

Taukokankaan hoitotyöntekijöiden kokema työhyvinvointi

Marjo Heikkala

Opinnäytetyö
Lokakuu 2020
Sosiaali- ja terveysala
Kuntoutuksen ohjaajan (AMK)

Tekijä(t) Heikkala, Marjo	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä 10/2020
	Sivumäärä 25+6	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Taukokankaan hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi		
Tutkinto-ohjelma Kuntoutuksen ohjaajan (AMK) tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Lällä Kaisa, Tanttua Anja		
Toimeksiantaja(t) Taukokangas Oy		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä kartoitettiin palveluasumisessa työtä tekevän hoitohenkilökunnan työ-hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Toimeksiantaja oli Taukokangas Oy. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaiseksi palveluasumisen hoitotyöntekijä kokee oman jaksamisensa, millaisia työhyvinvointia tukevia vaihtoehtoja työntekijällä on käytössä, millaisia työhyvinvointia tukevia palveluja työntekijä toivoisi olevan käytössä sekä millaista tukea työntekijät toivoisivat saavansa esimieheltä. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen avulla. Aineistonkeruumenetelmänä toimi teemahaastattelu.</p> <p>Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin työhyvinvointiin yhdistettävää työkykyä sekä laajemmin työhyvinvointiin vaikuttavia osatekijöitä kolmen erilaisen työ-hyvinvointimallin kautta. Lisäksi käsiteltiin työhyvinvointia tukevaa lainsäädäntöä.</p> <p>Tutkimuksen tuloksina nousi esiin työhyvinvoinnin laaja-alaisuus. Monista eri osatekijöistä työyhteisön merkitys hyvän, vuorovaikutteisen työilmapiirin myötä nousi merkittäväksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Samoin työterveyshuollon merkitys työhyvinvoinnin tukemisessa koettiin merkitykselliseksi.</p> <p>Johtopäätöksenä todettiin, että nykyisten työhyvinvointia tukevien tekijöiden lisäksi esiin nousee toive esimiehen positiivisen palautteen sekä jouston mahdollisuudesta arjen työn keskellä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, työkyky, hoitotyöntekijä		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Heikkala, Marjo	Type of publication Bachelor's thesis	Date 10/2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 25+6	Permission for web publication: x
Title of publication Occupational well-being experienced by nursing staff		
Degree programme Degree Programme in Rehabilitation Counselling		
Supervisor(s) Lällä Kaisa, Tanttua Anja		
Assigned by Taukokangas Oy		
<p>Abstract</p> <p>The thesis mapped the factors influencing the wellbeing of nursing staff working in service housing. The client was Taukokangas Oy. The aim of the study was to find out how the service housing care worker perceives his or her own coping. The research was carried out with the help of qualitative research. The method of data collection was a thematic interview.</p> <p>The theoretical framework of the study dealt with work ability to be combined with wellbeing at work and, more broadly, with the factors influencing wellbeing at work through three different work-wellbeing models.</p> <p>The results of the study revealed the wide range of wellbeing at work. Of the many different components, the importance of the work community became a significant factor in supporting wellbeing at work due to a good, interactive work atmosphere. Similarly, the role of occupational health care in supporting wellbeing at work was considered significant. Work wellbeing was weakened by e.g. long work tubes or individual holidays where there was not enough time and opportunity to recover.</p> <p>In conclusion, it was stated that in addition to the current factors supporting wellbeing at work, there is a desire for the possibility of positive feedback from the supervisor and flexibility in the middle of everyday work.</p>		
Keywords/tags (subjects) Wellbeing at work, ability to work, nursing worker		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Tutkimuksen lähtökohdat	6
3	Työhyvinvointi.....	7
3.1	Työkyky	8
3.2	Työkyvyn tukeminen hoitotyössä	9
3.3	Työhyvinvoinnin osatekijät	9
3.3.1	Hyvinvoiva organisaatio	11
3.3.2	Johtaminen	12
3.3.3	Työyhteisö	12
3.3.4	Työntekijän oma hyvinvointi ja psykologinen pääoma	13
3.3.5	Työhyvinvointia tukeva lainsäädäntö	15
4	Tarkoitus ja tavoite.....	15
5	Tutkimusmenetelmä.....	16
6	Tutkimuksen toteuttaminen	16
7	Tulokset	18
7.1	Millaiseksi työntekijä kokee oman jaksamisensa?	18
7.2	Millaisia työhyvinvointia tukevia vaihtoehtoja työntekijällä on käytössä?	19
7.3	Millaisia työhyvinvointia tukevia palveluja työntekijä toivoisi olevan käytössä?	20
7.4	Millaista tukea työntekijät toivoisivat saavansa esimieheltä?	21
8	Eettisyys ja luotettavuus.....	22
9	Pohdinta ja johtopäätökset.....	23
	Lähteet	27
	Liitteet	30
	Liite 1. Sopimus opinnäytetyöstä.....	30
	Liite 2. Teemahaastattelurunko	33
	Liite 3. Haastattelun saatelomake	34
	Liite 4. Haastateltavan suostumuslomake	35

1 Johdanto

Työhyvinvoinnin määrittävät ja tiivistävät Manka ja Manka (2016) kirjassaan näin: ” on mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut hyvää aikaan”. Tämä kommentti saa aikaan positiivisen vireen työhyvinvoinnista. Tämän määritelmän lisäksi työhyvinvointia määritellään usealla muulla eri tavalla. Siihen vaikuttaa osaltaan se, että työhyvinvointiin arvioidaan usein vaikuttavan mm. Työterveyslaitoksen esiin tuomat osatekijät, kuten sairauspoissaolot, ennenaikaiset eläkkeet, työtapaturmat sekä sairaana olo töissä. Työterveyslaitos arvioi myös, että näiden työhyvinvoinnin osatekijöiden huomiotta jättäminen aiheuttaa vuosittain 41 miljardin euron hintalapun. ”Nämä menot ovat suuret, joten työhyvinvoinnin tavoitteellisella kehittämisellä on mahdollista saada isoja kustannussäästöjä valtiontaloudenkin mittakaavassa” (Manka 2015, 40). Työhyvinvoinnissa näitä kehittämiskohteita ovat työhön, työyhteisöön sekä esimiestyöhön liittyviä tekijöitä, joita nykypäivänä pyritään aktiivisesti huomioimaan ja kehittämään (Lepola 2017, 48). Lisäksi jokaisen työntekijän tulisi ottaa vastuu sekä omasta että työyhteisön työhyvinvoinnista omalla käytöksellään (Ravanti ja Pääkkönen 2012, 3).

Taukokangas Oy on kotimainen hyvinvoinnin palvelukeskus, joka tarjoaa hoiva- ja asumispalveluja, ammatillista ja lääkinällistä kuntoutusta. Jotta työntekijät pystyvät edistämään asiakkaiden toiminta- ja työkykyä, tulisi oman työhyvinvoinnin tilanteen olla riittävän hyvä ja itsellä olla motivaatiota olla oman työhyvinvoinnin panostamiseen. Tämän myötä sairauspoissaolot mahdollisesti vähenevät ja työntekijöiden tuottavuus paranee. Aiemmin hoitotyössä saattoi vuodesta osa olla rauhallisempaa työaika mutta tämänhetkinen työkuormitus on ympärivuotista. Työntekijöiden työkykyisyyden kannalta on siten tarkoituksenmukaista, että työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota ympäri vuoden. Hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen antaa Koronaepidemia tällä hetkellä oman lisähaasteensa. Meneillään olevassa erityistilanteessa työntekijöiden työhyvinvointia tukevien tekijöiden merkitys korostuu entisestään.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen avulla. Aineistonkeruumenetelmänä toimi teemahaastattelu. Tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä tietoa pal-

veluasumisessa työtä tekevän hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tavoitteena oli haastattelun avulla nostaa esiin myös työhyvinvoinnin kehittämistarpeita. Työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi nousi erityisesti toimiva työyhteisö, johon vaikutti vuorovaikutteinen työilmapiiri. Vapaa-ajan toiminnoista työhyvinvointiin koettiin vaikuttavan erityisesti säännöllinen liikunta ja etenkin luonnossa liikkuminen, jonka merkitys oli nyt Korona-aikana tehostunut. Työhyvinvointiin heikentävästi puolestaan vaikuttivat mm. useat perättäiset työpäivät tai yksittäiset vapaapäivät, jolloin palautumiseen ei koettu jäävän riittävästi aikaa ja mahdollisuutta. Työhyvinvointia tukevien tekijöiden lisäksi esiin nousi toive esimiehen positiivisen palautteen sekä jouston mahdollisuudesta arjen työn keskellä.

2 Tutkimuksen lähtökohdat

Lähtökohtana tälle tutkimukselle on Taukokankaan tarve kehittää hoitohenkilökunnan työhyvinvointia ja sitä tukevia tekijöitä. Taukokangas Oy on kotimainen hoiva-, kuntoutus- ja terveyspalveluja tarjoava yritys Pohjois-Pohjanmaalla, Oulaisissa. Lähimmät vastaavia palveluja tarjoavat yritykset ovat Rokua sekä Verve Oulussa. Toiminta Taukokankaalla, Oulaisissa, alkoi vuonna 1987 sotaveteraani- ja invalidi kuntoutuksen myötä. Taukokankaan toiminta on kehittynyt vuosien saatossa ja tällä hetkellä toiminta kattaa eri ikävaiheet vauvasta vaariin. Taukokangas tarjoaa kuntoutuspalveluja, terveys-, hyvinvointi- ja asiantuntijapalveluja sekä kuntouttavaa hoito- ja asumispalvelua ikääntyneille ja vaikeavammaisille. Hoito- ja asumispalvelu sisältää kotipalvelun, jonka avulla pyritään, että asiakas selviytyy mahdollisimman pitkään kotona. Asumispalvelut on tarkoitettu silloin kun laskenut toimintakyky tai terveydentila eivät mahdollista enää kotona asumista. Hoitohenkilökunta on paikalla ympäri vuorokauden. Taukokankaalla voidaan toteuttaa myös lyhytaikaisia hoitajaksoja esim. omaishoitajien vapaiden ajaksi tai omakustanteisia jaksoja (Hoiva- ja asumispalvelut. N.d.). Hoitajien työnkuva Taukokankaalla sisältää perus- ja lääkehoitoa, joissa asukasta avustetaan tarpeen mukaan. Osa asiakkaista tarvitsee apua kaikissa toiminnoissa ja osan kohdalla avustaminen kohdistuu arkielämän toimintojen harjoitteluun niin, että asukas pärjäisi myös kotona. Työnkuvaan sisältyvät myös osaston tarvikkeiden tilaukset sekä hoito- ja palvelusuunnitelman tekeminen. Hoitajat tekevät

työtä kuntouttavalla työotteella ja siihen kuuluu myös asukkaiden ja heidän omaisten ohjaus ja neuvonta. Päivittäinen työ on hyvin toiminnallista ja kiireistäkin. Lisäksi tämän hetken Koronaepidemia antaa oman haasteensa. Henkilökuntaa Taukokankaalla oli noin 120. Suurimpana yhteistyötahona toimii Kela sekä lisäksi myös työterveyshuollot, kunnat ja kuntayhtymät, Valtiokonttori, järjestöt ja yritykset sekä itse maksavat asiakkaat toimivat yhteistyössä.

Taukokankaan tavoitteena on, että työhyvinvoinnin osa-alueet kohdentuvat mahdollisimman laaja-alaisesti sitä tukeviin tekijöihin. Tavoitteena on, että työntekijät ovat motivoituneita omaan työhyvinvoinnin panostamiseen. Lopputuloksena sairauspoissaolot mahdollisesti vähenevät ja työntekijöiden tuottavuus paranee. Tämän hetken työelämään liittyy vahvasti digitaalisuus ja uusi teknologia, jotka haastavat työntekijöitä myös hoitoalalla. Aiemmin saattoi vuodesta olla osa rauhallisempaa työaikaa mutta kognitiivinen kuormitus työssä on lisääntynyt ympärivuotiseksi.

3 Työhyvinvointi

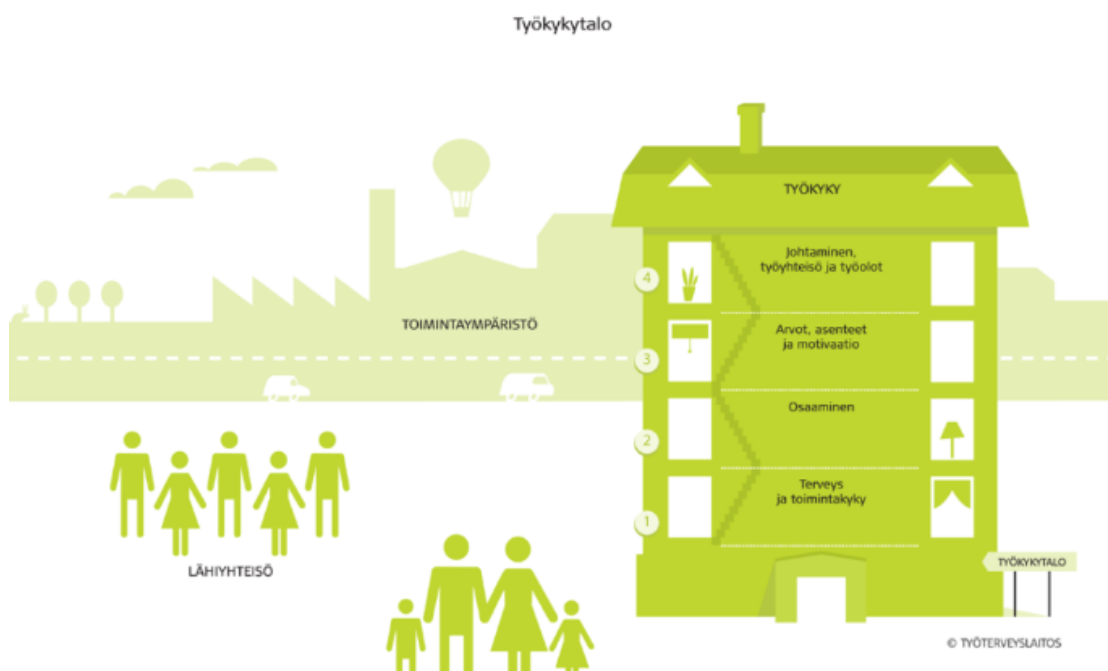
Työhyvinvointia on määritelty useilla eri tavoilla. 1900-luvun alkupuolella se kohdentui kansainvälisessä ILO:n yleissopimuksessa työaikaan. Nykyään ILO pyrkii edistämään sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja työntekijöiden oikeuksia sekä laajasti työoloja (International Labour Organization, N.d.). Euroopan Unioni puolestaan sisällyttää työelämän laatuun työturvallisuus- ja työterveysnäkökulmat (European Agency for Safety and Health at Work, N.d.).

Suomalaisessa Työsuojelusanastossa työhyvinvointi määritellään seuraavasti: ”työntekijän fyysinen ja psyykinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät”. (Työhyvinvointi, 2009.) Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat monet ulkoiset tekijät, jotka aikaansaavat sisäistä hyvinvoinnin tunnetta (Brikend 2011, 77).

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan “työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa”. (Työterveyslaitos, N.d.). Työhyvinvoinnin määrittelee ja tiivistää Manka ym. (2016, 75) puolestaan kirjassaan näin: ” on mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut hyvää aikaan”.

3.1 Työkyky

“Ennen työhyvinvoinnin käsitettä käytettiin työkyky- käsitettä” (Lepola 2017, 12). Nykyisin työhyvinvointi käsitetään laajemmassa merkityksessä kuin työkyky. Työkykyä voidaan tarkastella mm. Juhani Ilmarisen työkykymallin mukaisesti (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Juhani Ilmarisen työkyvyn talomalli (Työterveyslaitos).

Työkykytalomallissa tarvittavan perustuksen antavat terveys ja toimintakyky, joiden päälle voidaan rakentaa muut osa-alueet. Eri osa-alueiden yhteen sovittaminen saattaa toimia hyvin mutta saattaa olla myös haastavaa. Kun työelämän aikana kehitetään kaikkia näitä osa-alueita, tukee se sekä työntekijän että organisaation työkykyä. Iän myötä

alakerrokset vaativat erityistä panostusta. Myös oma asennoituminen työhön saattaa vaikuttaa merkittäväällä tavalla sekä työkykyyn että työhyvinvointiin.

3.2 Työkyvyn tukeminen hoitotyössä

Työntekijöiden työkykyä voidaan tukea ennaltaehkäisevästi niin, että se kohdentuu kaikkiin työntekijöihin tasapuolisesti. Työkyvyn tukeminen voidaan kohdentaa myös lievästi oireileviin työntekijöihin. Kolmantena vaihtoehtona voidaan työkykyä tukevat keinot keskittää vahvasti oireileviin työntekijöihin. Jokaisessa vaihtoehdossa on tarpeen huomioida työntekijän työergonomiset ratkaisut. Lisäksi oireilevien kohdalla on tarpeen kartoittaa ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuudet. (Mämmelä 2007, 8.) Nykypäivänä työkyvyn käsitteen laajentuessa työhyvinvointi- käsitteeksi, näkyy se myös ergonomian merkityksen laajentumisena ja liittämisenä mm. hoitajien peruskoulutukseen. Ergonomian huomioimiseen on kiinnitetty huomiota ja tutkimuksissa on saatu näyttöä sen hyödyllisyydestä. (Tuominen 2010, 101-104.) Lisäksi viime vuosina työntekijät ovat useissa hoitoalan työpaikoissa käyneet läpi Potilassiirtojen ergonomiakortti- koulutuksen. Koulutuksen myötä työntekijät laajentavat ergonomia- ajattelutapaa myös riskienhallintaan ja potilasturvallisuuteen aiempaa enemmän. Kuntouttavan työotteen merkitys on tärkeässä roolissa tässä koulutuksessa. (Potilassiirtojen ergonomiakortti- koulutus, 2020.) Koulutuksen tukemana hoitajat pyrkivät huomioimaan aiempaa enemmän, että potilaat itse osallistuvat turvallisesti omaan liikkumiseensa ja siirtymisiinsä mahdollisimman paljon eivätkä hoitajat tee heidän puolestaan. Tämä on yksi osa potilaiden kuntouttamisesta ja omatoimisuuden tukemisesta. (Potilassiirtojen ergonomiakorttikoulutus, 2020.)

3.3 Työhyvinvoinnin osatekijät

Työhyvinvointia voidaan kartoittaa ja kehittää erilaisten mallien kautta. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointiin liittyy tiiviisti henkilöstön, työympäristön, työyhteisön, työprosessien sekä johtamisen toimivuus. Tähän liittyen työ tulisi olla:

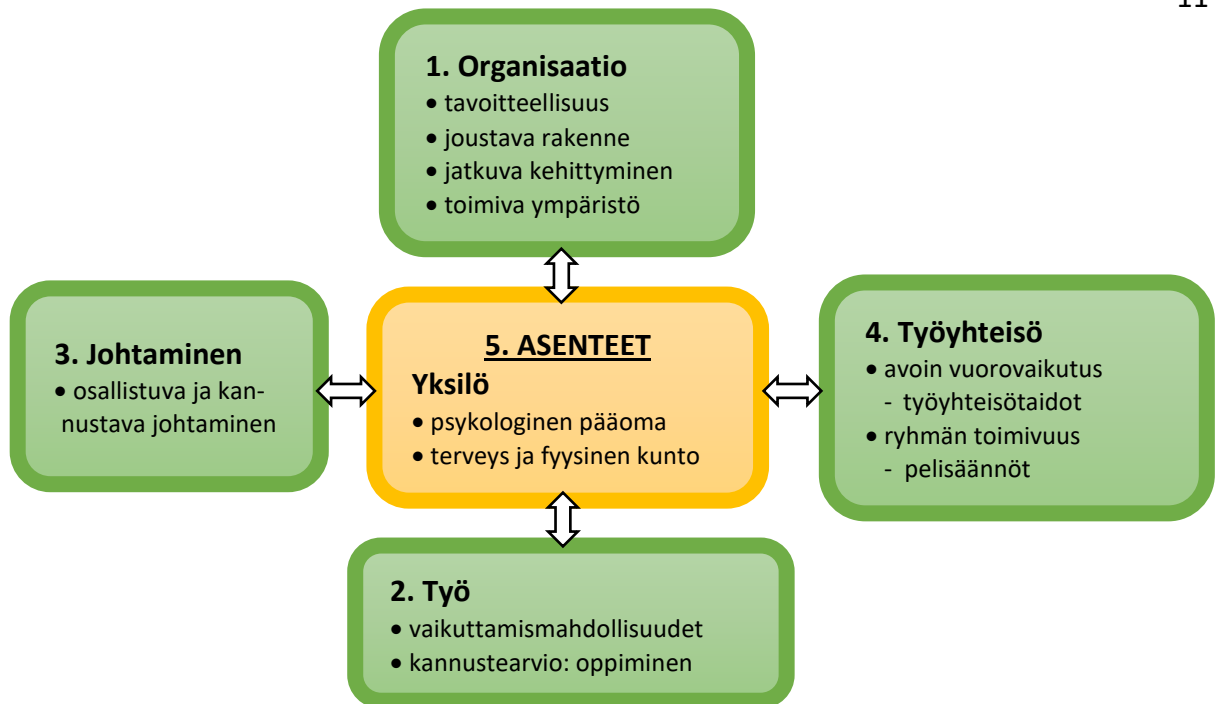
- mielekästä, palkitsevaa ja elämänhallintaa tukevaa

- omaa osaamista vastaavaa ja hyvin johdettua.
- turvallista, terveellistä ja tuottavaa

(Lepola 2017).

Työhyvinvoinnin viisi porrasta- malli (2008) puolestaan lähtee liikkeelle työntekijän psykofysiologisista perustarpeista, joka sisältää työntekijän terveelliset elämäntavat, joihin jokainen voi vaikuttaa. Näitä terveellisiä elintapoja ovat mm. säännöllinen liikunta, terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, alkoholin kohtuukäyttö sekä riittävä lepo ja uni (Rauramo 2008, 60). Organisaation kannalta huomioidaan työntekijöiden työkuormitus sekä työterveyshuolto. Toisen portaan kohdalla nousee esiin työturvallisuuteen ja – ergonomiaan liittyvät asiat. Kolmas portas huomioi työntekijän itsetunnon vahvistuvan voidessaan kuulua häntä tukevaan työyhteisöön. Työyhteisössä on myös hyvä opetella ottamaan vastuu ja viemään vastaan tulevat haastavat tilanteet eteenpäin mahdollisimman nopeasti. Neljäs portas tuo esiin, että kun työntekijä kokee saavansa työssä arvostusta työyhteisöltä ja esimieheltä, tukee se itsetunnon ylläpysymistä ja vahvistumista. Samoin oikeudenmukainen palaute, palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen liittyvät päivittäiseen toimintaan. (Rauramo 2008, 35.) Työhyvinvointiportaiden ylimpään portaaseen liittyvät älylliset ja esteettiset tarpeet. Tämä tarve muodostuu edellisten tarpeiden päälle. Tähän tarpeeseen liittyvät ilmenemisen muodot vaihtelevat yksilöiden välillä selvästi. Ihminen voi löytää itsestään uusia ulottuvuuksia, ylittää omia rajojaan sekä nauttia älyllisistä haasteista. Tämän ylimmän portaan tarpeet voidaan saavuttaa, mikäli neljän alimman portaan tarpeet on ensin tyydytetty. Jokaisen portaan kohdalla voidaan arvioida työntekijän omaa tilannetta, työyhteisön- ja organisaation tilannetta. Kun nämä tarpeet toteutuvat niin työssä kuin vapaa-ajalla, tukee se sekä työntekijän että työyhteisön hyvinvointia. Työhyvinvoinnin portaatt- mallissa nousee esiin jokaisen portaan analysointi ja sekä sen toteuttamistapa. Esiin nousee myös se, miten eri porrastasoilla voidaan toteuttaa arviointi. (Rauramo 2008, 34.)

Kolmas työhyvinvointia käsittelevä malli on Mankan (2015, 106) esiin tuomat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Näitä osatekijöitä ovat yrityksen, johtamisen, työyhteisön, yksilön oma merkitys sekä psykologinen pääoma työhyvinvoinnin luomisessa:



Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka 2015, 76).

3.3.1 Hyvinvoiva organisaatio

Hyvinvoivaan organisaatioon liittyy vahvasti organisaation tavoitteellisuus, joka näkyy selkeänä tulevaisuuden visiona ja toimintatapana vision toteutumiseksi. Tässä visiossa nousee esiin tavoitteellisuuden lisäksi organisaation joustava rakenne sekä jatkuva kehittyminen. Vision toteutumista tukee jos työntekijät pystyvät itse osallistumaan niin tavoitteiden luomiseen kuin toteutukseenkin. Organisaation joustava rakenne mahdollistaa työntekijöiden osallistumisen lisääntymisen niin yksilötasolla kuin tiimityön kautta. Organisaatio ei tyydy nykytilanteen osaamiseen vaan kartoittaa myös tulevaisuuden osaamistarvetta. Työyhteisön innovatiivinen ilmapiiri mahdollistaa sekä asioiden että työolojen ja työympäristön kehittämiseen. (Manka ym. 2016, 80-91.) Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014 – raportin mukaan hyvinvoivan organisaation tavoitteena tulisi olla henkilöstön osaamisen ja voimavarojen eteenpäin vieminen organisaation toiminnan suuntaisesti. Tämä ”vahvistaa myös organisaation kilpailukykyä”. (Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014 raportti.)

3.3.2 Johtaminen

Organisaation toimivan johtamisen katsotaan vaikuttavan organisaation “suorituskykyyn”, tuloksellisuuteen sekä henkilöstön hyvinvointiin” (Manka ym. 2016, 141). Osallistuvan ja kannustavan johtamisen kehittäminen on organisaatiolle siten varsin tuloksellista. Johtajuuteen positiivisesti näyttäytyy myös työn organisointimahdollisuus, johon työntekijät toivovat pääsevänsä osallistumaan. (Manka ym. 2016, 140.) Lisäksi johtajuuteen liittyvä johdonmukaisuus, luotettavuus, psykologinen ja emotionaalinen tuki, työntekijöistä huolehtiminen, innostaminen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä myönteisen ilmapiirin aikaansaaminen ovat toivottavia johtajuuteen liitettäviä ominaisuuksia (Manka ym. 2016, 132-140).

Juhani Ilmarisen työkykymallin mukaan (Kuvio 1.) johtaminen viitoittaa työn toimivuutta ja työn tuloksia niin, että lopputulos olisi mahdollisimman toimiva. Johtajuuteen liittyy myös kyky muuttaa organisaation toiminnan suuntaa jos näyttäytyy sitä tukevia tekijöitä. Johtamisessa huomioidaan myös työntekijöiden turvallisuusnäkökulma. Työkykytalo- malli huomioi lisäksi, että hyvät alaistaidot auttavat johtajuuden toteuttamisessa.

3.3.3 Työyhteisö

Työyhteisön työhyvinvointia tukee omista työtehtävistä huolehtiminen sekä toimivat työyhteisötaidot ja avoin vuorovaikutus esimiehen ja muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Työyhteisön työhyvinvointia tukee palautteen antaminen yhteistyötä tukevasti ja tarvittaessa myös palautteen pyytäminen. Reiluus ja kohteliaisuus työkavereita kohtaan sekä työympäristön siisteydestä huolehtiminen ovat osaltaan tukemassa työyhteisön työhyvinvointia. (Manka ym. 2016, 148.) Kun työyhteisön pelisäännöt ovat avoimet, tukee se osaltaan työyhteisön toimivuutta.

Työhyvinvoinnin portaat- mallissa näyttäytyy yhteistyö työyhteisöön liittyvien verkostojen kanssa sekä siihen liittyvä elastisuus ja positiivinen suhtautuminen eteenpäin kehitettäviä asioita kohtaan. Samaa asiaa tuo Työterveyslaitos esiin resilienssin kautta, jol-

loin ongelmakohdista ja haasteista voidaan ottaa opiksi ja uusia ajatuksia ja ideoita kehittää työyhteisössä eteenpäin niin, että ne tulevat avoimesti kaikkien saataville ja yhteiseen käyttöön. (Työterveyslaitos, N.d.)

3.3.4 Työntekijän oma hyvinvointi ja psykologinen pääoma

Työhyvinvointia tukevat työntekijän itseluottamus tekemäänsä työtä kohtaan ja usko siitä selviämiseen. Samoin työ parhaimmillaan aikaansaa myös omien tavoitteiden asettamista ja kykyä löytää niihin ratkaisuja. (Manka ym. 2016, 161.)

“Työn hallinnan tunne tarkoittaa mahdollisuuksia vaikuttaa oman työn pelisääntöihin” (Manka ym. 2016, 107). Työn hallinnan tunnetta lisäävät työn kokeminen mielekkäänä, vastuun saaminen työhön liittyen sekä työstä saatu palaute. Työntekijöiden kokema työn monipuolisuus ja uuden oppimismahdollisuus lisäävät motivaatiota työtä kohtaan (Manka ym. 2016, 107-108).

Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat myös työntekijän oma terveys ja fyysinen kunto. Työntekijän fyysisen kunnan tulisi vastata työn kuormituksen tarpeita, jotta hän palautuisi työkuormituksesta vapaa-ajalla. Lisäksi ravinto, liikunta sekä riittävä uni ovat tärkeä osatyöhyvinvointia. (Lepola 2017, 15-16.) Työhyvinvointia tukevien tekijöiden toteutukseen vaikuttaa vahvasti henkilön psyykinen tilanne, oma asenne sekä vaikutusmahdollisuus työhön, työyhteisöön, terveyteen tai fyysiseen kuntoon. Ihmiset siis kokevat työhyvinvoinnin samassa työyhteisössä eri tavoin. (Manka 2015, 105-107.) Manka nostaa lisäksi esiin positiivisen asenteen merkityksen työhyvinvointia tukevien tekijöiden suhteen.

Työelämä sisältää nykypäivänä paljon muutoksia, joihin työntekijän on mahdollista itse vaikuttaa. Näiden tilanteiden kautta työntekijä pystyy kasvattamaan henkistä pääomaansa, joka muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista sekä sitkeydestä. Itseluottamus aikaansaa minäpystyvyyden tunnetta, joka tukee tarttumista haastaviin tehtäviin sekä niihin keskittymiseen. Itseluottamuksen kehittymiseen vaikuttavat erityisesti fyysinen ja psyykinen hyvinvointi. Lisäksi itseluottamusta voi kehittää

pienin askelin keräämällä mm. kokemuksia myönteisistä tilanteista, omista onnistumisista tai ottamalla pieniä riskejä. Samoin työkaverien ja esimiehen tuki ovat merkittäviä tekijöitä itseluottamuksen kehittymisessä. (Manka ym. 2016, 158-162.)

Toiveikkuuden taustalla on usein työssä vaikuttamismahdollisuuden sekä tavoitteiden tarve. Tavoitteiden saavuttamiseksi hyödynnetään tarvittaessa välitavoitteita. Tavoitteiden saavuttamiseksi on mahdollista laajentaa keinoja, joista yksi on omaehtoinen koulutautuminen. Tarpeen saattaa olla tuen tarpeen miettiminen, tavoitteen saavuttamisen haasteita tai sopivien palkitsemistapojen miettiminen kun tavoite tai välitavoite ovat toteutuneet. (Manka ym. 2016, 162-163.)

Optimismilla tarkoitetaan tunnetta siitä, että elämässä on enemmän positiivisia kuin negatiivisia tilanteita (Manka ym. 2016, 164). Optimisti kokee ongelmat enemmänkin haasteena, joka tuo lisää motivaatiota. Optimistisuutta voi tukea mm. miettimällä tai kirjaamalla myönteisiä asioita tai tilanteita työpäivän aikana tai pitämällä kiitollisuuspäiväkirjaa. (Manka ym. 2016, 164-166.)

Sitkeys liitetään usein asioiden tekemiseen vaikeuksista tai epäonnistumisista huolimatta. Näissä tilanteissa auttaa jos niihin on varautunut jo etukäteen. Työpaikalla luottamus ja avoimuus tukevat haastavissa tilanteissa. Tutkimuksen mukaan sitkeys lisääntyi kun henkilöt tulivat tietoisiksi omista voimavaroistaan. (Manka ym. 2016, 167-168.)

Nämä psykologisen pääoman ulottuvuudet: itseluottamus, toiveikkuus, optimismi sekä sitkeys, vaikuttavat työntekijän vapaa-ajan hallintaan. Lisäksi ne vaikuttavat työyhteisössä käyttäytymiseen ollen yhteydessä työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja siinä suoriutumiseen sekä työstä poissaoloon. Nämä ovat merkittäviä tekijöitä myös työnantajan vinkkelistä. (Manka ym. 2016, 158.)

3.3.5 Työhyvinvointia tukeva lainsäädäntö

Suomen lainsäädäntö luo pohjan työhyvinvoinnin eri osa-alueiden toteutumiselle. Yksi keskeinen laki on Työturvallisuuslaki (L 738/2002). Siinä nousevat esiin työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen kohdistuvat asiat. Laissa on huomioitu työnantajan velvoitteiden lisäksi myös työntekijän vastuu asioiden toteutumisesta. Työterveyshuoltolaki (L 1383/2001) on toinen merkittävä työhyvinvointia tukeva laki ja lain mukaan työntekijällä on oltava mahdollisuus työterveyshuoltoon. Tavoitteena on, että työhyvinvoinnin osatekijöitä voidaan tukea yhteistyössä työntekijän, työnantajan, työorganisaation sekä työterveyshuollon kesken. On olemassa myös muita työelämää ja työhyvinvointia tukevia lakeja, joiden tulisi olla työntekijöiden saatavilla ja nähtävillä työpaikalla (Lepola 2017, 8). Lisäksi Taukokankaalla on työsuojeluvaultuutettu.

4 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä tietoa Taukokangas Oy:n hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tavoitteena oli haastattelun avulla nostaa esiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja kehittämistarpeita sekä kartoittaa, saivatko työntekijät tarvitsemaansa tukea esimieheltä työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

- Millaiseksi työntekijä kokee oman jaksamisensa?
- Millaisia työhyvinvointia tukevia vaihtoehtoja työntekijällä on käytössä?
- Millaisia työhyvinvointia tukevia palveluja työntekijä toivoisi olevan käytössä?
- Millaista tukea työntekijät toivoisivat saavansa esimieheltä?

5 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössä oli käytössä kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 33-40). ”Ladullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto” (Tuomi ym. 2018, 83). Tässä opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua (liite 1), jossa kysymykset ovat avoimia ja mahdollistavat siten vastauksen pituuden vastaajalle sopivaksi. Teemahaastattelun vahvuutena on lisäksi se, että asioita voidaan selventää, toistaa ja käydä läpi niin, että asiat tulevat ymmärretyiksi (Tuomi ym. 2018, 85). Tässä tutkimuksessa haastattelu toteutettiin niin, että haastateltavilla oli mahdollisuus tutustua kysymyksiin etukäteen. Tämä mahdollisti haastateltavien pohdinnan asiasta ja sen myötä laajemmat ja monipuolisemmat vastaukset. Haastatteluaineistoa käsitteli vain opinnäytetyön tekijä. Tutkimustuloksissa tai – raportissa haastateltavien henkilöllisyyttä ei mainittu. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa oli merkittävää se, että siinä säilytettiin luottamuksellisuus ja anonymiteetti (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka 2009, 23).

6 Tutkimuksen toteuttaminen

5.1 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Opinnäytetyön tarve lähti liikkeelle Taukokankaan työhyvinvointiin liittyvien osatekijöiden muutoksista. Muutosten myötä hoitotyöntekijöiden esimies koki tarkoituksenmukaiseksi kartoittaa hoitotyöntekijöiden kokemaa tämän hetken työhyvinvointia.

Taukokankaalla oli hoitohenkilökuntaa noin 50 ja heitä informoitiin tutkimuksesta (liite 2) ja kiinnostuneita pyydettiin olemaan tutkimuksen tekijään yhteydessä oman esimiehen kautta. Teemahaastattelu toteutui huhtikuussa 2020 ja se kohdistui Oulaisissa sijaitsevan

Taukokangas Oy:n hoiva- ja asumispalvelujen kahdeksaan lähi- ja sairaanhoitajaan ja heidän kokemaansa työhyvinvointiin. Haastatellut hoitotyöntekijät olivat työskennelleet keskimäärin 16,1 vuotta Taukokankaalla. Pisin Taukokankaalla toteutunut työssäolo aika oli 30 vuotta ja lyhin yksi vuotta.

Haastatteluihin oli varattu aikaa 45 minuuttia. Haastatteluun liittyi opinnäytetyön tavoitteen ja tarkoituksen läpikäyminen. Haastatteluun hoitotyöntekijät osallistuivat vapaaehtoisesti ja jokainen allekirjoitti kirjallisen suostumuslomakkeen (Liite 3). Tutkimukseen osallistuvan oli mahdollisuus peruuttaa suostumuksensa missä vaiheessa tahansa. Tutkimuslupaa ei opinnäytetyöhön tarvittu. Aineisto säilytettiin salasanojen takana sekä lukollessa kaapissa. Teemahaastattelussa käytettiin avoimia kysymyksiä, koska se mahdollisti haastateltaville kertoa omin sanoin omat ajatukset. Tällöin myöskään ei tullut tiukkaa rajausta käsiteltäviin aiheisiin. Haastatteluteemojen avulla pyrittiin vastaamaan opinnäytetyön tavoitteeseen ja tarkoitukseen. Kaikkiin työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin saatiin vastaukset ja näkemys siitä, mikä jo toimii ja mitä asioita voidaan vahvistaa tai viedä eteenpäin.

5.2 Aineiston analysointi

Opinnäytetyön aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Laadullinen analyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen sekä teorialähtöiseen analyysiin (Tuomi ym. 2018, 108). Aineistolähtöisessä analyysissä on tavoitteena muodostaa tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Aikaisemmillä teorioilla ei tulisi olla yhteyttä lopputulokseen, koska se on aineistolähtöistä. (Tuomi ym. 2018, 108-108.) Teoriasidonnaisessa ja teorialähtöisessä analyysissä taustalla on teoreettinen tieto, joka vaikuttaa analyysiin. Tässä opinnäytetyössä sisällönanalyysi toteutui aineistolähtöisesti, jolloin hoitajien vastausten perusteella pyrittiin muodostamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyön aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä aineisto ensin pelkistettiin. Tällöin jätettiin epäolennaiset asiat tai sanat pois. Saadusta haastattelumateriaalista koodattiin pelkistetyt asiat allekkain eri väreissä. (Tuomi ym. 2018, 117-126.) Huomioitavaa oli, että yhdessä lauseessa saattoi olla useampiakin pelkistettäviä kohtia (Saaranen-Kauppinen ym. 2009, 90-91). Näin haastattelusta esiin nousseita vastauksia ja käsitteitä ryhmiteltiin ja saatiin

vastauksia tutkimuskysymyksiin. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä edetään siten empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta aiheesta (Tuomi ym. 2018, 127). Sisällönanalyysi alkoi haastattelujen ja niiden nauhoitusten jälkeen litteroinnilla ja tämä tekstimuotoon puhtaaksi kirjoittaminen toimi aineistona. Litteroitua tekstiä muodostui 22, A4 sivua. Riviväli oli 1,5 ja fontti 12. Äänitteet hävitettiin litteroinnin jälkeen.

7 Tulokset

Haastattelujen tulokset käydään alla läpi tutkimuskysymyksittäin. Tuloksissa käytetyissä aineistoesimerkeissä on käytetty H1, H2 jne. merkintää, jolloin H=haastattelu.

7.1 Millaiseksi työntekijä kokee oman jaksamisensa?

Omaa jaksamista tukeviksi tekijöiksi nousi hoitotyöntekijöiden esiin nostama hyvä ilmapiiri työyhteisössä sekä hyvä fyysinen ja psyykinen kunto, jotka auttavat työssä jaksamista. Haastatelluista hoitotyöntekijöistä viisi koki oman jaksamisensa tällä hetkellä vähintäänkin hyväksi. Sekä työvuosien ”vähyy” että runsaus osattiin katsoa jaksamista tukeviksi tekijöiksi. Lyhyen työkokemuksen omaava koki, että vähäisten työvuosien vuoksi voimavaroja on vielä hyvin jäljellä. Pitkä työkokemus antoi puolestaan opitua ja kokemuksen mukanaan tuomaa tietoa tukea omaa työhyvinvointia. Toisaalta pitkän työkokemuksen koettiin tuovan mukanaan sairautta, joka vaikutti jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Lisäksi hoitotyö koettiin fyysisesti kuormittavaksi, jonka vuoksi välillä pidemmät vapaa- jaksot olisivat tarpeen. Työn fyysisyys näkyi haastateltavilla lähinnä yläraaja- ja selkäoireiluna.

”Omaan työhyvinvointiin vaikuttaa hermostoperäinen sairaus, jonka vuoksi olen tehnyt viimeiset 11 vuotta vain 2-vuorotyötä. Se on parantanut työssä jaksamista.”H3

7.2 Millaisia työhyvinvointia tukevia vaihtoehtoja työntekijällä on käytössä?

Kyselyyn vastanneet työntekijät olivat lähes kauttaaltaan sitä mieltä, että työhyvinvointia tukevista vaihtoehtoista tärkeimmät kohdistuvat työpaikalle. Haastattelun perusteella hyvä työilmapiiri ja hyvä yhteishenki koettiin tärkeimmiksi työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi. Niitä arvostettiin ja niiden eteen oltiin valmiita tekemään työtä myös jatkossa.

”Parasta on hyvä yhteishenki työyhteisössä.”H2

Esiin nousi myös useita vapaa-ajan osa-alueita, joiden koettiin tukevan työhyvinvointia. Voimaikkaimmin nousi esiin säännöllinen liikunta ja luonnossa liikkuminen, joiden koettiin usein liittyvän toisiinsa. Korona-ajan koki kaksi työntekijää lisänneen entisestään luonnossa liikkumisen tarvetta. Myös muiden ns. omien harrastusten koettiin tukevan työhyvinvointia. Nämä eri harrastukset tulivat mukaan myös työpaikalla käytyihin keskusteluihin ja niiden koettiin olevan tukeva ja yhdistävä asia työyhteisössä.

Työhyvinvointia tukevaksi koettiin myös terveelliset elämäntavat, joihin jokainen oli kiinnittänyt jossakin vaiheessa työuraa erityistä huomiota. Iän myötä elämäntapojen merkityksen koettiin korostuvan. Hoitotyö on fyysisesti kuormittavaa ja erityisesti pitkän työhistorian omaavat toivat vahvasti esiin tarpeellisuuden kiinnittää työvuosien myötä huomiota fyysiseen kuntoonsa. Jos sitä ei huomioi niin se näkyy sekä työssä mutta myös työstä palautumisessa. Liikkumisen lisäksi vastauksissa nousi esiin monipuolisen ja säännöllisen ruoan, riittävän levon sekä yönen merkitys. Fyysisen työn tekijöille niiden katsottiin antavan tarvittavaa energiaa työpäiviin.

7.3 Millaisia työhyvinvointia tukevia palveluja työntekijä toivoisi olevan käytössä?

Hoitotyöntekijät kokivat laaja-alaisesti, että haluaisivat vahvistaa edelleen sekä oman työyhteisön yhteishenkeä että osastojen välistä yhteistoimintaa. Esimerkiksi hoitotyöntekijöiden ja kuntoutustyöntekijöiden yhteistyö jäi vähäiseksi vaikka Korona- epidemian myötä moniammatillisen yhteistyön koettiin tiivistyneen. Yhteistyön sekä omassa työyhteisössä että osastojen välillä arvioitiin vahvistuvan yhteisellä toiminnalla. Tätä voisi tukea mm. lakkautettujen Smartum liikunta- ja kulttuurisetelien tai Tyhy- iltapäivien palauttaminen. Molemmat koettiin myös tässä tutkimuksessa olleen itselle tarpeellisia, työhyvinvointia tukevia sekä työyhteisöjen välistä vuorovaikutusta lisääviä tekijöitä. Niiden palautusta kaivattiin vahvasti.

Hoitajat toivat tärkeänä asiana esiin esimiehen mahdollisuuden tukea työhyvinvointia eri keinoin. Esiin nousi riittävästä hoitajamitoituksesta huolehtiminen, ettei tarvitsisi tehdä työtä vajaalla miehityksellä. Tämä olisi yksi tekijä, joka mahdollistaisi vapaa-ai-kaankin ulottuvan stressin tunteen sekä väsymyksen helpottumisen. Itse hoitotyöhön liittyi myös toivomus, että työntekijöillä ei olisi pitkiä työvuoroputkia tai yksittäisiä vapaapäiviä pitkien työputkien välissä. Tämä muutos antaisi mahdollisuuden omaan vapaa-ajan panostukseen ja sen avulla työhyvinvoinnin tukemiseen.

Työntekijät toivat esiin myös, että lomaosakkeen tai mökin vuokrausmahdollisuus toiselta paikkakunnalta tukisi omaa työhyvinvointia. Keskusteluun nousi esiin myös Kalajoen uusi työyksikkö, jonka koettiin olevan sopivan lähellä. Lisäksi uusi työyksikkö tarjosi ympäristönsä puolesta monipuolisia työhyvinvointia tukevia mahdollisuuksia työntekijöille.

”Yhteisiä hetkiä työn ulkopuolelle, ei työhön liittyvää.”H5

Viisi hoitotyöntekijää toi toiveen myös tulevaisuudessa osallistua Taukokankaan järjestämiin liikuntaryhmiin tai käydä talon kuntosalilla silloin kun se ei ollut varattuna. Ryhmien koettiin tukevan työhyvinvointia.

7.4 Millaista tukea työntekijät toivoisivat saavansa esimieheltä?

Kysymykseen nousi useita vastauksia ja vaihtoehtoja, jotka ovat varsin toteuttamiskelpoisia arjessa. Tärkeäksi tekijäksi nousi nykytilanne, jossa esimies arvostaa työntekijöitä arjen kiireiden keskellä. Työntekijät kokivat kohtelevansa toisiaan tasapuolisesti. Samoin kokivat tulevansa esimiehen taholta tasavertaisesti kohdelluksi.

”Arvostaa toinen toisia hankalankin tilanteen keskellä.” H8

Kyselyssä nousi esiin positiivisen palautteen tarve arjen työssä. Ymmärrystä nousi esimiehen kiireisiä päiviä kohtaan mutta siitä huolimatta etenkin pitkäaikaiset työntekijät kokivat positiivisen palautteen työstä ja inhimillisyyden olevan aina paikallaan.

Kolme työntekijää toivoi, että työntekijöiden toiveet huomioitaisiin vieläkin paremmin esim. loma-ajankohtia ajatellen. Esimies voisi myös huomioida, että osa työntekijöistä pitää enemmän aamuvuoroista ja osa iltavuoroista. Samoin perhetilanteet vaikuttivat työaikatoiveisiin. Yksi työntekijä toivoi, että työnkierron suhteen voisi miettiä, koskeeko se kaikkia tai vain työnkiertoa haluavia. Lisäksi yksi työntekijä toivoi joustoa myös työnantajan puolelta.

”Toivon, että lähiesimies paneutuu ja näkee vaivaa ”työvuorosuunnitteluun”, jotta työvuorot ovat sellaiset, mikä sopii työntekijälle ja toiveet pyritään toteuttamaan”. H1

Esimieheltä saadun tuen toivottiin näkyvän työn sujumuuden ja kuormituksen näkökulmasta siinä, että työntekijöitä olisi riittävästi ja kaikki olisivat koulutettuja.

Puolet vastaajista koki, että ei ole tarvinnut esimieheltä erityistä tukea oman työhyvinvoinnin suhteen. Osa koki myös esimiehellä olevan niin kiirettä, että eivät helposti halunneet häntä vaivata omalla tilanteella.

” Esimies vaikuttaa ajoittain hyvin kiireiseltä ja kuormittuneelta. Monesti omat pikku asiat tuntuvat vähäpätöisiltä, joten monesti pyrin selvittämään ne pikaisesti.” H3

8 Eettisyys ja luotettavuus

Tieteen etiikassa on peruskysymyksiä, joita painotettiin eettisyyden eri osa-alueissa, kuten tutkimuksissa ja säännöissä. Yksi merkittävä kysymys oli, että millainen on hyvä tutkimus? Yksi määritelmä toi esiin universalismin, tieteellisen tiedon julkisuuden ja yhteisomistuksen, puolueettomuuden sekä järjestelmällisen kritiikin liittyvän laadulliseen, hyvään tutkimukseen. (Merton 1957, Tuomi ja Sarajärvi 2018, 147-148.) Samoin tutkimuksen johdonmukaisuus katsottiin liittyvän hyvään tutkimukseen. Tämä näyttäytyi argumentaatiossa mm. lähdemateriaalien kautta. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 149.) Tutkimuksen lähtökohtana oli pohdinta, kenen ehdoilla tutkimusaiheen valinta oli tehty, miksi tutkimusta lähdettiin toteuttamaan (Tuomi ym. 2018, 154). Ennen tämän opinnäytetyön aloittamista toteutui keskustelu hoitotyöntekijöiden esimiehen kanssa. Tämän keskustelun perusteella määrittyi tutkimuksen aihe. Haastateltavat valikoituivat vapaaehtoisuuden pohjalta tutkimukseen. Haastatteluihin ilmoittautuminen toteutui esimiehen kautta. Tyytyväisyyttä sai aikaan se, että suunniteltu osallistujamäärä täyttyi ongelmitta. Tutkimuseettinen neuvottelukunta katsoi hyvään eettisyyteen kuuluvan lisäksi rehellisyyden, avoimuuden ja vastuullisuuden jokaisessa eri tutkimusvaiheissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Rehellisyys näyttäytyi tutkimuksessa. Haastateltavilla oli halu viedä omaa työtyytyväisyyttä eteenpäin ja laajentaa sitä myös laajemmalle työyhteisöön. Samoin jokainen haastateltava halusi osaltaan ottaa vastuuta asioiden eteenpäin viemisestä.

Tuomen ja Sarajärven (2018, luku 6.3.) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen ei ole olemassa yhtä oikeaa määrittelyä. He olivat koonneet listan, joka tulisi huomioida luotettavuuden arvioinnissa. Näitä tekijöitä olivat mm. tutkimuksen kohde ja tarkoitus, aineiston keruu, tutkimuksen tiedonantajaan liittyvät tekijät, tutkimuksen kesto ja tutkimuksen raportointi. Tärkeää oli huomioida myös se, että tutkimuksen tekemiseen varattiin riittävästi aikaa. (Tuomi ym. 2018,165.) Opinnäytetyön haastatteluvaihe on alkanut

sillä, että tutkimuslupa sen tekemiseksi on saatu toimeksiantajalta. Lisäksi haastateltavilta saatiin kirjallinen suostumus haastatteluihin. Koska tutkimuksen tekijä on työsuhteessa Taukokankaaseen, tutkimuksen tekijä kiinnitti erityistä huomiota tutkimuksen osatekijöiden anonymisointiin häivyttämällä huolellisesti tiedot, joiden perusteella yksittäinen haastateltava olisi tunnistettavissa. Haastateltavista ei tuotu esiin, kuka oli lähihoitaja ja kuka sairaanhoitaja.

Opinnäytetyöhön sisältyvä teemahaastattelu oli toimiva, koska se mahdollisti hoitotyöntekijöille vapaamuotoisen kertomisen asioista. Kaikkiin tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia ja toimeksiantajalle tietoa, miten työhyvinvointia voidaan kehittää. Suunnitelmana oli, että kehitettävien asioiden tarkastelua varten varattaisiin myöhemmin oma aika. Hyväksi koettiin mahdollisuus saada haastattelurunko tietoon etukäteen, jolloin haastateltavat pystyivät pohtimaan vastauksia jo etukäteen. Samalla se tuki sitä, että aikataulumitoitus koettiin toimivaksi ja siinä pysyttiin. Haastateltavien mukaan tutkimukseen hakeutumiseen vaikutti positiivisesti se, että tutkimuksen tekijä oli yhteisen työnantajan alaisuudessa. Toisaalta se vaati haastattelujen toteuttajalta huolellisuutta neutraalin linjan säilyttämisessä haastatteluissa. Haastattelut toteutuivat työajalla. Opinnäytetyön tekijällä on työkokemusta yli 25 vuotta, jolloin työnkuvaan on sisältynyt paljon erilaisia haastatteluja. Tämä antoi tukea haastattelujen toteuttamiseen mutta toisaalta näissä opinnäytetyön haastattelussa tekijä toi selkeästi esiin roolinsa opinnäytetyön tekijänä. Ajallisesti haastattelut totutuivat huhtikuussa 2020, jolloin tekijä oli opintovapaalla.

9 Pohdinta ja johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä tietoa palveluasumisessa työtä tekevän hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tavoitteena oli nostaa esiin myös työhyvinvoinnin kehittämistarpeita sekä kartoittaa, saavatko työntekijät tarvitsemaansa tukea esimieheltä työhyvinvoinnin tukemiseksi. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi muodostuivat: millaiseksi työntekijä kokee oman jaksamisensa, millaisia työhyvinvointia

tukevia vaihtoehtoja työntekijällä on käytössä, millaisia työhyvinvointia tukevia palveluja työntekijä toivoisi olevan käytössä sekä millaista tukea työntekijät toivoisivat saavansa esimieheltä?

Tämän tutkimuksen perusteella voitiin todeta, että sen avulla saatiin näkemys hoitotyöntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista ja sitä tukevista tekijöistä. Samoin nousi kuva esimiehen merkityksestä työhyvinvoinnin muodostumisessa. Tutkimus oli kohdennettu yksittäiseen työpaikkaan eivätkä tulokset ole yleistettävissä. On kuitenkin huomattava, että niillä oli yhteys teoreettiseen viitekehukseen

Opinnäytetyössä nousi esiin hoitotyöntekijöiden työhyvinvoinnin laaja-alaisuus ja siinä työyhteisön merkitys tärkeänä osatekijänä. Toimivaa työyhteisöä arvostettiin ja sen eteen oltiin valmiita tekemään työtä myös tulevaisuudessa. Työterveyslaitoksen Työhyvinvoinnin tilannekuva- selvityksessä (2012) käsiteltiin 15 eri työpaikkaa ja siinä arvioitiin henkilöstö ja työyhteisö toiseksi tärkeimmäksi työhyvinvoinnin osatekijäksi. Tämä tuki Taukokankaan hoitohenkilöiden näkemystä. Toinen suoraan työhyvinvointia tukeva tekijä oli mielekkääksi koettu työ, joka nousi esiin nyt Korona-aikana. Korona oli aiheuttanut muutoksia normaalin arjen toteutumiseen ja sillä oli merkitystä työn mielekkääksi kokemisen suhteen. Myös mm. lehdistön kautta oli noussut esiin hoitotyöntekijöiden työn tärkeä merkitys. Tämä oli osaltaan lisännyt hoitajissa vastuuta omasta työstään.

Vapaa-ajalla koettiin olevan myös työhyvinvointiin vaikutusta. Voimakkaimmin näkyi liikunnan merkitys ja etenkin luonnossa liikkuminen, jotka olivat lisääntyneet hoitajien arjessa Koronan myötä. Samoin Työhyvinvoinnin tilannekuva- selvityksessä (2012) nousi esiin liikunnan merkitys vapaa-ajan osalta. Samassa linjassa olivat Työkykyalomalli sekä Työhyvinvoinnin porrasmalli (2008), joiden mukaan työhön tarvittavan perustuksen antoivat terveys ja terveelliset elämäntavat, joiden päälle voitiin rakentaa muut työhyvinvoinnin osa-alueet.

Hoitajat toivat kehittämiskohteena esiin esimiehen mahdollisuuden tukea työhyvinvointia aiempaa voimakkaammin. Tähän liittyi mm. riittävästä hoitajamitoituksesta huolehtiminen. Tutkimukset tukivat tätä ajatusmallia (Immonen 2013, 43). Tämä heijastuisi

myös vapaa-aikaan vähentäen sinne ulottuvaa stressin tunnetta sekä väsymystä. Tutkimuksesta nousi esiin myös työntekijöiden itseohjautuvuus, jota voitaisiin tukea työyhteisössä. Työntekijät osasivat arvioida työhyvinvointia tukevia tekijöitä niin työssä kuin vapaa-ajalla ja näiden esiin tuominen, yhdessä keskustelu ja mahdollisesti koulutustilanteetkin voisivat edelleen lisätä tätä itseohjautuvuutta ja omaa vastuuta työhyvinvointiin liittyen. On helppo laittaa asioita esimiehen hartioille mutta jokaisen työntekijän tulisi muistaa myös oma vastuunsa työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Johtopäätöksenä tämän tutkimuksen perusteella voitiin todeta, että työhyvinvointi koostuu useasta eri osatekijästä. Tässä tutkimuksessa nousi esiin, että työyhteisön hyvällä työilmapiirillä oli vahva merkitys työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Työkaaverit koettiin merkittävänä voimavarana ja heidän kanssaan oli mahdollista jakaa arjen haasteita. Työyhteisön yhteishenki ja hyvä ilmapiiri nousivat esiin myös useissa eri lähteissä (Työterveyslaitoksen Työhyvinvoinnin tilannekuva- selvitys 2012; Työhyvinvoinnin porrasmalli; Työkykytalo; Manka 2015; Heikkilä-Tammi ym. 2012).

Kokonaisuutena voitiin tutkimuksen myötä todeta, että ”työhyvinvointi mahdollistuu, jos työn myönteiset piirteet ovat isommat kuin sen kuormittavat tekijät” (Manka ym. 2012, 13). Lisäksi psykologinen pääoma toi mukanaan työhyvinvointia tukevia voimavaroja (Manka ym. 2012,13).

Tutkimuksen tekijän kehittämisajatuksena ollut digitaalisuus ja uuden teknologian mahdollisuudet eivät tutkimustuloksissa juurikaan näyttäytyneet. Asia nousi esiin lähinnä Korona-tilanteeseen liittyen, jolloin vierailijoiden käynnit Taukokankaalla eivät ole toteutuneet. Etäyhteydenotot puolestaan olivat lisääntyneet. Samalla se tulee mahdollisesti näyttäytymään Taukokankaan kuntoutuspuolella etäkuntoutusmahdollisuutena sekä työverkoston yhteistyössä.

Tämän tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin koostumiseen vaikuttivat useat eri asiat, joten yksi vaihtoehto oli vähintään kerran vuodessa toteutettu työhyvinvointipalaveri. Siinä sovitaan työhyvinvointia tukevia asioita, joita sekä työntekijät että Taukokangas

erityisesti huomioivat. Nämä kohdealueet vaihtuvat säännöllisesti työntekijöiden tarpeiden mukaan. Jatkotutkimusta voitaisiin toteuttaa myös työhyvinvoinnin kartoittamisella kahden tai kolmen vuoden kuluttua. Tällöin olisi tarkoituksenmukaista selvittää, onko työntekijöiden työhyvinvointikokemukseen tullut muutosta vuosittaisten huomiointikohteiden myötä.

Tutkimuksen päätteeksi voitiin todeta alun tapaan Mankan (2016) sanoin, että ”työhyvinvointi on sitä, että mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut hyvää aikaan.”

Lähteet

Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T., Ilmarinen, J. 2014. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014. Tutkimusraportti. Viitattu 3.4.2020.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134937/Strategisen_hyvinvoinnin_johtaminen_Suomessa_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Brikend, A. 2011. Job Satisfaction: a litterature review. Management Research and Practice 3 (4). Viitattu 31.5.2020. <http://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>

European Agency for Safety and Health at Work. N.d. Wellbeing at work: Creating a positive work environment. <https://osha.europa.eu/en/publications/e-fact-76-well-being-work-creating-positive-work-environment>

Finlex. 2001. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 24.4.2020. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Finlex. 2003. Työturvallisuuslaki. Viitattu 24.4.2020. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Heroja, T., Koski, A., Seppälä, A., Säntti, P, Wallin, A. 2014. Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen.

Hietalahti, H., Pusenius, R. 2012. Työntekijän omavastuu työhyvinvoinnin osatekijänä. Terveyskasvatuksen pro gradu –tutkielma.

https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40940/URN_NBN_fi_jyu-201302141219.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Hoiva- ja asumispalvelut. N.d. Taukokangas- verkkoesite. Viitattu 15.1.2020. <https://www.taukokangas.fi/palvelut/hoiva-ja-asumispalvelut/>

Immonen, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Pro gradu- tutkielma. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130549/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf

International Labour Organization. N.d. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mision-and-objectives/lang--en/index.htm>

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2020. Sairaanhoidajien opetussuunnitelma. <https://opetussuunnitelmat.peppi.jamk.fi/fi/48/fi/5237/SAR2020SS/year/2020>

Lepola, L. 2017. Työhyvinvointi ja johtaminen: Työhyvinvointi suomalaisissa väitöstutkimuksissa vuosina 2009-2016. Pro gradu- tutkielma. Viitattu 20.3.2020.

Lindén, M. 2017. Hoitajan työtyytyväisyys hoitotyössä. Laadullinen tutkimus lähihoitajien työtyytyväisyydestä. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma.

Manka, M-L. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Talentum. Helsinki.

Manka, M-L., Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro.

Manka, M-L., Heikkilä-Tammi K., Vauhkonen A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tammerprint Oy. www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyonilo/MYO_TYO.pdf

Mämmelä, E. Työkykyä edistävä ja ylläpitävä toiminta. OAMK. 2007. <https://player.sli-deplayer.fi/41/11236927/#>

Potilassiirtojen ergonomiakortti. 2020. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/koulutus/potilassiirtojen-ergonomiakortti/>

Ravantti, E. & Pääkkönen, E. 2012. Työhyvinvoinnin tilannekuva. Selvitys 15 työpaikan työhyvinvoinnin näkemyksistä-työnantajan nykyiset tiedot ja taidot toimintaan. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131698/Tyohyvinvoinnin_tilannekuva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniikka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto. KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoaarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>

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

Tuominen, P. 2010. Työergonomian ohjauksen vaikutuksia vanhainkodin hoitohenkilökunnan työtapoihin ja koettuun kuormitukseen. Pro gradu- tutkielma. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20100089/urn_nbn_fi_uef-20100089.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. N.d. Hyvä tieteellinen käytäntö. <https://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto>

Työterveyslaitos. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki.

Työterveyslaitos. N.d. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. N.d. Mitä on resilienssi? <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/>

Työhyvinvointi on yhteinen asia. N.d. Artikkelit Työterveyslaitoksen sivuilta. Viitattu 19.1.2020. <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuden/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Liitteet

Liite 1. Sopimus opinnäytetyöstä

jamk

Sopimus

1 (3)

3.9.2020

Sopimus opinnäytetyöstä

1 Sopijaosapuolet

Toimeksiantaja	Taukokangas Oy
Toimeksiantajan edustaja	
Yhteystiedot (osoite, puhelinnumero, sähköpostiosoite)	
Opinnäytetyön toimeksiantajan edustajana hyväksyn mahdollisen yhteydenoton opinnäytetyön tuottamista jatkokehitysehdotuksista/-ideoista <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei	
Mikäli haluat jatkossakin tietoa JAMKin koulutuksista, palveluista ja tapahtumista, voit jättää yhteystietosi osoitteessa https://www.jamk.fi/fi/Tietoa-JAMKista/tilaa-uutiskirje/	

Jyväskylän ammattikorkeakoulu (JAMK)

Tutkinto-ohjelman päällikkö	
Ohjaava(t) opettaja(t)	

Opiskelija

Opinnäytetyön tekijä(t), opiskelijanumero(t)	Marjo Heikkala L 4739@student.jamk.fi
--	---------------------------------------

2 Opinnäytetyö

<p>2.1 Opinnäytetyön aihe</p> <p>Opiskelija laatii opinnäytetyön seuraavasta aiheesta:</p> <p>Taukokankaan hoitotyöntekijöiden kokema työhyvinvointi</p>

Jyväskylän ammattikorkeakoulu
JAMK University of Applied Sciences

Postiosoite/Address
PL 207
FI-40101 Jyväskylä
FINLAND

Puhelin/Tel.
0207438100
+358 20 743 8100

Faksi/Fax
(014) 4499694
+358 14 4499694

Internet
www.jamk.fi

Y-tunnus
1006550-2

2.2 Tausta-aineiston julkisuus

Opinnäytetyöhön sisältyy salassa pidettävää tausta-aineistoa (liitteet) ja JAMKin, toimeksiantajan ja opinnäytetyön tekijöiden kesken on laadittu Opinnäytetyön liiteaineiston salassapitosopimus.

Ei Kyllä, liitteenä tässä sopimuksessa

3 Sopimusehdot**3.1 Ohjaus**

Jyväskylän ammattikorkeakoulu (JAMK) vastaa opinnäytetyön ohjauksesta. JAMK ja opettaja eivät ole konsulttivastuussa työstä.

3.2 Dokumentointi

Työstä laaditaan JAMKin opinnäyteohjeen mukainen kirjallinen esitys, joka luovutetaan toimeksiantajalle ja ammattikorkeakoululle. JAMK arkistoi opinnäytetyön sähköisesti.

Opinnäytetyö voidaan julkaista avoimessa ja julkisessa ammattikorkeakoulujen Theseus-tietoverkossa. Julkisesta opinnäytetyöstä, jolla ei ole verkkojulkaisulupaa Theseukseen, toimitetaan paperiversio JAMKin kirjastoon.

3.3 Oikeudet

Opinnäytetyön tekijänoikeudet kuuluvat opiskelijalle. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyöhön sen valmistuttua. Käyttöoikeuden laajuus sovitaa aina erikseen tekijän ja toimeksiantajan välillä. Mikäli opinnäytetyön yhteydessä on syntynyt muita teoksia tai aineettomia oikeuksia, sopivat tekijä ja toimeksiantaja näiden oikeuksien luovuttamisesta ja käytöstä aina erikseen.

3.4 Keksinnöt

Jos opinnäytetyön tekijä on osallisena keksintöön, joka patentoidaan, mainitaan hänet yhtenä keksijöistä. Mahdollisesta

keksintökorvauksesta sovitaaan erikseen noudattaen JAMKin keksintöohjeen linjauksia.

3.5 Työsuhde

Mahdollisesta työsuhteesta tai työstä maksettavasta palkkiosta toimeksiantaja ja opinnäytetyön tekijä sopivat erikseen. Opinnäytetyötä tekevät opiskelijat ovat JAMKin tapaturmavakuutuksen piirissä, mikäli heillä ei ole työsuhdetta opinnäytetyön toimeksiantajaan.

3.6 Opinnäytetyön julkisuus ja salassapidettävät liiteaineistot

JAMKin tutkintosäännön §20 mukaan kokonaan salassa pidettävää opinnäytetyötä ei voi tehdä. Opinnäytetyö on julkinen heti, kun se on hyväksytty. Julkiseen opinnäytetyöhön ei sisällytetä toimeksiantajan liike- tai ammattisalaisuuksia, vaan ne jätetään työn liitemateriaaliksi. Salassapidettävästä liitemateriaalista on laadittava erillinen Opinnäytetyön liiteaineiston salassapitosopimus, joka laaditaan JAMKin, yrityksen ja opinnäytetyön tekijöiden kesken.

Toimeksiantaja sitoutuu ohjauksellaan myötävaikuttamaan siihen, että opinnäytetyöhön ei sisällytetä salassa pidettävää tai luottamuksellista tietoa.

Toimeksiantajan nimeämälle edustajalle varataan mahdollisuus tutustua opinnäytetyöhön viimeistään kaksikymmentä (20) päivää ennen aiottua tarkastukseen luovuttamista.

3.9.2020

3.7 Opinnäytetyön esitys

Opinnäytetyön esitys on aina julkinen. Työn toimeksiantaja ja opinnäytetyön tekijä määrittävät yhdessä esityksen sisällön siten, että esitys ei loukkaa salassapitosopimusta.

3.8 Vastuut

Sopijaosapuolet ovat vastuussa toisilleen sopimusrikkomuksen aiheuttamista vahingosta. Vastuun ulkopuolelle on rajattu välilliset vahingot. Vastuun syntyminen edellyttää tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua sopimusrikkomusta.

4 Allekirjoitukset

Tätä sopimusta on laadittu kaksi (2) kappaletta, yksi toimeksiantajalle ja yksi opiskelijalle, joka toimittaa allekirjoitetun sopimuksen edelleen JAMKin ohjaavalle opettajalle PDF-muodossa. JAMK tallentaa sopimuksen sähköisesti. Sopimus astuu voimaan allekirjoitushetkellä.

3.9.2020 Oulainen

Aika ja paikka

Toimeksiantajan edustaja (allekirjoitus ja nimenselvennys)

--

Opinnäytetyön tekijä(t) (allekirjoitus ja nimenselvennys)

Marjo Heikkala MARJO HEIKKALA

Jyväskylän ammattikorkeakoulun edustaja, opinnäytetyön ohjaaja (nimike, allekirjoitus ja nimenselvennys)

Liitteet

 Opinnäytetyön salassapitosopimus

Jakelu

Toimeksiantaja

Jyväskylän ammattikorkeakoulu (PDF-muodossa, sähköinen)

Opiskelija(t)

Liite 2. Teemahaastattelurunko

1. TEEMA: Työhyvinvointi

- Kuinka kauan olet ollut töissä hoitoalalla, entäpä Taukokankaalla?
- Mitkä ovat keskeiset työtehtäväsi?
- Miten kuvaisit työhyvinvointiasi?
- Mitkä asiat työssäsi edistävät tai heikentävät työhyvinvointia?
- Mitkä asiat edistävät tai heikentävät työhyvinvointia työn ulkopuolella/ vapaa-ajalla.
- Missä tarvitsisit vielä tukea?

2. TEEMA: Työnantajan toimet työhyvinvoinnin suhteen

- Minkälaisia työnantajan työhyvinvointia tukevia palveluja olet itse hyödyntänyt?
- Mihin työnantajasi tarjoamiin työhyvinvoinnin palveluihin/toimiin olet tyytyväinen?
- Mitä työhyvinvoinnin palveluita toivoisit kehitettävän? Miksi?
- Miten muutoin toivoisit työnantajan tukevan työhyvinvointiasi?

3. TEEMA: Esimiehen rooli työhyvinvoinnissa

- Oletko tarvinnut tai saanut tukea esimieheltäsi työhyvinvointisi suhteen?
Jos olet, niin kerro asiasta hieman tarkemmin.
- Oletko saanut tukea muualta taholta kuin esimieheltä?
- Kerro, minkälaista tukea puolestaan toivoisit vielä saavasi esimieheltäsi?

4. TEEMA: Muut työhyvinvointia tukevat toimet

- Millä muulla keinoin työhyvinvointia voisi tukea työpaikassasi?
- Mikä on työkavereiden rooli työhyvinvoinnin tukemisessa? Entä oma rooli?
- Onko jotakin muuta, mitä työntekijä haluaisi kertoa asian tiimoilta?

Liite 3. Haastattelun saatelomake

Hyvä haastatteluun osallistuja

Olen kuntoutuksenohjaajaopiskelija Jyväskylän Ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyöni aiheena on Taukokankaan hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi. Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä tietoa hoiva- ja asumispalvelujen parissa työtä tekevän hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tavoitteena on haastattelun avulla nostaa esiin Taukokankaan hoitotyöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisen mahdollisuuksia ja kehittämiskohteita sekä esimiehen tuen tarpeita. Tutkimukseen pyritään saamaan 8 sairaanhoitajaa tai lähihoitajaa.

Tutkimustulokset käsitellään luottamuksellisesti noudattaen tutkijan eettisiä periaatteita. Haastatteluun vastaaminen on täysin anonyymiä. Haastattelujen on tarkoitus toteutua huhtikuun aikana, johon haen nyt vapaaehtoisia hoitotyöntekijöitä.

Ilmoittakaa esimiehen kautta haastatteluun osallistumisesta viimeistään pvm mennessä. Haastattelu tapahtuu työajalla. Haastatteluun on mahdollista osallistua 8 sairaanhoitajaa/ lähihoitajaa. Lisätietoa tutkimuksesta saa allekirjoittaneelta.

Ystävällisin terveisin, Marjo Heikkala

Liite 4. Haastateltavan suostumuslomake

SUOSTUMUSLOMAKE

Taukokankaan hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi

Olen kuntoutuksenohjaajaopiskelija Jyväskylän Ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä Taukokankaan hoitotyöntekijöiden työhyvinvoinnista. Tavoitteena on haastattelun avulla nostaa esiin Taukokankaan hoitotyöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisen mahdollisuuksia ja kehittämiskohteita sekä työntekijöiden tarpeita esimiehen tuelle. Käytän tiedonkeruumenetelmänä nauhoitettavaa haastattelua, joiden tuloksia käsitellään opinnäytetyössä anonyymisti. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Haastattelukysymyksiin vastataan täysin omien kokemusten ja tuntemusten pohjalta. Haastattelut tallennetaan haastateltavan luvalla. Kerättyä tutkimusaineistoa käsittelee vain tutkimuksen tekijä. Tutkimusaineistoa käsitellään hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen. Haastatteluaineistoja ei luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolisille henkilöille. Opinnäytetyön valmistuttua kaikki tallennetut haastattelut hävitetään asianmukaisesti. Haastatteluun osallistuvalla on vielä jälkikäteen oikeus peruuttaa suostumus tutkimukseen osallistumisesta, jolloin hänen toiveistaan nauhoitettu haastattelu poistetaan tutkimusaineistosta. Allekirjoituksellani vahvistan, että olen lukenut ja ymmärtänyt tutkimuksen tiedotteen ja minulla on ollut mahdollisuus kysyä lisätietoja niin halutessani. Ymmärrän, että osallistumiseni tutkimukseen on vapaaehtoista ja voin keskeyttää osallistumiseni missä vaiheessa tahansa syytä ilmoittamatta.

Päivämäärä: _____

Nimi: _____

Nimenselvennys: _____