuu, onnistuu kaikki? Esimiehen keinot lisätä työntekijän motivaatiota perusterveydenhuollossa. Vaasan yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Sosiaali- ja terveyshallintotieteen pro gradu -tutkielma. Viitattu 20.3.2018, file:///C:/Users/ansel/Downloads/Muikku_Kaisa-2016-Jos_motivointi_onnistuu__onnistuu_k kaikki__Esimiehen_keinot_lis%C3%A4t%C3%A4_ty%C3%B6ntekij%C3%A4n_motivaatiota_perusterveydenhuollossa_.pdf.

Mäkipää, S., Laaksonen, K., Saarinen, J. & Miettinen, M. 2012. Miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? Lääkärilehti 67 (13), 1060–1063. Viitattu 22.3.2017, <http://www.laakarilehti.fi.ezp.oamk.fi:2048/tieteessa/terveydenhuoltoartikkelit/miten-terveydenhuoltoalan-vetovoimaisuutta-voidaan-lisata/>.

Pakka, K. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Viitattu 11.4.2018, https://ttk.fi/files/5623/Tyosta_hyvinvointia.pdf.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.

Pusenius, R., Hietalahti, H. & Välimaa, R. 2013. Työntekijän oma vastuu työhyvinvoinnista tulevaisuudessa yhä tärkeämpää. *Terveysportti. Työterveyslääkäri* 31(4):61–64. Viitattu 21.3.2017, http://www.terveysportti.fi.ezp.oamk.fi:2048/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=ttl01165.

Pölkki, T. 2015. Miten yhteisöllisyys näyttäytyy voimavarana työyhteisöissä? Tutkiva hoitotyö. Viitattu 21.3.2018, <https://sairaanhoitajat.fi/lehti/jutut/miten-yhteisollisyys-nayttaytyy-voimavarana-tyoyhteisoissa/>.

Raijas, A. 2011. Arjen hyvinvointi. Teoksessa J. Saari (toim.). *Hyvinvointi*. Helsinki: Gaudeamus, 243–263.

Rauramo, P. 2012. *Työhyvinvoinnin portaat. 2., uudistettu painos*. Helsinki: Edita.

Rautava-Nurmi, H., Westergård, A., Henttonen, T., Ojala, M. & Vuorinen, S. 2012. *Hoitotyön taidot ja toiminnot*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Sairaanhoitajaliitto 2014. *Sairaanhoitajan eettiset ohjeet*. Viitattu 22.3.2018, <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta 2003. Viitattu 22.3.2018, <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20031194>.

Suonsivu, K. 2014. *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos*. Copyright UNIPress.

Suonsivu, K. 2015. *Kohti riittävyyttä – Matkalla työhyvinvointiin*. Copyright UNIPress.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. *Hyvinvointi*. Viitattu 10.3.2017, <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. *Keskeisiä käsitteitä*. Viitattu 10.3.2017, <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. *Koettu terveys*. Viitattu 10.3.2017, <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/terveys/koettu-terveys>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Koulutus. Viitattu 10.3.2017, <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/koulutus>.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012–2014. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 8.4.2017, <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>.

Työsuojeluhallinto. 2018. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 11.4.2018, <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>.

Työterveyslaitos. 2017. Työhyvinvointi. Viitattu 2.3.2017, <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Työterveyslaitos. 2017. Työyhteisö. Hyvän johtamisen kriteerit. Viitattu 2.3.2017, <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>.

Työturvallisuuskeskus. 2018. Fyysinen työkuormitus. Viitattu 10.4.2018, https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/fyysinen_tyokuormitus.

Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Virokangas H. 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö 9 (1), 31.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen. H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD-Books on Demand.

Ylitörmänen, T., Kvist, T. & Turunen, H. 2013. Sairaanhoitajien yhteistyö sairaalassa - kyselytutkimus. Tutkiva hoitotyö 11 (1), 4,11.

HYVÄ VASTAANOTTAJA

Olemme kaksi sairaanhoitaja opiskelijaa Oulun seudun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan Oulaisten yksiköstä. Opiskelemme sairaanhoitajan tutkintoon johtavassa monimuotokoulutuksessa. Opinnäytetyönä teemme kyselyn Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän erään tulosyksikön osastoilla työskenteleville hoitajille heidän työhyvinvoinnistaan. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää millaiset ovat tulosyksikön hoitajien kokemukset työhyvinvoinnista tai sitä edistävästä asioista ja mitkä ovat hoitajien mielestä työhyvinvointia edistäviä kehittämisideoita. Kyselyssä hyödynnämme organisaatiossa aikaisemmin tehtyä työhyvinvointikyselyä ja siitä saatuja tuloksia.

Tutkimukseen osallistuminen tapahtuu vastaamalla anonyymisti sähköiseen kyselyyn. Linkki kyselyyn löytyy teidän työ sähköpostistanne. Tutkimuksen valmistuttua kyselyssä saadut vastaukset hävitetään. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää kehittämällä työntekijöiden hyvinvointia ja työssäjaksamista niin työpaikalla kuin vapaa-ajallakin. Vastauksesi on meille erittäin tärkeä opinnäytetyön onnistumisen kannalta.

Kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

Katja Haukipuro
Sairaanhoitajaopiskelija
h5haka00(at)students.oamk.fi

Annukka Karekivi
Sairaanhoitajaopiskelija
c5kaan01(at)students.oamk.fi

Taustatiedot

1. Työkokemus vuosina
 - a) 0–5 v
 - b) 6–10 v
 - c) 11–15 v
 - d) 16–20 v
 - e) yli 20 v

2. Työsuhde
 - a) Toistaiseksi voimassa
 - b) Määräaikainen

Työyhteisö

1. Millaiseksi arvioit osastosi työilmapiirin
 - a) Hyvä
 - b) Melko hyvä
 - c) Melko huono
 - d) Huono

2. Mitkä ovat mielestäsi 1–3 tärkeintä osastosi työilmapiiriin vaikuttavaa asiaa?

3. Miten arvioit työntekijöiden välisen palautteen antamisen riittävyyttä osastollasi
 - a) Riittävä
 - b) Melko riittävä
 - c) Melko riittämätön
 - d) Riittämätön

4. Miten arvioit tiedonkulun osastollasi onnistuvan
 - a) Hyvin
 - b) Melko hyvin
 - c) Melko huonosti
 - d) Huonosti

5. Miten arvioit ongelmatilanteiden ratkaisun riittävyyttä osastollasi
 - a) Riittävä
 - b) Melko riittävä
 - c) Melko riittämätön
 - d) Riittämätön

6. Nimeä 1–5 mielestäsi tärkeintä osastosi työyhteisön kehittämiseen liittyvää asiaa

7. Miten arvioit yhteistyön oman osastosi ja muiden osastojen sekä yksiköiden välillä toteutuvan

- a) Hyvin
- b) Melko hyvin
- c) Melko huonosti
- d) Huonosti

8. Mitkä ovat mielestäsi 1–3 tärkeintä asiaa, miksi yhteistyö muiden osastojen ja yksiköiden välillä on tärkeää?

Johtaminen

1. Arvioi kuinka johtaminen toteutuu työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta osastollasi

- a) Riittävä
- b) Melko riittävä
- c) Melko riittämätön
- d) Riittämätön

2. Miten arvioit osastosi työpaikkakokousten toimivuutta

- a) Toimiva
- b) Melko toimiva
- c) Melko toimimaton
- d) Toimimaton

3. Nimeä 1–3 mielestäsi tärkeintä osastosi työpaikkakokouksen onnistumiseen vaikuttavaa asiaa

4. Arvioi johdolta saamaasi palautetta, kannustusta ja arvostusta

- a) Riittävä
- b) Melko riittävä
- c) Melko riittämätön
- d) Riittämätön

5. Nimeä 1–3 mielestäsi tärkeintä johdon ja työntekijöiden välistä palautteenantamistapaa

Yksilö

1. Miten arvioit oman työhyvinvointisi

- a) Hyvä
- b) Melko hyvä
- c) Melko huono
- d) Huono

2. Nimeä 1–3 mielestäsi tärkeintä työhyvinvointisi tukemiseen vaikuttavaa asiaa

3. Miten arvioit oman hyvinvointisi

- a) Hyvä
- b) Melko hyvä
- c) Melko huono
- d) Huono

4. Nimeä 1–3 mielestäsi tärkeintä hyvinvointisi tukemiseen vaikuttavaa asiaa

5. Miten arvioit oman yksilöllisyytesi toteutuvan työskentelyssäsi osastollasi

- a) Hyvin
- b) Melko hyvin
- c) Melko huonosti
- d) Huonosti

6. Miten arvioit työkavereilta saamasi palautteen riittävyttä

- a) Riittävä
- b) Melko riittävä
- c) Melko riittämätön
- d) Riittämätön

7. Arvioi miten työssäjaksamistasi tuetaan

- a) Hyvin
- b) Melko hyvin
- c) Melko huonosti
- d) Huonosti

8. Nimeä 1–3 mielestäsi tärkeintä työssäjaksamisen tukemiseen vaikuttavaa asiaa

9. Miten arvioit yhteenkuuluvuuden toteutumista osastosi työyhteisön kesken

- a) Hyvin
- b) Melko hyvin
- c) Melko huonosti
- d) Huonosti

10. Nimeä 1–3 mielestäsi tärkeintä yhteenkuuluvuuden toteutumista tukevaa tai kehittävää asiaa

11. Arvioi ammatillisen osaamisen kehittymisen mahdollisuuksia osastollasi

- a) Riittävä
- b) Melko riittävä
- c) Melko riittämätön
- d) Riittämätön

12. Kuvaa 1–3 mielestäsi tärkeintä ammatillista osaamista tukevaa toimintaa tai asiaa osastollasi

13. Mitä muuta haluat sanoa

