

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

Ronja Korhonen

VANHUSTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI – KUVAILEVA
KIRJALLISUUSKATSAUS

Opinnäytetyö
Toukokuu 2020



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2020
Sosiaalialan koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
(013) 260 600

Tekijä
Ronja Korhonen

Nimeke
Vanhustyöntekijöiden työhyvinvointi – kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Tiivistelmä

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia millaisia tutkimuksien ja hankkeiden tuloksia on saatu vanhustyöntekijöiden työhyvinvoinnista. Tutkimustehtävänäni oli selvittää, millaista on vanhustyötä tekevien sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työhyvinvointi Suomessa ja miten työn fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kuormittavuus vaikuttavat työhyvinvointiin? Opinnäytetyöni suoritin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, joka eteni laadullista prosessia mukaillen systemaattisella otteella. Tutkimusaineisto kerättiin UTUPub-, Lauda-, Julkari- ja Trepo-tietokannoista. Aineisto koostui seitsemän tutkimuksesta ja kahdesta hankkeesta. Analyysimenetelmänä oli teemoittelu.

Tulosten perusteella työn fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kuormittavuus vaikuttavat monella tapaa vanhustyöntekijöiden työhyvinvointiin. Fyysistä kuormittavuutta aiheuttavat huonot työasennot ja nostot sekä työtilojen ja työvälineiden puutteet. Psyykkiseen kuormittavuuteen vaikuttavat työjärjestelyt, kiire ja työntekijöiden määrä, vaikutusmahdollisuudet sekä liialliset vastuun kokemukset. Sosiaaliseen kuormittavuuteen liittyvät työyhteisön toimivuus, työyhteisön toimivuuden haasteet sekä asiakkaiden ja heidän omaistensa käytös työntekijöitä kohtaan.

Jatkotutkimuksena voidaan tarkastella kansanvälisiä tutkimuksia aiheesta. Työhyvinvoinnin kehittämistä voisi tarkastella teemahaastattelulla. Laadullisin menetelmin voisi tarkastella myös vanhustyöntekijöiden työhyvinvoinnin vaikutusta asiakkaiden hyvinvointiin.

Kieli
suomi

Sivuja 47
Liitteet 2
Liitesivumäärä 3

Asiasanat

työhyvinvointi, työn kuormittavuus, vanhustyö



THESIS
May 2020
Degree Programme in Social Services

Tikkarinne 9
80220 JOENSUU
FINLAND
(013) 260 600

Author
Ronja Korhonen

Title
The Work Well-being of Geriatric Social and Health Care Workers - Descriptive Literature Review

Abstract

The purpose of my thesis was to study the results of certain research and projects on the work well-being of geriatric social and health care workers. My research question was to examine what the well-being at work of social and health care workers in elderly care is in Finland. How the physical, mental and social work conditions of such workers affect their well-being at work? I carried out my thesis as a descriptive literature review proceeding through a qualitative research process with a systematic approach. The research material was collected from UTUPub-, Lauda-, Julkari- ja Trepo- -databases. Five Finnish studies and two research projects were used as the material for this thesis. The method used was thematic analysis.

The results show that the physical, mental and social workload of the tasks affects the work well-being of geriatric social and health care workers in many ways. Unergonomic working postures, lifting and the shortage of workspaces and equipment are causes for physical workload. Working arrangements, being busy at work, the amount of employees, the possibilities to influence and the feeling of having too many responsibilities are identified as causes for mental workload. Social workload is caused by challenges in the work community and the behavior of clients and their relations towards the employees.

As a follow-up research, international researches on the subject could be examined by means of literature review or other qualitative methods such as theme interviews to find out how the well-being at work of the employees in question could be improved. The effects of the work well-being of geriatric social and health care workers on the well-being of their clients could also be studied using qualitative methods.

Language

Finnish

Pages 47

Appendices 2

Pages of Appendices 3

Keywords

well-being at work, workload, elderly work

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvointi	5
3	Vanhustyö	7
3.1	Vanhustyöntekijät	8
3.2	Vanhuspalvelut	9
3.3	Kotihoito	10
3.4	Palveluasuminen ja laitoshoido	10
4	Työn kuormittavuus vanhustyössä	11
4.1	Työn fyysinen kuormittavuus	12
4.2	Työn psyykkinen kuormittavuus	13
4.3	Työn sosiaalinen kuormittavuus	13
5	Aikaisempia tutkimuksia ja opinnäytetöitä	14
6	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävä	16
7	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja toteutus	17
7.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus	17
7.2	Laadullinen tutkimusprosessi	18
7.3	Aineistonkeruu	20
7.4	Aineiston kuvaus	24
7.5	Aineiston analysointi	27
8	Tulokset	30
8.1	Työn fyysinen kuormittavuus ja työhyvinvointi	30
8.2	Työn psyykkinen kuormittavuus ja työhyvinvointi	32
8.3	Työn sosiaalinen kuormittavuus ja työhyvinvointi	34
9	Tulosten tarkastelu	36
10	Pohdinta	39
10.1	Eettisyys ja luotettavuus	39
10.2	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehityksaiheet	41
10.3	Ammatillinen kasvu ja opinnäytetyön prosessi	41
	Lähteet	44

Liitteet

Liite 1	Aineiston kuvaus
Liite 2	Kysymysrunko

1 Johdanto

Vanhustyöntekijöiden työhyvinvointi on ollut suuresti esillä uutisissa viime vuosina. Sulanderin, Pekkarisen & Sinervon (2015, 43) mukaan vanhustyössä esiintyy paljon kiirettä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2018, 4) mukaan vanhuspalveluiden kotihoidon asiakasmäärät ovat kasvussa. Luultavasti myös työntekijöitä tarvitaan enemmän. Vanhustyössä koettu työhyvinvointi vaikuttaa siis yhä useampaan ihmiseen. Päädyin valitsemaan opinnäytetyöni aiheeksi vanhustyöntekijöiden työhyvinvoinnin, sillä aihe on ajankohtainen ja se kiinnosti minua. Työhyvinvointi on mielestäni hyvin tärkeä aihe, sillä se vaikuttaa hyvin monen ihmisen elämään. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää kirjallisuuskatsauksen keinoin, millaisia tuloksia tutkimuksien ja hankkeiden kautta on saatu sosiaali- ja terveysalan vanhustyöntekijöiden työhyvinvoinnista. Opinnäytetyöni eteni laadullista prosessia mukaillen. Aineiston analysoinnissa käytin teemoittelua.

Opinnäytetyöni tietoperustaan kuuluvat: työhyvinvointi, vanhustyö ja työn kuormittavuus vanhustyössä sekä aiemmin tehdyt tutkimukset ja opinnäytetyöt. Tietoperustan jälkeen kerron opinnäytetyöni tarkoituksesta ja tutkimustehtävästä sekä opinnäytetyöni menetelmällisistä valinnoista ja toteutuksesta. Luvussa kahdeksan käyn läpi tuloksia ja luvussa yhdeksän tarkastelen niitä tarkemmin teoriaan avulla. Lopuksi pohdin opinnäytetyöni luotettavuutta ja eettisyyttä, hyödynnettävyyttä ja jatkokehityksaiheita sekä ammatillista kasvuani ja opinnäytetyöni prosessia.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia ei voida määritellä yksiselitteisesti. Työhyvinvointi on vahvasti kulttuuriin ja aikaan liittyvä käsite. Sen voidaan ajatella muodostuvan sujuvasta ja mielekkästä työstä sekä turvallisesta, työuraa tukevasta ja terveyttä edistävästä työyhteisöstä ja työympäristöstä. (Virtanen & Sinokki 2009, 28, 30.) Työhyvinvoinnin käsite voi olla ongelmallinen, sillä se irrottaa työn muusta elämästä.

Työelämä ei kuitenkaan ole irrallinen osa. Työssä tapahtuneet asiat vaikuttavat kotioloihin. (Mamia 2009, 23.) Rauramon (2012, 10) mukaan myös yksityiselämä heijastuu työelämään.

Työhyvinvointi voidaan ajatella jakautuvan viiteen osaan, joita ovat osaaminen, arvostus, yhteisöllisyys, turvallisuus ja terveys. Osaamiseen liittyvät organisatiosotasolta ajateltuna osaamisen hallinta, luovuus ja vapaus sekä mielekäs työ. Yksilön osaamisen vaikuttavat oman työn hallinta ja sen ylläpito. Organisaation pohjalta arvostukseen kuuluvat arvot, talous, palaute, toiminta, kehityskeskustelut ja palkitseminen. Yksilöön liittyvät aktiivinen rooli organisaation kehittämisessä ja toiminnassa. (Rauramo 2012, 13, 15.)

Yhteisöllisyys sisältää työyhteisön, verkostot, johtamisen, joustavuuden, kehitysmuutoksen ja erilaisuuden hyväksymisen. Turvallisuuteen kuuluvat organisaation näkökulmasta työsuhde ja työolot. Yksilön näkökannalta turvallisuuteen liittyvät sujuvat, ergonomiset ja turvalliset työ- ja toimintatavat. Terveystieteen muodostavat organisaation näkökannalta työpaikkaruokailu, työterveyshuolto ja työn kuormittavuus. Yksilön kannalta katsottuna siihen kuuluvat terveelliset elintavat. (Rauramo 2012, 15.) Työhyvinvoinnin tavoitteet ja niiden tavoittelemiseen tarvittavat keinot vaihtelevat organisaation mukaan (Virtanen & Sinokki 2014, 108).

Työhyvinvointi voidaan määritellä melko pysyväksi ja myönteiseksi tilaksi, johon kuuluvat omistautuminen, uppoutuminen ja tarmokkuus. Omistautuminen tarkoittaa kokemusta työn haasteellisuudesta ja merkityksellisyydestä sekä innostusta ja ylpeyttä omasta työstä. Uppoutuminen on iloa työhön uppoutumisesta, ajan tai muun ulkopuolisen unohtamista sekä syvää paneutumista työhön. Tarmokkuus määritellään sinnikkyudeksi ja energisyydeksi työssä sekä perikäsiantamattomuudeksi ja jaksamiseksi myös vastoinkäymisissä. (Hakasen 2002, Mamian 2009, 27 mukaan.)

Työhyvinvointi voidaan määritellä myös yksilötasolla ilmeneväksi lopputulemaksi, jonka rakentumiseen ja ylläpitoon vaikuttavat useat tekijät. Näitä tekijöitä ovat fyysinen työympäristö, työorganisaatio, ihmisen lähiyhteisö, työ ja työntekijä itse.

Työhyvinvointia ei ajatella täysin pysyväksi tilaksi, vaan se vaihtelee tilanteen ja yksilön mukaan. (Tarkkonen 2012, 13–14.) Vehkon, Josefssonin, Lehtoaron & Sinervon (2018, 28) mukaan työstä aiheutuvan stressin ehkäiseminen ja hallinta edistävät työhyvinvointia. Hyvillä vaikutusmahdollisuuksilla voidaan vähentää työstä aiheutuvan stressin haitallisia vaikutuksia. Kohtuuton työmäärä kuormittaa ja vaikuttaa sitä kautta työhyvinvointiin. Yhteistyön toimivuus työntekijöiden kesken vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. (Vehko ym. 2018, 28–30.)

3 Vanhustyö

Koskisen, Aallon, Hakosen & Päivärinnan (1998, 55) mukaan vanhustyö on työtä, jonka tarkoituksena on edistää iäkkäiden ihmisten elämänlaatua ja hyvinvointia sekä vahvistaa heidän elämänhallintaansa ja turvallisuuttaan. Lisäksi tarkoituksena on muodostaa mahdollisuuksia mielekkäälle toiminnalle ja osallisuudelle niin, että iäkkäiden ihmisten omia voimavaroja ja omatoimisuutta korostetaan (Koskinen, Aalto, Hakonen & Päivärinta 1998, 55). Vanhustyössä hoivan avulla tarjotaan tukea niihin asioihin, joihin ikääntynyt henkilö ei kykene itsenäisesti (Vaaraman, Voutilaisen & Kauppisen 2003, Vaaraman & Kauton 2006, 18 mukaan). Vanhustyötä tehdään asiakaan arjessa. Työssä kiinnitetään huomioita siihen, että asiakkaan omatoimisuus säilyy. (Mäkinen, Niinistö, Salminen, Karjalainen 1998, 66.)

Vanhustyössä työnkuvaan voivat kuulua esimerkiksi asiakkaiden ja omaisten tukeminen, neuvonta ja ohjaus sekä hoitotyön ja lääkehoidon toteutus ja suunnittelu. Työtehtäviin voi kuulua myös monipuolisen ruokavalion opastaminen, asiakkaan henkinen kannustaminen ja arjen ongelmatilanteissa tukeminen. (Ikonen 2015, 173–174.) Vanhustyöhön liittyy myös hoivatyö. Hoivatyötä ovat esimerkiksi ruuan valmistaminen, asioinnissa avustaminen, asiakkaan asunnon tai huoneen siivoaminen sekä henkilökohtaiseen hygieniaan liittyvissä asioissa avustaminen. (Kröger, Van Aerschot & Puthenparambil 2018, 16–17.) Työ on laaja-alaista työtä, joka vaatii työntekijältä vuorovaikutus- ja viestintätaitoja, itsensä ja oman

työn kehittämistä sekä ammattieettisiä taitoja. Myös työtehtävien, työturvallisuuden, työprosessien ja teoriatiedon hallinta on tärkeää. (Ikonen 2015, 178–180.)

3.1 Vanhustyöntekijät

Mäkisen ym. (1998, 66) mukaan vanhustyöntekijät tukevat asiakasta tarpeen mukaan arkipäiväisissä toimissa. Vanhustyötä tehdään moniammatillisessa yhteistyössä, jossa työn tekemiseen haetaan näkökantoja ja keinoja yhdistelemällä eri ammattilaisten osaamista ja tietoja. Työ edellyttää eri ammattilaisten yhteistyötä. Työntekijät ovat sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia, jotka toimivat oman osaamisensa pohjalta. Perinteisesti terveydenhuollon ammattilaiset kiinnittävät huomioita yksilön toimintakyvyn, terveyden ja sairauden näkökulmaan. Sosiaalialan ammattilaiset ovat enemmän kiinnostuneita asiakkaan psykososiaalisesta tilanteesta, arjen sujumisesta ja toimeentulosta. Työntekijät voivat olla muun muassa sairaanhoitajia, lähihoitajia, perushoitajia, terveydenhoitajia ja sosionomeja. Asiakaslähtöisyys korostuu moniammatillisessa yhteistyössä. (Ikonen 2015, 30, 32, 34.)

Yksilöt tarvitsevat riittävän toimintakyvyn pystyäkseen työskentelemään (Satariano, Guralnik, Jackson, Marottoli, Phelan & Prohaska 2012, 1508). Toimintakyvyllä tarkoitetaan yksilön psyykkisiä, sosiaalisia ja fyysisiä edellytyksiä, jotka ovat keskeisiä ja välttämättömiä arkipäiväisissä toiminnoissa (Lehto 2004, 18). Työkyky on työntekijän keskeisin ominaisuus työelämässä. Työkykyyn yksilötasolla kuuluvat muun muassa stressinsietokyky, persoonallisuus, ammatilliset valmiudet, työllistymiskyky, arvomaailma, hallinnan tunne, työn merkitys, työssä jaksaminen, arvomaailma ja työhyvinvointi. Työelämän tekijöistä työkykyyn liitetään esimerkiksi työnjako, organisaationmuutokset, työjärjestelyt, töiden sujuvuus sekä työn kehitys- ja hallintamahdollisuudet. (Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarela-Thiel & Ilmarinen 2011, 70.) Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työkykyyn keskeisimmin vaikuttavia tekijöitä ovat kiire, työympäristön ilmapiiri ja vaikutusmahdollisuudet. Kiire laskee työkykyä ja hyvä ilmapiiri edistää sitä. Ilmapiiri vaikuttaa myös vaikutusmahdollisuuksiin, jotka vaikuttavat osaltaan työkykyyn. (Tuomivaara, Pekkarinen, Sinervo 2015,

127.) Vehkon (2018, 42) mukaan vanhuspalveluiden työntekijät kokevat työkykynsä kohtuulliseksi.

3.2 Vanhuspalvelut

Vanhuspalveluilla tarkoitetaan ikäille henkilöille suunnattuja sosiaali- ja terveyspalveluita. Kunnalla on velvollisuus huolehtia ikääntyneen väestön terveyden, toimintakyvyn, itsenäisen suoriutumisen ja hyvinvoinnin tukemisesta sekä turvata iäkkäille ihmisille suunnatut sosiaali- ja terveyspalvelut. Kunnan eri toimijoiden kuuluu toimia yhteistyössä keskenään sekä kunnassa vaikuttavien julkisten tahojen, yksityisen sektorin ja kolmannen sektorin kanssa. Yhteistyön tarkoituksena on ikääntyneen väestön itsenäisen suoriutumisen, toimintakyvyn, hyvinvoinnin ja terveyden tukeminen. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012.)

Vaaraman & Kauton (2006, 18) mukaan läkkäät henkilöt tarvitsevat eniten hoito- ja hoivapalveluita verrattuna muihin ikäryhmiin. Vanhuspalveluiden asiakasmäärä kasvaa. Vuonna 2018 vanhuspalveluissa oli asiakkaita noin 93 000. Asiakkaista 43 prosenttia oli ympärivuorokautisessa hoidossa ja 57 prosenttia on kotihoidon piirissä. Vanhuspalveluissa työskentelee noin 45 000 ammattilaista. Heistä 65 prosenttia työskentelee ympärivuorokautisessa hoidossa ja 35 prosenttia kotihoidossa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018, 3–4.) Muistisairaath ihmiset käyttävät eniten vanhuspalveluita. Puolet muistisairaasta yksilöstä asuu kotonsa kotihoidon avulla. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019.) Sosiaali- ja terveysministeriö asettaa ikääntyneen väestön palvelujen edistämisen perusteet, ohjaa uudistusten suorittamista ja valmistelee lainsäädännön (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a).

3.3 Kotihoito

Kotihoito tarkoittaa palvelua ja hoitoa, jota annetaan yksilölle, joka elää pääsääntöisesti omassa kodissaan eri palvelujen avulla. Sen tarkoituksena on, että ihminen kykenisi elämään kodissaan mahdollisimman pitkään. Kotona asumista tuetaan yksilöllisesti suunniteltujen palvelujen kautta. Asiakkaan kanssa yhteistyössä tehdään hoito- ja palvelusuunnitelma. (Kan & Pohjola 2012, 281.) Kotihoito koostuu kotisairaanhoidosta ja kotipalvelusta. Kotipalvelu tarkoittaa palveluita, jotka liittyvät hoitoon ja huolenpitoon, asumiseen, asiointiin, toimintakyvyn ylläpitoon ja muihin arkisiin toimiin. Kotipalvelun tarkoituksena on suorittaa kyseisiä tehtäviä ja/tai avustaa asiakasta niissä. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

Kiminkisen (2019, 147) mukaan kotipalvelu auttaa, kun ihminen tarvitsee apua ja tukea selviytyäkseen arjen askareista ja henkilökohtaisissa tehtävissä, kuten hygieniasta huolehtimisesta. Kotisairaanhoidolla tarkoitetaan tilapäisesti tai hoito- ja palvelusuunnitelmassa määritettyjä kotona suoritettavia terveyden ja sairaanhoidon palveluita, jotka järjestetään moniammatillisesti. Kotisairaanhoidoa voidaan toteuttaa myös asiakkaan sen hetkisessä asuinpaikassa tai vastaavassa, vaikka se ei olisikaan asiakkaan koti. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010.) Kotisairaanhoido huolehtii esimerkiksi iäkkään ihmisen lääkityksestä ja erikoishoidosta (Kiminkinen 2019, 147).

3.4 Palveluasuminen ja laitoshoido

Asumispalveluja tarjotaan ihmisille, jotka tarvitsevat erityisen syyn takia tukea tai apua asumisessa tai sen järjestämisessä. Palveluasuminen on tarkoitettu yksilöille, jotka tarvitsevat huolenpitoa, hoitoa ja heille soveltuvan asunnon. Palveluasumisessa eläminen tapahtuu palveluasunnossa, jossa tarjotaan asumisen lisäksi myös muita palveluita. Kyseisiä palveluita ovat tarvittava huolenpito ja hoito, sosiaalista kanssakäymistä ja osallisuutta kehittävät toiminnot, toimintakyvyn ylläpitoon ja edistämiseen liittyvät toimet sekä siivoukseen, hygieniaan, ruokailuun ja vaatehuoltoon liittyvät palvelut. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014). Tuettua asumista tarjotaan ihmiselle, joka tarvitsee tukea itsenäisessä asumisessa tai siihen

siirtymisessä. Tuetussa asumisessa henkilön asumista tuetaan sosiaaliohjauksen ja muiden sosiaalipalveluiden avulla. Tehostettua palveluasumista tarjotaan ihmisille, jotka tarvitsevat huolenpitoa ja hoitoa ympärivuorokauden. Palveluasuminen sopii iäkkäille ihmisille, jotka tarvitsevat melko paljon tukea, mutta eivät vielä laitoshoidoa. (Kan & Pohjola 2012, 285.)

Laitoshoido tarkoittaa kuntouttavan toiminnan ja hoidon tarjoamista jatkuvaa hoitoa järjestävässä toimipaikassa. Pitkäkestoinen huolenpito ja hoito voidaan järjestää laitoshoidossa vain, jos se voidaan perustella yksilön turvallisuuden ja terveyden kautta. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014). Laitoshoido on tarkoitettu iäkkäille ihmisille, jotka eivät enää kykene elämään kotonaan tai palveluasunnossa suurenkaan tuen avulla. Laitoshoidon asiakkaat tarvitsevat apua ja hoitoa ympärivuorokautisesti. Laitosasumista tarjotaan esimerkiksi vanhankodeissa. Hoidon ja huolenpidon lisäksi laitoshoidoon liittyy myös muita palveluita, joita ovat esimerkiksi ruokailu, fysioterapia, vaatehuolto, kuljetukset ja hygieniaan liittyvät palvelut. (Kan & Pohjola 2012, 285.)

4 Työn kuormittavuus vanhustyössä

Krögerin & Vuorensyrjän (2008, 250) mukaan vanhustyö kuormittaa työntekijöitä fyysisesti ja psyykkisesti. Vanhuksia on liian paljon suhteessa työntekijöihin, mikä luo jatkuvan kiireen ilmapiirin (Suonsivu 2015, 20). Suuri osa henkilökunnasta kokee työmääränsä liian suureksi ja tuntee itsensä riittämättömäksi. Tätä aiheuttaa työajan ja resurssien epätasapaino, jolla ei voida vastata riittävän hyvin asiakkaiden palvelutarpeisiin. (Kröger & Vuorensyrjä 2008, 262.) Työntekijältä ei odoteta pelkästään työtehtävien hyvää suorittamista, vaan myös itsensä, työyksikön toiminnan ja työn kehittämistä. Moninaiset vaatimukset ja yksilön inhimilliset tarpeet eivät välttämättä kohtaa toisiaan. (Kuokkanen 2010, 53.)

Kuormittuminen esiintyy eriasteisena ja erilaisena kuormittuneisuutena. Se voi näkyä erilaisina haitallisina seurauksina. Tätä tapahtuu varsinkin, jos työn vaatimukset ja työntekijän suoritusedellytykset eivät kohtaa. (Sillanpää 2009, 102.)

Pääkkösen, Rantasen & Uitin (2005, 42) mukaan haitallisten seurauksien synnyttäjänä keskeisessä roolissa on kuormituksen pitkäaikaisuus ja suuruus. Kuormittuneisuus voi ilmetä esimerkiksi lihasväsymyksenä, virheinä työssä, työn kokemisena henkisesti raskaaksi tai ahdistuneisuutena. Kuormittuneisuuden ilmeneminen pohjautuu työntekijän toiminnan ja työn vaatimusten väliseen vuorovaikutukseen. (Sillanpää 2009, 104.)

4.1 Työn fyysinen kuormittavuus

Pääkkösen ym. (2005, 42) mukaan työn fyysistä kuormittavuutta aiheuttavat esimerkiksi työliikkeet, voimankäyttö, työasennot ja ympäristötekijät. Fyysisesti raskas työ alistaa fyysiselle kuormittavuudelle. Kun työntekijä työskentelee, hän on vuorovaikutuksessa työympäristön, työtehtävän ja työhön liittyvien laitteiden ja koneiden kanssa. Kuormittuminen voi ilmetä muutoksina henkilöstön työsuorituksessa ja heidän elimistöissään. Työn suunnittelussa on tärkeää huomioida työn vaatimusten suhde elimistön suorituskykyyn. (Pääkkönen ym. 2005, 42.)

Fyysisen kuormittavuuden kokemukseen vaikuttavat yksilön ominaisuudet, kuten ikä, ammatillinen osaaminen, työtavat ja toimintakyky. Sama kuormitus tuottaa eri työntekijöille erilaista kuormitusta. Fyysisen kuormituksen kokemukseen vaikuttaa myös, onko kuormittuminen jatkuvaa vai kertaluonteista. (Pääkkönen ym. 2005, 43.) Hanhisen, Olavin, Rantasen & Tamminen-Peterin (1994, 30) mukaan työympäristön olot, kuten epäjärjestys, ahtaus, valaistus, melu ja lämpö voivat muodostaa fyysistä kuormitusta. Työympäristöön sopimaton lämpötila aiheuttaa kuormitusta ihmisen elimistölle. Suuri melu laskee yksilön keskittymis- ja kuuntelukykyä. Lisäksi työssä käytetyt työvälineet voivat aiheuttaa fyysistä kuormittavuutta. Työntekijä voi joutua työskentelemään vaikeassa työasennossa sopimattomien työvälineiden takia. (Harjanne & Penttinen 2006, 122–123.)

4.2 Työn psyykkinen kuormittavuus

Psyykkiset kuormitustekijät ovat työhön ja työjärjestelyihin liittyviä seikkoja, jotka aiheuttavat työntekijälle kuormitusta. Ne vaikuttavat stressin kautta henkilön terveyteen, hyvinvointiin ja toimintakykyyn. Työn psyykkisen kuormittavuuden vaikuttavuus jää toisinaan ilman huomioita, sillä stressioireita pidetään usein yksilön henkilökohtaisina reaktioina. (Pääkkönen ym. 2005, 50–51.)

Kuormittuneisuuden keräytymiseen vaikuttavat kuitenkin yksilöön ja ympäristöön liittyvät tekijät. Yksilöön liittyviä tekijöitä ovat kyvyt, hyvinvointi ja persoonallisuus. Yksilölliset tekijät eivät ole keskeisin syy, sillä jaksavakin työntekijä joutuu kärsimään terveysriskeistä, jos ympäristötekijät ovat haitallisia. Psyykkistä kuormitusta ovat esimerkiksi jatkuva kiire, kohtuuton työmäärä, liian suuri vastuu, liian vaikeat työtehtävät ja huonot vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuudet. (Pääkkönen ym. 2005, 50–51.) Fagerströmin, Koivikon & Rauramon (2016, 61) mukaan työjärjestelyihin liittyvää kuormittavuutta ovat esimerkiksi vuorotyö sekä työnjaon, tehtävänkuvien ja vastuiden epäselkeys.

Psyykkistä kuormittavuutta aiheuttavat myös joustamattomat työajat, työtehtävien epäselkeys, työajan vaihtelu ilman etukäteen ilmoittamista ja pitkät työpäivät (Harjanne & Penttinen 2006, 104). Psyykkistä kuormittavuutta on myös työstä aiheutuva emotionaalinen kuormitus (Hanhinen ym. 1994, 80). Yksilö tarvitsee riittävästi vastuuta ja mahdollisuuksia tehdä päätöksiä omaan työhönsä liittyen. Jokaisen työntekijän pitäisi pystyä vaikuttamaan työtahtiin, työskentelytapoihin ja työn määrään. (Harjanne & Penttinen 2003, 100.)

4.3 Työn sosiaalinen kuormittavuus

Mattilan & Pääkkösen (2015, 6) mukaan sosiaalinen kuormittavuus liittyy työyhteisöjen vuorovaikutussuhteiden toimivuuteen. Sosiaalinen kuormittavuus syntyy vuorovaikutustilanteiden puutteiden, heikon laadun ja häiriöiden kautta (Pääkkönen ym. 2005, 50–51). Työyhteisön toimivuuden suhde henkilöstön hyvinvointiin on varmistettu useilla tutkimuksella (Tuomi 2007, 124). Fagerströmin ym. (2016,

61) mukaan sosiaalisia kuormittavuutta ovat esimerkiksi toimimaton vuorovaikutus ja yhteistyö, yksintyöskentely, häirintä, epätasa-arvoinen kohtelu, syrjintä, huono tiedonkulku ja tuen puute työntekijöiden välillä. Sitä ovat myös työntekijöiden välinen epäasiallinen käyttäytyminen ja kiusaaminen (Mattila & Pääkkönen 2015, 7). Lisäksi sosiaalinen kuormittavuus esiintyy sosiaalisena eristämisenä ja työntekijöiden välisinä konflikteina (World Health Organization 2008, 2).

Multasen (2002, 113) mukaan toimivaa yhteistyötä ei muodostu, jos työllä ei ole yhteistä tavoitteita. Tukea tarjoava työyhteisö ymmärtää sen yhteiset päämäärät ja työskentelee niitä kohti. Työyhteisön jäsenten välillä on luottamussuhde, ja he antavat apua toisilleen tarvittaessa. Sen jäsenet pystyvät puhumaan vaikeistakin asioista ja ilmapiiri on avoin. Ongelmia pyritään selvittämään yhdessä. Erilaisten tehtävien ja roolien tärkeys ymmärretään eikä kenenkään työtä vähätellä. Työntekijöiden erilaisia taitoja ja asiantuntemusta hyödynnetään monipuolisesti. (Kehusmaa 2011, 116.) Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu jokaiselle työyhteisön jäsenelle. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 13).

5 Aikaisempia tutkimuksia ja opinnäytetöitä

Tampereen yliopisto (2013) on tehnyt tutkimuksen työntekijöiden hyvinvoinnin ja lähijohtamisen välisistä suhteista. Tutkimus kuuluu laajempaan tutkimushankkeeseen (Rewarding and Sustainable Health Promoting Leadership), joka toteutettiin Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Tutkimuksen avainsanoja olivat kunta-ala, lähijohtaminen, esimiestyö, pitkittäistutkimus, työhyvinvointi, työn vaatimukset ja työn voimavarat. Tutkimus on toteutettu kyselytutkimuksena, johon lähiesimiehet ja työntekijät vastasivat kolme kertaa vuosina 2011–2013. Tutkimuksessa kävi ilmi, että lähijohtamisella voidaan parantaa työntekijöiden hyvinvointia työstä saatavien voimavarojen avulla. Työpaikoilla täytyisi kehittää johtamisen oikeudenmukaisuutta ja työntekijöiden irtautumista työstään vapaa-ajallaan. Myös työyhteisön yhteiset päämäärät sekä työn kehittämiseen suuntautuva ja kaikkien osallistumista tukeva ilmapiiri ovat keskeisiä tekijöitä hyvinvoinnin edistämisen kannalta. (Perko & Kinnunen 2013.)

Työterveyslaitos ja Helsingin yliopisto (2008) ovat tehneet tutkimuksen sosiaalisesta pääomasta ja hyvinvoinnista työorganisaatioissa. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa työhyvinvoinnin ja työntekijöiden välisen vuorovaikutussuhteen välisiä merkityksiä. Tutkimus koostuu kahdesta osasta. Toinen osio kuvaa luovassa työssä olevaa sosiaalisten voimavarojen toimintaa. Toinen käsittelee työpaikan henkilöstön välistä vuorovaikutusta. Sen tavoitteena oli löytää yhdistäviä tekijöitä henkilöstön hyvinvoinnin, tiimien vuorovaikutuksen ja työn sujuvuuden kesken. Tutkimuksen pääasiallisena tutkimuskohteena olivat työntekijöiden välinen tiedonkulku ja työntekijöiden keskeistä vuorovaikutusta turvaavat organisaation rakenteet. Tutkimusmenetelmänä oli verkostanalyysi. Tutkimus pyrki toimipaikkojen sisäisen tiedonkulun tarkastelun avulla löytämään työpaikan toimivuutta ja työhyvinvointia kehittäviä ja ylläpitäviä tekijöitä. Tulokset kertovat, että työntekijöiden arvioimalla sujuvuudella ja tehokkuudella on merkittävä yhteys työryhmän toimivuuteen. (Taittonen, Janhonen, Johanson, Nikkilä & Pirttilä 2008.)

Kuokkanen (2014) on tehnyt tutkimuksellisen opinnäytetyön kotihoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksista. Opinnäytetyön tarkoituksena oli ilmentää kotihoidon työntekijöiden kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan ja kuvata sitä heikentäviä ja edistäviä tekijöitä sekä löytää kehittämiskohteita työhyvinvoinnista. Tutkimusaineisto hankittiin sähköisellä kyselyllä Oulun kaupungin kotihoidon työntekijöiltä. Kyselyyn vastanneita oli 281 henkilöä. Kyselyyn vastanneet kokivat työnhyvinvointinsa kohtalaisena. Opinnäytetyön mukaan työhyvinvointi toteutuu silloin, kun työntekijän tarpeet ja voimavarat ovat tasapainossa työn voimavarojen ja vaatimusten kanssa. Työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi koettiin työyhteisön tuki, hyvä ilmapiiri työpaikalla, työn haasteellisuus ja työmotiivi. Työhyvinvointia heikensivät työn kuormittavuus, heikot vaikuttamismahdollisuudet, vähäinen työstä saatu palaute ja henkilöstön vähäinen huomioiminen. Työntekijöiden saama kunnioitus ja tuki sekä hyvät vaikutusmahdollisuudet tasapainottivat kuormittavuutta ja lisäsivät työhyvinvointia. (Kuokkanen 2014.)

Kukkonen (2018) on tehnyt tutkimuksellisen opinnäytetyön työhyvinvointiin kuuluvien osa-alueiden toteutumista vanhuspalveluiden työntekijöiden näkökan-

nalta. Opinnäytetyön tutkimusaineistona toimi Time2grow-hankkeen aikana tehdyt haastattelut. Opinnäytetyön tekijä oli saanut ne valmiiksi litteroituina käyttöönsä. Time2grow-hankkeen tarkoituksena oli hoitotyöntekijöiden loppuun palamisen ehkäiseminen pienissä suomalaisissa hoivayksiköissä. Opinnäytetyön tutkimusteemoja olivat koettu esimiestyö, työn stressi- ja kuormittavuustekijät, työn merkityksellisyys, kokemus työyhteisön vuorovaikutustaidoista sekä työssä jaksaminen ja sitä vahvistavat tekijät. Opinnäytetyö osoitti, että työhyvinvointi rakentuu useammasta osa-alueesta. Työhyvinvointi on kaikkien työyhteisön jäsenien vastuulla. Keskeinen osa työhyvinvointia ovat työyhteisötaidot, jotka kertovat työntekijän voimavaroista toimia rakentavasti, tuottavasti ja vastuullisesti osana työyhteisöä. (Kukkonen 2018.)

6 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävä

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin, millaisia tutkimuksien ja hankkeiden tuloksia on saatu vanhustyöntekijöiden työhyvinvoinnista. Vanhustyöntekijöillä tarkoitan sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä, jotka työskentelevät iäkkäille henkilöille kohdennetuissa palveluissa: kotihoidossa, palveluasumisen yksiköissä tai laitoshoidossa. Opinnäytetyöni tutkimustehtävänä oli selvittää, millaista on vanhustyössä työskentelevien sosiaaliala- ja terveysalan työntekijöiden työhyvinvointi Suomessa.

Miten työn fyysinen kuormittavuus vaikuttaa työhyvinvointiin?

Miten työn psyykinen kuormittavuus vaikuttaa työhyvinvointiin?

Miten työn sosiaalinen kuormittavuus vaikuttaa työhyvinvointiin?

7 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja toteutus

7.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Suoritin opinnäytetyöni kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, joka eteni laadullista prosessia mukaillen systemaattisella otteella. Systemaattisella otteella tarkoitan järjestelmällisyyttä opinnäytetyön teossa. Kangasniemen, Utraisen, Ahosen, Pietilän, Jääskeläisen & Liikasen (2013, 294) mukaan kirjallisuuskatsauksen päämääränä on selvittää, millaista keskustelua johonkin aiheeseen liittyy. Kirjallisuuskatsauksia on erilaisia (Leino-Kilpi 2007, 2). Niitä voidaan käyttää erilaisiin tarkoituksiin (Suhonen, Axelin & Stolt 2015, 8). Kirjallisuuskatsaukset voidaan jakaa kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen, systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen ja meta-analyysiin. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tutkimustehtävät eivät ole niin tarkkoja kuin meta-analyysissä tai systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. (Salminen 2011, 6.) Kirjallisuuskatsauksen teko edellyttää, että tutkittavasta ilmiöstä löytyy aiemmin tutkittua tietoa (Leino-Kilpi 2007, 2).

Valitsin tutkimusmenetelmäksi kuvailevan kirjallisuuskatsauksen, sillä Kangasniemen ym. (2013, 294) mukaan kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan selvittää, mitä jostakin ilmiöstä tiedetään, ja ilmiön kannalta merkittäviä käsitteitä. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan löytää uusia tai erilaisia näkökulmia ilmiöstä. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta voidaan hyödyntää monenlaisiin tarkoituksiin. Sillä voidaan rakentaa käsitteellistä ja teoreettista kehystä, tunnistaa ongelmia sekä tarkastella tutkimuksen ja teorian kehitystä. (Kangasniemi ym. 2013, 294.) Kirjallisuuskatsauksen kautta voidaan hahmottaa tehtyjen tutkimuksien kokonaisuutta (Johansson 2007, 3). Kuvaileva kirjallisuuskatsaus nimensä mukaisesti kuvaa tietystä aiheesta aiemmin tehtyjä tutkimuksia sekä niiden määrää, laajuutta ja syvyyttä (Suhonen ym. 2015, 9).

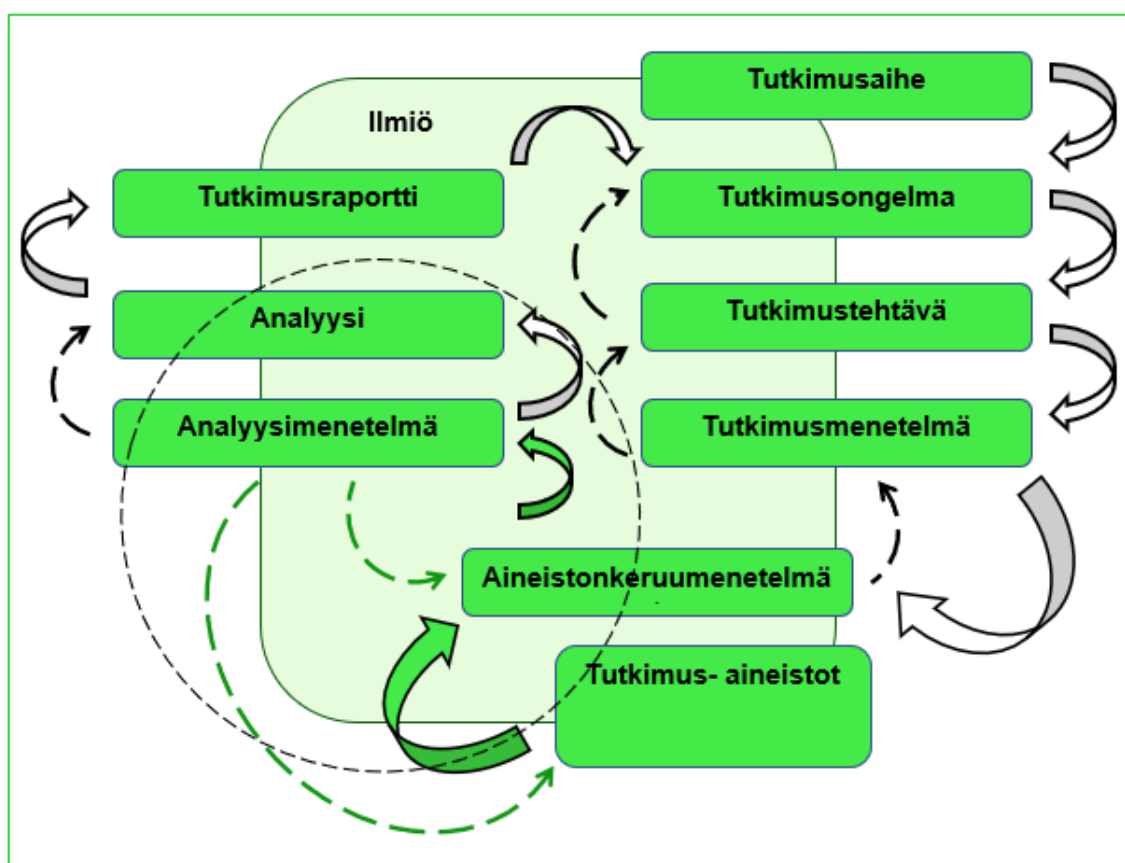
7.2 Laadullinen tutkimusprosessi

Laadullisella tutkimuksella pyritään selvittämään jotakin asiaa ilman määrällisiä tai tilastollisia menetelmiä (Straussin & Corbin 1990, Kanasen 2014, 18 mukaan). Laadullisessa tutkimuksessa käytetään lauseita ja sanoja. Laadullisella tutkimuksella ei tavoitella määrällisen tutkimuksen mukaisia yleistyksiä. Tavoitteena on ilmiön, ymmärtäminen, kuvaaminen ja tulkinnan tarjoaminen. Tarkoituksena on jonkin ilmiön syvälinen ymmärtäminen. (Kananen 2014, 18.)

Vilkan (2015, 66) mukaan laadullinen tutkimus sopii silloin, kun yritetään ymmärtää jonkin asian merkitystä. Laadullisilla tutkimusmenetelmillä voidaan tarkastella ihmisten välistä sosiaalista maailmaa, joka sisältää erilaisia merkityksiä. Merkitykset esiintyvät suhteina ja niiden rakentamina kokonaisuuksina. Kokonaisuudet ilmenevät yksilöistä tulevana ja heihin päättyvinä tapahtumina, kuten ajatuksina ja toimintana. Laadullisten menetelmien tavoitteena on saada selville ihmisten omia käsityksiä heidän koetusta todellisuudestaan. Kokemukset eivät kuitenkaan tule täysin ymmärrettyiksi. Laadullisten menetelmien ei ole tarkoitus löytää tiettyä totuutta tutkittavasta asiasta. (Vilkka 2015, 120, 188.)

Laadullinen tutkimusprosessi, jonka kautta opinnäytetyö muodostuu, seuraa tiettyä kaavaa (Kuvio 1). Laadullisen tutkimuksen prosessi ei kuitenkaan ole määrällisen tutkimuksen tapainen suoraviivainen prosessi. Laadullisessa tutkimuksessa analyysi on mukana kaikissa tutkimusprosessin eri vaiheissa, joka ohjaa tiedonkeruuta ja koko tutkimusprosessia. Sen kohteena on aina jokin ilmiö. Ilmiö voi olla selittämätön tai uusi, jota halutaan ymmärtää. Usein ilmiöihin liittyy ongelma, joka halutaan selvittää. Ilmiötä voidaan käsitellä monesta näkökulmasta. Tutkimusongelmat muokataan tutkimustehtäviksi, sillä niihin on helpompi vastata kuin ongelmiin. Tutkimustehtäviin saadaan vastaus tutkimusaineiston kautta. Tutkimusaineisto voi olla jokin valmis aineisto tai se voidaan kerätä itse. Aineistot hankitaan tiedonkeruumenetelmillä, jotka pohjautuvat valittuun tutkimusmenetelmään. (Kananen 2014, 18, 27.)

Tuomen & Sarajärven (2009, 95) mukaan aineistolähtöisessä analyysissä on tarkoitus luoda teoreettinen kokonaisuus tutkimusaineiston pohjalta. Laadullista tutkimusmenetelmää käyttäessä tutkimusaineistoa on mahdollista kerätä monella tapaa. Kaikki ihmisten tuottama materiaali kuvaa sitä, mitä he ovat eläessään kokeneet. Tutkimusaineistoksi sopivat muun muassa esineet, ihmisen puhe, valokuvat ja erilaiset tekstiaineistot. (Vilkkä 2005, 100.) Kun tehdään laadullista tutkimusta, tutkimuskohdetta ei tunnetta. Silloin yritetään saada ymmärrys jostakin ilmiöstä. Tämän takia ei voida ennalta määrittellä tutkimusprosessille tarkkoja vaiheita. Tutkimisprosessi ei siis etene vaihe vaiheelta etukäteen suunnitellun mukaan. (Kananen 2014, 28.)



Kuvio 1. Laadullisen opinnäytetyön tutkimusprosessi Kananen (2014, 28) prosessia mukaillen.

7.3 Aineistonkeruu

Tietokantahakuja varten tarvitaan sopivat hakusanat ja hakulausekkeet. Niitä voidaan muodostaa kirjallisuuskatsauksen aiheen kannalta keskeisistä käsitteistä. Hakuprosessin suunnitelmallisuuteen kuuluvat myös mukaanotto- ja poissulkukriteerien määrittelemine. Kattavat ja pätevät kriteerit helpottavat asianmukaisen kirjallisuuden tunnistamista. Mukaanotto- ja poissulkukriteerit turvaavat, että kirjallisuuskatsaus pysyy suunnitelmassaan. Osa kriteereistä voidaan määrittellä myös käytännön hyödyn takia. Tutkimuksien julkaisuvuotta rajaamalla ja käyttämällä vain tietyn kielisiä tutkimuksia voidaan hallita aineiston kokoa. (Niela-Vilen & Kauhanen 2015, 26.)

Suunnitelluista hakulausekkeista riippumatta tietohakujen tuloksena on useasti paljon tutkimuksia, jotka eivät sovi kirjallisuuskatsaukseen. Mukaanotto- ja poissulkukriteerit määrittävät tutkimusten valintaa. Hakuprosessin aikana tehdyt muistiinpanot poissuljetuista ja mukaan otetuista tutkimuksista ovat tarpeellisia. Hakuprosessi vie paljon aikaa, sillä hakuja saattaa joutua tarkentamaan ja muokkaamaan useita kertoja. Hakuprosessi ei ole koskaan täydellinen. Sen toteutukseen vaikuttavat myös käytettävissä olevat resurssit. Huolellisesti toteutetussa ja suunnitellussa haussa on aina kuitenkin vahvuuksia. (Niela-Vilen & Kauhanen 2015, 27–28.)

Tutkimuskohteenani olivat tutkimukset ja hankkeet, joissa käsitellään vanhustyöntekijöiden työhyvinvointia kotihoidossa, palveluasumisessa ja laitoshoidossa Suomessa. Hain vain 2010-luvulla tehtyjä tutkimuksia ja hankkeita. Hain vain suomenkielisiä tekstejä, jotka on tehty Suomessa. Tutkimuksien ja hankkeiden tuli löytyä ilmaisina sähköisesti. Hain teoksia, joissa käsitellään vanhustyöntekijöiden työhyvinvointia, jotka työskentelevät kotihoidossa, palveluasumisessa tai laitoshoidossa. Lisäksi tutkimuksissa ja hankkeissa piti käsitellä työn kuormittavuutta. Tutkimus tai hanke ei saanut olla pro gradu-tutkielma, kandidaattityö tai muu alempi opinnäytetyö. Taulukossa 1 esittelen mukaanotto- ja poissulkukriteerejä.

Taulukko 1. Mukaanotto- ja poissulkukriteerit.

Mukaanottokriteerit	Poissulkukriteerit
Työhyvinvointia käsitellään tekstissä	Tekstissä ei käsitellä työhyvinvointia
Julkaisu vuosi on 2010 tai myöhempi	Julkaisuvuosi on aikaisempi kuin 2010
Suomenkielisyys	Muu kieli kuin Suomi
Sähköisesti saatavilla	Aineistoa ei löydy sähköisenä
Tehty Suomessa	Tehty muualla kuin Suomessa
Ilmainen pääsy aineistoon	Aineisto on maksullinen
Työn kuormittavuuden esiintyminen tekstissä	Ei sisällä tekstiä työn kuormittavuudesta
Työntekijät työskentelevät vanhus-työssä: kotihoidossa, palveluasumisessa tai laitoshoidossa	Työntekijät eivät työskentele vanhus-työssä: kotihoidossa, palveluasumisessa tai laitoshoidossa
Tutkimus tai hanke	pro gradu -tutkielma, kandidaattityö tai muu alempi opinnäytetyö

Lähdin hakemaan tutkimuksia ja hankkeita tietokannoista hakulausekkeilla: työhyvinvointi vanhustyössä, työhyvinvointi vanhuspalveluissa, työhyvinvointi vanhustyö, työhyvinvointi vanhuspalvelut, työhyvinvointi kotihoidossa, työhyvinvointi kotihoito, työhyvinvointi palveluasumisessa, työhyvinvointi palveluasuminen, työhyvinvointi laitoshoidossa, työhyvinvointi laitoshoido, työhyvinvointi hoitotyössä, työhyvinvointi hoitotyö, työhyvinvointi hoivatyössä ja työhyvinvointi hoivatyö. Hakulausekkeet muodostuivat opinnäytetyön tutkimustehtävän ja opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltyjen käsitteiden pohjalta. Lisäksi käytin hakulausekkeita: työhyvinvointi hoitotyössä, työhyvinvointi hoitotyö, työhyvinvointi hoivatyössä ja työhyvinvointi hoivatyö. Hoitotyö ja hoivatyö käsitteet eivät esiinny opinnäytetyöni tietoperustan otsikoissa.

Kuitenkin opinnäytetyöni tietoperustassa hoiva- ja hoitotyö tulevat esille. Kerron luvussa kolme vanhustyöstä. Siellä käy ilmi, että vanhustyössä työskentelevän työnkuvaan voi kuulua hoito- ja hoivatyö. Kappaleessa 3.2 avaan vanhuspalveluiden käsitettä ja siellä mainitsen hoiva- ja hoitopalvelut. Käsittelen kappaleissa 3.3 ja 3.4 kotihoitoa sekä palveluasumista ja laitoshoidoa. Siellä tulee esille hoidon käsite. Lisäksi opinnäytetyöni aihepiiriin eli vanhustyöstä kertoviin hankkeisiin, artikkeleihin, uutisiin ja tutkimuksiin tutustuessani huomasin, että hoito- ja hoivatyö

käsitteet tulivat esille usein. Päätin näiden syiden takia käyttää niitä osana aineistohakua. Aineistohaussa on käytetty samoista sanoista eri muotoiluja sen takia, koska huomasin, että eri hakulausekkeiden muotoilulla tuli toisistaan poikkeavia tuloksia.

Käytin tietokantoina Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan yhteisestä avointa julkaisuarkistoa Julkaria, Lapin yliopiston julkaisuarkistoa Laudaa, Tampereen yliopiston julkaisuarkistosta Trepoa ja Turun yliopiston avointa julkaisuarkistosta UTUPub:ia. Käytin kyseisiä tietokantoja opinnäytetyössäni, sillä koin ne luotettaviksi ja niistä löytyi aineistoja sähköisessä muodossa. Luottamus yliopistojen tietokantoja kohtaa on vahva, sillä Yliopistolain (558/2009) mukaan yliopistojen täytyy toimia niin, että pidetään huoli siitä, että tutkimuksia tehdessä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja eettisiä periaatteita. Julkarin koen luotettavaksi sillä se on Sosiaali- ja terveysministeriön alainen palvelu. Sosiaali- ja terveysministeriön (2020b) mukaan he ovat vastuussa Suomen sosiaali- ja terveyspolitiikan ohjaamisesta, suunnittelusta ja toteutuksesta.

Lähdin tarkastelemaan tekstejä ensin otsikoiden perusteella ja sitten sisältöjen. Otsikossa ei tarvinnut olla sanoja, joita käytin hakulausekkeissa. Tein kuitenkin valintaa jo otsikoiden perusteella esimerkiksi teksti, jonka otsikko oli ”työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa”, ei käynyt aineistokseni. Valikoin tutkimukset ja hankkeet lukemalla ensin tiivistelmät ja sisällysluettelot. Tiivistelmän ja sisällysluettelon kautta mietin, voisiko kyseinen hanke tai tutkimus vastata mukaanotto- ja poissulkukriteereitä. Osa karsiutui tiivistelmän ja/tai sisällysluettelon lukemisen jälkeen pois. Osa karsiutui pois vasta koko sisällön lukemisen jälkeen. Tutustuin kaikkien opinnäytetyöhöni valittujen tutkimuksien ja hankkeiden koko sisällön, ennen kuin ne päättyivät aineistokseni.

Hain aineistoja Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan yhteisestä avoimesta julkaisuarkistosta Julkarista hakulausekkeella työhyvinvointi vanhustyössä. Julkaisuaajan olin rajannut vuosiin 2010–2020. Hakutuloksia löytyi viisi, joista yksi vastasi mukaanotto- ja poissulkukriteereitä. Hain Julkarista myös hakulausekkeella työhyvinvointi kotihoidossa. Julkaisuaajan olin rajannut vuosiin 2010–2020. Ha-

kutuloksia löytyi 29, joista neljä vastasi mukaanottokriteereitani. Hain Lapin yliopiston sähköisestä julkaisuarkistosta Laudasta aineistoja hakulausekkeella työhyvinvointi vanhuspalvelut. Julkaisuaian olin rajannut vuosiin 2010–2020. Hakutuloksia tuli neljä, joista yksi vastasi mukaanotto- ja poissulkukriteereitä. Hain Tampereen yliopiston julkaisuarkistosta Treposta hakulausekkeella työhyvinvointi vanhustyössä. Julkaisuaian olin rajannut vuosille 2010–2020. Hakutuloksia löytyi 22, joista yksi vastasi mukaanottokriteereitä. Hain Treposta myös hakulausekkeella työhyvinvointi hoivatyö ja hakutuloksia löytyi 21, joista yksi vastasi mukaanotto- ja poissulkukriteereitä. Hain Turun yliopiston avoimesta julkaisuarkistosta UTUPub:sta hakulausekkeella työhyvinvointi vanhustyössä. Julkaisuaian olin rajannut vuosille 2010–2020. Hakuehdoilla aineistoja löytyi viisi, joista yksi vastasi asettamiani mukaanotto- ja poissulkukriteereitä. Taulukossa 2 esittelen aineistohakua.

Taulukko 2. Aineistohaku.

Tietokanta	Hakulauseke	Tulokset	Valittu
Julkari	työhyvinvointi vanhustyössä	5	1
	työhyvinvointi kotihoidossa	29	4
Lauda	työhyvinvointi vanhuspalvelut	4	1
Trepo	työhyvinvointi vanhustyössä	22	1
	työhyvinvointi hoivatyö	21	1
UTUPub	työhyvinvointi vanhustyössä	5	1

7.4 Aineiston kuvaus

Opinnäytetyöni aineistoksi päätyi yhteensä yhdeksän tutkimusta ja hanketta, joista seitsemän oli tutkimusta ja kaksi hanketta. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan yhteisestä avoimesta julkaisuarkistosta Julkarista valikoitui kolme tutkimusta ja kaksi hanketta. Lapin yliopiston julkaisuarkistosta Laudasta löytyi yksi väitöskirja. Tampereen yliopiston julkaisuarkistosta Trepostista valikoitui yhteensä kaksi tutkimusta, joista toinen on väitöskirja ja toinen lisensiaattityö. Turun yliopiston avoimesta julkaisuarkistosta UTUPub:sta löytyi yksi väitöskirja. Tutkimuksissa ja hankkeissa käsitellään vanhustyöntekijöiden työhyvinvointia ja työn kuormittavuutta.

Löysin Julkarista Vehkon, Sinervon & Josefssonin (2017) tekemän tutkimuksen, jonka tarkoituksena oli tarkastella alueiden ja kuntien palvelurakenteiden vaikutuksia työntekijöihin ja asiakkaisiin. Tutkimusaineisto on kerätty sähköisenä kyselynä. Kyselyn linkki lähetettiin vanhustyön toimipaikoille, jotka olivat halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Kyselyyn vastasi yhteensä 273 toimipaikkaa. Tulokset kertovat, että mahdollisuus käyttää omia kykyjään, ja työn itsenäisyys vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan kuormittavuutta aiheuttaa esimerkiksi yksintyöskentely. (Vehko ym. 2017.)

Löysin Julkarista Sinervon & Taimion (2011) toimittaman raportin, joka kertoo tutkimuksesta, joka luo tietoa julkisen ja yksityisen sektorin palveluasumisen yksiköiden eroavaisuuksista hoidon laadun, kustannuksien, asiakasrakenteen ja henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa laajaa tietoa siitä, miten yllä mainitut tekijät näkyvät eri toimipaikoissa. Tutkimusaineistona toimi laaja tilastollinen aineisto. Siinä on tarkasteltu hoidon laatua, kustannuksia, asiakkaiden tarvetta hoidolle ja henkilöstön hyvinvointia. Raportissa on neljään tutkimusartikkelia, teoriaosuus ja johtopäätökset. Sinervo, Heponiemi, Elovainio, Tynkkynen, Noro, Finne-Soveri & Aalto kertovat artikkelissaan työntekijöiden hyvinvoinnista ja työyhteisöjen toimivuudesta. Tutkimuksen tulosten perusteella kiire aiheuttaa kuormittavuutta. Tutkimuksen mukaan työntekijät kuormittuvat fyysisesti ja psyykkisesti. (Sinervo & Taimio 2011.)

Löysin Julkarista Siljasen, Raution ja Husmanin (2012) tekemän tutkimuksen, jonka tarkoituksena oli kertoa toimipaikan hyvinvointia ja terveyttä edistävän yhteiskehittelymenetelmän pilotoinnista. Tutkimusaineisto muodostui prosesseissa rakentuneista aineistoista, haastatteluista ja työpaikkojen työterveyshuollon aineistoista. Tutkimuksessa tarkasteltiin kuormitustekijöitä. Tutkimuksen mukaan asenteiden, priorisoinnin, arvojen ja voimavarojen kautta voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Tutkimuksen tulosten perusteella hyvinvointia ja terveyttä edistävät toimipaikat rakentuivat työntekijöiden mukaan useista eri tekijöistä. (Siljanen ym. 2012.)

Löysin Julkarista Sinervon, Noron, Tynkkysen, Sulanderin, Taimion, Finne-Soverin, Liljan & Syrjän (2010) KILPA-hankkeesta tekemän raportin. Sen tarkoituksena on verrata tuloksien pohjalta julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin järjestämiä ikäihmisten palveluasumisien toimipaikkojen hoidon laatua, asukasrakennetta, kustannuksia ja henkilöstön työhyvinvointia. Hankkeen aikana tehtiin työhyvinvointikysely kyselylomakkeella. Aineisto on hankittu 134:sta vanhusten tehostetun palveluasumisen toimipaikasta. Kysely käsitteli muuan muassa työn kuormittavuutta, ryhmätyön sujuvuutta ja työn hallintaa. Tulosten mukaan kiire, liiallinen vastuu, työntekijöiden ja asiakkaiden väliset vuorovaikutussuhteet, asiakkaiden kunto sekä ergonomia ja työympäristön haasteet kuormittavat työntekijöitä. (Sinervo ym. 2010.)

Löysin Julkarista Siekkisen, Jurvansuun, Raution, Husmanin, Toivion & Laitisen (2013) tekemän hankkeen. Hankkeen tavoitteena oli kehittää henkilöstön työhyvinvointia ja tuottaa julkisen sektorin toimipaikkoihin uutta kehittämiskulttuuria. Pyrkimyksenä oli saada kehittämistoiminta jäämään pysyväksi osaksi toimipaikkojen rakenteita. Hanke toteutettiin 16 yksikössä. Työntekijöiden kanssa tunnistettiin työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, muodostettiin hyvinvointia ja terveyttä edistävät kriteerit ja kehittämissuunnitelmat. Hankkeen mukaan esimerkiksi työvälineiden puutteellisuus aiheuttaa kuormittavuutta. Hankkeen kautta toimipaikat saivat osaamista ja kokemusta, jotka edistivät työhyvinvointia. (Siekinen ym. 2013.)

Löysin Laudasta Jääskeläisen (2013) väitöskirjan, joka oli toteutettu toimintatutkimuksena. Sen tavoitteena oli työhyvinvoinnin edistäminen osallistavien kehittämismenetelmien avulla ja uuden tiedon luominen kehittämisprosesseihin liittyvistä tekijöistä. Tietoa oli hankittu välittömällä palautekyselyillä, teemahaastatteluilla ja havainnoinnilla ja ryhmätöiden tuotoksien avulla. Tiedonkeruun menetelmänä käytettiin myös tulevaisuusdialogien dokumentteja, tulevaisuusdialogien seurantalaverien dokumentteja ja tutkijan päiväkirja. Toimintatutkimuksella on saatu uutta tietoa osallistavien kehittämismenetelmien käyttämisestä vanhus- ja vammaispalveluja tuottavien työyhteisöjen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimuksen tuotoksena syntyi joustava työhyvinvoinnin kehittämismalli. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden ja asiakkaiden määrän epäsoviva suhde sekä vuorotyö aiheuttavat kuormittavuutta. (Jääskeläinen 2013.)

Löysin Trepasta Rytkösen (2018) väitöskirjan. Tutkimuksessa tarkastellaan laadullisesti teknologian käyttämistä vanhustyössä sekä hoivatyön kuormittavuutta ja kannustavia tekijöitä. Tutkimuksen tarkoituksena oli, että sen tuloksia voi hyödyntää vanhustyön ja vanhuspalvelujen kehittämisessä. Tutkimusaineistona on käytetty vuonna 2012 tehtyä postikyselyä sekä hoitajien ei-strukturoitujen haastatteluiden ja ryhmähaastatteluiden vastauksia. Tutkimuksessa on tarkasteltu tekijöitä, jotka tukevat työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksen mukaan vanhustyö kuormittaa monella tapaa. Työyhteisön toimimattomuus synnyttää kuormittavuutta. Sen tulosten perusteella työyhteisöllä on suuri rooli vanhustyöntekijöiden työhyvinvoinnissa. (Rytkönen 2018.)

Löysin Trepasta Lehtosen (2011) laadullisen lisensiaattityön. Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella hoivatyöntekijöiden työhyvinvoinnista kertovia tarinoita. Tutkimuksen aineisto muodostui 44:n hoivatyöntekijän kirjoittamista tarinoista. Tutkimuksen tulokset kertovat, että työhyvinvointi rakentuu neljästä teemasta. Kyseistä ulottuvuuksia ovat työpaikan vuorovaikutussuhteiden merkitys, työolosuhteiden merkitys, ammatillinen pohdinta ja yksilöön liittyvät merkitykset. Tutkimuksen mukaan kiire aiheuttaa kuormittavuutta. (Lehtonen 2011.)

Löysin UTUPUB:sta Laineen (2013) Väitöskirjan. Tutkimus muodostuu neljästä osatutkimuksesta. Sen tavoitteena oli työhyvinvoinnin ”hyvän kehittämisprosessin” tarkasteleminen työhyvinvoinnin käsitteellisyyden, eri toimintaympäristöjen ja tilanteiden sekä kehittämisen avainhenkilöiden näkökulmasta. Jokaisessa osatutkimuksessa on käytetty omia aineistoja ja useita menetelmiä. Koko tutkimuksen tuotoksena syntyi malli, joka selittää työhyvinvoinnin kehittämisprosessia ja sen vaikuttavuuteen liittyviä tekijöitä. (Laine 2013.)

7.5 Aineiston analysointi

Aineiston analyysin ja synteessin päämääränä on järjestää ja tuottaa yhteenveto tutkimusten tuloksista. Analyysimenetelmä riippuu valitun kirjallisuuskatsauksen tyypistä. Usein opinnäytetyöntekijä luokittelee ja järjestää aineistoa sekä etsii eroja ja yhtäläisyyksiä. Lopuksi tekijä tulkitsee tuloksia ja muodostaa niistä ymmärrystä lisäävän kokonaisuuden eli synteessin. Analyysi ja synteesi toteutuvat käytännössä samaan aikaan. (Niela-Vilen & Kauhanen 2015, 30.)

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa kuvataan tutkimusten keskeinen sisältö, kuten tutkimuksen tarkoitus, kirjoittajat, julkaisuvuosi ja päätulokset. Tutkimuksien yhteenveto on suositeltavaa tehdä taulukkomuotoon. Sen jälkeen luetaan aineistoa, tehdään tekstiin merkintöjä ja luodaan niiden avulla teemoja, ryhmiä tai kategorioita. Päämääränä on etsiä tutkimuksista eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Vertailla, ryhmitellä ja tulkita niitä. Jokaisesta tutkimuksesta luetaan huolellisesti johtopäätökset ja tulososa. Teemat, kategoriat tai luokat tehdään vertailemalla ja yhdistelemällä samankaltaisia merkintöjä. (Niela-Vilen & Kauhanen 2015, 31.) Teemoja voidaan rakentaa aineistolähtöisesti, niin että teksteistä etsitään yhdistäviä aiheita. Kun aineistoa analysoidaan teemojen pohjalta, jokaisen teeman kohdalle kerätään ne kohdat käytetyistä aineistoista, joissa käsitellään tiettyä teemaa. Teemoittelu voidaan toteuttaa sähköisesti tekstinkäsittelyllä ”leikkaa-liimaa”-toimintoa apuna käyttäen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Lopuksi luodaan aineiston pohjalta looginen kokonaisuus (Niela-Vilen & Kauhanen 2015, 31).

Olin lukenut valitsemani aineistot läpi jo aineistonkeruun aikana. Luin ne uudestaan läpi, kun aloin tekemään yhteenvetoa valitsemistani aineistoista. Kuvaan tutkimusten ja hankkeiden keskeistä sisältöä taulukon avulla (liite 1). Seuraavaksi lähdin tarkemmin lukemaan valitsemieni aineistojen tuloksia ja johtopäätöksiä läpi. Kopion kaikki tulokset ja johtopäätökset jokaisesta tutkimuksesta ja hankkeesta ja liitin ne Word-tiedostolle. Tämän jälkeen aloin analysoimaan aineistoa teemoittelemalla sitä. Kävin tekstiä läpi pitäen mielessäni tutkimustehtäväni ja kysymysrunгон (liite 2) mukaisia teemoja: työn fyysinen kuormittavuus, työn psyykinen kuormittavuus ja työn sosiaalinen kuormittavuus. Kysymysrunko muodostettiin teorian pohjalta. Tekstimassasta poistin tekstiä, joka ei liittynyt aiheeseeni. Epäolennaisten tekstien poistamisen jälkeen lähdin uudelleen lukemaan tekstimassaa pitäen mielessä tutkimustehtävän ja kysymysrunгон teemat.

Tekstiä lukiessani aloin tehdä siihen merkintöjä Word-ohjelman korostusväri-toiminnalla. Merkkasin työn fyysiseen kuormittavuuteen liittyvät tekstit keltaisella värillä, työn psyykkiseen kuormittavuuteen liittyvät tekstit sinisellä värillä ja työn sosiaaliseen kuormittavuuteen liittyvät tekstit violetilla värillä. Kun olin käynyt läpi kaikki tekstit, lähdin siirtämään niitä kysymysrunгон mukaisten teemojen alle. Fyysisen kuormittavuuden alle tulivat keltaisella merkatut tekstit. Psyykkisen kuormittavuuden alle päätyivät sinisellä merkatut tekstit. Sosiaalisen kuormittavuuden alle siirtyivät violetilla merkatut tekstit. Kysymysrunгон mukaisista teemoista syntyivät pääteemat.

Kun tekstit oli jaoteltu pääteemojen mukaisten otsikoiden alle, niin aloin käymään niitä uudelleen läpi. Tällä kertaa etsin jokaisen pääteeman alta alateemoja kysymysrunгон mukaisten kysymysten pohjalta. Alateemoihin lähdin keräämään tekstiä Word-ohjelman korostusväri-toiminnalla. Fyysisen kuormittavuuden alateemoiksi muodostuivat työasennot ja nostot sekä työtilat ja työvälineet. Työasentoihin ja nostoihin liittyvät tekstit merkitsin vihreällä värillä. Työtiloihin ja työvälineisiin liittyvät tekstit merkkasin sinisellä värillä. Psyykkisen kuormittavuuden alateemoiksi muodostuivat työjärjestelyt, kiire ja työntekijöiden määrä, vaikutusmahdollisuudet sekä liialliset vastuun kokemukset. Työjärjestelyihin liittyviä tekstejä merkitsin keltaisella värillä. Kiireeseen ja työntekijöiden määrään liittyviä tekstejä merkkasin turkoosilla värillä. Vaikutusmahdollisuuksiin liittyviä tekstejä

merkitsin violetilla värillä. Liiallisiin vastuun kokemuksiin liittyviä tekstejä merkitsin sinisellä värillä.

Sosiaalisen kuormittavuuden alateemoiksi muodostuivat työyhteisön toimivuus, työyhteisön toimivuuden haasteet sekä asiakkaiden ja heidän omaistensa käytös työntekijöitä kohtaan. Työyhteisön toimivuuteen liittyviä tekstejä merkitsin keltaisella värillä. Työyhteisön toimivuuden haasteisiin liittyviä tekstejä merkitsin vihreällä värillä. Asiakkaiden ja heidän omaistensa käytökseen liittyviä tekstejä merkitsin turkoosilla värillä. Alateemojen löytämisen jälkeen siirsin tekstit omien alateemojensa mukaisesti. Esittelen taulukossa 3 esimerkkejä teemoittelusta. Taulukossa 3 näkyy tutkimuksessa tai hankkeessa esiintynyt ilmaisu sekä mihin pää- ja alateemaan se on teemoiteltu.

Taulukko 3. Esimerkki teemoittelusta.

Tutkimuksessa tai hankkeessa esiintynyt ilmaisu	Alateema	Pääteema
"Hoivatyön fyysinen kuormitus ilmeni huonoina työasentoina ja nostoina." (Rytönen 2018, 104)	Työasennot ja nostot	Työn fyysinen kuormittavuus
"Ilmastoinnin puutteellinen toiminta, vetoisuus ja suihkuhuoneiden kylmyys olivat huolena vanhoissa rakennuksissa." (Jääskeläinen 2013, 108)	Työtilat ja työvälineet	Työn fyysinen kuormittavuus
"Kotihoidon työnjakoon toivottiin selkeyttä ja säännöllisyyttä." (Jääskeläinen 2013, 108)	Työjärjestelyt	Työn psyykkinen kuormittavuus
"Toinen keskeinen tekijä on edellä mainitut vaikutusmahdollisuudet työssä." (Sinervo, Hepo-niemi, Elovainio, Tynkkynen, Noro, Finne-Soveri & Aalto 2011, 87)	Vaikutusmahdollisuudet	Työn psyykkinen kuormittavuus

"Työyhteisöön liittyvät kriteerit (18 % kaikista kriteereistä) käsittelivät muun muassa keskustelun ja vuorovaikutuksen avoimuutta, luottamuksellisuutta, työkavereilta tuen ja avun saamista, toisten kunnioittamista ja että jokainen voi tuntea kuuluvansa työyhteisöön." (Siekinen ym. 2013, 24)	Työyhteisön vuorovaikutuksen toimivuus	Työn sosiaalinen kuormittavuus
"Merkittävä kuormitustekijä oli asiakkaiden taholta tuleva häirintä, mikä on yksi sosiaalisen stressin muoto." (Rytkönen 2018, 165)	Asiakkaiden ja heidän omaistensa käytös työntekijöitä kohtaan	Työn sosiaalinen kuormittavuus

8 Tulokset

8.1 Työn fyysinen kuormittavuus ja työhyvinvointi

Työn fyysiselle kuormittavuudelle muodostui kaksi alateemaa: huonot työasennot ja nostot sekä työtilojen ja työvälineiden puutteet. Käsittelen ensiksi tuloksia huonoista työasunnoista ja nostoista. Lehtosen (2011, 72) mukaan vanhustyö on fyysisesti todella raskasta. Fyysinen kuormittavuus näkyy väärin tehtyinä nostoina ja huonoina työasentoina. Useat työntekijät kantavat, siirtävät tai nostavat jotakin raskasta lähes joka päivä. Monet henkilöstön jäsenet työskentelevät epämukavissa tai vaikeissa asennoissa. Useat työskentelevät vääntyneessä asennossa tai kyyryssä melkein joka päivä. Vanhustyön asiakkaat ovat hyvin huonokuntoisia. Se vaatii työntekijöiltä paljon. Kun tehdään siirtoja ja nostoja, niin aina ei ole työtoveria saatavilla avuksi. Kuormituksen vaikutukset näkyvät työntekijöissä kipuna ja väsymyksenä (Rytkönen 2018, 104, 166.)

Seuraavaksi käyn läpi työtiloihin ja työvälineisiin liittyviä tuloksia. Lehtosen (2011, 74) mukaan työympäristön olosuhteet luovat pohjan henkilöstön työhyvinvoinnille. Jääskeläisen (2013, 106) mukaan työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat työympäristön tilat ja työvälineet. Työntekijät kokevat raskaat ja puutteelliset työolosuhteet haitallisina (Rytkönen 2018, 164). Työympäristön yleisilmeellä ja

asiakkaiden huoneiden viihtyisyydellä on vaikutusta työhyvinvointiin. Viihtyisyyden lisäksi työskentelyyn varatulla riittäväällä tilalla on merkitystä. (Jääskeläinen 2013, 108.) Usein asiakkaiden yksityisasuntojen wc- ja suihkutiloja ei ole suunniteltu työntekijän tarpeiden mukaan. Työntekijöiden täytyy auttaa asiakkaita liian pienissä tiloissa. Silloin työasento ei ole hyvä. Joskus suihkutiloista täytyy ensin poistaa ylimääräisiä tavaroita, jotta suihkutilanne onnistuu. (Rytkönen 2018,105.)

Työntekijöiden mielestä likaiset olosuhteet ovat haitallisina (Rytkönen 2018,105). Työympäristön siisteys ja säilytystilojen toimivuus ovat tärkeitä (Jääskeläinen 2013, 108; Siljanen ym. 2012, 27; Siekkinen ym. 2013, 24). Henkilöstöllä kuuluu olla toimivat sosiaalitilat. Työpaikkaruokailun pitää olla laadukkaasti toteutettu. (Siljanen ym. 2012, 28, 31.) Rytkösen (2018, 164) mukaan riittämättömät pukuja taukotilat aiheuttavat kuormitusta. Taukotilassa kuuluisi rentoutua viihtyisästi taukojen aikana (Jääskeläinen 2013, 108). Haastavat työolosuhteet esimerkiksi kuuma ilma kuormittaa henkilöstöä (Rytkönen 2018,164). Siekkisen ym. (2013, 24) mukaan työhyvinvoinnin kannalta keskeistä on työympäristön lämpötila. Hyvä sisäilma vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin (Siljanen ym. 2012, 28). Huono ilmastointi aiheuttaa osaltaan kuormittavuutta (Rytkönen 2018, 164; Jääskeläinen 2013, 108). Ilmastoinnin toimivuus on tärkeää (Jääskeläinen 2013, 108; Siekkinen ym. 2013, 24).

Siekkisen ym. (2013, 24) mukaan apuvälineiden riittävyys on merkityksellistä. Henkilöstö kokee puutteellisen välineistön haitaksi (Rytkönen 2018, 164). ATK-ohjelmien toimivuus on keskeistä. Monitoimikopiokoneiden ja tulostimien riittävä määrä sekä laitteiden, kuten tietokoneen näytön ja keskusyksikön toimivuus ovat tärkeitä. (Siljanen ym. 2012, 27–29.) Tekniikkaan liittyviä ongelmia ovat esimerkiksi etäyhteyksien ja mobiililaitteiden puutteellinen toiminta. Mobiililaitteiden käytettävyyden ongelman takia potilastietojen tarkastelu ei välttämättä onnistu. (Vehko ym. 2017, 9.)

8.2 Työn psyykkinen kuormittavuus ja työhyvinvointi

Työn psyykkiselle kuormittavuudelle muodostui neljä alateemaa: työjärjestelyt, kiire ja työntekijöiden määrä, vaikutusmahdollisuudet sekä liialliset vastuun kokemukset. Kerron ensiksi työjärjestelyihin liittyvistä tuloksista. Jääskeläisen (2013, 106) mukaan työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat työnjako ja työn perustehtävän ymmärtäminen. Vastuun- ja työnjaon selkeys vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin (Jääskeläinen 2013, 107–108; Siekkinen ym. 2013, 24). Työnjakoon liittyvät eri ammattiryhmien selkeät tehtävänkuvat sekä se, että jokainen työntekijä ymmärtää omat vastuunsa ja tehtävänsä. Työntekijät toivovat työnjakoon säännöllisyyttä ja yksinkertaisuutta. (Jääskeläinen 2013, 107–108.) Usea työntekijä kokee työnjaossa epäselvyyttä. Eräs työntekijä toivoo työtehtävien jakamista niin, että vähemmän koulutetut työntekijät suorittaisivat siivoustehtäviä, vaatehuoltoa ja vanhusten ulkoiluttamista. Silloin ylemmin koulutetuille henkilöille jää enemmän aikaa keskittyä varinaiseen työhön. Työntekijät toivovat erillisiä työntekijöitä virike- ja kuntoutustoimintaan. (Rytkönen 2018, 100.)

Työn sopivalla aikataulutuksella on vaikutusta työhyvinvointiin (Jääskeläinen 2013, 110). Työn suunnitelmallista tekemistä pidetään tärkeänä. Rauhallisesti ja suunnitelmallisesti hoidetussa työssä työntekijät voivat keskittyä heidän vastuulleen oleviin toimiin. Työtehtävien selkeys muodostaa osaltaan hyvää työpäivää. Työntekijät toivovat saavansa suunnitella työtään pitkällä ja lyhyellä aikavälillä. Työn suunnitelmallisuus ja tietynlainen jatkuvuus tuottavat työhyvinvointia. (Lehtonen 2011, 110–111, 115.) Siljasen ym. (2012, 29) mukaan työntekijät toivovat työaikaan myös joustavuutta.

Työntekijät kokevat vuorotyön kuormittavana (Rytkönen 2018, 164). Jääskeläisen (2013, 108) mukaan kolmivuorotyössä työvuorojärjestelyt vaikuttavat paljon yksilöiden työhyvinvointiin. Vuorotyö ja päivätyö ovat eri tavoin vaativia. Vuorotyön kuormittavuus vaihtelee sen jaksoituksen ja työajan järjestelyiden mukaan. Edellisenä iltana tehty iltavuoro ja heti seuraavana päivänä tehty aamuvuoro tuntuvat yhdessä kuormittavilta. (Lehtonen 2011, 73.) Työntekijöiden mielestä työputkien ei pidä olla pitkiä. Heidän mukaansa niiden kuuluu kestää enintään viisi

päivää. Työntekijöiden mielestä työputken jälkeen kuuluu olla vähintään kaksi vapaapäivää. (Jääskeläinen 2013, 108.) Keskeisenä tekijänä pidetään työvuorojen yhteisöllistä suunnittelua (Rytkönen 2018, 164).

Seuraavaksi avaan kiireestä ja työntekijöiden määristä kertovia tuloksia. Jääskeläisen (2013, 106) mukaan työntekijöiden määrä verrattuna asiakkaiden määrään vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen. Työntekijät kokevat kiireen stressin aiheuttajaksi (Sinervo ym. 2011, 76). Työvuorosuunnittelussa kuuluu huomioida eri työvuorojen aikana suoritettavien työtehtävien määrä. (Jääskeläinen 2013, 107). Työntekijät kokevat melko usein, että eivät kerkeä tehdä työtään, niin kuin haluaisivat. Työntekijöiden mielestä henkilöstöä on usein liian vähän. (Vehko ym. 2017, 2.) Se aiheuttaa kuormittavuutta (Sinervo ym. 2011, 86; Rytkönen 2018, 97). Työntekijöiden mukaan riittävä henkilöstömäärä mahdollistaa onnistuneen työpäivän. Kiire vähentää työpäivän laatua. (Lehtonen 2011, 67.) Rytkösen (2018, 164) mukaan työntekijät toivovat lisää henkilöstöä, sillä vanhustyön asiakkaat ovat heikkokuntoisia ja monisairaita. Työntekijät pitävät tärkeinä riittäviä henkilöstöresursseja (Siljanen ym. 2012, 28). Kiirettä tarkastellessa täytyy huomioida myös työjärjestelyt. Täysin samoilla henkilöstömäärillä työ voidaan kokea erilaiseksi. (Vehko ym. 2017, 2.)

Seuraavaksi käsittelen vaikutusmahdollisuuksiin liittyvistä tuloksista. Jääskeläisen (2013, 111) mukaan työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuuksien lisäävän työhyvinvointia. Keskeistä on saada vaikuttaa oman työn sisältöön ja organisointiin (Siljanen ym. 2012, 28). Mahdollisuus vaikuttaa vähentää työn kuormittavuuden aiheuttamaa raskautta ja stressiä (Vehko ym. 2017, 5). Vaikutusmahdollisuudet koetaan tärkeänä ikäviä päätöksiä sietäessä. Jos työntekijät voivat ilmaista mielipiteensä heitä koskevissa asioissa, he kestävät paremmin epämieluisia päätöksiä. Työn itsenäisyydellä on suuri merkitys kiireen kokemiseen. Kun työntekijöillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia, ja työtä tehdään itsenäisesti, niin kokemus kiireestä on pienempi. (Sinervo ym. 2011, 86–87.) Tärkeänä pidetään mahdollisuutta kehittää omia taitojaan. Merkityksellistä on, että ATK-ohjelmien käyttöön liittyen järjestetään koulutusta ja työnohjausta. (Siljanen ym. 2012, 29–

30.) Keskeistä on, että kaikki työntekijät voivat halutessaan osallistua koulutuksiin. Myös osaamisen jakamista ja sen hyödyntämistä käytännön työssä pidetään tärkeänä. (Siekkinen ym. 2013, 24.)

Lopuksi kerron tuloksia liiallisista vastuun kokemuksista. Sinervon ym. (2010, 70) mukaan liiallisen vastuun kokemukset kuormittavat työntekijöitä. Työntekijöiden mielestä he joutuvat usein tekemään työtä eri tavalla kuin ohjeet määräävät (Vehko ym. 2017, 9). Työntekijät toivovat saada tehdä työtään hyvin. Sen epäonnistuminen turhauttaa ja rasittaa. Jos työntekijää vaaditaan työskentelemään useita vuoroja peräkkäin tai työvuoroja muutetaan yllättävästi, voi se olla työntekijälle liikaa. (Lehtonen 2011, 116.) Vanhustyöntekijöille tulee jatkuvasti uusia vaatimuksia esimerkiksi laadun kehittämiseen liittyen. Asiakkaiden omaisten vaatimukset lisääntyvät koko ajan eivätkä työntekijät pysty toteuttamaan niitä. (Laine 2013, 220.)

8.3 Työn sosiaalinen kuormittavuus ja työhyvinvointi

Työn sosiaaliselle kuormittavuudelle muodostui kolme alateemaa: työyhteisön toimivuus, työyhteisön toimivuuden haasteet sekä asiakkaiden ja heidän omaistensa käytös työntekijöitä kohtaan. Avaan ensimmäiseksi työyhteisön toimivuuteen liittyviä tuloksia. Rytkösen (2018, 165) mukaan työyhteisöllä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Työpaikan hyvä yhteishenki ja ilmapiiri sekä toimivat ihmissuhteet edistävät työhyvinvoinnin kokemusta. Yhteiset keskustelut ja palaverit ovat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Yhteiset keskustelut toimivat yhteistyön pohjana. Yhteistyön sujuminen vaatii säännöllisesti pidettäviä työntekijä- ja asiakaspalavereita. Niiden avulla voidaan suunnitella ja arvioida työpaikan toimintaa sekä käydä läpi mahdollisia vuorovaikutukseen liittyviä ristiriitoja. Kaikkien henkilöstön jäsenten mielipiteet huomioon ottavat keskustelut lisäävät yhteishenkeä ja hyvää ilmapiiriä. (Jääskeläinen 2013, 109–110, 115, 169.) Yhteistyö onnistuu, kun työntekijät keskustelevat yhdessä (Lehtonen 2011, 84).

Työkavereiden tunteminen ja tervehtiminen koetaan toimiviin ihmissuhteisiin kuuluviksi tekijöiksi. Kokemus tasavertaisesta kohtelusta, kuulluksi tulemisesta ja arvostuksesta rakentavat hyvää ilmapiiriä. Työntekijät toivovat tasavertaisuutta esimerkiksi työvuorotaulukoiden tekemiseen. Henkilöstön keskinäinen arvostus nähdään niin, että ketään ei haukuta tai nolata. Työntekijät käsittävät työyhteisön välisen avoimuuden yhteishenkeä nostattavaksi. Kaikkien hyväksyminen mainitaan positiivisen ilmapiirin muodostajaksi. Tärkeää on, että hyväksytään kaikkien näkökulmat ja työskentelytavat. (Jääskeläinen 2013, 110.)

Työntekijät pitävät keskeisenä työkavereiden välistä apua ja tukea (Siekinen ym. 2013, 24; Siljanen ym. 2012, 28). Myös toisten kunnioittaminen on tärkeää (Siekinen ym. 2013, 24). Työkavereiden kuunteleminen ja arvostava kohtelu edistävät avointa ilmapiiriä. Työtovereiden auttaminen ja anteeksipyyntö ovat käytännön tekoja, jotka parantavat työpaikan ihmissuhteita. (Jääskeläinen 2013, 116.) Olennaista on huomioida henkilöstön jäsenet ja se, että kukaan ei joudu yksin tekemään kaikkia töitä. Henkilöstön välinen positiivinen palaute on keskeistä työhyvinvoinnissa. Kiitokset muulta henkilöstöltä tuottavat hyvää mieltä. Hyvään vuorovaikutukseen liittyy toimiva ongelmanratkaisu työyhteisössä. Keskustelussa voidaan selvittää haasteita ja toteuttaa muutoksia. (Lehtonen 2011, 84–85.) Tärkeää on ristiriita- ja konfliktitilanteiden hoitaminen asianmukaisesti (Siljanen ym. 2012, 28). Tiedonkulku on keskeisessä asemassa (Siljanen ym. 2012, 28; Siekinen ym. 2013, 24). Se on tärkeää esimerkiksi vuoron vaihdoissa. Työntekijät pitävät tärkeinä hiljaisen ja uuden tiedon jakamista työympäristössä. (Siekinen ym. 2013, 23–24.)

Käyn seuraavaksi läpi työyhteisön toimivuuden haasteista kertovia tuloksia. Rytkösen (2018, 117) mukaan työntekijät kertovat työilmapiiriin liittyvistä haasteista, joita ovat esimerkiksi kuppikuntaisuus ja työntekijöiden vähäinen arvostus toisiaan kohtaan. Nuo tilanteet tuottavat ristiriitoja toimipaikoissa. Työntekijät toivovat tasavertaisuutta ja ymmärrystä eri ammattiryhmien välillä. Hierarkian koetaan laskevan työilmapiiriä. Se voi näkyä muiden määräilyinä. Ammattiryhmien eriarvoisuus voi aiheuttaa työpaikkakiusaamista. Työntekijöiden mukaan työyhteisössä tapahtuu toisten syyllistämistä ja haukkumista. (Rytönen 2018, 109, 115–

117.) Työpaikan ihmissuhteiden edistämisen kannalta on tärkeää, että toisia ei haukuta selän takana (Jääskeläinen 2013, 116).

Lopuksi kerron tuloksia asiakkaiden ja heidän omaistensa käytöksestä työntekijöitä kohtaan. Rytkösen (2018, 165) mukaan suuri kuormittavuutta aiheuttava tekijä on asiakkaiden aiheuttama häirintä. Se ilmenee työntekijöiden moittimisena ja arvosteluna. Se voi myös näkyä aggressiivisuutena esimerkiksi uhkailuna tai väkivaltana. Lisäksi seksuaalista häirintää tapahtuu. Myös asiakkaiden omaisten taholta tulee moittimista. Työn positiivisia tekijöitä ovat asiakkaiden tyytyväisyys ja kiitollisuus. (Rytkönen 2018, 165.) Työntekijät pitävät keskeisenä etenkin asiakkailta saatua positiivista palautetta (Lehtonen 2011, 114).

9 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin, millaisia tutkimuksien ja hankkeiden tuloksia on saatu vanhustyöntekijöiden työhyvinvoinnista. Tutkimustehtävänä oli selvittää, millaista on vanhustyössä työskentelevien sosiaaliala- ja terveystieteiden työntekijöiden työhyvinvointi Suomessa. Miten työn fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kuormittavuus vaikuttaa työhyvinvointiin? Sain runsaasti vastauksia tutkimustehtävääni aineistosta. Sain aineistoni perusteella tuloksia vanhustyöntekijöiden työhyvinvoinnista työn fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kuormittavuuden näkökulmasta.

Tuloksien pohjalta voin sanoa, että työn fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kuormittavuus vaikuttavat monella tapaa vanhustyöntekijöiden työhyvinvointiin. Rauramon (2012, 15) mukaan työn kuormittavuus vaikuttaa työhyvinvointiin. Fyysistä kuormittavuutta aiheuttavat huonot työasennot ja nostot sekä työtilojen ja työvälineiden puutteet. Psyykkiseen kuormittavuuteen vaikuttavat työjärjestelyt, kiire ja työntekijöiden määrä, vaikutusmahdollisuudet sekä liialliset vastuun kokemukset. Sosiaaliseen kuormittavuuteen liittyvät työyhteisön toimivuus, työyhteisön toimivuuden haasteet sekä asiakkaiden ja heidän omaistensa käytös työntekijöitä kohtaan.

Tulosten perusteella vanhustyö koetaan fyysisesti erittäin raskaaksi. Pääkkösen ym. (2005, 42) mukaan voimankäyttö ja työasennot vaikuttavat työn fyysiseen kuormittavuuteen. Useat vanhustyöntekijät tekevät työtään huonoissa asennoissa ja suorittavat raskaita nostoja. Toimiva työympäristö on keskeinen osa vanhustyöntekijöiden työhyvinvoinnissa. Virtasen & Sinokin (2014, 30) mukaan työympäristön turvallisuus muodostaa osaltaan työhyvinvointia. Puutteelliset työolosuhteet koetaan ongelmallisina. Hanhisen ym. (1994, 30) mukaan työympäristön olot, kuten ahtaus ja epäjärjestys ja kuumuus ovat fyysistä kuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä. Työntekijät pitävät siistiä ja tarpeeksi tilavaa työympäristöä tärkeänä.

Työntekijät kokevat esimerkiksi liian ahtaat työntekijöiden taukotilat ja asiakkaiden peseytymistilat kuormittaviksi. Työympäristön ilma vaikuttaa työhyvinvointiin esimerkiksi liian kuuma ilma ja huono ilmastointi aiheuttavat kuormitusta. Työntekijät kokevat hyvän ilmastoinnin tärkeäksi. Myös työvälineiden riittävyys ja toimivuus on olennaista. Harjanteen & Pentti-sen (2006, 122) mukaan puutteelliset työvälineet aiheuttavat fyysistä kuormittavuutta. Työvälineiden puutteellisuus ja riittämättömyys voivat ilmetä esimerkiksi niin, että potilastietoja ei pääse katsomaan mobiililaitteen toimimattomuuden takia.

Tulosten pohjalta sanottuna työjärjestelyt liittyvät työn psyykkiseen kuormittavuuteen. Fagerströmin ym. (2016, 61) mukaan työjärjestelyt aiheuttavat psyykkistä kuormittavuutta esimerkiksi epäselvän työnjaon ja tehtäväkuvien vuoksi. Tulosten mukaan työnjaon selkeys ja oikeanlainen aikataulutus lisäävät työhyvinvointia. Tärkeänä pidetään myös, että eri ammattiryhmillä on selkeät tehtäväkuvat niin, että jokainen ymmärtää omat vastuunsa ja tehtävänsä. Tulosten perusteella vuorotyö koetaan kuormittavana. Kolmivuorotyössä työjärjestelyillä on suuri merkitys työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Työntekijät kokevat, että työputkien ei pitäisi olla liian pitkiä. Sopivaksi kestoksi kerrotaan enintään viisi päivää, joiden jälkeen pitäisi olla ainakin kaksi vapaapäivää. Tulosten mukaan työntekijöiden mielestä kiire aiheuttaa stressiä. Aina työntekijät eivät kerkeä tekemään työtään, niin kuin haluaisivat. Pääkkösen ym. (2005, 50–51) mukaan jatkuva kiire

ja kohtuuton työ määrä ovat psyykkistä kuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä. Työntekijät kokevat, että työntekijöitä on usein työpaikalla liian vähän. Työntekijöiden vähyys kuormittaa ja kiire laskee työpäivän laatua. Työntekijät pitävät tärkeänä riittävää työntekijämäärää ja toivovat lisää työntekijöitä.

Tulosten perusteella vaikuttamismahdollisuudet laskevat työn kuormittavuutta. Työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuuksien vaikuttuvan positiivisesti työhyvinvoinnin kokemukseen. Tärkeää on, että jokainen pääsee vaikuttamaan työjärjestelyihin ja oman työnsä sisältöön. Pääkkösen ym. (2005, 50–51) mukaan huonot vaikuttamismahdollisuudet kuormittavat työssä. Tulosten perusteella myös liiallinen vastuu on kuormittavaa. Pääkkösen ym. (2005, 50–51) mukaan psyykkistä kuormittavuutta aiheuttaa liian vaikeat työtehtävät ja liian suuri vastuu. Liian pitkät työputket, työvuorojen yllättävät muutokset ja asiakkaiden omaisten lisääntyvät vaatimukset kuormittavat työntekijöitä.

Tulosten mukaan työyhteisöllä on suuri vaikutus työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemukseen. Pääkkösen ym. (2005, 50–51) mukaan sosiaaliset kuormitustekijät syntyvät vuorovaikutustilanteiden puutteiden, heikon laadun ja häiriöiden kautta. Työntekijät kokevat yhteiset keskustelut ja palaverit, toimivat ihmissuhteet sekä hyvän yhteishengen ja ilmapiirin työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi. Yhteistyön sujuminen vaatii säännöllistä keskustelua niin työntekijöiden kesken kuin asiakkaiden kanssa. Työntekijöiden välinen avoimuus koetaan yhteishenkeä lisääväksi. Fagerströmin ym. (2016, 61) mukaan sosiaalista kuormitusta aiheuttaa toimimaton yhteistyö, toimimattomat ihmissuhteet ja työntekijöiden välisen tuen puute. Työpaikan hyvää ilmapiiriä muodostavat työntekijöiden välinen arvostus, kunnioittaminen, auttaminen, tukeminen, tasavertainen kohtelu, kuulluksi tuleminen, kaikkien mielipiteiden huomiointi ja hyväksyntä.

Tulosten mukaan työntekijät kokevat työilmapiirin haasteeksi työntekijöiden välisen vähäisen arvotuksen ja kuppikuntaisuuden. Vähäinen arvotus ja kuppikuntaisuus tuottavat ristiriitoja työpaikoilla. Ammattiryhmien eriarvoisuus saattaa näkyä muiden määräilynä ja aiheuttaa työpaikkakiusaamista. Työntekijät toivovat tasavertaisuutta ja ymmärrystä eri ammattiryhmien välillä. Fagerströmin ym. (2016, 61) mukaan epätasa-arvoisuus, syrjintä ja huono tiedonkulku aiheuttavat

sosiaalista kuormittavuutta. Työntekijät kokevat tärkeäksi toimivan ongelmanratkaisun työpaikassa. Keskeistä ristiriita- ja konfliktitilanteiden käsittely tilanteeseen sopivalla tavalla. Tulosten perusteella työntekijät kokevat asiakkailta tulevan häirinnän kuormittavana. Fagerströmin ym. (2016, 61) mukaan häirintä aiheuttaa sosiaalista kuormittavuutta. Häirintä voi olla haukkumista, arvostelua, uhkailua, väkivaltaa tai seksuaalista häirintää. Myös asiakkaiden omaiset saattavat haukkua työntekijöitä. Työntekijöille on tärkeää asiakkaiden tyytyväisyys, kiitollisuus ja heiltä saatu positiivinen palaute.

10 Pohdinta

10.1 Eettisyys ja luotettavuus

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimus täytyy raportoida, toteuttaa ja suunnitella yksityiskohtaisesti. Hyvän tieteellisen käytännön rikkomuksia ovat esimerkiksi puutteellinen viittaaminen aiemmin tehtyihin tutkimuksiin ja käytettyjen menetelmien harhaanjohtava raportointi. Tutkimuksen luotettavuuden perusvaatimus on se, että siihen on käytetty riittävästi aikaa. (Tuomi & Sara-järvi 2018, 150–151, 165.) Olen opinnäytetyön raporttia tehdessä kiinnittänyt huomioita siihen, että viitataan aikaisempiin tutkimuksiin ja hankkeisiin asianmukaisesti. Jokainen voi halutessaan käydä tutustumassa niihin. Opinnäytetyöni prosessi on kestänyt kaiken kaikkiaan noin vuoden. Siihen on käytetty runsaasti aikaa.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa yksioikoisia ohjeita. Tiettyjen teemojen avulla voidaan kuitenkin tarkastella tutkimuksen luotettavuutta. Teemoja ovat esimerkiksi aineistonkeruu, aineiston analyysi, tutkimuksen luotettavuus ja tutkimuksen raportointi. Tutkimusta pitää arvioida kokonaisuutena. Aineiston analysoinnista täytyy kertoa, miten se on toteutettu sekä, miten johtopäätöksiin ja tuloksiin on päädytty. Tutkimuksen luotettavuuteen liittyen on arvioitava tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163–164.) Olen kertonut, miten aineisto on hankittu ja miten tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty.

Olen pyrkinyt lisäämään opinnäytetyön luotettavuutta taulukoiden avulla. Taulukossa 1 esittelen aineistonkeruussa käytettyjä mukaanotto- ja poissulkukriteereitä. Taulukossa 2 esittelen aineistohakua. Taulukossa 3 näytän esimerkkien avulla, kuinka aineiston analysointi on tapahtunut teemoittelulla. Aineistohaut voitaisiin toistaa uudelleen hakulausekkeiden sekä mukaanotto- ja poissulkukriteerien avulla käyttämistäni tietokannoista. Aineistonani oli yhteensä yhdeksän tutkimusta ja hanketta. Seitsemästä niistä löytyi paljon materiaalia tutkimustehtävääni. Laineen (2013) tutkimuksesta kaksi virkettä soveltui aineistokseni. Siner-von ym. (2010) hankkeesta yksi virke soveltui aineistokseni. Kahden teoksen osuus tuloksien muodostajana on siis hyvin pieni. Kaikkien tutkimuksien ja hankkeiden tulokset ja johtopäätökset eivät näy yhtä paljon saamissani tuloksissa.

Kirjallisuuskatsauksen tärkeä vaihe on tarkoituksen ja tutkimustehtävän määrittelemisen. Hyvä tutkimustehtävä on ajanmukainen ja riittävästi rajattu, mutta se ei saa olla liian suppea. Silloin ei löydy aineistoa. Liian laaja kysymys muodostaa haasteita liiallisen aineiston takia. (Niela-Vilen & Kauhanen 2015, 24.) Mielestäni tutkimustehtäväni on riittävän rajattu. Tutkimustehtävääni tarkennettiin melko kauan eli noin 6 kuukautta, joten sen pohtimiseen on todella käytetty aikaa. Aiheesta löytyy tutkimuksia, joten se ei ole liian suppea. Aihe rajautuu sillä, että julkaisuaika sijoittuu 2010-luvulle, kielenä on suomen kieli ja tutkimuksien pitää käsitellä vanhustyöntekijöiden työhyvinvointia Suomessa ja työn kuormittavuutta. Lisäksi se, että käsittelen juuri kotihoidossa, palveluasumisessa ja laitoshoidossa työskentelevien vanhustyöntekijöiden työhyvinvointia, rajaa aihetta.

On olennaista tunnistaa katsauksen aiheeseen liittyvät ennakko-oletukset, sillä tietoa pitäisi tuottaa objektiivisesti. Katsauksen tuloksia ei kuulu ennakoida. (Niela-Vilen & Kauhanen 2015, 24.) En ole aiemmin syvemmin perehtynyt vanhustyön työhyvinvointiin tai siihen liittyvään työn kuormittavuuteen. Uutisten ja yhteiskunnallisen keskustelun kautta olin kuitenkin ymmärtänyt, että kiire on suuresti esillä vanhustyössä. Ennakko-oletuksia alkoi muodostua, kun lähdin alustavasti tarkastelemaan, löytyykö aiheestani tutkimuksia ja hankkeita. Pyrin aineistoa käsitellessäni kuitenkin suhtautumaan siihen mahdollisimman objektiivisesti. Pyrin olemaan tekemättä ennakko-oletuksia siitä, millaisia tuloksia syntyi.

10.2 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehityksaiheet

Jatkokehitysmahdollisuutena voisi tutkia esimerkiksi, miten vanhustyöntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin kehittää parempaan suuntaan. Sellaiseen sopisi esimerkiksi teemahaastattelu. Myös vanhustyöntekijöiden työhyvinvoinnin vaikutus asiakkaiden hyvinvointiin olisi hyvin ajankohtainen aihe. Opinnäytetyöni ajatusta voisi viedä pidemmälle ja tarkastella esimerkiksi kansainvälisiä tutkimustuloksia vanhustyöntekijöiden työhyvinvoinnista tai työn kuormittavuudesta. Toiminallisessa opinnäytetyön prosessissa voitaisiin järjestää johonkin vanhustyön toimipaikkaan esimerkiksi työpajatoimintaa. Siellä voitaisiin käydä läpi työn kuormittavuutta ja sitä, miten sen vaikutuksia voi ehkäistä.

Uskon, että opinnäytetyötäni pystyy hyödyntämään esimerkiksi työyhteisöt, joissa mietitään, miten oman työyhteisön työhyvinvointia voi kehittää. Mistä asioista työhyvinvointi muodostuu ja, miten siihen voi vaikuttaa? Työhyvinvointia muodostavia tekijöitä tarkastelemalla voi saada uusia näkemyksiä siitä, miten oman työyhteisön hyvinvointia voi kehittää. Työyhteisöt voivat myös miettiä opinnäytetyöni avulla, millaista työn kuormittavuutta heidän työpaikassaan on. Sen kautta koko työyhteisö voi pohtia, miten työn kuormittavuus vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Myös vanhushpalveluita suunnitellessa päättäjien olisi hyvä tietää, mitkä asiat ovat keskeisiä työntekijöiden työhyvinvoinnissa.

10.3 Ammatillinen kasvu ja opinnäytetyön prosessi

En ole aiemmin tehnyt opinnäytetyötä, joten minulla ei ollut aiempaa kokemusta sen teosta. Opinnäytetyön prosessini aikana opin käytännön tasolla, mitä kaikkea se vaatii: aikaa, työtä ja kärsivällisyyttä. Opinnäytetyön prosessini alkoi ensimmäisen kerran toukokuussa 2019. Halusin toteuttaa opinnäytetyöni kirjallisuuskatsauksena, sillä se kiinnosti minua menetelmänä. Kuulin kirjallisuuskatsauksen mahdollisuudesta opintojeni aikana opinnäytetyötä käsittelevällä opintojaksolla. Siellä minulla heräsi kiinnostus opinnäytetyön toteuttamiseen kirjallisuuskatsauksen keinoin. Tutustuin muiden opiskelijoiden tekemiin kirjallisuuskatsauksiin, ja ne olivat minusta hyvin mielenkiintoisia.

Aiheeni oli silloin vielä dokumentointi sosiaalialalla. Tutustuin aiheeseen ja huomasin, että en löytänyt aiheesta kovinkaan paljoa tutkimuksia tai hankkeita. Päätin vaihtaa aihetta, sillä Leino-Kilven (2007, 2) mukaan kirjallisuuskatsauksen tekeminen vaatii, että aiheesta täytyy löytyä tutkittua tietoa. Pohdin vaihtoehtoisia aiheita. Näin keväällä paljon uutisia ja kuulin runsaasti yleistä keskustelua sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työhyvinvoinnista. Aihe tuntui mielenkiintoiselta ja ajankohtaiselta. Työhyvinvointi valikoitui aiheekseni oman kiinnostukseni ja ajankohtaisuuden takia. Työskentelin koko kesä ajan ja lisäksi tein kesäopintoja, joten en kerennyt työstämään opinnäytetyöni suunnitelmaa silloin.

Aloin tekemään opinnäytetyöni suunnitelmaa elokuussa 2019 töiden loppumisen jälkeen. Elokuusta alkaen rajasin aihetta, tutustuin aiheeni tietoperustaan, määrittelin opinnäytetyöni tarkoitusta ja tutkimustehtävää, päätin mukaanotto- ja pois-sulkukriteereistä sekä työstin opinnäytetyöni kirjallista suunnitelmaa. Aiheen rajaaminen tuntui haastavalta ja siihen kului runsaasti aikaa. Jouduin opinnäytetyöni prosessin aikana useaan kertaan tarkentamaan suunnitelmaani. Aiheeni oli alun perin hyvin laaja. Aihe tarkentui vanhustyöntekijöiden työhyvinvoinniksi. Hyvin laajaan aiheeseen olisi ollut vaikea kerätä aineistoa, joka ei muodostuisi liian isoksi. Haasteita oli myös opinnäytetyöni tutkimustehtävän määrittelyssä ja rajaamisessa. Opinnäytetyön ohjauspiireissä sain onneksi tukea. Opin myös kysymysrungon muodostamisesta. Sen tekeminen opetti paljon, kuinka vaativaa voi olla toimivien kysymyksien asettaminen. Pohdin paljon, kuinka sen avulla saadaan oleellinen tieto aineistosta esiin. Opinnäytetyöni suunnitelman työstäminen kesti noin kuusi kuukautta. Suunnitelma hyväksyttiin tammikuussa 2020.

Opinnäytetyön varsinainen toteutus tapahtui helmi- ja maaliskuun aikana eli siinä kesti noin kaksi kuukautta. Sen aikana tein aineistohakuja, kävin läpi paljon eri tutkimuksia ja hankkeita sekä analysoin aineistoja teemoittelemalla. Eri tutkimuksiin ja hankkeisiin tutustuesssa kehityin olennaisen tiedon löytämisessä. Aluksi oli melko haastava hahmottaa, sopiiko jokin teksti aineistokseni vai ei. Etenkin tutkimusten teksti oli välillä vaikealukuista. Hankkeet tuntuivat olevan käytännönlä-

heisempiä ja niiden tekstiä oli helpompi ymmärtää. Opinnäytetyön prosessin aikana kehityin tieteellisen tekstin ymmärtämisessä. Opin myös teemoittelusta analyysimenetelmänä. Pääsin käyttämään menetelmää, josta olin aiemmin lukenut vain teoriaa.

Opinnäytetyöni raportointia tein huhti- ja toukokuun aikana. Opinnäytetyötäni esittelin 7.5.2020. opinnäytetyön ohjausseminaarissa. Tein opinnäytetyöni yksin. Siinä oli hyviä ja vähän huonompia puolia. Hyvää oli se, että sain itse päättää aikataulut ja, kuinka paljon halusin käyttää aikaa opinnäytetyöhöni. Toisaalta olisi ollut hyvä, jos olisi ollut joku, jonka kanssa käydä jatkuvaa arviointia siitä. Olisi voinut yhdessä miettiä opinnäytetyöhön liittyviä päätöksiä. Sain kuitenkin opinnäytetyön ohjauspiireissä tukea ja ohjeita noin kerran kuussa.

Lähteet

- Fagerström, V., Koivikko, A. & Rauramo, P. 2016. Sosiaalialan työsuojelu- ja hyvinvointi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Hanhinen, H., Olavi, P., Rantanen, S. & Tamminen-Peter, L. 1994. Terveenä työelämässä. Porvoo: WSOY.
- Harjanne, K. & Penttinen, A. 2003. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Harjanne, K. & Penttinen, A. 2006. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Ikonen, E-R. 2015. Kehittyvä kotihoito. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Johansson, K. 2007. Kirjallisuuskatsaukset – huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R. (toim.). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Turun yliopisto, 3–9.
- Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä – Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä. Rovaniemi: Lapin yliopisto. https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61674/Jaaskelainen_actaE_117pdfA.pdf?sequence=8&isAllowed=y. 20.05.2020.
- Kan, S. & Pohjola, L. 2012. Erikoistu vanhustyöhön. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.
- Kiminkinen, T. 2019. Täyttä elämää – lisää laatua seniorivuosiin. Helsinki: Tammi.
- Koskinen, S. 1998. Vanhustyö. Helsinki: Vanhustyön keskusliitto.
- Kröger, T. & Vuorensyrjä, M. 2008. Suomalainen hoivatyö pohjoismaisessa vertailussa. Yhteiskuntapolitiikka 73 (3), 250–266. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/101112/kroger.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 20.5.2020.
- Kröger, T., Van Aerscho, L. & Puthenparambil, J-M. 2018. Hoivatyö muutoksessa – Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57183/978-951-39-7372-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 18.05.2020.
- Kukkonen, T. 2018. Yhteinen vastuu työhyvinvoinnin kehittämisessä – kohderyhmänä pienet vanhuspalveluntuottajat. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Geronomi YAMK. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/148208/Kukkonen_Terhi.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 19.05.2020.
- Kuokkanen, L. 2010. Eettiset ongelmat hoitajan työn kuormittajana. Teoksessa Kontiolahti, T. & Tikander, T. (toim.). Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta –Työhyvinvointifoorumi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 53–56. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72911/URN:NBN:fi-fe201504223059.pdf?sequence=1>. 21.05.2020.
- Kuokkanen, M., 2014. Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/82131/Kuokkanen_Miiamaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 21.05.2020.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen - Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Turku: Turun yliopisto. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Anna-les%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. 21.05.2020.

- Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012.
- Lehto, M. 2004. Toimintakyky terveydenhuollon tulosmuuttujana. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Huunan-Seppälä, A., Kivekäs, J., Kujala, S. & Tola, S. (toim.). Toimintakyky – Arviointi ja kliininen käyttö. Helsinki: Duodecim Oy, 18–21.
- Lehtonen, T. 2011. Työhyvinvoinnin määrittäminen hoivatyöntekijöiden tarinoissa. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/76570/1/suri00141.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 21.05.2020.
- Leino-Kilpi, H. 2007. Kirjallisuuskatsaus – tärkeää tiedon siirtoa. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R. (toim.). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Turun yliopisto, 2.
- Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarema-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy. Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.). Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi. Helsinki: Gaudeamus Oy, 20–55.
- Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf. 17.05.2020.
- Multanen, L. 2002. Työyhteisö ilon ja energian lähteeksi. Teoksessa Molander, G. & Multanen, L. (toim.). Muutoskaipuusta tulevaisuuden luomiseen – tavoitteena onnistunut vanhustyö. Helsinki: Työterveyslaitos, 113–137.
- Mäkinen, E., Niinistö, L., Salminen, P. & Karjalainen, P. 1998. Asiakkaan tukeminen kotiympäristössään. Teoksessa Mäkinen, E., Niinistö, L., Salminen, P. & Karjalainen, P. (toim.) Kotihoito. Helsinki: WSOY, 66–85.
- Niela-Vilen, H. & Kauhanen, L. 2015. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto, 23–36.
- Perko, K. & Kinnunen, U. 2013. Hyvinvointia edistävä johtavuus – Kahden vuoden seurantatutkimus kunta-alalla. Tampereen yliopisto. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/94622/hyvinvointia_edistava_johtajuus_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 20.05.2020.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointia paremmaksi. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 21.05.2020.
- Pääkkönen, R., Rantanen, S. & Uitti, J. 2005. Työn terveysvaarojen tunnistaminen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Rytkönen, A. 2018. Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/104482/978-952-03-0829-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 19.5.2020.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Teemoittelu. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html. 20.05.2020.
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Vaasa: Vaasan yliopisto. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf. 20.05.2020.

- Satariano, W. A., Guralnik, J. M., Jackson, R. J., Marottoli, R. A., Phelan, E. A. & Prohaska, T. R. 2012. Mobility and Aging – New Directions for Public Health Action. *American Journal of Public Health* 102 (8), 1508–1515. https://www.researchgate.net/publication/225373082_Mobility_and_Aging_New_Directions_for_Public_Health_Action. 20.05.2020.
- Siekkinen, P., Jurvansuu, H., Rautio, M., Husman, P., Toivio, P. & Laitinen, J. 2013. Uudenlaista kehittämiskulttuuria julkisen sektorin työpaikoille. Helsinki Työterveyslaitos. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134978/Uudenlaista_kehittamiskulttuuria.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 20.05.2020.
- Siljanen, E-M., Rautio, M. & ja Husman, P. 2012. Terveyttä ja hyvinvointia yhdessä kehittämällä. Helsinki: Työterveyslaitos. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134671/Terveytta_ja_hyvinvointia_yhdessa_kehitt%C3%A4m%C3%A4ll%C3%A4.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 20.02.2020.
- Sillanpää, J. Työn kuormittavuus. 2009. Teoksessa Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K., Sillanpää, J. & Soini, S. (toim.). Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos, 102–123.
- Sinervo, T. & Taimio, H. 2011. Johdanto. Teoksessa Sinervo, T. & Taimio, H. (toim.). Ikäihmisten asumispalveluiden järjestäminen – Yksityisen ja kunnallisen tuotannon vertailua sekä kokemuksia kilpailuttamisesta. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 8–12. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/79977/2103a9f7-1187-44d4-882d-c6a7de91b7e4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 19.05.2020.
- Sinervo, T., Heponiemi, T., Elovainio, M., Tynkkynen, L-K., Noro, A., Finne-Soveri, H. & Aalto, A-M. 2011. Henkilöstön hyvinvointi ja työyhteisön toimivuus yksityisissä ja kunnallisissa ikäihmisten asumispalveluissa. Teoksessa Sinervo, T. & Taimio, H. (toim.). Ikäihmisten asumispalveluiden järjestäminen – Yksityisen ja kunnallisen tuotannon vertailua sekä kokemuksia kilpailuttamisesta. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 69–98. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/79977/2103a9f7-1187-44d4-882d-c6a7de91b7e4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 20.05.2020.
- Sinervo, T., Noro, A., Tynkkynen, L-K., Sulander, J., Taimio, H., Finne-Soveri, H., Lilja, R. & Syrjä, V. 2010. Yksityinen vai kunnallinen palveluasuminen? Kustannukset, asiakasrakenne, hoidon laatu ja henkilöstön hyvinvointi. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80429/3b5d56f5-e461-414e-bc4d-f70be2952269.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 20.05.2020.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020a. läkkäiden palvelut. <https://stm.fi/iakkaiden-palvelut>. 19.05.2020.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020b. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/ministerio>. 19.05.2020.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.
- Suhonen, R., Axelin, A. & Stolt, M. 2015. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.). Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto, 7–22.
- Sulander, J., Pekkarinen, L. & Sinervo, T. 2015. Osuva-tutkimushankkeen henkilöstökysely. Teoksessa Saarisilta, J. & Heikkilä, J. (toim.). Yhdessä innovoimaan – osallistuva innovaatiotoiminta ja sen johtaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, 33–52. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125768/URN_ISBN_978-952-302-433-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 20.05.2020.
- Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä – Matkalla työhyvinvointiin. Helsinki: UNIpress.

- Taittonen, M., Janhonen, M., Johanson, J., Nikkilä, R. & Pirttilä, I. 2008. Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa – Sosiaalisen pääoman ekspressiiviset ja instrumentaaliset ulottuvuudet. Työterveyslaitos & Helsingin yliopisto. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134934/Sosiaalinen_paaoma_ja_hyvinvointi_tyoorganisaatioissa_Tiimiaineistora-portti.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 21.05.2020.
- Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Helsinki: UNIPress.
- Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. 2018. Kotihoidon ja ympärivuorokautisen hoidon asiakasmäärät, henkilöstö ja johtaminen. <https://www.slideshare.net/THLfi/kotihoidon-ja-ymparivuorokautisen-hoidon-asiakasmrt-henkilst-ja-johtaminen-2018>. 20.05.2020.
- Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. 2019. Vanhuspalveluiden tila. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/vanhuspalvelujen-tila>. 19.05.2019.
- Terveidenhuoltolaki 1326/2010.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisältä analyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomi, K. 2007. Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestymisen työelämän murroksessa. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim. Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 121–134.
- Tuomivaara, S., Pekkarinen, L. & Sinervo, T. 2015. Hyvinvoiva työntekijä innovoijana. Teoksessa Saarisilta, J. & Heikkilä, J. (toim.). Yhdessä innovoimaan – osallistuva innovaatiotoiminta ja sen johtaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa – Osuva-tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki: Terveiden- ja hyvinvoinninlaitos, 181–131. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125768/URN_ISBN_978-952-302-433-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 21.05.2020.
- Vaarama, M. & Kautto, M. 2006. Hoivan ja hoidon taloudellinen kestävyys: arvioita sosiaali- ja terveystalouden kustannusten kehityksestä – Hyvinvointivaltion rajat -hanke. Helsinki: Stakes <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77670/M229-VERKKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 13.5.2020.
- Vehko, T., Josefsson, K., Lehtoaro, S. & Sinervo, T. 2018. Vanhuspalveluiden henkilöstö ja työn tuloksellisuus rakennemuutoksessa. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137499/URN_ISBN_978-952-343-241-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 19.05.2020.
- Vehko, T., Sinervo, T. & Josefsson, K. 2017. Henkilöstön hyvinvointi vanhuspalveluissa – kotihoidon kehitys huolestuttava. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134678/URN_ISBN_978-952-302-876-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 20.02.2020.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä - työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- World Health Organization. 2008. PRIMA-EF – Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives. Geneve: World Health Organization. https://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf. 19.05.2020.
- Yliopistolaki 558/2009.

Aineiston kuvaus

Kirjottaja (t) Julkaisuaika Aineistotyyppi	Tarkoitus/Tavoite	Julkaisun nimi	Tulokset/Tuotos
Rytönen, A. 2018 Tutkimus	Tutkimuksen tuloksia voi hyödyntää vanhustyön ja vanhuspalvelujen kehittämisessä.	Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä	Hoivatyö vanhuspalveluissa on monin tavoin kuormittavaa.
Sinervo, T., Noro, A., Tynkkynen, L-K., Sulander, J., Taimio, H., Finne-Soveri, H., Lilja, R. & Syrjä, V. 2010 Hanke	Verrata tuloksien pohjalta julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin järjestämien ikäihmisten palveluasumisien toimipaikkojen hoidon laatua, asukasrakennetta, kustannuksia ja henkilöstön työhyvinvointia.	Yksityinen vai kunnallinen palveluasuminen? Kustannukset, asiakasrakenne, hoidon laatu ja henkilöstön hyvinvointi	Kiire, liiallinen vastuu, työntekijöiden ja asiakkaiden väliset vuorovaikutussuhteet, asiakkaiden kunto sekä ergonomia ja työympäristön haasteet kuormittavat työntekijöitä.
Lehtonen, L. 2011 Tutkimus	Tarkastella hoivatyöntekijöiden työhyvinvoinnista kertovia tarinoita.	Työhyvinvoinnin määrittymisen hoivatyöntekijöiden tarinoissa.	Työhyvinvointi rakentuu neljästä teemasta: työpaikan vuorovaikutussuhteiden merkityksestä, työolosuhteiden merkityksestä, ammatillisesta pohdinnasta ja yksilöön liittyvistä merkityksistä.
Sinervo, T. & Taimio, H. 2011 Tutkimus	Tuottaa tietoa siitä, miten hoidon laatu, kustannukset, asiakasrakenteet ja henkilöstön hyvinvointi näkyvät eri julkisen ja yksityisen sektorin palveluasumisen toimipaikoissa.	Ikäihmisten asumispalveluiden järjestäminen – Yksityisen ja kunnallisen tuotannon vertailua sekä kokemuksia kilpailuttamisesta	Työntekijät kuormittuvat fyysisesti ja psyykkisesti. Kiire aiheuttaa kuormittavuutta.
Siljanen, E-M., Rautio, M. & Husman, P. 2012 Tutkimus	Kertoa työpaikan hyvinvointia ja terveyttä edistävän yhteiskehittelymenetelmän pilotoinnista.	Terveyttä ja hyvinvointia yhdessä kehittämällä	Hyvinvointia ja terveyttä edistävät työpaikat rakentuivat työntekijöiden mukaan useista eri kriteereistä.

Aineiston kuvaus

Jääskeläinen, A. 2013 Toimintatutkimus	Työhyvinvoinnin edistäminen osallistavien kehittämismenetelmien avulla ja uuden tiedon luominen kehittämisprosesseihin liittyvistä tekijöistä.	Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä – Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa	Joustava työhyvinvoinnin kehittämismalli.
Laine, P. 2013 Tutkimus	Työhyvinvoinnin ”hyvän kehittämisprosessin” tarkasteleminen.	Työhyvinvoinnin kehittäminen – Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkijassa	Malli, joka selittää työhyvinvoinnin kehittämisprosessia ja sen vaikuttavuuteen liittyviä tekijöitä.
Siekkinen, P., Jurvansuu, H., Rautio, M., Hus- man, P., Toivio, P. & Laitinen, J. 2013 Hanke	Kehittää henkilöstön työhyvinvointia ja tuottaa julkisen sektorin toimipaikoihin uutta kehittämiskulttuuria.	Uudenlaista kehittämiskulttuuria julkisen sektorin työpaikoille	Toimipaikat saivat osaamista ja kokemusta, jotka edistivät työhyvinvointia.
Vehko, T., Si- nervo, T. & Jo- sefsson, K. 2017 Tutkimus	Tarkastella alueiden ja kuntien palvelurakenteiden vaikutuksia työntekijöihin ja asiakkaisiin.	Henkilöstön hyvinvointi vanhuspalveluissa – kotihoidon kehitys huolestuttava	Mahdollisuus käyttää omia kykyjään, ja työn itsenäisyys vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin.

Kysymysrunko

Miten fyysisesti kuormittavat tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?

Miten voimankäyttö vaikuttaa työhyvinvointiin?

Miten työasennot vaikuttavat työhyvinvointiin?

Miten työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin?

Miten psyykkisesti kuormittavat tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?

Miten kiire vaikuttaa työhyvinvointiin?

Miten työmäärä vaikuttaa työhyvinvointiin?

Miten vastuu vaikuttaa työhyvinvointiin?

Miten vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuudet vaikuttavat työhyvinvointiin?

Miten työjärjestelyt vaikuttavat työhyvinvointiin?

Miten emotionaalinen kuormitus vaikuttaa työhyvinvointiin?

Miten sosiaalisesti kuormittavat tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?

Miten työyhteisön vuorovaikutuksen toimivuus vaikuttaa työhyvinvointiin?

Miten työntekijöiden välinen tuki vaikuttaa työhyvinvointiin?

Miten yksintyöskentely vaikuttaa työhyvinvointiin?

Miten työntekijöiden välinen epäasiallinen ja epätasa-arvoinen kohtelu, kiusaaminen, sosiaalinen eristäminen sekä konfliktit vaikuttavat työhyvinvointiin?

Miten tiedonkulun toimivuus vaikuttaa työhyvinvointiin?

Miten häirintä vaikuttaa työhyvinvointiin?