



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

Sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista nuorten psykiatrisessa kotisairaanhoidossa

Anni Majuri

Suvi Mustonen

Opinnäytetyö
Marraskuu 2018
Sairaanhoitajakoulutus



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sairaanhoitajakoulutus

MAJURI ANNI & MUSTONEN SUVI

Sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista nuorten psykiatrisessa kotisairaanhoitossa

Opinnäytetyö 42 sivua, joista liitteitä 5 sivua
Marraskuu 2018

Tämän laadullisen opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Työmme yhteistyötahona toimi Näsimentor Oy. Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä hoitajien henkilökohtaisia kokemuksia kyseisestä aiheesta nuorten psykiatrisessa kotisairaanhoitossa ja antaa niiden pohjalta tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi työssä selvitettiin, kuinka hoitajat kokivat voivansa parantaa omaa henkistä työhyvinvointia ja ennaltaehkäistä uupumista.

Tehtävänä oli selvittää miten hoitajat kokevat työhyvinvoinnin psykiatrisessa kotisairaanhoitossa ja mitkä asiat hyvinvointia lisäävät ja kuormittavat. Tärkeimpänä tuloksista tuli ilmi toimiva työyhteisö. Hyvässä työyhteisössä viihtyy, sinne on luontevaa jakaa kuormittavia kokemuksia ja vaikeiden tilanteiden kanssa ei tarvitse olla yksin.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmin. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Työssä haastateltiin neljää hoitajaa, joilla kaikilla oli psykiatrisesta sairaanhoidosta pitkä kokemus. Työn teoriapohjana toimi Maslowin tarvehierarkia ja siitä työelämään sovelletut työhyvinvoinnin portaat, sekä lisäksi työssä käsiteltiin stressiä ja myötätuntouupumista.

Hoitajien kokemuksista hyvän työyhteisön merkitys koettiin olevan ensisijaisen tärkeää työssäjaksamisen kannalta. Yhteishengen luomisessa jokaisen panos oli tärkeä. Esimiehellä oli työntekijöiden lisäksi suuri vaikutus hyvän yhteishengen luomisessa. Vaikka työssä esiintyi henkisesti kuormittavia tilanteita, kokivat työntekijät viihtyvänsä ja jaksavansa töissä suhteellisen hyvin. Ammattitaito kohdata vaikeat tilanteet ja hahmottaa oman jaksamisen raja, nousivat tärkeiksi asioiksi jaksamisen kannalta. Oman ja toisen työn arvostus motivoi, sekä kiitokset ja onnistumisenhetket koettiin toivona tuovina tekijöinä vaikeampiin ja stressaavampiin hetkiin.

Tämän opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että työpaikalla oli hyvä ilmapiiri. Jatkotutkimusehdotuksena olisi selvittää hyvän työilmapiirin luomiseen vaikuttavia tekijöitä. Työntekijät kokivat olonsa turvalliseksi lähes kaikissa asiakastilanteissa, koska pitkä työkokemus ja vahva ammattitaito antoivat valmiudet toimia erilaisissa haastavissakin tilanteissa. Tähän jatkotutkimusehdotuksena olisi selvittää sukupuolen ja työkokemuksen vaikutuksesta turvallisuuden tunteeseen työpaikalla.

Asiasanat: työhyvinvointi, psykiatrisen hoito, jaksaminen, henkinen hyvinvointi, myötätuntouupumus, stressi

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing

MAJURI ANNI & MUSTONEN SUVI:

Working at Psychiatric Home Care for Adolescents: Nurses' Experiences of Wellbeing at Work

Bachelor's thesis 42 pages, appendices 5 pages
November 2018

The purpose of this qualitative thesis was to represent nurses' experiences of wellbeing at work and the factors affecting it. This thesis was made in co-operation with Näsimentor Oy. The aim of this work was to collect nurses' personal experiences of wellbeing at work. These nurses work at psychiatric health care among families with young people. The function of this work was also to find out which factors reduce wellbeing at work. In addition, information was gathered from nurses on how they improve their wellbeing and prevent burn-outs.

The method used in this thesis was qualitative. The data was collected by interviewing four nurses who all had strong work experience in psychiatric health care. The theory basis of this thesis is Maslow's hierarchy of needs and "the step of wellbeing at work" based on this hierarchy of needs. Stress and compassion burn out are also part of the theoretical basis.

An important finding was that an essential factor affecting wellbeing at work is work community. In a good work community it is easy to share difficult experiences, and a nurse does not have to be alone in challenging situations. It was also found that proficiency to face demanding situations and understanding one's own limits are important.

This thesis results shows, that there is good working atmosphere at the workplace. For the next research target we recommend to solve which factors influences to the working atmosphere. The employees felt safe at work almost in every customer contact because they all have a long work experience and strong workmanship. The second target for new research could be to solve how gender and work experience influences to feeling safe at work.

Key words: well-being at work, psychiatric care, managing, mental welfare, compassion fatigue, stress

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET	8
3	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	9
3.1	Työhyvinvointi.....	9
3.2	Maslowin tarvehierarkia ja työhyvinvoinnin portaat	10
3.2.1	Terveys osana työhyvinvointia	12
3.2.2	Turvallisuus.....	13
3.2.3	Yhteisöllisyys	14
3.2.4	Arvostus	15
3.2.5	Osaaminen.....	15
3.3	Työssä jaksamisen riskit	16
3.3.1	Stressi	16
3.3.2	Myötätunto ja myötätuntouupumuksen riski	17
4	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT	19
4.1	Kvalitatiivinen tutkimus	19
4.2	Aineistonkeruu.....	19
4.3	Sisällönanalyysi	20
5	TULOKSET	25
5.1	Sairaanhoitajien kokemukset työhyvinvoinnista	25
5.1.1	Kokemus stressimäärän pysymisestä siedettävänä	25
5.1.2	Työilmapiirin turvallisuus ja tasa-arvoisuus	25
5.2	Kokemukset työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä	25
5.2.1	Turvallisuuden tunnetta lisääviä asioita	25
5.2.2	Työtiimi tukee jaksamista	26
5.2.3	Työnjohto osana tiimiä.....	26
5.2.4	Arvostus ja oman osaamisen kehittäminen	27
5.3	Työhyvinvointia kuormittaviksi koetut tekijät	28
5.3.1	Turvallisuutta heikentävät tekijät.....	28
5.3.2	Stressiä aiheuttavat tekijät.....	28
5.4	Henkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen ja uupumuksen ehkäiseminen.....	29
5.4.1	Stressiä ja uupumusta ehkäisevät asiat.....	29
5.4.2	Myötätunto synnyttää luottamusta	30
6	POHDINTA.....	32
6.1	Tulosten tarkastelu	32
6.2	Eettisyys ja luotettavuus	34
6.3	Jatkotutkimusehdotuksia opinnäytetyön aiheeseen liittyen	35

LÄHTEET	36
LIITTEET	38
Liite 1. Tietoinen suostumus	38
Liite 3. Teemahaastattelun runko	40
Liite 4. Aineiston luokittelu.....	41

1 JOHDANTO

Työterveyslaitos on määritellyt työhyvinvoinnin käsitteen seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (Työterveyslaitos n.d.b)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä psykiatrisessa kotisairaanhoidossa. Työssä tarkasteltiin kuinka hoitajat kokevat työhyvinvoinnin, mitkä tekijät siihen vaikuttavat sekä kuinka hoitajana voi vaikuttaa omaan työssäjaksamiseen ja uupumisen ennaltaehkäisyyn. Työ suunnattiin psykiatrista hoitotyötä nuorten kanssa tekeville sairaanhoitajille ja työhyvinvoinnissa käsitteenä keskitytään lähinnä henkiseen työhyvinvointiin.

Työelämätahona toimi psykiatrista kotisairaanhoitoa lapsille ja nuorille tekevä yritys Näsimentor Oy. Kyseisessä yrityksessä hoidetaan lasten ja nuorten ongelmia kehityksen, tunne-elämän ja käyttäytymisen saralla. Yrityksessä hoidetaan perheen vuorovaikutussuhteiden häiriöitä ja tehdään vanhemmuuden arviointeja. Työ on hyvin itsenäistä, koska työskentely tapahtuu niissä ympäristöissä missä lapsen tai nuoren ongelmia esiintyy, kuten kotona ja koulussa. (Näsimentor 2007-2018.)

Opinnäytetyön teoriaosassa tarkastellaan Maslowin tarvehiearkiaan pohjautuvien työhyvinvoinnin portaiden avulla ihmisen perustarpeita suhteessa työntekoon, sekä tarpeiden vaikutusta motivaatioon. Työhyvinvoinnin portaiden avulla voidaan kehittää yksittäisen työntekijän ja koko työyhteisön työhyvinvointia porrastetulta portaalta, tavoitteena saavuttaa joka askelma. (Rauramo 2012, 13.) Nämä työhyvinvoinnin portaavat ovat osa työmme teoreettisia lähtökohtia, sekä ne kuuluvat olennaisesti aineiston keruuseen ja analysointiin.

Psykiatrisessa sairaanhoidossa ollaan jatkuvasti vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Hoitosuhteessa ja vuorovaikutustilanteissa esille nousee myötätunto. Myötätunto on lähtökohtaisesti hyvä ja tarpeellinen sekä merkityksellinen seikka hyvän hoitosuhteen luomiseksi. Myötätunnolla voi olla hoitajan omaa elämää voimakkaasti kuormittava vaikutus etenkin silloin, jos asiaa ei tiedosta. Uupumisen riskit ja stressaavaksi koetut tilanteet

ovat hyvä henkilökohtaisesti tiedostaa. Työn voimavaroja sekä palautumisen keinoja on tärkeää löytää, jotta stressi ei ylitä jaksamisen rajaa ja työ pysyy näin mielekkäänä. (Nissinen 2012, 12-13.)

2 TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET

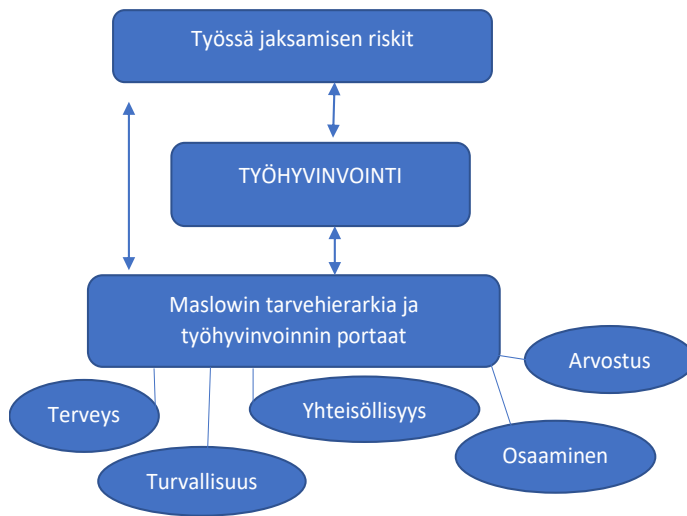
Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä nuorten psykiatrisessa kotisairaanhoidossa.

Opinnäytetyön tehtävät olivat:

1. Miten sairaanhoitajat kokevat työhyvinvoinnin psykiatrisessa kotisairaanhoidossa?
2. Mitkä tekijät sairaanhoitajat kokevat työhyvinvointia lisäävän ja kuormittavan?
3. Kuinka sairaanhoitajat kokevat voivansa parantaa omaa henkistä työhyvinvointia ja ennaltaehkäistä uupumista?

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata sairaanhoitajien henkilökohtaisia kokemuksia työhyvinvoinnista psykiatrisessa kotisairaanhoidossa ja antaa niiden pohjalta tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, jotta nuorten kanssa psykiatrista hoitotyötä tekevät sairaanhoitajat saisivat keinoja henkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi.

3 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT



KUVIO 1. Teoreettiset lähtökohdat

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on tutkittu paljon, mutta työhyvinvointi käsitteenä ei ole vakiintunut, vaan siihen sisällytetään monia asioita. Työhyvinvointia voidaan tarkastella työntekijän elämäntapojen, kuten terveellisen ruokavalion, liikkumisen ja fyysisen kunnon ylläpitämisen näkökulmasta. Jos työhyvinvointia tarkastellaan vahvasti näiden näkökulmien osalta, jää työhyvinvoinnista iso vastuu työntekijälle itselle ja hyvinvointi on ikään kuin yksilön oma asia. (Ranta & Tilander 2014, 9-10.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työpaikan toimintamallien, työntekijöiden osaamisen, kehittämisen ja vaatimusten asettamisen kautta. Kolmannesta tarkastelunäkökulmasta työhyvinvoinnin katsotaan edellyttävän sekä yksilön- että kaikkien toimijoiden vastuuta. (Ranta & Tilander 2014, 9-10.) Työhyvinvointiin vaikuttavat tyytyväisyys työpaikkaan, työolot, ihmissuhteet, palkkaus, työaika, työturvallisuus ja vastuu. (Lorber, Treven & Mumel 2015, 183).

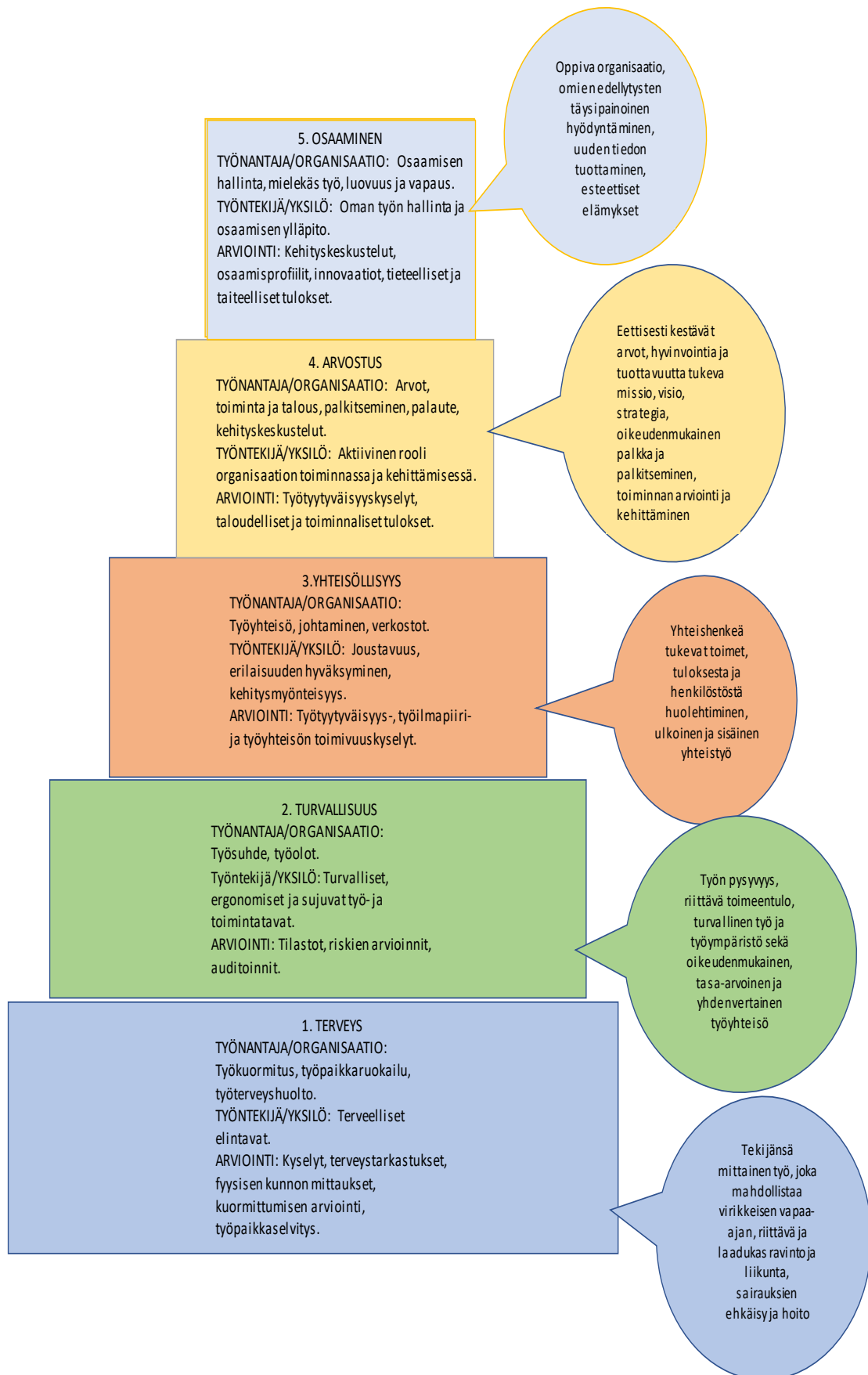
Vaikka esimies on oleellinen osa työyhteisöä, ei vastuuta hyvinvoinnista voi vierittää liikaa esimiesten tai organisaation harteille. Toimivaan ja hyvinvoivaan työyhteisöön tarvitaan esimiehen, työyhteisön, työnantajan sekä työntekijän oma panos. Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia, johon jokaisen työntekijän tarvitsee omalta osaltaan kiinnittää huomiota. (Ranta & Tilander 2014, 9-10).

Työhyvinvoinnin portaat- mallin avulla voidaan tarkastella työhyvinvoinnin eri osa-alueita ja niiden vaikutuksia toisiinsa. Työhyvinvoinnin portaat- malliin on yhdistelty olemassa olevia työhyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitoon tehtyjä malleja. Malli pohjautuu Maslowin tarvehierarkiaan. Mallin mukaan hyvinvointi mahdollistuu nämä tarpeet tyydyttämällä. (Rauramo 2012, 13.)

3.2 Maslowin tarvehierarkia ja työhyvinvoinnin portaat

Ihmisen motivaatiota ja tavoitteita säätelee omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttaminen. Teoreetikko Abraham Maslow on kehittänyt hierarkisen motivaatioteorian, joka koostuu viidestä ihmisen perustarpeesta. Maslowin tarveluokituksen mukaan ylimpänä tavoitteena on itsensä kehittämisen tarve ja alimpana psyko-fysiologiset perustarpeet. Turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve ja arvostuksen tarve sijoittuvat keskelle. Nämä perustarpeet ovat toisistaan riippuvaisia. Ihmisellä on luontainen halu saavuttaa tai ylläpitää näiden tarpeiden taustalla olevia tekijöitä. (Rauramo 2012, 13-14.)

Työhyvinvoinnin portaat- mallin avulla halutaan selittää ihmisen perustarpeiden suhteesta työhön, sekä tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Tämä kyseinen malli on luotu yhdistelemällä Maslowin tarvehierarkiaa, sekä vertailemalla jo olemassa olevia työkyvyn malleja ja määritelmiä. Jokaiselle työhyvinvoinnin portaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työntekijän omasta ja työyhteisön näkökulmasta. Jokaisella portaalla on myös kyseisen aihealueen mittareita ja arviointimenetelmiä. Näiden työhyvinvoinnin portaiden avulla voidaan kehittää yksittäisen työntekijän ja koko työyhteisön työhyvinvointia pala palalta. Portaat on nimetty työelämän käsittein viitaten Maslowin tarvehierarkiaan (kuvio 2). Portaiden alin askelma on terveys ja ylin askelma on osaaminen. Niiden välille jäävät alhaalta päin lukien turvallisuus, yhteisöllisyys ja arvostus. (Rauramo 2012, 13-14.)



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin portaat Maslowin tarvehierarkian pohjalta (Rauramo 2012, 15).

3.2.1 Terveys osana työhyvinvointia

Ensimmäinen työhyvinvoinnin porras on terveys. Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijöiden vastuulla. Työhyvinvoinnin ylläpito ja kehittäminen tapahtuvat yhdessä, mutta oman hyvinvoinnin tilan tunnistamisesta ja sen muutoksista vastaa työntekijä itse. Oman henkilökohtaisen hyvinvoinnin pohjana ovat omat elintavat. Nämä ovat ravinto, liikunta, lepo ja vapaa-aika, sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Omat elintavat muodostuvat ihmisen fysiologisista perustarpeista, mutta elintapojen laatuun pystyy vaikuttamaan jokainen itse omilla teoilla ja valinnoillaan. Valinnat muodostuvat siitä, kuten mitä ruokaa syömme ja kuinka paljon liikumme. Omat elintavat heijastuvat työssä työhyvinvointiin, mikä näkyy työssä jaksamisena ja työn laatuna. Henkilökohtainen työhyvinvointi vaikuttaa myös koko organisaation jäseniin. Työhyvinvointia tuleekin tarkastella kokonaisvaltaisesti monen vaikuttavan tekijän osalta. Psykkisten ja sosiaalisten kuormitustekijöiden on katsottu lisäävän työuupumisen riskiä, joten näiden kuormitustekijöiden ehkäisyyn on olennaista kiinnittää huomiota- (Työterveyslaitos n.d.a.)

Ruoan laadulla ja määrällä on merkitys hyvinvoinnin kannalta. Terveellinen, hyvistä raaka-aineista valmistettu ruoka edesauttaa vireystilan säilyttämistä hyvänä sekä antaa energiaa päivään. Ruoan laadulla on myös yhteys painonhallintaan ja moniin sairauksiin, kuten kansansairauksiimme. Nämä tekijät ovat yhteydessä työhyvinvointiin, koska ne näkyvät työssä jaksamisena. Työpaikkaruokalan olemassaolo ja sen hyödyntäminen ovat tutkitusti yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin. (Työterveyslaitos n.d.a.)

Työstä palautuminen on osa työhyvinvointia, koska palautuminen parantaa stressistä aiheutuneita negatiivisia kuormituksia elimistölle ja täydentää työntekijän voimavaroja. Jos elimistö ei palaudu työelämän kuormittavista stressitekijöistä, seuraa työntekijän uupuminen. Palautumisen tarve on havaittu työntekijän haluna keskeyttää työtehtävä. Palautumisen kokemukset täydentävät työntekijän ehtyneitä voimavaroja. Niitä voidaan täydentää erilaisin menetelmin, kuten rentoutumalla, irrottautumalla työstä ja kontrollin säilyttämisellä vapaa-ajalla. Palautuminen lähtee jokaisen yksilöllisestä halusta sekä mahdollisuuksista erottaa työ ja vapaa-aika. Keholle ja mielelle ei tulisi asettaa liikaa kuormitusta. Työntekijällä tulisi olla halua kehittää itsetuntemusta, jotta kykenisi tunnistamaan mahdollisen alkavan uupumuksen oireita. (Kinnunen & Mauno 2009, 139-140.)

Palautuminen ja sen edistäminen tapahtuu ihmisen arjessa ja rutiineissa. Uni on yksi palautumista edistävä tekijä, koska ihminen tarvitsee 7-9 tuntia unta palautuakseen. Varsinkin syvän unen vaiheessa ihminen palautuu. Liikunnan ja varsinkin luonnossa oleilun on arvioitu tehokkaimmaksi keinoksi palautua. Kuitenkin riittävä lepo ja oleilu on myöskin todettu hyväksi palautumisen keinoksi. Liikunnan ja levon tasapainon löytämisellä on hyvät edellytykset palautua, koska kumpaakaan ei suositella harrastamaan liikaa, muuten vaikutukset saattavat näkyä negatiivisina suhteessa palautumiseen. (Kinnunen & Mauno 2009, 144.)

Positiiviset sosiaaliset suhteet, eli ystävyysuhteet edesauttavat palautumista. Jokaisella on omat henkilökohtaiset vapaa-ajan toiminnot, jotka auttavat palautumisessa. Keskeisenä palautumisen strategiana on tehdä jotakin täysin työstä irrottavaa ja sille vastapainoista vapaa-ajalla- (Kinnunen & Mauno 2009, 144.)

Työntekijöiden terveydestä työhön liittyen huolehtii työterveyshuolto. Työterveyshuolto tekee terveyden edistämistä ja pyrkii ennaltaehkäisemään sairauksia. Työterveyshuolto arvioi, seuraa ja toteuttaa erilaisia mittauksia ja arviointeja työntekijöistään. Työterveyshuolto järjestää terveystarkastuksia ja terveysneuvontaa, jotka ovat yhteydessä työkyvyn edistämiseen ja sairauspoissaolojen hallinnassa. Työterveyshuolto järjestää työyhteisötoimintaa ja tarvittaessa kriisiapua. Työterveyshuoltoa tulee olla saatavilla tarpeen mukaisesti ja sen tulee olla toimivaa ja tehokasta. (Rauramo 2012, 38.)

3.2.2 Turvallisuus

Toinen tarvehierarkian vai työhyvinvoinnin porras liittyy turvallisuuden tarpeeseen- Turvallisuuden tarpeen tunteeseen liittyvät fyysinen, psykologinen ja moraalinen turvallisuus. Tähän kuuluvat myös terveyteen ja omaisuuteen, sekä rikoksien torjuntaan liittyvä turvallisuuden tarve. Turvallisuuden tarpeet ovat pääosin psykologisia ja vaikuttavat henkiseen työhyvinvointiin. (Rauramo 2012, 69.)

Työhyvinvointiin työpaikalla vaikuttavat työntekijöiden tunnetilat ja heidän kokemansa oikeudet ja vääryydet. Turvallisuuden tunne työpaikalla on henkisen hyvinvoinnin kannalta tärkeä tekijä. Turvattu ja riittävä toimeentulo, työn pysyvyys, sekä turvallinen työympäristö ja työ ovat turvallisuuden tunnetta luovia asioita. Yhdenvertainen työporukka,

oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo työntekijöiden välillä ovat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Turvallisuuden varmistamiseksi jokaisen työntekijän ja esimiehen tulee noudattaa lakia, asetuksia ja määräyksiä työpaikkaa koskien. Osaamisen varmistaminen, vastuiden määrittäminen ja työntekijöiden perehdyttäminen vaarojen tunnistamiseksi ovat osa turvallisuuden varmistamisen keinoja. (Rauramo 2012, 70-71.)

Psykiatrinen kotisairaanhoido sisältää paljon yksintyöskentelyä, joka lisää vastuuta ja edellyttää itsenäistä päätöksentekoa riskien ja vaarojen tunnistamiseen liittyen. Työn vaaratekijöiden tunnistaminen ja arviointi ovat työturvallisuuslain velvoittamaa toimintaa. Vaaratekijöiden tunnistamisen lähtökohtana pidetään työympäristöön liittyvien vaarojen arviointia. Vaarojen tunnistaminen ja arviointi vaativat henkilökunnalta ammattitaitoa ja koulutusta. (Rauramo 2012, 74, 90.) Asiakasväkivalta on yksi uhka ja vakava riski kotihoitotyötä yksin tekeville. Työturvallisuuslaki (Finlex 2002) edellyttää, että jos työhön sisältyy jokin uhka yksin työskenneltäessä, on työnantajan huolehdittava, että tähän on varauduttu. Yksintyöskentely on jo tietynlainen uhka työhyvinvoinnille, koska se voi aiheuttaa henkistä työkuormitusta työntekijöille. (Fagerström, Koivikko, Rauramo & työryhmä 2016, 67.)

3.2.3 Yhteisöllisyys

Rauramo (2012), kuvaa liittymisen tarvetta yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Liittymisen tarpeella tarkoitetaan yhteenkuuluvuuden tunteen tarvetta työyhteisön kanssa. Työyhteisön muodostavat aina työntekijät ja työnjohtajat. Henkinen hyvinvointi on koetuksella, jos tuntee olevansa työyhteisössä ulkopuolinen. Työtiimin hyvinvointi heijastuu jokaiseen muuhun työhyvinvoinnin portaat-mallin osa-alueeseen. ”Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä moninkertaisina takaisin.” (Työterveyslaitos n.d). Työpaikalla tulisi tehdä yhteishenkeä nostattavia asioita, kuten huolehtia työtiimin henkisestä jaksamisesta ja tehdä paljon yhteistyötä. (Rauramo 2012, 104).

Työyhteisöllä on todettu olevan suuri vaikutus työssä jaksamiseen. Työyhteisön kesken järjestettävät kokoukset, joissa käsitellään asiakastyöhön liittyviä asioita, voivat avata va-

loisampia näkökulmia myös haastavimpiinkin tilanteisiin. Työryhmän sisäisesti järjestämiä kokouksia, joissa kuunnellaan kaikkia, jaetaan kokemuksia ja annetaan neuvoja toisille työntekijöille tulisi olla säännöllisesti. Kokouksissa tulisi olla myös lupa kiittää itseään ja toisia työryhmän jäseniä, koska nämä edistävät luovaa työtettä. (Vuori-Kemilä, Stengård, Saarelainen & Annala 2010, 171.) Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat myös vapaa-ajan toiminnot ja yksityiselämän tilanne. Sosiaalinen tuki työelämässä on erittäin tärkeää henkisen hyvinvoinnin kannalta. Luottamus työyhteisön kesken mahdollistaa avoimen ja toimivan työyhteisön. (Rauramo 2012, 105.)

Työnohjaus on lakisääteisesti työnantajan velvollisuus mielenterveystyötä tekeville. (Finlex 2002). Työnohjaus on ikään kuin reflektiota ja tukea uuden oppimiselle. Työnohjauksella pyritään edistämään ammatillista kasvua ja ammatti-identiteettiä. (Heroja, Koski, Seppälä, Sääntti & Wallin 2014, 109.)

3.2.4 Arvostus

Arvostuksen tarve voidaan jakaa Maslowin mukaan ylempään ja alempaan tarpeeseen. Ylempi on itsensä arvostamista ja alempi on yhteisöltä saatua sosiaalista arvostusta. Työyhteisön ensisijaisena tavoitteena tulisi olla työntekijöiden hyvinvointi ja tuottavuus, koska ne vaikuttavat työhyvinvointiin. Hyvät työolot ja oikeudenmukaisuus vaikuttavat henkiseen työhyvinvointiin. Työhyvinvointi paranee, kun työtä arvostetaan ja työntekijöitä palkitaan onnistumisen hetkistä. Työntekijän on tärkeää saada tietää, että häntä työntekijänä sekä hänen tekemäänsä työtä arvostetaan. (Rauramo 2012, 123-124.)

Työ voi olla mielekästä, kun työntekijän ja organisaation arvot ja odotukset ovat yhteneviä. Hyvä esimiestyö parantaa työhyvinvointia. Hyvin hoidettuun esimiestyöhön liittyy kunnioitusta, luottamusta, tasa-arvoa sekä turvallisuuden tunteen luomista. Arvostuksen osoittamisella voidaan nostaa työyhteisön kesken yhteisöllisyyttä ja tuloksellisuutta. (Rauramo 2012, 126-128.)

3.2.5 Osaaminen

Maslowin mukaan ihmisellä on tarve kehittää osaamistaan. Työhyvinvoinnin portaattomallin ylin porras on itsensä toteuttamisen tarve. Tämä tarve perustuu haluun olla parempi ja saavuttaa enemmän. Oman osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen, uuden tiedon tuottaminen ja näitä tukeva organisaatio ovat työhyvinvoinnin kannalta edistäviä tekijöitä. (Rauramo 2012, 144-146.) Työhyvinvointia edistävät myös mahdollisuudet vaikuttaa päätöksiin työpaikalla, oikeudenmukaisuus, ammattitaito ja sen kehittäminen. Työntekijän oman roolin ja vastuun tunnistaminen ovat myös positiivisessa suhteessa työssä jaksamiseen. (Työterveyslaitos n.d.b). Työssä saatu vapaus ja luovuuden käyttö, sekä uuden tiedon tuottaminen vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. (Rauramo 2012, 149.)

3.3 Työssä jaksamisen riskit

3.3.1 Stressi

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan stressi on tila, jossa työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään häneen kohdistuvista odotuksista. (Työterveyslaitos n.d.c). Työstressistä ja uupumuksesta on tärkeää puhua, sillä liiallisesta stressistä voi kehittyä uupumus tai uupumuksen äärimmäinen muoto eli loppuun palaminen. (Nissinen 2012, 26).

Stressi on henkilökohtainen kokemus, johon vaikuttavat sekä työnjohdon ja työntekijän odotukset. Eri ihmiset reagoivat samanlaisiin tilanteisiin eri tavalla. Myös sama ihminen voi kokea vastaavanlaisen tilanteen eri tavalla omasta elämäntilanteestaan riippuen. Stressin sietoon vaikuttavat siis monet tekijät. (Työterveyslaitos n.d.c.)

Kaikki stressi ei ole työntekoa haittaavaa. Kun stressi pysyy kohtuullisena, se voi aktiivoida työntekoa ja auttaa työntekijää saavuttamaan tavoitteitaan. Energisoiva stressi kohdistuu tiettyyn tilanteeseen tai ajanjaksoon. Myönteisenä koetusta stressistäkin voi seurata väsymistä, mutta silloin väsymys on erilaista, kuin kokonaisvaltainen työuupumus. Normaali väsymys helpottuu levolla tai lomalla, mutta työuupumuksen aiheuttama uupumus voi viedä työntekijän jopa sairauslomalle asti. Negatiivinen psyykinen stressi syntyy tilanteessa, jossa työntekijän stressinhallintakyky ylitetään toistamiseen, eikä lepo enää

auta työn kuormittavuudesta palautumiseen. (Nissinen 2012, 25-26.) Työpaikalla psyykkisen kuormituksen aiheuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi epäselvästi määritellyt tavoitteet tai työpaikan jatkuva kiire. Psykkistä kuormitusta aiheuttaa myös, jos työtahtia ei voi itse säädellä tai työ keskeytyy jatkuvasti. Työn kuormittavuutta helpottaa kannustavan palautteen ja arvostuksen saaminen, mahdollisuus oppia uutta, sekä mahdollisuus kehittyä työssään. (Työterveyslaitos n.d.c.)

Loppuun palamiselle on ominaista jatkuva väsymys, työasenteen kyynistyminen ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Väsymys voi synnyttää pelon, ettei enää suoriudu tehtävistään toivotulla tavalla, joka taas vahvistaa riittämättömyyden tunnetta. (Nissinen 2012, 27.)

Yksittäisen työntekijän kuormittuminen vaikuttaa suhteisiin työpaikalla ja näin ollen koko työyhteisöön. Sellainen työyhteisö, jossa on paljon väsyneitä työntekijöitä voi uuvuttaa. Uupuneen työyhteisön tunnusmerkkejä ovat työmoraalin lasku, ammattietiikan heikkenemien, kuppikunnat sekä keskustelun jumittautuminen valittamiseen ja negatiivisiin asioihin. (Nissinen 2012, 20-27.)

3.3.2 Myötätunto ja myötätuntouupumuksen riski

Myötätunto tarkoittaa elämistä toisen ihmisen rinnalla ja tunteissa mukana. Se voi olla esimerkiksi surua toisen ihmisen tilanteesta tai tunteesta. Myötätuntoisella työntekijällä on halua toimia tavalla, jolla pahaa oloa tuottavan asian vaikutus lieventyisi. (Nissinen 2012, 12-13.)

Psykiatrisessa hoitotyössä ollaan jatkuvasti vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa ja myötätunto on asiakaskontakteissa oleellista. Myötätunto on lähtökohtaisesti hyvä ja tarpeellinen asia. Se on merkityksellistä hyvän hoitosuhteen luomiseksi. Myötätunto työssä voi kehittyä myös työtä kuormittavaksi asiaksi, ja siksi se on tärkeä tiedostaa. Henkinen paine ja stressi ovat tärkeä jakaa ja purkaa, jottei niistä aiheutuisi työntekijälle uupumusta. (Nissinen 2012, 12-13.)

Myötätunnolla on kuitenkin kääntöpuolensa. Etenkin silloin kun myötätunto ja toisen henkilön kokemuksen sijaiskokeminen ovat tiedostamatonta, sillä voi olla voimakas kuormittava vaikutus työntekijän omaan elämään. (Rothschild & Rand 2010, 38-39).

Vuorovaikutus henkisesti huonosti voivien asiakkaiden kanssa eivät ole vain työssä jakamista heikentäviä tekijöitä, vaan niillä voi olla myös työntekoa motivoiva vaikutus. Työntekijä voi kokea henkisesti vaativan työn merkitykselliseksi ja palkitsevaksi. Haastavat tilanteet ovat myös ammatillisesti kehittäviä ja tilanteet voivat lisätä ammatillista ymmärrystä ja taitoja vaikeiden asioiden kohtaamiseen. Tämä paineen alla työskentely voi kannustaa ja motivoida kehittymään työssään. Myötätuntoiset kohtaamiset lisäävät työntekijän osaamista ja tietoa apua tarvitsevien tarpeista. Tätä kautta haastavat tilanteet auttavat työntekijää kehittymään työssään ja antavat onnistumisen kokemuksia. Näin myötätuntostressi ja paine lisäävät positiivista energiaa ammatilliseen kasvuun ja työntekoon. (Nissinen 2012, 12-13.)

Moni ammattiauttaja kohtaa pitkien hoitosuhteiden vuoksi samat potilaat toistuvasti ja auttaa heitä ongelmissaan. Pitkissä hoitosuhteissa tuodaan työt helposti henkisesti liian lähelle itseä ja näissä tilanteissa uupumisen riskeihin on kiinnitettävä huomiota. Uupumisen riskit on tiedostettava, jotta työntekijä säilyttää työkykynsä ja pystyy auttamaan asiakkaita ammatillisesti ja mahdollisimman hyvin. Ammatilaisen kannattaa toistuvasti palata kysymyksen äärelle, kuinka kärsimyksen kohtaaminen vaikuttaa häneen itseensä ja elämäänsä. (Nissinen 2012, 13-15.)

Myötätuntuuupumisessa on tiettyjä erityispiirteitä. Työntekijän kuormittuminen syntyy vuorovaikutussuhteiden määrästä ja sen raskaasta sisällöstä, sekä siitä, miten työntekijä käsittelee haastavat tilanteet. Stressi ei ole suoranainen seuraus ulkoisesta tilannetekijästä, vaan olennaista on työntekijän tulkinta tilanteesta ja sen hallittavuudesta. Ammattiauttajalla stressi syntyy hänen tulkinnasta, että ongelmaan joko pystytään tai ei pystytä vastaamaan. (Nissinen 2012, 12.)

Asiakkaan vaikeita asioita ei tarvitse tuoda kotiin ollakseen myötätuntoinen ja hyvä ammattilainen. Mitä paremmin pidämme ammatillista etäisyyttä asiakkaisiin, sitä paremmin pystytään olemaan oikeasti empaattisia ja myötäelämään tunteissa. Näin olemme hyödyllisempiä heille. (Rothschild & Rand 2010, 17.)

4 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

4.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan siinä halutaan löytää mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Ihmisiä haastatteleamalla pyritään ymmärtämään ilmiö paremmin. Hoitotyön ilmiöitä ei voi useimmiten mitata määrällisesti tai käyttää havainnointia tutkimiseen. Ihmisten omat kuvaukset ilmiöistä helpottavat tutkitun asian ymmärtämisessä. Siksi on tärkeää, että ryhmä, jolta ajatuksia ja kokemuksia kysytään, tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman laajasti ja kokonaisvaltaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 85.) Tässä opinnäytetyössä haastateltavaksi ryhmäksi valikoitui psykiatrisessa hoitotyössä tällä hetkellä työskentelevät sairaanhoitajat, joilla on pitkä työkokemus kyseisestä työstä.

Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu käytettäväksi silloin, kun halutaan tutkia jotakin uutta tai etsiä uusia näkökulmia jo tutkittuun asiaan. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 66.) Kvalitatiivinen tutkimus kuvaa aina todellista moninaista elämää. Tutkimuksessa pyritään tutkimaan ilmiötä tai asiaa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkijan omat arvot vaikuttavat tutkittavaan ilmiöön. Saadut tulokset ovat tiettyyn aikaan ja paikkaan rajoittuneita. (Hirsjärvi, Remes & Saravaara 2014, 161.) Työssämme tulokset rajoittuvat sairaanhoitajien kokemuksiin työhyvinvoinnista nuorten psykiatrisessa kotisairaanhoidossa.

4.2 Aineistonkeruu

Ihmisten kokemuksiin liittyvää tutkimusaineistoa kerätessä haastattelu on ainutlatuinen menetelmä tiedonkeruuseen, koska haastateltava ja haastatteliija ovat kielellisessä vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Haastattelussa aineiston keruu on joustavaa ja tulkinnanvaraista. Etuna haastatteluissa pidetään mahdollisuutta säädellä aineiston keruuta tilanteen vaatimilla tavoilla. Haittana haastatteluissa voidaan pitää haastateltavan mahdollisia sosiaalisesti suotavia vastauksia, jotka heikentävät luotettavuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 204-206.) Haastattelutyypinä tässä työssä käytettiin teemahaastattelua.

Teemahaastattelulla tarkoitetaan, että haastattelu pohjautuu etukäteen suunniteltuun aihepiiriin ja keskeisten teemojen ympärille. (Valli & Aaltola 2015, 26-29). Opinnäytetyössä kerättiin kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä sairaanhoitajia haastatteleamalla. On tärkeää, että haastateltavilta, joiden ajatuksia ja kokemuksia tutkitaan, tietävät tutkittavasta asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2011, 73). Siksi haastateltavaksi ryhmäksi valikoitui nuorten psykiatrisessa kotisairaanhoidossa juuri tällä hetkellä työskentelevät sairaanhoitajat.

Teemahaastattelun ideana on, että haastattelun aihepiirit ovat tiedossa, mutta tarkat kysymykset puuttuvat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014). Työssämme teemahaastattelurunko (liite 3) oli suunniteltu etukäteen. Haastateltaville oli annettu pohjatietoa haastattelun aiheesta, mutta tarkkoja teemoja ei kerrottu etukäteen. Haastatteluissa pysyttiin tehdyn teemahaastattelurungon teemoissa/aiheissa, mutta haastateltava sai kertoa teemoista omin sanoin ja haluamallaan laajuudella. Tällainen tapa on olennaista teemahaastattelulle. (Valli & Aaltola 2015, 29). Tarvittaessa esitimme tarkentavia kysymyksiä ymmärtääksemme paremmin haastateltavien kertomusta. Tässä työssä haastattelun teemoina olivat sairaanhoitajien työhön vaikuttavat tekijät.

Käytimme aineistonkeruumenetelmänä haastattelua, jotta mahdollisimman konkreettista ja luotettavaa tietoa sairaanhoitajien kokemuksista. Valli & Aaltola 2015 kuvaavat haastattelua näillä sanoilla: "Haastattelun ideahan on yksinkertainen: kun halutaan tietää mitä joku ajattelee jostakin asiasta, yksinkertaisinta on kysyä sitä häneltä itseltään." (Valli & Aaltola 2015, 27).

Opinnäytetyössä sairaanhoitajien haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Työelämäyhteyden johtaja valitsi meille haastateltavaksi neljä vapaaehtoista osallistujaa, joilla kaikilla oli vankka kokemus psykiatrisesta hoitotyöstä. Osallistujat saivat tietoa opinnäytetyöstämme sekä suullisesti että kirjallisesti ja heiltä pyydettiin tietoinen suostumus (liite 1). Tapasimme haastateltavat ainoastaan haastatteluhetkellä. Emme kartoittaneet erikseen haastateltavien taustatietoja, koska meille riitti yhteistyötaholta saama tieto, että kaikilla oli pidempi työkokemus psykiatrisesta hoitotyöstä takana.

4.3 Sisällönanalyysi

Yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä on sisällönanalyysi, jonka avulla voidaan tehdä useanlaisia tutkimuksia (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91). Sisällönanalyysi painuu erityisesti kielen analyysiin tutkien sen sisältöä tai sen prosessia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 67). Sisällönanalyysia voidaan tehdä nähdyistä, kuulluista tai kirjoitetuista aineistoista. Laadullinen sisällönanalyysi voidaan jakaa induktiiviseen eli aineistolähtöiseen, tai deduktiiviseen eli teorialähtöiseen analyysiin (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91, 95). Opinnäytetyössä käytettiin aineistolähteistä analyysia. Siinä pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 95.) Kokemuksia haluttiin sairaanhoitajien työhyvinvoinnista psykiatrisessa kotisairaanhoidossa, joten aikaisemmillä tiedoilla ei ole merkitystä kyseistä ilmiötä tarkastellessa. Myöskään aikaisemmat havainnot ja teoriat eivät vaikuta lopputulokseen, koska analyysi on aineistolähtöistä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 95).

Sisällönanalyysin tarkoituksena on selkeä sanallinen ilmaus tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysin avulla voidaan saada aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon. Saatu aineisto hajotetaan osiin, tehdään osista käsitteitä ja lopuksi kootaan loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108.)

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa nauhoitetut keskustelut litteroidaan, eli kirjoitetaan auki tekstimuotoon. Aukikirjoitettu aineisto redusoidaan eli pelkistetään. Silloin siitä jää kaikki oleellinen jäljelle ja epäolennaiset asiat karsitaan pois. Pelkistämisen jälkeen aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään aineisto yhtäläisyyksien mukaisesti. Pelkistetyistä ilmauksista yhdistellään alaluokkia. Yhdistetyille asioille annetaan niitä yhdistävä nimitys. Alaluokkien teon jälkeen aineisto abstrahoidaan, eli alaluokat yhdistellään yläluokiksi. Yläluokista tehdään pääluokkia, mitkä vastaavat tutkimuskysymyksiin. Tutkijan tulee ymmärtää tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan, jotta analyysistä tulisi mahdollisimman aito. Tutkijan tulisi ymmärtää mitä aineiston sisältö merkitsee tutkittaville johtopäätöksiä tehdessään. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 109-113.)

Haastattelut nauhoitettiin ja ne litteroitiin. Litteroitua materiaalia saatiin yhteensä 15 sivua. Pehdyimme haastatteluihin, eli kuuntelimme haastattelut moneen kertaan läpi ja litteroidut tekstit luettiin huolellisesti yhdessä kummankin tekijän toimesta. Kävimme haastattelut yhdessä läpi, koska haastatteluissa myös äänenpainoilla oli selkeästi merkitystä. Osa haastateltavista puhui kovemmalla voimakkuudella halutessaan alleviivata puheessaan tiettyjä kohtia vastatessaan kysymyksiin. Haastatteluissa ei puhuttu juurikaan

epäolennaista, joten aineiston ulkopuolelle jäävä materiaali oli vähäinen. Jätimme pelkistykset mahdollisimman alkuperäisilmausten kaltaisiksi, jottei niiden merkitys pääsisi muuttumaan. (Taulukko 1.)

TAULUKKO 1. Esimerkki alkuperäisilmauksien pelkistämisestä

Alkuperäisilmaisu	Pelkistys
”Ja sitten esimerkiksi tiimit, eli niinku työryhmä esimerkiks huomenna meil on työryhmän tiimipalaveri, jossa käydään läpi, johonka voi tuoda keissejä ja arvioitavaks ja niinku käydä läpi tilannetta missä mennään.”	Ja sitten esimerkiksi meillä on työryhmän tiimipalaveri johon voi tuoda keissejä käsiteltäväksi ja arvoitavaksi, sekä käydään läpi tilannetta missä mennään.
”Eli niinku ei kukaan jaksa tehdä jos vaan sisään päin imee kun siis tää on aika raadollista joskus kun on tilanteita, ja perheitä ja niin edelleen.”	Ei kukaan jaksa tehdä tätä työtä jos vaan sisään päin imee, kun on tää aika raadollista joskus.
” Et siellä on tämmösiä vanhempia mentoreita, jotka sitten, joilta tarpeen tullen, kun tulee semmonen paikka, niin heitä voi konsultoida ja saa apua.”	Siellä on vanhempia mentoreita, joita voi konsultoida ja joilta tarpeen tullen saa apua.

Kävimme läpi pelkistettyjä ilmauksia yhdessä, koska halusimme säilyttää yhteisen näemyksen. Pelkistyksissä haluttiin säilyttää puhekieltä, jotta teksti kuvaisi sisältöä.

TAULUKKO 2. Esimerkki pelkistettyjen ilmauksien luokittelusta alaluokkaan

Pelkistys	Alaluokka
Työporukassa on hyvä henki, joka parantaa jaksamista.	Hyvä työporukka lisää viihtymistä töissä
Tässä porukassa on hyvä henki, se parantaa työssä jaksamista.	
Tää on ehdottoman hyvä porukka.	
Se on ehdottomasti plussaa mitä paremmin työryhmä toimii.	
Hyvä työporukka tukee paljon, ja meil on kyl ehdottomasti sellanen.	
Hyvä työporukka on kyllä tärkeä.	
Se on sellanen hyvin oleellinen asia mikä työhyvinvointiin vaikuttaa, en mä tuola todennäköisesti töissä olis jos se henki ei ois hyvä.	

TAULUKKO 3. Esimerkki alaluokkien yhdistämisestä yläluokkiin ja niistä kokoaminen pääluokiksi

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työn suunnittelu	Turvallisuudentunnetta lisääviä tekijöitä	Sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä
Ammattitaito ja osaaminen		
Turvallisuuden tunteminen		
Perheiden vapaaehtoisuus		
kokemuksen tuoma yhteinen ymmärrys	Työtiimi tukee jaksamista	
Hyvä työporukka lisää viihtymistä töissä		
Mahdollisuus käsitellä ja purkaa asioita		
Tiimipalaverit ja työnohjaus vaikuttaa jaksamiseen		
Työnjohto mukana työilmapiirin luomisessa		

5 TULOKSET

5.1 Sairaanhoidajien kokemukset työhyvinvoinnista

5.1.1 Kokemus stressimäärän pysymisestä siedettävänä

Haastateltavat kokivat työhönsä liittyvän stressimäärän pysyvän sellaisena, ettei se ylitä jaksamisen rajaa. Stressimäärän koettiin pysyvän jaksamisen rajoissa, vaikkakin sen koettiin vaihtelevan ajoittain. Monilla haastateltavilla oli takanaan pitkä psykiatrinen hoitotyön kokemus. Haastateltavat kokivat työkokemuksen sekä kokemuksen erilaisissa tilanteissa asiakasryhmän kanssa toimimisesta tuovan työskentelyyn varmuutta, jonka koettiin vähentävän stressiä.

5.1.2 Työilmapiirin turvallisuus ja tasa-arvoisuus

Haastateltavien kokemusten mukaan työilmapiiri tuntuu turvalliselta ja työntekijän asema koetaan tasa-arvoisena. Turvallisuuden tunteen koettiin liittyvän työhyvinvointiin. Hoitajat kokivat, että työyhteisö toimii tasavertaisena porukkana siitä huolimatta, että työyhteisö koostuu monen ammattikunnan edustajista ja myös tämän koettiin liittyvän kokemukseen työhyvinvoinnista. Tiettyihin asiakastilanteisiin hoitotyössä tarvittiin naissukupuolta ja toisiin miehiä, mutta työntekijät ymmärsivät asian, eivätkä kokeneet sitä eriarvoisena kohteluna.

Vaikka työskentely tapahtuu pääsääntöisesti yksin, haastateltavat kokivat työn turvalliseksi. Hoitajat eivät kokeneet juuri joutuvansa pelkäämään oman turvallisuutensa vuoksi.

En mä kyllä semmosta, ei mulle tuu mieleen, että oman turvallisuuden takii olis joutunu olee huolissaan.

5.2 Kokemukset työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä

5.2.1 Turvallisuuden tunnetta lisääviä asioita

Pitkästä työurasta huolimatta sellaisia tilanteita, heille ei ollut kertynyt tilanteita joissa oma turvallisuus olisi ollut vaarassa. Pitkä työura saattaa osaltaan tehdä varmuutta työhön ja varmuus vähentää stressitasoa lisäämällä turvallisuudentunnetta. Pitkän kokemuksen koettiin liittyvän ammattitaitoon ja osaamiseen niitä ylläpitäen ja edistäen. Myös perheiden vapaaehtoisuus nousi aineistosta esiin työilmapiirin turvallisuuden tunnetta ja tasa-arvoa tukevana.

5.2.2 Työtiimi tukee jaksamista

Psykiatrisessa kotisairaanhoidossa vastaan tulee kuormittavia tilanteita, joissa monesti toimitaan yksin. Jaettujen kokemusten ja yhdessä työskentelyn koettiin tuovan yhteistä ymmärrystä. Hoitajat kokivat, että kun kaikilla työyhteisön jäsenillä on psykiatrinen koulutus ja kokemusta psykiatrisesta työstä, on heille muodostunut yhteinen ymmärrys asioita kohtaan. Työyhteisö on sellainen, josta heillä on mahdollisuus ammentaa tukea ja uutta näkökulmaa vaikeisiin tilanteisiin. Hoitajien haastatteluissa tuli monessa kohtaan ilmi, että työyhteisö on ehdottoman tärkeä työssäjaksamisen kannalta. Toimiva työyhteisö koettiin positiivisena ja kannattelevana voimavarana, jota ilman työuupumuksen riski olisi suuri. Vaikeissa tilanteissa on mahdollisuus pyytää apua ja tukea muilta työyhteisön jäseniltä. Työyhteisössä on myös mahdollisuus käsitellä ja purkaa vaikeita tilanteita, joka osaltaan koettiin todella merkityksellisenä asiana jaksamisen kannalta. Tiimi-palavereiden ja työnohjauksen nähtiin tukevan jaksamista. Samoin koettiin mentoritoiminnalla olevan jaksamista tukeva vaikutus. Työnjohdon koettiin olevan mukana työilmapiirin luomisessa. Työyhteisön yhteiset tapahtumat ja reissut koettiin myös jaksamista tukevinä. Työtiimin työilmapiiri nähtiin haastatteluissa hyvin oleellisena asiana työhyvinvoinnin kannalta. Hoitajat kokivat omistavansa erityisen hyvän työporukan ja uskoivat sen olevan asia, jonka takia työtä jaksetaan tehdä.

Se on sellainen hyvin oleellinen asia mikä työhyvinvointiin vaikuttaa, en mä tuola todennäköisesti töissä olis, jos se henki ei olis hyvä.

5.2.3 Työnjohto osana tiimiä

Työnjohdon merkitystä korostettiin työilmapiirin luomisen vaikutuksessa. Muutenkin työnjohdon nähtiin olevan tärkeässä asemassa työhyvinvointiin liittyen. Haastatteluissa nousi esille myös virkistystoiminta ja yhteiset reissut, joiden järjestämisessä työnjohto on

ollut vahvasti mukana. Nämä osaltaan lisäävät yhteenkuuluvuutta ja viihtymistä töissä. Työntekijöiden ja johdon välillä vallitsee luottamuksen ja arvostuksen tunne. Työntekijät kokivat, että työnjohdolta oli matala kynnyks kysyä neuvoa. Työnjohto oli painottanut rohkeutta kysyä neuvoa heiltä. Luottamuksen nähtiin olevan vahva työtiimin ja työnjohdon välillä, joka osaltaan lisää hyvinvointia työssä.

Et se on niiku iso asia aikuisille, et se luottamus on molemminpuolista.

5.2.4 Arvostus ja oman osaamisen kehittäminen

Haastateltavat hoitajat kokivat työnsä tarpeelliseksi ja arvostetuksi. Työn arvostaminen näkyi siinä, että työlle oli tarvetta ja kaikki halusivat sitä tehdä ja sen tekeminen koettiin tarpeelliseksi. Työn tarpeelliseksi kokeminen motivoi jaksamaan vaikeammatkin hetket. Työ koettiin itsenäiseksi ja vastuulliseksi. Haastateltavat myös kokivat luottavansa omaan osaamiseensa ja palautteen saaminen sekä työyhteisön jäseniltä että työnantajalta koettiin työn ja työntekijän arvostukseen liittyvänä asiana.

”Kyllä koen, että arvostetaan ja se ehdottomasti motivoi ja auttaa jaksamaan tätä työtä.”

Myös oman osaamisen kehittäminen ja siihen liittyvien mahdollisuuksien koettiin liittyvän työhyvinvointia lisääviin tekijöihin. Myöskin toisten työntekijöiden työskentelyä arvostettiin ja siitä oltiin aidosti kiinnostuneita. Työntekijöiden mielestä arvostuksen tarve vaikutti työhyvinvointiin. Rakentava palaute motivoi tekemään työtä ja hyvän palautteen saaminen koettiin työhyvinvointia parantavana tekijänä.

Itsenäinen työ nähtiin enemmän mahdollisuutena kuin uhkana. Vaaratilanteet olivat hallinnassa ammattitaidon ansiosta, eikä yksintyöskentelyä koettu riskinä työtapaturmille. Luottaminen omaan ammattitaitoon nousi esille yksin työskenneltäessä, koska monet tilanteet vaativat oman osaamisen arviointia. Pääsääntöisesti uhkaavia tilanteita ei koettu olevan. Uhkaa vähensi perheiden vapaaehtoisuus ottaa apua vastaan. Tilanteisiin ennalta varautuminen ja oma ammatillinen osaaminen.

Et se on niiku ihan sama onko meitä kaks naista vai kaks miestä jos tappelu tulee. Et se ammattitaito tekee siitä tilanteesta sen turvallisen.

Itsenäinen työ antoi vapautta toteuttaa omaa osaamistaan ja se lisäsi vastuunottoa omasta tekemisestään. Myöskin oman osaaminen kehittäminen mahdollistui yksin työskenneltäessä. Yksintyöskentelyssä koettiin olevan paljon vastuuta, mutta vastuu antoi voimaa tehdä tätä työtä. Itsenäisessä työssä korostuvan itsemääräämisoikeuden koettiin lisäävän työhyvinvointia.

Kun sä teet yksin työtä niin siinä on vastuuta ihan hirveesti, koska sä voit myöskin tehdä ihan väärään suuntaan sitä, koska kukaan ei oo arvioimassa ja kattomassa sitä.

5.3 Työhyvinvointia kuormittaviksi koetut tekijät

5.3.1 Turvallisuutta heikentävät tekijät

Hoitajat eivät kokeneet sellaista turvattomuutta töissä, jonka koettaisiin vaikuttavan työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Lähinnä pitkät välimatkat ja liikenteen aiheuttamat vaarat nousivat esiin.

Liikenne on varmaan kaikista vaarallisin, kun paljon, aika tosi paljon, on tien päällä.

Asiakkaiden lemmikit koettiin myös asiaksi, joka koettiin turvallisuuden heikentävästi vaikuttavana tekijänä.

Jos ihan semmosta turvattomuutta ajattelee, niin voi sanoa, että pelkästään noitten noita koiria kohtaan on ollu, ja niittenkin kanssa pärjätty.

5.3.2 Stressiä aiheuttavat tekijät

Hoitajien haastatteluissa stressiä aiheuttaviksi tilanteiksi koettiin pitkät välimatkat ja asiakaskäyntien aikataulutus. Välillä myös kirjalliset työt saattoivat lisätä stressimäärää. Stressiä aiheuttaviksi tilanteiksi hoitajien haastatteluissa nimettiin tilanne, jossa hoitaja kokee avuttomuudentunnetta ja epävarmuutta tilanteen ratkaisuun nähden. Jos perheen ongelmien ratkaisuun kehittyä uskonpuutetta, stressimäärä alkaa helposti kasvamaan. Eräs hoitaja kuvasi asiaa näin:

Tavallaan stressihän tulee siitä kun se perhe nostattaa sussa tunteita ja sä haluaisit onnistua siinä ja sä haluaisit auttaa ja auttaa, mut sitten jotenkin niin kun valuu ja sä yrität ja yrität ja sit stressitaso vaan nousee.

Vaikka työssä on välttämätöntä aito auttamisenhalu ja läsnäolo, perheen päästäminen henkisesti liian lähelle lisää työn kuormittavuutta. Tässä asiassa koettiin vaadittavan työntekijältä lujaa ammattitaitoa, jotta perheiden auttamisessa pysyy ammatillisen etäällä, mutta samalla välittävän lähellä.

Psykiatrisessa puhutaan semmosesta termistä, että menee liian liki perhettä. Eli tavallaan sä oot sen perheen imussa. Silloin tavallaan sun näköala kapeutuu ja sä et ikään kuin pysty hoitamaan.

5.4 Henkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen ja uupumuksen ehkäiseminen

5.4.1 Stressiä ja uupumusta ehkäisevät asiat

Vaikka stressaavia tilanteita tunnistettiin, löytyi stressiä vähentäviä ja työn mielekkyyttä lisääviä tekijöitä paljon. Stressiä ja uupumista ehkäiseviksi asioiksi koettiin ammatillinen taito pitää asiat erillään. Ammattitaitoon liittyivät myös kokemukset tarvittaessa avun pyytämisestä sekä työntekijän kyky hahmottaa ja hyväksyä oma rajallisuutensa. Hoitajat kokivat, että hoitajalla on oltava ammattitaitoa ymmärtää ja hyväksyä oma rajallisuus. Aina perheelle asetetut tavoitteet eivät toteudu, ja tällaisessa tilanteessa asiaa ei voi ottaa omana henkilökohtaisena epäonnistumisena. Oman rajallisuuden ymmärtäminen on tärkeä asia myös uupumisen ehkäisyn kannalta.

Että niinkun pitää jalat maassa, että tehdään se mitä pystytään ja kaikkeen ei pystytä ja aina ne tavoitteet ei oo toteutettu mitä sille työskentelylle on asetettu.

Myös taito tiedostaa omat tunteet suhteessa perheen ongelmiin, sekä osaamista pitää työasiat tarpeeksi erillään, on jaksamisen kannalta oleellinen seikka. Vaikka hoitajan tulee olla läsnä oleva ja lähellä, ammatillinen etäisyys työasioihin mahdollistaa avunannon asiakkaalle ja oman työssäjaksamisen.

Hyvän työtiimin tuen merkitys korostui haastatteluissa myös tämän aiheen saralla. Pelkkä hyvä työtiimi ei kokemusten mukaan riitä, vaan jaksavalta hoitajalta vaaditaan myös ammattitaitoa tunnistaa oman jaksamisen raja sekä se mitä itsessä tapahtuu. Haastateltavat kokivat, että työntekijällä täytyy olla myös osaamista pyytää apua sellaisen paikan tullen, kun oma jaksaminen ei riitä. Tämä korostuu itsenäisessä työssä entisestään.

Ei kukaan jaksais tehdä jos vaan sisäänpäin imee, kun on tää aika raadollista joskus.

Myös vapaa-ajan harrastusten sekä huumorin koettiin olevan stressiä ja uupumusta ehkäisevää. Työstä palautumisen koettiin olevan osa työhyvinvointia. Palautumiskeinoja oli monia. Jollekin hoitajalle työn vastapainona toimi urheilu, kun taas toiselle kavereiden kanssa ”turhan puhuminen”. Tulosten mukaan vaikuttaa siltä, että työasiat eivät kuormittaneet hoitajien vapaa-aikaa liikaa ja vapaa-aika pystyttiin pääosin pitämään työstä erillään ilman työn aiheuttamaa painetta. Hoitajat kokivat tykkäävänsä työstään eivätkä kokeneet työstressin ylittävän jaksamisen rajoja.

5.4.2 Myötätunto synnyttää luottamusta

Myötätunnon koettiin synnyttävän luottamusta ja liittyvän työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin ja uupumuksen ennaltaehkäisyyn. Myötätunnon koettiin liittyvän henkiseen hyvinvointiin toimivien ja hyvien hoitosuhteiden kautta lisäten osaltaan työn mielekkyyttä. Aidon läsnäolon koettiin olevan välttämätöntä hyvän hoitosuhteen luomisessa. Nöyryyden ja myötätunnon koettiin liittyvän asiakastyön lisäksi myös työyhteisön väliseen yhdessä oloon ja vuorovaikutukseen. Liika myötätunto ei ole kenenkään edun mukaista ja se uuvuttaa hoitajan ja vaikeuttaa auttamista. Työntekijältä vaaditaan taitoa olla myötätuntoinen ja läsnä oleva, mutta samalla ammatillisen etäällä. Tämä taito kasvaa ammattitaidon ohella.

Must se on hyvä vertaus se et kun perhe on siellä kaivossa ja jos sä hyppäät sinne mukana ni se ei auta sitä yhtään, mut jos sä pysyt siellä reunalla ja annat tikkaat tai narun tai jotakin ni silloin sä niinku voit olla myötätuntonen hukkumatta sinne myötätuntoon.

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu

Työ psykiatrisessa sairaanhoidossa voi ajoittain olla henkisesti raskasta. Hoitajien haastatteluista tuli ilmi, että tämän tyyppisessä työympäristössä työhyvinvointi ja uupumisen riskit kohdistuvat henkisen hyvinvoinnin saralle. Työryhmällä on todettu olevan yhteys työssä jaksamiseen. (Vuori-Kemilä, Stengård, Saarelainen & Annala 2010, 171). Työnohjauksella on katsottu tukevan ammatillista kehittymistä ja ammatti-identiteettiä. (Heraja, Koski, Seppälä, Säntti & Vallin 2014, 109). Opinnäytetyön aineiston analyysin mukaan oleellisimpina asioina jaksamisen kannalta koettiin olevan toimiva työyhteisö sekä työnohjaus. Oleellisena koettiin myös avoimuus ja rehellisyys omille tunteille sekä vahva ammattitaito kohdata, käsitellä ja purkaa rankat asiat.

Rauramo 2012 kuvaa työyhteisön yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Työyhteisön muodostavat aina työntekijät sekä työnjohto. Henkinen hyvinvointi on koetuksella, jos tuntee olevansa työyhteisössä ulkopuolinen. (Rauramo 2012, 104). Työyhteisön vaikutus korostui hoitajien haastatteluissa yhdeksi oleelliseksi tekijäksi työhyvinvointiin nähden. Hyvälle työyhteisölle on luontevaa purkaa kuormittavia asioita, ja se toimii ikään kuin selkänä johon nojata työssään. Työyhteisö muodostuu työntekijöistä sekä työnjohdosta ja jokaisen panosta tarvitaan hyvän työilmapiirin luomiseen. (Rauramo 2012, 104). Haastatteluissa nousi esiin, että työnjohdolla on vaikutusta työilmapiirin luomiseen. Matala kynnyks kysyä apua sekä järjestetyt mahdollisuudet käydä rankkoja asioita läpi tiimipalaverissa ja työnohjauksissa, koettiin työhyvinvointia lisäävänä. Hyvä työyhteisö lisää viihtyvyyttä töissä ja yhteiset virkistysillat lisäävät omalta osaltaan yhteishenkeä.

Ammattitaito ja sen tärkeys nousivat haastatteluissa esille. Hoitajalla täytyy olla taitoa havaita mitä itsessä tapahtuu suhteessa kuormittavaan tilanteeseen, sekä ymmärrystä tulkita oman jaksamisen raja. Työyhteisön kesken järjestettävät kokoukset, missä on lupa purkaa henkisesti raskaita tilanteita, ovat työssä jaksamiseen oleellisesti vaikuttava tekijä. (Vuori-Kemilä, Stengård, Saarelainen & Annala 2010, 171.) Osaaminen pyytää apua sekä vuoropuhelu työtiimin kanssa ovat jaksamista tukevia voimavaroja. Työ kotisairanhoidossa on hyvin itsenäistä ja siksi näiden taitojen merkitys korostuu, koska työtiimiä ei välttämättä näe päivittäin. Hoitajalta vaaditaan myös kykyä olla tilanteissa aidosti läsnä,

mutta samanaikaisesti kuitenkin ammatillisesti etäällä. Jos työntekijältä puuttuu taito pitää asiat ammatillisena, on vaarana, että hän menee liian lähelle asiakkaan ongelmia, jolloin auttaminen hankaloituu ja työtaakka kuormittuu. Myötätunto ja sen tunnistaminen itsessään on tärkeää tiedostaa hoitotyötä tehdessä. (Nissinen 2012, 12-13).

Työntekijän oman roolin ja vastuun tunnistaminen on osa työhyvinvointia. (Työterveyslaitos n.d.b). Tuloksissa esille nousi, että oman rajallisuuden ymmärtäminen on osaltaan uupumusta ennaltaehkäisevä asia ja osa ammattitaitoa. Vaikka työntekijä tekisi parhaansa, aina tavoitteet eivät toteudu ja tällöin asiaa ei tule ottaa omana henkilökohtaisena epäonnistumisena.

Työstä palautuminen on osa työhyvinvointia. (Kinnunen & Mauno 2009, 139-140). Tulosten mukaan hoitajat eivät kokeneet merkittävää ongelmaa työn ja vapaa-ajan erillä pitämisessä. Vaikka stressaavia ja kuormittavia tilanteita nousi esille, hoitajien kokemus oli, että työstressi ei ylitä jaksamisen rajaa.

Rauramon teorian mukaan turvallisuuden tunne työpaikalla on henkisen hyvinvoinnin kannalta tärkeä tekijä. Turvallisen työympäristön lisäksi oikeudenmukainen kohtelu ja tasa-arvo vaikuttavat hyvinvointiin työpaikassa. (Rauramo 2012, 70-71.) Opinnäytetyön tulosten mukaan hoitajat kokivat kohtelun olevan tasavertaista ja työtiimin ”yhtä porukkaa”, vaikka työtiimi koostuukin monesta eri ammattiryhmästä.

Yksin työskenneltäessä vaarojen tunnistamisen ja niiden ennaltaehkäisyyn ammattitaito korostuu. (Rauramo 2012, 74, 90). Tuloksista kävi ilmi, ettei uhkaaviksi koettuja tilanteita ole juurikaan syntynyt yksintyöskentelystä huolimatta. Vahvan ammattitaidon ja tilanteiden ennakoinnin kautta väkivallan uhkaa pyritään minimoimaan. Haastatellut hoitajat kokivat työympäristön turvalliseksi eivätkä kokeneet mahdollisen väkivallanuhkan vaikuttavan työhyvinvointiin.

Työhyvinvointi paranee, kun työtä arvostetaan ja työntekijöitä palkitaan onnistumisen hetkistä. Työntekijän on tärkeää saada tietää, että työ on arvostettua. (Rauramo 2012, 123-124.) Haastatteluissa tuli ilmi, että hoitajat arvostivat omaa ja työkaverinsa työtä. Arvostus näkyy haluna tehdä työ mahdollisimman hyvin, sekä aitona kiinnostuksena auttaa työtovereita töissä. Toki työssä tulee hetkiä, jolloin puntaroi tarpeellisuuttaan asiakkaiden

ongelmiin, mutta toisinaan suora palaute, sekä onnistumisenhetket motivoivat ja antavat uskoa työhön.

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön koko tekoprosessin aikana on huomioitu tutkimustyössä noudatettavaa etiikkaa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja eettisyydestä. Vastuu eettisyyden noudattamisesta jää tutkijalle. (Helsingin yliopisto 2018). Hyvän tieteellisen käytännön keskeiset lähtökohdat ovat rehellisyys ja huolellisuus, sekä tarkkuus tutkimustyön, tulosten tallentamisen, esittämisen ja tulosten arvioinnissa. (Varantola, Launis, Helin, Spoofo & Jäppinen 2013). Erityisesti eettisyyteen pyrittiin kiinnittämään huomiota aineiston keruuvaiheessa eli haastatteluiden aikana. Osallistujilta pyydettiin tietoinen suostumus. Opinnäytetyötä-tehdessä noudatettiin hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia. Eettisyys huomioitiin haastatteluita tehdessä sekä aineiston analysoinnin aikana aina raportointiin asti ja haastateltavat pysyvät anonyymeinä koko prosessin ajan. Halusimme säilyttää pelkistetyt tekstit mahdollisimman alkuperäisinä mutta tietosuojan vuoksi niistä muokattiin tunnistettavuus pois. Kerätty aineisto on säilytetty salasanalla suojattuna tietokoneella. Haastattelumateriaali on hävitetty työn valmistumisen jälkeen asianmukaisella tavalla. Ennen haastatteluiden suorittamista tutkimuslupa oli saatu yhteistyötaholta.

Ennen haastatteluiden aloittamista opinnäytetyön aihe käytiin läpi keskustellen yhdessä haastateltavien kanssa. Pyrimme luomaan rennon ja luontevan ilmapiirin ennen haastatteluiden aloittamista yleisellä keskustelulla. Haastattelut suoritettiin rauhallisissa ympäristöissä minimoiden mahdolliset häiriötekijät sekä pystyimme näin välttämään ulkopuoliset kuulijat keskusteluille. Haastattelut perustuivat vapaaehtoisuuteen ja haastateltavat olivat tästä tietoisia. Ennen haastatteluita jokainen haastateltava allekirjoitti tietoisesta suostumuksesta (liite 2), missä kerrottiin vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta keskeyttää haastattelu tai osallistuminen minä hetkenä tahansa.

Yksilöhaastattelut sopivat silloin, jos mahdollisesti yksilö ei halua keskustella ryhmässä aiheesta esimerkiksi aiheen sensitiivisyyden vuoksi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julku-

nen 2013, 123). Luotettavuuteen vaikutti haastattelumuodon valinta. Kaikki neljä haastattelua suoritettiin yksilöhaastatteluna, koska näin mahdollinen ryhmäpaine voitiin välttää ja anonyymiteetti säilyttää.

Luotettavuus näkyi myös aineistonanalyysin tekovaiheessa, koska koko aineistonanalyysivaihe suoritettiin yhdessä. Olemme keskustelleet paljon tuloksista yhdessä ja yhteisen näkemyksen säilyttäminen on otettu huomioon koko tekoprosessin ajan. Työtä on tehty yhdessä ja erikseen sekä luotettavuuden takaamiseksi toista on voinut konsultoida milloin vain.

6.3 Jatkotutkimusehdotuksia opinnäytetyön aiheeseen liittyen

Haastatteluista kävi ilmi, että työtiimin merkitys koettiin ensisijaisen tärkeäksi. Hoitajien kokemus oli, että ilman luontevaa mahdollisuutta purkaa ja jakaa kuormittavat asiat, työ muuttuisi henkisesti liian raskaaksi. Hyvä työyhteisö ei ole itsestäänselvyys. Olisi mielenkiintoista syventää tutkimusaineistoa yksityiskohtaisemmin, selvittämällä mitkä tekijät vaikuttavat hyvän työilmapiirin luomisessa.

Turvallisuus on yksi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Jatkossa voisi olla hyödyllistä selvittää, kuinka paljon turvallisuudentuntuun vaikuttaa sukupuoli tai työkokemus, suunnittelun ja ammattitaidon lisäksi.

LÄHTEET

Fagerström, V., Koivikko, A., Rauramo, P. & työryhmä. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. 1. painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Finlex 2002. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Luettu 12.9.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Helsingin Yliopisto. 2018. Tutkimusetiikka. Päivitetty 12.3.2018. Luettu 13.4.2018. <https://www.helsinki.fi/fi/tutkimus/tutkimusymparisto/tutkimusetiikka>

Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Säntti, R. & Wallin, A. 2014. Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen. United Press Global.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Porvoo: Bookwell Oy.

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

Kinnunen, U. & Mauno, S. 2009. Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Juvenes-Print.

Lorber, M., Treven, S. & Mumel, D. 2015. The importance of monitoring nurses` workplace satisfaction of nurses for the well-being of all employees in nursing. Luettu: 26.1.2018 <http://web.a.ebscohost.com.elib.tamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=4da5b59b-5ada-45b3-997c-94b048f0e4a3%40sessionmgr4010>

Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouupuminen? 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Näsimentor Oy. 2007-2018. Palveluita kunnille, yrityksille sekä yksityisille asiakkaille. Luettu 2.1.2018 <http://www.nasimentor.fi/>

Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) 2014. Työhyvinvoinnin keinot, hoitotyön vuosikirja 2014. Porvoo: Bookwell Oy.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Rotchild, B. & L.Rand, M. 2010. Apua auttajalle. Myötätuntouupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen psykofysiologia. 1. painos. Oulu: Kalevaprint Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10., uudistettu painos. Vantaa: Hansaprint Oy.

Työterveyslaitos n.da. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettu: 7.1.2018 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos n.db. Työhyvinvointi. Luettu: 21.1.2018 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos n.dc. Stressi ja työuupumus. Luettu: 21.1.2018 <https://www.ttl.fi/tyon tekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Varantola, K., Launis, P., Helin, M., Spoof, S K. & Jäppinen, S. 2013. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Julkaistu: Helsinki 2013. Luettu: 13.4.2018 http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuori-Kemilä, A., Stengård, E., Saarelainen, R. & Annala, T. 2010. Mielenterveys ja päihdetyö: yhteistyötä ja kumppanuutta. 4.-5. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

LIITTEET

Liite 1. Tietoinen suostumus

Hyvä sairaanhoitaja!

Liite 1/2

Pyydämme teitä osallistumaan opinnäytetyöhömmе, jonka tarkoituksena on kartoittaa sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä psykiatrisessa kotisairaanhoidossa.

Osallistumiseen tähän opinnäytetyötä koskevaan haastatteluun on täysin vapaaehtoista. Voitte kieltäytyä osallistumasta tai keskeyttää osallistumiseen syytä ilmoittamatta missä vaiheessa tahansa. Opinnäytetyölle on myönnetty lupa psykiatrista kotisairaanhoitoa tuottavalta yritykseltä Näsimentor Oy, joka toimii opinnäytetyön yhteistyötahona.

Opinnäytetyö toteutetaan haastattelemalla noin 4-6 Näsimentorissa työskentelevää sairaanhoitajaa. Haastateltavien ja haastatteluajkojen sopimisessa meitä on auttanut työelämän edustaja. Haastattelut toteutetaan tiimipalavereiden yhteydessä. Haastattelumme etenee teemahaastattelurungon mukaisesti. Haastatteluun ei tarvitse valmistautua etukäteen. Haastattelut äänitetään, aineiston käsittelyn tukemiseksi. Opinnäytetyön valmistuttua aineisto hävitetään asianmukaisesti. Aineisto on ainoastaan opinnäytetyön tekijöiden käytössä. Aineisto säilytetään salasanalta suojattuina tiedostoina, kirjallinen aineisto lukitussa tilassa.

Teiltä pyydetään kirjallinen suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta. Opinnäytetyön tulokset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä, opinnäytetyön raportista ei yksittäistä vastaajaa pysty tunnistamaan. Opinnäytetyö on luettavissa elektronisessa Theseus-tietokannassa, ellei muuten ole sovittu.

Mikäli teillä on kysyttävää tai haluatte lisätietoja opinnäytetyöstämme, vastaamme mielellämme.

Opinnäytetyön tekijät:

Anni Majuri

Sairaanhoitajaopiskelija (AMK) Tampereen ammattikorkeakoulu

Suvi Mustonen

Sairaanhoitajaopiskelija (AMK) Tampereen ammattikorkeakoulu

Liite 2(2)

Sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista psykiatrisessa kotisairaanhoidossa

Olen saanut sekä kirjallista että suullista tietoa opinnäytetyöstä, jonka tarkoituksena on kartoittaa sairaanhoitajien työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Olen saanut mahdollisuuden esittää opinnäytetyöstä tekijälle kysymyksiä.

Ymmärrän, että osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Paikka ja aika

_____ . _____ . _____

Suostun osallistumaan opinnäytetyöhön

Haastateltavan allekirjoitus:

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus

Haastateltavan nimenselvennys:

Opinnäytetyön tekijän nimenselvennys:

Liite 3. Teemahaastattelun runko

Liite 3 (1)

Pohjana Maslowin tarvehierarkia ja työhyvinvoinnin portaat- malli

1. Psykofysiologiset perustarpeet ja terveys
2. Turvallisuuden tarve
3. Yhteisöllisyys ja liittymisen tarve
4. Arvostuksen tarve
5. Itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarve, oma osaaminen

Lisäksi teemoina

6. Stressi
7. Myötätunto

Liite 4. Aineiston luokittelu

4 (1)

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Kokemus että stressinmäärä pysyy jaksamisen rajoissa	Kokemus stressimäärän pysymisestä siedettävänä	Sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista
Kokemuksen tuoma varmuus vähentää stressiä		
Turvallisuudentunto		
Tasa-arvo		
Ammattitaito ja osaaminen	Turvallisuudentunnetta lisääviä asioita	Sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä
Perheiden vapaaehtoisuus		
Kokemuksen tuoma yhteinen ymmärrys	Työtiimi tukee jaksamista	
Mahdollisuus käsitellä ja purkaa asioita		
Tiimipalavereiden ja työohjauksen vaikutus jaksamiseen		
yhteiset reissut työporukalla		
mentoritoiminta		
Hyvä työporukka lisää viihtymistä töissä		
Työnjohto mukana työympäristön luomisessa		Työnjohto osana hyvää työtiimiä
Näsimentorin osallistuminen virkistystoimintaan		
Arvostus työtä kohtaan	Arvostus ja oman osaamisen kehittäminen	
Itsenäisen työn vastuu		
luotto omaan osaamiseen		
palautteen saaminen		
mahdollisuus kehittää itseään		
Asiakkaiden lemmikit ja liikenteen tuomat riskit	Turvallisuutta heikentäviä tekijöitä	

Ennalta-arvaamattomuus ja liika luotto omaan osaamiseen		Sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä	
Uskonpuute ja avuttomuus	Stressiä aiheuttavat asiat		
Pitkät välimatkat ja aikataulu			
Kirjalliset työt			
Perheen päästäminen liian lähelle			
Ammattitaito pitää asiat erillään	Stressiä ja uupumusta ehkäiseviä asioita	Oman henkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen ja uupumisen ennaltaehkäiseminen	
Vapaa-ajan harrastukset ja huumori osana palautumisessa			
Ammattitaito hahmottaa ja hyväksyä oma rajallisuus			
Ammattitaito pyytää tarvittaessa apua			
Työn ja vapaa-ajan erilläpitäminen			
Työtiimin tuki			
avoimuus, rehellisyys ja ammattitaito auttavat jaksamaan			
Aito läsnäolo välttämätöntä hyvän hoitosuhteen luomisessa			Aito myötätunto synnyttää luottamusta
Nöyryys			
Myötätunto			