SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - **YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO**
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

TYÖHYVINVOINTIA PAREMMAKSI

- TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ TUTKIMUS NAISTEN AKUUTTIKESKUKSESSA

TEKIJÄ/T: Sanna Karhunen

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ
Tiivistelmä

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Sanna Karhunen	
Työn nimi Työhyvinvointia paremmaksi- työhyvinvointtin vaikuttavia tekijöita, tutkimus naistenakuuttikeskuksessa	
Päiväys 12.4.2019	Sivumäärä/Liitteet 41
Ohjaaja(t) Marja-Liisa Rissanen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion yliopistollinen sairaala	

Tiivistelmä

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata Kuopion yliopstollisen sairaalan naistenakuuttikeskuksen henkilöstön näkemyksiä työhyvinvoinnistaan ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Kuopion yliopstollisen sairaalan naistenakuuttikeskuksen henkilökunnan kanssa. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään työhyvinvointisuunnitelman teossa. Tutkimus on jatkoa tutkittavassa organiosaatiossa aiemmin tehtyyn Nes+ kyselyyn, joka on yksi mittareista, jolla pyritään saavuttamaan magneettisairaalan status.

Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus. Aineisto kerättiin sähköpostikyselystä, joka koostui kolmesta avoimesta kysymyksestä. Avoimet kysymykset käsittelivät työhyvinvoinnin kehittämismahdollisuuksia, mitkä asiat parantavat ja mitkä asiat heikentävät työhyvinvointia. Tulosten esittämisessä käytettiin apuna vastauksissa ilmenneiden mainintoja ja niiden pohjalta luotua kuviota, jotta saatiin selkeämpi kuva niistä kehittämiskohteista, parantavista ja heikentävistä asioista, jotka mainittiin aineistossa.

Tulosten perustella tärkeimpinä kehittämisehdotuksina työhyvinvoinnin eri osa-alueiden edistämisessä nähdään autonomisen työvuorosuunnittelun kehittäminen, perehdyttämisen ja mentoroinnin kehittäminen, osaamisen arvostaminen, riittävät resurssit ja työvälineiden ja tilojen toimivuus. Esimiehiltä toivotaan avoimuutta ja parempaa, sekä johdonmukaista tiedottamista. Työhyvinvointia heikentävänä koettiin epäasiallinen käytös työpaikalla, itsekäs ajattelu työvuorosuunnittelussa, esimiesten epätasapuolinen henkilöstön kohtelu listojen viimeistelyssä, koskien lähinnä pyhätyötuntien määrää, kokemuksen ja osaamisen riitttämätön arvostamattomuus, tekniikan toimimattomuus kiire, liian laaja työkenttä ja tunne työn hallitsemattomuudesta.Työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi koettiin autonominen työvuorosuunnittelu, hyvä työilmapiiri, yhteinen huumorintaju, työn monipuolisuus, esimiesten helppo lähestyttävyys, positiivinen palaute ja tuki, toiveiden huomioiminen työnjako tilanteessa ja koulutuksiin pääseminen. Kaikilla osa-alueilla hyvä yhteishenki oli vahvasti edustettuna.

Tulosten perusteella on selvää, että työ merkitsee ihmisille paljon ei pelkästään taloudellista toimeentuloa. Työpaikalla ja työssä halutaan viihtyä ja työkavereilta sekä esimieheltä toivotaan arvostamista, tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Autonominen työvuorosuunnittelu tukee kokonaisvaltaista hyvinvoitia. Kätilötyö naistenakuuttikeskuksessa koetaan haastavana ja antoisana, työnkuvan vaihtelusta pidetään tiettyyn rajaan asti. Työssä halutaan jatkuvasti kehittyä, koetaan että koulutuksiin on helppo päästä. Esimihien rooli kollegana koetaan hyvänä ja työntekijät kaipaavat parempaa sisäistä tiedonkulkua. Esimiehen tulee kyetä ottamaan työyhteisöltä saama negatiivinenkin palaute, asiallisesti vastaan, liika esimiesten kaverillisuus koetaan joltakin osin huonona, mutta helppo lähestyttävyys hyvänä.

Avainsanat

työhyvinvointi, työaika-autonomia, mentorointi, yhteisöllisyys

SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

THESIS
Abstract

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals			
Author(s) Sanna Karhunen			
Title of Thesis Well-being at work - factors that affect well-being at work, research at the women's acute center			
Date	12.4.2019	Pages/Appendices	41
Supervisor(s) Marja-Liisa Rissanen			
Client Organisation /Partners Kuopio University Hospital			

Abstract

The aim of the thesis was to describe the views of the employees of the Kuopio University Hospital Women's Acute Center on their well-being at work and factors related. The research was carried out in co-operation with the staff of the Kuopio University Hospital. The results of the study will be utilized in the work well-being plan. The study is a continuation of the previous survey of Nes +, which is one of the indicators aimed at achieving the status of a magnetic hospital.

This thesis was a qualitative case study. The material was collected using an e-mail survey consisting of three open questions. The open questions dealt with possibilities of developing well-being at work, things that need to be improved, and issues that impair well-being at work. In the presentation of the results, the references in the answers and the pattern created on the basis of them were used to provide a clearer picture of the developmental objects and the bettering and weakening factors of well-being at work mentioned in the material.

Based on the results, the most important development proposals for promoting the various areas of well-being at work are the development of auto-shift shift planning, the development of induction and mentoring, the appreciation of competence, sufficient resources and the functionality of tools and facilities. It is hoped that managers would provide more transparent and better, as well as consistent information. Workplace well-being is undermined by inappropriate behavior in the workplace, selfish thinking in shift work planning, unequal treatment of supervisors in the finishing of the work shift lists, mainly in terms of the number of working hours, disrespect for experience and expertise, inefficiency of technology in a hurry, too wide a work area and a sense of uncontrollability of work. Work shift planning, good working atmosphere, common sense of humor, versatility of work, easy approach to supervisors, positive feedback and support, consideration of wishes in a work-sharing situation and access to training. In all areas, a good community spirit was strongly represented.

Based on the results, it´s also clear that work means a lot of people not just economic livelihood. You want to enjoy your work and you expect appreciation, fairness and even-handedness of your colleagues and supervisor. Autonomous shift planning supports holistic well-being. Midwifery work in a women's cyber center is perceived as challenging and rewarding, and the variation of the job description is kept to a certain limit. The employees want to develop professionally and find that it is easy to get further education. The role of supervisors as a colleague is perceived as good and employees need a better flow of internal information. The supervisor must be able to take the negative feedback from the work community objectively, too much of the managerial friendship is seen to be poor, but the approachability of the manager is a good thing.

Keywords
well-being at work, working time autonomy, mentoring, communality

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO 5
2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET 7
2.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä 8
2.2 Työhyvinvoinnin merkitys 10
3 TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVIÄ MENETELMIÄ 14
3.1 Työaika-autonomia 14
3.2 Mentorointi 16
3.3 Tiedottaminen 17
3.4 Työhyvinvoinnin johtaminen 18
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE 19
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN 19
5.1 Laadullinen tutkimus 21
5.2 Aineiston hankinta 22
5.3 Aineiston analyysi 23
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET 28
6.1 Työhyvinvointia tukevat asiat 28
6.2 Työhyvinvointia heikentävät asiat 29
6.3 Työhyvinvointia kehittävät asiat 30
7 POHDINTA 33
7.1 Tulosten tarkastelu 34
7.2 Tulosten luotettavuus ja tutkimuksen eettisyys 35
7.3 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet 36
LÄHTEET 38
LIITE 1: TYÖHYVINVOINTIKYSELY 42
LIITE 2: SAATEKIRJE 43

1 JOHDANTO

Voidaksemme muuttaa työelämäämme myöteisempään suuntaan on meidän ymmärrettävä se, että menestyksen mittareina eivät toimi enää pelkästään määrälliset tai taloudelliset arvot, vaan hyvin paljon myös tunneperäiset kokemukset. Nykyisen työelämän haasteista keskeisin on ihmisen ja organisaation välinen jännite, jonka aiheutaja on jatkuvat muutokset ympäröivässä todellisuudessa ja organisaatiossa. Huomioitavaa kuitenkin on, että ihminen, työntekijä ei tunnetasolla muutu samassa tahdissa, eikä ihmisyyttä voida sivuuttaa. Ihminen on kuitenkin edelleen kaiken mitta, myös työelämässä. (Juuti & Salmi 2014, 9-10.)

Työhyvinvointi koostuu kokonaisuudesta, johon kuuluvat työ ja sen mielekkyys, yksilön terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät esimerkiksi hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.) Toimintakykypainotteisessa näkökulmassa ominaista on se, että ihmisen työkyvyssä ylipäätään on kysymys työntekijän toimintaedellytysten ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta (Ilmarinen 1995, 31). Jokaisen organiaation tärkein voimavara on hyvinvoiva ihminen, työntekijä (Manka&Manka. 2016, 8). Hyvinvoiva työyhteisö on todennäköisesti sellainen, jossa työntekijöiden paineet ovat sopivassa suhteessa heidän kykyihin ja resursseihin (Leka, Griffiths ja Cox 2004, 4).

Hyvinvointi työssä on avain tuottavaan ja innovatiiviseen työskentelyyn ja kilpailukyvyn vahvistumiseen (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela ja Virtanen 2012, 11). Henkilöstön työhyvinvointi on tärkeä menestystekijä, jonka suunnitelmalliseen johtamiseen kannattaa panostaa (Manka & Manka, 2016). Työelämässä on tänä päivänä oivallettu, että kiinnittämällä enemmän huomiota työhyvinvointiin saadaan samalla lisättyä tehokkuutta ja tuottavuutta, lisäksi työn laatu paranee. Pelkästään teknologian parantaminen ja prosessien hiominen ei yksinään riitä parempien tulosten saavuttamiseen. (Kauppinen, ym 2012, 11.)

Työnantajalle on haaste, että muuttuvassa toimintaympäristössä osaava, innostunut ja hyvinvoiva henkilöstö saadaan pidettyä sitoutuneena, innovatiivisena ja tuottavana. Tämä vaatii usein uusien asenteiden, arvojen ja kulttuurin muokkaamista. Työelämässä on tällä hetkellä rinnakkain kohta eläkkeelle jäävät, jotka eivät ole syntyneet digiaikaan ja Y-sukupolvi, joille digitaalisuus on luonteva osa jokapäiväistä elämää. Vaikka työ ja erityisesti sen sisältö on nuortenkin mielestä tärkeää, sitäkin tärkeämpää on vapaa-aika, jota on oltava riittävästi perheelle, harrastuksille, ystäville. Lisäksi työstä saatava korvaus tulee olla riittävä, jotta se kattaa aiempiin sukupolviin verrattuna huolettomamman elämän ja vapaa-ajan aktiviteetit. (Manka & Manka 2016, 13.)

Elämme vauraassa hyvinvointiyhteiskunnassa, jossa kuitenkin moni ihminen kokee työssään nykyisin pahoinvointia. Tässä asiassa on selkeä ristiriita. (Juuti& Salmi 2014,16.) Kauppisen ym. (2012, 12) mukaan työhyvinvointi onkin alettu nähdä menestystekijänä, sillä työpahoinvoinnin kustannukset Suomessa 2010- luvulla ovat yhteensä 41 miljardia euroa. Summa muodostuu ennenaikaisista eläkkeistä, sairauspoissaolokustannuksista, työtapaturmista, presenteismistä eli sairaana työskentelystä sekä terveyden- ja sairaanhoitokuluista. Kustannuksiin voidaan vaikuttaa työhyvinvointia kehittämällä. Vuositasolla työhyvinvoinnin laiminlyönnistä johtuva taloudellinen menetys on noin 24 miljardia, vertailuksi kysymyksessä on summa, joka on lähes puolet valtion budjetista (Manka ym. 2016, 7).

Hyvinvointivaltion ylläpitämisessä työhyvinvoinnin edistämisellä on merkitystä, sillä jotta nykyinen hyvinvoinnin taso voitaisiin maasssamme säilyttää tulevaisuudessakin tarvittaisiin 75 prosentin työllisyysaste nykyisen 65 prosentin sijaan. Työurien jatkamisella alku- ja loppupäästä on tärkeä vaikutus työllisyyssasteeseen. Työhyvinvointi ei ole pelkästään yksittäisen työntekijän terveyden edistämistä vaan työhyvinvointi koko työyhteisön hyvinvoinnin ja toimivuuden kehittämistä. (Manka 2011, 35.)

Työhyvinvointi on jo sinänsä arvo usealle. Työelämän etiikan mukaista on pyrkiä ylläpitämään työntekijöiden toimintakykykä sekä työssä, että vapaa-ajalla aina eläkeikään asti. Työhyvinvoinnin osatekijöillä, kuten hyvällä työilmapiirillä ja johtamisella on yhteys tuottavuuteen. (Simola ja Kinnunen 2005.) Työhyvinvointi ei synny organisaatiossa ilman hyvää ja systemaattista johtamista. Työhyvinvointia kannattaakin kehittää organisaation tavoitteista lähtien, se ei voi olla erillistä toimintaa. (Manka ym. 2016, 36.) Työntekijöiden kokeman hyvinvoinnin, hyvän työkyvyn ja terveyden kautta kasvaa työn tuottavuus ja laatu paranee (Matikainen & Aro 1995, 8).

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata Kuopion yliopstollisen sairaalan naistenakuuttikeskuksen henkilöstön näkemyksiä työhyvinvoinnistaan ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tutkimuksen tavoitteena on työhyvinvoinnin edistämisessä naistenakuuttikeskuksessa ja mahdollisiin ilmenneisiin epäkohtiin pyritään puuttumaan ja löytämään ratkaisu tilanteen parantamiseksi. Lisäksi tutkimuksen tuloksia hyödynnetään naistenakuuttikeskuksen työhyvinvointisuunnitelman teossa.

2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET

On olemassa huomattava määrä kokemukseen perustuvia todisteita osoittamaan positiivista yhteyttä työntekijän kokemaan hyvinvointiin ja sitä kautta työpaikan parempaan suorituskykyyn, tyytyväisyyteen ja tuloksellisuuteen. Hoitotyön tutkimukseen verrattuna on suhteellisen vähän johdonmukaista tieteellistä näyttöä nimenomaan kätilöiden subjektiivisesta hyvinvoinnista ja sen määrittäjistä, jotka liittyvät työtyytyväisyyteen. Kansallisissa tutkimuksissa sairaanhoitajien työhyvinvointia on tutkittu muunmuassa ikääntyvien sairaanhoitajien ja johtamisen näkökulmasta ja työhyvinvointitutkimuksissa nousee esille yhteisöllisyys työyhteisön toimivuuden ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen kannalta. (Babiarczyk ym. 2017, 180.) Tässä tutkimuksessa käsitellään kätilöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Työhyvinvointia yleisesti on tutkittu ja esimerkiksi Puttosen ym. (2016,5) mukaan hyvinvointi työssä on yksi yhteiskunnan keskeinen tavoite ja sen edistäminen on keskeisessä roolissa työelämässä. Työelämän nopeassa muutoksessa myös työhyvinvoinni kehittämisen on muututtava, samoin keinojen jolla työhyvinvointia pidetään yllä.

Ihminen rakentaa omaa identiteettiään työnsä avulla ja työ merkittävässä osassa ihmisen kasvua. Ihminen kehittyy kohdatessaan työhönsä liittyviä haasteita ja pyrkiessään ratkaisemaan niitä. Työ on myös keskeinen osa ihmisen hyvinvointia, kun ihmisen oma toiminta tuo elämään merkitystä ja mielekkyyttä. Elämän kokeminen mielekkääksi ja kokemus tarpeellisuudesta ja kasvaminen ihmisenä ovat mahdollisuuksia, joita ihminen voi työn avulla saavuttaa. (Juuti & Salmi 2014,71.)

Henkilöstön innostamisen ja motivaation, sekä osaamisen ylläpitämiseen ja edelleen kehittämiseen panostava organisaatio tulee yritysten ja organisaatioiden välisessä yhä kovenevassa kilpailussa saamaan parempaa tulosta, kuin yritys, joka sitä ei tee (Suutarinen, 2010, 11). Manka (2011, 79) mukaan hyvinvoivan organisaation tunnistaa sen tavoitteellisuudesta. Organisaatiolla on selkeä visio ja keinot sen toteuttamiseksi. Organisaation arvot toimivat matkaoppaina ja ne ilmenevät kaikessa toiminnassa.

Työntekijä ja työntekijän hyvinvointi tulee ottaa huomioon myös laajemmin, ei pelkästään työpaikalla vaan myös sen ulkopuolella (Rauramo, 2012, 46). Työntekijän voimavarat voidaankin jakaa yksilöstä itsestään ja ympäristöstä tuleviin. Yksilöstä lähteviä voimavaroja ovat terveys, energisyys, myönteiset uskomukset, vuorovaikutus ja ongelmanratkaisutaidot. Ympäristöstä tulevia voimavaroja voivat olla esimerkiksi sosiaalinen tuki, mutta myös aineelliset edellytykset, kuten taloudellinen turvallisuus. (Manka 2011, 59.) Työntekijän työn

ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen tulee panostaa ja perhehystävälliset työpaikat ja työaikojen joustavuus ovatkin edelläkävijöitä. Sillä näillä keinoin työntekijä voi itse vaikuttaa työaikoihinsa ja tämä taasen vähentää työn kuormitusta ja edistää työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Rauramo, 2012, 46.)

Työllä on ihmiselle sekä kuormittava, että voimavaroja tuova vaikutus ja niin tulee ollakin. Mikäli työ ei kuormita juuri ollenkaan, eikä tarjoa voimavaroja, kyseessä on rutiini, joka ajan mittaan muuttuu tylsäksi. Toisaalta jos työ on kovin kuormittavaa, mutta ei edelleenkään juuri tarjoa voimavaroja on kyseessä raskas työ. Työ voi olla raskasta ihan ruumiillisesta, tai sosiaalisesti tai henkisesti. Mikäli työ taas antaa runsaasti voimavaroja, mutta ei kuormita kyseessä on harrastusluontoinen työ. Ihanteellista olisi, jos sekä kuormitusta, että voimavaroja olisi sopivassa suhteessa, jolloin työ on virikkeellistä ja työhyvinvointia tukevaa. (Juuti&Salmi 2014, 27.)

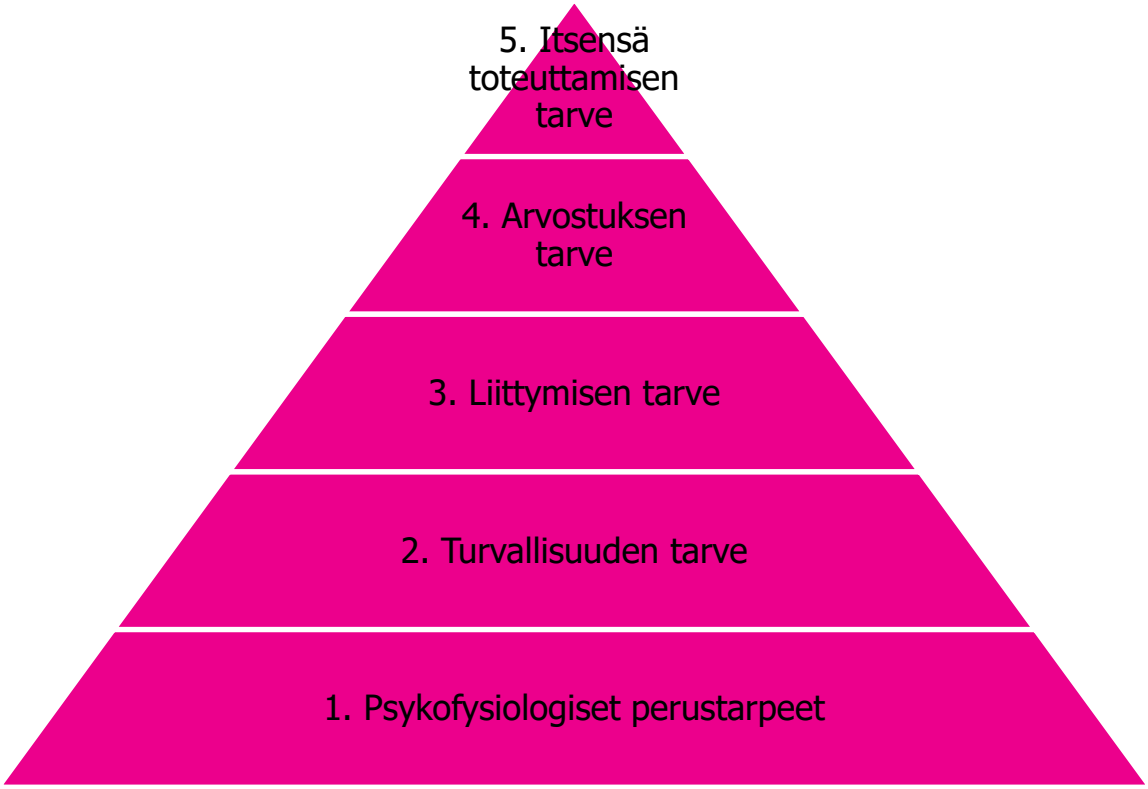
2.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Työhyvinvointia on jäsennetty eri aikoina sekä myönteisillä, että kielteisillä tavoilla. Tämä kuvastaa tutkijoiden epätoivoa ilmiön edessä, eikä niinkään suuria saavutuksia, joita liittyy ilmiön tutkimuksiin. Työhyvinvointia on viimeisen vuosisadan kuluessa kuvattu muun muassa sanoilla: stressi, työuupumus, loppuunpalaminen, työelämän laatu, työhyvinvointi, työilmapiiri- ja ilmasto, työmoraali, työkyky, työn imu, työtyytyväisyys- ja viihtyvyys. Tarkasteltavan ilmiön luonnetta kuvaakin se, ettei tutkijat ole saavuttaneet yhteisesti hyväksyttyä määritelmää. Käsitteenä työhyvinvoinnin tulisikin ihanteellisessa tapauksessa kyetä kattamaan työssä olevien ihmisten kokemukset. (Juuti & Salmi 2014, 36-37.)

Työhyvinvoinnin perusta on kuitenkin määritelty työturvallisuuslaissa (738/2002), jonka tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Työturvallisuuslaki korostaa yksilön työkyvyn turvaamista, ylläpitämistä, ammattitautien sekä työtapaturmien ja muiden työstä ja/tai työympäristöstä johtuvien tekijöiden ennaltaehkäisyä, jotka aiheuttavat työntekijälle fyysisen tai henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työhyvinvoinnista on aiemmin puhuttu sisällöltään samankaltaisella työkyky- käsiteellä. Nykyisen puhutaan työhyvinvoinnin edistämisestä, aiemmin käytettin termiä työkyvyn ylläpitäminen. Työkykyä tarkasteltiin aikaisemmin lähinnä terveydellisestä näkökulmasta, mutta nykyään ymmärretään laaja-alaisemmin, mikä merkitys työmenetelmillä ja työyhteisöllä on työkyvylle. (Lamberg, 1999 8,17.)

Rauramo (2012, 7) määritelmässä työhyvinvointi esiintyy portaittain. Työhyvinvoinninportaat (kuvio 1) perustuvat Maslowin motivaatioteriaan perustuvaan tarvehierarkiaan, jonka Abraham Maslow kehitti vuonna 1943. Päivi Rauramon luomilla työhyvinvoinnin portailla, joka portaalla on työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja korkeinta porrasta ei voi saavuttaa, mikäli alempien portaiden tavoitteita ei ole saavutettu. Mallissa huomioidaan ihmisen perustarpeet suhteessa työhön ja motivaatioon.

Tarvehierarkian mukaan alhaalta ylöspäin lueteltuina ihmisen perustarpeita ovat, fysiologiset tarpeet, jotka ovat kaikkien vahvimpia tarpeita. Näihin fysiologisiin tarpeisiin kuuluvat esimerkiksi nälkä, jano, tarve hengittää. Seuraavana on turvallisuuden tarve, johon kuuluvat esimerkiksi pyrkimys vakauteen ja ennustettavuuteen, vapaus erilaisista peloista. Kolmantena on liittymisen tarve, johon kuuluvat esimerkiksi rakkauden tarve ja tarve muodostaa sosiaalisia suhteita. Neljäntenä on arvostuksen tarve, joka ilmenee haluna saada arvostusta muilta, mutta myös itsensä arvostamista. Ylimmällä portaalla on itsensä toteuttamisen tarve, eli ihmisellä on tarve toteuttaa itseään ja tehdä sitä, mikä on mielekästä. Kun alemman tason tarve on saavutettu, alkaa seuraavan tason tarpeen tavoittelu hallitsemaan ihmisen käyttäytymistä, sillä ihmisellä on halu saavuttaa tai ylläpitää kulloistenkin tarpeiden taustalla olevat olosuhteet. (Rauramo, 2012, 8.)



Kuvio 1 Työhyvinvoinnin portaat (mukaellen Rauramo 2012).

Huomioitavaa (Maslow 2007, 59,68) mukaan on, että aina yksilön käyttäytyminen ei kulje hierarkian jokaisen portaan kautta tai tietyssä järjestyksessä, vaan poikkeuksiakin löytyy. Jotkut saattavat tietoisesti kärsiä, jonkin alemman portaan esimerkiksi psykofysiologisten tarpeen vajeesta, kuten nälästä, jonkun heille tärkeän ideologian vuoksi, kun taas toiset tyytyvät tai joutuvat olosuhteiden pakosta tyytymään koko loppuelämänsä pelkkään perustarpeiden tyydyttämiseen. Osalle taas itsensä toteuttaminen ja arvostus on tärkeämpää kuin rakkaus. (Maslow, 2007, 59, 68.)

Työhyvinvointi koostuu kokonaisuudesta, joka sisältää yksilön, työpaikan, työn esimiesten ja työtovereiden positiivisesta ja aktiivisesta vuorovaikutuksesta. Työhyvinvointi tulee ilmi yksikössä työnilona- ja imuna ja koko organisaatiossa voimavarana ja sitä kautta vaikuttaa tuloksellisuuteen. Hyvä työilmapiiri, joka mahdollistaa luovuuden houkuttelee osaajat. Hyvinvoiva työyhteisö kestää myös tilapäiset vastoinkäymiset. (Manka 2011, 73.) Työhyvinvointiin kuuluu myös positiivinen ilmapiiri työyhteisössä, motivaatio työhön, hyvät työolosuhteet, ammattitaito ja riittävä koulutus ja yksityiselämä (Saaranen, Turunen, Tossavainen & Vertio 2006, 140).

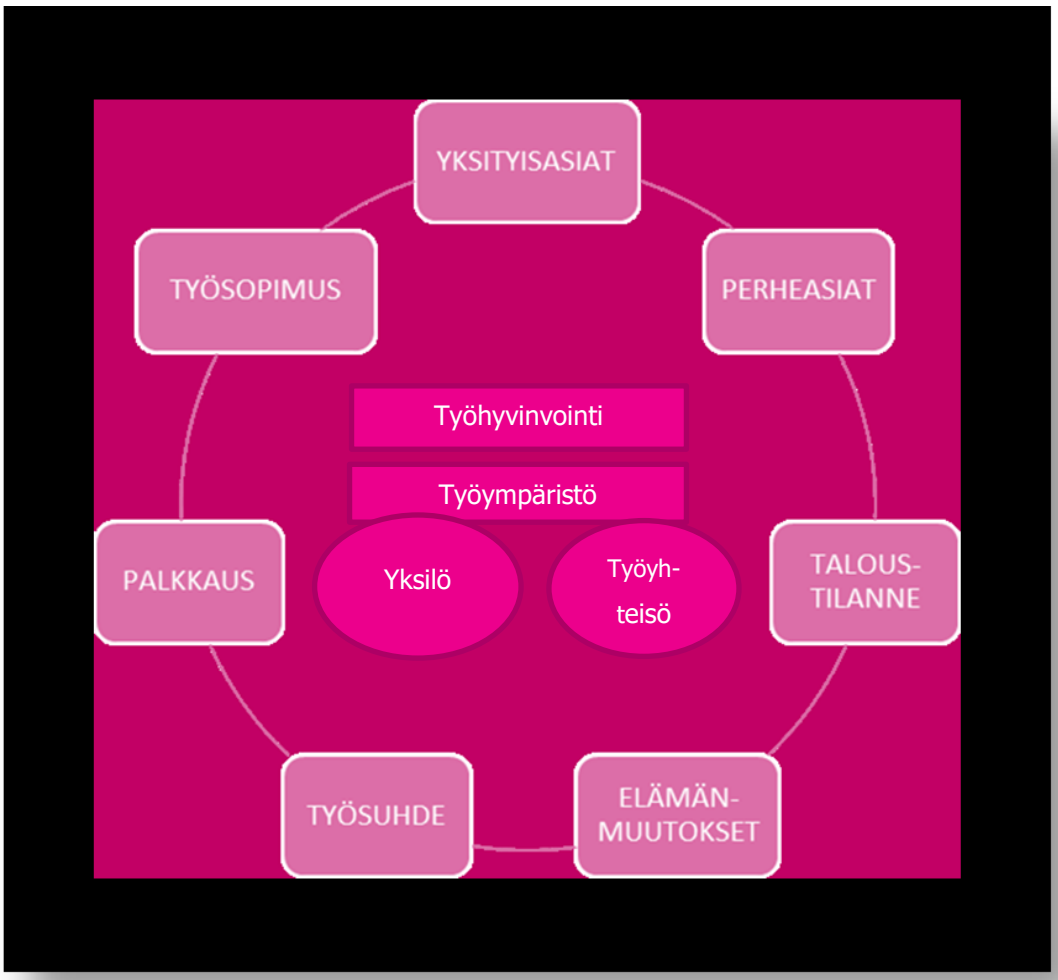
2.2 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvointi pitää sisällään yksilön psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ja nämä edellä mainitut asiat liittyvät työnhallintaan, motivoitumiseen ja työssä viihtymiseen. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu omasta hyvinvoinnistaan ja sen edeistämisestä. Se ei ole pysyvä tai pelkästään ulkoapäin ohjautuva tila. (Pietilä, Halkoaho & Matveinen, 2010, 260-261.) Työkyvyn kehittämisestä on viime vuosien aikana siirrytty työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvointia on mahdollista kehittää lisäämällä niitä toimia, jotka kehittävät työn voimavaroja. Työpahoinvointia enneltaehkäistään pitämällä työn kuormitus kohtuullisena. (Manka & Manka 2016, 69.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2005) mukaan työhyvinvointi (kuvio 2) sisältää työssä käyvän yksilön selviytymisen työtehtävistään. Selviytymiseen vaikuttavat useat tekijät, kuten yksilön fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen tila. Lisäksi työhyvinvointi pitää sisällään työympäristön erilaiset tekijät ja työyhteisön toimivuuden. Näihin kaikkiin voi liittyä välillisiä ja välittömiä henkisiä ja fyysisiä terveysriskejä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat sekä työ, että toimintakykyyn ja hyvinvointiin.

Työstressillä on kohtalokkaita vaikutuksia terveyteen, se kaksinkertaistaa sydän- ja verisuonitauti kuolemanriskin. Työstressi syntyy, kun työ koetaan samanaikaisesti sekä vaativaksi, että vähän palkitsevaksi. (Manka. 2011, 16.) Työaika-automian onnistumisella on stressiä vähentävä merkitys erityisesti hoitotyössä
(Kilpatrick & Lavoie-Tremblay 2006,160).

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat myös yksityis- ja perhettä koskevat asiat, taloustilanne, työsuhde, elämänmuutokset, palkkaus ja työsopimus. (STM 2005.) Työntekijät kokevat kiireen lisääntyneen, kilpailun ja tulospaineen kasvaneen. Monet kokevat työskentelevänsä jatkuvasti jaksamisensa äärirajoilla. Esimiestyön puutteita koetaan myös, vaikka päsääntöisesti esimiestyöskentelyyn ollaan tyytyäisiä. (Työterveyslaitos 2010, 77- 89.) Viime vuosina työhyvinvointia määritellessä on nostettu esille yhteisöllisyyden käsite, jonka on havaittu tukevan laaja-alaisesti terveyttä ja hyvinvointia, sekä oppimista ja tuloksellisuutta. Yhteisöllisyys ja organisaation välisten yksilöiden vuorovaikutus synnyttää sosiaalista pääomaa, joka puolestaan vaikuttaa työntekijöiden terveyteen. (Manka 2011, 115-116.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin määritelmä. (mukaellen STM 2005)

Työntekijöiden hyvinvointiin on syytä panostaa, sillä tutkimuksissa on todettu sen olevan yhteydessä sekä taloudelliseen menestykseen, että tuloksellisuuteen (Ruohotie, 1998, 48-49). Työhyvinvoinnin edistämiseen sisältyy neljä keskeistä osa-aluetta. Ensimmäinen on itse työntekijän omat voimavarat ja terveys. Toiseen osa-alueeseen kuuluu itse työ ja olosuhteet, jossa työskennellään. Olosuhteisiin kuuluvat ergonomia, työhygienia ja työturvallisuus. Kolmas osa-alue sisältää työkykyä ylläpitävän toiminnan kohteet, työyhteisön ja organisaation. Tähän kuuluu vuorovaikutus, johtaminen ja toimintatavat työyhteisössä. Neljäs osa-alue sisältää ammattitaidon ylläpitämisen ja edistämisen. Nämä neljä osa-aluetta muodostavat organisaation työkykyä ylläpitävän toiminnan ja ne toteutetaan organisaation visioiden, arvojen ja strategioiden ohjaamina. (Rauramo, 2004, 30.) Rauramo (2012, 18) tuokin esille johtamisen muutoksesta, että esimiehen yhtenä tehtävänä nähdään enenevissä määrin työyhteisön hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. Työhyvinvoinnin kehittäminen on organisaation johdon velvollisuus, mutta se tulee nähdä myös mahdollisuutena.

Asiakkaalta saatu positiivinen palaute tukee työhyvinvointia ja auttaa jaksamaan työssä. Asiakkaiden/potilaiden omat onnistumiset ja elämänhallinnan tunne antavat tunteita työn mielekkyydestä, tärkeydestä ja arvostuksesta myös työntekijälle. Asiakkaan hyvä mieli tuo hoitajalle hyvinvointia ja onnistumisen kokemuksia ja sitä kautta antaa voimia työn tekemiseen. Postiivinen palaute ja onnistumiset tuovat työlle arvostusta ja sen myötä psyykkinen hyvinvointi lisääntyy. (Jalkanen 2017, 37.)

Työn motivaatiota lisää se, että työ on palkitsevaa, fyysisten työtilojen olosuhteet ovat hyvät työn tekemiseen, työturvallisuus on huomioitu ja henkilöstöresurssit ovat riittävät. Ammattitaito on riittävä ja sitä mahdollisuus ylläpitää ja kehittää kehittää. Yksityiselämän olosuhteisiin kuuluvat koti ja perhe, tyytyväisyys omaan elämään ja hyvä fyysinen ja psyykkinen kunto. (Saaranen ym. 2006b, 740-752.) Työ koetaan tärkeänä ja sen merkitys ei ole vain taloudellinen turva. Töissä halutaan myös viihtyä ja työyhteisöltä toivotaan avoimuutta keskustelun ja yhdessäolon avulla. Työn toivotaan olevan haasteellissta ja monipuolisia, mutta ei liian laajasta, työssä halutaan kehittyä. (Korpela 2015, 82.)

Työpaikan ihmissuhteilla on iso merkitys työkykyyn ja työssä jaksamiseen. Työyhteisön sosiaalinen tuki ja ihmissuhteiden toimivuus on keskeinen voimavara työssä. Hyvien työtoverisuhteiden lisäksi myös tärkeitä ovat toimiva esimies-alaissuhde, nämä yhdessä ovat merkittävät osatekijät työtyytyväisyyteen ja työssä viihtymiseen. Työyhteisöön kuuluminen on jokaiselle tärkeää ja toimivien ihmissuhteiden pääasiat ovat työpaikan yhteiset tavoitteet, ihmiten välinen tasa-arvo, toisen ihmisen ja toisen työn arvostus ja ihmisten välinen luottamus. (Lahtinen & Vartia 1995, 395.) Työyhteisön ihmissuhteeet ovat useimmiten myönteinen asia ja nämä suhteet voivat parhaimmillaan kehittyä ystävyyssuhteiksi. Ihminen kokee olevansa arvostettu työpaikalla ja saa tukea työkavereiltaan. Toisaalta taas työpaikan ihmissuhteita kuormittavat monet asiat, esimerkiksi ihmisten erillaisuus asettaa ihmisuhteet työpaikalla koetukselle, sekä ihmisten erilaiset päämäärärät suhteessa työhön. (Juuti & Salmi 2014, 97.)

Työpaikan hyvä ilmapiiri perustuu ennen kaikkea ihmisten väliseen luottamukseen, avoimuuteen ja avuliaisuuteen työyhteisössä. Työpaikan ilmapiiriä voidaan parantaa avoimuudella, sillä aina ei ole helppo ymmärtää miksi toinen tekee asioita niin kuin tekee. Avoimuus ja asioista puhuminen mahdollistaa oman toimintatavan perustelun, sillä sama tapahtuma voidaan tulkita monella eri tavalla. Työpaikan ihmissuhteissa olisi hyvä olla samanlaista kannustamista, kuin parhaimmilaa ureheilukilpailussa yleisön ja oman joukkueen välillä. (Juuti & Vuorela 2002, 71.)

Näkemyserot aiheuttavat paljon pahoinvointia organisaatioissa. Tämä johtuu monesti siitä, ettei ole avoimesti keskusteltu työntekijöiden tavasta tehdä työtään. Kuvitellaan herkästi, että jokainen tekee työnsä samojen viitekehysten mukaan ja että työhön on olemassa vain yksi ja paras malli. Tällöin jää huomaamataa ihmisten erilaiset tavat tehdä työtään, joka sekin voi olla hyvä ja toimiva malli. Työyhteisön toimintaa ja työhyvinvointia kehitettäessä työyhteisön jäseniä tulisi opettaa avaamaan omia toimtatapojaan ja niiden viitekehyksiä muille työyhteisön jäsenille. Helpoin tapa tähän on kertoa toisille esimerkkejä siitä, kuinka on hoitanut joitakin tilanteita ja mitä siitä on oppinut. (Juuti & Salmi 2014, 199, 200.) Tutkimusten perusteella nimenomaan kätilöiden emotionaaliselle hyvinvoinnille on merkityksellistä hyvä suhde työtoveriin ja kokeneiden kätilöiden tuki koetaan erittäin tärkeänä nuorempien kätilöiden keskuudessa (Cramer & Hunter 2018, 2).

3 TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVIÄ MENETELMIÄ

3.1 Työaika-autonomia

Työaika-autonomialla on työvuorosuunnittelua, jossa työntekijällä ja työyhteisöllä on itsemääräämisoikeus. Työaika-autonomiaa rajoittaa työaikalaki, virka- ja työehtosopimukset, sekä organisaation toiminta, joka on aina turvattava. Työyhteisö on vastuussa työyksikön toiminnan turvallisuudesta ja sujuvuudesta. Työaika-autonomian perusteena on työn organisointi ja töiden sisältö ja toiminnan turvaaminen. Lopullinen vastuu yksikön työvuoroluettelosta on aina työnantajalla, jonka velvollisuus on turvata riittävät resurssit ja osaaminen jokaisessa työvuorossa. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49 – 50.)

Hoitotyössä työvuorojen järkevään suunnitteluun haasteita tuovat työn ja muun elämän yhteensovittaminen, jaksotyöajan epäsäännöllisyys. Työhyvinvoinnin merkittävänä yhtenä osa-alueena pidetään työssä jaksamista, riittäviä resursseja ja palvelujen laadukasta takaamista. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 4, 10-11.) Työaikojen hallinnan kautta on voitu parantaa työntekijän työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista (Bluett 2008, 12-14).

Työaika-autonomiaa lähdettäessä kehittämään aluksi on syytä yksikössä miettiä toteuttamiskelpoiset vaihtoehdot yhteisten sääntöjen luomiselle. Voimassaolevat lait ja työehtosopimukset pidetään kehittämisen pohjalla. Työyksikön ja työntekijän näkökulma on otettava huomioon, muutosten vaikutus työtehoon ja turvallisuuteen. Työaika-autonomia tulee suunnitella ergonomisesti, sillä jos ergonomiaa ei oteta vuorotyössä huomioon, voi seurauksena olla unihäiriöt, työtehon lasku, työntekijän uupumus ja jopa tuottavuuden väheneminen. Samalla myös työhyvinvoinnin heikkeneminen ja työnlaadun huononeminen. (Härmä 1995, 35, 69.)

Hyvösen (2014, 66) tutkimuksen perusteella työaika-autonomia ja sen kehittäminen koetaan tärkeäksi vuorotyötä tekevän henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksen mukaan työaika-autonomian onnistumisen kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota oikeudenmukaisuuteen, tasapuolisuuteen ja joustavuuteen. Yhteistyö ja vuorovaikutuksen laatu työntekijöiden välillä on tärkeää, jotta työaika-autonomia toimisi optimaalisesti.

Onnistuessaan työaika-autonomia parantaa yhteistyötä, kannustaa yksimielisyyteen ja antaa yksittäiselle työntekijälle tunteen, että voi vaikuttaa paremmin omaan elämäänsä. Viestintä henkilöstön keskuudessa paranee, koska kaikkien on opittava neuvottelemaan toistensa kanssa. (Bluett 2018, 14.) Onnistunut työn suunnittelu ja siihen nivoutuva työvuorosuunnittelu helpottavat päivittäisen toiminnan järjestämistä. Määräajoin toistuvat tehtävät hahmottuvat selkeämmin ja mahdollistuvat toteutettavaksi, sekä toistojen myötä parantavat osaamista. Käytettävissä oleva työaika tukee tarkoituksenmukaisesti toimintaa ja helpottaa resurssointia. Päivittäisen käytännön työn saaminen toimimaan suhuvasti, on otettava huomioon useita asioita muun muassa työnsuunnittelu ja työskentelymenetelmät. Työyhteisön arvot vaikuttavat työn päivittäiseen suunnitteluun ja toteutukseen, esimiehen tulisi tunnistaa siis työyksikkönsä arvot. Arvot heijastuvat suoraan suunnitelmiin, tekoihin, sanoihin ja toiminnan arviointiperusteisiin. (Välimäki 1998, 111.)

Vastuu päivittäisen työn itsenäisestä suunnittelusta ja toteutuksesta motivoi koulutettua henkilökuntaa. Mikäli työntekijät kaipaavat tukea esimieheltä, sovitaan yhdessä periaatteet, joiden mukaan työn- ja vastuunjako päivittäin tapahtuu. Esimiehen on hyvä osallistua päivittäiseen käytännön työhön ja arvioida miten päivittäinen palveluiden suunnittelu ja toteutus onnistuvat ja kuinka työntekijöiden resursoiminen onnistuisi parhaalla mahdollisella tavalla. Tarpeellista on arvioida asiakaslähtöisyyden toteutumista, työn osaamisen oikein ja oikeudenmukaisesti kohdentumista asiakkaille, työn kuormituksen tasapuolista jakautumista ja yhteisesti sovittujen arvojen sekä periaatteiden toteutumista käytännössä. Mikäli edellä mainituissa asioissa on toimimisen ongelmia, on esimiehen velvollisuus puuttua asiaan heti. (Välimäki 1998, 122.)

Naistenakuuttikeskuksessa jokaisen tulee yhteisöllisesti työvuoroja suunniteltaessa tarkastella kokonaisuutta, kunkin vuoron kohdalla. Osaamista eri osa-alueilta tulee olla riittävä määrä, mainittakoon esimerkiksi operatiivinen osaaminen joka vuorossa. Aina tulee olla operatiivinen valmius. (Oh. Pia Kokkonen) Yhteisöllisyys työelämässä laajemminkin on todettu tukevan hyvinvointia, terveyttä, oppimista ja tuloksellisuutta. Hyvä yhteisö luo yhteenkuuluvuutta, auttaa jäseniään myös tukemaan omaa yksilöllisyyttään. (Manka 2011, 115.)

3.2 Mentorointi

Mentorointia kuvataan toimintana, jossa kokenut työntekijä toisin sanoen mentori ohjaa kokemattomammpaa työntekijää, eli aktoria (Kupias & Salo 2014, 11). Kehittymistä ja oppimista työssä ei voi tapahtua, mikäli ihmiset eivät keskustele ja pohdiskele keskenään työssä esiintyvistä haasteista. Työntekijöitä tulee kannustaa puhumaan sekä hyvistä, että huonoista kokemuksista toisilleen. Tällä keinoin voidaan jakaa tietoa ja osaamista, jota eri ihmisille on vuosien kokemuksen aikana kertynyt. (Juuti & Salmi 2014, 178.) Tietoa on kahdenlaista. Täsmällinen tieto on sanoin, kuvin sekä numeroin ilmaistavaa tietoa. Hiljainen tieto on henkilökohtaista ja kokemusperäistä ja perustuu se intuitioon sisältäen uskomuksia, oletuksia aavistuksia, tunteita, arvostuksia sekä ihanteita. Tämä tieto on kehittynyt vuosien aikana, ja sitä käytetään poikkeustilanteissa. (Lämsä & Päivike 2010,194.)

Organisaatioissa on osaamista ja kyvykkyyttä sekä yksilö, että yhteisötasolla. Osaamisen johtamisella ja mentoroinnin hyödyntämisellä on merkitystä, miten erilainen osaaminen voidaan tunnistaa ja miten sitä voidaan kehittää. Tavoitteena on organisaation kilpailukyvyn parantaminen, sekä henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen. (Kivinen 2008, 15,61,69.) Hiljaisen tiedon siirtyminen on etenkin kätilön työssä ensiarvoisen tärkeää.

Mentoroinnilla tulisi ensisijaisesti tukea kokemattomamman työntekijän tavoitteita ja tarpeita, sillä päätavoite mentoroinnissa on uuden työntekijän kehittyminen ja oppiminen, vaikka lähtökohta onkin mentorin osaamisen jakaminen. Mentoroinnin kulmakivenä ja onnistumisen edellytyksenä on mentorin ja aktorin luottamuksellinen vuorovaikutussuhde, mentoroinnin tulee perustua vapaaehtoisuuteen, siiihen tulee sitoutua ja tekemisen tulee olla tavoitteellista. Mentorointi ei ole pelkästään aktorin kehittämistä vaan siinä sivutuotteena aina myös mentori kehittyy, jos hän on valmis vastaanottamaan aktorin ajatuksia ja ideoita. (Kupian & Sali 2014, 12, 147.) Kivisen (2008, 200) mukaan ylipäätään terveydenhuollon organisaatioissa puolet työntekijöistä ja kolmasosa johtajista olivat sitä mieltä, että heillä ei ole mahdollisuutta käyttää kaikkea osaamistaan työssään.

Mentorointia voidaan hyödyntää useisiin erilaisiin tarkoituksiin, kuten asiantuntijuuden, kokemuksen ja hiljaisen tiedon jakamiseen, perehtymisen jälkeisen ammatillisen kasvun tukemiseen, oppimisen edistämiseen ja osaamisen syventämiseen. Mentorointia on mahdollista toteuttaa eri tavoin, esimerkiksi pari- tai ryhmämentorointina. (http://psshp.fi)

Kys:ssä mentorointiprosessi on kolmivaiheinen ja siihen kuuluu alkukeskustelu, jossa tehdään mentorointisuunnitelma ja täytetään sopimuslomake, itse mentorointi, johon sisältää 1-1,5 tunnin mittaisia tapaamisia kuukausittain on kestoltaan kuusi kuukautta ja prosessin lopuksi käydään loppukeskustelu, jossa arvioidaan mentorointisuhteen aluksi asetettujen tavoitteiden toteutumista. (https://psshp.fi) Mentoroinnin lopetusajankohta tulee sopia mentoroinnin alussa. Aikaraamit antavat mentoroinnille ryhtiä ja parempaa tavoitteellisuutta. (Kupias & Salo 2014, 157.)

3.3 Tiedottaminen

Työyhteisössä jokainen jäsen tarvitsee ajantasaista tietoa pystyäkseen hoitamaan työnsä mahdollisimman hyvin ja laadukkaasti. Tiedottamisvastuu on esimiehillä, mutta sisäinen viestintä ei ole pelkästään esimiehen/esimiesten vastuulla. (Kangas 2000, 58.) Sisäinen viestintä kohdistuu työyhteisön jäseniin ja on aiemmin ollut yksikköjen sosiaalitoimintaa, myöhemmin osa henkilöstöhallintoa (Kauhanen 2007, 168). Riittävä ja optimaalinen tiedonkulku edellyttää joka suuntaan toimivaa viestintää. Näin ollen on huomioitavaa, että vastuu sisäisestä viestinnästä on jokaisella työyhteisön jäsenellä. Tiedonkulun ollessa kunnossa toiminta tehostuu, yleinen viihtyvyys ja yheteistyö paranee. (Kangas 2000, 58.)

Työyhteisöillä on nykyään käytössä laaja ja koko ajan kasvava valikoima erilaisia sisäisen viestinnän keinoja. Erityisesti sähköiset kanavat antavat viestinnälle koko ajan uusia mahdollisuuksia, esimerkiksi sähköposti, organisaation oma paikallisverkko intranet, samoin matkapuhelimet ovat kehittyneet ja ovat oiva väline sisäisessä viestinnässä. (Kauhanen, 2007, 171.) Tiedottamisen välineitä ovat myös ilmoitustaulut, päivittäisen johtamisen taulut, joilla on hyvä olla nimetty vastuuhenkilö, joka huolehtii taulujen siisteydestä, poistaa vanhat tiedotteet. Näin se pysyy ajantasaisena ja siistinä. (Kangas 2000, 58.) Sisäisen viestinnän tärkeitä välineitä ovat myös osastokokoukset, neuvottelut, palaverit (Kauhanen, 2007, 172).

3.4 Työhyvinvoinnin johtaminen

Henkilöstö on organisaation tärkein voimavara, sillä pääsääntöisesti jokainen organisaatio toteuttaa toimintaansa henkilöstön avulla. Henkilöstöjohtamisen perimmäinen tavoite on selkeä. Organisaation tulisi kyetä houkuttelemaan palvelukseen motivoituneita työntekijöitä, jotka myös pysyisivät organisaation palveluksessa. Heille tulisi luoda edellytykset hyviin työsuorituksiin, joista heitä tulisi myös palkita. Henkilöstöä tulisi kehittää ja heidän osaamistaan ja työkykyään tulisi ylläpitää, jotta he pystyisivät hyviin työsuorituksiin nyt ja tulevaisuudessa. (Kauhanen 2007, 16-17.)

Etenkin esimiesasemassa olevan on ymmärrettävä ensiksi itseään, jotta hän pystyy ymmärtämään toisia, sillä esimiestyö on muiden kautta tehtävää työtä ja työkenttänä ovat ihmiset. Johtaminen liian usein mekaanista, asioiden käsittelyä, jossa käy helposti niin, että unohdetaan johtamisen koskettavan aina ihmisten elämää. Johtaminen perustuu ihmisten välisille suhteille. Johtaminen on vuorovaikutusta, jossa muokataan omia ja muiden näkemyksiä siitä, mihin pyritään ja miten työskennellään. (Juuti 2005, 20-23, 112.) Töiden sujuessa hyvin on työ laadukasta ja tuloksellista. Asiat, jotka vaikuttavat töiden sujumiseen ovat hyvin pitkällee samoja, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ja terveyteen. Esimiehellä on mahdollisuun omalla toiminnallaan vähentää työpahoinvoinnista johtuvia poissaoloja, koska vietämme suuren osan ajastamme työpaikoilla, ongelmiin puuttuminen varhaisessa vaiheessa on osa hyvää esimiestyötä. (Ahola 2011, 7.)

Hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin vuorottelu esimiehen ja työntekijöiden vuorovaikutuksessa on kuin kärrynpyörä. Esimies, joka on hyvinvoiva jaksaa usein paremmin sietää ristiriitoja sekä olla hyvässä vuorovaikutuksessa työyhteisön jäsenten kanssa. Hyvä johtaminen herättää luottamusta ja vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Tämä osaltaan helpottaa johtamista, mikä lisää esimiehen hyvinvointia, mikä lisää hyvää johtamista, mikä lisää työyhteisön hyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata Kuopion yliopstollisen sairaalan naistenakuuttikeskuksen henkilöstön näkemyksiä työhyvinvoinnistaan ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tutkimuksen tavoitteena on työhyvinvoinnin edistämisessä naistenakuuttikeskuksessa ja mahdollisiin ilmenneisiin epäkohtiin pyritään puuttumaan ja löytämään ratkaisu tilanteen parantamiseksi. Lisäksi tutkimuksen tuloksia hyödynnetään naistenakuuttikeskuksen työhyvinvointisuunnitelman teossa. Kysymyksessä on laadullinen tutkimus.

Tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat täten kolme avointa kysymystä:

Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työpaikallasi olisi syytä kehittää?

Mitkä asiat työpaikallasi mielestäsi tukevat työhyvinvointia?

Mitkä asiat työpaikallasi heikentävät työhyvinvointia?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen toteuttamiseen haettiin lupa Kys:n ohjeen mukaan, kysely suoritettiin survey-pal-kyselynä, koska näin vuorotyötä tekevän henkilöstön tavoitettavuus on mielestäni paras mahdollinen. Kysymykset lähetettiin koko henkilöstölle ja he vas-tasivat anonyyminä. Opinnäytetyön kysymykset muodostuivat hoitohenkilökunnan työtyyväisyys ja sitoutuneisuus työhön NES+2018 kyselyn pohjalta naisten akuuttikeskuksessa ilmenneiden parannettavien osa-alueiden tarkentavista kysymyksistä, joihin voidaan vaikuuttaa yksikkötasolla. NES+ (Nurse Engagement Survey) mittaa hoitohenkilökunnan työtyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta työhön. Henkilö-kunnan työtyytyväisyys on yksi pakollinen magneettisairaalaindikaattori ja Kys on matkalla kohti magneettisairaalaa. ANCC (American Nurses association) on hy-väksynyt kyselyn ja siksi kysymykset ovat samat kaikissa sitä käyttävissä sairaaloissa eikä kyselyn sisältöä voi muuttaa. (https://psshp.fi)

Kuopion yliopistollisessa sairaalassa hoitotyötä kehitetään magneettisairaalamallin mukaisesti. Magneettisairaalamalli on hoitotyön systemaattinen näyttöön perustuvan toiminnan kehittämisen ja johtamisen malli. Keskeisenä tavoitteena ovat erinomainen potilashoidon laatu ja henkilöstön työtyytyväisyys. Nes+-kysely toteu-tettiin KYSissä ensimmäistä kertaa tänä vuonna Surveypal-kyselynä ja se lähetettiin yli 3000: lle henkilölle. Vastauksia saatiin yhteensä 1229 ja koko organisaation tasolla vastausprosentti oli 39 %.

NES+:sta tuotettiin yksikkökohtaiset raportit, jotka on toimitettu osastonhoitajille ja tämän raportin pohjalta muodostin kysymykseni tutkimukseeni. Tutkimuksen tuloksia tullaan hyödyntämään naistenakuuttikeskuksen työhyvinvointisuunnitelman teossa. Tutkimus suoritettiin strukturoituna lomakehaastatteluna hyödyntäen surveypal ohjelmaa. Käytin tutkimuksessani päätiedonkeruumenetelmänä sähköpostikyselyä.

Aineisto kerättiin standartoidussa muodossa kyselylomakkeella, joukolta ihmisiä. Kerätyn aineistonavulla pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään ilmiötä. Standardoitu muoto tarkoittaa sitä, että asiaa kysytään kaikilta vastaajilta samalla tavalla. (Hirsjärvi, ReMeS & Sajavaara 2009, 13, 134;193-194.)

Lomakehaastattelussa ei voida kysyä ihan mitä tahansa, mitä olisi vain mukava tai hyödyllistä tietää, vaan tarkoitus on kysyä tutkimuksen tarkoituksen kannnalta ja tutkimuksen ongelman kannalta oleellisia kysymyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87). Avoimien kysymysten avulla saadaan tuotettua enemmän ja laajempaa tietoa, sekä ymmärräystä tutkimuksen kohteena olevasta asiasta, kuin suljettuilla (dikotomiset) kysymyksillä, joihin voi helposti vastata lyhyesti (Kananen, 2014, 79). Tässä tutkimuksessa käytin avoimia kysymyksiä.

5.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen kohteena on yleensä ihminen ja hänen maailmansa (Varto 2005, 28). Laadullisessa tutkimuksessa käytetään sanoja ja lauseita, kun taas määrällinen perustuu lukuihin. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus yleistää, kuten määrällisessä. (Kananen, 2014, 16, 18.) Laadullinen tutkimus on ymmärtävä tutkimus, ihmistieteellinen tutkimus, fenomenologis- hermeneuttinen tutkimus, jonka tavoitteena on jonkin asian käsitteellistäminen, siinä pyritään tuomaan esille ilmiö tai asia, joka on koettu, mutta ei ajateltu tietoisesti. Laadullinen tutkimus on pehmeä tutkimus ja postmoderni tiede. (Tuomi& Sarajärvi 2018, 73.) Laadullisessa tutkimuksessa kysymys toisen ihmisen ymmärtämisestä on kaksisuuntainen. Miten tutkija ymmärtää tiedonantajaa, ja toisaalta miten tutkimuksen kohteena oleva henkilö ymmärtää tutkijan laatiman tutkimusraportin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 70-71.)

Kvalitatiivinen lähestymistapa auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä (Vehkalahti 2008, 25). Kvalitatiivisessä tutkimuksessa on tehtävä oikeat kysymykset, jotta tiedonkeruu onnistuu, eikä siinä ei voi tehdä yksityiskohtaisia kysymyksiä (Kananen 2014, 16). Käytin tutkimuksessani kvalitatiivisia menetelmiä. Tutkimukseni kvalitatiivinen tiedonkeruuosio muodostui kyselylomakkeen avoimista kysymyksistä.

Avoimet sanalliset vastaukset ovat työläämpiä käsitellä, mutta niiden avulla on mahdollista saada tutkimuksen kannalta tarkempaa tietoa, joka jäisi muuten havaitsematta (Vehkalahti 2008, 25). Laadullisen tutkimuksen kohteena on yleensä ihminen ja hänen maailmansa (Varto 1996, 23). Laadullisella tutkimuksella kehitetään teorioita ja malleja, joilla selitetään reaalimaailmaa. Kaikkien tutkimusten äiti onkin juuri laadullinen tutkimus. (Kananen 2014, 17.) Vaikka laadullinen ja määrällinen, kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen, tutkimus usein asetetaan toisiansa vasten kahdeksi tutkimuksenteon ääripääksi, ei noita kahta voi pitää täysin toistensa vastakohtina. Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on myös arvoituksen ratkaiseminen eli tulkintojen tekeminen. Tulosten esittely ei jää ainoastaan niiden luettelemisen asteelle, vaan tuloksia peilataan teoriaan ja niiden pohjalta tehdään tulkintoja. (Alasuutari, 2011, 32-39, 44.)

5.2 Aineiston hankinta

Tutkimus tehtiin Kuopion yliopistollisen sairaalan naistenakuuttikeskuksen henkilökunnalle. Naisten akuuttikeskuksessa toimii ympärivuorokautisesti synnytysvastaanotto, synnytyssalit ja naistentautien erikoissairaanhoidonpäivystys. Keskuksessa on omat leikkaussalit ja heräämö.(https://www.psshp.fi/ .)KYS: ssä syntyy vuosittain reilu 2000 vauvaa. Vastasyntyneiden teholla hoidetaan vuosittain 500–600 potilasta, hoitojaksot vaihtelevat yhdestä päivästä kuukausiin. Pisimmät hoitojaksot ovat pienillä keskosilla.
(https://www.psshp.fi/ammattilaiset/koulutus .)

Kätilöiden työnkuva on laaja. Naisten akuuttikeskus on siis kiireellisen hoidon keskus, johon on keskitetty kaikki ja kaikenikäisten naisten päivystysluonteiset palvelut. Lisäksi keskukseen kuuluu 15 paikkainen tarkkailuosasto, jossa asiakkaiden hoitojaksot vaihtelevat viikoista muutamaan päivään. Akuuttikeskuksessa tehdään mm. keisarileikkaukset elektiiviset/päivystys- ja hätä ja synnytysten käynnistykset, sekä hoidetaan gynekologiset akuutit päivystyspotilaat ja raskauden ajan ongelmat. Uusimpana toimintona synnytysten määrän laskiessa on aloitettu elektiiviset laskeumaleikkaukset. (Osastonhoitaja Pia Kokkonen)

Naisten akuuttikeskuksessa työskentelee kolmivuorotyössä 65 kätilöä. Lääkäreitä työskentelee päivisin kolme ja yöaikaan yksi. Keskukseen kuuluu 10 synnytyssalia ja 15 tarkkailu- ja seurantapaikkaa sekä sekä neljä vastaanottohuonetta päivystystoimintaa ja asiakkaiden vastaanottamista ja hoidon kiireellisyyden arviota varten, jonka tekee triagekätilö. (Kokkonen, 2019.)

Kätilöt toimivat synnytyssalityön lisäksi heräämö- ja leikkaushoitajan tehtävissä, triage- hoitajana, hoitavat gynekologiset päivystyspotilaat ja hoitavat vastasyntyneiden teho-osaston synnyttäneet äidit. Lisäksi vielä joskus, tosin harvoin joutuu kätilö lähtemään synnyttäjää vastaan, jolla uhka synnyttää ennen sairaalaan tuloa. (Kokkonen, 2019.)

Normaalissa työvuorossa naitenakuuttikeskuksessa on 8 kätilöä, poikkeuksena elektiiviset sectiopäivät, jolloin aamuvuoroon suunnitellaan 9 kätilöä, koska leikkaussaliin menee jo kolme, hoitavan kätilön lisäksi instrumenttihoitja ja passari. Aamuvuoroissa arkena yleensä työskentelee myös kaksi apulaisosastonhoitajaa ja osastonhoitaja, jotka tarvittaessa irrottautuvat omasta työstään avuksi ja etenkin apulaisosastonhoitajat tekevat myös suunnitelmallisesti rivityötä. Työnjaosta vuoron alussa päättää erikseen nimetty vastuukätilö edellisen vuoron vastuukätilön raportin perusteella. (Kokkonen 2019.)

Tutkimukseni aiheen valintaan vaikuttivat kiinnostukseni esimiestyöhön ja työyhteisön hyvinvointiin sekä mielenkiinto työyhteisön ja lähiesimiesten vaikutusmahdollisuuksiin työhyvinvoinnin edistämiseksi. Vaihdoin opinnäytetyöni aihetta (9/2018) koska työnkuvani työpaikassani, tutkittavassa organisaatiossa muuttui ja halusin tehdä tutkimuksen, jonka avulla saisin työyhteisön näkökulmia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, jotka tuovat välineitä lähiesimiestyöhöni. Halusin tehdä tutkimuksen organisaatiota ja yksikköä varten, jossa työskentelen, sillä haluan tutkimuksellani tuottaa tietoa käytännön tarpeeseen. Luvat tutkimustani varten haettiin ylihoitajalta ja henkilöstöjohtajalta ja ne olivat kunnossa 27.11.2018.

Kehittämisosastonhoitaja oli yhteyshenkilönä organisaatiosta ja hänen kanssaa yhdessä työstimme Surveypal- kyselyn, aiemmin jo tutkimussuunnitelmassa esitettyjen kysymysten pohjalta. Valmiin kyselyn 10.12.18 luetutin neljällä henkilöllä, kysymysten ymmärrettävyyden varmistamiseksi. Selvitin organisaation näkemyksiä työhyvinvoinnista sekä niitä toimia, joita jo organisaatiossa tehdään työhyvinvoinnin edistämiseksi. Keskustelimme osastonhoitajan, ylihoitajan ja kehittämisosastonhoitajan kanssa teemoista, joita kyselyyn tulisi sisällyttää ja valmistelin kyselyn Surveypal- sivustolle. Lähetin kyselylinkin (LIITE 1, kyselyn rakenne) saatekireineen (LIITE 2) yhteyshenkilölleni, joka tarkasti kyselyn. Kysely laitettiin henkilöstölle 11.12.18. Heti ensimmäisellä viikolla vastauksia tuli seitsemän kappaletta, muistutuksia laitoin sekä kätilöiden whatsup-ryhmän kautta, että sähköpostitse yhteensä kolme kertaa 18.12 oli kasassa 20 vastausta, 27.12 27 vastausta ja lopullinen vastausten määrä oli huikeat 39 vastausta.

5.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksessa kootusta aineistosta kootaan analyysimenetelmien avulla ratkaisu tutkimusongelmaan tai vastaukset tutkimuskysymyksiin (Kananen 2014, 42). Kaikissa laadullisissa tutkimuksissa voidaan perusanalyysinä käyttää sisällönanalyysiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103). Sisällönanalyysiä voidaan tehdä, joko aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Teorialähtöinen analyysi pohjautuu suoraan teoriaan. Siinä aineisto kerätään rakennettujen raamien mukaan teorian pohjalta ja johon aineisto analyysivaiheessa suhteutetaan. Teorialähtöinen analyysi antaa myös uutta tietoa, sillä valmiista kategorioista huolimatta niiden sisällöt vaihtelevat ja tuovat esille uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 95-98.)

Usein puhutaan pelkästään aineistolähtöisestä eli toisin sanoen induktiivisesta analyysistä ja teorialähtöisestä eli deduktiivisesta analyysistä. Teoriaohjaavassa analyysissä on teoreettisia kytkentöjä, mutta teoria toimii vain apuna aineiston analyysissä. Aineistonkeruuvaiheessa voidaan jaotella tutkittava ilmiö tietys teorian mukaisesti osa-alueisiin tai valmiisiin kategorioihin, mutta aineisto voidaan kerätä vapaasti. Analyysivaiheessa ilmiötä voidaan tarkastella osittain aineistolähtöisesti, mutta käyttää analyysissä apuna myös teorian pohjalta tehtyä jaottelua. Teoriaohjaavassa analyysissä alaluokat luodaan aineistolähtöisesti, mutta teoreettiset pääkäsitteet tuodaan valmiina. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 117.)

Tässä tutkimuksesa analysoin kerättyä aineistoa sisällönanalyysilla, induktiivisesti eli aineistolähtöisesti. Induktiivinen sisällönanalyysi antaa mahdollisuuden analysoida aineistoa objektiivisesti. (Lauri & Kyngäs 2005.) Tällöin taustateoria ei ohjaa aineiston analysointia, vaan analyysiyksiköt nousevat suoraan kerätystä aineistosta (Tuomi&Sarajärvi 2009,95). Aineistoa analysoitaessa vastauksista on valittava tarkkaan rajattu alue, se mistä juuri tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. Useasti laadullisen tutkimuksen aineistosta löytyy useita kiinnostavia asioita, jotka on siirretävä seuraavan tutkimukseen. (Tuomi&Sarajärvi. 2018, 104.) Aineistonkeruuvaiheessa ei siis muodosteta mitään teoriaan pohjautuvaa jaottelua tai ennakko-oletusta, vaan annetaan tuloksien nousta aineistosta ilman suoraa linkkiä esiteltyyn taustateoriaan (Tuomi&Sarajärvi, 2009,95). Tässä tutkimuksessa luontevin jaottelu vastausten perusteella tuli suoraan tutkimuskysymyksistä.

Laadullisen aineiston analyysissä tutkija luokittelee ja jäsentää aineistoa. Luokiteltaessa aineistoa, tutkija järjestelee sen omiin luokkiinsa ja nimeää luokat. Näin voi syntyä teoreettinen käsitejärjestelmä, joko suoraan aineiston pohjalta, tai soveltaen aikaisempaa teoriaa aineistoon, jonka pohjalta aineistosta nousee uusia luokkia. (Lauri & Kyngäs 2005.)

Sisällönanalyysi, (Kuvio 3) vastaa parhaiten tutkimukseni tarpeisiin. Sisällönanalyysi on menetelmä, jonka avulla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä muodossa ja jäsenneltynä kuitenkaan menettämättä aineiston sisältämää informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117). Teemat/luokat tai yläkäsitteet muodostuvat tässä tutkimuksessa suoraan tutkimuskysymyksistä ja kuhunkin teemaan, joita on kolme kappaletta ja sijoitan vaikuttavat tekijät tulosten perusteella.

Sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe alkuperäisaineiston pelkistäminen (*redusointi*), jossa aineisto pilkotaan osiin tai tiivistetään ja karsitaan tutkimuksen kannalta epäolennainen pois. Aineistosta etsitään olennaiset ilmaukset esimerkiksi erivärisillä kynillä alleviivaamalla sen mukaan, mihin tutkimuskysymykseen ne pyrkivät vastaamaan. Pelkistetyt eli alkuperäiset ilmaisut, jotka kuvaavat tutkimustehtävää listataan allekkain, mitään poistamatta. Näin luodaan pohja klusteroinnille, eli ryhmittelylle. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 123.)

Tässä tutkimuksessa käytin eri värisiä yliviivauskyniä. Kävin pelkistämisvaiheessa koko aineistoni läpi.

Esimerkki redusoinnista;

Alkuperäisilmaisu: ·”*Yhteisöllisyyttä.Työyhteisössä paljon nuoria sekä kokeneita. Mentorointi voisi antaa molemmille paljon hyvää ja enemmän yhteenkuuluvuutta sekä ymmärrystä. Selkeät hoitoprosessit. Suunnitelmallisuus vähentää sähläämistä.”*

- *”Autonominen ja ergonominen työvuorosuunnittelu on kyllä käytössä ja mikäli se toimisi tasapuolisesti niin tämähän tukisi työhyvinvointia suuresti. Tällä hetkellä tuntuu, että se pikemminkin heikentää työhyvinvointia.*
  Jatkuva paine joka asiassa säästämiseen ärsyttää ajoittain”

Pelkistetyt ilmaisut: Yhteisöllisyys, mentorointi, hoitoprosessien selkeys, suunnitelmallisuus, autonominen työvuorosuunnnittelu ja sen säännöttömyys, tasapuolisuus pyhätöissä, paine, säästöt

Redusoinnin jälkeen sisällönanalyysissä seuraa klusterointi eli *(ryhmittely)*, jolloin aineiston alkuperäisilmaisuista etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia. Saman ilmiön tai teeman käsitteet ryhmitellään ja sijoitetaan oman otsikon, tässä tutkimuksessa olevan tutkimuskysymyksen, joka kuvaa luokan sisältöä, alle, eli katgorioin vastausten perusteella. Näistä teemoista käytin nimeä alakategoria. Alakategorioita voidaan edelleen ryhmitellä, mikäli jotkut kategoriat noudattavat samaa teemaa. Luokittelussa aineisto tiivistyy, koska yksittäiset vastaukset sisällytetään yleisimpiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.)

Esimerkkejä klusteroinnista:
pelkistetty ilmaus työaika-autonomia, työaika-autonomia säännöttömyys, tasapuolisuus pyhätöissä>> autonominen työvuorosuunnittelun säännöt
yhteisöllisyys, mentorointi, kokemus, nuoruus>> työilmapiiri

Abstrahointi tarkoittaa sitä, että erotetaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto ja valikoidaan tuo tieto teorioiden muodostamiseksi. Abstrahointivaihe poikkeaa teoriaohjaavassa analyysissä, sillä pääkäsitteet on tuotu analyysiin valmiina. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 108-111) Abstrahointi on prosessi, jossa tutkija muodostaa yhtenäisten käsitteiden avulla kuvauksen tutkimuskohteesta. Aineiston analyysin kaikissa vaiheissa tutkija pyrkii pitämään tutkittavien näkökulman kirkkaan mielessään. (Tuomi& Sarajärvi 2018, 127.)

Aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudestaan loogiseksi kokonaisuudeksi. Pelkkä jäsennys ei kuitenkaan riitä, vaan tutkija tekee analyysiä prosessin jokaisessa vaiheessa ja uuden kategoriarakenteen muodostamisen lisäksi on tutkijan tehtävä niistä tulkinnat ja johtopäätökset. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 103-108). Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereitä ovat tutkimuksen uskottavuus, vahvistettavuus, siirrettävyys sekä reflektiivisyys (Kylmä ja Juvakka 2007). Tutkimuksessa tulee noudattaa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) asettamia hyvän tieteellisen tutkimuksen käytäntöjä ja eettisiä periaatteita.

Esimerkki abstrahoinnista työhyvinvointia kehitettäessä:

Työilmapiiri

>>>>>>>>>>> **yhteisöllinen työvuorosuunnittelu**

Autonominen työvuorosuunnittelu

Edellä mainitut esimerkit ovat juuri tämän tutkimuksen aineistokohtaisia esimerkkejä, koska kysymyksessä on aineistolähtöinen analyysi. Vaihtoehtoisia malleja ja variaatioita on kustakin tutkimukesta riippuen. Aineistolähtöisyydestä riippuen ei voida etukäteen määrittää, millaisia ja minkä tasoisia luokkia voidaan ylipäätään muodostaa. Muotoutuuko, esimerkiksi alaluokan ja yhdistävän luokan väliin vaikkapa väliluokka tai yläluokka tai onko ylipäätään tarvetta ylimääräisille luokille, selviää analyysin edetessä. (Tuomi&Sarajärvi 2018,127).

Indukstiivisen sisällönanalyysin lopuksi loin jokaisesta analysoitavasta kokonaisuudesta myös kuvion (kuvio 4), jossa ilmenneet maininnat on sijoitettu. Tämä auttaa tarkastelemaan hallitsevia asioita aineistossa ja konkretisoi ja selkeyttää tuloksia ja niiden esitettävyyttä.

Aieneistolähtöisen sisällöönanalyysin eteneminen
1. Haastattelujen, tässä tutkimuksessa sähköpostikyselyn vastausten, aukikirjoitus sana sanalta **REDUSOINTI eli PELKISTÄMINEN ·** **”Yhteisöllisyyttä.Työyhteisössä paljon nuoria sekä kokeneita. Mentorointi voisi an-taa molemmille paljon hyvää ja enemmän yhteenkuuluvuutta sekä ymmärrystä. Selkeät hoi-toprosessit. Suunnitelmallisuus vähentää sähläämistä.”** **· ”Autonominen ja ergonominen työvuorosuunnittelu on kyllä käytössä ja mikäli se toimisi tasapuolisesti niin tämähän tukisi työhyvinvointia suuresti. Tällä het-kellä tun-tuu, että se pikemminkin heikentää työhyvinvointia. Jatkuva paine joka asiassa säästä-miseen ärsyttää ajoittain”**
1.2 Kyselyn vastausten lukeminen ja sisältöön perehtyminen
1.3 Selkeiden, yksinkertaisten ilmaisujen etsiminen ja alleviivaus
1.4 Selkeinen, yksinkertaisten ilmaisujen listaaminen **Pelkistetyt ilmaisut: Yhteisöllisyys, mentorointi, hoitoprosessien selkeys, suunni-telmallisuus, autonominen työvuorosuunnnittelu ja sen säännöttömyys, tasapuoli-suus pyhätöissä, paine, säästöt**
2. Samaa tarkoitettavien ja erilaisuuksien etsiminen yksinkertaisista, selkeistä ilmaisuista **KLUSTEROINTI eli RYHMITTELY** **pelkistetty ilmaus työaika-autonomia, työaika-autonomia säännöttömyys, tasapuolisuus pyhätöissä>> autonominen työvuorosuunnittelun säännöt** **yhteisöllisyys, mentorointi, kokemus, nuoruus>>> TYÖILMAPIIRI**
3. Selkeiden ilmaisujen ryhmittely ja yhdistäminen, sekä alaluokkien muodostus **ABSTRAHOINTI eli KÄSITTEELLISTÄMINEN**
3.1 Alaluokkien yhdistäminen ja niistä yläluokkien muodostaminen>>> **TYÖILMAPIIRI JA AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU**
3.2 Yläluokkien yhdistäminen yhdistäväksi luokaksi ja yhteisen kokoavan käsitteen muodostus>> YHTEISÖLLINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU

KUVIO 3 (mukaellenTuomi & Sarajärvi 2018)

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimukseen osallistui 39/65 kätilöä, eli 60% koko henkilökunnasta ja tämä on hyvä tulos, kun puhutaan sähköpostikyselystä. Aineisto jakautui kolmeksi kokonaisuudeksi tulosten perusteella ja nämä kolme kokonaisuutta ovat; työhyvinvointia tukevat, työhyvinvointia heikentävät ja kehitettävät asiat. Kävin vastaukset yksityiskohtaisesti läpi ja asettelin tulokset allekkain. (Kuvio 4) Näin sain tutkimukseni kannalta parhaalla mahdollisella tavalla selkeästi ilmaistuna tietoa juuri niistä osa-alueista, joita tutkittavan organisaation työyhteisö pitää tärkeinä. Mitä asioita tulisi ehdottomasti kehittää, mitkä tukevat, mitkä heikentävät työhyvinvointia.

6.1 Työhyvinvointia tukevat asiat

Vastauksia 39, autonominen työvuorosuunnitelu nousi hyvin vahvasti esille, hyvät työkaverit, hyvä työilmapiiri, hyvä yhteishenki, esimiesten helppo lähestyttävyys ja se, että esimiehet ovat itsekin kätilöitä ja osallistuvat perustyöhön, työtevereiden tuki, ymmärrys ja joustavuus, työn monipuolisuus ja vaihtelevat työtehtävät, huumori työyhteisössä.

·*”Hyvä työilmapiiri, yhteiset kansliat, jolloin avun ja neuvon kysyminen helppoa. Armollinen, hyvä ilmapiiri, jossa uskaltaa kysyä toiselta neuvoa. Yhteinen hyvä huumori. Autonominen työvuorosuunnittelu. Riittävä koulutustarjonta*”

”Autonominen työvuorosuunnittelu, hyvä työporukka ja yhteishenki.”

”Autonominen työvuorosuunnittelu, voi työskennellä haluamallaan työpisteellä, ei pakoteta mihinkään, hyvä työporukka ja yhteishenki”

”Hyvä työyhteisö, mukavat työkaverit. Esimiehet ”lähellä” ja arjen työssä mukana. Autonominen työvuorosuunnittelu.”

”Hyvät työkaverit. Pomot, jotka itsekin kätilöitä, ymmärtävät työrytmin. Autonominen työvuorosuunnittelu, vapaa-aikatoiveet huomioidaan hyvin. Koulutuksiin pääsy mahdollista. Uudet tuule mm. vesisynnytys.”

” Autonominen työvuorosuunnittelu, osa-aikatyön mahdollistaminen, koulutuksiin pääsy. Ihanat luotettavat työkaverit, hyvä huumoro, vaihteleva ja haastava työ. Vuoron alussa itse mahdollisuus vaikutta siihen missä haluaa työskennellä; triage, tarkkailu, Sali, jne>>>osaamisen ylläpito.”

6.2 Työhyvinvointia heikentävät asiat

Vastauksissa nousi heikentäviksi asioiksi kiire tai kiireentunne, työnkuvan laajuus/vaativuus, epämukavuusalueella työskentely, epätasapuolisuus työvuoroissa/pyhätöissä, esimiesten epätasa-arvoinen kohtelu tai liika kaverillisuus. Huomioitavaa on, että vaikka suurin osa vastaajista koki työaikaautonomia parantavan työhyvinvointia, niin monissa vastauksissa tuotiin myös esille heikentävänä se, että työvuorosuunnittelusta puuttuvat selkeät pelisäännöt. Tämä sama asia nousi myös kehitettävissä asioissa.

Työaika-autonomian kehittäminen saattaa ratkaista ja todennäköisesti ainakin vähentää työvuoroista aiheutuneita ja työhyvinvointia heikentäviä asioita. Yhdessä ja yhteisöllisesti miettien ongelmat pienenevät lisääntyneen vuorovaikutuksen myötä. Ymmärrys työkaverin tarpeista kasvaa ja tätä kautta myös yhteishenki paranee. (Bluett 2008, 12-14.)

” Työyhteisössä voi olla itsekästä ajattelua työvuorojen suunnittelussa.”
” Liian kiireet työvuorot. Ei ennätä tehdä asioita kunnolla ja tekeminen jatkuvasti keskeytyy”

”Liian laaja työkenttä, tästä jotuen joillakin paine voi olla liian kova. Tasapuolisuus työvuorisuunnittelussa, työvuorot puhuttavat usein. Listantekijät toivovat työntekjöil-ta tasapuolisuutta suunnitteluun, ajoittain vahvistetaan sellaisia listoja, että toisille suodaan reiluja pyhätyömääriä.”

” Autonominen ja ergonominen työvuorosuunnittelu on kyllä käytössä ja mikäli se toimisi tasapuolisesti, niin tämähän tukisi työhyvinvointia suuresti. Tällä hetkellä tuntuu, että se pikemminkin heikentää työhyvinvointia. Jatkuva paine ja joka asiassa säästäminen ärsyttää ajoittain.”

”Kokemusta ja osaamista ei enää arvosteta. Kaikkki pystyvät kaikkeen ajattelu on laskenut hoidon tasoa. Työvälineet rappeutuvat. Mikään kone ei toimi kunnolla, laitteita ei ole riittävästi, kukaan ei välitä mistään. Yhteisöllisyys asioiden ajattelussa ja hoitamisessa puuttuu.”

6.3 Työhyvinvointia kehittävät asiat

Kehittämisen lähtökohtana on selvittää kehittämistarpeet. Kehitettäviä asioita miettiessä ja arvioitaessa pohditaan samalla myös kehittämistavoitteet ja ne tulee miettiä sekä yksikön kannalta, että yksittäisen työntekijän kannalta. (Kangas 1995, 56-17). Tässä tutkimuksessa kehittämiskohteiksi nousivat, *autonomisen työvuorosuunnittelun* kehittäminen, siihen tulisi luoda yhteiset pelisäännöt, joita jokainen yksikössä noudattaa. Tämä tukisi tasapuolisuuttaa esimerkiksi pyhä- ja/tai yötyöiden määrässä, riittävästi resursseja, koetaan, että kiireisissä vuoroissa on liian vähän henkilökuntaa, uusien työntekijöiden perehdyttämistä tulisi kehittää ja perehdytys tulis olla yksilöllisempää. Kauhasen (2007, 145-146.) mukaan perehdyttäminen pitää sisällään kaikki ne asiat, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työhyhteisön, sen toiminta-ajatuksen, vision, sekä arvot ja tavat, tutustuu työpaikkansa ihmisiin, joita ovat asiakkaat ja työtoverit ja ennen kaikkea työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Hyvin perehdytetty työntekijä oppii nopeasti talon tavoille ja perehdyttäminen on keskeinen osa uuden henkilön kehittämistä.

Yhtenä perehdyttämisen apuvälineenä ehdotettiin mentoroinnin parempaa hyödyntämistä. Kupaikasen ym. (2014,12-13) mukaan mentorointi on yksi vanhimpia kehittämisen keinoja. Se on loistava tapa siirtää osaamista sukupolvelta ja henkilöltä toiselle. Mentorointi oli työelämän uudistumisen myötä unohduksisa, koska ajateltiin, että oppilaitokisista saatiin riitävän monipuolista ja laaja-alaista tietoa oppiakseen ammatin. Onneksi mentorointi on ikään kuin löydetty uudestaan ja sitä on alettu käyttämään hyödyllisenä työelämän käytäntönä.

Avoimuutta tulisi olla enemmän, *tiedottamista* paremmaksi. Lisäksi fyysiset toimitilat ja laitteistot toimiviksi. Osassa vastauksia toivottiin myös paluuta enemmän entiseen tiimimalliin, jolloin olisi selkeäst oma tiimi tarkkailuosasto/triage/vauvateho ja oma tiimi synnytys- ja leikkaussali/heräämö kätilöille.

”*Yhteisöllisyyttä. Työyhteisössä paljon nuoria, sekä kokeneita. Mentorointi voisi antaa molemmille paljon hyvää ja enemmän yhteenkuuluvuutta, sekä ymmärrystä. Selkeät hoitoprosessit. Suunnitelmallisuus vähentää sähläämistä.”*

”Tasapuolisuus työvuorosuunnittelussa. Perehdyttäminen parammaksi, yksilöllisemmäksi. Kaikki ei opi samassa ajassa uusia asioita. Selkeä ruokatauko leikkaustiimille esim. kahden section päivinä…silloin ei ole kiire.”

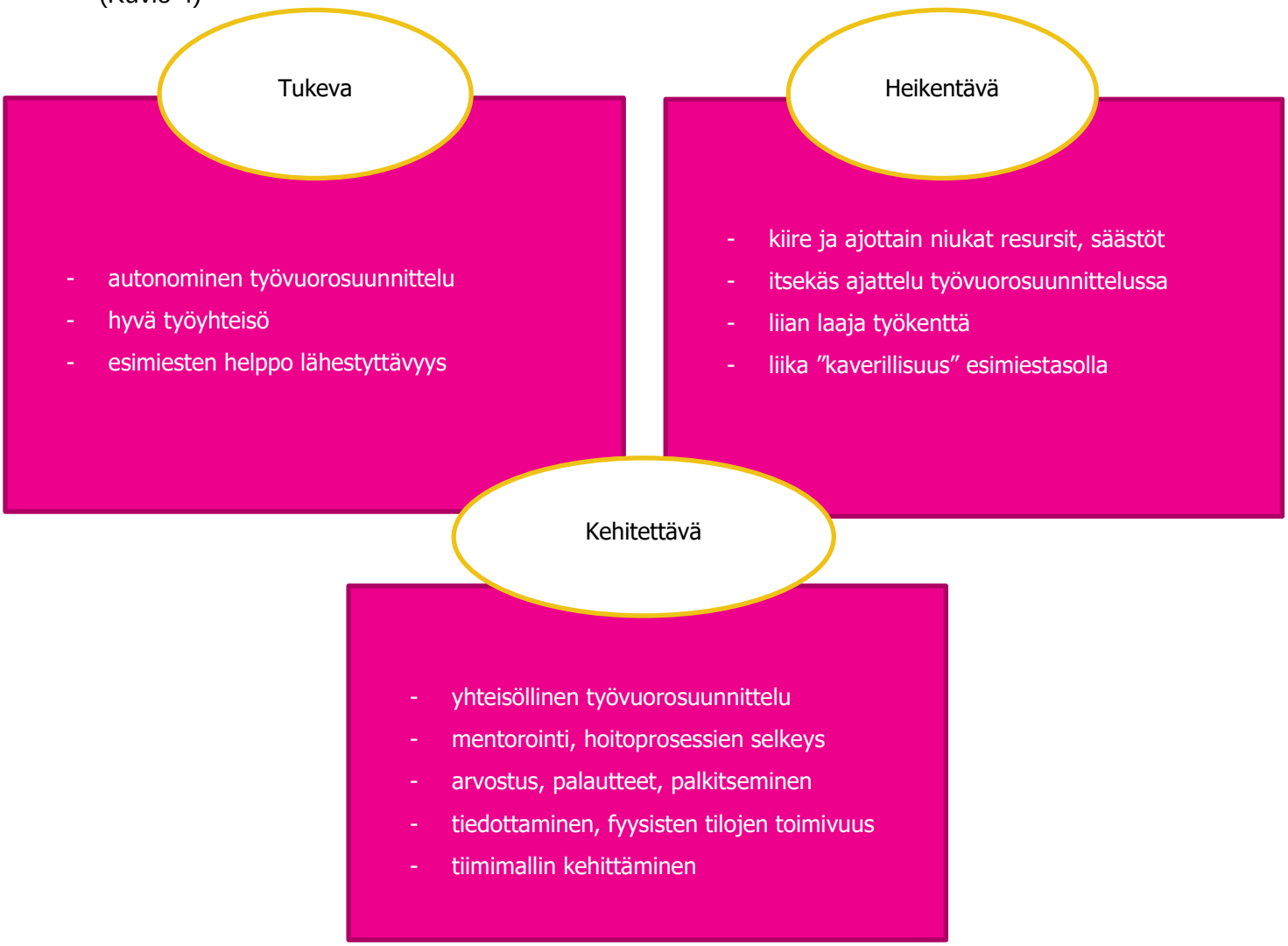
”Autonominen työvuorosuunnittelu, johon toivoisi selkeitä sääntöjä.”

”Mielestäni työhyvinvointia parantaisi selvä jako työtehtävissä, ns. synnytyssalin kätilöt ja tarkkailun kätilöt erikseen. Mutta miten käytännössä totteutuisi? Onko riittävästi tekijöitä kumpaankin hommaan?”

” Parempi tiedottaminen muuttuvista asioista, sähköpostia tulee paljon, tärkeät asiat hukkuvat sekaan.”

” Voisi olla enemmän sisäistä koulutusta/perehtymistä myös pidempään olleille työntekijöille, mahdollisuuksia kehittyä ammatillisesti.”

(Kuvio 4)


Tukeva
- autonominen työvuorosuunnittelu
- hyvä työyhteisö
- esimiesten helppo lähestyttävyys
Heikentävä
- kiire ja ajottain niukat resursit, säästöt
- itsekäs ajattelu työvuorosuunnittelussa
- liian laaja työkenttä
- liika ”kaverillisuus” esimiestasolla
Kehitettävä
- yhteisöllinen työvuorosuunnittelu
- mentorointi, hoitoprosessien selkeys
- arvostus, palautteet, palkitseminen
- tiedottaminen, fyysisten tilojen toimivuus
- tiimimallin kehittäminen

7 POHDINTA

Tutkimukseni taustalla on ajatukseni siitä, että hyvinvoiva työyhteisö on toimivan työyksikön ja koko organisaation peruspilari ja hyvinvointi työssä johtaa tuloksellisuuteen ja työhön sitoutumiseen. Koen, että juuri lähiesimiehen työ on tärkeässä roolissa työyhteisön hyvinvoinnin kannalta, sillä sairaalamaailmassa osastonhoitajat ja apulaisosastonhoitajat ovat luonteva linkki työyhteisön ja ylemmän johdon välillä.

Tutkimukseni perusteella naistenakuuttikeskuksen työntekijät kokivat työvuorosuunnitteluun liittyvien pelisääntöjen laatimisen tärkeäksi. Sillä työaika-autonomiasta ei haluta luopua, mutta säännöt koetaan tärkeäksi toimivuuden kannalta ja erityisesti tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutumisen kannalta.

Hyvin toimiva työaika-autonomia ja työnjako lisäävät ehdottomasti työhyvinvointia. Jokainen terveydenhuollon ammattilainen saa osaamistaan vastaavaa työtä ja kehittyä työssään. Työtehtävien ja työnjaon uudistamisessa on kyse koko työyhteisön toiminnan kehittämisestä. Toimiva työaika-autonomia tehdään yhteisöliisesti. Työnjako vaatii työyhteisössä asioista sopimista ja konsultaatiomahdollisuuksien järjestämistä. Työtehtävien uudistaminen vaatii esimieheltä osaamista, kokonaisuuksien hallintaa ja taitoa kuunnella. Työntekijöiltä vaaditaan joustavuutta ja halua oppia uutta ja suhtautua avoimin mielin muutokseen työnkuvassa

Olen käytännön kokemuksen kautta huomannut, kuinka paljon lähiesimiehen toiminta vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin, sillä olen itse työskennellyt työyhteisössä, jossa työntekijöiden hyvinvoinnista ei juurikaan huolehdittu ja jatkuvat muutokset sekä rutiinien puute aiheuttivat kuormitusta ja stressiä henkilöstölle. Kuormitus ilmeni riitoina ja ristiriitaisuuksina, eikä lähiesimiehen toimesta tehty juuri mitään riitojen selvittämiseksi. Työntekijät kokivat, etteivät he voi kääntyä lähiesimiehen puoleen ja vuorovaikutus katkeili niin työntekijöiden keskuudessa kuin työyhteisön ja lähiesimiehen välillä. Lisäksi lähiesimiehetkin olivat monessa asiassa erimieltä ja johtaminen ei ollut johdonmukaista. Kehittämisehdotuksia ei uskallettu tai haluttu tuoda julki, koska koettiin, etteivät ne etenisi. Olen myös työskennellyt sellaisessa työyhteisössä, jossa lähiesimiehen ja työntekijöiden välillä vallitsee yhteisymmärrys ja avoin vuorovaikutus. Työntekijöillä on hyvä olla, vastuu jakautuu oikeudenmukaisesti ja työyhteisössä kukkii huumori.

Tämä tutkimus oli erittäin mielenkiintoinen prosessi. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata työhyvinvointiin vaikuttavia, tukevia ja heikentäviä tekijöitä työyhteisön näkökulmasta naisten akuuttikeskuksessa. Kysely tehtiin sähköpostikyselynä hyödyntäen survey-pal ohjelmaa. Tavoittenani olis saada vastausprosentiksi 50%, mutta ilokseni se ylittyi ja lopullinen vastausprosentti oli 60% naistenakuuttikeskuksessa työskentelevistä kätilöistä. Tutkija itse

oli kyselyn aikaan opintovapaalla ja kannusti kätilöitä vastaamaan kyselyyn sekä sähköpostitse ja whatsup ryhmän välityksellä tämä olis hyvin tärkeeä, sillä ilman muistutusta ja kannustusta vastausprosentti olisi hyvin suurella todennäköisyydellä jäänyt huomattavasti pienemmäksi. Tähän johtopäätökseen tulin sen vuoksi, kun aina muistuksen lähetettyäni vastauksia tuli muutaman seuraavan päivän aikana huomattavasti enemmän, kuin muina päivinä.

Mielestäni huomoitavaa tässä tutkimuksessa on se, että tutkimuksessani on osa-alueita kvantitatiivisistä, eli määrällisistä menetelmistä, sillä kerään aineistostani havaintojen lisäksi niiden lukumääriä hahmottaakseni ilmeneville maininnoille jonkinlaista tärkeysjärjestystä. Tämän koen tärkeäksi perustellakseni muutoksia, joita tukimuksen perusteella tulee naisten akuuttikeskuksessa tapahtumaan. Tutkimukseni tuloksissa on mielestäni tarpeen huomioida esimerkiksi se, onko jokin työhyvinvoinnin kehittämiseksi ehdotettu asia mainittu ainoastaan yhden kerran vai ilmeneekö sama asia useassa kymmenessä vastauksessa, sillä oletan, että tutkimuksen tilaaja todennäköisesti eli naisten akuuttikeskus haluaa korjata ensi tilassa sellaiset työhyvinvointiin kielteisesti vaikuttavat asiat, jotka ilmenevät monessa vastauksessa. Tutkimukseni asettuu kuitenkin laadullisen tutkimuksen kentälle, sillä tavoitteenani ei ole määrittää keskiarvoja tai tilastollisia todennäköisyyksiä ja aion tuoda tutkimuksessani näkyville myös yksittäisiä mainintoja vastauksista.

7.1 Tulosten tarkastelu

Tässä tutkimuksessa kävi selkeästi ilmi, että vaikka autonominen työvuorosuunnittelu koetaan hyvänä ja työhyvinvointia parantavana, siihen toivotaan tiukemmat raamit ja pelisäännöt. Säännöt tukisivat omalta osaltaa resurssien oikeanlaista kohdentamista ja osaamisen varmistamista jokaisessa työvuorossa. Lisäksi sääntöjen avulla jokainen kokisi paremmin tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta suhteessa muun muassa pyhätöiden osalta. Lisäksi sääntöihin nojaten myös esimiesten olisi helpompi perustella, miksi joitakin työvuoromuutoksia on tehtävä. Tässä tutkimuksessa tuotiin selkeästi esille työaikaautonomian parantavan työhyvinvointia, mutta vastaavasti autonomian säännöttämyys heikensi työhyvinvointia. Lisäksi työaika-autonomiaa haluttiin kehittää, siten että se tukisi tasapuolisuutta oikeudenmukaisuutta. Tässä tutkimuksessa tutkittavien kokemuksien mukaan työaika-autonomialla pystyi vaikuttamaan työhyvinvointiin.

Työn, osaamisen ja kokemuksen arvostamista toivottiin enemmän, kehitysehdotuksina muun muassa mentoroinnin kehittäminen. Tässä tutkimuksessa osa vastaajista koki työnkuvan laajentumisen työhyvinvointia parantavan, mutta toisaalta osa toivoi palaamista van-

haan tiimimalliin, jolloin oli omat tiimit tarkkailuosasto+triage ja oma synnytyssali+ leikkaussali. Tällöin tiimeillä oli suppeampi työnkuva, sillä osa vastaajista koki liian laajan työnkuvan heikentävän työhyvinvointia.

7.2 Tulosten luotettavuus ja tutkimuksen eettisyys

Työskentelen itse tutkimuksen kohteena olevassa yksikössä apulaisosastonhoitajan ja tämä loi tutkimukselle reflektiivisen lähtökohdan ja ennakkoasettelun. Henkilökohtaiset kokemukset työhyvinvoinnista, sekä halusta sen kehittämiseen naistenakuuttikeskuksessa antoivat subjektiivisen näkemyksen aineiston analysoimiselle.

Huomioitavaa on, että silloin kun tutkittava, tässä tutkimuksessa tutkittavat ja tutkija ovat samassa maailmassa, he ovat molemmat kietoutuneet käytännössä samoihin, mutta myös erilaisiin, merkityskokonaisuuksiin, joiden perusteella he ymmärtävät maailman. (Varta J. 2005, 35.) Vartan (2005, 35-36) mukaan on huomioitavaa arvioitaessa tulosten luotettavuutta, että vaikka tutkimus yleensä pyrkii tuomaan esille järkiperäisen, tieteellisesti selitettävän tuloksen se ei voi jättää kokonaan huomiotta myös toista puolta, kuten tässäkin tutkimuksessa tutkijan ennakko-oletuksissa, että tutkittavan tutkimuksen kohteina olevien kokemuksiin vaikuttaa kunkin kulloinenkin kokonaiskäsitys maailmasta.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys ovat nopeasti ajateltuna selkeitä asioita, toisinaan aiheen ja tehtävän määrittely nähdään eettisenä kysymyksenä. Yhtämieltä ollaan siitä, että tutkimuksen luotettavuus on raportoinnin kannalta keskeinen asia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 20). Ihmisten kokonaiskäsitys ympäröivästä maailmasta on se laajin merkitysyhteys, jossa he ymmärtävät. Kyselyni toimi mielestäni hyvin ja sain minimoitua mahdolliset väärinymmärrykset testaamalla kyselylomaketta etukäteen. (Varta J. 2005, 35-36). Laadullisessa tutkimuksessa on muistettava myös se, että miten tutkija ymmärtää haastateltavaa, toista ihmista ja miten toinen ihminen ymmärtää tutkijan laatiman tutkimusraportin. Laadullisessa tutkimuksessa toisen ymmärtäminen on aina kaksisuuntainen ja subjektiivinen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 76).

Avoimiin kysymyksiin saaduista vastauksista pystyttiin suorien lainauksiaen muodossa välittämään tuloksissa todella aitoja työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä tutkittavasta ilmiöstä. Suorien lainausten tarkoituksena oli lisätä myös tutkimuksen luotettavuutta. Laadullinen tutkimus ei pyri tilastollisiin yleistyksiin, vaan siinä pyritään kuvaamaan, ymmärtämään tai antamaan mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87-88.) Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnille.

Tutkimukseni toteutettiin tiukalla aikataululla, joten aineistonkeruun menetelmäksi valittiin sähköpostikysely. Laadullista tutkimusta tehdään useasti haastattelujen pohjalta, tällöin tutkijan on mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä vastaajille ja selventää epäselviä kysymyksenasetteluja. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 73). Tässä tutkimuksessa tarkentavia kysymyksiä ei käytetty. Sähköpostikysely toimi tässä tutkimuksessa hyvin, sillä halusin saada vastauksen mahdollisimman monelta ja sähköpostitse kolmivuorotyötä tekevien tavoitettavuus oli hyvä. Tutkimukseen vastattiin anonyyminä, eikä vastaaajia pystytä mitenkään tunnistamaan. Tällä keinoin sain mahdollisimman kattavan kuvan tutkittavan yksikön työntekijöiden näkemyksistä. Kyselyni toimi hyvin ja sain minimoitua mahdolliset väärinymmärrykset testaamalla kyselylomaketta etukäteen.

7.3 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen kohteena olevalle yksikölle, naistenakuuttikeskukselle, tutkimus antaa tärkeää tietoa siitä, kuinka työhyvinvointia tulisi kehittää henkilöstön näkökulmasta ja tutkimus antaa hyvän pohjan työhyvinvoitisuunnitelman tekemiseen. Vastauksista kävi selkeästi ilmi, että tämäntyyppiselle tutkimukselle yksikössämme on tarvetta, vaikka monet asiat olivat jollain tasolla tiedossa ja esimerkiksi kehittämispäivillä ko. asioista on puhuttu, niin tutkimuksen avulla myös hiljaisimmat ja aremmat työntekijät saivat äänensä ehkä paremmin kuuluviin. Hyvinvoiva työyhteisö on myös yksi magneettisairaalan vaatimuksista ja sitä tulee säännöllisesti seurata. Lisäksi tutkimuksen perusteella on selkeästi osoitettavissa kehittämiskohteita muun muassa autonomisessa työvuorosuunnittelussa, johon aletaan yhdessä työyhteisön kanssa miettiä säännöt, joita jokainen on velvollinen noudattamaan ja joiden pohjalta työvuoroihin pystytään tekemään muutoksia, että esimerkiksi tasapuolisuus työvuorosuunnittelussa, lähinnä pyhätöiden osalta.

Tämä tutkimus antoi minulle paljon ja kehitti minua sekä ihmisenä, että työssäni lähiesimiehenä. Tutkimuksen ja ylipäätään kirjallisen työn tekeminen on itselleni haastavaa, olen enemmän käsillä tekijä, mutta opin tutkimuksen tekemisestä paljon. Parasta koko prosessi on se, että tiedän tutkimusten tulosten tulevan konkreettisesti käyttöön tutkittavassa työyksikössä. Tähän haluankin lähitulevaisuudessa keskittyä, jotta naistenakuuttikeksuksen henkilökunnan työhyvinvointi paranisi entisestään ja tutkimustulokset antavat minulle suuntaviivat mitä kohti lähdetään etenemään. Mielestäni sähköpostikysely toimi tässä tutkimuksessani hyvin, sillä halusin saada vastauksen mahdollisimman monelta vastaajalta ja aikataulu vastausten saamiseen oli tiukka.

Jatkotutkimuksena työhyvinvointia voisi lähteä tarkastelemaan lähiesimies-alaissuhteen merkityksestä työhyvinvointtiin. Aineisto olisi hyvä kerätä haastattelemalla. Haastattelun avulla pystyy paremmin keskittymään yksilön kokemuksiin ja saisi laajan kuvauksen esimerkiksi siitä, kuinka yksilö kokee lähiesimiehen roolin työhyvinvoinnin edistämisessä ja miksi.

Toinen jatkotutkimusaihe tämän tutkimuksen perusteella olisi työaika-autonomia toteutuminen yhteisten sääntöjen tekemisen jälkeen ja mikä vaikutus juurikin säännöillä on työhyvinvointiin. Tavoitteena, että jokaisella on vapaus valita yksilölliset, persoonalliset ja mielekkäät työvuorot oman elämäntilanteen tarpeiden mukaisesti sovittujen raamien sisällä ja yksikön toiminta huomioiden. Toimiva, onnistunut työaika-autonomia on sekä yksilöllistä että yhteisöllistä työvuorosuunnittelua.

LÄHTEET

AHOLA, K. 2011. Tue työkykyä- käsikirja esimiestyöhön. Tampere: Tammerprint Oy.

ALASUUTARI, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

ARO, T & MATIKAINEN, P. 1995. Esipuhe. Teoksessa: Aro T, Ilmarinen J, Kalimo R, Matikainen E, Torstila I. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Miktor.

BLUETT, L. 2008. Self-scheduling: Facilitate, don`t control. Nursing Management. 39 (6), 12-14, 54

HAKOLA, T & KALLIOMÄKI_LEVANTO, T. 2010. Työvuorosuunnittelu hoitoalalla. Työterveyslaitos, Helsinki.

HIRSIJÄRVI, S, REMES, P & SAJAVAARA P. 2009. Tutki ja Kirjoita.15. uudistettu painos Helsinki : Tammi.

BABIARCZYK, B, CORDEIRO, R, FRAS M, GODEAS G, GURGOVA E, JAROSOVA D, JONGWON L, NEDVEDOVA D, PALESE A, SOOK SONG M, WAI-CHI CHA, S & ZIAKOVA, K. 2017, 180. Journal of midwifery & womens' healt. Volume 62, March/April. Job Satisfaction and Subjective Well-Being Among Midwives: Analysis of a Multinational Cross-Sectional Survey. [viitattu 26.10.2018]. Saatavissa: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jmwh.12516

CRAMER, E & HUNTER, B. 2018. Journal of Women and birth. Relationships between working conditions and emotional wellbeing in midwives. [viitattu 22.3.2019]. Saatavissa: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1871519218301136?via%3Dihub

HEIKKILÄ, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing.

HYVÖNEN, J. 2014. Työaika-autonomia sairaalahenkilöstön kokemana. Pro gradu-tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.

HÄRMÄ, M. 1995. Teoksessa: Aro T, Ilmarinen J, Kalimo R, Matikainen E, Torstila I. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Painotalo Miktor

ILMARINEN, J. 1995. Teoksessa: Aro T, Ilmarinen J, Kalimo R, Matikainen E, Torstila I. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Painotalo Miktor

JALKANEN, P. **2017.** Kuntouttava työote kotihoidon työntekijän näkökulmasta. Pro- gradu tutkielma. Itä- Suomen yliopisto.

JUUTI, P. 2005. Toivon johtaminen. Helsinki: Otava.

JUUTI P & SALMI P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä. Ps-kustannus.

KANANEN, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176. Juvenes Print.

KANGAS, P. 2000. Työn ja työryhmän johtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

KAUHANEN, J. 2007. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 8.-9. painos. Helsinki: WSOY..

KAUPPINEN, T., MATTILA- HOLAPPA, P., PERKIÖ- MÄKELÄ, M., SAALO, A., TOIKKANE, J., TUOMIVAARA, S., UUKSULAINEN, S., VILUKSELA, M., & VIRTANEN, S. 2012. Työ ja terveys Suomessa. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos Helsinki: Tammerprint Oy 2013.

KILPATRICK, K. & LAVOIE-TREMBLAY, M. 2006. Shiftwork: What health care managers need to know. Health Care Manager. 25 (2). 160-166.

KIVINEN, T. 2008. Tiedon ja osaamisen johtaminen terveydenhuollon organisaatioissa. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Kuopion yliopisto.

KOKKONEN, P. 2019. Haastattelu. Kys naistenakuuttikeskus osastonhoitaja.

KORPELA, M. 2015. Työhyvinvointia kehittämässä- Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työyhteisön näkökulmasta. Pro-gradu-tutkielma. Oulun yliopisto. (viitattu 10.12.2018) [saatavissa] http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201503131156.pdf

KOSKINEN, I., ALASUUTARI, P. & PELTONEN, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.

KUPIAS, P. & SALO, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki. Talentum

KYLMÄ, J. & JUVAKKA, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita.

LAHTINEN, M. & VARTIA, M. 1995. Teoksessa: Aro T, Ilmarinen J, Kalimo R, Matikainen E, Torstila I. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Painotalo Miktor

LAMBERG, M. 1999. Avauspuheenvuoro. Teoksessa Peltomäki, P., Husman, K., Järvisalo, J., Laine, A. & Lamberg, M.E**.** 10 vuotta tyky- toimintaa: työkykyä yllä pitävä toiminta uudistuu (19-28). Sosiaali- ja terveysministeriö, Työ terveyslaitos, Kansaneläkelaitos. Helsinki. MIKTOR.

LAURI, S. & KYNGÄS, H. 2005. Hoitotieteen teorian kehittäminen. Vantaa: WSOY. Näyttöön perustuvan hoitotyön uutiset. 2/2018. [viitattu 23.10.2018] https://www.psshp.fi/documents/7796350/8034322/2018-2+NPH-uutiset.pdf/f9e76796-b1d6-4221-a848-2338480139d5

LEKA, S., GRIFFITHS, A. & COX T. 2004. Work Organization & Stress. Workes' Healt Series No 3. World Healt Organisation. [viitattu 16.11 2018]. Saatavissa: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf

LÄMPSÄ, A-M., & PÄIVIKE, T. 2013. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki. Edita

MANKA, M-L. & MANKA, M. 2016. Työhyvinvointi.Verkkojulkaisu. Alma Talent Oy. [viitattu 4.2.2019] saatavissa: https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/BAXBBXAUGGBJXAB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)

MASLOW, A. 2007. Motivation and Personality. 3rd edition. Revised by Frager, R., Fadiman, J., McReynolds, C. & Cox, R. New Delhi: Pearson.

PIETILÄ A-M., HALKOAHO, A. & MATVEINEN, M. 2010. Terveyttä edistävää toimintaa mahdollistavat tekijät ja työn kehittäminen. Teoksessa Pietilä, A.M. (toim.) Terveyden edistäminen. Teorioista toimintaan. Helsinki. WSOY.

PUTTONE, S., HASU, M. & PAHKIN, K. 2016. Työhyvinvointia paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos Helsinki: Juvenes Print: Tampere.

RAURAMO, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki. Edita Prima Oy.

RAURAMO, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Porvoo Bookwell Oy.

RUOHOTIE, P. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki. Oy Edita Ab.

SAARANEN, T., TOSSAVAINEN, K., TURUNEN, H. & VERTIO, H. 2006b. Occupational well-being in a school community – Staff's and occupational health nurses' evaluations. Teaching and Teacher Education 22, 740–752.

SIMOLA, A. & KINNUNEN, U. 2005. Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa Kinnunen U, Feldt T ja Mauno S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä. Ps-kustannus.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ. 2018. Työhyvinvointi. [viitattu 23.10.2018] Saatavissa: https://stm.fi/tyohyvinvointi

SUUTARINEN, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, M. (toim.) & Vesterinen, P-L (toim.). 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava

TAMMELIN, M. 2009. Working time and family time. Experiences of the work and family interface among dual-earning couples in Finland. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylä.

TUOMI, J & SARAJÄRVI, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki**.**

TUOMI, J & SARAJÄRVI, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

TUOMI, J. & SARAJÄRVI, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi: Helsinki.

TUTKIMUSEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö. Saatavissa www-muodossa osoitteessa: http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto (viitattu 25.11.2018)

TYÖTERVEYSLAITOS. 2010. Työ ja terveys suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.

TYÖTURVALLISUUSKESKUs. [viitattu; 7.4.2019] saatavissa. (https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyohyvinvoinnin_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyo)

TYÖTURVALLISUUSLAKI (738/2002). Saatavissa: https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738 (viitattu 9.12.2018)

VARTO, J. 1996. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere: Tammer-paino.

VARTO, J. 2005. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Osuuskunta Elan vital. Lahti. Saatavissa www-muodossa: http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf (Viitattu 27.2.2019)

VEHKALAHTI, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi

VÄLIMÄKI, R. 1998. Osastonhoitajan käsikirja. 1.-2. painos. Tampere: Tammer-Paino Oy.

LIITE 1: TYÖHYVINVOINTIKYSELY

- Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työyhteisön näkökulmasta nasiten akuuttikeskuksessa

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata naistenakuuttikeskuksen henkilöstön näkemyksiä työhyvinvoinistaan ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään työhyvinvoinnin edistämisessä naistenakuuttikeskuksessa.

Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työpaikallasi olisi syytä kehittää? (max. 300 merkkiä)

Mitkä asiat työpaikallasi mielestäsi tukevat työhyvinvointia? (max. 300 merkkiä)

Mitkä asiat työpaikallasi heikentävät työhyvinvointia? (max 300 merkkiä)

Kiitos vastauksestasi :)

LIITE 2 SAATEKIRJE

Arvoisa vastaanottaja, hyvä kollega

Opiskelen Savonia YAMK-tutkintoa, sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Tarkoituksenani on tutkia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä naistenakuuttikeskuksessa. Aihe minulle henkilökohtaisesti tärkeä, koska työ on iso osa meidän jokaisen elämää ja sen vuoksi on tärkeää, että työpaikalla voidaan mahdollisimman hyvin. Lisäksi hyvä työhyvinvointi on yhteydessä sekä tuottavuuteen, että kannattavuuteen ja näin ollen myös menestymisen edellytys ja ennen kaikkea hyvinvoivassa työpaikassa viihtyvät parraat työntekijät.

Vastaaminen
Kysely on lyhyt, aikaa kyselyn suorittamiseen menee 10-20 min, riippuen vastauksen pituudesta. Ke-nenkään yksittäisen vastaajan vastauksia ei voida seurata eikä jäljittää tutkimuksen missään vaihees-sa. Kyselyyn vastataan nimettömänä ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Tulok-sia esitetään ryhmätasolla niin, ettei yksittäisiä vastauksia pystytä tunnistamaan.
Tämän vastauslinkin_____kautta pääset suoraan kyselyyn. Vastaathan kyselyyn mieluiten heti, mutta viimeistään 31.12.2018 mennessä. On erittäin tärkeää, että jokainen vastaa kyselyyn, tällöin tu-lokset ovat luotettavia ja mahdollisiin ilmenneisiin epäkohtiin on perusteltua puuttua ja saamme luotet-tavan kuvan henkilöstön työhyvinvoinnista.

Tulokset
Kyselyn tulokset tuodaan koko henkilöstön tietoon huhtikuun 2019 aikana.

Lisätiedot
Lisätietoja kyselystä antaa Sanna Karhunen, 0400-888769 tai Sanna.karhunen@kuh.fi

Kiitän jo etukäteen vastaamisestanne ja panoksestanne työyhteisönne hyvinvoinnin edistämiseen!

p.s. Kun olet vastannut kyselyyn, käy nappaamassa kahvihuoneen pöydällä olevasta karkkikuusesta herkku itsellesi ☺

Ihanaa joulun odotusta ja onnea vuodelle 2019