

Münevver Kul, Thuy Mellin, Susan Saxell

Ikääntyvien hoitajien hyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät

- Kirjallisuuskatsaus

Münevver Kul

Thuy Mellin

Susan Saxell

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja (AMK)

Hoitotyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Ohjaaja: Leena Rekola

Päivämäärä 5.5.2019

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Münewver Kul, Thuy Mellin, Susan Saxell Ikääntyvien hoitajien työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät 19 sivua + 3 liitettä 5.5.2019
Tutkinto	Sairaanhoitaja AMK
Koulutusohjelma	Hoitotyö koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sairaanhoitaja
Ohjaaja(t)	FT, yliopettaja Leena Rekola
<p><i>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kuvata eri tutkimusartikkeleita hyödyntäen, mitkä tekijät muodostavat hoitoalalla ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointia, kirjallisuuskatsauksen kautta esiin niitä kuormittavia ja edistäviä tekijöitä, jotka vaikuttavat olennaisesti ikääntyneiden hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointiin. Tarkoituksena on kuvata, mitkä asiat edistävät työhyvinvointia ja/tai kuormittavat työhyvinvointia sosiaali- ja terveysalalla.</i></p> <p><i>Opinnäytetyössä tarkastellaan ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät sosiaali- ja terveysalalla. Työhyvinvointia soveltamalla tutkimusmenetelmänä systemaattista kirjallisuuskatsausta. Ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvointia pidetään tärkeänä sosiaali- ja terveysalalla.</i></p> <p><i>Tutkimustuloksina:</i></p> <p><i>Tutkimustulosten mukaan työympäristö, yhteisöllisyys, työyhteistuki sekä oma motivaatio laadukkaaseen potilastyöhön ovat avainasemassa ikääntyneen hoitajan työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Työorganisaation asianmukaisella johtamisella ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioimalla oli suora vaikutus työntekijöiden tyytyväisyyteen. Onnistuneet vuorovaikutus kokemukset potilaan kanssa sekä positiivinen palaute tehdystä työstä lisäävät ikääntyvien hoitajien työhyvinvointia sekä jaksamista työssä. Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä olivat työnkuormitus, pidennetyt työvuorot, ammattitaitoisten työntekijöiden vähyys, jatkuvat muutokset ja uuden oppiminen.</i></p> <p><i>Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää apuna edistäessä ikääntyvien hoitajien työhyvinvointia ja motivaatiota pysyä työelämässä kauemmin. Tulosten avulla voidaan ehkäistä myös työnkuormittavuuden takia syntyvää työttömyyttä.</i></p>	

Avainsanat	Ikääntyvä, hoitaja, työhyvinvointi

Author(s) Title	Münevver Kul, Thuy Mellin, Susan Saxell Factors that contribute to the promotion and burden of the well being of aged care workers
Number of Pages Date	19 pages + 3 appendices 5 May 2019
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Nursing and Health Care
Specialisation option	Nurse
Instructor(s)	Ph.D.Senior Teacher Leena Rekola
<p><i>The aim of this thesis is to describe, using various research articles, which contributors form the well-being of the aging workers in the care sector, the factors that are burdensome and stimulating through the literature review and which have a significant impact on the well-being of the elderly care workers. The aim is to describe which things contribute to well-being at work and / or work wellbeing in the social and health sectors.</i></p> <p><i>The thesis examines the factors contributing to the well-being and wellbeing of older workers in the social and health sectors. Wellbeing at work by applying a systematic literature review as a research method. The well-being of older workers is considered important in the social and health sectors.</i></p> <p><i>Survey results:</i></p> <p><i>According to the research results, the working environment, community spirit, work community support and their own motivation for high-quality patient work play a key role in the work and well-being of the elderly nurse. Proper management of the work organization and consideration of individual needs of employees had a direct impact on employee satisfaction. Successful interaction with the patient, as well as positive feedback on the work done, will increase the well-being and work ability of older carers. Factors that had a negative impact on well-being at work were workload, extended work shifts, the lack of skilled workers, on-going changes and new learning.</i></p> <p><i>The results of the thesis can be utilized to help promote the well-being and motivation of older careers to stay in work longer. The results can also help prevent work-related burnout due to workload.</i></p>	

Keywords	aging nurse, well-being at work,

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Teoreettiset lähtökohdat	2
2.1	Työhyvinvointi	2
2.1.1	Yksilön työhyvinvointi	4
2.1.2	Työyhteisön työhyvinvointi	4
2.2	Ikääntyminen	5
2.2.1	Ikääntymisen merkitys	5
2.2.2	Ikääntymisen vaikutus työhyvinvointiin	5
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	7
4	Aineisto ja menetelmät	7
4.1	Kirjallisuuskatsaus	7
4.2	Tutkimusaineisto	8
4.3	Aineiston analysointi (sisällönanalyysi)	9
5	Tulokset (vastaavat tutkimuskysymyksiin/tehtäviin)	10
5.1	Tutkimusaineiston kuvailua	10
5.2	Ikääntyvien hoitajien työhyvinvointia	10
5.3	Ikääntyneiden hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia kuormittavat tekijät	11
6	Pohdinta	12
6.1	Luotettavuus ja eettisyys	12
6.2	Tulosten pohdinta ja johtopäätökset	13
	Lähteet	16
	Liitteet	
	Liite 1. Tiedonhaku taulukko	
	Liite 2. Artikkelien kuvailu	
	Liite 3. Aineistojen sisällönanalyysi	

1 Johdanto

Nuorten määrän väheneminen ja ikääntyneiden määrän kasvu on maailmanlaajuinen ongelma. Vuoden 2015–2050 aikana yli 60-vuotiaiden määrän kasvu kaksinkertaistuu 12%:sta 22%:in ja jo 2020 mennessä yli 60-vuotiaiden määrä on enemmän kuin alle 5-vuotiaat. Kaikilla mailla on suuria haasteita saada terveyden ja sosiaalisen järjestelmänsä palvelut vastaamaan väestörakenteen muutokseen. (Steverson 2018.)

Monissa maissa 65 vuoden eläkeikä on varsin yleinen. Useissa maissa eläkeikää pyritään nostamaan elinajanodotteen kehitykseen mukaisesti. Suomessa tämä tarkoittaa, että vuoteen 2050 mennessä alaikäraja tulee nosta reiluun 67 vuoteen. Ikääntymisen myötä, terveydelliset muutokset saattavat aiheuttaa väistämättä sekä fyysisiä että psyykkisiä haasteita ikääntyneen työskentelyyn ja työhyvinvointiin. Näiden vuoksi ikääntyneiden kokemusta ei arvosteta riittävästi työelämässä ja työmarkkinoilla suositaan enemmän nuoria, vaikka yhä useammat haluavat jatkaa työssään myös eläkeiän jälkeen. (Eläketurvakeskus 2017; Työeläke 2018; Kautto ym. 2004: 25-26 & 53; Tuominen ym. 2010: 2-3.)

Sosiaali- ja terveydenhuoltoon liittyvät aiheet eli SOTE ovat olleet toistuvasti esillä sekä mediassa että ihmisten keskuudessa Sote-uudistuksen myötä. Sote-uudistuksen tavoitteena on säästää sosiaali- ja terveystalouden vähenemisellä (Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus 2015-2019). Tämä tarkoittaa, että työmäärä ja vastuu lisääntyy ja tuo samalla haastetta hoitohenkilökunnan työskentelyyn. Terveys- ja sosiaalipalveluissa työskentelee kuitenkin paljon ikääntyviä työntekijöitä ja työskentelevien keski-ikä on jatkuvasti tasaisessa nousussa (Ailasmaa 2014: 9). Tämän vuoksi ikärakenteen muutokseen on varauduttava suunnitelmallisesti ja ehkäisevästi, jotta työntekijät voivat olla työssä mahdollisemman pitkään ja mahdollisimman työkykyisinä.

Opinnäytetyömme aiheena on ikääntyvien hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät. Tarkoituksenamme on kuvailla/kuvata kirjallisuuskatsauksen avulla ikääntyvien hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia edistävästä ja kuormittavista tekijöistä. Aineistomme muodostuu 45-60 -vuotiaista hoitoalan työntekijöistä, joilla on pitkä työkokemusta. Opinnäytetyön tavoitteena on hyödyntää saadut tiedot ikääntyvien hoitoalan työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen.

2 Teoreettiset lähtökohdat

2.1 Työhyvinvointi

Terveydenhuoltoalalla työskentelee runsaasti henkilöstöä, hoivatyössä työskentelee paljon ikääntyviä hoitajia sekä sairaanhoidossa työskentelevien keski-ikä on nousussa jatkuvasti. Työntekijöiden tulisi jaksaa kuitenkin työssään mahdollisemman pitkään ja mahdollisemman hyvä työkykyisinä. Tämän takia ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota, koska terveydenhuoltoalan työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen on muutenkin haasteellista. Työtä koetaan fyysisesti ja psyykkisesti raskaaksi, psyykkisesti työtä koetaan raskaaksi koska, alalla esiintyy runsaasti työpaikkakiusaamista sekä henkilökunnalla esiintyy työuupumista voimakkaasti. Työuupumus koettelee erityisesti iäkkäitä ja kokeneita työntekijöitä, joka johtaa hoitajia ajattelemaan ammatistaan luopumista, tyytymättömyys työhön kuuluu myös tähän. Näiden ongelmien takia on arvioitu, että työntekijöiden työkyky heikkenevät ennenaikaisesti sekä sairauspoissaolot lisääntyvät myös. Sairaanhoidopiirien edustajien mukaan työhyvinvointitoimintaa tulisi panostaa tulevaisuudessa entistä enemmän. Työhyvinvoinnin seuraamiseksi on käytetty runsaasti erilaisia menetelmiä. (Utriainen 2003.)

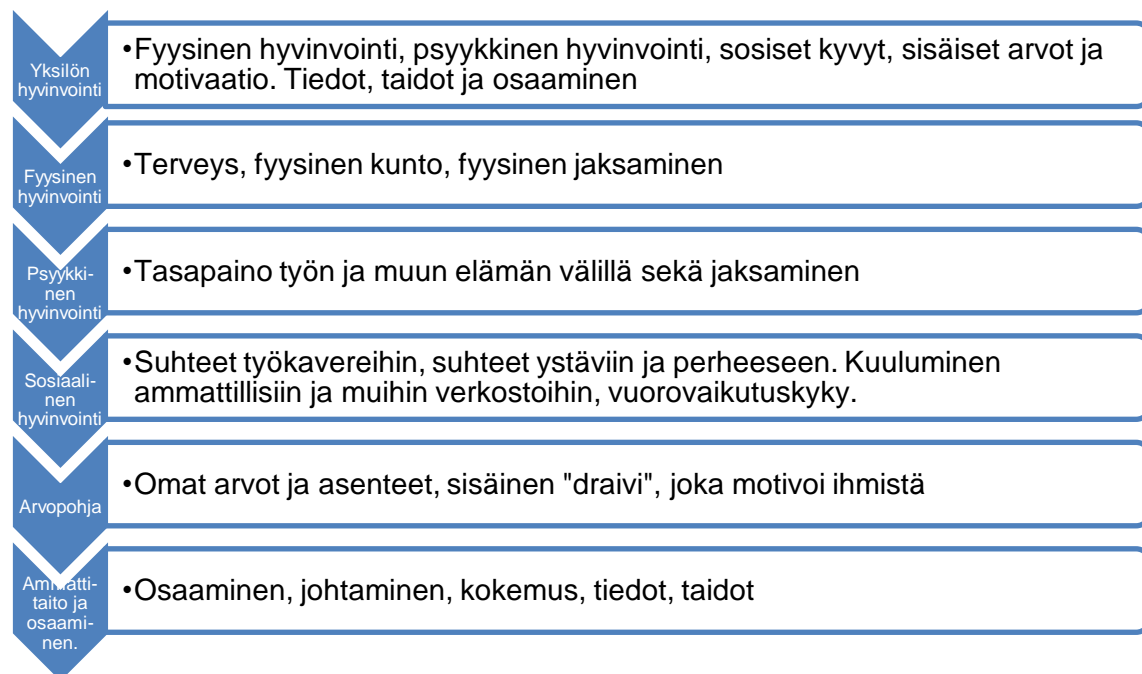
Ikääntyvien sairaanhoitajien eli seniorisairaanhoitajien hyvinvointi, hyvinvoinnin ydin on vastavuoroisuus työkavereiden ja potilaiden kanssa. Vastavuoroisuus tuottaa hoitajille iloa ja palkitsevuuden kokemuksia. Työ ja koti muodostavat elämän kokonaisuuden, jossa työ ja koti ovat myönteisessä vastavoimaisessa suhteessa toisiinsa, näistä seniorisairaanhoitajien hyvinvointi rakentuu. Hoitajien välisessä vastavuoroisuudessa, hoitajavastavuoroisuudessa, olennaista on toisen ihmisen huomioiminen. Hoitajavastavuoroisuudessa ilmenee yhteisöllisyytenä, jaksamisena, yksilöllisyyden sallimisena ja tunnevapautena. Vastavuoroinen toiminta, jossa huomioidaan toinen ihminen, tuottaa hoitajille ilon ja palkitsevuuden kokemuksia. Seniorisairaanhoitajat arvostavat vahvasti työtään ja mieltävät auttamistyötään itselleen ja omalle persoonalleen soveltuvaksi "sydämellä tehtäväksi työkseksi" tämän takia heitä kutsutaan "kutsumustyöläisiksi" hoitajilla on vahva pyrkimys toimia potilaan parhaaksi joka tilanteessa. (Utriainen 2003.)

Työhyvinvoinnin käsite on vaikeasti hallittava ja tieteellisesti puutteellinen toistaiseksi. Työhyvinvoinnin voidaan ymmärtää olevan osa yksilön kokonaista hyvinvointia. Hyvinvointi on yksilön tai työyhteisön hyvän voinnin tila elämässä, johon kuuluu muun muassa

terveys ja tyydyttävä olotila. Työhyvinvoinnin kolme keskeistä osa-alueita ovat työn lisäksi yksilö ja yhteisö. Lähtökohtana työn tarkastelussa on työn fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset voimavarat ja kuormitustekijät. (Utriainen 2009:25; Gröhn – Rekola 2017: 6.)

Työhyvinvointia vahvistavia voimavaratekijöitä on tarkasteltu vähän ja tämän takia olisi enemmän tarvetta työhyvinvoinnin hahmotuksille, malleille ja teorioille. Työhyvinvoinnin positiivisia käsitteitä ovat voimaantumisen ja työn imu. (Utriainen 2003.)

Osaaminen ja ihmisten suorituskyky liittyvät oleellisesti työhyvinvointiin, jaksamiseen, innostukseen, haluun saada aikaan. Johtamisella ja esimiestyöllä on myös suuri vaikutus työhyvinvoinnin kokemiseen. Työhyvinvointi on laaja käsite ja sitä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta, siihen kuuluu esimerkiksi yksilön hyvinvointi ja työyhteisön työhyvinvointi. Työhönsä tyytyväinen henkilö ja hyvä työilmapiiri vaikuttaa muun muassa asiakaspalveluun hoitoalallakin. Ennen kuin työyhteisö voi hyvin, pitää yksittäisten ihmisten voida hyvin työelämässä ja vapaa-ajalla. Ihminen on kokonaisuus, jonka hyvinvointi muodostuu monesta tekijästä, fyysisestä-, psyykkisestä- ja sosiaalisista osa-alueista. (Ojala 2003:14-15, 45.) Seuraavassa kuviossa 1. esitellään hyvinvointiin vaikuttavat tekijät.



Kuvio 1. Tekijät jotka muodostavat hyvinvointia sekä yksilön hyvinvointiin ja suorituskykyyn vaikuttavat tekijät (Ojala 2003:15,28).

2.1.1 Yksilön työhyvinvointi

Yksilön hyvinvointia voidaan tukea työpaikalla monin tavoin, työhyvinvointi kuuluu myös jokaiselle henkilökohtaisesti. Yksilöön hyvinvointiin vaikuttaa monet tekijät muun muassa fyysinen hyvinvointi, psyykkinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi ja sisäinen draivi (into, motivaatio). Henkilö voi ainoastaan huolehtia itse fyysisestä kunnostaan, työpaikoilla voidaan kiinnittää enemmän huomiota henkilön fyysiseen kuntoon ja motivoida henkilöä liikkumaan, porukassa voi myös sopia yhdessä, miten liikkumista voitaisiin lisätä. Yksilön hyvinvointi tukee myös osaaminen, johon kuuluu henkilökohtainen osaaminen ja työyhteisön osaaminen. Henkilökohtainen osaaminen muodostuu, tiedoista, taidoista, kokemuksista, asenteista, kontakteista ja verkostoista. Työyhteisön osaaminen tukee yksilön hyvinvointia myös. Työyhteisön osaaminen muodostuu ihmisten osaamisesta, järjestelmistä ja menettelyistä/toimintatavoista, kulttuurista ja ilmapiiristä sekä verkoista kontakteista ja kumppaneista. (Ojala 2003:16-17, 20-24, 27-28, 100.)

Yksilön hyväksi koettu terveys on yksi tärkeimpiä työssä jaksamisen lisääviä tekijöitä, koska terveydentilalla on suuri vaikutus halukkuuteen jakaa työntekoa mahdollisemman pitkään. Aikaisempien tutkimusten mukaan huono terveydentila on ollut yksi tärkeäimmistä tekijöistä siirryttäessä ennen aikaiselle eläkkeelle. (Peltonen & Wallin 2014:12-13.)

Työhyvinvointi ei synny itsestään ja sitä pitää kehittää jatkuvasti. Työn imu tukee myös yksilön hyvinvointia sillä, työn imussa ihminen ylittää helposti itsensä ja nauttii työstään. (Ojala 2003:16-17, 20-24, 27-28, 100.) Motivaation merkitys näkyy muun muassa halukkuutena lähteä töihin, tutkimusten mukaan henkinen väsymys tai haluttomuus on harvinaista yli 60-vuotiailla työntekijöillä. (Peltonen & Wallin 2014:12.)

2.1.2 Työyhteisön työhyvinvointi

Tutkimuksessa arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä on osoittanut vahvasti kahden tekijän erityisen merkittävyyden: hoitajien välinen yhteisöllisyys ja potilashoito ovat useissa tutkimuksissa todettu ensisijaiseksi työhyvinvointia aikaansaaviksi tekijöiksi. Hoitajien työhyvinvointi rakentuu vahvasti sisäisten tekijöiden varaan. Hoitajien työhyvinvoinnin kannalta yhteisöllisyyttä mahdollistavilla ja tukevilla prosesseilla sekä vertaisuuden kokemuksella on suuri merkitys. Korkealaatuinen potilashoito on myös yksi tärkeä tekijä, mitä osoittaa laadukkaan perustyön mahdollistamisen tärkeyden hoitajien työhyvinvoinnille. Työn organisointiin liittyvillä

tekijöillä on myös merkitystä, kuten työn ja kodin yhteensovittamisella, työjärjestelyillä, työn resursoinnilla ja johtamisella, samoin kuin ammatillisuudella, on oma roolinsa työhyvinvoinnin määrittäjänä. (Utriainen 2009:98.)

2.2 Ikääntyminen

Ikääntymistä pidetään yleensä negatiivisena asiana vanhenemisprosessin aiheuttavien muutoksien vuoksi. Raihnaisuus, sairaudet, ulkonäön muutokset, toimintakyvyn alentuminen ja yksinäisyys liitetään vanhuuden merkiksi, jonka vuoksi vanhuutta on mielletty sosiaalisesti ongelmaksi. Yhteiskunta kehittyy kuitenkin jatkuvasti, sillä tappavia tauteja on pystytty voittamaan ja hygieenisiä oloja parantamaan, joiden avulla voidaan saavuttaa pitkäikäisyyttä. (Ikääntyminen voimavarana 2004: 25.)

2.2.1 Ikääntymisen merkitys

Ikääntymisellä tarkoitetaan vanhenemistä, mutta kaikki ikääntyneet eivät välttämättä koe itsensä vanhaksi. Tämän vuoksi ikääntymisestä voidaan määritellä monella tavalla. Kronologinen ikä eli kalenteri-ikä on yleisin elinajan mittari, jolloin kaikille kertyy yhtäläisesti ikää. Kalenteri-ikä ei kuitenkaan kerro ikääntymisestä yksilöllisellä tasolla. Biologisella vanhenemisella tarkoitetaan elimistössä tapahtuvat muutokset syntymän ja kuoleman välillä. Biologiseen vanhenemiseen vaikuttaa perimän lisäksi ympäristö ja elintavat. Fysiologisella vanhenemisella tarkoitetaan iän myötä korostuvat muutokset toimintakyvyssä. Vanhenemismuutokset havaitaan kuitenkin viimeistään 40-50 vuoden iässä. Ihmisten oma kokemus iästään on psykologinen ikä ja sosiaalinen ikä taas kuvastaa kulttuurin ja yhteiskunnan liittämä rooli ja asema henkilöön iän suhteen. Työmarkkinaikä on työnantaja arvioima ikä perustuen työnhakijan motivaatioon, kokemukseen, ammattitaitoon, olemukseen ja terveyteen. (Monta ikää 2013; Pohjolainen ND.)

Suomessa tilastollisesti ikääntyneiksi luokitellaan 65 vuotta täyttäneet henkilöt perustuen yleiseen eläkeikään. Kansallisen ikäohjelman mukaan yli 45-vuotiaat määritellään ikääntyviksi työntekijöiksi ja yli 55-vuotiaat ovat ikääntyneet työntekijät. (Pohjolainen ND; Ikääntyminen voimavarana 2004: 30.)

2.2.2 Ikääntymisen vaikutus työhyvinvointiin

Väestö vanhenee maailmanlaajuisesti vauhdilla. Ihmisten elinikä kasvaa jatkuvasti ja yli 60-vuotiaiden määrä tuplaantuu vuoteen 2050 mennessä 12%:sta 22%:in. Jo vuoteen 2020 mennessä yli 60-vuotiaiden määrä on suurempaa kuin alle 5-vuotiaat. Pidempi elinajanodote tuo kuitenkin paljon mahdollisuuksia yhteiskunnalle. Lisä vuodet mahdollistavat ihmisille muun muassa korkeampaa koulutusta ja uusien työurien luomista. (Steverson 2018.)

Työikäisten määrän vähenemisen myötä, saatavilla oleva työvoima on entistäkin iäkäämpää. Tämän vuoksi työpaikoilla ei voida enää laskea uusien ikäluokkien varaan työvoimatarpeen tyydyttämiseksi. Ikääntyneet työntekijät erottuvat nuorimmista siinä, että heillä on yleensä pitkä kokemusta sekä osaamista, käytännön tietoa ja taitoa. Näiden lisäksi ikääntyneet ovat yleensä tyytyväisempiä sekä elämään että työhön ja heillä on enemmän motivaatiota työhön nuorten työntekijöihin verrattuna. (Ikääntyminen voimavarana 2014: 53–54; Peltonen – Wallin 2014: 12–15.) Seuraavassa on kuvio 2. ikääntymisen positiivisista vaikutuksista työhyvinvointiin tiivistettynä ja jaoteltuna:



Kuvio 2. Tiivistetty ikääntymisen positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin (Ikääntyminen voimavarana 2014: 53).

Tämän vuoksi ikääntyneet ovat voimavara ja mahdollisuus työyhteisössä, ikääntyneitä ihmisiä on tarkasteltava resurssina (Ikääntyminen voimavarana 2014: 14).

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyömme on osa Tuottavasti moninainen hanketta. Hankkeen lähtökohtana on yritysten ja työyhteisöjen tarvitsema tuki, työntekijöidensä moninaisuuden tunnistamiseen voimavaraksi. Opinnäytetyömme tarkoitus on kuvata ikääntyneiden hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia edistäviä ja kuormittavia tekijöistä kirjallisuuskatsauksen avulla.

Tutkimuskysymykset:

- Mitkä tekijät edistävät ikääntyvien hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia?
- Mitkä tekijät kuormittavat ikääntyvien hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia?

Opinnäytetyömme tavoite on työhyvinvoinnin edistäminen ja tuottavuuden lisääminen Uudellamaalla työntekijöiden moninaisuusosaamisen ja vahvistuneen vuorovaikutuksen avulla. Ikääntyvien hoitoalan työntekijöiden kokemuksia arvostettaisiin ja niitä käytettäisiin apuna työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvoinnin kehittämisen tarkoitus on edistää ikääntyvien hoitoalan työntekijöiden työkykyä ja pidentää työssä olo aikaa.

4 Aineisto ja menetelmät

4.1 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli etsiä vastauksia kysymyksiin siitä, mitkä tekijät vaikuttavat ikääntyvien hoitajien työhyvinvointiin ja kuormittumiseen hoitoalalla. Tarkastelu perustuu systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen, jonka avulla mahdollistuu jo tutkitun tiedon systemaattinen kerääminen ja luotettavat yleistykset. (Stolt–Axelin– Suho- nen: 2016.)

Koska kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen kuuluu narratiivinen kirjallisuuskatsaus, tämä on kirjallisuuskatsauksen muoto, joka sopii parhaiten meidän opinnäytetyöhön. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa ei ole tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä vaan sitä voidaan luonnehtia yleiskatsaukseksi. Aineistoistot voivat olla laajoja eikä valintaa rajaa metodiset

säännöt. Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen avulla pystymme antamaan laajaa kuva käsittelemästämme aiheesta. Tarkoituksenamme on tiivistää aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia. (Stolt–Axelin– Suhonen: 2016.)

Tarkoituksenamme on etsiä, järjestää ja tehdä yhteenvetoja saaduistamme aineistoista. Kuvaamme analyysissä tutkimusten kirjoittajat, julkaisuvuodet- ja maat, tutkimuksen tarkoitusta, asetelmaa, aineistonkeruumenetelmiä taulukoin, jonka jälkeen teemme yhteenveton saaduistamme aineistoista ja niiden tuloksista. Voimme käyttää tässä vaiheessa hyväksi taulukkomuotoa. Löytämiemme aineistoja vertailtiin, tutkittiin ja karsittiin niistä meidän opinnäytetyöhömmme kelvollisimmat aiheet, jotka vastasivat meidät tutkimuskysymyksiin. (Kankkunen & Vehviläinen–Julkunen 2009.)

4.2 Tutkimusaineisto

Opinnäytetyön aineistoa muodostettiin päänsääntöisesti sekundaariaineistosta eli muiden aiemmin keräämistä aineistosta, kuten esimerkiksi alkuperäistutkimuksista. Opinnäytetyön aineistoa kerättiin Medic-tietokannalla kotimaisia julkaisuja ja englanninkielisiä julkaisuja haettiin kansainvälisten tietokantojen avulla, kuten Pubmedin ja Cinahlin -tietokannoilla. Tiedonhaussa keskityttiin ikääntyneiden hoitohenkilökuntien, mutta erityisesti sairaanhoitajien työhyvinvoinnista ja niiden vaikuttavista tekijöistä. Hakusanoina käytettiin muun muassa hoitaja*, ikääntymi*, hyvinvoin*, hoitotyö* ja vastaavasti englanniksi nurse*, aging, work, welfare, well-being ja healthcare.

Aineistojen valintakriteerinä olivat ikääntyvien eli yli 45-vuotiaiden sairaanhoitajien tai sairaalassa työskentelevien hoitajien työhyvinvoinnista käsittelevien sisältöjä sekä yleisesti ikääntyvien työpanoksen vaikuttavuus ja merkitys yhteiskunnassa. Aineistoa pyrittiin rajaamaan niin, että ne vastasivat meidän tutkimuskysymyksiin.

Aineiston sisäänottokriteerit:

1. Hoitotieteellinen artikkeli
2. Suomen- tai englannin kielinen
3. Julkaistu 2006 jälkeen
4. Tutkimuskohteena yli 45-vuotiaat tai pitkään työssä olevat hoitajat
5. Tutkimusaiheena sairaalassa työskentelevien hoitajien työhyvinvointia

4.3 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysiä käytetään laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmänä sekä määrällisessä tutkimuksessa avointen vastausten analysoinnissa. Eritavoin määritellään sisällönanalyysiä, yleisesti sisällönanalyysiä määritellään menettelytavaksi, jolla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Tutkittavan ilmiön kuvailemiseen käytetään sisällönanalyysiä. Sen avulla voidaan muodostaa tutkittavaa ilmiötä kuvaavia kategorioita, käsitteitä, käsitejärjestelmä, käsitekartta tai käsitemallia. Sisällönanalyysin onnistuminen edellyttää, että tutkija kykenisi pelkistämään aineiston ja muodostamaan siitä käsitteet, jotka kuvaava luotettavasti tutkittavaa ilmiötä. Sisällönanalyysiä voidaan tehdä joko induktiivisesti tai deduktiivisesti. Se, kumpaa käytetään, tutkimuksen tarkoituksesta. Deduktiivisessa analyysissä aikaisemman tiedon perusteella tehdään analyysirunko, johon sisällöllisesti sopivia asioita etsitään aineistosta. Induktiivisessa analyysissä edetään aineiston ehdoilla. (Kyngäs–Elo–Pölkki–Kääriäinen–Kanste 2011.)

Käytimme opinnäytetyössämme sisällönanalyysi menetelmää, joka on perinteinen analyysimenetelmä. Menetelmä on yksinkertainen, menetelmän avulla voidaan tiivistää aineistoja ja kuvata yleisesti tulkittavaa ilmiötä. Sisällönanalyysin aineistoa tarkastellaan eritellen ja luokitellaan ylä- ja alaluokkiin. (Kankkunen & Vehviläinen–Julkunen 2009:133-135.) Sisällönanalyysi jakautuu kolmeen eri vaiheeseen. Ensin pitää aloittaa analyysiyksikön valinnasta, joka voi olla ihan yksinkertainen sana tai lause, tämän jälkeen tutustutaan aineistoon. Sisällönanalyysillä pyrittiin järjestämään olemassa olevaa aineistoa tiiviiseen ja selkeään muotoon, meidän opinnäytetyö aiheuttamme kuvaavaksi. Hoitotieteellisiä tutkimuksia käytetään paljon sisällönanalyysissä. (Kankkunen–Vehviläinen–Julkunen 2013:165-169; Tuomi–Sarajärvi 2009:108-110.)

Tarkoituksenamme oli kirjoittaa ja yhdistää jo tutkittua tietoa uudeksi yhtenäiseksi teokseksi. Poimimme asiat mitkä parhaiten kuvasivat aiheuttamme eli ikääntyvien hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Hyödynsimme myös aikaisempien tutkimuksien tuloksia opinnäytetyössämme, vetoamalla siihen mitkä asiat edesauttoivat ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointiin. (Kankkunen & Vehviläinen–Julkunen 2009.)

5 Tulokset

5.1 Tutkimusaineiston kuvailua

Pyrimme ensisijaisesti löytämään mahdollisimman monta kotimaista aineistoa opinnäytetyöhömme. Medic-tietokannalla haettiin aluksi tietoa sanoilla sairaanhoitaja* AND ikääntymi*. Haulilla saatiin 15 artikkelia, 5 poistettiin otsikon perusteella ja lopuksi hyväksyttiin 3. Työhyvinvoin*AND Hoitaj* sanoilla saatiin 32 artikkelia ja hyväksyttiin 2. Työmotiva* AND Hoitaj* sanoilla löydettiin suppeammin eli 3 artikkelia ja niistä hyväksyttiin 1.

Pubmed-tietokannalla haettiin tietoa sanoilla nurse* AND aging*. Haulilla saatiin 14 artikkelia, 8 poistettiin otsikon perusteella ja lopuksi hyväksyttiin 3. Work* AND welfare sanoilla saatiin 30 artikkelia, 17 poistettiin otsikon perusteella ja lopulta hyväksyttiin 1.

Kirjallisuuskatsaukseen valittiin kaiken kaikkiaan 11 tieteellistä artikkelia/tutkimusta, jotka ovat julkaistu 2006-2017 aikavälillä. Valitut artikkelit/tutkimukset koostuvat monipuolisesti sekä laadullisista että määrällisistä tutkimuksista, jotka muodostuvat haastattelusta, asiakirjoista, lomakkeista tai aiemmista tutkimuksista perustuvista analysoinnista. Kuvasimme analyysissä tutkimusten kirjoittajat, julkaisuvuodet- ja maat, tutkimuksen tarkoitusta, asetelmaa, aineistokeruumenetelmiä, jonka jälkeen teimme yhteenvedon saaduistamme aineistoista ja niiden tuloksista.

Kerättyjä aineistoja vertaillaan ja karsitaan niistä opinnäytetyöhömme sopivimmat aiheet, jotta saadaan tutkimuskysymyksiimme vastaukset. Tarkoituksenamme on tarkastella ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät sosi-aali- ja terveysalalla työhyvinvointia soveltamalla tutkimusmenetelmänä systemaattista kirjallisuuskatsausta.

5.2 Ikääntyvien hoitajien työhyvinvointia

Artikkeleista saadut tulokset osoittivat, että työympäristö, yhteisöllisyys, työyhteisöntuki sekä oma motivaatio laadukkaaseen potilastyöhön ovat avainasemassa ikääntyneen hoitajan työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. (Utriainen, Kati & Kyngäs, Helvi 2008.

Ikääntyvän sairaanhoitajan työhyvinvointi. Tutkiva Hoitotyö 6 (2). 4–9). Työorganisaation asianmukainen johtaminen ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamisella oli suora vaikutus työntekijöiden tyytyväisyyteen. Työyhteisön ammattitaitoisuus ja toisten tukeminen toi varmuutta ja luottamusta myös omaan työhönsä, lisäten näin tyytyväisyyttä ja vähentäen työn henkistä kuormitusta. Työorganisaation asianmukainen miehitys ja tasapuolinen työnjako vähensivät työuupumuksen riskiä ja toivat työympäristöön autonomian. Johdon osoittama arvostus ja luotto työntekijöitään kohtaan on myös tärkeässä asemassa ja edistää psyykkistä hyvinvointia. Työnohjauksella oli myös suuri vaikutus työntekijöiden jaksamisessa ja työntyväisyydessä. (Kopola, Kirsta – Kattainen, Eija & Suominen, Tarja 2011. Eläkkeellä olevien hoitajien jatkaminen työelämässä – motivoivat ja rajoittavat tekijät. Tutkiva Hoitotyö 4 (1).)

Korkeatasoinen potilastyö on merkittävä työhyvinvointia edistävä tekijä. Kokemus hyvänhoidon tuottamisesta ja ammatin asianmukaisesta harjoittamisesta tuovat mielihyvää ja lisäävät uratyytyväisyyttä. Potilaan keuhut ja ilo potilaan auttamisesta tuovat motivaatiota työn suorittamiseen. (Utriainen, Kati 2006. Seniorisairaanhoitajien hyvinvointi. Vastavuoroisuuden iloa ja kokonaista elämää. Työterveyshoitaja 3. 20–22.)

Työympäristön tilat ja välineiden kunto vaikuttavat työviihtyvyyteen ja edesauttavat korkeatasoisen potilastyön suorittamiseen. Työpisteen valaistus ja ergonominen suunnitelut kuvattiin artikkeleissa keskeisiksi tekijöiksi toimivan työympäristön kannalta. (Utriainen, Kati & Kyngäs, Helvi 2008. Ikääntyvän sairaanhoitajan työhyvinvointi. Tutkiva Hoitotyö 6 (2). 4–9.)

5.3 Ikääntyneiden hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia kuormittavat tekijät

Artikkeleista tuli ilmi, että vuorotyö, pidennetyt työvuorot, ammattitaitoisten työntekijöiden vähyys, jatkuvat muutokset ja uuden oppimien kuormittavat ikääntyneitä hoitoalan työntekijöitä. (Stimpfel AW, Sloane DM & Aiken LH. 2012. The longer the shifts for hospital nurses, the higher the levels of burnout and patient dissatisfaction. Health Affairs 31(11), 2501–2509. 2012). Hoitoala on alati muuttuva ala ja alalla työskentelevien on sopeuduttava muutoksiin ja uusiin haasteisiin hyvin nopeasti. Vanhemmat työntekijät tuntevat stressiä ja painostusta oppia uusien laitteiden ja sovellusten käyttöä ja usein koulutus niihin on hyvin lyhyt eikä niihin ole varattu tarpeeksi aikaa. Ikääntymisen tuomat fysiologiset muutokset tuovat omat haasteensa työhyvinvointiin. Rasitusvammat, kulumiset

sekä lihasten heikentyminen lisäävät työn fyysistä kuormittamista ja heikentävät työntehokkuutta.

Ammattitaitoisten työntekijöiden vähyys ja lisääntynyt työn määrä lisäävät työtaakkaa ja riskiä työuupumukseen. Työvuorojen pituus ja vuorotyö lyhyillä vapaa jaksoilla vievät versonsa ja lisäävät kroonista väsymystä. Kiire osastolla ja potilaiden tyytymättömyys hoitoon vaikuttavat osaltaan ikääntyvien hoitajien työhyvin vointiin. (Fang J, Qiu C, Xu J & You G. 2012. A model for predicting acute and chronic fatigue in Chinese nurses. *Journal of Advanced Nursing* 2012 69(3), 546–558)

6 Pohdinta

6.1 Luotettavuus ja eettisyys

Kirjallisuuskatsauksen kohdalla luotettavuuskysymykset nousevat pintaan, koska työtä tehdään ainoastaan olemassa olevasta aineistosta. Jos kirjallisuuskatsausta tekee huolimattomasti, voi työn lopputulos johtaa lukijaa harhaan. Kirjallisuuskatsauksen tiedonhaku prosessiin kiinnitettiin erityistä huomiota heti työn alussa, koska virheet voivat, johtaa epäluotettaviin tuloksiin työn lopussa. (Simola & Rauta 2008: 22.)

Aineistojen artikkeleiden/tutkimusten luotettavuutta arvioitiin laadullisen tutkimuksen kriteereiden mukaisesti, joita on useita. Yhteistä kriteereille on kuitenkin, että luotettavuuden lisäämiseksi on pyrittävä mahdollisemman tarkkaan analysoinnin raportointiin. Eri-laiset esimerkit analyysiprosessista havainnollistavat lukijalle sen etenemistä. Tutkijan on osoitettava yhteys tulosten ja aineiston välillä sen luotettavuuden lisäämiseksi. Tulosten raportoinnissa, suorien lainauksien käyttöä pidetään luotettavuuden kannalta keskeisenä. Niiden pitäisi systemaattisesti osoittaa tuloksen yhteys alkuperäisaineistoon sekä sisällöllisesti että tunnistetiedoin. Tutkijan pitää kuitenkin varmistua siitä, että ulkopuoliset eivät voi tunnistaa tutkittavia suorien lainausten tai tunnistetietojen perusteella. Riskinä on kuitenkin suorien lainausten suuri määrä. Face-validiteettiä voidaan käyttää luotettavuuden lisäämiseksi. (Kyngäs ym. 2011.)

Tähän opinnäytetyöhön valittiin kotimaisia ja ulkomaalaisia tieteellisiä tutkimuksia ja artikkeleita. Koulun ohjeistuksella aineistot haettiin tietoa Medic- ja PubMed-tietokannoista. Arvioimme jokaisen löydetyn artikkelin kohdalla, kuvaako kyseinen aineisto aiheitamme

ja voimmeko hyödyntää sitä, onko esimerkiksi aineisto tutkittua tietoa. Tulokset raportoitiin sekä sanallisesti että taulukoin.

Eettisiä näkökulmia nousee esiin heti työn alkuvaiheessa mm. Tiedonhankinnassa, esiin nousee kysymykset, aineiston laadusta ja luotettavuudesta. Toinen esiin nouseva eettinen kysymys on tekijäoikeudet, joihin meidän tulee kiinnittää erityistä huomiota. Kunni- oitimme opinnäytetyössämme käyttämiemme lähteiden tekijöitä käyttämällä asianmukai- sia viittauksia teoksen tekijään muutamatta tai väärentämättä sisältöä. Tekijänoikeuksien noudattamista on laissa esitelty myös tarkasti, tekijänoikeuslaki (1961/404).

6.2 Tulosten pohdinta ja johtopäätökset

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää mitkä asiat vaikuttavat ikääntyvien hoitajien työhyvin vointiin ja työssäjaksamiseen kirjallisuuskatsauksen avulla. Tiedon haun ja ai- neiston keräämisen aloitimme pian aiheen valitsemisen jälkeen. Onnistuimme aineiston keruussa hyvin ja tutkimuskysymyksiin vastaavia aineistoa oli riittävästi aiheen ajankoh- taisuuden vuoksi. Aineistomme oli myös monipuolista ja saimme niiden avulla kattavat vastaukset tutkimuskysymyksiimme. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää edistä- essä ikääntyvien hoitajien työhyvinvointia ja työssä jaksamista tarkastelemalla aihetta eri osa-alueiden osalta. Kiinnittämällä huomiota jokaiseen työhyvinvointiin vaikuttavasta osa-alueesta voidaan ikääntyvien hoitajien työhyvinvointia parantaa ja työnkuormitta- vuutta vähentää. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat tärkeitä työmotivaation ja työn tehokkuuden osalta.

Opinnäytetyömme saatujen tuloksien mukaan ikääntyvien hoitajien työhyvinvointiin vai- kuttaa moni eri tekijä. Työympäristö, yhteisöllisyys, työyhteisöntuki sekä oma motivaatio laadukkaaseen potilastyöhön ovat avainasemassa ikääntyneen hoitajan työssä jaksami- seen ja työhyvinvointiin. Työorganisaation asianmukaisella johtamisella ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioimalla on suora vaikutus työntekijöiden tyytyväisyyteen. Onnistuneet vuorovaikutus kokemukset potilaan kanssa sekä positiivinen palaute teh- dystä työstä lisäävät ikääntyvien hoitajien työhyvin vointia sekä jaksamista työssä. Vuo-

rotyö ja varsinkin yövuorot vaikuttivat negatiivisesti ikääntyvien hoitajien fyysiseen jaksamiseen. Tulosten pohjalta monet heistä olivat myös sitä mieltä että pitkät työvuorot lisäävät uupumusta ja iän tuomat fysiologiset muutokset tuovat omat haasteensa työssä jaksamiseen. Hoitotyö voi olla paikasta riippuen raskasta ja fyysisesti kuormittavaa työtä. Monilla ikääntyvillä hoitajilla onki työnsä aiheuttamia kulumia ja rasitusvammoja jotka usein lyhentävät työntekijän työvuosia ja lisäävät varhaisen eläkkeen mahdollisuutta.

Hoitoala kehittyy ja muuttuu jatkuvasti. Uusia toimintamalleja kehitellään ja tietojärjestelmiä päivitetään. Hoitotyön on tullut myös digitalisointumisen joka vaatii hoitajalta hoitotyöntaitojen lisäksi tietotekniikan tuntemusta. Koulutus näihin uusiin toimintamalleihin ja tietojärjestelmiin suunnitellaan usein sillä oletuksella että kaikki koulutettavat hoitajat omaavat ennestään tarpeelliset tiedot ja taidot. Tulosten perustella näin ei kuitenkaan ole ja monille ikääntyvälle hoitajalle alati muuttuvat toimintamallit ja työn digitaalisointuminen aiheuttavat stressiä ja lisäävät uupumusta.

Alati kasvava hoitajapulan takia monet hoitoalan työpaikat ovat pidentäneet hoitajien työtunteja lisäten näin riskiä työuupumiseen. Henkilökunnan vähyys ja epäpätevien hoitajien palkkaaminen lisäävät ikääntyvien hoitajien henkistä kuormitusta. Myös eläkeikää on nostettu viimevuosien aikana. Kiire ja sen takia huonosti tehty hoitotyö vähentävät hoitajien työhyvinvointia ja omaa motivaatiota tehdä hoitotyötä, mikä tulee ilmi esimerkiksi Utraisen, Kyngässen, ja Nikkilän 2010 julkaisemassa Tutkivan hoitotyön artikkelissa.

Osassa tutkimusartikkeleissamme oli jo pohdittu ikääntyvien hoitajien työhyvinvoinnin edistämiseen keinoja. Yksi näistä keinoista on huolehtia työpisteiden riittävästä valaistuksesta ja ergonomiaan tukevista apuvälineiden käytöstä. Oikeiden apuvälineiden käyttämien ja hyvien ergonomisilla taidoilla voidaankin ehkäistä työstä aiheutuvia kulumia ja rasitusvammoja. Myös uusien toimintatapojen sekä työvälineiden käyttämisen koulutusta tulisi parantaa ja koulutuksen suunnittelussa tulisi ottaa huomioon työyhteisön jäsenten sukupolviset erot esimerkiksi tietojärjestelmän käytön suhteen. Koulutus tulisikin järjestää erikseen ikääntyville hoitajille, jotta he saisivat samat valmiudet hyödyntää uusia menetelmiä ja digitaalisia apukeinoja työssään. Pätevien hoitajien määrää ja ikääntyvien hoitajien työajan vähentämien voisivat olla hyviä keinoja ehkäistä työuupumusta ja masennusta. Ikääntyvien hoitajien henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen lisääisivät työmotivaatio ja takaisi laadukkaan hoitotyön.

Useissa artikkeleissa tuli ilmi, että ikääntyvät hoitajat ovat arvostettuja työyhteisön jäseniä ja heidän työvuosien tuoma kokemus on rikkaus. Ikääntyvät hoitajat tuovat turvallisuuden tunnetta sekä kokemuksen tuomaa hyvää tilanne tajua. Ikääntyviä hoitajia on vielä paljon työelämässä ja heidän työhyvinvointiinsa on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota. Väestöjakauman -ja pätevän hoitohenkilökunnan vähyyden vuoksi hoitoalan hoitajapula tulee vain vuosien kuluessa lisääntymään entisestään. Huolehtimalla ikääntyvien hoitajien työtyytyväisyydestä voimme turvata hyvän ja asianmukaisen hoidon jatkossakin.

Opinnäytetyötä oli mielenkiintoista tehdä aiheen ajankohtaisuuden vuoksi ja tutkimusartikkeleista saadut tulokset antoivat paljon pohdittavaa oman tulevan uran kannalta. Huomasimme kuinka laaja-alaisesti aihetta ja tutkimuskysymyksiä piti opinnäytetyön prosessin aikana pohtia ja miettiä. Saamamme tulokset olivat osittain melko yllättäviä ja olimme kuvitelleet että työn fyysinen raskaus olisi ollut isoin kuormittava tekijä mutta huomasimme saatujen tulosten avulla että työn fyysinen puoli on vain yksi osa syy ikääntyvien hoitajien työkuormitukseen vaikuttava tekijä. Työn hyvinvointiin voidaan vaikuttaa tulosten mukaan melko pienillä ja edullisilla toimilla kuten valaistuksen parantaminen tai tietekniikka koulutuksen uudelleen suunnittelulla.

Lähteet

Ailasmaa, Reijo 2014. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2011. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116033/Tr%208_14.pdf>. Luettu 10.4.2018

Cohen, Jeremy D 2006. The aging nursing workforce: How to retain experienced nurses. *Journal Healthcare Management*. 2006 Jul-Aug;51(4). Verkkootikkeli <<http://www.biomedsearch.com/article/aging-nursing-workforce-how-to/149514748.html>>. Luettu 10.10.2017

Eläketurvakeskus 2017. Vanhuseläkeiät eri maissa. Verkkodokumentti. <<https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/kansainvalinen-vertailu/elakeiat/>>. Luettu 10.12.2017

Fang J, Qiu C, Xu J & You G. 2012. A model for predicting acute and chronic fatigue in Chinese nurses. *Journal of Advanced Nursing* 2012 69(3), 546–558.

Ferri P, Guadi M, Marcheselli L, Balduzzi S, Magnani D & Di Lorenzo R. 2016. The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Management and Healthcare Policy* 9, 203–211. 2016

Gröhn, Irene – Rekola, Leena 2017. Tuliko Onni puun takaa? – Yhteistoiminnallisesti työhyvinvointia ja tuottavuutta kehittämässä metsä- ja sote-alalla. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Verkkodokumentti. <<http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/67-lkaan-tyneiden-tyontekijoiden-tyourien-jatkaminen.pdf>>. Luettu

Ikääntyminen voimavarana 2004. Tulevaisuusselonteon liiteraportti 5. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2004. Verkkodokumentti. <https://vnk.fi/documents/10616/622938/J3304_Ikääntyminen+voimavarana.pdf/7660c14f-763b-485e-9a56-eff59c1bfd7c?version=1.0>. Luettu 20.9.2018

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen – Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOYpro Oy. 2009.

Kankunen, Päivi – Vehviläinen – Julkunen, Katri 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro.

Kautto, Mikko – Koskinen, Simo – Karis, Antti ym. 2004. Ikääntyminen voimavarana – Tulevaisuuselonteon liiteraportti 5. Valtioneuvoston kanslia. Verkkodokumentti. <http://vnk.fi/documents/10616/622938/J3304_Ik%C3%A4%C3%A4ntyminen+voimavarana.pdf/7660c14f-763b-485e-9a56-eff59c1bfd7c?version=1.0>. Luettu 10.4.2018

Kirjallisen työn ohjeet: Oppimistehtävien kirjoittaminen Hyvinvointi ja toimintakyky -korkeakouluyksikössä 2013. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Verkkodokumentti <http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/M.fi-2015/MCreO/HyTo_Kirjallisen_ty%C3%B6n_ohjeet.pdf>. Luettu 10.10.2017

Kopola, Kirsta – Kattainen, Eija & Suominen, Tarja 2011. Tutkiva Hoitotyö 4 (1).

Kyngäs, Helvi– Elo, Satu– Pölkki, Tarja,– Kääriäinen, Maria– Kanste, Outi 2011. Hoitotiede 23 (2), 138-148

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 2012/980. Annettu Helsingissä 28.12.2012.

Lehto, Anna-Maija – Sutela, Hanna 2010. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus ja työolotutkimus osoittavat: Ikääntyvien työpanos on vahvassa kasvussa. Tilastokeskus. Verkkodokumentti. Päivitetty 15.4.2010. <http://www.stat.fi/artikkelit/2010/art_2010-04-14_001.html?s=0>. Luettu 11.10.2017

Monta ikää 2013. Valtiokonttori. Verkojulkaisu. Päivitetty 22.6.2015. <[http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtamisen_ja_esimiestyon_tuki/lkajohtaminen/Mita_ika_on/Monta_ikaa\(45425\)](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtamisen_ja_esimiestyon_tuki/lkajohtaminen/Mita_ika_on/Monta_ikaa(45425))>. Luettu 20.10.2018

Nicoletti C, Spengler CM & Läubli T. 2014. Physical work-load, trapezius muscle activity, and neck pain in nurses' night and day shifts: A physiological evaluation. Applied Ergonomics 45, 741–746. 2014

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

Parjanne, Marja-Liisa 2004. Väestön ikärakenteen muutoksen vaikutukset ja niihin varautuminen eri hallinnonaloilla. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. Verkkodokumentti. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113699/Selv200418.pdf>>. Luettu 12.10.2017

Peltonen, Pekka – Wallin, Outi 2014. Ikääntyneiden työntekijöiden työurien jatkaminen – työntekijän, organisaation ja talouden näkökulmasta. Ikästrategia-Hankkeen Tutkimusraportti. Verkkodokumentti <<http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/67-lkaantyneiden-tyontekijoiden-tyourien-jatkaminen.pdf>>. Luettu 10.1.2018

Pohjolainen, Pertti ND. Fysiologinen vanheneminen. Ikäinstituutti. Verkkodokumentti <<https://docplayer.fi/17223425-Fysiologinen-vanheneminen.html>>. Luettu 20.9.2018

Simola, Marika – Rauta, Aila 2008. Asiakastyytyväisyys ja työttömyys hoitotyössä. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Terveys- ja hoitoala. Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja.

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus 2015-2019. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. < http://stm.fi/documents/1271139/1332838/Sote-uudistuksen+tietolehtinen+9_2015/a6f19294-ea52-4c47-b13f-ba15c571e843>. Luettu 10.4.2018

Steverson, S. 2018. Ageing and health. World Health Organization. Verkkodokumentti. <<http://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>>. Luettu 10.3.2018

Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto.

Tekijäoikeuslaki 1961/404. Annettu Helsingissä 8.7.1961

Tuomainen, Susanna – Hänninen, Tuomo 2000. Kognitiivinen ikääntyminen. Duodecim. Verkkodokumentti. < <http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo91584.pdf>>. Luettu 10.4.2018

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus. 108-110.

Tuominen, Eila – Takala, Mervi – Forma, Pauli 2010. Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. Verkkodokumentti. < <https://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/tutkimus%20210%20tiivistelm%C3%A4.pdf>>. Luettu 10.4.2018

Työeläke 2018. Paljonko saan eläkettä – Työssä jatkaminen kannattaa. <<https://www.tyoelake.fi/paljonko-saan-elaketta/tyossa-jatkaminen-kannattaa/>>. Luettu 10.4.2018

Utriainen, Kati 2003. Hoitajien hyvinvointi: Positiivisen hyvinvoinnin lähestymistapa. Tutkiva Hoitotyö 4 (3). 4–9.

Utriainen, Kati 2006. Seniorisairaanhoitajien hyvinvointi. Vastavuoroisuuden iloa ja konnaista elämää. Työterveyshoitaja 3. 20–22.

Utriainen, Kati 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Universitatis Ouluensis 2009:25-33, 89-99. Saatavana sähköisesti <<http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514291128.pdf>>.

Utriainen, Kati – Kyngäs, Helvi 2008. Ikääntyvän sairaanhoitajan työhyvinvointi. Tutkiva Hoitotyö 6 (2). 4–9.

Utriainen, Kati – Kyngäs, Helvi – Nikkilä, Juhani 2010. Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointi suomalaisissa sairaalaorganisaatioissa. Tutkiva Hoitotyö 8 (1).

Tiedonhaku taulukko

Taulukko 1.

Tietokanta ja hakusanat	Kaikki tulokset	Poistetaan otsikon perusteella	Poistetaan abstraktin perusteella	Poistetaan koko tekstin perusteella	Hyväksytään
Medic					
sairaanhoitaja* AND ikääntymi*	15	5	5	2	3
hyvinvoin* AND ikäntymi* AND hoitotyö	1	0	0	0	(1)
Vanhene* AND Sairaan* AND Hoitotyö	29	26	1	0	0
työterv* AND työkyky* AND Ikäänt*	10	4	3	1	0
Työterv* AND Työkyky*	94	90	4	0	0
Työterveyshuolto* AND Ikään* AND Työkyvyn*	6	4	3	1	0
Työnhyvinvoin* AND Hoitaj*	32	6	2	2	2
Työmotiva* AND Hoitaj*	3	2	0	0	1
Pubmed					
Nurse* AND aging	14	8	1	2	3
Work AND welfare	30	17	10	8	1

Artikkelien kuvailu

Taulukko 2.

Tutkimuksen tekijä(t), artikkelin nimi, lehti	Tarkoitus/tavoite	Kohderyhmä Maa	Toteutus	Tulokset	Muita erityistä
Utriainen, Kati & Kyngäs, Helvi 2008. Ikääntyvän sairaanhoitajan työhyvinvointi. Tutkiva Hoitotyö 6 (2). 4–9.	Kuvata ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointia.	45-55 vuotiaat kolmivuorotyötä tekevät sairaanhoitajat, joilla on vähintään kymmenen vuoden työkokemusta. Suomi	Avoimista haastatte- luista, päiväkirjoista ja avoimista tiedon- keruulomakkeista.	Ihmisten välinen vastavuoroi- suus on ikääntyvien sairaanhoi- tajien työhyvinvoinnin ydin. Sen toteuttaminen tuottaa sairaan- hoitajille työhyvinvoinnin lisäksi myös ilon ja palkitsevuuden ko- kemusta	Voidaan hyödyn- tää ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistämässä
Cohen, Jeremy D 2006. The ag- ing nursing work- force: How to re- tain experience nurses. Journal Healthcare Man- agement. 2006 Jul-Aug;51(4).	Kuvaa kokeneiden hoi- tajien tarvetta tervey- denhoidossa ja keinoja lisätä heidän työhyvin- vointiaan	Hoitajat, joilla on useiden vuosien työkokemus.	Aikaisemmat tutkimukset haastattelut ja	Pitkän työkokemuksen omaa- vat hoitajat ovat tärkeä voima- vara työyhteisölle. Ikääntyvien työhyvin voinnista tulisi huoleh- tia.	Voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin parantamiseen.
Utriainen, Kati 2006. Seniorisai- raanhoitajien hy- vinvointi. Työter- veyshoitaja 3. 20–22.	Tarkastella terveyden- huoltoalan työn ja se- niorisairaanhoitajien hy- vinvoinnin erityispiirteitä	Ikääntyvät sai- raanhoitajat- se- niorisairaanhoi- tajat. Suomi	Tehty tutkimus ter- veydenhuoltoalalla työskentelevistä se- niori sairaanhoita- jista.	Seniorisairaanhoitajien hyvin- voinnin ydin on vastavuoroi- suussuhteessa työtovereihin sekä potilaisiin ja tämän tuotta- man ilon palkitsevuuden koke- minen.	Hyvinvointia tar- kastellaan positiivisesta lähtökoh- dasta hyvinvoin- tiin positiivisesti- vaikuttavienteki- jöiden edistämi- sestä

Kopola, Kirsta – Kattainen, Eija & Suominen, Tarja 2011. Eläkkeellä olevien hoitajien jatkaminen työelämässä – motivoivat ja rajoittavat tekijät. Tutkiva Hoitotyö 4 (1).	Kuvata tekijöitä, jotka vaikuttavat eläkkeellä olevien hoitajien motivaatioon jatkaa työntekoa.	Eläkkeellä jääneet sairaanhoitajat sekä perus- ja lähihoitajat, jotka edelleen tekevät ansiotyötä. Suomi	Teemahaastattelulla ja analysoitiin aineistolähtöisellä sisälönanalyysillä.	Sosiaaliset suhteet, arvostus työntekijänä, lisätulot, työhyteisö, työnteon hallinta, sosiaaliset tarpeet, työkyky, työn ilo, työ elämän sisältötekijänä ja ammatillisuuden säilyttäminen ovat eläkkeellä olevien sairaanhoitajien ja lähihoitajien työssä jatkamisen tekijät.	Voidaan hyödyntää pohdittaessa ikääntyvien hoitajien työurien jatkamisessa. Aikaisemmista tutkimuksista poiketen eläkeläisten kokemana työn ilo korostuu.
Utriainen, Kati – Kyngäs, Helvi – Nikkilä, Juhani 2010. Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointi suomalaisissa sairaalaorganisaatioissa. Tutkiva Hoitotyö 8 (1).	Kuvailla ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointia suomalaisissa sairaalaorganisaatioissa.	45-59-vuotiaat suomalaisissa sairaaloissa työskentelevät sairaanhoitajat. Suomi	Testatulla psykometrisilta ominaisuuksiltaan luotettavalla mittarilla.	Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnille tärkeät tekijät toteutuvat hyvin, mutta hyvin tehty hoitotyö toteutuu kuitenkin hoitajien kokemana verrattain heikosti suomalaisissa sairaalaorganisaatioissa.	Hoitotyössä tulisi kiinnittää huomiota eettisiin kysymyksiin osana työhyvinvointia, jotta eettisiä arvostiritoja ei synnyisi.
Utriainen, Kati – Ala-Mursula, Leena – Virokanas, Hannu 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva Hoitotyö 9 (1).	Kuvata Sairanhoitajien työhyvinvointia ja sen edistämistä terveydenhoitoalalla.	Suomi	Aikaisemmat tutkimukset ja haastattelut	Sairanhoitajien työhyvinvointi kytkeytyy kohdesidonnaisuuteen, eettisyyteen, yhteisöllisyyteen ja sukupolvisuuteen.	Työhyvinvoinnin edistämisen tulisi kohdistua työn positiivisten ulottuvuuksien vahvistamiseen sekä itse työn kehittämiseen.
Fang J, Qiu C, Xu J & You G. 2012.	1. Testata mallia akuutista ja kroonisesta vä-	Kiina	Poikkileikkaus, kuvaileva, korrelaatio-	kroonisesta väsymyksestä oli suoraan ja epäsuoraan selitty-	

<p>A model for predicting acute and chronic fatigue in Chinese nurses. <i>Journal of Advanced Nursing</i> 2012 69(3), 546–558.</p>	<p>symyksestä. 2. Määrittää, missä määrin vuorotyö, työn vaatimukset ja kontrolli, tuki töissä sekä työympäristön vaarallisuus ennustavat akuuttia väsymystä. 3. Määrittää, missä määrin vuorotyö, työn vaatimukset ja kontrolli, tuki töissä, työympäristön vaarat, työhön tyytymättömyys, unen laatu, ahdistuneisuus, masennus, vuorojen välinen palautuminen ja akuutti väsymys ennustavat kroonista väsymystä</p>	<p>Yleissairaloissa työskenteleviä hoitajia (n=581)</p>	<p>asetelma, kyselylomake. Tilastolliset analyysimenetelmät</p>	<p>nyt ahdistuneisuudella, masennuksella, työhön tyytymättömyydellä, työvuorojen välisellä palautumisella ja akuutilla väsymyksellä</p>	
<p>Ferri P, Guadi M, Marcheselli L, Balduzzi S, Magnani D & Di Lorenzo R. 2016. The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and</p>	<p>Tutkitaan, onko vuorotyö yhteydessä riskitekijöihin, jotka ennustavat hoitajilla huonompaa terveydentilaa ja matalampaa työtyytyväisyyttä.</p>	<p>Italia Hoitajia 17:ta osastolta yleissairaaloista ja kotipalvelusta (n=232).</p>	<p>Kyselylomake. Tilastolliset analyysimenetelmät.</p>	<p>Paljon yövuoroja tekevät raportoiva olevansa vähemmän tyytyväisiä työhönsä ja tunsivat terveytensä huonommaksi.</p>	<p>Voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin edistämisessä.</p>

day shifts. Risk Management and Healthcare Policy 9, 203–211. 2016					
Nicoletti C, Spengler CM & Läubli T. 2014. Physical workload, trapezius muscle activity, and neck pain in nurses' night and day shifts: A physiological evaluation. Applied Ergonomics 45, 741–746. 2014	Verrata fyysistä työtaakkaa, lihassähkökäyrää epäkäslihaksesta, niskakipua ja henkistä hyvinvointia työssä yö- ja päivävuorojen välillä.	Sveitsi Naishoitajia (n=20).	Fysiologiset mittaukset	Lepotauot olivat yöllä pidempiä. Niskakipu ja henkinen hyvinvointi olivat samanlaista vuorojen välillä.	
Stimpfel AW, Sloane DM & Aiken LH. 2012. The longer the shifts for hospital nurses, the higher the levels of burn-out and patient dissatisfaction. Health Affairs 31(11), 2501–2509. 2012	Tutkitaan työvuorojen pituuden vaikutusta työuupumukseen	Sairaalassa työskenteleviä rekisteröityjä hoitajia (n=22 275)	Sekundaarinen analyysi, poikkileikkaus. Tilastolliset analyysimenetelmät.	Yli 80 % oli tyytyväisiä työvuoroihinsa. Kuitenkin työvuorot saivat olla vain max. 10h.	Voidaan parantaa työhyvinvointia ja ehkäistä työuupumusta sopivan pituisilla työvuoroilla.
Utriainen, Kati 2009. Arvostava vastavuoroisuus	Tutkimuksen tarkoituksena on syventää ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnista.	Kohteena ovat Suomessa, Yliopistosairaalan	Ainesto koostui n.21-haastattelusta, päi-	Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointi rakentuu hoitajavastavuoroisuudesta, potilas-	Voidaan hyödyntää ikääntyvien sairaanhoitajien

<p>ikäntyviensai- raanhoitajien työ- hyvinvoinnin yti- meä hoitotyössä. Oulun Yli- opisto,Oulu 2009:25-33, 89- 99.</p>		<p>sisätautien ja ki- rurgian klinikan 45-55-vuotiaat, yli 10 vuoden työkokemuksen omaavat ja kol- miovuorotyötä tekevät sairaan- hoitajat.</p>	<p>väkirjoista ja avoi- mista tiedonkeruulo- makkeista.</p>	<p>vastavuoroisuudesta ja hoita- jien työn asenneperustasta. Hoitaja-vastavuoroisuus koos- tuu työn mielekkyydestä, autta- misesta, asemasta työssä, yh- teisöllisyydestä, vapaudesta, parityöstä ja yhdessäolosta. Potilasvastavuoroisuus raken- tuu potilaiden tyytyväisyydestä, hyvin tehdystä hoitotyöstä sekä potilaiden kohtaamisesta ja auttamisesta. Sairaanhoitajien työn asenneperusta sisältää potilaan hyvän hoitamisen, hoi- tajuuden arvostamisen ja poti- laan ensisijaistamisen.</p>	<p>työhyvinvoin edis- tämässä sekä yksilö- että organi- saatiotason haas- teisiin vastaami- sessa. Tulokset voidaan hyödyn- tää käytännön hoitotyössä, hoi- totyön johtami- sessa ja koulutuk- sessa sekä työhy- vinvoinnin tutki- muksessa.</p>
--	--	---	---	--	--

Aineistojen sisällönanalyysi

Taulukko 3.

Alaluoka	Yläluoka	Pääloukka
Riittävä työn ohjaus	Johtaminen	Hoitajien työhyvinvointia edistävät tekijät
riittävä koulutus uusiin työtehtäviin		
iän tuomien fysiologisten muutosten huomioiminen työvuoro suunnittelussa		
Pätevä henkilökunta ja sen riittävyys		
Työyhteisön tuki ja kannustus	Työyhteisö	
Positiivinen palaute		
Toimiva yhteistyö		
Tarvittavat työ- ja apuvälineet	Fyysisen hyvinvoinnin ylläpito	
kiirettömyys		
Työpisteiden riittävä valaistus		
Riittävästi viikkolepo päiviä		
Enintään 8 tunnin työpäivät		

2 (2)

Potilaan positiivinen palaute	Motivaatio työntekemiseen	
Johdon kannustus		
työn tulosten näkeminen		
rasitusvammat, kulumat	Fysiologiset muutokset	Hoitajien työhyvinvointi kuormittavat tekijät
väsymys ja uupumus		
	Henkinen kuormittavuus	
alati muuttuva ala		
riittämätön koulutus uusista asioista		
suuri vastuu		