



SAVONIA

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

TYÖTYTYTYVÄISYYS KUOPION KAUPUNGIN VARAHENKILÖSTÖN SAIRAANHOITAJIEN KOKEMANA

TEKIJÄT: Jutta Jäntti
Sanna Korkiakoski

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Jutta Jäntti ja Sanna Korhikoski	
Työn nimi Työtyytyväisyys Kuopion kaupungin varahenkilöstön sairaanhoitajien kokemana	
Päiväys	4.9.2019
Sivumäärä/Liitteet	32/2
Ohjaaja(t) Sanna Heiskanen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion kaupunki/Tarja Matero	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työtyytyväisyys on osa työhyvinvointia. Lyhyesti määriteltynä työtyytyväisyys on henkilön omaehtainen kokemus omasta työstään, työyhteisönsä ilmapiiristä ja työn tekemisen mahdollisuuksista. Työtyytyväisyys edistää tuottavuutta ja työn laatua työpaikalla.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Kuopion kaupungin varahenkilöstössä työskentelevien sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kuvata henkilöstön työtyytyväisyyteen vaikuttavia asioita ja tavoitteena oli lisätä tietoa esimiehen ja työyhteisön mahdollisuuksista vaikuttaa työtyytyväisyyteen liittyviin asioihin ja puuttua mahdollisesti paljastuviin epäkohtiin. L</p> <p>Kuopion kaupungin varahenkilöstössä työskentelevät sairaanhoitajat ovat pääosin tyytyväisiä työhönsä. He kokivat suurimpina työtyytyväisyyttä lisäävinä tekijöinä mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä muun muassa autonomisella työvuorosuunnittelulla.</p> <p>Vastauksista ilmeni, että kollegiaalisuus ja hyvä työilmapiiri edesauttavat heidän työssä jaksamistaan. Myös oman ammattitaidon kehittäminen lisäsi motivaatiota, millä havaittiin olevan suora positiivinen vaikutus hoitajien työtyytyväisyyteen.</p> <p>Työ toteutettiin laadullisena tutkimuksena, sillä tämänkaltaista työtyytyväisyystutkimusta ei kyseisessä työyksikössä ole aiemmin tehty. Aineisto kerättiin Webropol-kyselyllä käyttäen avoimia kysymyksiä. Saadut vastaukset käsiteltiin käyttämällä sisällönanalyyysiä.</p>	
Avainsanat Työtyytyväisyys, työhyvinvointi, sairaanhoitajat, varahenkilöstö	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Nursing			
Author(s) Jutta Jäntti and Sanna Korhikoski			
Title of Thesis Job satisfaction as experienced by staff bank nurses in the City of Kuopio			
Date	4.9.2019	Pages/Appendices	32/2
Supervisor(s) Sanna Heiskanen			
Client Organisation /Partners City of Kuopio/ Tarja Matero			
<p>Abstract</p> <p>Job satisfaction is part of well-being at work. Briefly defined, job satisfaction is a person's own experience of his or her own work, the atmosphere in his or her work community and the working opportunities. Job satisfaction contributes to productivity and quality at workplace.</p> <p>This thesis examined the job satisfaction of nurses working for the staff bank in the City of Kuopio. The purpose of this thesis was to describe the issues affecting employee job satisfaction and the aim was to increase awareness of the supervisor and the work community to influence job satisfaction issues and address potential maladministration.</p> <p>The nurses working for the staff bank in the City of Kuopio are mainly satisfied with their work. The most significant contributor to job satisfaction, was the opportunity to influence their own work, including autonomous shift planning.</p> <p>The responses showed that collegiality and a good working atmosphere facilitate their coping at work. Also developing one's own skills increased motivation, which was found to have a direct positive impact on the job satisfaction of nurses.</p> <p>The work was carried out as a qualitative study, as this kind of a job satisfaction survey had not been done before in this work unit. The material was collected through a Webropol survey using open-ended questions. The responses received were processed using content analysis.</p>			
Keywords Job satisfaction, job well-being, nurses, staff bank			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖTYTYVÄISYYS	6
2.1	Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi käsitteinä	6
2.1.1	Työtyytyväisyys.....	6
2.1.2	Työhyvinvointi	6
2.2	Sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä	7
2.3	Sairaanhoitajan työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä.....	8
2.4	Työympäristön merkitys sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen.....	9
2.5	Työnohjauksen vaikutus sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen	10
2.6	Kollegiaalisuus sairaanhoitajan työssä	11
3	SAIRAAHOITAJA VARAHENKILÖSTÖSSÄ.....	12
3.1	Sairaanhoitajan koulutus ja työnkuva	12
3.2	Varahenkilöstö.....	13
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	14
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	15
5.1	Laadullinen tutkimus	15
5.2	Aineiston kerääminen ja käsittely	15
5.3	Sisällönanalyysi aineiston käsittelyssä.....	16
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	19
6.1	Mitkä tekijät lisäävät työtyytyväisyyttä.....	19
6.2	Mitkä tekijät vähentävät työtyytyväisyyttä	20
6.3	Mitä muuta haastateltavat halusivat sanoa työtyytyväisyydestään.....	20
7	POHDINTA.....	22
7.1	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	22
7.2	Tulosten hyödynnettävyys	23
7.3	Opinnäytetyön eteneminen ja oman osaamisen kehittyminen	24
	LÄHTEET	26
	LIITE 1: WEBROPOL-KYSELY WORD-MUODOSSA	31
	LIITE 2: SAATEKIRJE KYSELYTUTKIMUKSEEN OSALLISTUVILLE.....	32

1 JOHDANTO

Suomalaisista sosiaali- tai terveystalouden koulutuksen saaneista reilu 72000 työskentelee muulla alalla (Terveystalouden ja hyvinvoinnin laitos 2018). Suomessa hoitoalan työntekijäpula on jo muodostunut ongelmaksi. Eduskunnan hallituksen suunnitelma nostaa hoitajamitoitus ympärivuorokautisissa hoivapalveluissa 0,5 hoitajasta 0,7 hoitajaan (Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6.2019) lisää hoitajien tarvetta Kuntaliiton kyselyn mukaan jopa 4500:lla ja kustannukset varovaisesti arvioituna lähentelevät 200 miljoonaa (Kuntaliitto 2019).

Eduskunnan hallitus koittaa keksiä keinoja vastata lisääntyvään hoitajapulaan muun muassa lisäämällä hoitoalojen opiskelupaikkoja. Tämä keino ei kuitenkaan ole välttämättä riittävä vaan alanvaihtajia tulisi houkutellessa takaisin. Kuinka tämä voisi tapahtua? Keskustelupalstoja lukemalla näkee aika usein alaa vaihtaneiden hoitajien sanovan, että ”palkkansa voi ansaita helpomminkin”. Työolot eivät siis ole olleet hyvät ja työtyytyväisyys on kärsinyt kovasti.

Sairaanhoitajan työ on usein kolmivuorotyötä ja fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavaa (Ammattinetti s.a.), joten työssä jaksamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Hoitajan työssä työtyytyväisyys vaikuttaa monella eri tavalla yksilön hyvinvointiin ja näin myös työssä jaksamiseen. Näin ollen sairaanhoitajan työssä jaksamista tukemalla voitaisiin saavuttaa hyvinvointia hoitajilla. Hyvinvoivat hoitajat tekevät työnsä tehokkaammin ja huolellisemmin ja potilasturvallisuus paranee huomattavasti työhönsä tyytyväisten hoitajien käsissä (Ensio, Suomalainen, Lammintakanen ja Kinnunen 2016, s. 50).

Valitsimme opinnäytetyön aiheeksi työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä käsittelevän aiheen, sillä pidämme itse henkilökohtaisesti näitä asioita todella tärkeinä työssä jaksamisen kannalta. Tutkimme opinnäytetyössämme työtyytyväisyyttä työpistettä vaihtavien varahenkilöiden näkökulmasta. Halusimme selvittää, mitkä asiat lisäävät työtyytyväisyyttä ja mitkä taas puolestaan heikentävät sitä. Työmme sisältää tutkittua tietoa sairaanhoitajien työtyytyväisyydestä meillä Suomessa ja maailmalla.

Tutkimuksemme tarkoituksena oli kuvata henkilöstön työtyytyväisyyteen vaikuttavia asioita ja tavoitteena oli lisätä tietoa esimiehen ja työyhteisön mahdollisuuksista vaikuttaa työtyytyväisyyteen liittyviin asioihin ja puuttua mahdollisesti paljastuviin epäkohtiin. Halusimme luoda työkaluja esimiehille työntekijöiden hyvien työolojen ylläpitämiseksi ja mahdollisten puutteiden parantamiseksi ja toivomme, että tuloksia voidaan hyödyntää nyt ja jatkossa. Pidimme tärkeänä myös tutkimukseen osallistuneiden kokemusta saada vaikuttaa ja tulla kuulluksi.

Opinnäytetyön aihe löytyi Kuopion kaupungin aihepankista. Työn tilaaja on Kuopion kaupunki ja yhteishenkilönä varahenkilöstön esimies Tarja Matero.

2 TYÖTYTYVÄISYYS

2.1 Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi käsitteinä

2.1.1 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys on laaja käsite ja yleisesti sitä pidetään yhtenä osana työhyvinvointia. Yksinkertaisimmillaan se on yksilön kokemus siitä, onko hän tyytyväinen työhönsä vai ei (Robertson ja Cooper 2011, 3). Siihen vaikuttavat yksilön omat aikaisemmat kokemukset, arvomaailma ja työhön liittyvät odotukset (Puustinen 2013). Työntekijä voi olla hyvin tyytyväinen työhönsä, mutta kokea suhteen kolleegaan tai esimieheen epämiellyttävänä (Robertson ja Cooper 2011, 4).

Yleisesti arvioituna työtyytyväisyys on asenteellinen muuttuja, jonka vuoksi yritykset ovat kiinnostuneita siitä. Tutkimalla tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä, yritykset voivat vaikuttaa näihin tekijöihin ja parantaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat muiden muassa työntekijän arvostus, kommunikointi, palkka ja työn luonne. (Spector 1997, 2-4.)

Työtyytyväisyyteen vaikuttaa paitsi oma motivaatio, myös kokemus siitä, että työtehtävät vastaavat omia toiveita ja kykyjä, sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (Laurento 2013). Esimiehen johtajuustaidoilla on suuri vaikutus henkilöstön työtyytyväisyyteen, eikä tule unohtaa kollegiaalisuutta ja muiden huomioon ottamista (Ahola s.a.). Robertson ja Cooper (2011, 3) kuvaavat työtyytyväisyyttä isona osana henkistä hyvinvointia. Työtyytyväisyys korreloi voimakkaasti henkisen hyvinvoinnin ja työhön sitoutumisen kanssa.

2.1.2 Työhyvinvointi

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin niin, että työ on mielekästä ja palkitsevaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvointi on investointi organisaation tuottavuuteen, sillä hyvinvoivat työntekijät tekevät työnsä tuottavammin ja sairauspoissaolojen määrä on minimaalista. Tällöin yritys säästää rahaa ja saa aikaan enemmän voittoa. (Työterveyslaitos s.a.)

Työhyvinvointi koostuu todella monesta tekijästä. Käsitteenä työhyvinvointi on kohtalaisen tuore, sillä tällä nimellä siitä on alettu puhua 1990 -luvulta lähtien. Ennen tätä työhyvinvointina on pidetty lähinnä työturvallisuutta ja työsuojelua, mutta 90-luvun alussa alettiin kiinnittää huomiota työkykyä ylläpitäviin ja edistäviin toimintoihin. 1990 -luvun puolenvälin tienoilta työhyvinvoinnissa alettiin puhua edellisten lisäksi myös henkisestä hyvinvoinnista. (Tarkkonen 2012, 18.)

Työhyvinvointi työyhteisössä saa alkunsa ylimmästä johtoportaa ja työorganisaation suhtautumisesta työhyvinvointiin. Työnantajalla on jo lain mukaan (Työturvallisuuslaki 8 §.) velvollisuus järjestää työntekijöille turvallinen ja terveellinen työympäristö, mutta vastuullisuus ja huolenpito antavat hyvän esikuvan työntekijöille (Tarkkonen 2012, 29). Työhyvinvointi on kuitenkin sekä työnantajan

että työntekijän vastuulla. Heidän kuuluu yhdessä kehittää ja ylläpitää sitä, tarvittaessa työsuojeluhenkilöstön ja luottamusmiehien tukemina. Myös työterveyshuolto osallistuu työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. (Työterveyslaitos s.a.)

Työhyvinvointi Suomessa on käsitteenä hyvin laaja-alainen. Maailmanlaajuisesti se on yleensä liitetty työkykyyn ja -terveyteen, mutta suomalainen käsite työhyvinvoinnista sisältää myös työn sujuvuuden. Työhyvinvoinnin syntyyn vaikuttavat organisaation toimintatavan ja johtamisen lisäksi ilmapiiri, työtehtävät sekä työntekijä itse. (Manka ja Manka 2016.) Usein esimiehiä pidetään vastuussa alaisensa työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. On kuitenkin muistettava, että työhyvinvoinnin luomisen edellytyksenä on myös hyvin työssään jaksava lähiesimies (Haapala 2012.)

2.2 Sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä

Sairaanhoidajaliitto on tutkinut sairaanhoitajien työhyvinvointia ja työoloja vuodesta 2010. Tutkimus on toistettu kahden vuoden välein ja saatuja tuloksia on verrattu keskenään. Työtyytyväisyyden laskussa ollut trendi on saatu taitettua, mutta hoitajien työtyytyväisyys on edelleen vain tyydyttävällä tasolla. Viimeisimmän tutkimuksen mukaan täydennyskoulutuksen puute on suurin tyytymättömyyttä aiheuttava tekijä. (Hahtela 2017.)

Pakistanilaisessa tutkimuksessa Hamid, Malik, Kamran ja Musarat (2013) tutkivat hoitajien työtyytyväisyyttä pakistanilaisissa yksityisen ja julkisen sektorin sairaaloissa. Kvalitatiivisen tutkimuksen tuloksista muodostettiin kolme erilaista ”hoitajan tarinaa”, joista jokainen oli jollain tapaa tyytymätön työhönsä. Nuoret hoitajat julkisella sektorilla työskentelivät hoitajina palvellakseen ihmiskuntaa, toiset julkisella puolella työskentelevät hoitajat painivat puutteellisten resurssien kanssa ja kolmannet yksityisellä sektorilla työskentelevät hoitajat olivat tyytymättömiä paineeseen, joka johtui heihin kohdistuvista odotuksista tehokkaasta työskentelystä.

Hoitajien työtyytyväisyyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu slovenialaisissa sairaaloissa. Työtyytyväisyys oli keskitasoa ja tulosten perusteella johtavat hoitajat olivat tyytyväisimpiä työhönsä. Hoitajien tyytymättömyys johtui palkan tasosta, kiitoksen ja luottamuksen määrästä, päätöksenteossa mukana olosta, työntekijöiden hyvinvoinnin huolesta sekä ylennyksen mahdollisuudesta. Tyytyväisyyttä toi itse työ ja työkaverit. (Lorber ja Savič 2012.)

Tuore turkkilainen tutkimus tutki lääkäreiden ja hoitajien työtyytyväisyyttä Edirnen kaupungin sairaaloissa. Eniten työtyytyväisyyttä toi työskentely yksityisessä sairaalassa, oma erityisosaaminen alalla sekä väkivallan uhan puuttuminen työstä. Tämän tutkimuksen mukaan sukupuolella ei ollut merkitystä työtyytyväisyyteen, mutta iällä ja siviilisäädellä huomattiin olevan merkitystä. Nuoremmat olivat tyytyväisempiä kuin vanhemmat työntekijät ja naimattomat olivat tyytymättömämpiä kuin avioliitossa olevat henkilöt. (Ozgenel, Ozgenel ja Ekuklu 2018.)

Merja Kauhasen (2011) artikkelissa on analysoitu Tilastokeskuksen tuottamia analyysyjä johtamisen merkitystä työtyytyväisyyteen palkansaajissa, ja näissä tuloksissa lähiesimiehen hyvä johtaminen vaikuttaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen lisäävästi.

2.3 Sairaanhoidajan työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä

Työssä jaksaminen koostuu monista tekijöistä. Työssä jaksamiseen vaikuttavat esimerkiksi työolosuhteet, riittävä ammattiosaaminen, mielekäs työ, hyvä työkyky ja työntekijän yksityiselämään liittyvät asiat. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto s.a.) Työssä jaksaminen on merkityksellistä, sillä hyvä työkyky johtaa pidempiin työuriin ja siten parempaan eläketurvaan (Keva 2016).

Kunnollisilla työolosuhteilla tarkoitetaan ennen kaikkea työpaikkaa, jossa on turvallista tehdä töitä. Työolojen tulee olla kunnossa, esimerkiksi laitteet ja muut työn tekemiseen tarvittavat välineet hankittuina. Työn määrän on oltava sopiva sekä muut työhön liittyvät järjestelyt ovat hoidettu. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto s.a.) Työolosuhteita valvotaan aluehallintoviraston työsuojelun tarkastajien toimesta (Laitinen, Vuorinen ja Simola 2009, 135, Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2018).

Sairaanhoidajan työssä jaksamisen uhkana voi olla kolmivuorotyö. Vuorotyö asettaa omat haasteensa työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen myös hoitoalalla. On tutkittu, että kolmivuorotyö vaikuttaa työntekijän työtyytyväisyyteen (Työterveyslaitos s.a.). Koemme, että yksi tärkeimmistä tekijöistä työntekijän työssä jaksamisen ja työtyytyväisyyden tukemiseksi on reilu ja tasa-arvoinen työvuorosuunnittelu. Tämä vaatii esimieheltä ammattitaidon lisäksi joustavuutta ja ymmärrystä kentän työtilanteesta ja työvoiman tarpeesta.

Työntekijän työssäjaksamista voidaan tukea muun muassa ergonomisella ja autonomisella työvuorosuunnittelulla. Ergonomisella työvuorosuunnittelulla pyritään ennen kaikkea tukemaan työntekijän työstä palautumista ja sen ydinajatuksena on työaikojen säännöllisyys. Ergonomisen työvuorosuunnittelun muita piirteitä ovat esimerkiksi ilta- ja aamuvuorojen siirtymien välttäminen tai vähäisyys, vähintään 11 tunnin lepo työvuorojen välillä sekä yhtenäiset vapaajaksot. (Ponteva 2013.)

Autonomisella työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan hoitohenkilökunnan yhdessä tekemää työvuorosuunnittelua, jossa huomioidaan työaikalaki, virka- ja työehtosopimukset sekä organisaation asettamat rajoitteet työvuorosuunnittelulle. Autonomisen työvuorosuunnittelun onnistuminen edellyttää yhteisiä pelisääntöjä. Yhteisellä suunnittelulla tuotetaan suunnitelma työvuoroista, jonka esimies hyväksyy. (Hakola ja Kalliomäki-Levanto 2010.)

Jaana Hyvönen (2014) on tutkinut Pro gradu –tutkielmassaan sairaalahenkilöstön kokemuksia autonomisesta työvuorosuunnittelusta. Vastoin yleistä luuloa siitä, että autonominen työvuorosuunnittelu parantaisi työntekijän hyvinvointia, Hyvösen tulokset kertovat myös päinvastaista. Tutkimukseen osallistuneet hoitajat kertoivat autonomisen työvuorosuunnittelun olleen aluksi innostavaa, mutta

kokemusten muuttuneen myöhemmin kriittisemmiksi. Esimerkiksi työvuoroitoiden toteutumisessa perinteistä työvuorosuunnittelua pidettiin jopa parempana.

Hyvänä esimerkkinä henkilöstön työtyytyväisyyttä erinomaisesti tukevan esimiehen, Sairaanhoidajanlehden haastattelema osastonhoitaja Nina Räisänen (Sairaanhoidajaliitto 2014a) kertoo itse esimiehenä kokeneensa merkittäväksi jaksamisen välineeksi sen, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omien työvuorojensa suunnitteluun mahdollisimman paljon. Työntekijät ovat muun muassa perhe-elämän kannalta hyvinkin erilaisissa tilanteissa, ja sen huomioon ottaminen on auttanut jaksamaan työssä.

Koska sairaanhoitajan työnkuva muuttuu jatkuvasti, uuden oppimiseen ja lisäkoulutukseen tulisi olla mahdollisuus. Uuden oppimista tarvitaan myös erilaisiin tehtäviin hakeutumiseksi. Oman ammattitaidon kehittäminen tukee myös työssä jaksamista ja lisää motivaatiota. Motivaatio työn tekemiseen vaihtelee kausittain. Motivaatiota voi lisätä hyvä luottamus työpaikalla, oikeudenmukainen esimies ja kokemukset työn arvostuksesta. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto s.a.)

Työyhteisössä työssä jaksamista tukee työyhteisön tuki ja ennen kaikkea työilmapiiri, johon vaikuttaa työntekijän omat asenteet, arvot ja vuorovaikutustaidot. Avoimeen vuorovaikutukseen tulisi jokaisen kohdallaan pyrkiä avoimen ja turvallisen ilmapiirin luomiseksi työyhteisössä. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto s.a.)

Stressinsietokyky, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, elämäntavat ja työstä palautuminen ovat taitoja, jotka tukevat työssä jaksamista hyvin merkittävästi (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto s.a.). Työssä jaksaminen ja siitä palautuminen tukee jaksamista myös vapaa-ajalla.

2.4 Työympäristön merkitys sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen

Toimiva työympäristö pitää sisällään asioita, jotka yhteen nivoutuessaan luovat työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa turvallisen työympäristön järjestämiseksi, mutta kaikki työntekijät ovat myös velvollisia omalla toiminnallaan huolehtimaan työympäristön toimivuudesta ja turvallisuudesta (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019). Työntekijän on ilmoitettava havaitsemistaan puutteista viipymättä esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle ja mahdollisuuksien mukaan pyrittävä itse korjaamaan havaittu vika tai poistaa kyseinen laite tai muu vastaava käytöstä ja tekemään myös tästä ilmoitus esimiehelle (Työturvallisuuslaki 19 §). Terveellinen työympäristö edistää työntekijän terveyttä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017).

Sairaanhoidaja kohtaa työympäristössään monia terveydelle haitallisia asioita, joihin kuuluvat esimerkiksi työtilojen sisäilma, erilaiset hoitotyön laitteet, fyysinen kuormitus, fysikaaliset tekijät, biologiset tekijät, kemialliset tekijät ja väkivallan uhka. Työturvallisuuslaki määrää työnantajan ehkäisemään edellä mainittuja asioita mahdollisimman hyvin ja antamaan työntekijälle koulutusta työpaikan mahdollisista vaaranpaikoista. Lisäksi työnantajan tulee järjestää apuvälineet lisäämään ergonomiaa ja

ehkäisemään tapaturmia. Jo työtiloja suunniteltaessa tulee lain mukaan ottaa huomioon työntekijöiden turvallisuus. (Työturvallisuuslaki 12-14 §:t, 24 §, 26 §, 27 §, 32-34 §:t, 36-41 §:t.)

FinTerveys 2017 -tutkimuksen raportissa listattiin erilaisia sairauksia, jotka ovat vaivanneet suomalaisia vuonna 2017. Sisäilmaongelmat olivat yksi keskeisistä oireita aiheuttavista tekijöistä. Työpaikoilla koetaan kotioloja useammin sisäilmaan liittyviä ongelmia. Lääkärikäynnit johtuvat yhä useammin sisäilmaongelmista aiheutuvista oireista. Tutkimuksen mukaan naiset oireilevat miehiä enemmän ja käyvät lääkärissä miehiä useammin. (Pekkanen, Jousilahti ja Laatikainen 2018.)

2.5 Työnohjauksen vaikutus sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen

Työnohjaus on työpaikalla tapahtuvaa työyhteisöön, työhön ja omaan työrooliin liittyvien kokemusten ja tunteiden yhteistä jäsentämistä ja pohtimista työnohjaajan ja muiden työnohjaukseen osallistuvien hoitajien kesken. Ennen kaikkea se on uralla ilmenevien haasteiden käsittelyä. Työnohjaus tapahtuu koulutetun työnohjaajan ohjaamana. Työnohjauksen tarkoituksena on kehittää ja arvioida työntekijän työpanosta. Työnohjaus liittyy vahvasti työhyvinvointiin tukien työntekijän työssäjaksamista ja näin lisää työtyytyväisyyttä. (Hankonen 2015, Punkanen 2009, 7.)

Työnohjaus on oppimisprosessi, jossa tapaamiskertoja on useita. Se tapahtuu yleensä pienryhmissä, jolloin puhutaan ryhmätyönohjauksesta. Jokaisella osallistujalla on itsemääräämisoikeus, eli osallistuja saa itse päättää, kuinka paljon haluaa jakaa. Muita työnohjauksen muotoja ovat yksilötyönohjaus ja yhteisötyönohjaus, johon osallistuu koko työyhteisö tai sen toiminnallinen osa. Työnohjaaja ei anna valmiita neuvoja osallistujien ongelmiin vaan pyrkii kysymyksillään herättämään osallistujan pohtimaan itse mahdollisia ratkaisuja ongelmiin. (Suomen työnohjaajat ry 2019, Punkanen 2009, 26.)

Työnohjauksen tehokkuus perustuu ehdottomaan luottamuksellisuuteen työntekijän ja työnohjaajan välillä. Työnohjaaja sitoo vaitiolovelvollisuus, eikä hän saa välittää tietoja käsitellyistä asioista työnantajalle muutoin kuin yhteisestä sopimuksesta ohjattavan kanssa. (Hankonen 2015.) Työnohjaajalla on suuri rooli luottamuksellisen ilmapiirin luomisessa ohjattavien kanssa (Punkanen 2009, 48).

Jari Haapala (2012) tutki Pro Gradu -tutkielmassaan työnohjauksen yhteyttä sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Hän tutki sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistämismahdollisuuksia työnohjauksen avulla. Hänen tutkimuksessaan selvisi, että työnohjauksella on suuri merkitys muun muassa työuupumuksen ehkäisyssä. Tutkimuksen mukaan työnohjausta saaneet hoitajat kokivat työtahdin muuttuneen kiireettömämmäksi. Työnohjauksen onnistumisen havaittiin parantavan kokemusta työn vaikutusmahdollisuuksista.

2.6 Kollegiaalisuus sairaanhoitajan työssä

Kirjallisuuskatsauksessaan Kangasniemi, Suutarla, Tilander, Knuutila, Haapa ja Arola (2015) tutkivat sairaanhoitajien kollegiaalisuutta. Heidän mukaansa sairaanhoitajien kollegiaalisuus pohjautuu hoitajien omiin arvoihin ja asenteisiin sekä heidän yhteiseen tavoitteeseensa toimia potilaiden hyväksi. Kollegiaalisilla hoitajilla voi olla erilaisia lähestymistapoja tavoitteeseen, mutta he kykenevät keskustellen ja toisiaan tukien pääsemään yhteiseen tavoitteeseen. Kollegiaalisuutta on myös puuttua työtoverin potilasturvallisuutta uhkaavaan toimintaan (Sairaanhoitajaliitto 2014b). Parhaimmillaan kollegiaalisuus on ongelmien ratkaisua hoitotyöntekijöiden kesken konsultoimalla ja luottamalla toisen ammattitaitoon ja päätöksentekokykyyn (Surakka, Kiikkala, Lahti, Laitinen ja Rantala 2008, 130).

Sairaanhoitajaliitto on luonut Sairaanhoitajan kollegiaalisuusohjeet (Sairaanhoitajaliitto 2014b). Ohjeiden voisi ajatella pohjautuvan hyviin käytöstapoihin, eli työtovereiden kohteliaaseen, rehelliseen ja kunnioittavaan kohtaamiseen sekä auttamiseen tarvittaessa. Näin luodaan luottamusta kollegan kanssa. Hymyn vaikutus on suuri ja hymyilevä hoitaja luo takuulla parempaa kollegiaalisuutta ympärilleen. (Marjomaa 2016.)

Vaikka vastuu kollegiaalisuudesta on jokaisella hoitajalla (Sairaanhoitajaliitto 2014b), on esimiehen rooli kollegiaalisuuden mahdollistajana työpaikalla suuri (Sairaanhoitajaliitto 2014b, Kangasniemi ym. 2015). Esimies voi luoda omalla osaamisellaan ei-hierarkisen ympäristön, jossa vaikeistakin asioista voidaan puhua rakentavasti ja toista kunnioittaen. Esimiesten kollegiaalisuuden mahdollistaminen työpaikoilla ei ole itsestään selvyyttä, vaan he tarvitsevat siihen koulutusta muun hoitohenkilöstön taivoin. (Kangasniemi ym. 2015.)

3 SAIRAANHOITAJA VARAHENKILÖSTÖSSÄ

3.1 Sairaanhoidajan koulutus ja työnkuva

Sairaanhoidajan koulutus johtaa sosiaali- ja terveysalan korkeakoulututkintoon, on oppimäärältään 210 opintopistettä ja tutkintonimike on sairaanhoitaja AMK. Myös terveydenhoitajat, kättilöt ja ensihoitajat saavat sairaanhoidajan nimikkeen. Korkeakoulututkinto on EU-direktiivien mukainen, joten työllistyminen Euroopassa on mahdollista. (Sairaanhoidajaliitto 2014c.)

Sairaanhoidajan työnkuva on hyvin monipuolinen ja laaja-alainen. Sairaanhoidajan työnkuvaan kuuluu esimerkiksi hoidon tarpeen arviointia, hoitoon ohjausta, erilaisten sairauksien pitkäaikaisseuranta ja puhelinohjausta (Utriainen, Ala-Mursula ja Virokangas 2011). Sairaanhoidajan tehtävänä voi olla yksilöiden ja perheiden terveyden edistäminen, sairauksien ehkäiseminen, äkillisesti tai pitkäaikaisesti sairastuneiden auttaminen sekä toipumisen ja kuntoutumisen tukeminen. Sairaanhoidaja suunnittelee hoitotyötä ja seuraa sen vaikuttavuutta, suunnittelee ja toteuttaa lääkehoitoa ja tarkkailee elintoimintoja. Hoitotoimenpiteiden ja tutkimuksien tekeminen kuuluvat niin ikään sairaanhoidajan päivittäisiin työtehtäviin. Sairaanhoidaja hoitaa myös kuolevia potilaita ja tukee ja ohjaa heidän omaisiaan. (Ammattinetti s.a.)

Työtä tehdään moniammatillisessa työryhmässä, johon kuuluu esimerkiksi lääkäreitä, eri alojen terapeutteja, sosiaalityöntekijöitä ja muita hoitajia. Työssä on hallittava lukuisten erilaisten teknisten laitteiden käyttö ja atk-taitojen perusteet. Sairaanhoidajan työ on usein kolmivuorotyötä. (Ammattinetti s.a.)

Sairaanhoidajan koulutus antaa valmiudet työskennellä sosiaali- ja terveysalalla monenlaisissa työtehtävissä. Työtehtävät riippuvat suuresti organisaatiosta, jossa hoitaja työskentelee. Sairaanhoidaja voi työskennellä teho-osastoilla, leikkaussaleissa ja heräämöissä, psykiatrisissa sairaaloissa ja hoitolaitoksissa, vanhustyössä, erikoissairaanhoidon poliklinikoilla, lastensuojelutyössä sekä perusterveydenhuollossa. (Ammattinetti s.a.)

Hoitoala on viime aikoina ollut muutoksessa. Sairaanhoidajien tehtävänkuvat uudistuvat jatkuvasti ja yhä enemmän lääkärin töitä siirretään sairaanhoidajien hoidettaviksi, kuten esimerkiksi rajattu lääkkeenmääräämisoikeus. Edellä mainittu vaatii riittävää työkokemusta sekä valtioneuvoston asetuksella säädettävää lisäkoulutusta (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 23 b §).

Sairaanhoidajien työ on fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavaa. Terveystieteiden alalla, kuten myös muilla aloilla, on tarve työurien pidentämiseen ja tämä edellyttää työhyvinvoinnin parantamista (Eläketurvakeskus 2010). Alallamme todetaan työuupumusta, kokemusta kiireestä, työpaikkakiusaamista, psyykkistä ja fyysistä vakivaltaa, sekä kokemuksia vähäisistä vaikutusmahdollisuuksista työmäärään (Utriainen ym. 2011).

3.2 Varahenkilöstö

Varahenkilöstössä työskentelevän hoitajan työhön kuuluu, että työn suorittamisympäristö vaihtelee tarpeen mukaan. Varahenkilö sijaistaa esimerkiksi sairauslomapoissaoloa tai toimii vuosiloman sijaisena eri työpisteissä. Tämä vaatii hoitajalta kykyä sopeutua muuttuviin tilanteisiin sekä hyviä vuorovaikutustaitoja. (Seure Henkilöstöpalvelut 2018.)

Kuopion kaupungin varahenkilöstö on aloittanut toimintansa vuonna 2013. Tällä hetkellä yksikön esimiehenä toimii palveluesimies Tarja Matero ja hallinnollisesti yksikkö kuuluu perusturvan ja terveydenhuollon vanhuspalveluiden tukipalveluihin. Hoitajat ovat toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa ja työ on pääsääntöisesti kaksivuorotyötä. Yksikön hoitajat käyttävät yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun Web Titania -järjestelmää, joka mahdollistaa ergonomisen työvuorosuunnittelun ja siten lisää työhyvinvointia. Työvuorot vahvistetaan palveluesimiehen toimesta, jolloin säilyy varmuus henkilöstön riittävydestä. (Kuopion kaupungin perusturva ja terveydenhuolto s.a., Matero 2018-10-04.)

Kuopion alueella varahenkilöstöä varataan käyttämällä Web Titania -järjestelmää. Pyyntöä tekee sijaisen tarpeessa olevan toiminta-alueen lähiesimies, joka varaa hoitajan akuuttiin sairauspoissaoloon. Varaus on voimassa varaushetkestä 76 tuntia, mikä mahdollistaa esimerkiksi perjantaina varauksen luomisen seuraavalle maanantaille, mutta estää varaamasta varahenkilöä koko kolmen viikon jaksolle. Varahenkilön kiinnityksen hoitaa palveluesimies tai rekrytointisihteeri, ja hoitaja saa tiedon kiinnityksestä sähköpostitse työpuhelimeensa. Jokaisella varahenkilöllä on kuitenkin oma koti-osasto, jossa hän työskentelee, ellei häntä kiinnitetä tarpeeseen perustuen muualle. Pidemmät sijaisuudet, kuten vuosilomat, sovitaan erikseen sijaista tarvitsevan osaston esimiehen ja varahenkilöstön palveluesimiehen kesken. (Kuopion kaupungin perusturva ja terveydenhuolto s.a., Matero 2019-09-11.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Työn tarkoituksena oli kuvata Kuopion kaupungin varahenkilöstön sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena oli lisätä tietoa esimiehen ja työyhteisön mahdollisuuksista vaikuttaa työtyytyväisyyteen liittyviin asioihin ja puuttua mahdollisesti paljastuviin epäkohtiin.

Varahenkilöstön työtyytyväisyyttä ei ole aiemmin tutkittu tässä yksikössä, joten tutkimuksemme voi toimia esimerkiksi mittarin kehittämisenä tuleville työtyytyväisyyskyselyille. Tutkimuksemme tuotti vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä tekijät lisäävät työtyytyväisyyttä?
- Mitkä tekijät vähentävät työtyytyväisyyttä?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus etsii vastauksia aiheista, joita ei voi määrällisesti mitata. Puhtuuttaessa laadullisesta tutkimuksesta tulee muistaa, että ei ole vain yhtä tapaa tehdä laadullista tutkimusta, vaan se on joukko monia erilaisia tutkimustapoja. Lähtökohtana voidaan pitää todellisuuden kuvaamista, mihin sisältyy ajatus todellisuuden monipuolisuudesta. Laadullisessa tutkimuksessa kohdetta pyritään tutkimaan niin kokonaisvaltaisesti kuin mahdollista. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 161.)

Laadullisen tutkimuksen lajeja on todella monta. Tyypillisiä piirteitä laadulliselle tutkimukselle ovat esimerkiksi tiedon keruu ihmisiltä, induktiivinen analyysi, laadullisten metodien käyttö aineiston hankinnassa, kuten haastattelut tai erilaisten dokumenttien analyysit. Lisäksi tutkimussuunnitelma muuttuu tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi ym. 2009, 162-164.)

Laadullisella tutkimuksella pyritään kuvaamaan jotain ilmiötä, tapahtumaa tai tulkitsemaan jotain ilmiötä. Tällöin on tärkeää, että tutkittavilla on aiheesta tietoa ja kokemusta. Tutkittavien valinta tulee olla tarkoituksen mukaista eikä sattumanvaraisesti hankittua. Miten tutkittavat on valittu, tulee mainita tutkimusraportissa. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 98.)

5.2 Aineiston kerääminen ja käsittely

Laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruussa käytetyt yleisimmät menetelmät ovat kysely, haastattelu, havainnointi sekä erilaisista dokumenteista saatu yhteen koottu tieto. Näitä menetelmiä voidaan käyttää yhdisteltyinä tai erikseen riippuen tutkittavasta ongelmasta. Kun halutaan tietää, mitä yksilö ajattelee, on kysely tai haastattelu soveliaain aineistonkeruumenetelmä. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 83, 84.) Päädyimme käyttämään Webropol-kyselytyökalua aineiston keräämistä varten, sillä esimerkiksi haastattelujen järjestäminen olisi voinut osoittautua haasteelliseksi. Webropol-työkalua käyttämällä haastateltavat saivat vastata kysymyksiin heille parhaiten sopivaan ajankohtaan.

Kyselytutkimuksen heikkoutena voi olla kyselyyn vastanneiden suhtautuminen tutkimukseen; kuinka vakavasti he ottavat sen ja kuinka rehellisiä heidän vastauksensa ovat (Hirsjärvi ym. 2009, 195). Esimerkiksi kvantitatiivisessa kyselytutkimuksessa kysymysten suuri määrä voi tuntua vastaajasta jo ylitsepääsemättömältä ja vastaamiseen ei haluta tai jakseta keskittyä. Lähdekritiikillä tutkija pyrkii miettimään aineiston luotettavuutta (Alasuutari 2011, 101).

Kuopion kaupungin varahenkilöstön palveluksessa työskentelee kokonaisuudessaan noin 170 hoitajaa, joista sairaanhoitajia sairaalatyössä on noin 20 (Matero 2018-10-04). Tulevina sairaanhoitajina sekä tutkimusjoukon suuren koon vuoksi päädyimme rajaamaan tutkittavat yksikön sairaanhoitajiin. Tutkimuksen aihe on luultavasti heille tärkeä, mikä yleensä nostaa vastausprosenttia melko korkealle (Hirsjärvi ym. 2009, 196).

Kysyimme vastaajien työkokemusta vuosina, mitkä tekijät lisäävät työtyytyväisyyttä, mitkä tekijät vähentävät sitä sekä mitä muuta vastaajilla on aiheesta kerrottavana. Avoin kysymys antaa vastaajille vapaammat kädet kertoa, mitä he todella aiheesta ajattelevat (Hirsjärvi ym. 2009, 201). Neljästä kysymyksestä kolmeen ensimmäiseen saimme 12 vastausta ja viimeiseen kysymykseen saimme kahdeksan vastausta, joten vastausprosentti on noin 40-60. Vastaukset olivat melko lyhyitä, useimmiten yhdestä kahteen virkkeeseen tiivistettyjä ajatuksia.

Tutkimuksen hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu huolehtia tutkittavien itsemääräämisoikeudesta, anonymiteetistä eikä tutkimus saa aiheuttaa tutkittaville vahinkoa missään tutkimuksen vaiheessa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta s.a). Aineiston kerääminen toteutettiin käyttämällä Webropol-kyselyä (LIITE 1.), jonka linkki lähetettiin varahenkilöstön sairaanhoitajille sähköpostitse saatekirjeen kanssa (LIITE 2.). Tutkimukseen vastatattiin nimettömänä, jotta saatiin mahdollisimman aitoja vastauksia ja tutkimuseettiset periaatteet toteutuivat.

5.3 Sisällönanalyysi aineiston käsittelyssä

Sisällönanalyysillä voidaan analysoida mitä tahansa kirjoitettua tekstiä systemaattisesti ja objektiivisesti ja se sopii täysin strukturoimattoman aineiston analysointiin hyvin. Tällä menetelmällä pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiiviisti ja yleisellä tasolla. Vaarana on, että tutkimuksesta ei saada tehtyä johtopäätöksiä vaan tutkija esittelee järjestetyn aineiston tuloksina. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 117.)

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 122) kertovat Milesin ja Hubermanin (1994) kuvaamasta induktiivisen eli aineistolähtöisen analyysin koostuvan kolmesta eri vaiheesta, jotka ovat: redusointi eli aineiston pelkistäminen, klusterointi eli aineiston ryhmittely ja abstrahointi eli käsitteiden luominen. Ennen analysointia täytyy määrittää analyysiyksikkö, joka voi olla yksi sana, lause tai ajatuskokonaisuus. Analyysiyksikön määrittämistä ohjaavat tutkimuskysymykset sekä aineiston laatu. Aineistosta löytyi useita samaa asiaa eri tavoin kuvaavaa lausetta sekä yksittäisiä sanoja, mikä teki analyysiyksikön muodostamisesta haasteellista.

Ensimmäisessä vaiheessa kerätystä aineistosta etsitään tutkimukselle tarpeellisia ilmaisuja esimerkiksi erottelemalla samaa asiaa kuvaavat ilmaisut värikynien avulla. Pelkistetyt ilmaukset listataan ja ryhmitellään samankaltaisuuksien mukaan ja näin muodostetaan alaluokat, alaluokista yläluokkia sekä edelleen pääluokat, jotka nimetään kuvaavan aiheen mukaan. Viimeisessä vaiheessa käsitteellisestiään alkuperäisilmaukset teoreettisiksi ilmauksiksi ja yhdistellään pääluokkia niitä yhdistävien tekijöiden mukaan. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 122-126.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusaineisto tulostettiin Webropol-ympäristöstä, vastaukset pelkistettiin, ryhmiteltiin samankaltaisuuksien mukaan alaluokiksi ja niitä yhdistävät tekijät yhdisteltiin yläluokiksi. Pääluokiksi muodostuivat tutkimuskysymykset, eli mitkä tekijät lisäävät työtyytyväisyyttä ja mitkä tekijät vähentävät sitä.

TAULUKKO 1. Työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät

Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Mukavat työkaverit Ihanat työkaverit Joustavat työkaverit Hauskat työkaverit Ammattitaitoiset työkaverit	Työkavereiden ominaisuudet	Kollegiaalisuus	Työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät
Työhyvinvointitoiminta Varahenkilöstön illanvietot Yhdessä vietetyt hetket	Yhdessä tekeminen		
Omat elämänarvot Asennoituminen työhön	Työntekijän ominaisuudet	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	
Vaikutusmahdollisuus työvuoroihin Toimiva työvuorosuunnittelu Ergonomiset työajat Itsenäinen työvuorosuunnittelu Elämäntilanteeseen sopivat työvuorot Lomajaksot Vapaat	Onnistunut työvuorosuunnittelu		
Positiivinen palaute Palkka Työnantajan joustavuus Avoimuus esimiehen kanssa Hyvä pomo Työntekijän arvostus	Onnistunut esimiestoiminta	Motivaatio	
Kiertävä työ Työn vaihtelevuus Työn monipuolisuus Oman osaamisen kehittyminen Koulutukset Uralla etenemisen mahdollisuus	Ammattitaidon monipuolisuuden ylläpitäminen		
Rauhallinen työympäristö Toimivat työtilat ja laitteet Riittävät resurssit ja apuvälineet Henkilökunnan riittävyys	Työympäristön toimivuus	Työympäristö	
Hyvä työyhteisö Hyvä työilmapiiri Hyväksyvä vastaanotto	Varahenkilön vastaanotto yksikössä		

TAULUKKO 2. Työtyytyväisyyttä vähentävät tekijät

Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Kiire Sekavuus töiden suunnittelussa Kuormittavat potilaat/asukkaat Levottomat potilaat Pakkotahtinen työ Raskaat työvuorot	Työn kuormittavuus	Työympäristö	Työ- tyytyväisyyttä vähentävät tekijät
Sisäilmaongelmat Huono työilmapiiri Levoton työympäristö Pysäköintipaikkojen puute Eristystoimenpiteet vievät aikaa Henkilöstön alimitoitus	Työympäristön haasteet		
Riittämätön perehdytys Riittämätön raportti Odotukset varahenkilölle Rakentava keskustelu ei onnistu Haluttomuus puhua ongelmista Negatiivinen vastaanotto	Varahenkilön vastaanotto työyksikössä		
Ilta-aamu työt Vapaa-ajan puute Epäergonomiset työajat Ykkösvapaat	Työvuoro- suunnittelun puutteet	Työntekijän vaikutus	
Oma sairastelu Riittämättömyyden tunne	Työntekijästä johtuvat tekijät		
Ei lääkärin kiertoja Ei kiertoa työpisteiden välillä Ei vaihtelua työpäivien välillä Ei lääkehoitoa Pelkkää perushoitoa	Ammattitaidon yksipuolinen käyttäminen	Työn yksipuolisuus	
Hankala esimies Huono pomo Palkka	Riittämätön esimiestoiminta		

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Induktiivisessa sisällönanalyyssissä käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastaus haluttuun tutkimuskysymykseen. Tuloksissa esitetään aineistosta saadut käsitteet ja kirjoitetaan ne auki. Johtopäätöksiä tehtäessä tutkija pyrkii ymmärtämään asioiden merkitystä tutkittaville. Kaikissa analyysin vaiheissa tutkijan on pyrittävä ymmärtämään tutkittavia heidän näkökulmistaan. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 127.) Vastaaajien työkokemus sairaanhoitajana vuosissa vaihteli 1-31 vuoden välillä. Osa oli tehnyt töitä muulla alalla ennen sairaanhoitajan uraa.

6.1 Mitkä tekijät lisäävät työtyytyväisyyttä

Vastaaajista lähes kaikki kertoivat työtyytyväisyyttä lisäävänä asiana olevan **työn ja muun elämän yhteensovittaminen**. Eritoten autonominen työvuorosuunnittelu sai kiitosta hoitajilta. Varahenkilöstö suunnittelee itse työvuoronsa, jotka palveluesimies vielä vahvistaa. Suunniteltuihin vuoroihin tulee harvemmin muutoksia ja työvuorojen ergonomisuus lisää työtyytyväisyyttä.

”Mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin”

Kollegiaalisuus koettiin toisena suurena työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä. Vastaaajat kiittelivät ammattitaitoisia ja joustavia työkavereita ja toivat esille varahenkilöstön tyhy-toiminnan sekä muun vapaa-ajan vieton yhdessä lisäävän yhteenkuuluvuuden tunnetta.

”Yhteiset hetket lisäävät me-henkeä”

Vastaaajien **motivaatiota** kasvattavat esimerkiksi ammatillisen kehittymisen mahdollistavat koulutukset ja työn vaihtelevuus. Vastaaajien mielestä nämä asiat kehittävät omaa osaamista ja lisäävät näin myös työtyytyväisyyttä. Esimiehen vaikutus työtyytyväisyyteen koettiin yhtenä suurena sekä lisäävänä että vähentävänä tekijänä.

”oma osaaminen kasvaa, kun työympäristö vaihtuu”

Työympäristön positiivisista asioista annettiin useita esimerkkejä kuten toimivat työtilat ja laitteet, hyvin sovitut työt, vaihtuva ja rauhallinen työympäristö. Henkilökunnan riittävyys työvuorossa ja hyvä yhteishenki koettiin helpottavan työn sujumista. Varahenkilömyönteinen ilmapiiri työpisteessä sekä positiivinen palaute tuntuivat olevan merkityksellisiä onnistuneelle työpäivälle.

”kun saa tehdä työn riittävän hyvin, eli tarpeeksi henkilökuntaa työvuorossa”

6.2 Mitkä tekijät vähentävät työtyytyväisyyttä

Työympäristöstä löytyi myös työtyytyväisyyttä vähentäviä tekijöitä. Moni vastaaja toi esille kiireen yksittäisenä asiana, mikä lisäsi riittämättömyyden tunnetta. Riittämätön raportti tai perehdytys osaston toimintoihin koettiin kuormittavana, kun työpisteellä oletettiin varahenkilön tietävän osaston toiminnot jo etukäteen.

Pysäköintijärjestelyiden ongelmien, etenkin lämmitystolpallisten pysäköintipaikkojen vähyys Harjulan sairaalassa lisäsi stressiä hoitajissa, kun hoitaja joutuu kesken työvuoron poistumaan työpisteestä siirtämään autoa kolmen tunnin kiekkopysäköintipaikalta toiselle paikalle. Muissa työympäristöissä pysäköintipaikan puute ajoi hoitajan etsimään paikkaa lähimaastosta, mikä lisäsi stressiä työvuoron alkamisen ollessa jo lähellä.

Lisäksi työtyytyväisyyttä vähentävänä tekijänä koettiin huono työilmapiiri, jossa ongelmien esille tuonti ja rakentava keskustelu olivat puutteellisia. Työpisteiden haastavat esimiehet, levottomat potilaat ja alimitoitettu henkilöstö, varsinkin epidemioiden ollessa käynnissä, koettiin raskaina ja työtyytyväisyyttä vähentävinä tekijöinä.

”Eristämiskäytänteet vievät tavallista enemmän aikaa”

Työtehtävien vaihtelevuus työpisteessä koettiin riittämättömänä, jolloin ammattitaidon käyttäminen jää vähäiseksi ja **työ koetaan yksipuolisena**. Varahenkilölle osoitetaan usein pelkkiä perushoidollisia tehtäviä, mikä tuntui epärealistiselta varahenkilöä kohtaan. Lääkehoitoon, osastotunneille tai lääkärinkierroille ei varahenkilönä pääse välttämättä osallistumaan lainkaan. Kokemus varahenkilönä olosta ei aina ole läsnä, jos kiertäminen eri työpisteiden välillä ei toteudu. Samojen kuvioiden toistuminen useana päivänä peräkkäin vähensi myös tunnetta ammattitaidon monipuolisesta käyttämisestä.

”Sairaanhoidajan työ on täysin perushoitoa väillä”

Työntekijän vaikutus työtyytyväisyyttä vähentävänä tekijänä oli lähinnä työvuoroihin liittyvää. Työvuorojen epäergonomisuus, kuten ilta- ja aamuvuorojen välillä vuorottelu koettiin melko ongelmalliseksi autonomisesta työvuorosuunnittelusta huolimatta. Varahenkilöstössä työskentelevät sairaanhoitajat tekevät kaksivuorotyötä.

6.3 Mitä muuta haastateltavat halusivat sanoa työtyytyväisyydestään

Palkka mainittiin sekä työtyytyväisyyttä lisäävänä, että sitä vähentävänä tekijänä. Toiset kokevat palkan riittävänä työn raskaus huomioiden, toiset taas ovat sitä mieltä, ettei palkkaus ylipäättään ole riittävää.

”...raskaan työn rahallinen lisä puuttuu edelleen hoitajien palkasta”

Suurin osa vastaajista oli joko tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen työhönsä varahenkilöstössä. Työkiertävänä hoitajana koettiin sopivan vastaajien elämäntilanteisiin. Työstä pidettiin, koska siihen saa vaikuttaa suurimmilta osin sekä osallistua työn kehittämiseen. Varahenkilöstön johto koettiin avoimena, helposti lähestyttävänä ja työntekijän puolella olevana.

"Rakastan työtäni!"

7 POHDINTA

Tieteellistä tutkimusta tehdessä päämääränä on tuottaa luotettavaa tietoa tutkittavasta asiasta. Luotettavuuden arviointi on tärkeässä osassa tutkimuksen hyödynnettävyyden vuoksi. Laadullisen tutkimuksen ja määrällisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ollaan kahta mieltä. Osan mielestä arviointikriteerit eivät eroa toisistaan, osan mielestä niitä ei voida tarkastella samoilla kriteereillä. Arvioitaessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta, voidaan asiaa tarkastella neljästä näkökulmasta; uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. (Kylmä ja Juvakka 2007, 127.)

7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Omat ennako-oletukset työtyytyväisyydestä hoitoalalla peilautuivat tutkimuskysymyksiin. Olemme huomanneet hoitoalalla työvuoroihin tulevan muutoksia usein esimerkiksi kollegan tai kollegan lapsen sairastuessa, ja se on vaikuttanut omaan työtyytyväisyyteen heikentävästi. Tämänkaltaisia vastauksia emme tässä tutkimuksessa saaneet. Vuorotyötä tekevät puoliset ja yksinhuoltajat eivät ole nykyään harvinaisia. Pienten lasten vanhemmilla työvuorojen muutokset voivat aiheuttaa stressiä, sillä päiväkotien hoitoajat on ilmoitettava noin viikkoa ennen hoidon tarvetta ja pienemmissä päiväkodeissa joustaminen hakuaikojen kanssa voi olla haastavaa.

Uskottavuudella tarkoitetaan saatujen tulosten uskottavuutta ja sen todistamista tutkimuksessa. Tutkijan tulisi olla varma siitä, että tutkimukseen osallistuneet ovat ymmärtäneet tutkimuksen kohteen. Tutkija voisi varmistaa asian antamalla tulokset vastaajille ja kysymällä heiltä, ovatko he samaa mieltä tulosten kanssa. (Kylmä ja Juvakka 2007, 128.) Koemme itse hoitoalalla työskenneltyämme, että pystymme ymmärtämään vastaajien lähtökohtia ja ajatuksia. Uskottavuutta lisäävään tutkimuspäiväkirjaan (Kylmä ja Juvakka 2007, 128) kirjoitimme asioita, jotka tulivat mieleen tutkimuksen aikana.

Vahvistettavuus tarkoittaa tulosten kuvaamista aineiston avulla (Kylmä ja Juvakka 2007, 129). Vahvistettavuutta lisäsimme käyttämällä vastaajien alkuperäisiä ilmaisuja. Huomioimme eettisyyden, emmekä käyttäneet sellaisia lausahduksia, joista vastaajan olisi voinut tunnistaa.

Pohdimme käyttämiemme tutkimusten kulttuurisidonnaisuutta, sillä esimerkiksi turkkilaisessa ja pakistanilaisessa tutkimuksessa tulokset olivat täysin erilaisia kuin tämän opinnäytetyön aiheena olleen tutkimuksen tulokset. Pakistanissa hoitajat kärsivät resurssien puutteesta, kun taas turkkilaisten hoitajien työtyytyväisyyteen vaikuttivat muun muassa vastaajan ikä ja siviilisääty. Slovenialaisessa tutkimuksessa saadut tulokset olivat pitkälti samankaltaisia kuin saamamme tulokset. Voisiko vastauksen erilaisuuteen vaikuttaa maantieteelliset ja kulttuuriperusteiset asiat? Mielestämme voi.

Pyrimme lisäämään tutkimuksen luotettavuutta käyttämällä enintään kymmenen vuotta vanhoja lähteitä, mutta tässä emme täysin onnistuneet. Eräät lähteet ovat vanhoja, mutta paljon käytettyjä, joten pidämme niitä luotettavina. Lähteet koostuvat kirjallisuudesta, tieteellisistä tutkimuksista ja

internetartikkeleista, joiden etsinnässä hyödynsimme muiden muassa Cinahlia, Pubmedia ja Google Scholaria hakukoneina.

Tuloksien luotettavuutta heikentää saatujen vastausten lyhyys. Kysymykset asetettiin haluttujen tutkimuskysymysten pohjalta. Kyselyn heikkoutena on esimerkiksi se, kuinka vakavasti vastaajat ottavat kyselyn (Hirsjärvi ym. 2009, 190). Meillä oli mahdollisuus antaa vastaajille vain yksin avoin kysymys ”kerro työtyytyväisyydestäsi”, joka olisi ehkä herättänyt vastaajan pohtimaan asiaa syvällisemmin. Nyt antamamme kysymykset tehtiin helpottamaan vastaajien pohdintaa aiheittain, sillä tiedämme hoitajien kiireen. Toivottavaa olisi ollut, että vastaukset olisivat olleet pidempiä, mutta emme halunneet painostaa vastaajia ”kirjoittamaan esseitä” aiheesta.

Tutkittavien määrälle ei ole yksiselitteistä vastausta laadullisessa tutkimuksessa. Yksi tapa Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan on puhua saturaatiosta eli kylläntymisestä. Se tarkoittaa sitä, että aineisto alkaa toistaa itseään, eivätkä tutkittavat tuota enää uutta tietoa tutkimuskysymyksen kannalta. Heidän mukaansa vastauksia tarvitaan juuri sen verran, kuin tutkimus tarvitsee. Saamissamme vastauksissa toistui samankaltaisuuksia, mutta meille jäi tunne, että jotain jäi vielä puuttumaan. Aineistomme jäi vajaaksi vastausten vähyyden vuoksi.

Käyttämällä toista aineistonkeruumenetelmää, kuten teemahaastattelua, olisimme ehkä saaneet pidempiä vastauksia, mutta luultavasti vastaajien määrä olisi vähentynyt. Vastaajat eivät olisi välttämättä uskaltaneet vastata rehellisesti kysyttäessä työtyytyväisyyttä vähentäviä tekijöitä. (Hirsjärvi ym. 2009, 201.) Niin tutkijoiden kuin vastaajienkin osalta ajankäytölliset haasteet olisivat vaikeuttaneet tutkimuksen toteuttamista. Hoitajien työvuorojen vuoksi haastatteluajkojen sopiminen olisi ollut hankalaa sillä tutkimukseen osallistuminen vie aikaa. Toisaalta haastatteleamalla olisimme saattaneet saada impulsiivisempiä vastauksia.

Noudatimme työssämme hyvää tutkimuseettiä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimissa tutkimuseettisissä ohjeissa mainitaan muun muassa rehellisyys, sekä tarkkuus ja huolellisuus tutkimuksen kaikissa eri vaiheissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta s.a.). Aineiston hankinnassa käytimme eettisiä toimintatapoja ja periaatteita, tutkittavien anonymiteetti huomioiden.

7.2 Tulosten hyödynnettävyys

Tuloksilla saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiin ja niitä voidaan pitää luotettavina, sillä vastaukset ovat vastaajien omia henkilökohtaisia kokemuksia. Pyrimme tutkimuksellamme tuomaan työn tilaajalle luotettavaa tietoa työyksikön sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimustamme voidaan hyödyntää esimiestasolla hyvinvointijohtamisessa, kun mietitään esimerkiksi työntekijöiden työssä jaksamista tai halua vaihtaa työpaikkaa.

Tuloksia voi hyödyntää myös jatkokäyttöä silmällä pitäen muun muassa toistamalla tutkimuksen myöhemmin tai jatkojalostamalla saamiemme tulosten pohjalta vastaajia mahdollisesti helpottavan määrällisen tutkimuskyselyn.

7.3 Opinnäytetyön eteneminen ja oman osaamisen kehittyminen

Työ aloitettiin syksyllä 2018. Aihe löytyi melko helposti, sillä meitä molempia kiinnosti työhyvinvointi, johon työtyytyväisyys kuuluu. Tiedämme omasta kokemuksesta, kuinka tärkeää työssä jaksaminen on ja millaisia vaikutuksia sillä voi olla muihin sosiaalisiin suhteisiin kuten perhe-elämään.

Tutkimussuunnitelman tekeminen oli haastavaa, sillä molemmille tämä on ensimmäinen korkeakoulututkinto ja tieteellinen kirjoittaminen jo itsessään haaste. Samaan aikaan muihin opintoihin keskittyminen sai tutkimussuunnitelman välillä unohtumaan ja itse itsellemme asettama aikataulu venyi hieman. Lisäksi tieto siitä, että tämä on pitkä prosessi, eikä hoidu yhdessä tai kahdessakaan yössä, lisäsi välillä ahdistusta, kun pelotti, että työ jossain vaiheessa unohtuu kokonaan.

Tutkimusluvan saaminen kävi odotettua nopeammin ja saimme kyselyn lähetettyä vastaajille helmikuussa 2019. Aluksi saimme vastauksia alle puolet oletettujen, noin kahdenkymmenen vastaajien määrästä, joten pyysimme Tarja Materoa laittamaan vielä muistutusviestin vastaajille. Tämän jälkeen vastauksia tuli lisää ja pääsimme työstämään aineistoa.

Vastausten pelkistäminen kävi osaltaan helposti, sillä osa vastauksista oli jo valmiiksi pelkistetyssä muodossa. Pelkistyksiä tuli vastauksien lyhydestä huolimatta melko paljon ja niiden ryhmittely alaja yläluokkiin tuntui aika ajoon vaikealta. Tähän saimme apua ja ohjausta opinnäytetyön ohjaajaltamme Sanna Heiskaselta yhdessä pidettyjen palaverien ja sähköpostiviestien välityksellä.

Opinnäytetyön loppuraportin laatiminen jäi hetkeksi keväällä 2019, kun molemmat tutkijat lähtivät suoraan koulusta kesätöihin. Uuden oppiminen ja perehtyminen uuteen työpaikkaan vei sen verran energiaa, että raportin kirjoittaminen jäi tyystin odottamaan parempaa ajankohtaa. Liian optimistinen suhtautuminen tutkimuksen alussa oli kostautua, ja jos nyt tekisimme jotain toisin, niin emme ainakaan valitsisi ylimääräisiä opintoja samalle aikaa, kun tekisimme opinnäytetyötä.

Lähteiden kanssa tuntui olevan aika ajoon ongelmaa, kun yritimme etsiä tietoa niin kirjoista kuin internetistä. Hakusanojen pyörittely suomeksi ja englanniksikin tuntui joskus puuduttavalta, kun välillä ei löytynyt mitään uutta. Turhautumista lisäsi internetartikkeleiden saatavuusongelmat, kun monet mielenkiintoiset artikkelit olivat maksullisia. Hyödynsimme muiden opiskelijoiden tekemiä opinnäytetöitä useasti, kun katsoimme mallia, millä tavalla muut ovat opinnäytetyönsä tehneet. Löysimme niistä myös lähteitä omaa työtämme varten.

Oma oppiminen on kehittynyt eritoten tieteellisessä kirjoittamisessa ja lähteiden luotettavuuden arvioinnissa. Tämä on tärkeää tulevaa ammattia ajatellen, sillä sairaanhoitajan tulee osata etsiä tutkittua tietoa ja osata arvioida sen luotettavuutta.

Oma ammatti-identiteetti kehittyi tutkimuksen myötä ja ymmärrys työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden tärkeyden osalta kasvoi suuresti. Käsitteinä työtyytyväisyys, työhyvinvointi ja työympäristö

avautuivat huomattavasti syvällisemmin tutkimusta tehdessä. Tutkimuksen tuloksia voimme hyödyntää tehokkaasti omissa tulevilla työympäristöissä koko työyhteisön työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

LÄHTEET

- AHOLA, Sannamari. Huono esimiestyö-työpaikkojen vaiettu salaisuus [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-09-04.] Saatavissa: <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyohyvinvointi/huono-esimiestyo>
- ALASUUTARI, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4.uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- AMMATTINETTI. Sairaanhoidajan ammatti [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-12-01.] Saatavissa: http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/217_ammatti
- ELÄKETURVAKESKUS 2010. Ehdotuksia työurien pidentämiseksi - Työelämäryhmän loppuraportti [verkkoartikkeli]. [Viitattu 2019-08-26.] Saatavissa: <https://docplayer.fi/5172787-1-2-2010-1-20-ehdotuksia-tyourien-pidentamiseksi-tyoelamaryhman-loppuraportti-1-2-2010.html>
- ENSIO, Anneli, SUOMALAINEN, Sanna, LAMMINTAKANEN, Johanna, KINNUNEN, Juha 2016. "Vain tyytyväinen hoitaja voi hoitaa laadukkaasti" – Sairaanhoidajien ja potilaiden näkemyksiä suomalaisen sairaalahoidon laadusta ja potilasturvallisuudesta [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-08-26.] Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2237-3/urn_isbn_978-952-61-2237-3.pdf
- ESKOLA, Jari, SUORANTA, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen [E-kirja]. [Viitattu 30-11-2018.] Saatavissa Savonia Finnan kautta: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517685047>
- HAAPALA, Jari 2012. Työnohjaus ja työhyvinvointi. Kyselytutkimus sairaanhoidajille [Pro gradu -tutkielma]. [Viitattu 2019-08-12] Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120591/urn_nbn_fi_uef-20120591.pdf
- HAHTELA, Nina 2017. Sairaanhoidajien työolobarometri 2016: Sairaanhoidajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-10-26.] Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/2017/sairaanhoitajien-tyotytyvaisuus-yhteydessa-keatasoisenhoidon-laatuun/>
- HAKOLA, Tarja, KALLIOMÄKI-LEVANTO, Tiina 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia – tiivistelmä [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-08-26.] Saatavissa: <https://docplayer.fi/3449805-Tyovuorosunnittelu-hoitoalalla.html>
- HAMID, Saima, MALIK Asmat Ullah, KAMRAN, Irum, RAMZAN, Musarat 2013. Job satisfaction among nurses working in the private and public sectors: a qualitative study in tertiary care hospitals in Pakistan. Journal of Multidisciplinary Healthcare. 2014; 7: 25–35 [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-11-5.] saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3887073/>

HANKONEN, Riitta 2015. Työnohjaus auttaa ymmärtämään työtä [verkkoartikkeli]. Julkaistu Tehy – lehdessä 16/2012. [Viitattu 2019-08-06.] Saatavissa: <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/tyonohjaus-auttaa-ymmartamaan-tyota>

HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

HYVÖNEN, Jaana 2014. Työaika-autonomia sairaalahenkilöstön kokemana [Pro gradu -tutkielma]. [Viitattu 2019-01-25.] Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20141426/urn_nbn_fi_uef-20141426.pdf

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO. Työssä jaksaminen [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-01-15.] Saatavissa: <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>

KANGASNIEMI, Mari, SUUTARLA, Anna, TILANDER, Eva, KNUUTILA, Marko, HAAPA, Toni, ARALA, Katariina 2015. Tutkiva Hoitotyö [verkkoartikkeli]. [Viitattu 2019-07-24.] Saatavissa Savonia Finnan verkossa: <http://tuhto.emagz.fi.ezproxy.savonia.fi/reader/issue/10228/177284/34>

KAUHANEN, Merja 2011. Johtamisen vaikutus työtyytyväisyyteen ja eläkeaikeisiin [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: <http://www.labour.fi/ty/tylehti/ty/ty22012/pdf/ty22012Kauhanen.pdf>

KEVA 2016. Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasi [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-01-17.] Saatavissa: <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/>

KUNTALIITTO 2019. Kyselytulos kunnista: Henkilöstön saatavuus vanhustenhuollon suurin ongelma [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-07-29.] Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/tiedotteet/2019/kyselytulos-kunnista-henkiloston-saatavuus-vanhustenhuollon-suurin-ongelma>

KUOPION KAUPUNGIN PERUSTURVA JA TERVEYDENHUOLTO. Kuopion kaupungin varahenkilöstö - esite.

KYLMÄ, Jari, JUVAKKA, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy

LAITINEN, Heikki, VUORINEN, Marko, SIMOLA, Antti 2009. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma Oy.

LAKI TERVEYDENHUOLLON AMMATTIHENKILÖISTÄ. L 28.6.1994/559. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-12-15.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559#L4aP23b>

LAURENTO, Maarit 2013. Työtyytyväisyys ratkaisee [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-09-04.] Saatavissa: <https://kollega.fi/2013/12/tyotytyyvaisyys-ratkaisee/>

- LORBER, Mateja, SAVIČ, Brigita Skela 2012. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian Medical Journal*. 2012 Jun; 53(3): 263–270 [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-11-5.] Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3368291/>
- MANKA, Marja-Liisa, MANKA, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum pro.
- MARJOMAA, Riikka 2016. Kymmenen ohjetta: Näillä keinoilla hyvien käytöstapojen kuninkaaksi. *Kaleva* [digilehti]. [Viitattu 2019-07-24.] Saatavissa: <https://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/kymmenen-ohjetta-nailla-keinoilla-hyvien-kaytostapojen-kuninkaaksi/747288/>
- MATERO, Tarja 2018-10-04. Palveluvastaava. [Palaveri.] Kuopio: Kaupungintalo
- MATERO, Tarja 2019-09-11. Palveluvastaava. [Sähköposti.]
- MILES, M.B., HUBERMAN, A.M. 1994. *Qualitative data analysis*. 2. edition. Kalifornia: Sage
- OZGENEL, Fatmanur Ince, OZGENEL, Safak Meric, EKUKLU, Galip 2018. Job Satisfaction and Related Factors in Physicians and Nurses Who Work in Hospitals in Edirne City of Turkey. *World Journal of Public Health*. Vol. 3, No. 2, 2018, pp. 42-47 [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-11-5.] saatavissa: <http://article.wjpublichealth.org/pdf/10.11648.j.wjph.20180302.12.pdf>
- PEKKANEN, Juha, JOUSILAHTI, Pekka, LAATIKAINEN, Tiina 2018. Kansallinen FinTerveys-tutkimus. Raportti: Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa–FinTerveys 2017 -tutkimus [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-07-29.] Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- PONTEVA, Katariina 2013. Ergonomiset työvuorot auttavat jaksamaan [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-12-01] Saatavissa: <http://www.eri-ikaistenjohtaminen.fi/tarinoita/tyokyky/ergonomiset-tyovuorot-auttavat-jaksamaan.html>
- PUNKANEN, Tiina 2009. Työnohjaus muutoksen moottorina. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- PUUSTINEN, Sini 2013. Vetovoimainen työ [Pro gradu -tutkielma]. [Viitattu 2019-08-27] Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130250/urn_nbn_fi_uef-20130250.pdf
- PÄÄMINISTERI ANTTI RINTEEN HALLITUKSEN OHJELMA 6.6.2019. Osallistava ja osaava Suomi–sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-07-29.] Saatavissa: <file:///C:/Users/J/AppData/Local/Temp/Pääministeri%20Antti%20Rinteen%20hallituksen%20ohjelma%20OSALLISTAVA%20JA%20OSAAVA%20SUOMI%20%25uFEFF.epub>

ROBERTSON, Ivan, COOPER, Cary 2011. Well-being at work. Basingstoke, Hampshire; New York: Palgrave Macmillan

SAIRAANHOITAJALIITTO 2014a. Voi hyvin vuorotyössä [verkkootikkeli]. [Viitattu 2019-08-28.] Julkaistu alun perin Sairaanhoidaja-lehdessä 6 – 7/2006. Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/artikkeli/voi-hyvin-vuorotyossa/>

SAIRAANHOITAJALIITTO 2014b. Sairaanhoidajan kollegiaalisuusohjeet [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-07-24.] Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-kollegiaalisuusohjeet/>

SAIRAANHOITAJALIITTO 2014c. Opiskelu sairaanhoidajaksi [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-11-30.] Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/artikkeli/opiskelu-sairaanhoitajaksi/>

SEURE HENKILÖSTÖPALVELUT 2018. Vaihtelevaa työtä kuukausipalkkaisen varmuudella Seuren varahenkilöstössä [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-11-9.] Saatavissa: <https://seure.fi/vaihtelevaa-tyota-kuukausipalkkaisen-varmuudella-seuren-varahenkilostossa/>

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ 2017. Työterveys 2025-Yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-07-29.] Saatavissa: <https://stm.fi/documents/1271139/3949516/Ty%C3%B6terveys%202025%20%E2%80%93%20yh-teisty%C3%B6ll%C3%A4%20ty%C3%B6kyky%C3%A4%20ja%20terveytt%C3%A4.pdf/99272658-2f88-4190-8f42-23a9a09ed29a>

SPECTOR, Paul 1997. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences [e-kirja]. [Viitattu 2019-01-09.] Saatavissa: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.savonia.fi/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlymtfxzq3NDQ4NI9fQU41?sid=9614046e-2aec-4b84-96e9-9becf361e9e@sdv-sessionmgr01&vid=0&format=EK&lpid=ID7&rid=0>

SUOMEN TYÖNOHJAAJAT RY 2019. Työnohjaus [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-08-12.] Saatavissa: <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>

SURAKKA, Tiina, KIIKKALA, Irma, LAHTI, Tuula, LAITINEN, Heleena, RANTALA, Tuula 2008. Osastonhoitaja ja johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

TARKKONEN, Juhani 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä: Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. EU: UNIpress.

TERVEYDEN- JA HYVINVONNIN LAITOS 2018. Terveiden- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2014. Tilastoraportti [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-07-29.] Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135915/TR_01_18.pdf?sequence=1

TIRRONEN, Sari 2016-05-10. Hyvinvoiva hoitaja hoitaa hyvin [verkkoinfo]. [Viitattu 2018-12-15.] Saatavissa: <https://www.superliitto.fi/viestinta/blogit/hyvinvoiva-hoitaja-hoitaa-hyvin/>

TUOMI, Jouni, SARAJÄRVI, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

TUTKIMUSEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA. Eettinen ennakoarviointi ihmistieteissä [verkkopublication]. [Viitattu 2018-11-30.] Saatavissa: <https://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteissa#3>

TYÖSUOJELUHALLINNON VERKKOPALVELU 2018. Yhteystiedot/Aluehallintovirastojen vastuualueet [verkkopublication]. [Viitattu 2019-08-13.] Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/yhteystiedot>

TYÖSUOJELUHALLINNON VERKKOPALVELU 2019. Työympäristö [verkkopublication]. [Viitattu 2019-07-29.] Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>

TYÖTERVEYSLAITOS. Työhyvinvointi [verkkopublication]. [Viitattu 2018-10-26.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

TYÖTURVALLISUUSLAKI. L 23.8.2002/738. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-13-11.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

UTRIAINEN, Kati, ALA-MURSULA, Leena, VIROKANGAS, Hannu 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö 9 (1), 29.

VUORINEN, Tero 2013. Strategiakirja: 20 työkalua. Helsinki: Talentum [E-kirja] [Viitattu 2018-13-11] Saatavissa Savonia Finnan kautta: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789521420610>



Työtyytyväisyystutkimus Kuopion kaupungin varahenkilöstön sairaanhoitajille

1. Työkokemuksesi vuosina?

2. Kuvaile omin sanoin, mitkä tekijät lisäävät työtyytyväisyyttäsi?

3. Kuvaile omin sanoin, mitkä tekijät vähentävät työtyytyväisyyttäsi?

4. Mitä muuta haluat sanoa työtyytyväisyydestäsi?

LIITE 2: SAATEKIRJE KYSELYTUTKIMUKSEEN OSALLISTUVILLE

Hei!

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Savonia AMK:sta ja olemme erityisen kiinnostuneita työhyvinvoinnista hoitoalalla.

Teemme opinnäytetyötä Kuopion kaupungille ja aiheena on ”Tutkimus Kuopion kaupungin varahenkilöstön sairaanhoitajien työtyytyväisyydestä”, eli tutkimme juuri Sinun työtyytyväisyyttäsi.

Nyt pyydämme Sinua vastaamaan kysymyksiin omin sanoin käyttämällä Webropol -linkkiä, jonka löydät tämän kirjeen alaosasta. Tekstin pituudella ei ole väliä, kirjoita juuri sen verran kuin sinulle sopii.

Tutkimukseen voi osallistua työajalla.

Tutkimukseen vastataan nimettömänä. Tekstit käsitellään luottamuksellisesti ja analysoimme vastaukset ja tulokset niin, ettei vastaajaa pystytä tunnistamaan. Vastaukset hävitetään analysoinnin jälkeen.

Jos kyselystä tai opinnäytetyöstämme herää kysymyksiä, voi niitä lähettää meille osoitteeseen jutta.jantti@edu.savonia.fi tai sanna.korkiakoski@edu.savonia.fi

Vastaa kyselyyn alla olevan linkin kautta:

<https://link.webpolsurveys.com/S/DC07079904089881>

Kiitos paljon vastauksestasi jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin, Jutta Jantti ja Sanna Korkiakoski