

Sanna Illikainen, Tuula Lepistö, Salme Pyykkönen

**TYÖHYVINVOINTI IKÄÄNTYNEEN HOITOTYÖSSÄ  
-TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA**

## TYÖHYVINVOINTI IKÄÄNTYNEEN HOITOTYÖSSÄ -TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA

Sanna Illikainen, Tuula Lepistö, Salme  
Pyykkönen  
Opinnäytetyö  
Syksy 2019  
Sairaanhoitaja  
Lapin ammattikorkeakoulu/Oulun am-  
mattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Lapin ammattikorkeakoulu/ Oulun ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

---

Tekijät: Illikainen Sanna, Lepistö Tuula ja Pyykkönen Salme

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvointi ikääntyneen hoitotyössä - työntekijän näkökulmasta

Työn ohjaajat: Jylkkä Merja ja Kilpiäinen Seppo

Työn valmistumisvuosi: 2019

Sivu- ja liitesivumäärä: 42 + 6

---

Projektityön tarkoituksena oli kartoittaa työhyvinvoinnin tilannetta ikääntyneen hoitotyössä Hailuodon palvelukoti Saarenkartanon ja kotihoidon henkilökunnan keskuudessa. Tarkoituksena oli tuottaa työntekijöille tehdyn kyselyn pohjalta työhyvinvointia edistävä huoneentaulu. Projektin teorian pohjana käytettiin fyysisen-, psyykkisen-, ja sosiaalisen työhyvinvoinnin käsitteitä, jotka ovat osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Projektityön tavoitteena oli lisätä tietoutta työntekijän kokemasta työhyvinvoinnista ja mahdollisuuksista vaikuttaa siihen.

Projektityö toteutettiin tekemällä henkilökunnalle kysely, jonka avulla kerättiin tietoa mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin. Työntekijät vastasivat kyselyssä neljään avoimeen kysymykseen. Kysymysten tavoitteena oli saada tietoa siitä, miten työntekijä yksilönä kokee työhyvinvoinnin, mitkä asiat vaikuttavat siihen ja miten hän voi itse vaikuttaa siihen työyhteisössä. Kyselystä saatuja vastauksia analysoitiin teorialähtöisen sisällönanalyysin pohjalta. Kyselyssä nousseiden keskeisten asioiden pohjalta koottiin huoneentaulu. Projektityön toimeksiantajana toimi Hailuodon kunta.

Johtopäätöksenä oli, että kysely sai työntekijät pohtimaan omaa työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia asioita sekä sitä, miten itse voi vaikuttaa työhyvinvointiin.

---

Asiasanat: fyysinen-, psyykinen-, ja sosiaalinen työhyvinvointi, työhyvinvointi ikääntyneen hoitotyössä, työhyvinvointi työntekijän näkökulmasta.

## ABSTRACT

Lapland University of Applied Sciences/ Oulu University of Applied Sciences

Degree programme in nursing care

---

Authors: Illikainen Sanna, Lepistö Tuula and Pyykkönen Salme

Title of thesis: Well-being at work in elderly care - from an employee's point of view

Tutors: Jylkkä, Merja and Kilpiäinen, Seppo

Year of graduation thesis: 2019

Pages, supplements: 42 + 6

---

The purpose of this project work was to measure the level of well-being at work in elderly care among the employees of the nursing home Saarenkartano, Hailuoto and the employees of the home care, and to produce a well-being promotive room board for the employees, based on an enquiry. The theory of the project work was based on the concepts of physical, mental and social well-being at work, that are elements of holistic well-being of a human being. The purpose of the project was to add knowledge of an employee's well-being and the possibilities to affect it.

The project was accomplished by an enquiry to gather information about facts that affect well-being at work. The employees answered four open questions. The purpose of the questions was to find out, how an employee as a person feels well-being, what are the facts it consists of, and how an employee can affect it in the work community. The answers were analysed on the grounds of theoretical content analysis, and the facts that came out of the enquiry were gathered in a room board. The project work was ordered by the municipality of Hailuoto.

In conclusion, the enquiry made the employees study their own well-being at work, the facts that affect it and how employees themselves can affect well-being at work.

---

Index terms: physical, mental and social well-being at work, well-being at work in elderly care, well-being at work from an employee's point of view

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	3
ABSTRACT .....	4
1. JOHDANTO .....	7
2. PROJEKTIN TARKOITUS, TAVOITTEET JA PROJEKTITEHTÄVÄ.....	8
2.1 Projektin tarkoitus.....	8
2.2 Toiminnallinen tavoite .....	8
2.3 Oppimistavoite.....	8
2.4 Projektitehtävä.....	8
3. TYÖHYVINVOINTI YKSILÖN NÄKÖKULMASTA .....	9
4. IKÄÄNTYNEEN HOITOTYÖ TYÖYMPÄRISTÖNÄ.....	10
4.1 Palvelukoti työympäristönä .....	10
4.1.1 Laadukas palvelukotihoito.....	10
4.1.2 Palvelukodin asiakasryhmät .....	11
4.1.3 Palvelukodin työntekijät.....	11
4.1.4 Palvelukotia määrittävät lait ja asetukset .....	11
4.2 Kotihoito työympäristönä.....	12
4.2.1 Laadukas kotihoito .....	12
4.2.2 Kotihoidon asiakasryhmät.....	13
4.2.3 Kotihoidon työntekijät .....	13
4.2.4 Kotihoitoa määrittävät lait ja asetukset.....	14
5. TYÖHYVINVOINTI IKÄÄNTYNEEN HOITOTYÖSSÄ .....	15
5.1 Työhyvinvointi.....	15
5.1.1 Fyysinen työhyvinvointi .....	16
5.1.2 Psykkinen työhyvinvointi .....	16
5.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi .....	17
5.2 Työhyvinvointi ikääntyneen hoitotyössä.....	17
6. PROJEKTITYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS.....	19
6.1 Projekti.....	19
6.2 Kohderyhmä .....	19
6.3 Projektin työsuunnitelma, aikataulu ja kustannusarvio.....	20

6.4	Projektin luotettavuus.....	21
7.	KYSELYN TOTEUTTAMINEN.....	23
7.1	Kyselylomake.....	23
7.2	Tiedonkeruu.....	23
7.3	Aineiston analyysi.....	24
8.	PROJEKTIN TULOKSET.....	26
8.1	Työhyvinvointi yksilön kokemana.....	26
8.1.1	Työhyvinvointiin sisältyvät asiat.....	26
8.1.2	Työhyvinvointiin vaikuttaminen ikääntyneen hoitotyössä.....	27
8.1.2	Työhyvinvoinnin edistäminen ikääntyneen hoitotyössä.....	29
8.1.3	Työhyvinvointia heikentää.....	30
8.2	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.....	32
8.2.1	Fyysinen työhyvinvointi.....	32
8.2.2	Psyykinen työhyvinvointi.....	33
8.2.3	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	34
8.3	Huoneentaulu.....	35
9.	POHDINTA.....	37
9.1	Projektiprosessi.....	37
9.2	Oma ammatillinen kasvu.....	37
9.3	Johtopäätökset.....	38
	LÄHTEET.....	40
	LIITTEET.....	43
	LIITE 1: Saatekirje haastattelukysymyksille.....	43
	LIITE 2: Haastattelukysymykset.....	44
	LIITE 3: Tutkimuslupahakemus.....	45
	LIITE 4: Huoneentaulu.....	48

# 1. JOHDANTO

Työhyvinvointi on paljon tutkittu aihe, mutta mistä asioista se koostuu ja kuinka yksittäinen työntekijä itse voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa? Tässä projektityössä perehdytään näihin kysymyksiin ja halutaan löytää ratkaisuja työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen ikääntyneen ihmisen hoitotyössä.

Työhyvinvointi vaikuttaa hoitohenkilökunnan jaksamiseen, potilasturvallisuuteen ja hoidon laatuun. Myös johtamisella ja sen oikeudenmukaisuudella on suuri merkitys henkilökunnan työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin heikentyminen voi ilmentyä esimerkiksi lisääntyneinä poissaoloina, stressin lisääntymisenä, sairaana töihin tulemisena, alkoholin ja lääkkeiden liikakäyttönä. (Meretoja & Räsänen 2014.)

Tässä projektissa tutustutaan työhyvinvointiin käsitteenä ja jaetaan se kolmeen osa-alueeseen; fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Palvelukodin ja kotihoidon henkilökunnalle tehdään kysely, jonka avulla kerätään tietoa mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin. Vastaukset puretaan laadullisen tutkimustyön teorialähtöisen sisällön analyysin avulla ja projektin tarkoituksena on tuottaa hyvän työhyvinvoinnin huoneentaulu, joka on jatkossa ohjenuorana koko henkilökunnalle. Huoneentaulu liitetään perehdytyskansioon myös uusille työntekijöille esitettäväksi. Projektin tavoitteena on, että työnantaja voi hyödyntää projektityön kyselyn tuloksia ja näin lisätä työhyvinvointia työpaikalla. Yksilötasolla tämä tarkoittaa, että ikääntyneiden ihmisten parissa työskentelevää työntekijää herätellään pohtimaan, miten hän itse voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Työhyvinvoinnin parantuessa työyhteisössä, heijastuu se väistämättä positiivisesti myös palvelutalon ja kotihoidon asukkaisiin ja heidän elämäänsä.

Aiheen rajaaminen on yksi tärkeä vaihe opinnäytetyötä. Projektityön tehtävät rajataan koskemaan vain työhyvinvointia ikääntyneen ihmisen hoitotyössä yksilötasolla ja etsitään erilaisia asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen kyseisellä työpaikalla. Tämän projektityön olennainen arvo ja yksilöllisyys on siinä, että saadaan työntekijä itse pohtimaan omaa työhyvinvointiaan ja parantamaan sitä, jolloin tästä hyötyy koko työyhteisö ja projektista on konkreettista apua työyhteisön kehittämisesssä.

## **2. PROJEKTIN TARKOITUS, TAVOITTEET JA PROJEKTITEHTÄVÄ**

### **2.1 Projektin tarkoitus**

Projektityön tarkoituksena oli kartoittaa työhyvinvoinnin tilannetta Hailuodon palvelukodin ja kotihoidon työntekijöiden keskuudessa. Tarkoituksena oli tuottaa huoneentaulu, jonka sisältö muodostuu työntekijöiden kyselyssä esille tulleista fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista asioista.

### **2.2 Toiminnallinen tavoite**

Projektityön tavoitteena oli lisätä tietoutta työntekijän kokemasta työhyvinvoinnista ja mahdollisuuksista vaikuttaa siihen. Tavoitteena oli kyselyn kautta tulleiden tulosten pohjalta kehittää työyksikön työhyvinvointia esille tulleissa ongelmakohdissa. Esille tullutta tietoa voitiin hyödyntää työyhteisön työhyvinvoinnin edistämisessä. Lisäksi työhyvinvointi vaikuttaa ja heijastuu laajemminkin, myös asukkaisiin ja heidän omaisiinsa, jotka aistivat ilmapiirin, joka työyhteisössä vallitsee.

### **2.3 Oppimistavoite**

Oppimistavoitteena on tämän projektityön valmistumisen jälkeen hallita projektin suunnittelu, toteutus ja arviointi kokonaisuudessaan, oppia mitä kaikkea se pitää sisällään ja minkälaisia asioita on osattava ottaa huomioon projektia toteutettaessa. Tavoitteena on myös kehittyä yhteistyö- ja ryhmätyötaidoissa, sekä pitkäjänteisyydessä, oppia soveltamaan jo opittua tietoa, lisätä taitoja etsiä luotettavaa tietoa virallisista eri tietokannoista. Lisäksi tavoitteena on oppia käyttämään laadullisen tutkimustyön sisällön analyysimenetelmää haastattelukysymyksiä purkaessa.

### **2.4 Projektitehtävä**

Projektitehtävänä oli suunnitella ja toteuttaa konkreettinen huoneentaulu. Huoneentaulu tulee kaikkien nähtäväksi kahvihuoneen seinälle ja se muistuttaa henkilökuntaa työhyvinvointia edistävästä asioista.

### 3. TYÖHYVINVOINTI YKSILÖN NÄKÖKULMASTA

Ihminen on itse omine tulkintoineen kaiken keskiössä. Elämönhallinnan tunne tarkoittaa ihmisen persoonaan kuuluvaan kykyä selvittää tilanteista, joita ympäristö ja ihminen itse hänelle asettavat. Elämönhallintaan liittyy uskomus siitä, että kaikkeen elämiseen ja olemiseen, myös työhyvinvointiin, voi vaikuttaa omilla ponnisteluillaan. Toinen vaihtoehto on olla muiden tai kohtalon armoilla. Hallinnan tunteeseen sisältyy fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja, joiden avulla ihminen kykenee käsittelemään ongelmiaan omatoimisesti ja tavoitteellisesti. Esimerkiksi aktiivisuus, myönteisyys, sinnikkyys ja kuuntelemisen taito ovat tärkeitä työelämävalmiuksia. Näitä kutsutaan myös alaistaidoiksi. Elämönhallinnan tunteella on yhteys stressin kokemiseen, työn hallintaan, elämäntyytyväisyyteen, terveyteen, sopeutumisstrategioihin, sosiaalisiin verkostoihin ja tukeen sekä sairauspoissaolojen määrään. (Manka 2006, 15.)

Kasvumotivaatio tarkoittaa ihmisen jatkuvaa halua kehittymiseen ja uuden oppimiseen. Jos ihminen haluaa kehittyä, hän näkee ympäröivän maailman paljon positiivisemmin kuin henkilö, joka on menettänyt mielenkiinnon uuden oppimiseen. Vapaus, työ haasteellisuus, työkavereiden ja esimiehen tuki edistävät kehittymisen halua. Myös koettu terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat hyvinvointiimme. Hyvällä fyysisellä kunnolla on jaksamiseen positiivinen vaikutus, myös älyllisellä tasolla. Palautumisen mahdollisuutta ei saa unohtaa, elämässä pitää olla muutakin kuin työ. Asenteet ovat suhteellisen pysyviä suodattimia, jotka vaikuttavat havaintoihimme tiedostamattomalla tasolla. Asenteista riippuen olemme joko rakentamassa tai repimässä työyhteisöä. Tunteita ei voi täysin valita, mutta asenteisiin voi vaikuttaa. (Manka 2006, 17.)

Useissa työyhteisöissä nykyään organisoidaan työ niin, että työntekijät toimivat pitkälti itseohjautuvasti. Tämä lisää yksilön mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä ja työhyvinvointiinsa. Työelämämuutoksineen edellyttää nykyisin yhä enemmän sopeutumiskykyä, mutta omaan ja yhteisönsä työhön vaikuttamisen voi ottaa myös mahdollisuutena ja keinona parantaa omaa työhyvinvointiaan. (Manka & Manka 2016.)

## 4. IKÄÄNTYNEEN HOITOTYÖ TYÖYMPÄRISTÖNÄ

### 4.1 Palvelukoti työympäristönä

Laitoshoidon yksiköt, palvelukodit, ovat valtaosin julkisen sektorin ylläpitämiä yksiköitä. Tehostetun palveluasumisen yksiköistä suurin osa on yksityisiä. Asiakkaiden tarvitsema avun määrä riippuu heidän toimintakyvystään. Tavoitteena on ylläpitää asiakkaan toimintakykyä ja estää sen ennenaikainen heikkeneminen luomalla asiakkaalle mahdollisuus käyttää jäljellä olevia voimavaroja. Asiointia ei tehdä puolesta vaan annetaan asiakkaan toimia itse silloin kun siihen pystyy. (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2012.)

#### 4.1.1 Laadukas palvelukotihoito

Aluehallintovirastot laativat vuoden 2009 alussa sosiaalihuoltoa koskevan valvontasuunnitelman. Valvontasuunnitelmien tavoitteena on turvata asiakkaiden ja potilaiden laadukkaat palvelut, hoiva ja hoito mahdollisimman yhdenmukaisina koko maassa. Hyvän hoidon määrittely perustuu ikäihmisten palvelujen laatusuosituksiin sekä Aluehallintoviraston ja Valviran yhteiseen ympärivuorokautisen hoidon ja hoivan valvontasuunnitelmaan. (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2012.)

Kun ihminen tarvitsee hoitoa ja huolenpitoa ympäri vuorokauden, on hänellä oltava mahdollisuus elää elämäänsä arvokkaasti, asua turvallisesti ja olla mielekkäästi yhteydessä toisten kanssa. Laadultaan korkeatasoisen ympäri vuorokautisen hoidon tavoitteena on ihmisen hyvä elämänlaatu ja arvokas kuolema. Tavoitteiden saavuttamisen perustana on asiakkaiden terveydentilan, toimintakyvyn ja voimavarojen arviointi, toimintakyvyn ja kuntoutumisen ylläpitäminen ja edistäminen, käyttöösoireiden hallinta, sairauden hyvä hoito sekä hyvä palliatiivinen hoito ja saattohoito. (Voutilainen & Löppönen 2016.)

#### **4.1.2 Palvelukodin asiakasryhmät**

Kahdella kolmesta ympärivuorokautisen hoidon asiakkaasta on muistisairaus. Muita ympärivuorokautisen hoidon tarvetta aiheuttavia tekijöitä ovat aivoverenkiertohäiriöt, masennusoireet, lonkkamurtumat, yksin asuminen, asuin- ja elinympäristön esteellisyys sekä sosiaalisten verkostojen toimimattomuus tai vähyys. Hoitajien kuntoutumista edistävä toiminta ympärivuorokautisessa hoidossa kohdistuu asiakkaisiin, joiden fyysinen toimintakyky ja kognitio ovat heikentyneet. Asiakkaan voimavarat ja toimijuus nostetaan hoidon suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin keskiöön kuntoutumista edistävän toiminnan mahdollistumiseksi. (Voutilainen & Löppönen 2016.)

#### **4.1.3 Palvelukodin työntekijät**

Palvelukodin työntekijät koostuvat moniammatillisesta ryhmästä. Henkilöstön määrä ja osaaminen ovat palvelujen laadun perustekijöitä. Tarvittava henkilökunnan määrä riippuu asiakkaiden toimintakyvystä ja avun tarpeesta. Sosiaali- ja terveysministeriön ikäihmisten palvelujen laatusuosituksessa (STM:n julkaisuja 2008:3) on annettu valtakunnallisia suosituksia ikääntyneiden palveluissa toimivan henkilökunnan tehtäväkentästä ja määrästä. Hoitohenkilöstöön luetaan asiakkaan välittömään hoitoon ja hoivaan osallistuva henkilöstö. (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto.) Johtajien tehtävänä on turvata asiakaskunnan toimintakykyä ja hoitoisuutta vastaavat henkilöstövoimavarat. Hyvän hoidon turvaaminen edellyttää riittävän määrän osaavaa henkilökuntaa. Ympärivuorokautisessa hoidossa on hyvä käytäntö se, että lääkäri käy yksikössä sovituin väliajoin. Tällöin asiakkaiden terveydentila ja hoidon tarve voidaan arvioida ja toteuttaa tarkoituksenmukainen hoito, mihin kuuluu myös lääkehoito. (Voutilainen & Löppönen 2016.)

#### **4.1.4 Palvelukotia määrittävät lait ja asetukset**

Palvelukodissa järjestettävä hoito on ympärivuorokautista hoitoa. Toimintaa ohjaavat lait ja asetukset. Sosiaalihuoltolain momenttien 20 ja 21 mukaan kunnan on toteutettava iäkkään henkilön arvokasta elämää tukeva pitkäaikainen hoito ja huolenpito ensisijaisesti hänen kotiinsa annettavilla ja muilla sosiaali- ja terveydenhuollon avopalveluilla. Palvelut on sovitettava sisällöltään ja määrältään vastaamaan iäkkään henkilön kulloisiakin palvelun tarpeita. Hoito ja huolenpito voidaan to-

teuttaa pitkäaikaisena laitoshoidona vain tässä laissa säädetyillä perusteilla. Kunta voi vastata iäkään henkilön palveluntarpeeseen pitkäaikaisella laitoshoidolla vain, jos siihen on lääketieteelliset perusteet. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 3:20 §)

## **4.2 Kotihoito työympäristönä**

Kotihoito työympäristönä on vaativa, sillä kyseessä on toisen ihmisen koti. Vaikka kyse on kodista, se on samalla myös työntekijän työskentely-ympäristö. Pääasiassa asiakkaan kotona toimitaan hänen ehdoillaan. Aina on hyvä muistaa, että toiminta ei saa vaarantaa kummankaan osapuolen hyvinvointia, terveyttä, eikä turvallisuutta. Koti voi olla myös haasteellinen työympäristö hoitotyön näkökulmasta. Apuvälineiden käyttö ei aina ole mahdollista asiakkaan kotona samalla tavalla kuin laitospäivätyössä. Myös muita häiritsevyyksiä on olemassa asiakkaan kotona tehdyssä työssä. Näitä ovat mm. tupakansavu, kotieläimet, vialliset sähkölaitteet ja asiakkaan päihteiden käyttö. (Hägg, Ivanoff-Lahtela, Rantio, Suikki & Vuori 2007, 17.) Uusien käytänteiden tuominen kotihoitoon on haasteellista, sillä työympäristönä on asiakkaan koti.

### **4.2.1 Laadukas kotihoito**

Laadukas kotihoito lähtee asiakkaan palveluiden tarkalla rajoittamisella, jolloin kotihoidon palvelut saadaan kohdennettua ja oikea-aikaistettua asiakkaalle. Suunniteltaessa kotihoitoa asiakkaalle tulisi asiakkaan ja hänen omaistensa kanssa laatia palvelusuunnitelma, minkä pohjalta kotihoitoa toteutetaan. Palvelusuunnitelman tekemisessä tulisi olla mukana kaikki asiakkaan hoitoon osallistuvat henkilöt, jotta kaikki osapuolet otetaan huomioon palvelusuunnitelmassa. Palvelutarpeen tarkka kirjaaminen on tärkeää, jotta palvelusuunnitelmaa voidaan käyttää työvälineenä. Kun palvelusuunnitelmaa käytetään työkaluna, työnjako on selkeä. Sen pohjalta voidaan ajoittain tarkistaa, toteutuuko suunnitelma asiakkaan kohdalla. Suunnitelman säännöllisellä tarkistamisella ja päivittämisellä pyritään pitämään annettavan palvelun laatu tasaisena. Asiakkaan tarpeiden ja tilanteiden muuttuessa suunnitelmaan voidaan tehdä muutoksia. Näin varmistetaan kotihoidon laadun säilyminen hyvänä. Laadun säilymistä kannalta tärkeäksi asiaksi nousee kuntien osuus, sillä kuntien tulisi pystyä tarjoamaan eri osa-alueiden asiantuntijuus sekä tarpeellinen ja ammattitaitoinen henkilöstömäärä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.)

Kotihoidon asiakkaat kuvaavat laadukasta kotihoitoa seuraavasti: palvelut ovat riittäviä ja ajantasaista, luottamuksellinen hoitosuhde, hyvä vuorovaikutus asiakkaan ja työntekijän välillä, riittävä ammattitaito sekä hyvin tehty työ asiakkaan kotona. Asiakkaat arvostavat ja kokevat laadullisena myös sovittujen aikataulujen noudattamisen ja jatkuvuuden, mikä tarkoittaa vakituisia työntekijöitä sekä yhtenäisiä hoitokäytänteitä. (Heinola 2007, 31.)

#### **4.2.2 Kotihoidon asiakasryhmät**

Kotihoidon asiakasryhmiä ovat ikääntyneet, lapsiperheet, kehitysvammaiset, pitkäaikaissairaat ja mielenterveys- ja päihdeasiakkaat. Suurimmaksi asiakasryhmäksi nousee vanhukset, mikä johtuu väestömme ikääntymisestä. Kaikilla asiakasryhmillä ja kotihoidolla on sama päämäärä, sillä turvataan omassa kodissa asuminen mahdollisimman pitkään. Asiakasryhmien välillä on hieman eroavaisuuksia kotihoidon suhteen. (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2012.)

Ikääntyneiden kohdalla kotihoidon päätavoitteena on apu- ja hoivapalveluiden antaminen säännöllisesti tai väliaikaisesti, jotta kotona asuminen mahdollistuisi mahdollisimman pitkään. Ikääntyneiden määrä suhteessa syntyvyyteen on nousussa. Sen vuoksi on ryhdytty kartoittamaan ikääntyneiden palveluiden tarvetta tekemällä ennaltaehkäisevä kotikäynti kaikille yli 75-vuotiaille, jotka eivät ole kotihoidon palveluiden piirissä. (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2012.) Laissa on määritelty ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemista sekä ikääntyneiden hyvinvointia, terveyttä ja toimintakykyä. Laki takaa ikääntyneille mahdollisuuden saada laadukkaita sosiaali- ja terveystalvueluita riittävän ajoissa, ikääntyneiden sen hetkisen toimintakyvyn huomioiden. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvueluista 2012.)

#### **4.2.3 Kotihoidon työntekijät**

Kotihoidon työntekijöillä tarkoitetaan ammattiryhmää, joka toimii kotihoidossa asiakas työskentelelyssä. Kotihoidon työntekijät koostuvat lähihoitajista. Työntekijät antavat asiakkailleen apua erilaisien tarpeiden pohjalta. Kotihoidon työntekijät seuraavat myös asiakkaan vointia, tekevät erilaisia mittauksia ja toimenpiteitä, suunnittelevat asiakkaan palveluntarvetta ja antavat palveluohjausta.

Työntekijät tekevät myös paljon yhteistyötä muiden organisaatioiden kanssa. He suunnittelevat asiakkaan kotiutumista, siirtämistä palvelusta toiseen, järjestävät asiakkaan asioita sekä tekevät konsultaatiota eri jatkohoitopaikkojen ja ammattiryhmien kanssa. (Iivanainen & Syväoja 2012, 313, 317.)

#### **4.2.4 Kotihoitoa määrittävät lait ja asetukset**

Kotihoidolla tarkoitetaan kotipalvelun ja kotisairaanhoidon yhteistä toimintaa. Toimintaa ohjaavat lait ja asetukset. Sosiaalihuoltolaki määrittää kotipalvelun, sen vaatimat kriteerit, kun taas terveydenhuoltolaki ohjaa kotisairaanhoidon toimintaa. Yhdistyessään kaksi tahoa kotihoidoksi, noudattaa tämä kyseisten lakien kriteereitä toiminnassaan. Kotipalvelulla tarkoitetaan asumiseen, hoitoon ja huolenpitoon, toimintakyvyn ylläpitoon, lasten hoitoon ja kasvatukseen, asiointiin sekä muihin jokapäiväiseen elämään kuuluvien tehtävien ja toimintojen suorittamista tai niissä avustamista. Kotipalvelua annetaan sairauden, synnytyksen, vamman tai muun vastaavanlaisen toimintakykyä alentavan syyn tai erityisen perhe- tai elämäntilanteen perusteella niille henkilöille, jotka tarvitsevat apua selviytyäkseen asumiseen, hoitoon, huolenpitoon, toimintakyvyn ylläpitoon, asiointiin ja muiden. Kotipalveluun sisältyvinä tukipalveluina annetaan ateria-, vaatehuolto- ja siivouspalveluja sekä sosiaalista kanssakäymistä edistäviä palveluja. Lapsiperheellä on oikeus saada perheen huolenpitotehtävän turvaamiseksi välttämätön kotipalvelu, jos lapsen hyvinvoinnin turvaaminen ei ole mahdollista ilman kotipalvelun apua. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 3:19 §)

Kunnan on järjestettävä alueensa asukkaiden kotisairaanhoido. Kotisairaanhoido on hoito- ja palvelusuunnitelman mukaista tai tilapäistä potilaan asuinpaikassa, kotona tai siihen verrattavassa paikassa moniammatillisesti toteutettuna terveyden ja sairaanhoidon palvelua. Kotisairaanhoidossa käytettävät hoitosuunnitelman mukaiset pitkäaikaisen sairauden hoitoon tarvittavat hoitotarvikkeet sisältyvät hoitoon. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010 3:25 §)

## 5. TYÖHYVINVOINTI IKÄÄNTYNEEN HOITOTYÖSSÄ

Keskeisiä käsitteitä ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi, työhyvinvointi ikääntyneiden hoitotyössä.

### 5.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa mielekästä ja sujuvaa työtä turvallisessa ja terveyttä edistävässä työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän omaan elämään ja työhön liittyvät tekijät sekä näiden elämän tärkeiden osa-alueiden yhteensovittaminen. Työhyvinvoivassa työyhteisössä työntekijä paneutuu työhön, yhteistyö toimii ja työ on laadukasta ja tuloksellista. Työhyvinvointiin voi vaikuttaa työpaikan ja työyhteisöjen avulla pitämällä kuormitus- ja voimavaratekijät tasapainossa. Työyhteisön keskeisin voimavara on hyvinvoiva henkilökunta. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on koko työyhteisön tehtävä, jossa merkittävässä roolissa on työnantajan tuki. Perustan työhyvinvointia tukeville toimille muodostaa hyvä johtaminen ja laadukas esimiestyö. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6, 13.)

Artikkelissa *cultural leisure activities and well-being at work: A study among health care professional*; kerrotaan, että tutkimusten mukaan vapaa-ajalla tapahtuva kulttuuri ja esimerkiksi taidetoiminta auttaa työntekijää palautumaan vaativan työn kuormituksesta. Monipuolinen taide- ja kulttuuriaktiiviteetti tukee työntekijän terveyttä ja hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Lisäksi tämän tyyppinen toiminta voi herättää työntekijää pohtimaan omia arvojaan ja valintojaan uudesta näkökulmasta. (Virtanen 2012, 273-287.) Myös työntekijän perheen kokonaisvaltainen tukeminen tutkitusti parantaa työntekijän työhyvinvointia ja työhön sitoutumista. (Okechukwu ym. 2016, 111 - 119.)

Työhyvinvointi voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Tässä projektityössä työhyvinvointia tarkasteltiin näiden kolmen osa-alueen näkökulmista.

### 5.1.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysiseen työhyvinvointiin sisältyvät fyysiset työolosuhteet, fyysinen työnkuormitus ja ergonomiset ratkaisut, joihin kuuluu mm. työasennot. Fyysisiin työolosuhteisiin kuuluvat työvälineet, melu, työpaikan siisteys ja lämpötila. Näiden merkitys korostuu etenkin silloin kun työtehtävät ovat fyysisiä. (Virolainen 2012, 17.) Fyysinen hyvinvointi, johon kuuluu fyysinen kunto ja terveys ovat osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia (Leskinen & Hult 2010, 39).

Yhdessä psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa fyysinen toimintakyky vaikuttaa työntekijän työkykyyn. Liikunnalla on merkittävä vaikutus jokaisen ihmisen terveyteen sekä erityisesti työkykyyn ja fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Toiminta ja työkykyä voidaan edistää liikunnan avulla. Liikunnan merkitys otetaan huomioon työpaikalla yhtenä vaikuttavana osana työhyvinvointia. Terveyttä ja työkykyä edistää myös terveellinen ja monipuolinen ruokavalio. Uni ja lepo vaikuttavat ihmisen vireystilaan ja toimintakykyyn. Työyhteisössä on syytä ajoittain keskustella liikunnan, ravinnon ja unen merkityksestä ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Työpaikan toimintaan sisällytetty liikuntatoiminta saattaa olla merkittävässä osassa työhyvinvoinnin edistämisessä. (Rauramo 2012, 27, 30, 32.)

### 5.1.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Hyvinvoiva ihminen hyväksyy itsensä, on tyytyväinen elämäänsä, sietää epävarmuutta sekä omaa avoimen perusasenteen. Työssään hyvinvoiva ihminen on tyytyväinen työhönsä, sitoutunut ja aikaansaava, kiinnostunut asioista sekä osallistuu asioihin ja hallitsee pysyvyyden tunteen (Työterveyslaitos 2012.) Yksi ihmisen perustarpeista on kuulua ryhmään ja tulla hyväksytyksi. Ympäriilleen ihminen tarvitsee työn lisäksi muitakin ryhmiä kuten perheen ja ystävät. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007.)

Työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri sisältyvät psyykkiseen työhyvinvointiin. Monissa työpaikoissa työn fyysiset olosuhteet ovat hyvällä tasolla, kun taas psyykkinen hyvinvointi kaipaisi kohentamista. Psyykkinen työhyvinvointi on verrattavissa siihen, miten mielekkääksi työntekijä työnsä kokee. Yksilön mielenterveyttä edistää se, että työ on mielekästä ja mielenkiintoista. Mielenterveyttä heikentää se, että työ on stressaavaa, alipalkattua ja työsuhteen jatkuminen on epävarmaa. (Virolainen 2012, 18.)

Psyykkistä työhyvinvointia edistää kokemus oman työn hallinnasta ja vaikutusmahdollisuuksista. Työntekijä tarvitsee psyykkistä vahvuutta selviytyäkseen työn kuormitustekijöistä ja palautukseen niistä. (Kivistö ym. 2008, 25.) Työ- ja terveystutkimuksen mukaan työ sosiaali- ja terveysalalla koetaan psyykkisesti hyvin kuormittavaksi. Myös väkivallan uhka heikentää psyykkistä työhyvinvointia sosiaali- ja terveysalalla. Noin neljäsosa alalla työskentelevistä on joutunut väkivallan uhkan kohteeksi viimeisen vuoden aikana. (Laine 2009, 230 - 231.)

### **5.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi**

Työyhteisön oikeudenmukaisuus, osallistuuus ja tasa-arvo tukevat sosiaalista työhyvinvointia (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 45). Sosiaalinen työhyvinvointi lisää työntekijän sitoutuneisuutta sekä tukee työssä jaksamista (Marjala 2009, 193). Positiivinen vuorovaikutus ja työyhteisöltä saatu tuki sekä arvostuksen kokemus edistää työntekijän sosiaalista työhyvinvointia työyhteisössä ja ehkäisee työuupumusta (Kivistö 2008, 26).

Työn ja muun elämän yhteensovittamista voi pyrkiä helpottamaan työmäärän vähentämällä ja työtahdin keventämällä. Esimerkiksi pienten lasten vanhempien kokonaistyöajan lyhentämällä voidaan edistää sosiaalista työhyvinvointia. Ikääntyvien työntekijöiden kohdalla sosiaalista työhyvinvointia lisää fyysisen työkuormituksen keventäminen, jolloin voimavaroja jää sosiaalisten suhteiden hoitamiseen. (Suomala 2007, 123 - 125.) Tasapainoinen kotitilanne sekä työ ja kotiasioiden pitäminen erillään toisistaan tukee sosiaalista hyvinvointia (Lehtonen 2011, 101).

Ihmiselle tunteet ja niiden ilmaiseminen ovat luonnollisia asioita. On suositeltavaa, että työntekijä pystyisi myös työpaikalla kokemaan ja ilmaisemaan tunteitaan. Jos työntekijä kokee, että hänellä ei ole mahdollisuutta mielipiteiden ja tunteiden ilmaisemiseen hän tukahduttaa tunteitaan sisäänpäin. Tästä aiheutuu ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 19.)

## **5.2 Työhyvinvointi ikääntyneen hoitotyössä**

Oppiportin työhyvinvointi- artikkelissa todetaan, että työhyvinvoinnilla ja hoitohenkilökunnan jaksamisella on yhteys myös potilasturvallisuuteen ja hoidon laatuun. Myös johtamisella ja sen oikeudenmukaisuudella on suuri merkitys henkilökunnan työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin kannalta on

myös merkityksellistä se, miten työ rytmitetään ja sillä, kuinka pitkiä yhtäjaksoisia työrupeamia työntekijöillä on. On myös tärkeää päivittää henkilökunnan osaamista, sillä puutteellisuus ammattitaidossa lisää stressiä. Henkilökunnan ammattitaito ja työnkuvan määrittely vaikuttaa myös työhyvinvointiin, koska jos työntekijä ei saa tehdä koulutustaan vastaavaa työtä, se voi heikentää työmotivaatiota ja työhön sitoutumista. Myös työntekijän elämäntilanne vaikuttaa työhyvinvointiin ja työnantajan jousto erilaisissa elämäntilanteissa auttaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Työhyvinvoinnin heikentyminen voi ilmentyä esimerkiksi lisääntyneinä poissaoloina, stressin lisääntymisenä, sairaana töihin tulemisena, alkoholin- ja lääkkeiden liikkakäyttönä. Nämä asiat myös heikentävät potilasturvallisuutta. Tärkeimpiä keinoja näissä tilanteissa on varhainen asioihin puuttuminen ja niistä puhuminen työntekijän kanssa. (Meretoja & Räsänen 2014.)

Työhyvinvointiin hoitoalalla kuuluu isoina kokonaisuuksina potilashoito ja hoitajien välinen yhteisöllisyys. Merkittävässä roolissa työhyvinvointia määritettäessä, ovat myös työn organisointi ja erilaiset tavat siinä. (Utriainen 2009, 83.) On tutkittu myös, että potilaalle hoitotyössä aikaan saatu hyvä, vastavuoroisuus, työn arvostus ja sosiaalinen pääoma lisäävät hoitajan työhyvinvointia. (Utriainen 2009, 105.)

Työhyvinvointia hoitoalalla edistää hoitajien keskinäinen arvostus ja vastavuoroisuus. Jos hoitaja arvostaa työtään ja kokee sen merkitykselliseksi, heijastuu se työhyvinvointiin. Merkityksellistä työhyvinvoinnin kannalta on myös se, että hoitaja kokee voivansa tehdä työtään oman ammattietiikkansa ja arvojen pohjalta. (Utriainen 2009, 120.)

Työhyvinvointiin heijastuu suoraan myös työntekijän oma elämäntilanne ja perhe-elämä. Jos henkilökohtaisessa elämässä asiat eivät ole kunnossa, vaikuttaa se työssä jaksamiseen heikentävästi. (Leinonen 2011, 46.)

Työhyvinvointia ikääntyneen ihmisen hoitotyössä ja luottamuksen vaikuttavuutta työhyvinvointiin on tutkittu ja tultu siihen tulokseen, että siihen vaikuttavia asukkaisiin ja potilaisiin heijastuvia tekijöitä ovat muun muassa samanarvoisuus, turvallisuus, ammatillinen vastuunotto, vaitiolovelvollisuuden pitäminen ja hoitajien sujuva keskinäinen toiminta. Heikentävästi siihen vaikuttaa hoitajien jaksaminen, jos sovittuja asioita ei noudateta ja jos hoitaja ei käyttäydy hienotunteisesti. Tutkimuksessa esille nousseista työyhteisön hyvinvointia ja luottamusta edistävästä asioista voisi mainita ainakin tasa-arvoisuuden, avoimuuden, sekä tiedon ja palautteen jakamisen rakentavasti. Luottamusta ja työhyvinvointia heikensivät välinpitämättömyys ja selän takana puhuminen. (Koskela 2007, 38 - 40.)

## 6. PROJEKTITYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

### 6.1 Projekti

Projekti sana on latinaa ja tarkoittaa ehdotusta tai suunnitelmaa. Projekti on joukko ihmisiä ja muita resursseja, jotka suorittavat tiettyä tehtävää yhdessä. Projektille määritellään selkeä tavoite. Projekti päättyy, kun tavoite on saavutettu. Projektin lopputuloksena on konkreettinen tuotos tai ratkaisu johonkin ongelmaan. (Ruuska 2008, 18 - 20.)

Projektille laaditaan alussa projektisuunnitelma, joka sisältää tarkoituksen, tavoitteen sekä projektitehtävän. Suunnitelmasta tulee löytyä vastaukset seuraaviin kysymyksiin: mitä tehdään, kuka tekee, milloin ja miten. Projektin suunnittelussa etsitään parasta toteutustapaa projektille. Suunnittelu on monimuotoinen tapahtuma, jossa tehdään päätöksiä ja tarkastellaan erilaisten tekijöiden vaikutuksia projektiin. (Pelin 2011, 83.)

Projekti on ainutkertainen tavoitteiden pohjalta määritelty prosessi. Projektitoiminnan malleista kehittämishankkeen sisältönä on toimintojen, organisaatioiden, tuotteiden tai palveluiden kehittäminen. Hankkeen perusrajausten ja tavoitteiden määrittely on suunnittelun tärkein osa. Varsinainen projektivaihe on kertaluonteinen ja kestoaltaan rajattu. Projektin yksi haasteista on sen onnistunut lopettaminen. Projektista luodaan prosessi, joka jatkuu projektivaiheen jälkeen. (Silfverberg 2007, 21 - 22.)

### 6.2 Kohderyhmä

Tämän projektityön kohderyhmänä on Palvelukoti Saarenkartanon ja Hailuodon kotihoidon henkilökunta. Henkilöstö tekee keskenään yhteistyötä ja toteuttaa työnkiertoa.

Palvelukoti Saarenkartano on tehostetun palveluasumisen yksikkö, joka tarjoaa ympärivuorokautista hoitoa ja hoivaa ikääntyneille tai vammaisille, jotka eivät selviydy kotonaan kotipalvelun turvin. Palvelutalossa on 15 vakituista vuokrahuonetta ja neljä tilapäishuonetta. Hoitoa toteutetaan henkilökohtaisen hoito- ja palvelusuunnitelman mukaisesti, avustaen tarpeen mukaan päivittäisissä

toiminnoissa omatoimisuutta tukien ja itsemääräämisoikeutta kunnioittaen. (Hailuodon kunta. Sosiaali- ja terveystoimet.)

Hailuodon kotihoito tarjoaa tilapäistä tai säännöllistä kotipalvelua joka päivä 7 - 21 ja kotisairaanhoidon arkisin 7 - 15 pärjäämisen tukemiseksi, että ikääntynyt voisi asua kotona mahdollisimman pitkään. Kotihoidosta laaditaan yksilöllinen hoito- ja palvelusuunnitelma, jonka perusteella sovitaan asiakkaalle tarjottavat palvelut ja tukimuodot. Myös kotihoidossa avustetaan asiakasta päivittäisissä toiminnoissa yksilöllisen tarpeen mukaan. (Hailuodon kunta. Sosiaali- ja terveystoimet.)

Palvelukodin ja kotihoidon arki muodostuu asukkaiden päivärytmin ja tarpeiden mukaan. Työtävät henkilökunnan kesken jakaantuvat työntekijöiden toimenkuvan ja koulutustaustan mukaan. Kaikki työntekijät toteuttavat perushoitoa ja auttavat asukkaita päivittäisissä toiminnoissa; pesut, vaatetus, ravitsemus ja hygienia.

Lähi- ja sairaanhoitajat vastaavat asukkaiden lääkehoidosta ja sairaanhoidollisista toimenpiteistä vastuulääkärin johdolla. Hoidollisiin tehtäviin kuuluvat lääkkeiden tilaaminen, jakaminen dosetteihin ja antaminen asukkaille. Lisäksi riippuen asukkaiden terveydentilasta, voi olla haavanhoitoja, avaneita haavoja, peg-letkuruokintaa, verensokerin mittausta, insuliinin pistoa, erilaisia injektioita lihakseen ja subcutikseen, verinäytteiden ottoa, kokonaisvaltaista terveydentilan ja voimien arviointia ja tarvittaessa lääkärin konsultaatiota.

### **6.3 Projektin työsuunnitelma, aikataulu ja kustannusarvio**

Marraskuussa 2018 otettiin opinnäytetyön aihe puheeksi työpaikan viikkopalaverissa ja kerrottiin tulevasta kyselystä. Tarkoituksena oli saada kyselylomake hyväksytyksi ja testattua ja suunnitelmaosuus valmiiksi vuoden 2019 kevättalven aikana. Kyselylomakkeet saatekirjeineen toimitettiin henkilökunnalle vastattaviksi kevättalvella. Analyysiä kysymyksistä tehtiin ennen kesää ja kesän aikana 2019. Opinnäytetyötä kirjoitettiin keuhkokuumeen ja kesällä, sekä syksyllä. Syksyllä 2019 opinnäytetyö valmistui esitettäväksi. Opinnäytetyö eteni taulukon 1. mukaan.

#### Aikataulutaulukko 1.

Syksy 2018	Projektityön suunnitelma
Tammikuu 2019	Kyselylomakkeen ja saatekirjeen laatiminen
Maaliskuu 2019	Kyselylomakkeen testaaminen
Maalis-huhtikuu 2019	Kyselyn toteuttaminen
Touko-elokuu 2019	Kyselyn analysointi
Syksy 2019	Huoneentaulun kokoaminen Projektityön valmistuminen
Marraskuu 2019	Projektityön esitys

Kustannuksia tuli saatekirjeistä ja lomakkeista sekä matkoista, joita tehtiin, kun tapasimme toisiamme. Nämä kustannukset hoidettiin itse. Toivotaan, että työnantaja maksaa työhyvinvoinnin huoneentaulut. Matkoista tuli suurin kustannuserä. Opinnäytetyön tekijät opiskelevat eri kouluissa ja molempiin kouluihin on matkaa yli 100 km. Opinnäytetyön ohjauksissa tarvitsee käydä kouluilla. Tapaamiset järjestettiin Oulussa, mihin jokaisella tekijällä on n. 20 km matkaa. Matkakuluihin laskettu summa oli n. 200 euroa. Saatekirjeeseen ja lomakkeisiin kului n. 2 euroa. Opinnäytetyön tekemiseen menee opintopisteiden mukaan laskettuna noin 400 tuntia. Yhden tunnin hinta-arvio on 10 €. Tekijöitä on kolme, joten karkeasti laskettuna voisi yhden opiskelijan palkaksi tulla noin 1000 euroa. Kustannusarvio työlle on  $1000 \text{ €} + 2 \text{ €} + 200 \text{ €} = 1202 \text{ €}$ .

#### 6.4 Projektin luotettavuus

Aiheesta etsittiin aiemmin tehtyjä tutkimuksia. Kirjallisuudesta hyväksyttiin enintään kymmenen vuotta vanhoja teoksia ja internetistä rajattiin löytyneet aineistot viimeisten viiden vuoden aikana tehtyihin tutkimuksiin, ellei vanhemmista tutkimuksista löytynyt sellaista lähdettä, joka perustellusti oli hyvä ottaa mukaan työhömmme. Etsittiin tutkittua tietoa kyseisestä aiheesta, luotettavista lähteistä. Käytettiin kotimaisia ja kansainvälisiä tunnettuja tietokantoja kun etsittiin taustatietoa opinnäytetyötä varten.

Tieteellisen tutkimuksen perusta on eettisyys ja luotettavuus. Luotettavuutta tarkastellaan monelta kantilta ja luotettavuuden arviointi alkaa oikean tutkimusmenetelmän valinnasta. Eettinen vastuu on erityisen tärkeää tutkimuksissa, missä tutkitaan ihmisten henkilökohtaisia kokemuksia. Keskeiset eettiset kysymykset liittyvät avoimuuteen, luottamuksellisuuteen sekä vapaaehtoisuuteen. Työn ja sen vaiheiden eettisyyteen on hyvä perehtyä jo etukäteen. On hyvä miettiä mitä eettisiä ongelmia voi tulla eteen ja miten niissä toimitaan oikein. Aineiston keräämisessä on huolehdittava, että jokaiselta kyselyyn vastaajalta on saatu kirjallinen suostumus osallistumisesta. Tutkimukseen osallistuvilla on oikeus saada tietoa tutkimuksen tarkoituksesta, tavoitteista, aineiston käytöstä ja sen hävittämisestä. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014).

## 7. KYSELYN TOTEUTTAMINEN

### 7.1 Kyselylomake

Tämän projektityön kysely on kartoittava:

1. Miten yksittäinen työntekijä kokee työhyvinvoinnin?
2. Mitkä ovat työntekijän kokemukset mahdollisuuksista vaikuttaa työhyvinvointiin?
3. Mitkä ovat työntekijöiden mielestä työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä asioita?

Tarkoituksena oli kerätä tietoa avoimilla kysymyksillä. Tutkittavat vastasivat avoimiin kysymyksiin kirjoittamalla kokemuksiaan työhyvinvoinnista. Avoimet kysymykset sallivat vastaajalle tilaisuuden kertoa, mitä hänellä on mielessä aihepiiristä (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 201).

Työn eettisyydestä huolehdittiin prosessin jokaisessa vaiheessa. Ennen kyselylomakkeiden toimitamista työyhteisöön tehtiin testi kyselylomakkeelle. Niiden tarkoituksena oli testata kyselylomakkeen toimivuus. Aihevalinta tehtiin yhteistyössä työyksikön esimiesten kanssa ja heiltä saimmekin jo alustavan suostumuksen. Virallinen suostumus annettiin suunnitelman valmistuttua.

Kysely toteutettiin anonymisti kirjallisessa muodossa. Näin huolehdittiin, että jokainen vastaaja voi kirjoittaa avoimesti tuntemuksiaan, pelkäämättä henkilöllisyytensä paljastumista. Näin saatiin rehellisiä vastauksia ja tutkimuksen luotettavuus parani. Luotettavuuden yksi keskeisimmistä kriteereistä on monipuolinen, tuore sekä näyttöön perustuvan tiedon käyttö teoriapohjana. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014).

### 7.2 Tiedonkeruu

Projektityöhön tutkimusaineistoa saatiin toteuttamalla kysely kotihoidon ja palvelukodin henkilökunnalle. Kysely tehtiin 21.3. - 18.4.2019. Töissä oli kyseisen jakson aikana yhteensä 30 työntekijää. Vastaajina oli vakituisen henkilökunnan lisäksi pitkäaikaisia sijaisia ja oppisopimusopiskelijoita. Kyselyyn vastasi 20 työntekijää ja kaikkia vastauksia voitiin hyödyntää aineisoa analysoidessa.

Tutkimusaineisto käytiin läpi, analysoitiin sisällönanalyysillä ja tiivistettiin kyselyssä esille nousseiden aihepiirien mukaan. Saadut vastaukset analysoitiin laadullisen tutkimuksen sisällön analyysin periaatteilla. Sisällön analyysin luotettavuuden säilymiseksi oli otettava huomioon, ettei liikaa lähdetä tulkitsemaan vastauksia subjektiivisesti, vaan pysytään objektiivisena mahdollisimman pitkälle. Saadusta aineistosta tuotettiin huoneentaulu, joka jää konkreettiseksi työkaluksi työyksiköiden seinälle.

### 7.3 Aineiston analyysi

Sisällön analyysi on yleinen analysointimenetelmä hoitotieteellisissä tutkimuksissa. Tällä menetelmällä voidaan analysoida erilaisia tekstejä systemaattisesti ja objektiivisesti. Tarkoituksena on tiivistää tutkittava aineisto sellaiseen muotoon, että se voidaan käsitteellistää. Sisällön analyysissä on kaksi tapaa edetä, joko induktiivisesti, eli käyttäen hyväksi aineistoa tai deduktiivisesti, jolloin käytetään jotain aikaisempaa käsitejärjestelmää. Analyysissä muodostetaan erilaisia kategorioita ja esimerkiksi käsitekartta, joiden avulla tutkimuksen tulokset raportoidaan. Kategoriat tulee olla loogisesti yhdistettävissä aineistoon, jotta tulosta voidaan pitää luotettavana. Haasteena on pelkistää ja kategorioida aineisto luotettavaan ja järkevään muotoon. Tämä vaatii aikaa ja paneutumista huolellisesti aineistoon. (Kyngäs & Vanhanen 1999.).

Aineistoa tarkastellaan sisällönanalyysissä eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien sekä tiivistäen. Tutkittavasta ilmiöstä muodostetaan tiivistetty kuvaus, jonka avulla tulokset saadaan kytkettyä laajempaan kontekstiin ja muihin aiheita koskeviin tutkimuksiin. Analyysissä aineisto jaetaan pieniin osiin, käsitteellistetään ja järjestetään uudelleen uudenlaiseksi kokonaisuudeksi. Sisällönanalyysiä voidaan tehdä aineisto- tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä eli induktiivisessä analyysissä tutkimuksen pääpaino on aineistossa, josta teoria rakentuu. Teorialähtöinen eli deduktiivinen analyysi perustuu olemassa olevaan teoriaan. Aineiston analyysia ohjaa valmis malli ja tarkoituksena on teorian testaaminen uudessa yhteydessä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Projektityössä käsitelimme saatua tutkimusaineistoa teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä aineiston analyysiä ohjaa aikaisemman tiedon perusteella luotu teoria, kehys tai malli. Tutkimuksessa aineisto suhtautetaan kerätyn teorian eri malleihin. Ensimmäisenä vaiheena teorialähtöisessä analyysissä on muodostaa analyysirunko. Kyselyssä saatu aineisto järjestetään tiiviiseen ja selkeään muotoon. Alkuperäisaineisto tiivistetään pelkistämällä

samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet alaluokiksi. Aineiston analyysiä ohjaa aikaisemman tiedon perusteella muodostettu käsitejärjestelmä. Teorialähtöisessä analyysissä yläluokat tuodaan teoriasta. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Projektityössä kyselyllä saatua tutkimusaineistoa analysoitiin teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla. Vastauksista saatu alkuperäisaineisto käytiin läpi, tiivistettiin ja analysoitiin alaluokkiin. Analyysiä ohjasivat teoriasta nousevat työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat kolme osa-aluetta: fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Teorialähtöistä sisällönanalyysiä tehtiin taulukon 2. mukaan kysymysten vastauksista.

Sisällönanalyysitaulukko 2.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Työn fyysisuus. Riittävä määrä henkilökuntaa.	Työn fyysisuus.	Työn fyysinen kuormittavuus.	Fyysinen työhyvinvointi
Ergonomia. Olosuhteet, apuvälineet ym. Kunnolliset ja ergonomiset työvälineet.	Ergonomia ja apuvälineet.		
Pidän huolen omasta fyysisestä ja psyykkisestä jaksamisesta ja hyvinvoinnista.	Fyysinen jaksaminen.	Oma fyysinen hyvinvointi.	
Huolehdin omasta jaksamisesta mm. liikunta. Hyvä fyysinen kunto.	Fyysinen kunto.		

## 8. PROJEKTIN TULOKSET

### 8.1 Työhyvinvointi yksilön kokemana

Työyhteisö, työkaverit, ilmapiiri ja työn kuormittavuus nousivat tärkeimmiksi asioiksi, jotka työntekijät kertoivat kuuluvan työhyvinvointiin. Omaan työhyvinvointiin koettiin voivan vaikuttaa huolehtimalla omasta työhyvinvoinnista sekä osallistumalla työn suunnitteluun ja kehittämiseen. Työhyvinvointia edistävänä asiana mainittiin hyvä ilmapiiri yhdeksässä vastauksessa. Hyvä työyhteisö koettiin huomattavana työhyvinvointia edistävänä asiana. Työn kuormittavuus ja huono ilmapiiri nähtiin työhyvinvointia heikentävinä asioina.

#### 8.1.1 Työhyvinvointiin sisältyvät asiat

Kyselyssä kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia siitä, mitä asioita sisältyy työhyvinvointiin. Tärkeimmäksi asiaksi mainittiin turvallinen työyhteisö ja positiivinen työilmapiiri. Vastajat kokivat työhyvinvointiin sisältyvinä asioina hyvän yhteishengen ja henkilösuhteet, sekä avoimen, keskustelemaan ja kehittämishaluisen työilmapiirin. Työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus sekä työympäristö sisältyy vastausten mukaan työhyvinvointiin. Siistin, viihtyisän ja turvallisen työympäristön koettiin myös vaikuttavan työhyvinvointiin.

*“Mukavat työkaverit.”*

*“Hyvä työyhteisö, avoin, kannustava, turvallinen ja positiivinen työilmapiiri.”*

Hyvä työyhteisö tukee ja kantaa työntekijöitä vaikeissa tilanteissa. Hyvän työyhteisön energia tuo merkityksen kokemuksen, vahvistaa itseluottamusta ja positiivista minäkuvaa. (Salminen 2015, 109.) Yhteisöllisyys työelämässä tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Se luo yhteenkuuluvaisuutta ja tarjoaa työntekijöille turvaa. Hyvä työyhteisö auttaa työntekijöitä toteuttamaan omaa yksilöllisyyttä. (Manka 2011, 115.) Erilaisuuden hyväksyminen ja sietäminen tiettyyn rajaan asti on tärkeää, jotta työilmapiiri ja ihmissuhteet eivät tulehtuisi liiaksi. Keskeisiä erilaisuuden lähteitä ihmisten välillä ovat ikä, puheliasuus, myönteisyys, asiakeskeisyys, asema ja sukupuoli. Olemme eri-ikäisiä, joten työelämähistoriamme ovat eri pituisia. Muutoksiin asennoituminen vaihtelee, toiset asennoituvat luonnostaan positiivisemmin kuin toiset. (Luukkala 2011, 193 - 194.)

Työhyvinvointiin oleellisesti liittyy vastaajien mukaan motivoiva ja mielekäs työ, jota on mahdollista kehittää yhdessä. Selkeät työnkuvat ja toimintatavat työpaikalla sisältyvät työhyvinvointiin usean vastaajan mukaan. Mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen ja koulutuksiin osallistumiseen, sekä hyvä esimiestyö koettiin myös kuuluvan työhyvinvointiin. Yhtenä tärkeänä osa-alueena koettiin työhyvinvointiin sisältyvän oma jaksaminen, oma terveys ja hyvinvointi. Työn ja vapaa-ajan erillään pitäminen koettiin kuuluvan työhyvinvointiin. Työvuorojen suunnitteluun osallistumisen ei koettu sisältyvän työhyvinvointiin.

*“Työn imu, työ on mielekästä ja mukavaa.”*

*“Henkilökohtainen elämä balanssissa.”*

Työkyky on työntekijän voimavarojen ja työn välinen yhteensopivuus ja tasapaino. Ilmarisen työkykytaloissa työkyky kuvataan nelikerroksena talona. Ensimmäisen kerroksen muodostaa terveys ja toimintakyky. Työkyvyn perustan muodostaa fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Toisessa kerroksessa on tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen ns. elinikäinen oppiminen. Arvot, asenteet, motivaatio sekä työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen ovat kolmannessa kerroksessa. Työkykyä vahvistaa työn kokeminen mielekkäänä ja sopivan haasteellisena. Neljännessä kerroksessa ovat johtaminen, esimiestyö, työyhteisö ja työolot. Kaikki kerrokset tukevat toisiaan ja kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämä aikana. Perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot ympäröivät työkykytaloa. (Työterveyslaitos 2006.)

### **8.1.2 Työhyvinvointiin vaikuttaminen ikääntyneen hoitotyössä**

Omaan työhyvinvointiin koettiin voivan vaikuttaa kyselyn vastausten mukaan omasta hyvinvoinnista huolehtimalla. Tärkeimmäksi vaikuttamisen keinoksi nousi omasta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen. Vastauksissa tuli esiin terveellinen elämä, omaan hyvinvointiin panostaminen, työn ja vapaan pitäminen tasapainossa, itsestä huolehtiminen, omat valinnat terveyttä ajatellen, sekä olla stressaamatta asioista, joihin ei voi vaikuttaa. Perheeseen ja sosiaaliseen elämään panostaminen mainittiin yhdessä vastauksessa vaikuttavan työhyvinvointiin.

*“Vapaa-ajalla liikkumalla ja ylläpitämällä omaa fyysistä kuntoa.”*

*“Pitämällä huolta omasta hyvinvoinnista.”*

Työkyvyn ylläpitämisestä on tullut entistä tärkeämpää. Työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavat fyysinen kunto ja terveys, henkinen vireys, työtehtävä sekä työyhteisön laatu. Fyysiseen kuntoon voi vaikuttaa hyvillä elämäntavoilla, kuten liikunta, ravinto ja riittävä uni. Työnantaja voi tukea fyysisen työkyvyn ylläpitoa, mutta työntekijällä itsellään on päävastuu fyysisestä työkyvystä. Henkinen vireys vaatii erilaisia virikkeitä työn ulkopuolella. Vapaa-aikana tulisi tehdä asioita, jotka inspiroivat ja energisoivat meitä, kuten sosiaaliset suhteet, kulttuuriharrastukset ja liikunta. Henkisen virkeyden ylläpitäminen voi sisältää riittävän levon ja irtaantumisen arjen kiireestä. Tärkeä henkisen vireyden lähde on oman työn merkityksen kokemus ja työyhteisössä hyväksytyksi tulemisen tunne sekä arvostus. Työkyvyn säilyminen ja kehittyminen ovat työntekijän omalla vastuulla ja se vaatii kuntoilun lisäksi laaja-alaista elämän hallintaa ja itsensä johtamista. (Salminen 2015, 107 - 110.)

Työhyvinvointiin koettiin voivan vaikuttaa osallistumalla oman työn ja suunnitteluun, palavereihin, kehittämistapahtumiin ja koulutuksiin. Vastauksissa mainittiin työhyvinvointiin vaikuttavan asioiden tekeminen loppuun, jatkuvuuden huomiointi, kannanotto asioihin, uuden opiskelu ja vastaanottaminen. Oma positiivinen asenne työhön, työyhteisöön ja itseen mainittiin useassa vastauksessa. Vastaajat kertoivat etsivän hyviä puolia myös hankalista tilanteista. Työhyvinvointiin voitiin vastauksen mukaan itse vaikuttaa olemalla hyvä, reilu, reipas ja välittävä työkaveri, sekä miettimällä, miten itse käyttäytyy ja kohtelee työkaveria. Työvuorosunnittelun koki vain muutama vastaaja vaikuttavan työhyvinvointiin.

*“Positiivinen asenne työhön ja työyhteisöön.”*

*“Pidän yllä ammattitaitoani.”*

Työtehtävä vaikuttaa työkykyyn, kun työ on tekijän voimavaroihin nähden haastava, mutta ei ylivoimaista. Esimies vastaa tavoitteiden vastaamaan tekijöiden voimavaroja. Työntekijän on huolehdittava, että hänen osaamisensa ja voimavarat ovat työtehtävän vaatimalla tasolla. (Salminen 2015, 109.)

### 8.1.2 Työhyvinvoinnin edistäminen ikääntyneen hoitotyössä

Työhyvinvoinnin edistämiseksi tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, jotka kohdistuvat työyhteisöön, työntekijään itseensä ja työn tekemisen edellytyksiin. Työhyvinvoinnin edistäminen on hyvä olla tärkeä osa jokaisen organisaation kehittämistoimintaa ja henkilöstöpolitiikkaa. Parhaimmillaan se on organisaation omaksuma kokonaisvaltainen toimintatapa, joka sisältyy luonnollisena osana jokapäiväiseen työskentelyyn. (Kunnallinen työterveyslaitos 2007, Manka ym. 2010, 7, Vesterinen 2009, 270.) Työhyvinvointia kehittämällä parannetaan henkilöstön työssä jaksamista ja heidän mahdollisuuttaan pysyä pitempään työelämässä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 28 - 29).

Yhteishenkeä edistävänä toimivat runsas ja avoin keskustelu. Työhyvinvointia edistävästi vaikuttaa rohkaiseva, tukea antava ja innostava esimies, joka myös antaa palautetta hyvistä työsuorituksista ja antaa työntekijöille hyvät mahdollisuudet kehittyä. Esimiehen toiminnassa tärkeää ovat luotettavuus, oikeudenmukaisuus ja johdonmukaisuus sekä työntekijöiden kuunteleminen ja kannustaminen. (Laaksonen ym. 2012, 245 - 246.)

Työterveyslaitoksen (2012) mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan, innostetaan ja kannustetaan, puhalletaan yhteen hiileen, annetaan myönteistä palautetta, pidetään työmäärä aisoissa, uskalletaan puhua ongelmista sekä säilytetään toimintakyky muutostilanteissa. Nämä kaikki asiat tulivat esiin kyselyn vastauksissa. Näiden asioiden koettiin edistävän työntekijän työhyvinvointia. Hyvä työntekijä on Työterveyslaitoksen (2012) mukaan motivoitunut ja vastuuntuntoinen, onnistunut ja innostunut työssään, pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan, tuntee työnsä tavoitteet, saa palautetta työstään, kokee itsensä tarpeelliseksi sekä kokee työssään sopivassa määrin itsenäisyyttä, sekä yhteenkuuluvuutta. Kyselyyn vastaajat arvostivat näitä asioita mukavassa työkaverissa.

*“Avoin ilmapiiri asioissa.”*

*“Olemme “yksi rintama”-me.”*

Hyvä työilmapiiri nousi vastaajien keskuudessa selkeästi suurimmaksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Lähes puolet vastaajista olivat nostaneet hyvän työilmapiirin merkityksen esille vastauksessaan. Toisena tärkeänä ja merkittävänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä pidettiin mukavia työkavereita. Työyhteisössä arvostettiin toisten kunnioittamista, huomioimista, rehellisyyttä, avoi-

muutta, samanarvoisuutta, positiivisuutta, me-henkeä, kannustusta, palautteen saamista ja antamista, kiitosta sekä hyvää lähiesimiestä. Vastaajat kokivat, että omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen, hyvä fyysinen kunto, rentoutuminen, liikunta, henkinen ja fyysinen tasapaino, sekä perhe edistävät omaa työhyvinvointia. Hyvä työn organisointi, työtehtävien selkeys, siisti työympäristö, kunnolliset ja ergonomiset työvälineet sekä -tavat koettiin työhyvinvointi edistäviksi. Yhteisillä hetkillä, virkistystoiminnalla, koulutuksilla, riittävällä henkilökuntamäärällä ja pitkillä sijaisuuksilla uskottiin olevan positiivinen vaikutus työntekijän hyvinvointiin.

*“Hyvä ilmapiiri tekee paljon.”*

*“Hyvä ilmapiiri, luottamuksen arvoiset työkaverit.”*

*“Hyvä henkinen ja fyysinen tasapaino.”*

### **8.1.3 Työhyvinvointia heikentää**

Työn kuormittavuus koettiin vastaajien joukossa yhdeksi isoimmaksi työhyvinvointia heikentäväksi asiaksi. Siihen sisältyi paljon erilaisia asioita, jotka olivat tuttuja myös työmme teoriaosuudesta. Jopa seitsemän vastaajista mainitsi kiireen työhyvinvointia heikentäväksi seikaksi. Keskeneräiset asiat ja työtehtävät, kasautuvat työt ja henkilöstöpula, eli ei riittävästi työntekijöitä vuoroissa ja huono sijaisten saatavuus nousivat myös useassa vastauksessa esille. Joku vastaajista oli sitä mieltä, että jos ei olisi niin kiire, työtehtävät eivät kasautuisi ja hitaammalla tempolla tehden työt ehtisivät valmiiksi. Moni vastaajista koki myös stressiä, riittämättömyyden tunnetta ja erään vastaajan mielestä työtä ja vastuuta oli liikaa.

*”Keskeneräisiä asioita, joita ei saada valmiiksi, liian monta kerralla. Hitaammalla temmolla onnistuisi.”*

Esimiestyöhön liittyviä vastauksia tuli myös paljon liittyen työhyvinvoinnin heikentymiseen. Ylhäältäpäin tulevat määräykset ja se, että ei ole otettu työntekijöitä mukaan työn suunniteluun, koettiin negatiivisena asiana. Osa koki esimiesten käytöksen painostavana ja epäoikeudenmukaisena. Jotkut vastaajat kokivat myös joustamattomuutta ja arvostuksen puutetta esimiesten puolelta.

*”Epäoikeudenmukaisuus, (varsinkin jos tulee johtajilta).”*

*”Työnantajan joustamattomuus. Arvostuksen puute.”*

Työhyvinvoinnin perusta ja keskeisin voimavara työyhteisössä on hyvinvoivat työntekijät. Vastuu työhyvinvoinnoista on koko työyhteisöllä, mutta avainasemassa luomassa ja ylläpitämässä hyvinvoivaa työyhteisöä on osaava ja tukea antava työnantaja ja laadukas esimiestyö. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa pitämällä kuormitus- ja voimavaratekijät tasapainossa. Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttaa työntekijän omaan elämään ja työntekoon liittyvät tekijät. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016.)

Hyvin paljon vastauksissa nousi esille myös oma terveys ja jaksaminen, eli erilaiset fyysiset ja psyykkiset sairaudet ja vaivat tai pelko terveyden menettämisestä, sekä väsymys erilaisista syistä johtuen. Erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet, krooninen kipu tai psyykinen sairastuminen oli heikentämässä työhyvinvointia. Työn sisältöön liittyen vastaajat kokivat työhyvinvointia heikentäviksi asioiksi sekavuuden, epäselvät toimintatavat tai työnkuvat, epäreilun työnjaon, tietokatkokset, päätkätyöt, sekä huonon raportoinnin.

Teoriaosuudessamme nousi esille muun muassa, kuinka tärkeässä roolissa työhyvinvoinnissa on johtaminen ja sen oikeudenmukaisuus, työn rytmitys ja yhtäjaksoisten työrupeamien pituus, henkilökunnan osaaminen ja sen päivitys, sekä mahdollisuus tehdä ammattitaitonsa mukaista työtä. Heikentynyt työhyvinvointi voi alkaa näkyä työntekijässä esimerkiksi lisääntyneinä poissaoloina, sairastumisena fyysisesti tai psyykkisesti, sairaana töihin tulona, stressin lisääntymisenä, sekä päih-teiden väärinkäyttönä. Tärkeintä tällaisessa tilanteessa on mahdollisimman varhainen puheeksi otto työntekijän kanssa, jotta asioihin voidaan puuttua ja tilannetta korjata. (Meretoja & Räsänen 2014.)

Työyhteisöön jollain tavalla liittyviä työhyvinvointia heikentäviä asioita oli mainittu ehkäpä eniten. Kuusi vastaajista mainitsi huonon työilmapiirin ja lisäksi vastauksissa mainittiin muun muassa negatiivisuus, turha riitely, selän takana puhuminen, syyllisten etsiminen, konfliktit, sovitusta käytännöistä poikkeaminen, turhista asioista valittaminen.

*”Turha riitely ja asioiden jankkaus työpaikalla. Negatiivisuuden ilmapiiri.”*

Vastauksissa mainittiin myös ulkoiset paineet, esimerkiksi tyytymättömät omaiset, sekä työntekijöiden epäasialliset puheet esimerkiksi työkavereiden tai kyläläisten asioista. Työkaverin väsymys ja negatiivinen asenne elämään vaikutti myös jollain vastaajalla työhyvinvointiin. Eräs vastaaja koki

negatiivisena asiana sen, ettei saa itse valita koulutuksia, joihin osallistuu. Yhteensä neljässä vastauksessa mainittiin myös työpaikan epäsiisteys tai epäjärjestys. Ulkoisina tekijöinä vastauksissa nousi esille helle, pimeä aika ja meteli, jotka ovat heikentämässä työhyvinvointia.

Tutkimuksen mukaan työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttaa arvostuksen puute, välinpitämättömyys ja selän takana puhuminen (Koskela 2007). Merkityksellistä työhyvinvoinnin kannalta on myös se, että hoitaja kokee voivansa tehdä työtään oman ammattietiikkansa ja arvojensa pohjalta (Utriainen 2009, 120). Työhyvinvointiin heijastuu suoraan myös työntekijän oma elämäntilanne ja perhe-elämä. Jos henkilökohtaisessa elämässä asiat eivät ole kunnossa, vaikuttaa se työssä jaksamiseen heikentävästi. (Leinonen 2011.)

## **8.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi**

Kyselyssä kartoitimme henkilökunnalta työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Kysymyksissä vastattiin seuraaviin asioihin: mitä sisältyy työhyvinvointiin, kuinka voit itse vaikuttaa siihen ja mitkä asiat heikentävät ja edistävät työhyvinvointia. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden vastauksia analysoitiin. Analysoinnin jälkeen tuloksista kävi ilmi, että jokaisen työntekijän oma fyysinen hyvinvointi oli merkittävin työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Fyysisellä hyvinvoinnilla ja yhteys psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Nämä kaikki yhdessä vaikuttavat ihmisen kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

### **8.2.1 Fyysinen työhyvinvointi**

Fyysiseen työhyvinvointiin sisältyy fyysiset työolosuhteet, fyysinen työnkuormitus ja ergonomiset ratkaisut, mihin kuuluvat mm. työasennot. Fyysisiin työolosuhteisiin kuuluvat työvälineet, melu, työpaikan siisteys ja lämpötila. Niiden vaikutukset korostuvat etenkin silloin kun työtehtävät ovat fyysisiä. (Virolainen 2012, 17.) Fyysinen hyvinvointi, johon sisältyy fyysinen kunto ja terveys, ovat osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia (Leskinen & Hult 2010, 39). Yhdessä psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa fyysinen toimintakyky vaikuttaa työntekijän työkykyyn. Fyysinen toimintakyky on välttämätön ja tärkeä työväline hoitotyössä. (Työterveyslaitos 2011.)

Hoito- ja hoiva-alalla tarvitaan suurten lihasryhmien staattista ja dynaamista työtä. Verenkiertoelimistöön ja tuki- ja liikuntaelimiin kohdistuu työnkuormitusta. Suuret lihasryhmät toimivat staattisesti

ja dynaamisesti taakkoja käsiteltäessä, kuten kantamisen, nostamisen, työntämisen ja vetämisen yhteydessä. (Työterveyslaitos 2012). Saarenkartanoon tehdyssä kyselyssä tuli selkeästi esiin omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtimisen tärkeys. Hyvä fyysinen kunto, liikunta ja terveyden ylläpitäminen auttavat jaksamaan paremmin fyysisesti raskaassa työssä. Useat kyselyyn vastanneista olivat sitä mieltä, että työhyvinvointiin voi itse vaikuttaa paljon fyysisestä kunnosta huolehtimalla ja kuntoa ylläpitämällä.

Liikunnalla on merkittävä vaikutus jokaisen ihmisen terveyteen ja ennen kaikkea fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Toiminta- ja työkykyä voidaan edistää liikunnan avulla. Liikunnan merkitys tulee ottaa huomioon työpaikalla yhtenä osana työhyvinvointia. Työkykyä ja terveyttä edistää myös monipuolinen ja terveellinen ruokavalio. (Rauramo 2012, 27.) Kyselyyn vastanneet työntekijät toivat esiin terveellisen ruokavalion merkityksen työhyvinvointiin. On tärkeä syödä säännöllisesti ravitsemussuosituksen mukaiset ateriat päivittäin myös työpaikalla. Ravinnon saannin, virkistykseen ja levon kannalta työpaikkaruokailu on tärkeä. Unen tarve vaihtelee yksilöllisesti, uni ja lepo ovat kuitenkin tärkeitä ihmiselle. Uni ja lepo vaikuttavat ihmisen vireystilaan ja toimintakykyyn. Työyhteisössä on hyvä aina ajoittain keskustella yhdessä työterveyshuollon kanssa liikunnan, ravinnon ja unen merkityksestä ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Rauramo 2012, 30, 32.) Kyselyn vastausten perusteella hyvää työterveyshuoltoa pidettiin yhtenä työhyvinvointia edistävänä tekijänä

### **8.2.2 Psykkinen työhyvinvointi**

Psykkinen työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, johon kuuluu paljon eri asioita. Psykkisesti hyvinvoiva ihminen on tyytyväinen elämäänsä, hänen perusasenteensa on avoin ja hyvä, sekä hän sieittää elämässään ja työssään myös ajoittaista epävarmuutta. Työelämässä psyykkisesti hyvinvoivan ihmisen tunnistaa siitä, että hän on työhönsä hyvin sitoutunut, osallistuva ja aikaansaava, eli suoriutuu työtehtävistään. (Työterveyslaitos 2012.) Saamissamme kyselyn tuloksissa edellä mainittu nousi myös esille. Useampi vastaaja oli maininnut työhyvinvointiinsa vaikuttavaksi asiaksi oman positiivisen asenteen, motivaation, avoimuuden esimerkiksi uusien asioiden ja käytäntöjen vastaanottamisessa ja työn kehittämisessä. Psykkisestä hyvinvoinnista ja omasta jaksamisesta huolehtimista pidettiin tärkeänä.

Omat valinnat psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitämisessä olivat merkittävässä asemassa; esimerkiksi riittävä lepo, harrastukset, kotielämä, perhe ja sosiaaliset suhteet yleensäkin myös kunnossa. Vastausten mukaan siis psyykkiseen työhyvinvointiin kuului paljon laajempi kokonaisuus, kuin pelkkä työpaikka ja työyhteisö. Ympäriinsä ihminen tarvitsee työn lisäksi muitakin ryhmiä kuten perheen ja ystävät (Sallinen ym. 2007). Psyykkinen työhyvinvointi on suoraan verrattavissa siihen, kuinka mielekkääksi ja mielenkiintoiseksi työntekijä työnsä kokee. Tähän taas vaikuttaa moni asia; muun muassa työn kuormittavuus, stressaavuus, työilmapiiri ja varmuus/epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta ja pysyvyydestä. (Virolainen 2012.)

Monet vastaajamme kokivat työnsä stressaavaksi, kuormittavaksi ja kiireiseksi, nämä asiat ovat vaikuttamassa heidän psyykkiseen työhyvinvointiinsa heikentävästi. Työntekijä tarvitseekin olemassa olevaa psyykkistä vahvuutta selvitäkseen kuormittavasta työstä ja ehtiäkseen palautua. Kokemus siitä, miten kykenee itse hallitsemaan omaa työtään ja vaikuttamaan siihen on myös tärkeä osa psyykkistä työhyvinvointia. (Kivistö ym. 2008.) Vastauksissakin tämä nousi esille. Vastaajat pitivät tärkeänä sitä, että voivat itse vaikuttaa työhönsä, työvuoroihinsa, koulutuksiin yms. Psyykkiseen työhyvinvointiin etenkin hoitoalalla vaikuttaa heikentävästi myös jatkuva väkivallan uhka (Laine 2009). Kyseisessä työpaikassa, jossa on paljon muistisairaita ikäihmisiä, tämä uhka on myös olemassa, mutta vastaajista kukaan ei nostonut sitä tässä haastattelussa esille. Tärkeimpinä asioina psyykkisessä työhyvinvoinnissa pidettiin vastaajien mukaan yleistä ilmapiiriä, avoimuutta, omaa asennetta ja itsestä huolehtimista, hyvää esimiestyötä, selkeitä yhdessä sovittuja käytäntöjä, riittävää henkilökuntamäärää yms.

### **8.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi**

Sosiaaliseen työhyvinvointiin sisältyy työntekijöiden tunne työyhteisöön kuulumisesta ja työntekijöiden vuorovaikutuksen sujumisesta. Työyhteisöltä saatu tuki ja arvostuksen kokemus edistää sosiaalista työhyvinvointia ja ehkäisee työuupumusta. (Kivistö ym. 2008, 26.) Kyselyn vastauksissa tuli esille, että työhyvinvointia edistää hyvä, kannustava ja huomioiva työyhteisö. Työyhteisöön kuulumisuudesta kertoo vastauksissa mainittu hyvä yhteishenki ja me - henki. Työhyvinvointiin koettiin voivan vaikuttaa olemalla hyvä, reilu ja välittävä työkaveri sekä osoittamalla kunnioitusta, arvostusta ja samanarvoisuutta työyhteisössä. Työyhteisön oikeudenmukaisuus, osallistuvuus ja tasa-arvo tukevat sosiaalista työhyvinvointia (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2009, 45).

Työntekijät kokivat työhyvinvointia edistäväksi sen, että ei vie työasioita kotiin eikä stressaa asioilla, joihin ei voi vaikuttaa. Työntekijöiden mielestä sosiaalinen työhyvinvointi lisääntyy, kun panostaa itseensä, harrastuksiin, perheeseen ja muuhun sosiaaliseen elämään. Tasapainoinen kotitilanne sekä työ ja kotiasioiden pitäminen erillään toisistaan tukee sosiaalista hyvinvointia (Lehtonen 2011, 101). Työn ja muun elämän yhteensovittamista voi pyrkiä helpottamaan työmäärän vähentämisellä ja työtahdin keventämisellä. Kokonaistyöajan lyhentämisellä voidaan edistää sosiaalista työhyvinvointia. Fyysisen työkuormituksen keventäminen lisää sosiaalista työhyvinvointia lisää, jolloin voimavaroja jää sosiaalisten suhteiden hoitamiseen. (Suomala 2007, 123 - 125.) Tärkeäksi jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta koettiin, ettei ole liian pitkiä työvuoroja ja lomat saa niin kuin on toivonut. Vastauksista tuli esiin, että raskas fyysinen työ vaatii riittävän levon. Työhyvinvointiin koettiin voivan vaikuttaa riittävällä levolla, jotta olisi palautunut olo ennen seuraaviin työvuoroihin menemistä.

Ihmiselle tunteet ja niiden ilmaiseminen ovat luonnollisia asioita. On suositeltavaa, että työntekijä pystyisi myös työpaikalla kokemaan ja ilmaisemaan tunteitaan. Jos työntekijä kokee, että hänellä ei ole mahdollisuutta mielipiteiden ja tunteiden ilmaisemiseen hän tukahduttaa tunteitaan sisäänpäin. Tästä aiheutuu ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 19.) Työyhteisö koettiin avoimeksi, keskustelevalaksi ja toiset huomioon ottavaksi. Tällöin on helppo ilmaista omia mielipiteitä ja tunteita. Osassa vastauksista koettiin työhyvinvointia heikentävänä huono ilmapiiri, arvostelu, ”kettuilu” ja syyllisten hakeminen. Nämä taas aiheuttavat työpahoinvointia.

### **8.3 Huoneentaulu**

Huoneentaulu tuotettiin Saarenkartanoon henkilökunnan kahvihuoneen seinälle. Huoneentaulun tarkoituksena oli muistuttaa työntekijöitä kyselyn pohjalta nousseista työnhyvinvointia edistävästä asioista. Kävimme Saarenkartanon ja kotihoidon kehittämispäivällä esittelemässä alustavasti työmme tuloksia. Kerroimme huoneentaulusta ja saimme hyvin positiivisen ja innostuneen vastaanoton. Aiheesta nousi hyviä ideoita ja yksi konkreettinen keino saada huoneentaulu elämään jatkosakin, oli järjestää teemaviikkoja erilaisista huoneentaulussa olevista aiheista. Esimerkiksi ”tuon töihin mukaan positiivisen asenteen” – viikko, jolloin kaikki kiinnittäisivät asiaan erityisesti huomiota. Tällä keinolla jokainen joutuisi miettimään omaa asennettaan ja sen vaikutusta työilmapiiriin. Tämä heijastuisi varmasti myös asukkaisiin, jotka vaistoavat työpaikan yleisilmapiiriin.

Huoneentaulun luominen on keino, jolla konkretisoidaan yhdessä keskustellut tai muuten läpikäytyt asiat. Huoneentaulussa tärkeimmät esille tulleet asiat ovat kaikkien nähtävillä ja hyvänä muistutuksena keinoista, joilla ylläpidetään hyvää työyhteisöä ja innostavaa ilmapiiriä. Lähtökohtana huoneentaulussa on nimenomaan sen työyhteisön ja työpaikan tilanne, jonne taulu tehdään. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2018.)

## **9. POHDINTA**

### **9.1 Projektiprosessi**

Projektimme lähti liikkeelle havaitsemastamme tarpeesta tutkia tarkemmin työhyvinvointia kahden opinnäytetyön tekijän omalla työpaikalla. Halusimme aiheeksi sellaisen, josta olisi hyötyä oikeasti ja työpaikan työhyvinvointi voisi kehittyä parempaan suuntaan. Etsimme aiheesta aiemmin tutkittua tietoa työmme teoriaosuudeksi. Teimme kyselylomakkeen, jonka kysymykset pohjautuivat löytäämämme teorialähtöiseen. Testasimme kysymykset koehenkilöillä ja tämän jälkeen kysymykset toimitettiin työyhteisöön. Vastauksia saatiin kattavasti ja näiden pohjalta oli helppo tehdä sisällönanalyysi.

Päätimme, että työmme tulee olemaan projekti, jossa teemme kyselytutkimuksen työpaikan henkilökunnalle. Kyselyn vastaukset analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä ja tuotettiin vastauksista huoneentaulu konkreettisesti työpaikan seinälle. Kävimme esittelemässä työpaikan kehittämispäivällä alustavia projektin tuloksia ja saimme samalla hyviä ideoita huoneentaulua varten. Huoneentaulusta teimme sekä sähköisen version, että työntekijöiden yhteisen kahvihuoneen seinälle tulevan taulun. Lopputulokset esitämme vielä kunnan päättäjille heidän johtoryhmän kokouksessaan, jotta he voivat hyödyntää työmme tuloksia omassa työssään kehittäessään työyhteisön hyvinvointia.

### **9.2 Oma ammatillinen kasvu**

Kun mietimme tulevaa työtämme sairaanhoitajana, ehkä hyvinkin erilaisissa toiminta- ja työympäristöissä, kaikissa nousee esille varmasti työhyvinvoinnin merkitys. Olemme kaikki olleet jo vuosia työelämässä ja tiedämme, että työhyvinvoinnin merkitystä ei voida liikaa korostaa työyhteisössä. Se vaikuttaa kaikkeen työpaikalla tapahtuvaan toimintaan ja ennen kaikkea ilmapiiriin. On hyvä huomioda, että myös potilaat ja asiakkaat aistivat herkästi, millainen työilmapiiri työyhteisössä valitsee.

Sairaanhoitajan kokonaisvaltainen työhyvinvointi heijastuu myös suoraan potilaan saamaan hoitoon. Väsynyt ja ehkä myös kyyninen hoitaja ei pysty samalla tavalla olemaan aidosti ja empaattisesti läsnä potilaalle, kuin itsestään ja omasta hyvinvoinnistaan huolta pitävä hoitaja. Tulevina sairaanhoitajina meidän on ensiarvoisen tärkeää tiedostaa tämä. Emme jaksa toimia fyysisesti ja psyykkisesti raskaassa ammatissa jos emme pidä huolta omasta terveydestämme. Lisäksi voisi ajatella, että työmme on paljon potilasohjausta, motivoivaa keskustelua esimerkiksi terveellisistä elämäntavoista. On paljon helpompaa puhua näistä asioista potilaille ja ohjata heitä, kun on ensin sisäistänyt asian tärkeyden omalle kohdalleen.

On ollut valaisevaa tutustua ensin tutkittuun tietoon työhyvinvoinnin saralla ja sitten havaita oman kyselymme pohjalta, miten asiat näyttäytyvät käytännössä. Tutkittuun tietoon perustuu myös sairaanhoitajan työssä kaikki toiminta. Perustelemme potilaalle hänen hoitonsa, taustalla aina luotettava, tutkittu tieto, luotettavista lähteistä. Tähän meitä on tämäkin opinnäytetyö ollut osaltaan valmentamassa. Työmme edetessä myös erilaiset yhteistyö- ja organisointitaidot ovat kehittyneet. Näitä taitoja tarvitsemme myös työelämässä toimiessamme sairaanhoitajina.

### **9.3 Johtopäätökset**

Työmme teoriaosuus ja kyselyn tulokset olivat suurimmaksi osaksi samansuuntaisia, varsinaista uutta tietoa ei siis noussut esille kyselymme pohjalta. Yllättävä havainto oli, että tutkitussa tiedossa nousi usein esille, etenkin ikääntyneen hoitotyössä esiintyvä väkivalta. Muistisairaat ikääntyneet käyttäytyvät usein aggressiivisesti ja arvaamattomasti hoitajiaan kohtaan. Kuitenkaan tämä asia ei näkynyt yhdessäkään vastauksessa kyselyssämme. Aivan muut asiat nousivat esille heikentävinä tekijöinä työhyvinvoinnissa. Merkityksellisimmäksi osa-alueeksi nousi fyysinen työhyvinvointi, koska ikääntyneen hoitotyössä vaaditaan hoitajalta hyvää fyysistä kuntoa. Jos fyysinen kunto on huono, alkaa se väistämättä vaikuttaa muihinkin työhyvinvoinnin osa-alueisiin, kuten psyykkiseen jaksamiseen ja sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla ja kotona.

Työmme tarkoitus oli nimenomaan löytää keinoja, joilla yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa ja parantaa näin koko työyhteisön ilmapiiriä. Tuloksista kävi ilmi, että lähes kaikki työntekijät kokivat voivansa vaikuttaa työhyvinvointiinsa itse, pitämällä huolta omasta fyysisestä kunnostaan vapaa-ajallaan. Tämä on sellainen osa-alue, johon ihan jokainen pystyy panostamaan, jos vain haluaa ja löytää siihen mielekkäitä keinoja.

Tässä voisikin olla hyvä jatkotutkimuksen aihe, kuinka innostaa kaikki työntekijät huolehtimaan paremmin itsestään ja näin vaikuttamaan positiivisesti omaan työhyvinvointiinsa. Jokainen työntekijä on yksilö ja jokaisella on omat mieltymyksensä ja kiinnostuksen kohteensa, joista ammentaa itselensä lisää voimavaroja ja jaksamista arkeen. Nämä asiat voivat olla esimerkiksi mieluisa liikuntaharrastus, taide, musiikki, kulttuuri, mikä tahansa, joka antaa virkistävää vastapainoa henkisesti ja fyysisesti raskaalle työlle. Kukaan ei jaksaa pelkän työn varassa, vaikka se olisi kuinka mielekästä. Elämässä täytyy olla muutakin sisältöä, josta saa voimia ja positiivista energiaa.

Työilmapiiri ja mukavat työkaverit nousivat tuloksissa esille useita kertoja. Positiivisella asenteella on myös iso merkitys työhyvinvointia edistävänä asiana. Toisten huomioiminen ja kunnioittaminen, kohteliaat käytöstavat, esimerkiksi se, ettei puhuta pahaa selän takana ovat kulmakiviä työpaikan hyvään ilmapiiriin ja näihin asioihin voi jokainen vaikuttaa omalta osaltaan.

Hyvinvoivan työntekijän onkin varmasti helpompaa pitää yllä positiivista ilmapiiriä ja asennetta työpaikalla, kuin sellaisen työntekijän, joka kokee jonkin osa-alueen elämässään olevan epätasapainossa. Se voi olla terveys, ihmissuhteet tai mikä tahansa hyvinvointiin vaikuttava osa-alue.

Työssämme esille nousseita isoja osa-alueita olivat myös esimiestyö ja henkilöstömitoitus. Yksittäinenkin työntekijä voi omalta osaltaan vaikuttaa näihin asioihin vaalimalla avoimen keskustelun ilmapiiriä työpaikalla. Esimiesten ja työntekijöiden välinen kunnossa oleva, asiallinen keskusteluyhteys voi poikia rakentavia ideoita ja ehdotuksia puolin ja toisin, joilla tiukoista paikoista selvittäään. Esimiehet kuulevat varmasti mielellään kehitysehdotuksia työntekijöiltään ja työntekijä voi avoimin ja positiivisin mielin kuuntelemalla esimiestä, saada tukea ja esimerkiksi hyviä kehitysehdotuksia työssäjaksamiseensa.

## LÄHTEET

Hailuodon kunta. Sosiaali- ja terveystieteiden palvelut. Vanhuspalvelut. Viitattu 5.12.2018 <https://www.hailuoto.fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/vanhuspalvelut>

Heinola, R. 2007. Asiakaslähtöinen kotihoito: opas ikääntyneiden kotihoidon laatuun. Helsinki: Stakes.

Helsilä, M. & Salojärvi, S. 2013. Strategisen henkilöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum Oyj.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. painos. Helsinki: Tammi.

Hägg, T., Rantio, M., Suikki, P., Vuori, A. & Ivanoff-Lahtela, P. 2007. Hoitotyö kotona. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Iivanainen, A. & Syväoja, P. 2012. Hoida ja kirjaa. 7.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:17.

Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. 2009. Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kivistö, S., Kallio, E. & Turunen, G. 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33.

Koskela, N. 2007. Luottamus- Työhyvinvointia vanhustyössä. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 8.12.2018 <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94373/gradu01698.pdf?sequence=1>.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede Vol 11, no 1, 3-12.

Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 3., uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystieteiden palveluista 2.12.2012/980.

Lehtonen, T. 2011. Työhyvinvoinnin määrittäminen hoivatyöntekijöiden tarinoissa. Tampereen yliopisto. Yhteisö- ja sosiaalityö. Sosiaalityön lisensiaatintutkimus.

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2014. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: Sanoma Pro.

Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä. Jyväskylän yliopisto. Varhaiskasvatustieteen tiedekunta. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 4.12.2018 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/26618/URN:NBN:fi:jyu-201103011838.pdf?sequence=1>.

Leskinen, T. & Hult, H.-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi: kristallisoit toimintasi, saavuta tavoitteesi. Helsinki: Tammi.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... -työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Manka, M.-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Manka, M.-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, M.-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto.

Manka, M.-L., & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Marjala, P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina - narratiivinen arviointitutkimus. Oulun yliopisto. Teknillinen tiedekunta. Tuotantotalouden osasto. Väitöskirja.

Meretoja, O. & Räsänen, K. 2014. Työhyvinvointi ja henkilökunnan jaksaminen. Teoksessa Potilasturvallisuuden perusteet. Oppiportti. Duodecim. Viitattu 8.1.2019 <https://www.oppiportti.fi/op/ptp00108/do>.

Okechukwu, C. A., Kelly, E. L., Bacic, J., Depasquale, N., Hurtado, D., Kossek, E. & Sembajwe, G. 2016. Supporting employees' work-family needs improves health care quality: Longitudinal evidence from long-term care. Social Science & Medicine. Viitattu 7.10.2019 <https://oamk.finna.fi/Primo/Search?lookfor=health+care+being+at+work&type=AllFields&dfApplied=1&limit=20>.

Pelin, R. 2011. Projektihallinnan käsikirja. 7., uudistettu painos. Helsinki: Projektijohtaminen Oy.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishin Oy.

Ruuska, K. 2012. Pidä projekti hallinnassa. 8. painos. Helsinki: Alma Talent.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 30.09.2019 <<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>.

Sallinen, M., Kandolin I. & Purola, M. 2007. Fyysinen hyvinvointi. Elämisen rytmi. Duodecim. Terveyskirjasto.

Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuut ja työelämätaidot. 2. painos. Espoo: J-Impact Oy.

Silfverberg, P. 2007. Ideasta projektiksi. Helsinki: Edita.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2012. Kotipalvelu ja kotihoito kunnissa.

Suomala, T. & Laine, M., 2007. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kolmivuorotyötä tekeillä hoitajilla. *Työ ja ihminen* 2007:2.

Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326.

Tuki- ja liikuntaelinten terveys. 2012. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 5.12.2018 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A., 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työelämä 2020- hanke. Työ- ja elinkeinoministeriö Viitattu 8.12.2018 <http://www.tyoelama2020.fi/>.

Työkykytalo 2006. Toimiva työyhteisö. Helsinki Työterveyslaitos. Viitattu 25.8.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>.

Utriainen, K. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Terveystieteiden laitos. Väitöskirja. Viitattu 4.12.2018 [jultika.oulu.fi/files/isbn9789514291128.pdf](http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514291128.pdf).

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, M. 2012. Cultural leisure activities and well-being at work: A study among health care professional *Journal of applied Arts & Health*. Viitattu 7.10.2019 <https://oamk.finna.fi/Primo/Search?lookfor=health+care+being+at+work&type=All-Fields&dfApplied=1&limit=20>.

Voutilainen, P. & Löppönen, M. 2016. Hyvä ympärivuorokautinen hoito. Käypä hoito Duodecim. Viitattu 7.12.2018 <https://www.kaypahoito.fi/nix01676>.

## LIITTEET

### LIITE 1: Saatekirje haastattelukysymyksille

Hyvä vastaaja

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Lapin ja Oulun ammattikorkeakouluista. Teemme opinnäytetyötä aiheesta työhyvinvointi ikääntyneen hoitotyössä työntekijän näkökulmasta. Tavoitteena on saada tietoa siitä, miten yksittäinen työntekijä kokee työhyvinvoinnin, mitkä asiat siihen vaikuttavat ja miten hän voi itse vaikuttaa siihen työpaikalla.

Toivomme, että vastaatte kysymyksiin 14.4.2019 mennessä. Palvelukoti Saarenkartanon toimistossa on palautuslaatikko, jonne voi laittaa täytetyt kysymyslomakkeet. Vastaukset käsittelemme nimettöminä ja luottamuksellisesti. Aineistoa käsittelee vain opinnäytetyöntekijät, eikä kenenkään vastaajan henkilöllisyys tule esille tutkimuksen missään vaiheessa.

Vastauksia odotellen:

Salme, Sanna ja Tuula

Yhteystiedot:

Salme Pyykkönen sairaanhoitajaopiskelija [salme.pyykkonen@edu.lapinamk.fi](mailto:salme.pyykkonen@edu.lapinamk.fi)

Sanna Illikainen sairaanhoitajaopiskelija [sanna.illikainen@edu.lapinamk.fi](mailto:sanna.illikainen@edu.lapinamk.fi)

Tuula Lepistö sairaanhoitajaopiskelija [h7letu@students.oamk.fi](mailto:h7letu@students.oamk.fi)

## LIITE 2: Haastattelukysymykset

Työhyvinvointi voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen; fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaalisen työhyvinvointiin. Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään fyysiset työolosuhteet, fyysisen työkuormituksen ja ergonomian; mm. työasennot ja työvälineet. (Virolainen 2012, 17.) Työntekijän oma fyysinen kunto ja terveys ovat myös osa työhyvinvointia (Leskinen & Hult 2010, 39).

Psyykkiseen työhyvinvointiin sisältyy työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri. Yksilön mielen-terveyttä edistää se, että työ on mielekästä ja mielenkiintoista. (Virolainen 2012, 18.) Psyykkiseen työhyvinvointii vaikuttaa kokemus oman työn hallinnasta ja vaikutusmahdollisuuksista. Työntekijä tarvitsee psyykkistä vahvuutta selviytyäkseen työn kuormitustekijöistä ja palautuakseen niistä. (Kivistö ym. 2008, 25.)

Sosiaalinen työhyvinvointi lisää työntekijän sitoutuneisuutta sekä tukee työssä jaksamista (Marjala 2009, 193). Työpaikalla oikeudenmukaisuus, osallistuvuus ja tasa-arvo tukevat sosiaalista työhyvinvointia (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 45). Positiivinen vuorovaikutus ja työyhteisöltä saatu tuki ja arvostus edistää työntekijän sosiaalista työhyvinvointia ja ehkäisee työuupumusta (Kivistö 2008, 26).

### KYSYMYKSET:

1. Mitkä ovat kokemuksesi siitä, mitä asioita sisältyy työhyvinvointiin?
2. Kuinka koet itse voivasi vaikuttaa työhyvinvointiisi?
3. Mitkä asiat edistävät työhyvinvointiasi?
4. Mitkä asiat heikentävät työhyvinvointiasi?

LIITE 3: Tutkimuslupahakemus

**LAPIN AMK**  
Lapland University of Applied Sciences

**OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSLUPAHAKEMUS**

Hakijan / hakijoiden henkilötiedot	Nimi Tuula Lepistö Sanna Pyykkönen Sanna Ilkainen	
	Katuosoite	Postinumero Postitoimipaikka
	Puhelin +358445024528 +358407592849 +358405408145	Sähköpostiosoite tuula@lapinamk.fi sanna.pyykkonen@edu.lapinamk.fi sanna.ilkainen@edu.lapinamk.fi
	Tutkimuslaitos, oppilaitos tai muu yhteisö Lapin ammattikorkeakoulu, Kemin kampus Oulun ammattikorkeakoulu, Oulaisten kampus	Hakijan tehtävä/virka-asema Sairaanhoitajaopiskelija
Opinnäytetyön ohjaaja(t)	Nimi Seppo Kilpiäinen Merja Jyvä	Opinno ja ammatti Lehtori Lehtori
	Toimipaikka ja osoite Lapin ammattikorkeakoulu, Kemin kampus, Meripolstokatu 26, 94100 Kemi Oulun ammattikorkeakoulu Oy, Oulaisten kampus, Kurttitie 2, 86300 Oulainen	
Toimeksiantaja	Toimeksiantaja Perusturvajohtaja Pia Piispanen	
	Yhteystiedot +358444973520	
Päiväys ja allekirjoitus	Päikkä ja päivämäärä Hakuuseto 13/3/19	Allekirjoitus Sanna Pyykkönen
Luvan myöntäminen	<input checked="" type="checkbox"/> Tutkimuslupa myönnetään <input type="checkbox"/> Tutkimuslupa evätään	Perustelut Tutkimuslupa on esitettyä laajempaa tutkimusta varten ja myönnetään.
Päiväys ja allekirjoitus	Päikkä ja päivämäärä 13/3/19	Allekirjoitus Pia Piispanen
Myöntämisen ehdot	Myöntämisen ehdot <input type="checkbox"/> Hakijan tulee toimittaa valmis raportti ja tarvittaessa tutkimuksen tulokset suullisesti <input type="checkbox"/> Hakija vastaa kustannuksista itse, ellei toisin sovita <input checked="" type="checkbox"/> Muu ehto: Tutkimuslupa on myönnetty vain tutkimusta varten ja se on voimassa vain tutkimuksen ajaksi.	
Päätöksestä tiedottaminen	<input checked="" type="checkbox"/> Opinnäytetyön hakijalle henkilöille <input type="checkbox"/> Opinnäytetyön ohjaajalle <input type="checkbox"/> yksikölle, jota luvan myöntäminen koskee <input type="checkbox"/> jokin muu taho?	

**OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSLUPAHAKEMUS**

**Opinnäytetyösuunnitelman tiivistelmä**

Tutkimus, johon sisältyy	Ammattikorkeakoulun Opinnäytetyö
Opinnäytetyön tekijät	Tuula Lepistö, Saima Pyykkönen, Sanna Ilkainen
Opinnäytetyön nimi	Työhyvinvointi ikääntyneen hoitotyössä työntekijän näkökulmasta
Opinnäytetyön tausta	Kinnostus työhyvinvointiin heräsi kahden opinnäytetyöntekijän oman työyhteisön työhyvinvoinnista. Kuinka sitä voidaan kehittää ja minkälaisena työyhteisön jäsenet kokevat työpäivän ja mitkä asiat siihen vaikuttavat.
Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja mahdolliset tutkimusongelmat	<p>Projektityön tarkoituksena on tuottaa huoneentaulu, jonka sisältö muodostuu työntekijöiden kyselyssä esille tulleista fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista asioista. Tarkoituksena on kartoittaa ja parantaa työhyvinvoinnin tilannetta Hailuodon palvelukodin ja kotihoidon työntekijöiden keskuudessa.</p> <p>Huoneentaulun luominen on keino, jolla konkretisoidaan yhdessä keskusteltuihin tai muuten läpikäytyihin asioihin. Huoneentaulussa tärkeimmät esille tulleet asiat ovat kaikkien nähtävillä ja hyvänä muistutuksena keinoista, joilla ylläpidetään hyvää työyhteisöä ja innostavaa ilmapiiriä.</p> <p>Projektityön tavoitteena on kyselyn kautta tulleiden tulosten pohjalta kehittää työyksikön työhyvinvointia esille tulleiden ongelma-alueissa. Tavoitteena on lisätä tietoutta työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista ja mahdollisuuksista vaikuttaa siihen. Esille tullutta tietoa voidaan hyödyntää työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Lisäksi työhyvinvointi vaikuttaa ja heijastuu laajemminkin, myös asiakkaisiin ja heidän omaisiinsa, jotka asuvat ilmapinn, joka työyhteisössä välittyy.</p>

**OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSLUPAHAKEMUS**

<b>Opinnäytetyön alustava aikataulu</b>	Opinnäytetyön aikataulu on seuraava: Syksy 2018 projektityön suunnitelma, kevät 2019 projektityön toteuttaminen, syksy 2019 projektityön valmistuminen	
<b>Tarvittaessa opinnäytetyön rahoitus, rahoittajat ja budjetti</b>	Opinnäytetyö toteutetaan omakustanteisena.	
<b>Päiväys ja allekirjoitus</b>	<b>Päikka ja päivämäärä</b> Oulu 13/3/2019	<b>Allekirjoitus</b> Sanna Ilkainen

Liitteenä hyödynsytty opinnäytetyösuunnitelma (tarvittaessa)

## LIITE 4: Huoneentaulu

### SAARENKARTANON PALVELUKODIN JA KOTIHOIDON HENKILÖKUNNAN HUONEENTAULU:

- ✧ Pidän huolta omasta hyvinvoinnistani
- ✧ Tuon töihin mukaan positiivisen asenteen
- ✧ Kunnioitan työtovereitani ja luotan heihin
- ✧ Pyrin hoitamaan hyvin omat työtehtäväni ja kehitän itseäni
- ✧ Pidän työympäristön siistinä ja turvallisena
- ✧ Noudatan sovittuja sääntöjä
- ✧ "Puhallamme yhteen hiileen"