

**TERVEYDENHOITAJIEN KOKEMUKSIA LÄHIESIMIESTYÖSTÄ JA
TYÖHYVINVOINNISTA**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö
Terveystenhoitaja, Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

Kevät 2021

Indy Heikkinen

Matilda Latvaniemi

Jonna Oksanen

Tekijä	Indy Heikkinen, Matilda Latvaniemi, Jonna Oksanen	Vuosi 2021
Työn nimi	Terveydenhoitajien kokemuksia lähiesimiestyöstä ja työhyvinvoinnista	
Ohjaajat	Paula Hakala, Piiku Pakkanen	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Hämeenlinnan neuvola-, koulu- ja opiskelijaterveydenhoitajien kokemuksia lähiesimiestyöstä ja sen merkityksestä heidän työhyvinvointiinsa. Työn tavoitteena oli tuottaa tilaajalle tietoa siitä, miten terveydenhoitajat kokevat lähiesimiestyön vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa ja millaisena terveydenhoitajat kokevat oman työhyvinvointinsa. Työn tilaajana toimi Hämeenlinnan kaupungin perhe- ja sosiaalipalvelut.

Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus tehtiin teoriapohjaan perustuen ja se toteutettiin määrällistä tutkimusotetta soveltaen. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella. Kysely osoitettiin yhteensä 45 terveydenhoitajalle, joista 30 osallistui tutkimukseen. Tulokset analysoitiin teorialähtöistä sisällönanalyysiä käyttäen ja hyödyntäen Kyselynetin aineistonkäsittelyohjelmaa, jonka avulla kuvasimme tulokset lukumäärinä ja prosentteina. Tuloksia havainnollistettiin taulukoiden ja kuvioiden avulla.

Tulokset osoittivat, että lähiesimiestyöllä on merkitystä terveydenhoitajien työhyvinvointiin. Etenkin lähiesimiehen läsnäoloa kaivataan työpaikoilla. Lähiesimiehen toiminnan koetaan pääsääntöisesti olevan tasapuolista ja työhyvinvointia tukevaa. Kyselytutkimuksella saatiin selville myös muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Positiivisesti vaikuttivat muun muassa hyvä työilmapiiri ja työssä viihtyminen. Terveydenhoitajat kokivat oman työn olevan merkityksellistä ja arvostettua. Työhyvinvointiin vaikuttivat myös henkilöstöetuuksien vähäisyys ja kiireen vaikutukset mahdollisuuksiin osallistua lisäkoulutuksiin.

Avainsanat Terveydenhoitaja, työhyvinvointi, lähiesimies

Sivut 59 sivua ja liitteitä 9 sivua

Author Indy Heikkinen, Matilda Latvaniemi, Jonna Oksanen Year 2021

Subject Public health nurses' experiences of leadership and work well-being

Supervisors Paula Hakala, Piiku Pakkanen

ABSTRACT

The purpose of the Bachelor's thesis was to clarify how the Public Health Nurses feel and think about work- wellbeing and leadership at their workplaces at child welfare clinic, prenatal clinic and school and student health care in Hämeenlinna. The aim was to produce information to commissioner about how Public Health Nurses experience their leaders performance effects to their work- wellbeing. The commissioner was Hämeenlinna city's social and health services.

The thesis and research were based on theoretic literature base and it was made by quantitative method. The research material was collected through electrical questionnaire. The survey was send to forty five possible participants and there was thirty Public Health Nurses who responded to the survey. Response rate was 66,7 %. The results were analyzed by using the content analysis and the material was illustrated by figures.

The results of the study show that Public Health Nurses well- being at work is affected by many different factors. Especially leaders work was found influencing to good work- wellbeing. Leaders actions were experienced in general equal and supporting work- wellbeing. Results of the research also revealed other factors which are effecting to work- wellbeing. Affecting positively was good workplace atmosphere and job satisfaction. Public Health Nurses felt that their work is meaningful and respected. Lack of staff benefits the feeling of haste and also possibilities participate to courses have effect on work well- being.

Keywords public health nurse, work well-being, immediate superior

Pages 59 pages and appendices 9 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Terveydenhoitajan työnkuva.....	2
2.1	Terveydenhoitajan työskentely-ympäristöt.....	2
2.1.1	Terveydenhoitaja äitiys- ja lastenneuvolassa	3
2.1.2	Terveydenhoitaja koulu- ja opiskelijaterveydenhuollossa	7
2.2	Terveydenhoitaja terveyden edistäjänä	9
2.3	Terveyspalvelut ja terveyserot.....	11
2.4	Asiantuntijaterveydenhoitaja toiminta Hämeenlinnassa	12
3	Työhyvinvointi hoitoalalla	13
3.1.1	Henkilöstön ja organisaation toimintatapojen kehittäminen.....	16
3.1.2	Positiivinen ajattelu työhyvinvoinnin tukena.....	17
3.2	Vapaa-aika ja henkilöstöetuuudet osana työhyvinvointia.....	18
3.3	Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	19
4	Henkilöstöjohtaminen työhyvinvoinnin tukena hoitotyössä	21
4.1	Esimies työyhteisön ilmapiirin ja ihmissuhteiden edistäjänä	22
4.2	Keskusteleva johtaminen	23
4.2.1	Ristiriitojen käsittely.....	24
4.2.2	Palaverit.....	24
4.2.3	Kehityskeskustelut	25
4.3	Perehdyttämisen merkitys työhyvinvoinnille	27
5	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	28
6	Opinnäytetyön toteutus	29
6.1	Tutkimusmenetelmä	29
6.2	Aineiston keruu	31
6.3	Aineiston analyysi	32
6.4	Tiedonhaku.....	33
7	Opinnäytetyön tulokset.....	34
7.1	Taustamuuttajat	34
7.2	Lähiesimiehen toiminta osana työhyvinvointia	36
7.3	Työssä viihtymisen merkitys työhyvinvointiin	37
7.4	Työssä kehittymisen ja perehdytyksen merkitys työhyvinvointiin.....	38
7.5	Vapaa-ajan merkitys työhyvinvointiin	39
7.6	Palautekulttuuri	40

7.7	Kehityskeskustelut	42
7.8	Palaverit	43
7.9	Ehdotuksia esimiestyön kehittämiseksi	44
8	Pohdinta	47
8.1	Työn keskeiset tulokset.....	47
8.2	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	50
8.3	Opinnäytetyöprosessin pohdinta.....	53
8.4	Jatkotutkimusaiheet.....	54
	Lähteet.....	55

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuvio 1	Vastaajien ikäjakauma (n=30).....	35
Kuvio 2	Vastaajien työkokemus terveydenhoitajana(n=30)	35
Kuvio 3	Vastaajien työskentelypaikka (n=30).....	36
Taulukko 1.	Tiedonhaku.	33
Taulukko 2	Vastaajien mielipiteet lähiesimiehen toiminnasta osana työhyvinvointi (% , n).	37
Taulukko 3.	Vastaajien mielipiteet työssä viihtymisen merkityksestä työhyvinvointiin (% , n).	38
Taulukko 4.	Vastaajien mielipiteitä työssä kehittymisen ja perehdytyksen merkityksestä työhyvinvointiin (% , n).....	39
Taulukko 5.	Vastaajien mielipiteitä vapaa-ajasta ja sen merkityksestä työhyvinvointiin (% , n).	40
Taulukko 6.	Vastaajien mielipiteitä palautekulttuurista ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin (% , n).....	41
Taulukko 7.	Vastaajien mielipiteitä kehityskeskusteluista (% , n).....	42
Taulukko 8.	Vastaajien mielipiteitä palavereista (% , n).	43
Taulukko 9.	Vastaajien avoimet kommentit.....	44

Liitteet

Liite 1	Saatekirje
Liite 2	Kyselylomake

1 Johdanto

Työhyvinvoinnin muodostavat työ, työssäjaksaminen, terveys, turvallisuus ja työntekijän hyvinvointi. Työhyvinvointia parantavat esimerkiksi työntekijöiden ammattitaito, hyvä johtajuus sekä työyhteisön ilmapiiri. Työntekijän työhyvinvoinnin ollessa kunnossa työssä jaksaa paremmin, jolloin työn tuottavuus ja siihen sitoutuminen kasvaa sekä sairauspoissaolojen määrä vähentyy. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.)

Terveydenhoitaja on erityisesti kansanterveystyön, perusterveydenhuollon ja terveydenedistämisen asiantuntija. Terveydenhoitajana on mahdollisuus vaikuttaa kokonaisvaltaisesti yksilön ja yhteisön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja sairauksien ennaltaehkäisyyn. Terveydenhoitajan ammatissa työtä tehdään hyvin erilaisissa ympäristöissä, lähellä ihmisten jokapäiväistä elämää. (Terveydenhoitajaliitto, n.d.)

Lähiesimiehellä on suuri vaikutus työhyvinvointiin, koska hän pystyy luomaan mahdollisuuksia ja vuorovaikutuksen kulttuuria työyhteisössä. Työntekijällä on aina vastuu huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan, mutta työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Lähiesimieheltä tulee löytyä työkaluja, joilla vaikuttaa työn kuormittavuuteen, kuormituttavista aiheuttaviin tekijöihin sekä epäasialliseen kohteluun. (Työterveyslaitos, 2020)

Tämän opinnäytetyön aihe valikoitui tekijöiden kiinnostuksen pohjalta, koska se puhuttelee tekijöitä henkilökohtaisesti. Tekijät ovat kiinnostuneet työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä, etenkin kuinka paljon esimiehen rooli voi vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin ja toimivuuteen. Työn tilaajana toimii Hämeenlinnan kaupungin perhe- ja sosiaalipalvelut. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Hämeenlinnan kaupungin neuvola-, koulu- ja opiskelijaterveydenhoitajien näkemyksiä ja kokemuksia lähiesimiestyöstä ja sen vaikutuksesta heidän työhyvinvointiinsa. Työn tavoitteena on tuottaa tilaajalle tietoa siitä, miten terveydenhoitajat kokevat lähiesimiestyön vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimuksellinen osuus toteutetaan ja aineisto kerätään sähköisellä kyselomakkeella Hämeenlinnan kaupungin terveydenhoitajilta, kutsu kyselyyn toimitetaan tilaajan kautta vastaajille.

2 Terveydenhoitajan työnkuva

Terveydenhoitajan (AMK) koulutus on laajuudeltaan 240 opintopistettä sisältävä kaksoistutkinto, jossa osaaminen rakentuu terveydenhoitajan ja sairaanhoitajan ammatilliseen osaamiseen. Terveydenhoitajan koulutus on Euroopan unionin direktiivien määrittelemää, joten samalla tutkinnolla voi työskennellä myös ulkomailla. (Haarala ym., 2015 ss. 17–19) Esimerkiksi Isossa-Britanniassa terveydenhoitajaksi erikoistuminen vaatii ensin sairaanhoitajan tai kättilön pätevyyden, jonka jälkeen voi kouluttautua terveydenhoitajaksi (NHS, n.d.)

Terveydenhoitajankoulutukseen sisältyy osaamisen perustiedot- ja taidot, terveystieteen seuraamisen taidot, valmiudet jatkuvaan koulutukseen, riittävä viestintä- ja kielitaito ja valmiudet työskennellä kansainvälisissä töissä. Terveydenhoitajan työnkuva ja osaaminen koostuu yksilöiden, perheiden, työ- ja muiden yhteisöjen, väestön ja ympäristön terveyden ylläpitämisestä sekä terveyden edistämisestä ja sairauksien ehkäisemisestä. Vaikeatkin asiat tulee osata ottaa puheeksi jo varhain ja osata puuttua asiakkaan tilanteeseen eri elämänvaiheissa. Terveydenhoitajan tulee osata vahvistaa asiakkaiden voimavaroja, itsehoitoa ja terveellisiä elämäntapoja. (Haarala ym., 2015, ss. 17–20)

Asiantuntijaroolissa terveydenhoitajalla korostuu kriittinen ajattelu, itsenäinen päätöksenteko ja vastuullisuus. Terveydenhoitajan ammatissa on hyvä olla taito ja halu oppia ja kehittyä sekä osaaminen oman osaamisen analysointiin ja kehittämiseen. (Haarala ym., 2015, ss. 19–20)

2.1 Terveydenhoitajan työskentely-ympäristöt

Terveydenhoitaja työskentelee terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi, itsenäisesti ja moniammatillisissa työryhmissä. Terveydenhoitajan asiakaskunta koostuu esimerkiksi perhettä suunnittelevista, raskaana olevista, vastasyntyneistä sekä lapsista, nuorista, työikäisistä, ikääntyneistä ja heidän perheistensä. Terveydenhoitajat tekevät terveyden edistämistyötä esimerkiksi eri-ikäisten neuvolatoiminnassa, avosairaanhoidossa, koulu- ja opiskelijaterveydenhuollossa, työterveyshuollossa, kotihoidossa sekä itsenäisinä yrittäjinä. Työskentelytapoja ovat muun muassa vastaanottotoiminta, kotikäynnit,

ratkaisukeskeinen ja voimavarakeskeinen yksilö- ja ryhmäohjaus, varhainen tukeminen, terveystarkastukset ja seulontatutkimukset sekä puhelin- ja nettineuvonta.

Terveydenhoitajia toimii myös hoitotyön asiantuntijuutta vaativissa tehtävissä, suunnittelu-, kehittämis-, asiantuntija- ja johtotehtävissä erilaisissa työryhmissä ja yhteisöissä.

Työnantajina voi olla julkinen tai yksityinen sektori, vapaaehtoisjärjestöt tai terveydenhoitaja voi toimia myös itsenäisenä ammatinharjoittajana. (Haarala ym., 2015, s. 17)

2.1.1 Terveydenhoitaja äitiys- ja lastenneuvolassa

Vuonna 2009 tuli voimaan asetus (338/2011), jonka myötä määräaikaisten terveystarkastukset neuvolassa, koulu- ja opiskelijaterveydenhuollossa sekä lasten ja nuorten ehkäisevää suun terveydenhuollossa muuttuivat lakisääteisiksi. Äitiys- ja lastenneuvolassa neljä terveystarkastusta ja kouluterveydenhuollossa kolme määräaikaista tarkastusta muutettiin laajoiksi terveystarkastuksiksi. Äitiysneuvolassa järjestetään yksi, lastenneuvolassa kolme laajaa terveystarkastusta, kun lapsi on 4 kuukauden, 18 kuukauden ja 4 vuoden ikäinen. Kouluterveydenhuollossa tarkastukset on järjestettävä ensimmäisellä, viidennellä ja kahdeksannella luokalla. (Hakulinen-Viitanen ym., 2012, s. 12)

Neurolatyötä ohjaa kansanterveyslaki (1972), jota on uudistettu valmistumisen jälkeen useita kertoja. Suomalainen neuvolajärjestelmä on ainutlaatuinen, se mahdollistaa lasten ja perheiden säännölliset tapaamiset, jolloin voidaan turvata jatkuvat terveystarkastukset äitiysneuvolassa, lastenneuvolassa, kouluterveydenhuollossa ja opiskelijaterveydenhuollossa. Neuvolapalveluista alkavat palvelut tavoittavat lähes kaikki lapset, nuoret ja lapsiperheet. (Haarala ym., 2015, s. 220)

Neurolaterveydenhoitajalla on merkittävä rooli lasten ja perheiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä, sillä äidin raskausaikana ja lapsuudessa luodaan pohja ihmisen myöhemmille terveystottumuksille, koska silloin muodostuvat asenteet, elintavat, käyttäytymismallit ja niihin vaikuttavat tekijät. Neuvolassa painotetaan myönteisiä toimintamalleja, joihin kuuluvat keskeisinä terveelliset elintavat, erityisesti liikunta, lepo, päihteettömyys, ravitsemuksen monipuolisuus, mielenterveyden ja tunne- elämän tasapainoisuus, harrastukset ja muut sosiaaliset suhteet. Myös päiväkodilla tai muilla lapsen

elämään liittyvillä kehitysyhteisöillä on merkittävä rooli terveyttä ja hyvinvointia edistävien toimintamallien kehittämisessä. (Haarala ym., 2015, s. 220)

Neuvolassa terveydenhoitaja tekee tiivistä yhteistyötä monipuolisesti perheen ja muiden lasten kanssa toimivien ammattilaisten kanssa. Lapsista 10–30 prosenttia tarvitsee erityistukea ja nämä haasteet on mahdollista havaita varhaisessa vaiheessa neuvolassa. Neuvolatyössä terveydenhoitaja kohtaa lapsiperheiden eriarvoistumisen, hyvinvoivien lasten hyvinvointi on vahvistunut ja pahoinvoivien lasten määrä on lisääntynyt ja ongelmat ovat vaikeutuneet. Neuvolassa on paljon työkaluja ja yhteistyötahoja, joilla syrjäytymisvaarassa olevia perheitä voidaan auttaa. (Haarala ym., 2015, s. 223)

Neurolaterveydenhoitajan työ tehdään pääsääntöisesti terveysasemilla, mutta työ voidaan tehdä myös perhepalveluverkostoissa, perhekeskuksissa tai hyvinvointineuvoissa. Terveydenhoitaja toimii monien eri yhteistyötahojen kanssa terveyskeskuksen sisällä, kunnan muiden toimijoiden kanssa sekä muiden järjestöjen ja yhdistysten kanssa. Terveydenhoitajan yhteistyö voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen yhteistyöhön, sisäistä yhteistyötä tehdään terveyskeskuksen sisällä neuvolalääkärin ja terveydenhoitajien kanssa ja ulkoista yhteistyötä erikoissairaanhoidon, ensi- ja turvakotien, päihdehuollon seurakunnan ja järjestöjen kanssa. (Haarala ym., 2015, s. 224)

Terveydenhoitajan tulee tunnistaa perheessä olevat kuormittavat tekijät ja voimavarat, näihin on olemassa työtä helpottavia lomakkeita, kuten lastaan odottavien perheiden voimavaralomake ja vauvaperheen arjen voimavaralomake. Näiden lomakkeiden avulla on hyvä herätellä vanhempia tiedostamaan ja ajattelemaan vaikeitakin asioita. (Haarala ym., 2015, s. 227)

Neurolan asiakkaat kokevat, että terveydenhoitajan vaihtuminen on ongelma, koska silloin luottamusta ei kerkeä syntymään ja vaikeista asioista puhuminen on hankalaa, asiakasperheillä tulisi olla oma vastuutyöntekijä, joka tuntee perheen ja osaa ottaa tarvittaessa yhteyttä muihin ammattilaisiin perheen asioiden osalta. (Haarala ym., 2015, ss. 224–225)

Äitiysneuvolan terveydenhoitajat järjestävät perhevalmennukset, ne toteutetaan moniammatillisesti. Perhevalmennuksissa perehdytään raskauden, synnytyksen ja vauvan

hoidon sisältöjen lisäksi vanhemmuuden ja parisuhteen tukemiseen. Terveydenhoitaja tukee myös varhaista vuorovaikutusta, imetystä ja seksuaalista hyvinvointia. (Haarala ym., 2015, ss. 228–229)

Terveydenhoitajan työmuotoja äitiysneuvolassa ovat terveystarkastukset, yksilölliset seuloimat, terveystarkastelu, puhelinneuvonta, kotikäynnit, perhevalmennus sekä neuvolan sisäinen ja ulkoinen yhteistyö sekä muita tarvittavia vertaistukiryhmiä. Yleistymässä ovat myös neuvolapalvelut verkossa, joissa terveydenhoitaja voi vastata perheiden kysymyksiin ja välittää kaikille asiakkaille tarkoitettua yleistä tietoa. (Haarala ym., 2015, s. 230)

Kokoaikaisella terveydenhoitajalla saa äitiysneuvolaoppaan mukaan olla enintään 80 synnyttävää asiakasta vuodessa. Neuvolassa käynti on vapaaehtoista, mutta ensisynnyttäjälle tarjotaan 11 määräaikaista terveystarkastusta, uudelleensynnyttäjälle 10, näihin sisältyy yksi laaja terveystarkastus ja kaksi lääkärintarkastusta, yksilöllisen tarpeen mukaan järjestetään lisäkäyntejä. (Haarala ym., 2015, s. 230)

Terveydenhoitajilla on äitiysneuvolassa käytössä mittareita ja kyselyitä, kun arvioivat lasta odottavan perheen tarpeita terveystarkastukseen ja tukeen. Käytössä on muun muassa päihteiden käyttöä kartoittava Audit-kysely, masennusta ja perheväkivaltaa kartoittavat lomakkeet, ensimmäistä lasta odottavien perheiden voimavaroja kartoittava kysely, varhaiseen vuorovaikutukseen liittyvät haastattelulomakkeet, parisuhteen roolikartta, verkostokartta, sukupuu ja elämänjana, nämä auttavat ottamaan asioita puheeksi ja luomaan keskustelua. (Haarala ym., 2015, s. 231)

Lastenneuvolassa käy noin 98 prosenttia perheistä, jonka vuoksi siellä on erinomaiset mahdollisuudet seurata perheiden hyvinvointia sekä tehdä ehkäisevää mielenterveys- ja lastensuojelutyötä. Lastenneuvolan tehtävä on edistää alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä hyvinvointia sekä kaventaa perheiden välisiä terveyseroja. (Haarala ym., 2015, s. 233)

Lapsuudessa tulee tukea perheen myönteisiä vuorovaikutussuhteita, kun perheen hyvinvointia saadaan tuettua ja vahvistettua, niin lapsen terve kasvu ja kehitys voidaan varmistaa. Lapsuuden hyvinvoinnilla on suuri merkitys nuoruuden ja aikuisuuden mielenterveyteen, oppimiseen, terveystarkastukseen sekä niiden kautta osaltaan yleiseen

hyvinvointiin ja terveyteen. Lastenneuvolan terveydenhoitajalla tulee olla käytössään näyttöön perustuvaa tietoa lapsesta, vanhemmuudesta, parisuhteesta sekä perheen yleisistä toiminta- ja vuorovaikutusmalleista. Terveydenhoitajalla on suuri rooli varhaisen vuorovaikutuksen tukijana, koska sen merkitys yksilöä suojaavana ja haavoittavana on tiedostettu. Terveydenhoitajalla on usein pitkäkestoinen asiakassuhde perheeseen, joten usein terveydenhoitaja on ensimmäinen, joka huomaa häiriöt lapsen kehityksessä tai olosuhteet, jotka ovat vaaraksi kehitykselle. Huonot terveystottumukset kuten, huonot ravintotottumukset, vähäinen liikunta, lihavuus ja hampaiden reikiintyminen periytyvät vanhemmilta lapsille. Terveydenhoitajan tulee kannustaa ja motivoida perheitä pieniin muutoksiin kerrallaan, ettei ongelmat pääsisi kasaantumaan. (Haarala ym., 2015, s. 232)

Lastenneuvolan työmuodot koostuvat samoista asioista, kuin äitiysneuvolankin, yksilöllisesti vastaanotolla käsitellään perhekohtaisia, perheen tarpeista nousevien asioiden käsittelyä. Terveystarkastuksessa seurataan ja arvioidaan lapsen kehitystä fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti, sekä puututaan mahdollisiin poikkeavuuksiin mahdollisimman varhain. Terveydenhoitajan tulee tunnistaa lapsen ja perheen yksilölliset tarpeet. (Haarala ym., 2015, s. 235)

Alle kouluikäinen lapsi käy neuvolassa määräaikaistarkastuksissa noin 15 kertaa, joista laajoja terveystarkastuksia on kolme. Neuvola, koti ja päiväkotitekevät yhteistyötä, päiväkodissa pidetään varhaiskasvatuskeskustelu (vasu) ja neuvolassa leikki-ikäisen neurologinen kehityksen (Lene) arvio 4-vuotiaille, jos näissä tunnistetaan joitakin kehitystarpeita, voidaan asiaan puuttua yhteistyöllä. Terveydenhoitajan tulee osata antaa perheille myönteistä palautetta, koska se auttaa käsittelemään huolia ja vahvistaa perheitä. (Haarala ym., 2015, s. 235)

Neurolaterveydenhoitajan tulee osata tukea perheitä tarvittavasti myös, jos perheen rakenne, toimintatapa tai kulttuurinen tausta eroavat valtaväestöstä. Terveydenhoitajan tulee pystyä puhumaan asiakkailleen vaikeistakin asioista eikä perheen ongelmia saa normalisoida. Monet perheet odottavat, että terveydenhoitaja ottaa vastuun asioiden eteenpäinviemisestä ja käsittelystä, näiden vanhempien voi olla hankalaa ottaa muihin avuntarjoajiin yhteyttä. Terveydenhoitajan tulee työskennellä asiakaslähtöisesti ja aktiivisesti, neuvolassa tulee olla luottamuksellinen ja tasavertainen vuorovaikutussuhde

sekä kiireetön ilmapiiri, jotta vanhemmat voivat avoimesti keskustella asioistaan. Terveydenhoitajan tulee aidosti olla kiinnostunut perheiden hyvinvoinnista ja nostaa ongelmia esille ja kysyä tilanteesta suoraan perheeltä itseltään. Kun perhe uskaltaa pyytää apua hankalaan tilanteeseen, tulee siihen pystyä vastaamaan välittömästi. (Haarala ym., 2015, ss. 239–240)

2.1.2 Terveydenhoitaja koulu- ja opiskelijaterveydenhuollossa

Lapsen siirtyessä lastenneuvolasta kouluterveydenhuollon asiakkaaksi, on tärkeää välittää keskeinen tieto lapsesta ja perheestä. Kouluterveydenhoitaja tekee yhteistyötä neuvolan, päivähoidon, perheen ja tarvittaessa perheen muun yhteistyötahon/-tahojen kanssa. Terveydenhoitajan työssä koulussa, työssä korostuu verkostoituminen ja moniammatillinen yhteistyö koulu yhteisön ja muiden alueen toimijoiden kanssa. (Haarala ym., 2015, s. 280)

Kouluterveydenhoitaja on terveyden edistämisen ja hoitotyön asiantuntija koulu yhteisössä. Kouluterveydenhoitaja osallistuu oppilashuoltotoimintaan terveydenhuollon asiantuntijana. Yksilötasolla kouluterveydenhoitaja seuraa oppilaiden kasvua, kehitystä ja seulontoja, hoitaa säännölliset terveystapaamiset ja laajat terveystarkastukset, keskusteleo oppilaan huolista ja terveyttä koskevista henkilökohtaisista asioista, hoitaa ensiavun ja sairaanhoitotoimenpiteet. Koulu yhteisössä terveydenhoitaja osallistuu terveyden edistämisen suunnitteluun ja toteutukseen. Kouluterveydenhoitaja osallistuu myös koulu ympäristön terveydellisten olojen valvontaan ja työpaikkaselvityksiin moniammatillisessa yhteistyössä. Lisäksi kouluterveydenhoitaja osallistuu vanhempainiltoihin ja tiedottaa monipuolisesti kouluterveydenhuollon palveluista. (Haarala ym., 2015, s. 290)

Kouluiässä terveystarkastus tehdään peruskoulun jokaisella vuosiluokalla, laaja terveystarkastus ensimmäisellä, viidennellä ja kahdeksannella luokalla, laajaan terveystarkastuksen osallistuu myös lääkäri. Tarkastuksissa katsotaan oppilaan fyysistä ja psykososiaalista terveyttä ja pyritään seulomaan mahdolliset sairaudet pois, sekä terveyttä ja hyvinvointia uhkaavat tekijät. Terveystarkastuksissa kysytään peruskysymyksiä terveellisestä ravitsemuksesta, riittävästä liikunnasta, levosta, puhtaudesta ja sosiaalisista suhteista, tarvittaessa myös päihhteistä, mielenterveydestä ja väkivallasta. Kouluterveydenhoitajan tulee tehdä tiivistä yhteistyötä perheen, opettajien ja

oppilashuollon toimijoiden kanssa, jotta huolet on helpompi tunnistaa.

Kouluterveydenhoitaja toteuttaa tarkastuksissa oppilaille seulontatutkimuksia- ja kyselyitä sekä rokotukset rokotusohjelman mukaisesti. (Haarala ym., 2015, ss. 292–293)

Peruskoulun jälkeen oppilaasta tulee opiskelija ja alkaa uusi elämänvaihe, joka koostuu kahdesta suuresta muutoksesta, aikuistumisesta ja itsenäistymisestä. Opiskelija siirtyy asiakkaaksi opiskelijaterveydenhuoltoon. Opiskelijoiden terveydenhuollossa on tärkeää sairauksien hoidon lisäksi kiinnittää huomiota fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen terveyden edistämiseen sekä korjata ja hoitaa terveyttä heikentäviä tekijöitä. Opiskelijalta vaaditaan vastuunkantoa opinnoistaan ja ajankäytöstä, jotka häiriintyvät helposti univajeen, masennuksen, ristiriitojen tai huonojen opiskeluolosuhteiden takia. Opiskelijan terveydenedistäminen opiskeluaikana vaikuttaa myös opiskelijan tulevaan elämään ja terveyteen. (Haarala ym., 2015, ss. 308–309)

Opiskelijaterveydenhuollonpalveluiden järjestäminen lukioissa ja ammattikouluissa on kuntien vastuulla. Suositusten mukaan yhdellä kokopäiväisellä opiskelijaterveydenhoitajalla saa olla 600–800 oppilasta. Terveyspalveluiden suhteen nuoret ovat eriarvoisessa asemassa, sen mukaan missä oppilaitoksessa he opiskelevat. Ammattikouluopiskelijoiden palveluiden pitäisi olla tehostetumpia, koska heillä on suurempi vaara syrjäytyä kuin lukio-opiskelijoilla. (Haarala ym., 2015, ss. 308–310)

Ammattikouluissa ja lukioissa opiskelijahuolto kuuluu opetussuunnitelmaan, sen tavoitteena on yhteisöllisen ja yksilöllisen tuen avulla vahvistaa turvallista koulu- ja oppimisympäristöä sekä suojata mielenterveyttä. Opiskelijaterveydenhuollon muodostaa terveydenhuolto, oppilaitos ja opiskelijajärjestöt yhteistyössä, vastuulla on oma osaamisala ja perustehtävä, jonka lisäksi asiantuntemusta tuodaan omaan käyttöön. (Haarala ym., 2015, s. 309)

Kouluterveyskyselyssä, joka toteutettiin vuosina 2000–2013 kysyttiin oppilas- ja opiskelijahuollon vastaanotoille pääsemisestä, mielikuva nuorilla oli, että ne ovat tarvittaessa helposti saatavilla. Kouluterveydenhuollon palvelut tulee turvata, koska kun palveluita 1990-luvulla supistettiin, niin sillä oli suora yhteys alaikäisten ja nuorten lisääntyneeseen psykiatriseen laitoshoitoon. (Luopa ym., 2014, s. 68)

Terveydenhoitajan työ jakaantuu kolmeen eri osa-alueeseen opiskelijaterveydenhuollossa, yhteisöön kohdistuva ehkäisevä työ, yksilötason opiskelijaterveydenhuolto sekä vastaanottoiminta. Terveydenhoitaja työhön kuuluu ensimmäisen vuoden opiskelijoiden terveystarkastukset ja terveystarkastukset, tartuntatautilain vaatimat tarkastukset, ammatinvalintaan liittyvät tarkastukset ja erilaiset yksilölliset seurantatarkastukset. Terveydenhoitajat järjestävät opiskelijoille ryhmiä esimerkiksi helpottamaan tupakanpolton lopettamista tai stressinhallintaa. Opiskelijoille on suunnattu myös paljon tietotusta ja materiaaleja sähköisessä muodossa. Opiskelijaterveydenhoitajan vastaanotolla ehkäistään sairauksia, hoidetaan sairauksia, annetaan ensiapua sekä terveysneuvontaa, omahoidon ohjausta, sairauksien seuranta, psykososiaalista tukea, rokotuksia, ehkäisyneuvontaa, sekä raskauden keskeytykseen ja alkuraskauteen liittyvää ohjausta. Terveydenhoitaja voi tehdä perustutkimuksia ja tehdä sairaudenhoitoon liittyviä kokeita, kuten mitata verenpainetta tai ottaa virtsa- ja verikokeita. (Haarala ym., 2015, s. 311)

Yhteisöön kohdistuva ehkäisevä terveydenhoito sisältää opiskelijahuoltotyöhön osallistumista, päihde- ja kriisityön oppilaitoksessa sekä yhteisöllisen terveydenedistämistyön. Yhteisöön kohdistuva ehkäisevä terveydenhoito sisältää myös muun verkostotyön opiskelijayhdistysten, mielenterveystoimiston, päihdekliniikoiden ja oppilaitospastorien kanssa. Lisäksi terveydenhoitaja osallistuu terveydellisten olojen valvontaan opiskeluympäristössä ja aloittavien opiskelijoiden tiedotustilaisuuksiin. (Haarala ym., 2015, s. 312)

2.2 Terveydenhoitaja terveyden edistäjänä

Terveydenhoitajan tehtävänä on yhdessä muiden terveydenhuollonammattilaisten kanssa kehittää terveyttä edistävää toimintaa yhteiskunnassa, osata tarttua rohkeasti kansallisten ohjelmien ja suositusten saattamiseen käytäntöön ja vahvistaa terveyden edistämisen näkökulmaa terveyspalveluissa. (Haarala ym., 2015, s. 26)

Uusi terveydenhuoltolaki (1326/2010) tuli voimaan 1.5.2011, jossa säädetään kuntien järjestämisvastuuseen kuuluvan terveydenhuollon toteuttamisesta ja sisällöstä. (Haarala ym., 2015, s. 32) Terveydenhuoltolakia sovelletaan kansanterveyslaissa ja erikoissairaanhoidolaissa säädetyn kunnan järjestämisvastuuseen kuuluvan terveydenhuollon

toteuttamiseen ja sisältöön, jollei muussa laissa toisin säädetä. Terveystenhoitoon kuuluvat terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, perusterveydenhuolto ja erikoissairaanhoidon hoito. (Terveystenhoitolaki 1326/2010) Terveystenhoitolaitilla varmistetaan perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon tiivis yhteistyö ja asiakaskeskeisyys, laki vahvistaa perusterveydenhuoltoa, terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä ja pyrkii parantamaan terveyspalveluiden saatavuutta ja tehokasta tuottamista. (Haarala ym., 2015, s. 37)

Terveysthenedistäminen on peruskäsite, jonka määritelmää eri asiantuntijat ovat määritelleet eri tavoin omiin lähtökohtiinsa sopivaksi eri aikoina ja eri paikoissa. Terveysthenedistämisen tarkoituksena on parantaa asiakkaiden terveysoloja ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan ja ympäristönsä terveyteen. (Haarala ym., 2015, s. 36) Terveysthenedistäminen on määritelty terveydenhoitolaitissa (1326/2010, 3.§) seuraavasti: yksilöön, väestöön, yhteisöihin ja elinympäristöön kohdistuvaa toimintaa, jonka tavoitteena on terveyden, työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja parantaminen sekä terveyden taustatekijöihin vaikuttaminen, sairauksien, tapaturmien ja muiden terveysongelmien ehkäiseminen ja mielenterveyden vahvistaminen sekä väestöryhmien välisten terveyserojen kaventaminen sekä suunnitelmallista voimavarojen kohdentamista terveyttä edistävällä tavalla. (Haarala ym., 2015, s. 36)

Terveysthenedistäminen kattaa esimerkiksi terveyskasvatuksen, kansanterveysystön ja sairauksia ehkäisevän työn, terveyden edistämiseen vaikuttavat yksilölliset ja yhteiskunnalliset tekijät sekä ympäristötekijät. Terveysthenedistäminen perustuu siihen, että asiakkaalle luodaan mahdollisuuksia hallita, ylläpitää ja parantaa omaa terveyttään, päämääränä vahvistaa omia voimavaroja, joita kehittämällä asiakkaalla on mahdollisuus ottaa aktiivinen rooli oman terveytensä hallinnassa. (Haarala ym., 2015, s. 36)

Terveysthenedistämässä keskeistä on osallisuus, koska näin saadaan tunteeseen ja yhteenkuuluvuuteen pohjautuva kokemus, jossa asiakas pääsee aktiivisesti ja sitoutuneesti vaikuttamaan itseään ja ympäristöään koskeviin asioihin. Terveysthenedistämisen tavoitteena on kunnioittaa arvoja, joita ovat ihmisarvon ja itsenäisyyden kunnioittaminen, voimavara-lähtöisyys, oikeudenmukaisuus, osallistaminen, yhteistyö, kestävä kehitys, asiakasnäkökulma ja kulttuurisidonnaisuus. (Haarala ym., 2015, s. 36)

Terveydenhoitajan työssä terveyden edistämisellä on suuri rooli, sillä se koskee asiakkaan elämää kokonaisuutena ja se perustuu ihmisen oma-aloitteisen toiminnan tukemiseen, jossa terveydenhoitaja tukee ja edistää asiakkaan osallistumista ja voimavarojen käyttöä.

Terveyttä edistävä työ vaatii terveydenhuollonammattilaiselta käsitystä siitä, mitä terveys on ja ymmärrystä terveyden moniulotteisuudesta. (Haarala ym., 2015, s. 37)

Terveyden edistämistyötä voi käytännössä toteuttaa erilaisista lähestymistavoista, joita voi olla muun muassa ehkäisevä, kasvatuksellinen, asiantuntijakeskeinen ja voimavarakeskeinen lähestymistapa. Ehkäisevässä asiakastyössä korostuu sairauksien ehkäisy ja riskien välttäminen neuvonnan ja ohjauksen kautta. Kasvatuksellisessa lähestymistavassa korostetaan asiakkaan oikeutta saada tietoa sekä vastuu ja vapaus tehdä itsenäisiä valintoja luotettavaan tietoon perustuen, asiantuntijan rooli on ohjauksella tukea asiakasta tekemään tietoisia päätöksiä liittyen omaan terveyteen. Asiantuntijakeskeisessä lähestymistavassa keskitytään asiakkaan käyttäytymiseen ja sen muuttamiseen, lähestymistavassa rohkaistaan asiakasta toimimaan terveyttä ylläpitävällä tavalla ja noudattamaan annettuja hoito-ohjeita. Korostetaan tiedottamista, opetusta ja ohjeiden antamista ja seuraamista.

Voimavarakeskeinen lähestymistapa tarkoittaa tekniikkaa, jonka kautta asiakkaalla on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua omaa terveyttä edistäviin päätöksiin toimintaan.

Voimavarakeskeistä terveyden edistämistä voidaan toteuttaa yksilön, ryhmän tai yhteisönkin tasolla, toiminta on tasa-arvoista ja perustuu kumppanuuteen. (Haarala ym., 2015, ss. 42–43)

Terveyttä edistävässä työotteessa on olennaista se, että keskitytään sairauden sijasta kokonaisvaltaisesti terveyteen ja mahdollistetaan asiakkaan osallistuminen ja omien voimavarojen käyttö, otetaan huomioon terveyden moniulotteisuus ja ulkopuoliset tekijät, jotka vaikuttavat terveyteen. Terveyden edistämiseen käytettävä menetelmä vaihtelee kohteen mukaan. (Haarala ym., 2015, ss. 42–43)

2.3 Terveyspalvelut ja terveyserot

Suomen perustuslakiin ja lakiin potilaan oikeuksista on kirjattu jokaiselle Suomessa pysyvästi asuvalle henkilölle oikeus riittäviin sosiaali- ja terveyspalveluihin. Terveydenhuoltolain

tavoitteena on myös palvelujen yhdenvertainen saatavuus. Asiakkaan asema alueellisesti tai sosioekonomisesti ei saa rajoittaa tarvittavien terveydenhuollon palveluiden käyttöä. Suurituloisten ja pienituloisten välillä on kuitenkin eroja, koska pienituloiset käyvät useimmiten terveyskeskuslääkärin vastaanotolla, kun taas suurituloiset työterveys- tai yksityislääkärinvastaanotolla. (Haarala ym., 2015, ss. 50–51)

Terveyttä edistävien ja ennaltaehkäisevien palveluiden käyttö on yleisempää enemmän koulutetuilla, erityisesti naisilla, hyvätuloiset saavat myös enemmän kotiin annettuja hoiva- ja tukipalveluja sekä psykoterapiaa. Toimiva työterveyshuolto takaa työssäkäyville säännölliset maksuttomat terveystarkastukset ja pääsyn työterveyshoitajan ja lääkärin vastaanotolle. (Haarala ym., 2015, s. 32)

2.4 Asiantuntijaterveydenhoitaja toiminta Hämeenlinnassa

Hämeenlinnan kaupungin terveydenhoitajien työhyvinvointiryhmässä oli noussut esiin ajatus asiantuntijaterveydenhoitajista, koska työyhteisössä paljon osaamista ja osaajia, joita ei hyödynnetä. Terveydenhoitajat ovat itse ilmoittaneet halukkuutensa asiantuntijaksi haluamalleen osaamisalueelle. Terveydenhoitajat ovat kouluttautuneet asiantuntija tehtäviin erilliskoulutuksissa, jotka osittain maksanut työnantaja, jatkossa tavoitteena osallistua oman asiantuntija-alan koulutuksiin ja näin kehittää edelleen osaamista ja toimintaa. Tavoitteena lisätä asiakastyytyväisyyttä ja tasavertaistaa neuvoloiden tuottamia palveluita. Tulevaisuudessa toisi kaupungille taloudellista hyötyä. Terveydenhoitajille jäisi perustyöhön enemmän aikaa ja lisäisi työhyvinvointia ja toisi työhön tekemisien iloa. Asiantuntijaterveydenhuollon osaamisaloja ovat, rokotus, parisuhde, seksuaalineuvonta, elintapaohjaus, NEPSY-valmennus, turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten kriisityö, kiintymyssuhteen muodostaminen ja varhainen vuorovaikutus, imetysohjaus, tupakointi (savuttomat vauvat), perheen ravitsemus, ensiapu, diabetes-ohjaus. Asiantuntijaterveydenhoitajan tehtävät ovat konsultointi, työparitoiminta, vastaanottotoiminta, ryhmien vetäminen ja kollegoiden kouluttaminen. Asiantuntijaterveydenhoitaja toiminta on lisännyt työnmielekkyyttä ja työhyvinvointia sekä työnarvostuksen tunnetta. Esimiehet ovat toiminnassa mukana ja tukevat taustalla. Terveydenhoitaja saa toiminnassa syventää tietämystään ja osaamistaan osa-alueella, joka tuntuu itsestä mielenkiintoiselta. Terveydenhoitajien on helpompi ottaa hankalat asiat

puheeksi asiakkaiden kanssa, koska asiantuntijan tuki on saatavilla. (Terveydenhoitajaliitto, 2018)

3 Työhyvinvointi hoitoalalla

Työhyvinvointia on tutkittu jo 1920-luvulta lähtien. Ensimmäinen tutkimus on ollut lääketieteellinen, fysiologinen stressitutkimus. Silloin tutkimuksen kohteena on ollut yksilö. Myöhemmin mukaan on otettu ympäristö sekä psykologiset ja erilaiset käyttäytymiseen liittyvät reaktiot. Näin on haluttu suojella terveyttä erilaisilta työn vaaroilta ja työsuojelu on saanut alkunsa. (Manka & Manka, 2016, s. 64)

Työhyvinvointiin kuuluu kaikki osa-alueet, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. Työhyvinvointi muodostuu työstä ja siitä kuinka mielekästä se tekijälleen on. Kokonaisuuteen kuuluu myös terveys ja turvallisuus työssä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.) Työhyvinvointi on jokaiselle henkilökohtainen, subjektiivinen kokemus omasta työstään ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Työhyvinvointiin liittyy olennaisesti myös muun elämän vuorovaikutus. (Laine, 2014, s. 11) Jokaista työntekijää motivoi erilaiset tarpeet. Työntekijöitä ei voi käsitellä massana, vaan jokaisen yksilölliset odotukset, tilanne ja toimintaympäristö pitää huomioida. Myös sillä on vaikutusta, kuinka työntekijä kokee oman roolinsa työyhteisössä. (Kehusmaa, 2011, s. 114) Työhyvinvointiin vaikuttaa myös se, että työ on tuottavaa ja sitä tekevät ammattitaitoiset työntekijät hyvin johdetussa organisaatiossa. Hyvällä työyhteisöllä on myös iso merkitys työhyvinvoinnin kokemuksessa. Työntekijät kokevat, että työ tukee heidän elämäntilanteensa. (Työterveyslaitos, n.d.)

Työhyvinvointi koostuu siis monesta eri tekijästä. Työhyvinvointi näkyy arjessa työpaikoilla eikä sitä pysty saavuttamaan yksittäisillä terveystempauksilla. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation maineeseen, taloudelliseen tulokseen ja kilpailukykyyn. Tuottavuus ja voitto paranee yrityksissä, joissa työhyvinvointi on kunnossa. Työntekijöiden vaihtuvuus on vähäisempää sekä sairauspoissaolot ja tapaturmat vähentyvät. Samalla myös yrityksen asiakastytyväisyys paranee. Työhyvinvoinnin tavoitteena on, että työntekijä olisi terve ja työkykyinen koko työuransa ajan. (Työterveyslaitos, n.d.)

Työhyvinvointia voidaan mitata tutkimalla erilaisia tekijöitä, kuten työtyytyväisyyttä, stressiä ja työhön sitoutumista. Työjärjestelyt vaikuttavat työhyvinvointiin. Työpaikan olosuhteilla ja uusien taitojen oppimisella voidaan parantaa työhyvinvointia. Työvoiman heikko saatavuus on heikentävä tekijä monilla aloilla. (Parding ym., 2020, s. 7) Työhyvinvointi on tärkeää yksilön ja työyhteisön kannalta ja sillä on suuri merkitys työn tuloksellisuuteen ja työssäjaksamiseen. Yksittäisen työntekijän kohdalla etenemismahdollisuudet, ammattitaidon kehittyminen, autonomia ja omien kykyjen hyödyntäminen ovat työssä palkitsevia tekijöitä. Tutkimuksissa on todettu, että asiantuntijuus vaikuttaa työtyytyväisyyteen, tämä on nähtävissä myös hoitotyön asiantuntijoiden, sairaanhoitajien ja esimiesten työhyvinvointiin liittyvissä kuvauksissa. Persoonallisuuden piirteet, koulutus ja oma osaaminen vaikuttavat myös työhyvinvointiin. (Jokiniemi ym., 2014, s. 41)

Kliinisen hoitotyön asiantuntijat ovat tärkeä voimavara silloin, kun terveydenhuollon organisaatioilla on aikomus vastata yhteiskunnan asettamaan terveydenhuollon palveluiden tuottamisvelvollisuuteen ja kansalaisten terveystarpeisiin. Työyhteisön laaja-alainen osaaminen, monipuolinen asiantuntijuus ja verkostoituminen auttavat työyhteisöä toteuttamaan korkeatasoista hoitotyötä. (Jokiniemi ym., 2014, s. 41)

Työpaikan eettisellä ilmapiirillä ja tasapuolisella kohtelulla on positiivisia vaikutuksia siihen, kuinka tyytyväisiä oman työn eri osa-alueisiin ollaan. Työhyvinvoinnilla ja sillä, että työssä on mahdollisuus edetä, on todettu olevan suuri merkitys hoitajan ammattiin ja työpaikkaan sitoutumiseen. Työssä pysymistä voidaan edistää, kun tunnustetaan asiantuntijuuden työhyvinvointia lisäävät tekijät. Suomessa sosiaali- ja terveysalan suurimpia haasteita on henkilökunnan saatavuus, rekrytointi ja työssä pysyvyys. (Jokiniemi ym., 2014, s. 42) Olennainen keino työurien pidentämiseksi on esimiehen kyky johtaa työhyvinvointia. Se on laaja kokonaisuus ja vaatii jatkuvaa toimintaa. Työntekijöiden yksilöllisiin tilanteisiin tulee kiinnittää huomiota, työpaikan yhteisöllisyyttä kehittää ja työntekijöille voi järjestää oman työtyytyväisyyskyselyn, joka on tässä apuna. (Ritaranta, 2014)

Omalla motivaatiolla on suuri merkitys siinä, että kliinisen hoitotyön asiantuntijuus kehittyy ja uralla on etenemismahdollisuuksia. Jotta asiantuntijuus voi kehittyä, siihen tarvitaan työyhteisön ja esimiehen tukea. Kun työntekijän, esimiehen, työyhteisön ja organisaation toiminta on suunnitelmallista ja tavoitteellista on asiantuntijuuden saavuttaminen

helpompaa. (Jokiniemi ym., 2014, s. 42) Sillä on myös suuri merkitys työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen, kuinka oma suhde työhön koetaan. Yrityksen arvot ja periaatteet siitä, että henkilöstö on tärkein voimavara, tulisi saada näkyviin arjessa. Työntekijällä tulisi olla kokemus siitä, että hänen työtään arvostetaan, hän voi luottaa työnantajaan ja kaikkia kohdellaan tasapuolisesti. Esimiehen ja työyhteisön tuella on suuri merkitys siinä, koetaanko työ positiivisena vai negatiivisena. (Ilmarinen & Vainio, n.d., s. 5)

Työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa olennaisesti toiminnan sujuvuuteen ja työn laatuun terveydenhuollossa. Asiakkaita ei yleensä ole mahdollista valita eikä heidän tapaansa toimia lyhyiden hoitokontaktien aikana aina voi vaikuttaa. Sosiaalisten tekijöiden muuttaminen ei siis ole helppoa. Ammatillinen asenne ja riittävä etäisyys tulisi säilyttää olematta kuitenkaan välinpitämätön. Omia tunteita pitäisi mukauttaa, jotta ei joutuisi toimimaan ristiriidassa niiden kanssa. Omaa emotionaalista kuormaa on tärkeä purkaa ja siihen kannattaa opetella uusia keinoja kouluttautumisen ja työnohjauksen avulla sekä hyödyntämällä työyhteisön tukea. Asiakastyössä vastavuoroisuuden puutetta on mahdoton kokonaan välttää. Myönteinen palaute, mahdollisuus auttaa ja työntulokset ovat kuitenkin keskeisiä voimavaroja hoitotyössä. Vastavuoroisuuden kokemusta työyhteisössä voidaan parantaa kollegiaalisella tuella ja yhteisöllisyydellä. (Ahola & Hakanen, 2010)

Työyhteisössä yhteistyö on tärkeää, on hyvä muistaa, että siellä tarvitaan toinen toistaan. Kaikkien ystävä ei tarvitse olla, mutta kaikkien kanssa on tärkeää pystyä tulemaan toimeen ja keskustelemaan. Jokainen työntekijä näkee asiat omasta taustastaan käsin ja erilaiset näkökulmat on hyvä saada esiin. Vuorovaikutuksen onnistumisessa on oleellista saako viestinsä perille ymmärrettävästi, kuuleeko toinen sen ja miten hän sen ymmärtää. Parhaimmillaan vuorovaikutuksessa opitaan toiselta ja omat näkemykset laajenevat. Joskus positiivinen palaute työkaverilta voidaan tulkita esimerkiksi taka-ajatukseksi vuoronvaihto toiveesta. Asioista on tärkeää puhua avoimesti väärinkäsitysten välttämiseksi. Kuulijalla on velvollisuus kertoa, jos hän ei ole ymmärtänyt kuulemaansa. Työyhteisön ristiriidat aiheutuvat monesti siitä, että moni kuvittelee muiden ajattelevan samalla tavalla kuin itse tarkistamatta asiaa. Korjaavan palautteen antamiseen tarvitaan luottamusta. Työelämässä on tärkeää muistaa, että palaute on tavoitteellista. Sen tarkoituksena on kehittää työtä ja näin estää turhia virheitä. (Mäkisalo-Ropponen, 2014, s. 120)

3.1.1 Henkilöstön ja organisaation toimintatapojen kehittäminen

Sosiaali- ja terveysalalla uudistuksien kohdalla työntekijä on muutoksen kohde. Kun henkilöstöä tuetaan erilaisissa muutoksissa se johtaa parempaan sitoutumiseen työssä. Kunnilla ei olisi varaa laiminlyödä työhyvinvoinnin parantamista. Sairauspoissaolot tulevat kalliiksi, mutta on todettu että, työhyvinvointiin panostaminen maksaa itsensä takaisin jopa 5–6 kertaisina. Terveystoimijoiden asiantuntijuutta tulisi hyödyntää ennaltaehkäisevissä terveyspalveluissa mahdollisimman paljon. Yksistään koulutukseen osallistuminen ei riitä. Aikaa tarvitaan myös siihen, että uusia toimintakäytäntöjä voidaan opetella ja ottaa käyttöön sekä oppia pois vanhasta. (Lehtomäki, 2017)

Kehittämisessä huomiota tulee kiinnittää myös tuloksellisuuteen, jossa ei tarkoiteta ainoastaan tuottavuutta, vaan sitä että koko organisaatio onnistuu toimimaan taloudellisesti. Henkilöstö on aikaansaavaa, toimintaprosessit sujuvia ja palvelu on laadukasta. Tässä olennaista on työntekijöiden osaaminen ja uudistumiskyky. Sitoutuneisuus, innostus ja innovatiivisuus ovat asioita, joiden vuoksi organisaation tulee kiinnittää huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin. (Manka, 2014, s. 90)

Työntekijän on tärkeää tunnistaa omat rajansa. Jokaisen kohdalle tulee toiveita ja vaatimuksia enemmän kuin hän voi täyttää. Jokaisella on vastuu omasta hyvinvoinnistaan ja siihen tarvitaan kykyä kieltäytyä rehellisesti. Jaksaminen ja uupuminen ovat aina henkilökohtaisia kokemuksia. Jos väsymys johtuu vaikeuksista omassa elämässä, on tärkeää muistaa, ettei silloin lähde syylistämään työkavereita, esimiestä tai työpaikkaa. (Mäkisalo-Ropponen, 2014, s. 113)

Terveystoimialalla työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu jo melko paljon. Hoitotyössä keskeiseksi työhyvinvoinnin käsitteeksi on noussut hoitaja- ja asiakasvastavuoroisuus. Hoitajavastavuoroisuus koostuu siitä, kuinka mielekästä työ on, omasta asemasta työssä, vapaudesta, auttamisesta, yhteisöllisyydestä, yhdessäolosta ja paritöistä. Asiakasvastavuoroisuus koostuu siitä, kuinka heidät on kohdattu, heidän tyytyväisyydestään, hyvästä hoitotyöstä ja siitä kuinka heitä on autettu. Asenneperusta on myös toinen merkittävä tekijä. Se koostuu siitä, että asiakas on ensisijainen, hoito hyvää ja

hoitajuutta arvostetaan. Hoitajien ammatillinen itsetunto on vahva, tämä on todettu tutkimuksissa, joissa on tutkittu sairaanhoitajien työhyvinvointia. (Laine, 2014, s. 12)

3.1.2 Positiivinen ajattelu työhyvinvoinnin tukena

Myönteiseen ajatteluun liittyvä rentous lisää tarkkaavaisuutta ja näin on helpompi nähdä kokonaisuuksia ja priorisoida tekemisiä. Positiivisten tunteiden kautta tulee uusia ajatuksia ja luovuus paranee ja siitä syntyy tulevaisuuden arvoa myös työnantajalle. Näin palvelun laatua voidaan parantaa ja ilo tarttuu myös asiakkaisiin. Työpaikalla vältetään sitä, että huomio kohdistuu epäkohtiin, ja etsitään asioita, jotka ovat jo hyvin sekä muita organisaation vahvuuksia. Näin asenne on myönteinen ja motivaatio parempi. Myönteisyys kartuttaa työntekijän voimavaroja kuten tunnetta elämänhallinnasta ja sitkeydestä sekä voi lisätä jopa onnellisuutta ja terveyttä. (Manka, 2014, s. 91)

Työyhteisön ilmapiiri on noussut kaikissa ikäryhmissä useilla eri aloilla merkittävimmäksi tekijäksi työhyvinvoinnille. Hyvään keskusteluyhteyteen tarvitaan myönteisten tunteiden lisäksi kiinnostusta keskustelun toisesta osapuolesta sekä katsekontaktia että hymyä. Jokainen työpaikalla toimiva voi valita, että käyttäytyy positiivisesti. (Manka, 2014, s. 95)

Myönteisyys työpaikalla lisääntyy, kun etsitään onnistumisen kokemuksia työkavereiden ja asiakkaiden kesken. Näitä voidaan käsitellä esimerkiksi palaverissa. Työntekijöille voi laittaa esimerkiksi taukotilaan laatikon, johon saa laittaa myönteistä palautetta asioista, joista tuntee kiitollisuutta joko työyhteisöön tai työpaikkaan liittyen. Tärkeää on myös se, jos työyhteisössä on esitetty jotain toiveita, että käytäisiin läpi sitä, mikä on ollut niiden toteuttamisen esteenä. Tässä kohtaa jokainen työntekijä voi arvioida myös itseään ja miettiä sitä kautta mitä toiveelle tapahtui. Työpaikan pelisäännöt ja yhteiset tavoitteet edistävät työhyvinvointia. Näitä laadittaessa on hyvä sopia myös siitä, kuinka mahdolliset ongelmat otetaan puheeksi. (Manka, 2014, ss. 102–103)

Jokainen työntekijä on myös itse vastuussa työhyvinvoinnistaan. Elinikäisen oppimisen ajatus on tärkeä omaksua. Urakehitys ei aina ole vain uraportilla kohoamista. Jokainen on myös itse vastuussa siitä, että tiedot, taidot ja valmiudet ovat aina ajan tasalla. Vaikka työnantaja huolehti siitä, että koulutuksiin pääsee, tulee jokaisen sisäistää saamansa tieto itse ja siirtää

se käytäntöön. Jokaisella työntekijällä on henkilökohtainen vastuu tiedon vastaanottamisesta ja jakamisesta. Oman työnhallinnan kokemukseen vaikuttaa ymmärrys siitä, että kukaan ei voi kehittää toisen työtä vaan se tulee tehdä itse. Jokaisen työntekijän asiantuntijuutta, vahvuuksia ja voimavaroja tulee arvostaa ja heillä pitää olla yhtäläiset oikeudet niiden kehittämiseen. Vastuullisen työskentelyn ajatellaan usein olevan itsestäänselvyys hoitotyössä. Sen lisäksi, että vastuullisuus edellyttää kykyä ja halua tulee valtuudet olla myös selkeästi määritellyt. (Mäkisalo-Ropponen, 2014, s. 111)

Pätevä ja osaava henkilöstö on terveydenhuollossa toiminnan perusta. Osaamisen lisäksi laadukas työ vaatii luottamusta. Silloin tietoja, taitoja ja osaamista jaetaan helpommin työyhteisössä työntekijöiden kesken. Esimiehen tulee omalla esimerkillään ja toiminnallaan luoda luottava ja sitoutunut työilmapiiri. Esimiehen ja työntekijän välisen vuorovaikutuksen tulee olla hyvä, jotta tämä onnistuu. Kun työyhteisö toimii hyvin, voidaan sitä verrata kitkattomasti toimivaan vetoketjuun. Esimiehen on tärkeää tuntea hyvin työntekijänsä, vaikka tasapuolisuus on yksi hyvän johtamisen kriteereistä. Työntekijät odottavat kuitenkin myös yksilöllistä huomiointia. Esimiehelle voi olla hyvin haastavaa miettiä, voiko joustaa työntekijän työajoissa, jos hänellä on pitkätyömatka tai pieniä lapsia. Vai pitäisikö olla tasapuolinen ja pitää kiinni siitä, että kaikki tekevät samaa työaika. Esimiehen ja työntekijän suhde on kuitenkin vaihtosuhte, jossa molemmat osapuolet saavat ja antavat. Jos asia ei olekaan niin, voi eteen tulla arvostus- tai luottamuspula. Työntekijän tulisi aina tehdä työnsä hyvin ja esimiehen huolehtia työympäristön kehittämisestä. Esimiehen luottamuksen ja arvostuksen saaminen on helppoa niille työntekijöille, jotka ovat motivoituneita ja ottavat vastuuta omasta työstään. Henkilöstön johtaminen on aina yksilön ja ryhmän ohjaamista. Tutkimuksissa on todettu, että esimiehen tuki sitouttaa paremmin organisaatioon ja työhön kuin työyhteisön tuki. (Ståhle, 2015)

3.2 Vapaa-aika ja henkilöstöetuudet osana työhyvinvointia

Palautumisesta huolehtiminen on tärkeää, koska ihminen kuormittuu työssään. Riittävä lepo vapaa-ajalla on tärkeää. Palautumismekanismi, joka perustuu hypothalamus-aivolisäkelisämunuaisakselin sekä autonomisen hermoston toimintaan auttaa elimistön lepotilaan stressitilan jälkeen ja näin voimavarat palaavat ennalleen. Palautuminen edellyttää riittävästi unta, keskimäärin riittävä määrä on noin 7–9 tuntia. Muutama prosentti aikuisista tarvitsee

enemmän unta ja joillekin saattaa riittää hieman vähäisempi uni. Unen laatu on myös tärkeää ja syvä uni on palauttavinta. Fysiologisesti ihminen on palautunut, kun stressin aiheuttaman viriämisen jälkeen elimistö palautuu perustasolle. Kun työntekijä kokee olevansa kykenevä jatkamaan työssään, hän on palautunut myös psykologisesti. (Manka & Manka, 2016, s. 181)

Palautumiseen tulee kiinnittää huomiota joka päivä, koska loma ei siihen yksistään riitä. Työstä on tärkeää irrottautua, vaikka se olisi mielekästä, näin taataan, että työntekijä viihtyy työssään myös tulevaisuudessa. Elimistöllä on myös rauhoittumisjärjestelmä, joka estää stressireaktioita ja auttaa palautumisessa. Rauhoittumisjärjestelmä aktivoituu kosketuksessa ja siihen vaikuttavat myös muut miellyttävät tilanteet. Oksitosiinin vapautuminen elimistöön vaikuttaa siihen, että verenpaine ja syke laskee sekä veren kortisolipitoisuus alenee. Kesken työvuoronkin olisi hyvä istua rauhassa muutama minuutti, hengittää syvään silmät kiinni ja rentoutua. Pieni elpymishetki kesken työpäivän lisää voimia. Vapaa-ajalla on tärkeää, että pystyy sulkemaan työasiat mielestä, tunnetila on myönteinen ja voi itse päättää siitä, miten vapaa-aikansa käyttää. (Manka & Manka, 2016, ss. 182–184)

Kannustus- ja palkitsemisjärjestelmien kehittäminen on noussut korkealle työssä jatkamista edistävästä tehtävästä puhuttaessa (Manka, 2014, s. 95) Työterveyshoitaja-lehden vuonna 2019 teettämän kyselyn perusteella tulospalkkiot ja työsuhde-edut eivät kuitenkaan kompensoi matalaa palkkatasoa. Yleisimpiä työsuhde-etuja terveydenhoitajilla ovat kulttuuri- ja liikuntasetelit ja lounassetelit. Joustava työaika oli 87 % terveydenhoitajista, jotka olivat vastanneet kyselyyn. Sen koettiin auttavan hyvin työssä jaksamisessa. Ansiosidonnainen työttömyysturva, oikeusturvavakuutus ja työsuhdeneuvonta olivat vastaajien mielestä kiinnostavimpia etuja. Nämä kaikki liittyivät ammattiliiton ydintoimintaan. Kalentereita, vakuutus- ja pankkietuja ei pidetty niin kiinnostavina. Paikallisosastojen toiminnassa erilaiset virkistykseen ja koulutukseen liittyvät asiat miellyttivät vastaajia. (Suomen Työterveyshoitajaliitto ry, 2019, ss. 34–38)

3.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Hoitotyö koetaan tärkeäksi, mutta sitä pystytään toteuttamaan heikosti. Tähän vaikuttaa olennaisesti henkilöstön mitoitus ja resurssipula. Niistä muodostuu merkittävä ristiriita ja

näin henkilöstöressurssien puutteesta tulee henkinen kuormitustekijä. Hoitotyötä arvostetaan eri tavalla erilaisissa hoitotyön yksiköissä, sen vuoksi on merkitystä, missä sitä tehdään. Terveyskeskuksen vuodeosastoilla ja kotihoidossa tämä on koettu haasteeksi. Psykkiseen hyvinvointiin ja työstä saatuun arvostukseen olisi tärkeää kiinnittää huomiota etenkin nuorien työntekijöiden kohdalla. Vanhustyötyötä pidetään henkisesti ja fyysisesti raskaana. Liian vähäisen henkilökunnan määrää pidetään esteenä eettiselle toiminnalle. Vanhusten kanssa työskentelevät kokevat, etteivät he voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisivat. (Laine, 2014, s. 12)

Kunta-alan henkilöstömäärä on vähentynyt viimeisen viiden vuoden aikana 20 000 palkansaajalla. Mikäli tilanne tulee pysymään saman suuntaisena ja tehtävänsiirtoja lisätään, ovat ennaltaehkäisevät palvelut vaikeuksissa. Ennaltaehkäiseviin palveluihin kuuluvat muun muassa neuvola ja koulu- ja opiskelijaterveydenhuolto, työterveyshuolto, erilaiset muut aikuisten neuvonta ja vastaanottopalvelut sekä ehkäisevät vanhustalpalvelut. Kasvukunnissa terveydenhoitajien määrä ei ole ollut vuosiin suosituksen mukaisella tasolla. (Lehtomäki, 2017) Neuvolalääkäreille vuonna 2019 tehdyn kyselyn perusteella neuvolalääkärit olivat sitä mieltä, että neuvoloihin tarvitaan lisää henkilökuntaa. Näin olisi mahdollista edistää työn suunnittelua ja työssäjaksamista. Neuvoloiden tehtävät ovat lisääntyneet ja muuttuneet monipuolisimmiksi, mutta henkilöstömäärä ei ole kuitenkaan lisääntynyt samassa suhteessa. (Tuominen ym., 2019)

Työhyvinvointia heikentävänä tekijänä pidetään myös sitä, että palkka on huono työn vaativuuteen nähden. Hoitajien mielestä myös arvostus heidän tekemää työtä kohtaan on heikkoa päättäjien ja poliitikkojen taholta. Vanhustyöntekijät kokevat myös, että heillä on hyvin pienet mahdollisuudet vaikuttaa sijaisten hankintaan ja johtamiskäytäntöihin. Työpäivän pituuteen, työtahtiin, työmäärän ja erilaisiin päivän mukanaan tuomiin muutoksiin hoitajat eivät pysty vaikuttamaan juuri ollenkaan. Henkinen kuormitus hoitotyössä kasvaa, kun osaamisvaatimukset kasvavat. Ikääntyvät ihmiset ovat tällä hetkellä hyvin huonokuntoisia siirtyessään vanhainkotiin. Hoitoalalla teetetään paljon pätkätöitä. Ne lisäävät henkistä kuormitusta, koska elämän pitkäjänteinen suunnittelu on tällaisessa tilanteessa vaikeaa. Ikääntyneiden ollessa huonokuntoisia tullessaan vanhainkotiin, joutuvat hoitajat tekemään hankalia ja raskaita nostoja sekä siirtoja, joissa työasennot ovat vaikeita. Vuorotyö hoitoalalla aiheuttaa fyysistä kuormitusta. Myös pitkät työpäivät lyhyin vuorovälein

aiheuttaa fyysistä kuormitusta. Vuorotyö voi vaikeuttaa perheen ja työn yhteensovittamista (Laine, 2014, ss. 12–13)

On todettu, että naissukupuoli ja ikääntyminen ennakoivat heikompaa palautumista. Perhetilanteen ollessa vaativa muodostuu siitä ristiriita perheen ja työn välille. Jokainen tarvitsee myös omaa aikaa eikä sitä aina jää riittävästi. Liikunta ja sosiaalinen aktiivisuus saattaa näin jäädä vähäiseksi ja se vaikeuttaa palautumista. Myös uni saattaa näissä tilanteissa jäädä liian lyhyeksi tai huonolaatuiseksi, ja näin estää palautumisen. (Manka & Manka, 2016, s. 184)

Työterveyshoitaja-lehden vuonna 2019 teettämään kyselyyn vastanneista 56 % koki työnsä olevan kuormittavaa. Työn sisällössä kuormittaviksi tekijöiksi koettiin muun muassa jatkuva uuden oppiminen, muutos, kiire, työn laaja-alaisuus, sähköiset järjestelmät ja asiakasmäärät. (Suomen Työterveyshoitajaliitto ry, 2019)

Terveystieteiden tutkimuskeskuksen henkilökunta kokee stressiä työssään. Hoitotyön kansainvälisiä eroja on tutkittu muun muassa italialaisten ja hollantilaisten sairaanhoitajien välillä. Tämän tutkimuksen avulla on saatu kansainvälistä vahvistusta siitä, että hoitotyö ja ympäristö, jossa työtä tehdään vaikuttaa hoitajien työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa on todettu, että organisaation korkeat vaatimukset ja esimiehen tuen puute aiheuttivat työuupumusta hoitajilla. Henkilöstövaje on kuormittava tekijä hoitotyössä myös tämän tutkimuksen mukaan. (Pisanti ym., 2011)

4 Henkilöstöjohtaminen työhyvinvoinnin tukena hoitotyössä

Henkilöstöjohtaminen on oleellinen osa työhyvinvointia. Sillä tavoitellaan henkilöstövoimavarojen varmistamista. Henkilöstövoimavaroja ovat henkilöstön määrä sekä henkilöstön ominaisuudet, eli osaaminen. Lisäksi henkilöstöjohtamisella varmistetaan henkilökunnan sitoutumista sekä motivaatiota. (Suonsivu, 2014, s. 135) Osaamisen kehittäminen on tärkeä osa henkilöstöjohtamista, ja se on jatkuva prosessi. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 57) Nykyään kiinnitetään yhä enemmän huomiota siihen, että johtamistyyllillä ja työntekijöiden työhyvinvoinnilla on selkeä yhteys. Esimerkiksi eräässä Iso-Britanniassa tehdyssä laajassa tutkimuskatsauksessa todettiin esimiehen positiivisen käytöksen

vaikuttavan työntekijöiden työhyvinvointiin. Esimiehen alaisilleen osoittama tuki, kannustus ja huomioonottaminen paransivat työntekijöiden kokemusta työhyvinvoinnistaan. (Skakon ym., 2010, s. 131)

Johtajan rooliin sisältyy paljon erilaisia osa-alueita. Johtaja toimii organisaation toiminnan suunnittelutyössä kaikissa vaiheissa. Johtajan on osattava tuoda toiminnan suunnittelu lähelle työntekijöitä, jotta työntekijät voivat omaksua suunnittelun sisällön ja toimia sen mukaisesti. Johtajan tulee myös osata delegoida, eli jakaa tehtäviä, siten että yksikön voimavarat ovat hyötykäytössä. (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 208)

Johtajan rooliin sisältyy sekä asioiden, että ihmisten johtamista. Johtajan tehtävänä on henkilöstön ohjaaminen, valmentaminen ja työntekijöiden toiminnan helpottaminen erilaisin toimin. (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 208)

4.1 Esimies työyhteisön ilmapiirin ja ihmissuhteiden edistäjänä

Esimiehen tulisi työskennellä yhteisen hengen vaalimiseksi työyhteisöissä. Esimiehen tulisi pyrkiä yhdistämään eri työryhmiä, osastoja ja henkilöstöryhmiä ja vähentämään näiden välillä olevia kuiluja. Painottaessaan ”me-ajattelua” ja kokonaisuutta esimies luo työyhteisöön yhteisöllisyyttä ja luottamusta. Yhteisöllisyys ja luottamus edistävät työntekijöiden työhyvinvointia. Monet työilmapiiriin kohdistuneet tutkimukset ovat todenneet, että luottamuksellisuus, avoimuus ja avuliaisuus luovat pohjan hyvälle ilmapiirille työpaikalla. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 48–52)

Esimiehen tulisi kertoa työntekijöille avoimesti työpaikalla tapahtumista asioista. Hänen ei tulisi kuitenkaan leimata tai nolata ketään. Vaikka esimies olisi henkilökohtaisesti eri mieltä jostain henkilöstä, tulee hänen silti puhua kaikista kunnioittavaan sävyyn. Siinäkin tapauksessa, että henkilö ei ole paikalla, kun hänestä puhutaan. Esimiehen tulisi toimia työssään niin, että hän on oikeuden mukainen kaikille työntekijöille, eikä hänellä olisi suosikkijärjestelmää. (Juuti & Vuorela, 2015, ss. 47–49)

Edistääkseen työyhteisön ilmapiiriä tulee esimiehen pyytää palautetta työntekijöiltään. Esimies ei voi olla työpaikalla läsnä jatkuvasti ja tietää kaikkea, joten hänen tulisi saada

ajankohtaista ja rehellistä tietoa työpaikan toiminnasta ja mahdollisista ongelmista. Näihin tietoonsa saamiinsa asioihin esimiehen tulisi sitten pyrkiä keskittymään ja löytämään ratkaisuja yhdessä työyhteisön kanssa. (Juuti & Vuorela, 2015, ss. 49–50)

4.2 Keskusteleva johtaminen

Jotta johtamistyyli olisi yleisesti ottaen hyvää ja tukisi henkilöstön hyvinvointia, tulisi esimiehen keskustella työntekijöiden kanssa ja huomioida heidän mielipiteensä. Henkilöstön osallistuminen lisää henkilöstön sitoutumista työhönsä, sekä kasvattaa työmotivaatiota. Se lisää myös henkilöstön luottamusta esimieheen ja edesauttaa avoimuuden toteutumista jatkossakin. Henkilöstön osallistuminen synnyttää myös uusia ideoita työn toteuttamiseen. Työntekijöiden kanssa keskustelu on tärkeää myös siksi, että esimies tietää mitä käytännön työssä tapahtuu, ja mitä mahdollisia muutoksia työhön tarvittaisiin. (Juuti & Vuorela, 2015, ss. 24–27)

Haasteita tähän keskustelevaan johtamiseen tuo esimiesten kiire, sekä työntekijöiden haasteet sanoittaa kaikkea heidän työhönsä liittyviä asioita. Myös ihmisten näkemykset eroavat toisistaan paljon, ja ne vaihtelevat saman asian ympärillä paljon. Näin tapahtuu myös yleensä esimiehen ja työntekijän näkemysten välillä. Esimiehen näkemys on yleensä hallitseva, koska hän toimii korkeammassa asemassa. Jotta esimiehen ja työntekijän välinen kanssakäyminen olisi kuitenkin heidän välistänsä yhteistyösuhdetta lujittavaa, tulisi päätöstenteon tapahtua yhteisymmärryksessä, ilman esimiehen valta-aseman käyttöä. Näin työntekijä kokee tulleensa kuulluksi, ja hänen mielipiteensä huomioiduksi. Tämä taas heijastuu hänen työskentelyynsä positiivisesti. (Juuti & Vuorela, 2015, ss. 24–25)

Esimiehen tulee kuitenkin asemansa puolesta tehdä päätöksiä kokonaisuus huomioiden, ja aina työntekijöiden mielipiteiden huomioiminen ei ole mahdollista. Kuitenkin liian suurta auktoriteettia käyttävä esimies voi synnyttää työyhteisössä negatiivisia vaikutuksia, jotka voivat heijastua työntekijöiden keskinäisiin väleihin tai alentaa työmotivaatiota. Vaikka näitä ristiriitoja työyhteisössä esiintyisi, tulisi niistä pystyä keskustelemaan esimiehen ja työntekijöiden kesken. Erilaisista näkökulmista keskustelu edesauttaa työyhteisön hyvinvointia, ja vähentää ongelmien syntyä. (Juuti & Vuorela, 2015, ss. 26–27)

4.2.1 Ristiriitojen käsittely

On tavallista, että esimies kohtaa työssään ristiriitoja. Ristiriidat voivat olla joko henkilöstön välille syntyviä, tai ristiriita voi olla esimiehen ja työntekijän välillä oleva. Näiden ristiriitojen sovittelu on yksi esimiehen keskeisistä rooleista. Hyvät vuorovaikutustaidot esimiehellä ovat tarpeen ristiriitojen ratkaisussa. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 111)

Välttääkseen ristiriitoja esimiehen ja työntekijän välillä, tulisi esimiehen osata antaa palautetta työntekijöille oikein. Oikein annettu palaute vähentää ristiriitojen syntymistä, ja edesauttaa oikean työskentelytavan löytymistä. Samalla työntekijä ei koe tulleen henkilökohtaisesti arvostelluksi, vaan kokee saaneensa palautetta tekemästään työstä. Tämä vähentää esimiehen ja työntekijän välisiä ristiriitoja. (Juuti & Vuorela, 2015, ss. 112–113)

Työntekijöiden välisiin ristiriitoihin puuttuminen on esimiehen tehtävä, ja se tulisi tehdä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja ratkoessaan tulisi esimiehen pysyä neutraalina kaikkia osapuolia kohtaan. Esimiehen tulee kuunnella riidan osapuolia, jotta he saavat purkaa omaa tunnetilaansa. Kun he ovat saaneet purettua omia kielteisiä tunteitaan, pystyvät he käsittelemään ristiriitaa paremmin. Esimies voi käyttää tilanteen keventämiseen myös huumoria, joka rentouttaa osapuolia. Esimiehen tulee kohdella ristiriidan osapuolia arvostavasti ja pyrkimyksenään löytää ratkaisu tilanteeseen. Ratkaisu löytyy keskustelun ja erilaisten vaihtoehtojen käsittelyn kautta. Kaikkia ristiriitoja ei välttämättä pystytä täysin ratkaisemaan heti ja työntekijöille on hyvä antaa aikaa miettiä asioita. (Juuti & Vuorela, 2015, ss. 114–115)

4.2.2 Palaverit

Säännölliset palaverit ovat keskustelevan johtamisen tärkeä työkalu. Palavereissa käsitellään yhteisiä asioita ja etsitään yhteisiä toimintatapoja erilaisiin tilanteisiin. Onnistuneessa palaverissa kaikki osallistujat kokevat tulleen kuulluiksi ja arvostetuiksi. Palaverin vetämisessä tulee huomioida se, että antaa mahdollisuuden kaikille saada äänensä kuuluviin ja osallistua keskusteluun yhteisistä asioista. Tämä asia tulisi esimiehen huomioida varsinkin työyhteisön hiljaisten jäsenten kohdalla. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 102)

Palaverien ilmapiiri tulisi olla rento, ja se olisi hyvä aloittaa yleisten kuulumisten vaihtamisella. Jos palaveri on liian muodollinen ja virallinen, voivat monet työntekijät jäädä keskusteluista syrjään jännityksen vuoksi. Jos keskusteleva palaveritoiminta on työntekijöille uutta, on esimiehen pyrittävä saamaan ihmiset mukaan keskusteluihin, esimerkiksi pyytämällä jokaista vuorollaan kertomaan oman näkemyksen asioista. (Juuti & Vuorela, 2015, ss. 102–103)

Onnistuakseen palavereissa tulisi esimiehen kerätä kaikilta työntekijöiltä aiheita palaverin esityslistalle. Tämä esityslistan kokoaminen voi tapahtua esimerkiksi ennen palaveria käydyssä keskustelun ohessa. Esimiehen on tärkeää ottaa huomioon kaikkien näkökulmat, ja siten huolehtia, että kaikki saavat vuorollaan esittää aiheita esityslistalle. Esimies voi myös jakaa vastuuta työntekijöille ja kierrättää palaverien puheenjohtajuutta työntekijöille. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 103–104)

Esimiehen tulee myös huolehtia, että palaverit eivät ole pelkästään tiedotusta varten. Tiedottaminen on tärkeää, mutta siitä pelkästään ei synny tarvittavaa keskustelua. Palaverit on tarkoitettu keskustelua varten ja kanavaksi sopia yhteisesti käytäntöjä työpaikan asioista. Tiedotustilaisuutena käytettävään palaveriin osallistuvat kokevat palaverit hyödyttömiksi. Siksi henkilöstön mukaan ottaminen keskusteluun on tärkeää. Palavereja voi käyttää myös henkilöstön kehittämiseen esimerkiksi ulkopuolisten luennoitsijoiden tai opettajien avulla. (Juuti & Vuorela, 2015, ss. 104–105)

4.2.3 Kehityskeskustelut

Ihmiset ja heidän osaamisensa ovat organisaatioiden keskeisin voimavara. Vain tämän potentiaalin valjastamisella organisaatiot voivat menestyä. Organisaation tulisi valita mille alueelle se haluaa keskittää osaamisensa, ja kehitettävä tämän alueen osaamista jatkuvasti. Tämä toteutuu organisaatioissa niin, että jokainen esimies kehittää jatkuvasti oman vastuualueensa toimintaa ja henkilöstöä. Näiden alueiden kehittämisen pohjana on aina organisaation yleinen strategia. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 71)

Henkilöstön kehittämiseen sisältyy sekä yksilöllisesti, että työyhteisöllisesti toteutettavaa kehittämistyötä. Näille yhteistä on kehittämistarpeen määrittäminen, kehittämismenetelmän valinta ja toteutus sekä kehittämisen arviointi. (Juuti & Vuorela, 2015, ss. 71–77)

Kehityskeskustelut ovat keskeisin apuväline keskustelelevassa esimiestyössä.

Kehityskeskusteluja on toteutettu Suomessa jo 1970-luvulta lähtien, mutta niitä kutsuttiin aluksi esimerkiksi tavoitekeskusteluiksi ja tuloskeskusteluiksi. Nykyisin kehityskeskustelunimike on vakiintunut useimpien organisaatioiden käyttöön. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 95)

Kehittymisen keskiössä on henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittyminen. Organisaation ja työntekijöiden kehittämistarpeiden arviointia tulisi tehdä jatkuvasti. Kehityskeskustelut ovat organisoitujen kehittämistarpeiden selvityksen alku. Näissä kehityskeskusteluissa käydään läpi työntekijän osaamisalueita ja kehittämistarpeita yhdessä työntekijän ja esimiehen kanssa. Kehityskeskusteluissa tavoitteina ovat työntekijän osaamisen kehittäminen, sekä työmotivaation ja työilmapiirin edistäminen. Kehityskeskusteluiden tulisi olla aina vastavuoroista kuuntelua ja keskustelua esimiehen ja työntekijän välillä. Jotta tämä vastavuoroisuus toteutuu, on osallistujien oltava kunnioittavia toisiansa kohtaan, rehellisiä, avoimia sekä annettava kummallekin vapaus omaan mielipiteeseen. (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 200)

Kun kehityskeskustelu toteutetaan hyvin, se hyödyttää työntekijän, työyhteisön sekä organisaation toimintaa. Monet organisaatiot pitävät kehityskeskusteluja kerran tai kaksi vuodessa. Tärkeää on niiden säännönmukaisuus sekä selkeä rakenne. Se ei toimi pakonomaisena käytäntönä, vaan sen tulisi olla lähijohtajan ja työntekijän välinen toimiva vuorovaikutustilanne. Kehityskeskustelun aikana käydään läpi asioita itse työstä, työntekijän henkilökohtaisista kehittämistarpeista sekä kiinnostuksista, ja tehdään tulevaisuudeksi suunnitelma esimerkiksi koulutustarpeista. (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 201)

Kehityskeskustelut hyödyttävän monella eri tavalla ja tasolla. Organisaatiotasolla se antaa tietoa yhteisistä tavoitteista ja parantaa motivaatiota. Se lisää johdon tai esimiesten ja työntekijöiden keskinäistä arvostusta ja kehittää yhteistyön ilmapiiriä. Esimiestasolla kehityskeskustelu voi esimerkiksi selkiyttää johtamista, lisätä tavoitteellista johtamistyön kehittämistä, antaa tietoa työntekijöiden osaamistasosta ja kehitystarpeista ja siten

vahvistaa ajatusta lisäkoulutuksen tarpeista. Työntekijän näkökulmasta kehityskeskustelusta voi esimerkiksi saada selkeyttä omaan työn sisältöön, käyttää kehityskeskustelua oman osaamisen arvioinnin välineenä, sekä mahdollisuutena saada palautetta ja myös antaa sitä esimiehelle. (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 201)

Jotta kehityskeskustelut olisivat toimivia, tulee niiden olla sovittuina ennalta, sekä molempien osapuolten olla valmistuneita tapaamiseen. Esivalmisteluun kuuluu kehityskeskustelua varten laaditun lomakkeen toimittaminen työntekijöille, sekä sen palautus hyvissä ajoin ennen kehityskeskustelua. Lomake voi olla paperinen, sähköinen tai erillinen ohjelmistojärjestelmä. Jokaisella organisaatiolla tulisi olla oma kehityskeskustelupohja, joka vastaa organisaation omia tarpeita. Lisäksi kehityskeskustelussa käydyistä asioista ja tavoitteista on tarpeen tehdä muistiinpanoja, joita voidaan käyttää seuraavan kehityskeskustelun pohjana. Kehityskeskusteluun tulee varata riittävästi aikaa, suunnilleen 45 minuuttia – 2 tuntia työntekijää kohden. (Laaksonen & Ollila, 2017, ss. 202–203)

4.3 Perehdyttämisen merkitys työhyvinvoinnille

Perehdyttämisen pohja säädetään työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslaki määrittelee seuraavaa (työturvallisuuslaki 738/2002 14§): Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Olennainen osa työn hallintaa sekä ihmisen työhyvinvoinnin tukemista on kunnolla suoritettu perehdyttäminen. Perehdyttäminen pitää sisällään uuden henkilön tai uusiin tehtäviin siirtyneen henkilön työpaikalla tapahtuvaa alkuohjausta ja vastaanottoa. Uuden työntekijän tulisi tuntee itsensä tervetulleeksi ja tärkeäksi osaksi uutta työyhteisöä, ja tämä on perehdyttämisen keskeisin tavoite. Organisaation perehdyttämissuunnitelmasta tulisi selvittää, kuka ottaa uuden työntekijän vastaan, ja esittelee hänet työtovereille sekä työyhteisölle. Lisäksi siitä tulisi selvittää myös, mistä ja miten työntekijä saa organisaation ja yksikön toiminnasta. (Juuti & Vuorela, 2015, ss. 63–64)

Perehdyttämisen pääasiat muodostuvat niiden tehtävien perusteella, joihin työntekijä on palkattu. Perehdyttäminen on hyvä tehdä suullisesti, mutta kirjallinen materiaali tukee tätä annettua ohjausta. Perehdyttämisen lisäksi tarvitaan työnopastusta, joka tarkoittaa konkreettista opastusta uuteen työhön tai esimerkiksi siihen liittyvän laitteen käyttöön. (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 224)

Perehdytyksen suorittamiseen kannattaa panostaa, koska se onnistuneena luo luontevat suhteet esimieheen, työtovereihin sekä luottamushenkilöihin. Lisäksi jännittyneisyys vähenee, sekä tuo työyhteisön tutummaksi uudelle työntekijälle. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 64) Ensivaikutelma on myös tärkeä uuden työntekijän kannalta, sillä se voi vaikuttaa hänen työmotivaatioonsa joko lisäävästi vai vähentävästi. Hyvän perehdyttämisen myötä työmotivaatio ja kiinnostus alaa kohtaan kasvaa, sekä työntekijä on sitoutuneempi työhön sekä työpaikkaansa. Perehdytys hyödyttää uuden työntekijän lisäksi myös esimiestä ja työyhteisöä. Hyvän perehdytyksen avulla esimiehen näkökulmasta työongelmien ratkaisu helpottuu, ja aikaa säästyy myöhemmin. Työyhteisön osalta esimerkiksi virheitä, tapaturmia ja onnettomuuksia sattuu vähemmän, mikäli perehdytys on ollut hyvä. (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 223)

5 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Hämeenlinnan kaupungin neuvola-, koulu- ja opiskelijaterveydenhoitajien näkemyksiä ja kokemuksia lähiesimiestyöstä ja sen vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tilaajalle tietoa siitä, miten terveydenhoitajat kokevat lähiesimiestyön vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa ja millaisena terveydenhoitajat kokevat oman työhyvinvointinsa. Tilaajana toimii Hämeenlinnan kaupungin perhe- ja sosiaalipalvelut.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaiseksi terveydenhoitajat kokevat työhyvinvointinsa?
2. Miten terveydenhoitajat kokevat lähiesimiestyön vaikuttavan työhyvinvointiinsa?
3. Mitkä asiat terveydenhoitajat kokevat merkityksellisiksi työn kehittämisen näkökulmasta?
4. Mitä asioita terveydenhoitajat pitävät tärkeinä työhyvinvoinnin kannalta?

6 Opinnäytetyön toteutus

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön tutkimusmenetelmän valintaa, aineiston keruuta sekä kerätyn aineiston analyysia. Luvussa käsitellään myös tiedonhakuprosessia.

6.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus toteutetaan kvantitatiivista tutkimusotetta hyödyntäen. Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla pystytään keräämään lukuja ja faktoja. Määrälliset tiedot ovat tilastotieteellisiä sekä hyvin jäsenneltäviä. Niistä saadaan tukea, kun tehdään yleisiä johtopäätöksiä tutkimusaineiston osalta. (Jyväskylän yliopisto, 2015)

Määrällisen aineiston avulla saadaan laaja kuva tutkittavasta asiasta. Määrällisen tutkimuksen perusteella voidaan päästä käsitykseen siitä, onko ongelma jonkun henkilön käsitys tilanteesta vai todellinen. Määrällisessä tutkimuksessa on yleensä paljon vastaajia, joten siihen sopii hyvin monivalintakysymyksiä sisältävä kyselylomake. Määrällisen tutkimuksen avulla saadaan varmoja vastauksia laajoihin kysymyksiin. (Jyväskylän yliopisto, 2015)

Tutkimusmenetelmän toteuttamistavaksi valikoitui verkkokysely. Tähän toteutukseen päädyttiin sen vuoksi, että kohderyhmä toimii eri toimipisteissä, ja heillä on erilaiset toiminta-aikataulut. Verkkokysely antoi joustoa vastata silloin, kun se kohderyhmälle sopi parhaiten.

Kyselytutkimus on standardoitu tapa kerätä aineistoa vastaajilta, haastattelun ja havainnoinnin avulla, jossa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. Standardoituus tarkoittaa sitä, että asioita, joita halutaan saada selville, on kysyttävä kaikilta vastaajilta samalla tavalla. Kyselytutkimuksella saatu aineisto käsitellään yleensä kvantitatiivisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2016, ss. 193–200)

Kyselytutkimuksen lomakkeella voidaan kerätä tietoja vastaajilta tosiasioista, käyttäytymisestä ja toiminnasta, tiedoista, arvoista, asenteista, uskomuksista, käsityksistä ja mielipiteistä. Lomakkeissa kysytään usein myös taustakysymyksiä vastaajista. Kyselytutkimuksessa käytetään kysymyksissä yleensä kolmea muotoa: avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä ja asteikkoja eli skaaloja. (Hirsjärvi ym., 2016, ss. 193–200)

Kyselytutkimuksen etuna pidetään sitä, että niiden avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, johon sisältyy paljon vastaajia ja voidaan kysyä monia asioita samassa tutkimuksessa. Kyselytutkimus on myös tutkijan kannalta tehokas, koska se voidaan samalla vaivalla laittaa suurellekin joukolle tutkittavia. Hyvän kyselyn laatiminen vaatii myös tutkijalta monenlaisia tietoja ja taitoja. Kyselytutkimuksella kerättäviin tietojen käsittelyyn on kehitetty paljon erilaisia analysointi- ja raportointitapoja, joten tutkija voi hyödyntää jo aikaisempia menetelmiä. Tulosten tulkintaan tulee kuitenkin kiinnittää erityistä huomiota. (Hirsjärvi ym., 2016, ss. 193–200)

Kyselytutkimuksen heikkouksina pidetään aineiston pinnallisuutta ja tutkimuksen tuloksia teoreettisesti vaatimattomina. Tutkimukseen vastaajien vastausmotivaatiosta ei ole varmuutta, ovatko he vastanneet huolellisesti ja rehellisesti. Vastaajat saattavat myös ymmärtää tutkijan tarkoitukset väärin ja näitä väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida. Hankaluutta voi olla saada tutkimukselle tarpeeksi vastaajia, jotta tuloksia voitaisi analysoida. (Hirsjärvi ym., 2016, ss. 193–200)

Kyselylomaketta suunniteltaessa käytiin kaikki teoreettisessa viitekehysessä käytetty aineisto huolellisesti läpi. Tekstimateriaaleista hyödynnettiin työn aiheeseen oleellisesti liittyvät asiat ja käytettiin niitä lähteinä työssä. Työn sisältö on koostettu useista lähteistä ja rakenne noudattaa Hämeen ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeenmukaista kaavaa. Tietoa jäsennettiin ja pohdittiin missä määrin sitä kannattaa työssä hyödyntää. Kyselytutkimuksessa käytetyt kysymykset nousivat esiin kirjoitetusta teoreettisesta viitekehuksesta. Niiden avulla koostettiin verkkokyselyn runko. Verkkokysely esitettiin pienellä testiryhmällä, joka koostui hoitoalalla työskentelevistä lähihoitajista sekä sairaanhoitajista. Heiltä saadulla palautteella kyselylomakkeeseen tehtiin pieniä muutoksia kysymysten asetteluun ja sisältöön. Kysymyksiä muotoiltiin selkeämmiksi ja yksinkertaisemmiksi. Lisäksi kommenttien perusteella kyselyyn lisättiin kysymykset työhyvinvoinnin merkityksestä eri aihealueiden osalta.

6.2 Aineiston keruu

Tässä opinnäytetyön tutkimuksellisessa osuudessa käytettiin aineiston keräämiseen verkkokyselyä, eli kyselytutkimusta, jossa oli kolmea erilaista kysymystyyppiä. Kysymyksissä oli käytössä valmiita vastausvaihtoehtoja, Likert asteikolle vastattavia väittämiä sekä yksi avoin kysymys. Tämän opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden verkkokyselyn taustamuuttujat kerättiin monivalintakysymyksillä, joissa selvitettiin vastaajan ikä, työkokemus ja työskentelypaikka. Itse tutkimuksellinen kysely toteutettiin kysymyksillä, joihin vastattiin 5-portaisen Likertin asteikon avulla. Kyselyn pohjaksi valikoitui Enuvon kehittämä KyselyNetti-työkalu. Se valikoitui käyttöön siksi, että se oli selkeästi muokattavissa tutkimuksellisen opinnäytetyön tavoitteisiin, ja tutkimustulokset selkeästi analysoitavissa ja käsiteltävissä. (Enuvo, 2020)

Kutsu osallistua opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuteen lähetettiin vastaajille sähköpostitse heidän esimiehensä jakamana. Sähköposti sisälsi saatekirjeen sekä linkin verkkokyselyyn. Verkkokyselyn alussa oli myös saatekirje sekä ohjeistus kyselyn täyttämiseen. Aineiston keruu toteutettiin lokakuun 2020 aikana. Kyselyyn vastaamiseen annettiin aikaa kaksi viikkoa, ja koska vastauksia ei määrääjassa saatu riittävästi, jatkettiin vastausaikaa. Kohderyhmälle lähetettiin muistutusviesti sähköpostitse. Tavoitteena oli saada vastauksia vähintään puolelta kohderyhmästä, joka tässä tapauksessa tarkoitti noin 25

terveydenhoitajaa. Lopulta kyselyyn vastasi 32 osallistujaa, joista 30 vei kyselyn loppuun saakka. Kaksi osallistujaa vastasi ainoastaan taustakysymyksiin, minkä vuoksi nämä vastaukset hylättiin tässä työssä.

6.3 Aineiston analyysi

Määrällisessä eli kvantitatiivisessa aineiston analyysissä aineistoa kuvataan ja tulkitaan numeroiden ja erilaisten tilastojen avulla. Siihen sisältyy useita erilaisia tilastollisia ja laskennallisia menetelmiä. Tyypillisin tapa on aloittaa määrällinen analyysi tilastollisella kuvaavalla analyysillä, joka voi samalla olla myös tutkimuksen tavoite. Tutkimuksessa edetään esimerkiksi tekemällä erilaisia luokitteluja tai analysoidaan riippuvuussuhteita, aikasarjoja tai yhteisvaihtelua. Aineiston hankintaan, analyysimenettelyyn ja ongelmanasetteluun liittyvät valinnat vaikuttavat toisiinsa. (Jyväskylän yliopisto, 2015)

Määrällinen tutkimus perustuu siis mittaamiseen, jonka avulla syntyy havaintoaineisto, jonka voi analysoida tilastollisia analyysimenetelmiä käyttämällä. Tilastotieteen avulla tiivistetään ja selitetään numeroista koostuvaa aineistoa erilaisin analyysimenetelmin. Aineistot voidaan analysoida käyttämällä erilaisia tietokoneohjelmia. (Vilpas, 2018)

Tutkimusaineiston on oltava edustava ja tarpeeksi suuri, että tutkimuksesta saatuja tuloksia voidaan pitää luotettavina. Kysymyslomakkeessa käytetään suljettuja kysymyksiä, kun tehdään määrällistä tutkimusta. Kysymyksiin vastataan annetun asteikon mukaan. Jos kyselylomakkeella on avoimia kysymyksiä, tulee niille antaa vastaustilaa. (Vilpas, 2018) Kyselyyn saatiin 30 vastausta, perusjoukon ollessa 45.

Opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden aineisto käsiteltiin aineiston keruun jälkeen kvantitatiivisen tutkimuksen analysointia hyödyntäen. Verkkokyselyn toteuttamisen jälkeen aineiston analyysissä hylättiin virheelliset ja puutteellisesti vastatut lomakkeet, tässä tapauksessa kaksi lomaketta. Aineisto analysoitiin ja käsiteltiin hyödyntäen KyselyNetin omaa aineistonkäsittelyohjelmaa. Tulokset kuvattiin lukumäärinä ja prosentteina. Tuloksia on havainnollistettu taulukoiden ja kuvioiden avulla. Taulukot ja kuvat muodostettiin Microsoft Wordin taulukkotyökalulla. Avoimen kysymyksen vastaukset käsiteltiin sisällönanalyysia soveltaen. (Hirsjärvi ym., 2016, ss. 162–166) Kyselylomakkeen avoimen

kysymyksen vastaukset pyrittiin saamaan tiiviiseen muotoon, jossa kuitenkin säilyy oleellinen tieto ja sanoma.

6.4 Tiedonhaku

Teoreettinen viitekehys koostuu kirjallisuudesta, tieteellisistä tutkimuksista sekä verkkolähteistä kerätystä tiedosta. Tietoa rajattiin opinnäytetyön aihe huomioiden. Tiedon haun perustaksi muodostui opinnäytetyön avainsanat: terveydenhoitaja, työhyvinvointi ja henkilöstöjohtaminen. Tietoa haettiin kirjoista, verkosta sekä tietokannoista. Lähteet valikoitiin niiden julkaisuvuoden, luotettavuuden sekä osuvuuden mukaan.

Taulukko 1. Taulukko 1.

Tietokanta	Hakusana	Rajaus	Tulos	Valittu
Medic	Henkilöstöjohtaminen	2010–2020	242	1
Medic	henkilöstöjohtaminen + työhyvin*	2010–2020 suomi	16	1
Medic	Terveydenhoitaja OR esimies	2010–2020	11	1
Medic	Työhyvinvointi OR Johtajuus OR esimies	2010–2020	95	1
google scholar	henkilöstöjohtaminen+ työhyvinvointi + hoitotyö	2010–2020	1580	0
hamk.finna.fi	henkilöstöjohtaminen + työhyvinvointi	2010–2020 kirja suomi HAMK Hämeenlinna	42	5
hamk.finna.fi	työhyvinvointi	2010–2020 kirja suomi HAMK Hämeenlinna	284	4
hamk.finna.fi	terveydenhoitaja	2010–2020 kirja suomi HAMK Hämeenlinna	316	2
Pubmed.gov	job satisfaction	2010–2020 koko teksti	99	1

7 Opinnäytetyön tulokset

Tässä kappaleessa käsitellään opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden tuloksia. Tuloksia käsitellään siinä järjestyksessä, kun ne kyselylomakkeellakin olivat. Tuloksia kuvataan kaavioiden ja taulukoiden avulla sekä sanallisesti kuvaamalla.

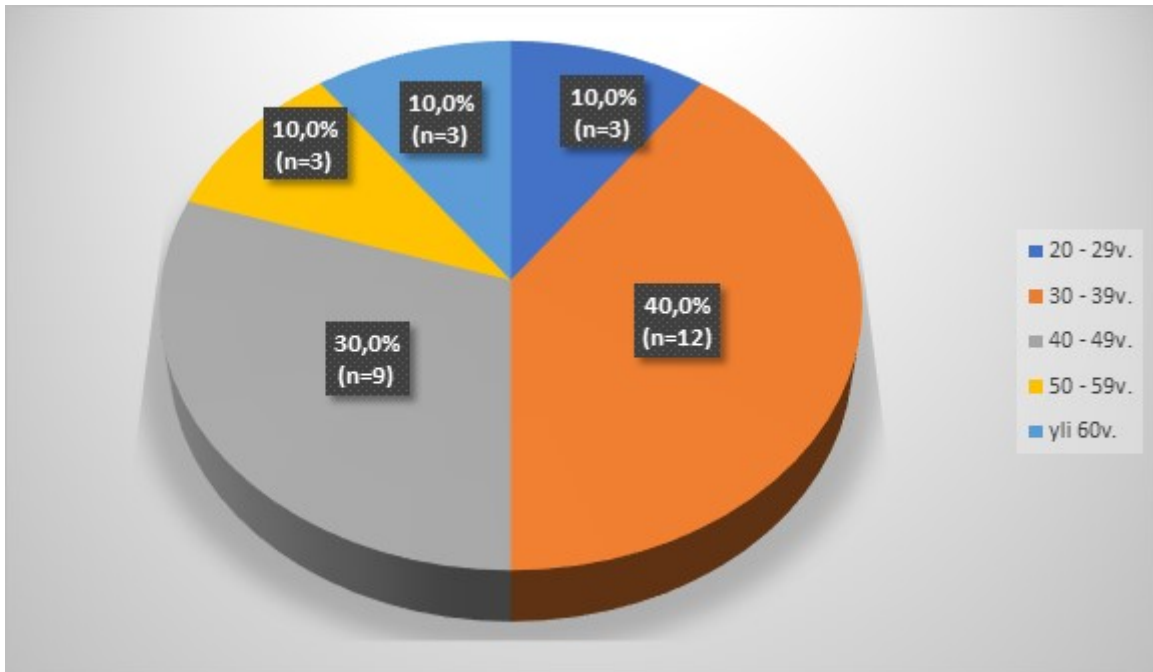
Aineisto kerättiin Hämeenlinnan kaupungin äitiys- ja lastenneuvolan sekä koulu- ja opiskelijaterveydenhuollon terveydenhoitajilta. Kohderyhmänä olevia terveydenhoitajia oli 45 (N=45). Kohderyhmästä 30 henkilöä vastasi kyselyyn loppuun saakka. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 66,7 %.

7.1 Taustamuuttujat

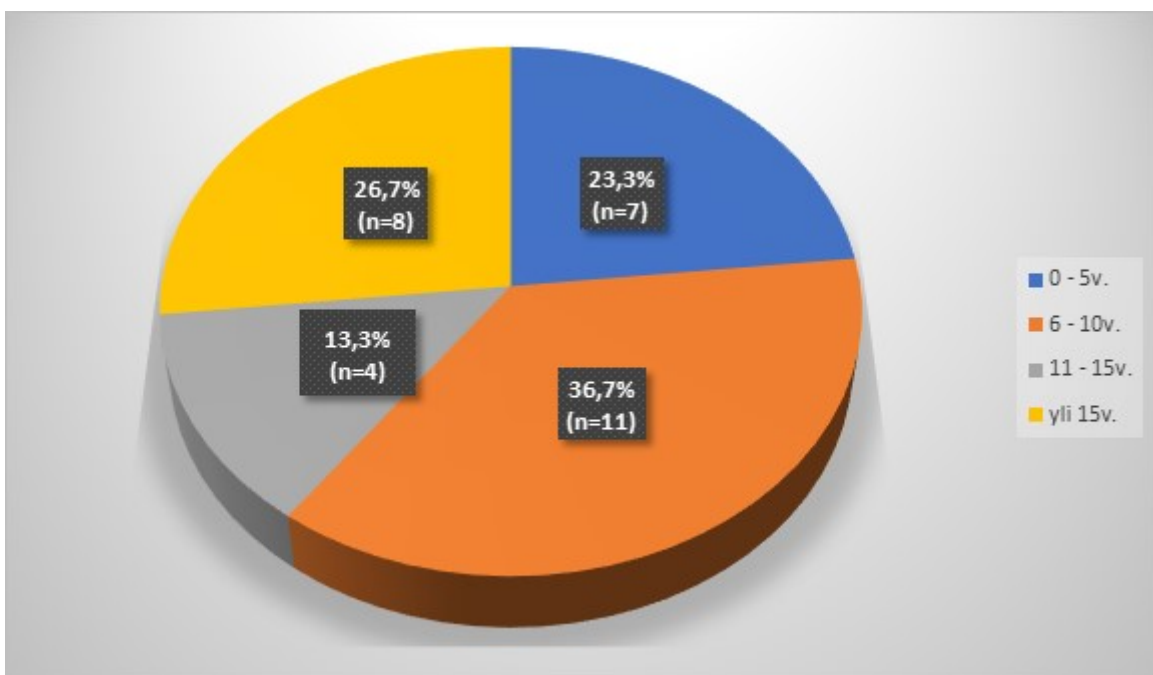
Kyselyyn vastaajista 40,0 % oli iältään 30–39-vuotiaita, ja toiseksi eniten (30,0 %) oli iältään 40–49-vuotiaita (Kuvio 1). Kolme muuta ikäryhmää saivat kaikki saman verran vastauksia, eli 10,0 %. Kyselyyn vastaajilta kysyttiin myös heidän työkokemuksestaan. Enemmistöllä (36,7 %) työkokemusta oli 6–10 vuotta, ja vain 23,0 % työkokemusta oli alle 5 vuotta (Kuvio 2). Vastaajien työskentelypaikkaa kysyttiin myös, ja vastaajista puolet (50,0 %) työskenteli äitiys-

ja lastenneuvolassa, ja seuraavaksi eniten kouluterveydenhuollossa (26,7 %). Vain yksi vastaaja (3,3 %) ilmoitti työskentelevänsä äitiysneuvolassa (Kuvio 3).

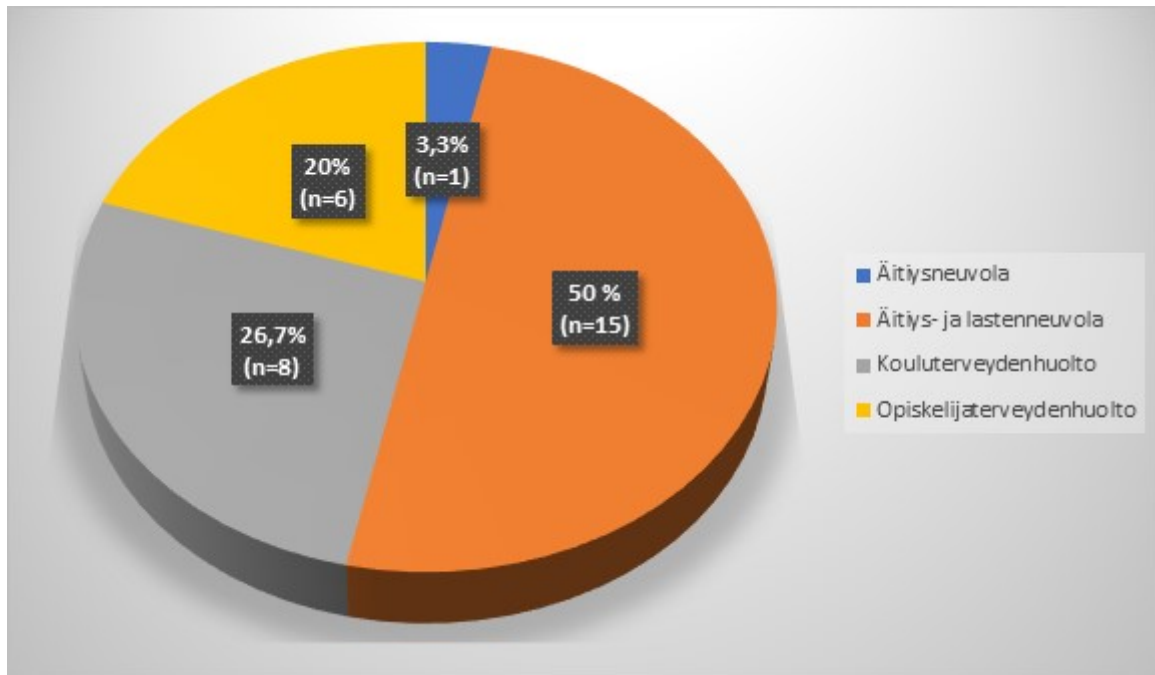
Kuvio 1 Vastaajien ikäjakauma (n=30)



Kuvio 2 Vastaajien työkokemus terveydenhoitajana (n=30)



Kuvio 3 Vastaajien työskentelypaikka (n=30)



7.2 Lähiesimiehen toiminta osana työhyvinvointia

Vastaajille esitettiin väittämä ”Lähiesimieheni tukee työhyvinvointiani riittävästi”, josta yli puolet (60,0 %) vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä. Toisaalta joka kolmas (33,3 %) vastaajista oli väittämästä eri mieltä. Kyselyn tuloksista ilmenee, että kaksi kolmasosaa vastaajista (66,7 %) kokee lähiesimiehen toiminnan vaikuttavaksi tekijäksi työhyvinvointiin. Yli puolet (60,0 %) vastaajista myös kokee, että lähiesimiestyössä olisi parannettavaa. Kuitenkin yksi vastaajista koki, ettei lähiesimiestyössä ole parannettavaa. Kysymykseen tukeeko lähiesimiehen riittävästi vastaajien työhyvinvointia, oli vastauksissa hajontaa enemmän. Kolmas osa (30,0 %) vastaajista koki olevansa osittain eri mieltä siitä, että lähiesimies tukisi työhyvinvointia riittävästi. Vastaajista 13,3 % koki kuitenkin saavansa lähiesimieheltä riittävästi tukea.

Myös lähiesimiehen tuen tasapuolisuudesta kysyttäessä vastauksissa oli hajontaa. Niistä on kuitenkin pääteltävissä, että valtaosa vastaajista kokee työnantajan tuen tasapuoliseksi. Vastaajista yli puolet oli osittain samaa mieltä väittämän ”Lähiesimieheni on riittävästi läsnä

työyhteisössäni” kanssa. Toisaalta kaksi vastaajaa koki lähiesimiehen olevan riittävästi läsnä, eli täysin samaa mieltä väittämän kanssa (Taulukko 2).

Taulukko 2 Vastaajien mielipiteet lähiesimiehen toiminnasta osana työhyvinvointi (% , n).

Väittämä	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yht.
Lähiesimieheni tukee työhyvinvointiani riittävästi	3,3 % (n=1)	30,0 % (n=9)	6,7 % (n=2)	46,7 % (n=14)	13,3 % (n=4)	100,0 % (n=30)
Lähiesimieheni tukee kaikki työntekijöitä tasapuolisesti	3,3 % (n=1)	20,0 % (n=6)	16,7 % (n=5)	36,7 % (n=11)	23,3 % (n=7)	100,0 % (n=30)
Lähiesimieheni vaikuttaa työyhteisöni avoimuuteen ja toimivuuteen	6,7 % (n=2)	13,3 % (n=4)	23,3 % (n=7)	43,3 % (n=13)	13,3 % (n=4)	100,0 % (n=30)
Lähiesimiehen toiminta vaikuttaa työhyvinvointiini	3,3 % (n=1)	0,0 % (n=0)	10,0 % (n=3)	66,7 % (n=20)	20,0 % (n=6)	100,0 % (n=30)
Lähiesimiestyössä olisi parannettavaa	3,3 % (n=1)	6,7 % (n=2)	3,3 % (n=1)	60,0 % (n=18)	26,7 % (n=8)	100,0 % (n=30)
Lähiesimieheni on riittävästi läsnä työyhteisössäni	10,0 % (n=3)	56,7 % (n=17)	3,3 % (n=1)	23,3 % (n=7)	6,7 % (n=2)	100,0 % (n=30)

7.3 Työssä viihtymisen merkitys työhyvinvointiin

Esitettäessä väittämä ”Työni on merkityksellistä”, vastasi enemmistö (83,3 %) olevansa täysin samaa mieltä. Toisaalta kaksi vastaajaa koki olevansa osittain eri mieltä. Yli puolet vastaajista koki työnsä arvostetuksi. Lähes kaikki kyselyyn osallistujat vastasivat olevansa osittain tai täysin samaa mieltä väittämän ”Voin vaikuttaa omiin työaikoihini” kanssa. Kolme vastaajista oli kuitenkin väittämän kanssa osittain eri mieltä.

Valtaosa vastaajista koki vastausten perusteella työyhteisön ilmapiirin avoimeksi ja toimivaksi. Vastaajista vain 13,3 % oli täysin samaa mieltä väittämän ”Saen henkilöstöetuksia tukemaan työhyvinvointiani, esim. e-passi ja kulttuuriseteli” kanssa. Neljäs osa vastaajista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Kysyttäessä työssä viihtymisestä oli valtaosa osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Kaikki vastaajat (100,0 %) kokivat työssä viihtymisen tärkeäksi osaksi työhyvinvointia (Taulukko 3).

Taulukko 3. Vastaajien mielipiteet työssä viihtymisen merkityksestä työhyvinvointiin (% , n).

Väittämä	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yht.
Työni on merkityksellistä	0,0 % (n=0)	6,7 % (n=2)	0,0 % (n=0)	10,0 % (n=3)	83,3 % (n=25)	100,0 % (n=30)
Työtäni arvostetaan	0,0 % (n=0)	26,7 % (n=8)	13,3 % (n=4)	40,0 % (n=12)	20,0 % (n=6)	100,0 % (n=30)
Voin vaikuttaa omiin työaikoihini	0,0 % (n=0)	10,0 % (n=3)	0,0 % (n=0)	43,3 % (n=13)	46,7 % (n=14)	100,0 % (n=30)
Työyhteisöni ilmapiiri on avoin ja toimiva	3,3 % (n=1)	13,3 % (n=4)	0,0 % (n=0)	60,0 % (n=18)	23,3 % (n=7)	100,0 % (n=30)
Saan henkilöstöetuuksia tukemaan työhyvinvointiani esim. e-passi ja kulttuuriseteli	26,7 % (n=8)	20,0 % (n=6)	23,3 % (n=7)	16,7 % (n=5)	13,3 % (n=4)	100,0 % (n=30)
Viihdyn työssäni	0,0 % (n=0)	10,0 % (n=3)	3,3 % (n=1)	56,7 % (n=17)	30,0 % (n=9)	100,0 % (n=30)
Työssä viihtyminen on mielestäni tärkeä osa työhyvinvointiani	0,0 % (n=0)	0,0 % (n=0)	0,0 % (n=0)	0,0 % (n=0)	100,0 % (n=30)	100,0 % (n=30)

7.4 Työssä kehittymisen ja perehdytyksen merkitys työhyvinvointiin

Valtaosa kyselyyn vastaajista kokee lähiesimiehen kannustavan koulutuksiin osallistumiseen. Suurin osa vastaajista (83,4 %) oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän ”Mielestäni lisäkoulutus on tärkeää työssä kehittymisen kannalta” kanssa. Toisaalta kolme vastaajaa (10,0 %) oli osittain eri mieltä väittämän kanssa. Esitettäessä väittämä ”Lisäkoulutusta tarjotaan riittävästi” oli valtaosa vastaajista (80,0 %) osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Kuitenkin neljä vastaajaa oli osittain eri mieltä väittämän kanssa.

Kyselyyn vastaajista kaksi kolmas osaa (66,6 %) oli täysin tai osittain eri mieltä väittämän ”Minulla on aikaa osallistua lisäkoulutuksiin” kanssa. Kuitenkin kolmasosa vastaajista (33,3 %) oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Yli puolet (70 %) olivat osittain tai täysin samaa mieltä väittämän ”Työpaikkani toimintaa kehitetään aktiivisesti” kanssa. Kuitenkin lähes neljäsosa (23,3 %) vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajista yli puolet (56,7 %) olivat osittain tai täysin eri mieltä siitä, että uuden työntekijän perehdytykseen panostetaan. Kaikki vastaajat (100,0 %) olivat osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että perusteellinen perehdys lisää työhyvinvointia (Taulukko 4).

Taulukko 4. Vastaajien mielipiteitä työssä kehittymisen ja perehdytyksen merkityksestä työhyvinvointiin (% , n).

Väittämä	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yht.
Lähiesimieheni kannustaa minua osallistumaan lisäkoulutuksiin	0,0 % (n=0)	10,0 % (n=3)	6,7 % (n=2)	36,7 % (n=11)	46,7 % (n=14)	100,0 % (n=30)
Lisäkoulutusta tarjotaan riittävästi	0,0 % (n=0)	13,3 % (n=4)	6,7 % (n=2)	40,0 % (n=12)	40,0 % (n=12)	100,0 % (n=30)
Minulla on aikaa osallistua lisäkoulutuksiin	13,3 % (n=4)	53,3 % (n=16)	0,0 % (n=0)	20,0 % (n=6)	13,3 % (n=4)	100,0 % (n=30)
Mielestäni lisäkoulutus on tärkeää työssä kehittymisen kannalta	0,0 % (n=0)	0,0 % (n=0)	3,3 % (n=1)	13,3 % (n=4)	83,3 % (n=25)	100,0 % (n=30)
Työpaikkani toimintaa kehitetään aktiivisesti	3,3 % (n=1)	20,0 % (n=6)	6,7 % (n=2)	46,7 % (n=14)	23,3 % (n=7)	100,0 % (n=30)
Uuden työntekijän perehdytykseen panostetaan	20,0 % (n=6)	36,7 % (n=11)	20,0 % (n=6)	13,3 % (n=4)	10,0 % (n=3)	100,0 % (n=30)
Mielestäni perusteellinen perehdytys vaikuttaa työhyvinvointia lisäävästi	0,0 % (n=0)	0,0 % (n=0)	0,0 % (n=0)	23,3 % (n=7)	76,7 % (n=23)	100,0 % (n=30)

7.5 Vapaa-ajan merkitys työhyvinvointiin

Vastaajista lähes kaikki (83,4 %) olivat osittain tai täysin samaa mieltä väittämän ”Pystyn pitämään työ- ja vapaa-ajan erillään” kanssa. Toisaalta neljä vastaajaa oli osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Esittäessä väittämä ”Vapaa-aikani riittää palautumiseen työstä ” vastauksissa oli selkeää hajontaa. Vastaajista puolet (50,0 %) olivat osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa, ja lähes sama määrä (46,7 %) oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Esitettäessä väittämä ”En mieti työasioita vapaa-ajalla” vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti. Puolet (50,0 %) olivat osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa, ja lähes puolet (46,6 %) olivat osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettä väittämään.

Kysyttäessä riittävästä nukkumista, vastaukset jakoutuivat melko tasaisesti kaikille vastausvaihtoehdoille. Vähiten vastauksia sai täysin eri mieltä väittämän kanssa oleva kohta, johon vastasi 13,3 % vastaajista. Eniten vastaajia (33,3 %) oli täysin samaa mieltä väittämän

kanssa. Esitettäessä väittämä ”Olen stressaantunut” sai osittain samaa mieltä kohta eniten vastauksia (53,3 %). Vähiten vastauksia tuli kohtaan täysin eri mieltä väittämän kanssa. Suurin osa vastaajista (70,0 %) koki, että heillä on mukavaa tekemistä vapaa-ajalla. Kaikki (100,0 %) vastaajat olivat osittain tai täysin samaa mieltä väittämän ”Riittävä vapaa-aika on mielestäni tärkeää työhyvinvoinnin kannalta” kanssa (Taulukko 5).

Taulukko 5. Vastaajien mielipiteitä vapaa-ajasta ja sen merkityksestä työhyvinvointiin (% , n).

Väittämä	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yht.
Pystyn pitämään työ- ja vapaa-ajan erillään	3,3 % (n=1)	10,0 % (n=3)	3,3 % (n=1)	46,7 % (n=14)	36,7 % (n=11)	100,0 % (n=30)
Vapaa-aikani riittää palautumiseen työstä	10,0 % (n=3)	40,0 % (n=12)	3,3 % (n=1)	26,7 % (n=8)	20,0 % (n=6)	100,0 % (n=30)
En mieti työasioita vapaa-ajalla	3,3 % (n=1)	46,7 % (n=14)	3,3 % (n=1)	33,3 % (n=10)	13,3 % (n=3)	100,0 % (n=30)
Nukun riittävästi	13,3 % (n=4)	26,7 % (n=8)	0,0 % (n=0)	26,7 % (n=8)	33,3 % (n=10)	100,0 % (n=30)
Olen stressaantunut	6,7 % (n=2)	16,7 % (n=5)	3,3 % (n=1)	53,3 % (n=16)	20,0 % (n=6)	100,0 % (n=30)
Minulla on mukavaa tekemistä vapaa-ajalla	0,0 % (n=0)	0,0 % (n=0)	3,3 % (n=1)	26,7 % (n=8)	70,0 % (n=21)	100,0 % (n=30)
Riittävä vapaa-aika on mielestäni tärkeää työhyvinvointini kannalta	0,0 % (n=0)	0,0 % (n=0)	0,0 % (n=0)	3,3 % (n=7)	96,7 % (n=23)	100,0 % (n=30)

7.6 Palautekulttuuri

Esitettäessä väittämä ”Työyhteisössäni on yhteiset tavoitteet”, lähes kaikki (93,3 %) olivat osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Kuitenkin kaksi vastaajaa (6,7 %) olivat osittain eri mieltä väittämän kanssa. Valtaosa vastaajista (80,0 %) oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa, että työyhteisössä on yhteiset pelisäännöt. Toisaalta neljä vastaajaa (13,3 %) oli osittain eri mieltä väittämän kanssa. Esitettäessä väittämä ”Lähiesimieheni antaa minulle palautetta” oli vastauksissa hajontaa. Kuitenkin yli puolet oli osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Kolme vastaajaa (10,0 %) oli toisaalta eri mieltä väittämän kanssa.

Väittämän ”Saan asiakkailtani palautetta” kanssa oli osittain tai täysin samaa mieltä yli puolet vastaajista (74,3 %). Kuitenkin lähes neljäsosa (vastaajista) oli osittain eri mieltä tämän väittämän kanssa. Vastauksissa oli hajontaa, kun esitettiin väittämä ”Työyhteisössäni uskalletaan antaa palautetta”. Kolmasosa vastaajista (33,3 %) oli osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Toisaalta yli puolet (60,0 %) vastaajista olivat osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Vastaajista 70 % oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän ”Työyhteisössäni annetaan rakentavaa palautetta” kanssa. Hieman alle neljäsosa (23,3 %) vastaajista olivat toisaalta osittain tai täysin eri mieltä tämän väittämän kanssa. Kyselyyn vastanneista kaksi osallistujaa (6,7 %) oli täysin eri mieltä siitä, että saatua palautetta käytetään osana toiminnan kehittämistä. Toisaalta suurin osa vastaajista oli osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Lähes kaikki vastaajat (96,7 %) olivat osittain tai täysin samaa mieltä väittämän ”Palautteen saaminen on mielestäni tärkeää työn kehittämisen kannalta” kanssa. Vain yksi vastaaja (3,3 %) oli osittain eri mieltä väittämän kanssa (Taulukko 6).

Taulukko 6. Vastaajien mielipiteitä palautekulttuurista ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin (% , n).

Väittämä	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yht.
Työyhteisössäni on yhteiset tavoitteet	0,0 % (n=0)	6,7 % (n=2)	0,0 % (n=0)	63,3 % (n=19)	30,0 % (n=9)	100,0 % (n=30)
Työyhteisössäni on yhteiset pelisäännöt	0,0 % (n=0)	13,3 % (n=4)	6,7 % (n=2)	60,0 % (n=18)	20,0 % (n=6)	100,0 % (n=30)
Lähiesimieheni antaa minulle palautetta	10,0 % (n=3)	26,7 % (n=8)	6,7 % (n=2)	50,0 % (n=15)	6,7 % (n=2)	100,0 % (n=30)
Saan asiakkailtani palautetta	0,0 % (n=0)	23,3 % (n=7)	3,3 % (n=1)	56,7 % (n=17)	16,7 % (n=5)	100,0 % (n=30)
Työyhteisössäni uskalletaan antaa palautetta	3,3 % (n=1)	20,0 % (n=6)	16,7 % (n=5)	50,0 % (n=15)	10,0 % (n=3)	100,0 % (n=30)
Annamme työyhteisössäme rakentavaa palautetta	0,0 % (n=0)	10,0 % (n=3)	20,0 % (n=6)	60,0 % (n=18)	10,0 % (n=3)	100,0 % (n=30)
Saamaamme palautetta käytetään osana toimintamme kehittämisessä	6,7 % (n=2)	23,3 % (n=7)	20,0 % (n=6)	43,3 % (n=13)	6,7 % (n=2)	100,0 % (n=30)
Palautteen saaminen on mielestäni tärkeää työn kehittämisen kannalta	0,0 % (n=0)	3,3 % (n=1)	0,0 % (n=0)	33,3 % (n=10)	63,3 % (n=19)	100,0 % (n=30)

7.7 Kehityskeskustelut

Kyselyvastausten perusteella kehityskeskustelut toteutuvat valtaosan (86,7 %) vastaajista mielestä säännöllisesti. Nämä vastaajat olivat osittain tai täysin samaa mieltä väittämän ” Kehityskeskustelut toteutuvat työyhteisössämme säännöllisesti ” kanssa. Kuitenkin kolme vastaajaa (10,0 %) oli osittain eri mieltä kyseisen väittämän kanssa. Esitettäessä väittämä ”Mielestäni kehityskeskustelut ovat hyödyllisiä työn kehittämisen kannalta” vastaajista 80 % olivat osittain tai täysin samaa mieltä. Toisaalta neljä vastaajaa (13,3 %) olivat osittain eri mieltä tämän väittämän kanssa.

Lähes puolet vastaajista olivat täysin sitä mieltä, että heitä kuunnellaan kehityskeskusteluissa. Kuitenkin yksi vastaaja (3,3 %) koki olevansa osittain eri mieltä siitä, että häntä kuunnellaan kehityskeskusteluissa. Yli viidesosa (23,3 %) vastaajista ei osaa sanoa, huomioidaanko kehityskeskusteluissa esiin tulleita asioita työn kehittämässä. Toisaalta enemmistö (40,0 %) oli osittain sitä mieltä, kehityskeskusteluita huomioidaan työn kehittämässä.

Esitettäessä väittämä ”Kehityskeskustelujen ilmapiiri on avoin” vain pieni osa (6,7 %) vastaajista oli osittain eri mieltä väittämän kanssa. Valtaosa (83,3 %) vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa. Lähes kaikki (83,3 %) vastaajat kokivat, että uskaltavat tuoda mielipiteensä esille kehityskeskusteluissa. Toisaalta kolme vastaajaa oli osittain eri mieltä kyseisestä asiasta (Taulukko 7).

Taulukko 7. Vastaajien mielipiteitä kehityskeskusteluista (% , n).

Väittämä	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yht.
Kehityskeskustelut toteutuvat työyhteisössämme säännöllisesti	0,0 % (n=0)	10,0 % (n=3)	3,3 % (n=1)	50,0 % (n=15)	36,7 % (n=11)	100,0 % (n=30)
Mielestäni kehityskeskustelut ovat hyödyllisiä työn kehittämisen kannalta	0,0 % (n=0)	13,3 % (n=4)	6,7 % (n=2)	46,7 % (n=14)	33,3 % (n=10)	100,0 % (n=30)
Minua kuunnellaan kehityskeskusteluissa	0,0 % (n=0)	3,3 % (n=1)	13,3 % (n=4)	36,7 % (n=11)	46,7 % (n=14)	100,0 % (n=30)
Kehityskeskusteluissa esiin tulleita asioita huomioidaan työn kehittämässä	3,3 % (n=1)	26,7 % (n=8)	23,3 % (n=7)	40,0 % (n=12)	6,7 % (n=2)	100,0 % (n=30)

Kehityskeskustelujen ilmapiiri on avoin	0,0 % (n=0)	6,7 % (n=2)	10,0 % (n=3)	40,0 % (n=12)	43,3 % (n=13)	100,0 % (n=30)
Uskallan tuoda mielipiteeni esille kehityskeskusteluissa	0,0 % (n=0)	10,0 % (n=3)	6,7 % (n=2)	33,3 % (n=10)	50,0 % (n=15)	100,0 % (n=30)

7.8 Palaverit

Esitettäessä väittämä ”Palaverit toteutuvat mielestäni säännöllisesti” olivat lähes kaikki (90 %) kyselyyn vastanneet osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Toisaalta kaksi vastaajaa (6,7 %) olivat osittain eri mieltä. Kysyttäessä palaverien riittävästä määrästä vastauksissa oli hajontaa. Vastaajista suurimman osan (43,3 %) mielestä palavereja on riittävästi. Kuitenkin yli viidesosan (23,3 %) olivat osittain eri mieltä palaverien riittävydestä. Noin neljäsosa (26,7 %) vastaajista olivat osittain sitä mieltä, ettei heille ole riittävästi varattu aikaa osallistua palaveriin. Kuitenkin enemmistö (40,0 %) vastaajista oli osittain sitä mieltä, että heille on varattu riittävästi aikaa palaveriin osallistumiseen.

Suurin osa (66,7 %) vastaajista oli osittain tai täysin sitä mieltä, että palavereissa käsitellään tärkeitä asioita. Kuitenkin yli viidesosa vastaajista (23,3 %) oli osittain eri mieltä tästä.

Esitettäessä väittämä ”Tulen kuulluksi palavereissa” oli vastauksissa enemmän hajontaa. Viisi vastaajaa (16,7 %) ei osannut sanoa mielipidettään väittämästä, ja kolme vastaajaa (10,0 %) oli osittain eri mieltä sen kanssa. Kuitenkin enemmistö (46,7 %) vastaajista oli osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Lähes kaikkien (90 %) vastaajien mielestä palaverit ovat tärkeitä työn kehittämisen kannalta (Taulukko 8).

Taulukko 8. Vastaajien mielipiteitä palavereista (% , n).

Väittämä	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yht.
Palaverit toteutuvat mielestäni säännöllisesti	0,0 % (n=0)	6,7 % (n=2)	3,3 % (n=1)	46,7 % (n=14)	43,3 % (n=13)	100,0 % (n=30)
Palavereja on mielestäni riittävästi	0,0 % (n=0)	23,3 % (n=7)	6,7 % (n=2)	26,7 % (n=8)	43,3 % (n=13)	100,0 % (n=30)
Minulle on varattu riittävästi aikaa osallistuakseni palaveriin	0,0 % (n=0)	26,7 % (n=8)	10,0 % (n=3)	40,0 % (n=12)	23,3 % (n=7)	100,0 % (n=30)
Palavereissa käsitellään mielestäni tärkeitä asioita	0,0 % (n=0)	23,3 % (n=7)	10,0 % (n=3)	40,0 % (n=12)	26,7 % (n=8)	100,0 % (n=30)

Tulen kuulluksi palaverissa	0,0 % (n=0)	10,0 % (n=3)	16,7 % (n=5)	46,7 % (n=14)	26,7 % (n=8)	100,0 % (n=30)
Mielestäni palaverit on tärkeitä työn kehittämisen kannalta	0,0 % (n=0)	3,3 % (n=1)	6,7 % (n=2)	33,3 % (n=10)	56,7 % (n=17)	100,0 % (n=30)

7.9 Ehdotuksia esimiestyön kehittämiseksi

Kyselytutkimuksen lopussa oli yksi avoin kysymys, johon vastaaja sai vapaasti kirjoittaa ehdotuksia esimiestyön kehittämiseksi tai jättää kommentteja lähiesimiehelle. Kymmenen osallistujaa vastasi avoimeen kysymykseen.

Vastaukset jaettiin neljään eri yläluokkaan aihealueen perusteella. Nämä olivat esimiestyön kehittäminen, työyhteisön ja työn sisällön kehittäminen, henkilöstöresurssi ja työyhteisön tuki. Esimiestyön kehittämiseen sisältyi pääasiassa kommentteja, jotka liittyivät lähiesimiehen läsnäoloon, yksilölliseen huomiointiin, kehityskeskusteluihin, esimiehen yhteydenpitoon sekä työn tekijän tarpeeseen tulla kuulluksi. Työyhteisön ja työn sisällön kehittämiseen sisältyi työntekijöiden vahvuuksien ja ammattitaidon hyödyntäminen, koulutuksilla uusien asioiden osaamisen vahvistaminen ja työn tärkeysjärjestykseen saaminen. Henkilöstöresurssiin sisältyi riittävän perehdyttämisen varmistaminen, lisätyöntekijöiden tarve sekä työmäärä. Työyhteisön tukeen sisältyy yksinäisyyteen, työyhteisön hyvinvointiin, voinnin ja kuulumisten kyselyyn sekä osallisuuden tunteeseen liittyviä asioita.

Avoimien kommenttien perusteella lähiesimiehen läsnäoloa kaivataan ja moni terveydenhoitaja kokee olevansa hyvin yksin työnsä kanssa. Monet avoimista kommentteista sopsivat myös toisiin yläluokkiin, jotka vahvistavat näitä johtopäätöksiä (Taulukko 9).

Taulukko 9. Vastaajien avoimet kommentit

Suora lainaus	Pelkistys	Alaluokat	Yläluokat
"Lähiesimiehen tulisi olla tietoisempi terveydenhoitajan työn sisällöstä. Ajoittain tuntuu, että lähiesimiehellä ei ole käsitystä siitä, millaista työtä teemme. Mielestäni olisi tärkeää, että lähiesimies tulisi	tietoisuus terveydenhoitajan työn sisällöstä millaista työtä teemme	Lähiesimiehen läsnäolo.	Esimiestyön kehittäminen.

<p>tutustumaan terveydenhoitajan työhön. Paras tuki lähiesimieheltä olisi se, että hän kuuntelisi vähättelemättä terveydenhoitajien esille tuomia työn haasteita/kehittämiskohteita."</p>	<p>kuuntelisi vähättelemättä terveydenhoitajien esille tuomia työn haasteita/kehittämiskohteita</p>	<p>Yksilöllinen huomiointi. Kehityskeskustelut</p>	
<p>"Olisi kiva, jos esimies kävisi välillä vierailuilla toimipisteissä. Olisi kiva, jos esimies joskus vaikka soittaisi ja kysyisi, mitä kuuluu. Jos esimies tietää, että on rankkaa, olisi kiva, jos soittaisi ja kysyisi, mitä kuuluu."</p>	<p>Esimiehen vierailut toimipisteissä Esimies joskus vaikka soittaisi ja kysyisi mitä kuuluu</p>	<p>Esimiehen yhteydenpito tarpeellista.</p>	
<p>"Tärkeää, että esimies tapaisi työntekijöitä säännöllisesti yksilötapaamisissa (ainakin kaksi kertaa vuodessa) ja osallistuu yhteisiin palavereihin."</p>	<p>Esimiehen tärkeää tavata työntekijöitä säännöllisesti</p>	<p>Yhteiset palaverikäytännöt.</p>	
<p>"Toivoisi, että esimiehet kuuntelisivat työntekijöiltä, mitä työhön kuuluu, jotta osaisivat viedä yhteistyökumppaneille/ylöspäin tietoa, mitä kentällä konkreettisesti tapahtuu. On tunne tällä hetkellä, että esimiehet eivät aidosti tiedä (/halua tietää?), miten suurten pulmien/kipeiden asiakkaiden kanssa teemme työtä päivittäin."</p>	<p>Toivoisi, että esimiehet kuuntelisivat työntekijöitä Esimiehen tulisi tietää mitä kentällä konkreettisesti tapahtuu Tunne tällä hetkellä, että esimiehet eivät aidosti tiedä miten suurten pulmien kanssa teemme työtä päivittäin Palautteen eteenpäin vienti terveydenhoitajien yhteistyökumppaneille ja esimiehelle.</p>	<p>Työntekijän tarve tulla kuulluksi. Esimiesten tietämättömyys työn sisällöstä.</p>	
<p>"Kokouksissa esimiehen on tärkeää pitää kiinni aikatauluista ja varmistaa, että aina jää aikaa yhteisille asioille, eikä täytetä kokousta pelkillä vierailijoilla yms."</p>	<p>Esimiehen on tärkeää pitää kiinni aikatauluista Varmistaa, että aina jää aikaa yhteisille asioille Esimiehen tulee varmistaa palaverissa, että kaikki saavat sanottua asiansa. Oltava tarpeeksi aikaa yhteisille asioille.</p>	<p>Palaverien suunnittelu ja aikataulutus.</p>	
<p>Lähiesimiesten toivoisin pitävän terveydenhoitajien puolia näissä muutoksen tuulissa vieläkin jämäkämmin.</p>	<p>Esimiehen tulee ymmärtää, kuinka paljon muutoksia terveydenhoitajien työssä on. Työntekijän puolien pitäminen.</p>	<p>Työntekijöiden oikeuksien varmistaminen.</p>	

<p>"Neurolatyyöhön uusia sisältöjä ja tehtäviä lisättäessä tulisi kiinnittää huomiota myös palkkausasioihin, joka on keskeinen osa työhyvinvointia ja työn arvostusta. Terveystenhoitaja on arvostuksessa ja palkkauksessa jäänyt jälkeen työn vaatimusten lisääntyessä."</p>	<p>Palkkakehityksestä huolehtiminen tehtävien muuttuessa.</p> <p>Palkkaus suhteessa työn vaativuuteen.</p>	<p>Palkkakehityksestä huolehtiminen</p>	
<p>"Perehdyttämiseen olisi hyvä varata kunnolla aikaa. Uuden työntekijän olisi hyvä olla työssä vaikka viikon verran pois lähtevän työntekijän kanssa, jotta paikat ja toimintatavat tulisivat tutuiksi."</p>	<p>Perehdyttämisen tärkeys.</p>	<p>Riittävän perehdytyksen varmistaminen.</p>	
<p>"Suuri työkuorma ja ajanpuute varmasti vaikuttavat negatiivisella tavalla työyhteisössä ja esimiestyössä. Kiitos esimiehille, kun olette aiempaa enemmän osallistuneet tiimitoimintaan." "Koulutuksissa olisi mukavaa käydä, mutta perustyötä on niin paljon, että kynnyksellä lähtee koulutukseen on suuri."</p>	<p>Liikaa töitä ja liian vähän aikaa.</p> <p>Koulutukset jäävät välistä, koska perustyö vaatii paljon terveydenhoitajan aikaa.</p>	<p>Lisätyöntekijöiden tarve.</p> <p>Työmäärä</p> <p>Kiire.</p>	<p>Henkilöstöresurssi.</p>
<p>"Terveystenhoitaja on oman työnsä asiantuntija. Teemme asiakaslähtöistä työtä keskustellen ja sovittuihin asioihin paneutuen. Viime vuosina on alkanut tuntua, että jotkut muut määrittelevät miten tätä työtä tehdään. (Ei välttämättä esimiehet) Toimimme sähköisten kyselyjen "orjina", vaikka se ei helpota työtämme yhtään, vaan vie lisää aikaa lukemiseen ja selvittelyihin sen sijaan, että kutsuisimme asiakkaan vastaanotolle kasvotusten tai teamsin tai puhelimen kautta ja keskustelisimme sovituista aiheista. Kohtaaminen on mielestäni tärkeintä."</p>	<p>Terveystenhoitajien asiantuntijuuden vahvistaminen, luotto siihen, että ammattilaisina tietävät kuinka oma työ tulee hoitaa.</p> <p>Työn keskittäminen ajoittain epäolennaiseen toimintaan.</p> <p>Terveystenhoitajan työssä suurena osana asiakkaan kohtaaminen henkilökohtaisesti, ei sähköisten kanavien välityksellä saa samaa käsitystä terveydentilasta.</p>	<p>Työntekijöiden vahvuuksien ja ammattitaidon hyödyntäminen.</p> <p>Työn tärkeysjärjestyksen saaminen.</p>	<p>Työyhteisön ja työn sisällön kehittäminen.</p>
<p>"Toivoisin, että työntekijän vahvuuksia ja erityisosaamista otettaisiin enemmän huomioon työnkuvassa/</p>	<p>Terveystenhoitajien asiantuntijuuden vahvistaminen omien kiinnostuksen kohteiden mukaan.</p>	<p>Koulutuksilla uusien asioiden osaamisen vahvistaminen.</p>	

työtehtävissä. Kuunneltaisiin tässä työntekijän toiveita.” “Välillä koen, että kaikki ovat niin kiireisiä ja osa asioista jää vähän kesken tai ilmaan, tai sitten tieto ei vain liiku.”	Työntekijän yksilöllinen huomiointi. Parempi tiedonkulku.	Yksilöllinen huomiointi. Tiedonkulun parantaminen.	
“Koen yksinäisyyttä työssäni. Nyt korona-aika on lisännyt sitä tunnetta, mutta normaalissakin arjessa näin on. Työtä tehdään niin kovin itsenäisesti ja yksin, että perehdytykseen ja säännöllisiin kuulumisten kyselyihin voisi panostaa paljon enemmän. Olen huolissani myös työkavereista ja heidän työssä selviytymisestä niin jaksamisen kuin työn haastavuudenkin osalta. Olen huomannut myös työyhteisön sisässä pientä rakoilua kuorman alla; työkavereilta ei enää aina saa yhtä ystävällisiä vastauksia kuin ennen.”	Työyhteisön tuen puute, normaalisti ja korostunut nyt korona- aikana. Tulisi kiinnittää huomiota työyhteisöjen hyvinvointiin. Terveystenhoitajan työtä tehdään paljon yksin, esimiehen tulisi kiinnittää enemmän huomiota säännöllisten kuulumisten kyselyihin. Perehdyttämiseen tulee varata tarpeeksi aikaa, myös perehdyttäminen paikkoihin ja toimintatapoihin.	Yksinäisyys. Työyhteisön hyvinvointi. Voinnin ja kuulumisten kysely. Osallisuuden tunne.	Työyhteisön tuen tärkeys.
"Kyselyn tuloksiin vaikuttaa varmasti heikentävästi poikkeava pandemiatilanne, joka sotkee niin esimiestyötä, työhyvinvointia kuin vapaa-aikaakin."	Toiminta poikkeustilanteessa (covid-19pandemia)		

8 Pohdinta

Vastaajamäärä tutkimuksessamme oli runsas, kutsutuista 66,7 % vastasi kyselyymme. Tutkimus toteutettiin poikkeuksellisena aikana (COVID-19-pandemia), millä oli varmasti vaikutusta tutkimuksen tekemiseen ja saatuihin vastauksiin. Uskomme, että poikkeusajan vaikutukset ovat tuoneet haastetta myös terveydenhoitajien työpaikoilla.

8.1 Työn keskeiset tulokset

Työhyvinvoinnista on tehty useita erilaisia tutkimuksia. Terveystenhoitajien työhyvinvoinnista tehtyjä tutkimuksia ei kuitenkaan juurikaan ole saatavilla. Tutkimuksellisessa

opinnäytetyössämme esille tulleille asioille saa kuitenkin vahvistusta useista yleisesti hoitoalan työhyvinvointia kuvaavista tutkimuksista. Kyselytutkimuksemme osallistuneet terveydenhoitajat kertovat joutuvansa käyttämään sähköisiä kyselyjä, joiden kokevat hidastavan työtään. Tieto ei aina kulje toivotulla tavalla terveydenhoitajien välillä. Työkavereiden kuormittuneisuus näkyy työyhteisössä niin, että aina ei jakseta vastata ystävällisesti toisille. Koetaan, että kaikki terveydenhoitajat ovat niin kiireisiä, että asiat jäävät kesken ja sekin vaikuttaa tiedonkulkuun. Työmäärä koetaan myös liian suureksi.

Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia asioita olivat esimerkiksi työyhteisöjen hyvä ilmapiiri, työssä viihtyminen, sekä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Tämän lisäksi vastauksista ilmenee, että terveydenhoitajat tuntevat työnsä merkitykselliseksi sekä arvostetuksi. Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia asioita kyselytutkimuksessa ilmeni esimerkiksi henkilöstöetuuksien vähäisyys sekä vähäinen mahdollisuus osallistua lisäkoulutuksiin kiireen vuoksi. Lisäksi esille nousi myös lähiesimiestoiminnan vaikutus terveydenhoitajien työhyvinvointiin.

Kyselytutkimuksessamme esille nousi lähiesimiestoiminnan kehittämistarve, esimerkiksi esimiehen läsnäoloa työyhteisössä kaivattaisiin lisää. Kuitenkin lähiesimiehen toiminnan koetaan olevan pääsääntöisesti työhyvinvointia tukevaa sekä tasapuolista.

Kyselytutkimuksessamme nousi esille, että työn kehittämisen kannalta merkittäviä asioita ovat lisäkoulutus sekä saatu palaute. Lisäksi kehityskeskusteluiden sekä palaverien koettiin olevan merkityksellisiä työn kehittämisen kannalta. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeiksi asioiksi nousivat kyselytutkimuksen perusteella työssä viihtyminen sekä riittävä vapaa-aika. Lisäksi terveydenhoitajat kokivat perusteellisen perehdytyksen sekä lähiesimiehen toiminnan vaikuttavan työhyvinvointiinsa.

Tietojärjestelmät ja työhyvinvointi-terveydenhuollon ammattilaisten näkemyksiä-tutkimuksen mukaan isoimmat tietojärjestelmiin liittyvät kuormitustekijät ovat käyttökatkoihin, kirjautumisongelmiin, keskeytyksiin ja tiedon saatavuuteen kohdistuvia. Erilaiset tekniset ongelmat, kuten käyttökatkot ja hitaus haittasivat terveydenhuollon ammattilaisten työtä, etenkin kun käyttökatkot olivat estäneet hoidon toteuttamisen.

Tutkimusten mukaan hoitohenkilöstö kokee kiireen lisääntyneen ja työn kuormittavuuden kasvaneen. (Vehko, ym. 2018)

Samoja asioita tulee esiin Marjatta Kaskesin tekemässä pro gradu tutkielmassa, jonka mukaan hoitajien työhyvinvointia tukevia asioita olivat hyväksi koettu terveys sekä työnimu. Työhyvinvointia haittaavia tekijöitä olivat työn vuoksi koettu stressi sekä palautumisen vaikeudet työpäivän kuormituksesta, erityisesti sairaanhoitajien osalta. Nuoremmilla työntekijöillä oli stressiä eniten ja vanhempien työntekijöiden palautuminen oli huonompaa. Työympäristössä ei oltu tyytyväisiä työtilan ergonomiaan, tiloja ei ollut tarpeeksi, rauhallisia tiloja ja ryhmätyötiloja ei ollut riittävästi, päivänvaloa näki vähän, esteettiset asiat, tietojärjestelmien toimivuus ja tilojen muunneltavuus olivat haittaavia tekijöitä. Töiden sujumisessa ja hoitajien työnteon tehokkuudessa oli kehittämisen tarvetta. Yli puolet työyhteisöstä käytti työaikaansa mm. siivoamiseen, asiakkaiden ja hoitotarvikkeiden odotteluun, virheiden korjaamiseen sekä saman tiedon kirjaamiseen useisiin eri paikkoihin. (Kaskes, 2019)

Yhdysvalloissa on tutkittu sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä kansallisissa ja kansainvälisissä organisaatioissa. Tässä tutkimuksessa tulokset olivat hyvin samankaltaisia, kuin suomalaisissa tutkimuksissa. Samoja asioita tuli ilmi myös kyselytutkimuksessamme. Tämän tutkimuksen mukaan työtyytyväisyys paranee, kun työilmapiiri, hoidon laatu ja suhde esimieheen ovat kunnossa. Organisaatiossa toimitaan oikeudenmukaisesti, asiakassuhteet ovat toimivia, palkka on hyvä ja omaa aikaa on riittävästi. Sairaanhoitajille tehdyn kyselyn perusteella palkka koettiin kuitenkin liian pieneksi eikä omaa aikaa ollut riittävästi. Monet sairaanhoitajat kokivat työuupumuksen oireita. Näiden asioiden koettiin heikentävän työpanosta sekä ennustavan lyhyempää työuraa. (Hinami ym.,2011)

Kyselytutkimuksessamme kävi ilmi, että tämänhetkinen koronapandemia vaikuttaa sekä johtamiseen, työhyvinvointiin ja vapaa-aikaan. Palautuminen ei välttämättä onnistu, jos ei ole mahdollisuutta mielekkääseen tekemiseen. Moni kokee yksinäisyyttä työssään ja koronapandemia on lisännyt tätä entisestään. Tutkimuksissa on todettu, että asiakkaille on tärkeää, että heidät kohdataan ja he kokevat saavansa apua. (Laine, 2014, s. 12)

Terveydenhoitajat kokevat kuitenkin, että heillä ei ole tähän riittävästi aikaa. Asiakkailta on monenlaisia pulmia ja heidän kanssaan käsitellään kipeitä asioita. Tämä kuormittaa

terveydenhoitajia kyselytutkimuksen mukaan. Tutkimuksissa on todettu, että asiantuntijuus vaikuttaa työtyytyväisyyteen. (Jokiniemi ym. 2014, s.41) Kyselytutkimukseemme osallistuneilla terveydenhoitajilla on kuitenkin suuri kynnys osallistua koulutuksiin, koska perustyötä on niin paljon. Tähän saattaa osaltaan vaikuttaa myös koronapandemia, kun kokouksiin osallistutaan etänä ja myös erilaiset ryhmävalmennukset toteutetaan tällä hetkellä etänä. Tutkimuskysymyksiimme verrattuna avoimeen kysymykseen vastanneet terveydenhoitajat kaipaavat selkeästi enemmän esimiehen tukea työhönsä.

Kyselytutkimukseemme saatujen vastausten perusteella osa terveydenhoitajista kokee, että esimies ei tiedä tarpeeksi heidän työstään. Työn yksinäisyys ja liian suuri työmäärä koetaan kuormittaviksi.

Mervi Monthanin pro gradu-tutkielmassa (2011, s. 2) on todettu, että hoitajia on liian vähän kiireisessä työssä. Siitä huolimatta asiakkaat kokivat kuitenkin, että hoitajat osaavat työnsä hyvin, kuuntelevat ja kohtelevat ystävällisesti.

8.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Eettisyyden näkökulmasta työlle oli selkeä tarve, ja se lähti työelämätarpeesta tilaajan toiveesta. Tämä tekee tutkimuksesta tarpeellisen, ja siten oikeutetun. Opinnäytetyön aikataulusta laadittiin opinnäytetyöprosessin aloituksen yhteydessä suunnitelma, jonka aikataulussa pyrittiin pysymään. Aikataulu venyi noin kuukaudella johtuen muuttuneista opintosuunnitelmista koronapandemian vuoksi. Eettisyys ja luotettavuus huomioitiin koko opinnäytetyöprosessin aikana.

Opinnäytetyön tutkimusta varten koottu teoreettinen viitekehys laadittiin laadukkaista ja luotettavista lähteistä hankituista materiaaleista. Lähteet valikoitiin lähdekriittisesti niiden sisällön, julkaisupaikan ja julkaisun tuoreuden arvioinnin avulla. Lähteitä rajattiin niin, että ne sisälsivät ainoastaan opinnäytetyön tarkoitukseen sopivaa tietoa. Lähdeviitteet tehtiin viittaamalla alkuperäisiin julkaisuihin, ja ne merkittiin yhteisesti sovitulla tavoilla. Opinnäytetyön tekemisessä ei plagioitu toisen tuottamaa tekstiä, ja se tarkastettiin lopuksi Urgund-ohjelmalla plagioinnin osalta.

Opinnäytetyön tutkimusta tehdessä noudatettiin ja kunnioitettiin hyviä tutkimuksen käytäntöjä. Näin varmistettiin, että tutkimus toteutettiin eettisesti, uskottavasti ja luotettavasti. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on laatinut ohjeet hyvän tieteellisen käytännön toteuttamiseen, ja näitä ohjeita noudatettiin tutkimuksellista opinnäytetyötä tehdessä. Ohjeet on laadittu tutkijoiden sekä tutkimusryhmien tueksi suojaamaan tutkimuksen kohteena olevia henkilöitä. Näiden ohjeiden lisäksi noudatettiin Suomen lainsäädäntöä. (TENK, 2019, s. 6)

Yleiset eettiset periaatteet ohjaavat Suomessa kaikilla tieteenaloilla. Opinnäytetyön tutkimuksellista osuutta tehtäessä kunnioitettiin tutkittavien henkilöiden itsemääräämisoikeutta sekä ihmisarvoa. Perustuslaista (1999/731, 6–23 §) löytyvät oikeudet olivat kaikille samanlaiset, tutkimusta tehdessä ei aiheutunut haittoja, vahinkoja tai muita riskejä tutkittaville. (TENK, 2019, ss. 5–6)

Peruslähtökohta tutkimuksellisessa osuudessa oli tutkittavien ihmisten luottamus. Suostumus tutkimukseen osallistumiseen oli tutkimuksen keskeinen eettinen periaate. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tietoja ei julkaistu niin, että niistä voisi jonkun tunnistaa. (TENK, 2019, s. 11) Jo kyselylomaketta laadittaessa huomioitiin se, että vastauksista ei kyselyyn vastaajia pysty tunnistamaan.

Opinnäytetyön tutkimuksellisessa osuudessa taustatietoina kerätyt tiedot valittiin niin, ettei niistä pystytä yksittäistä vastaajaa tunnistamaan. Opinnäytetyön tutkimukselliseen osuuteen osallistuvalla henkilöllä oli oikeus joko osallistua vapaaehtoisesti tai kieltäytyä. Saatekirjeessä (Liite 1) mainittiin tutkimuksen vapaaehtoisuus. Lisäksi tutkittavilla oli tietoa, että kyselyyn vastaamisen sai keskeyttää milloin vain. Tutkittavan ei tarvinnut kertoa mitään syytä sille, ettei enää halunnut jatkaa. Ennen keskeytystä saatua tietoa olisi voinut käyttää tutkimuksellista osuutta analysoitaessa, mutta kesken jätetyt vastaukset päädyttiin poistamaan niiden vähäisen tietoarvon vuoksi. Tutkittavalle kerrottiin avoimesti saatekirjeessä (Liite 1) tutkimuksen sisällöstä, miten tutkimus toteutettiin, miten hänen henkilötietojaan käsiteltiin sekä kuinka kerättyä tietoa käsiteltiin. Tutkittaville oli annettu riittävästi aikaa päättää haluavatko he osallistua tutkimukseen. Tutkittaville annettiin mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksellisesta osuudesta, mutta kyselyn aukioloaikana ei yhtään kyselyä saapunut. (TENK, 2019, ss. 7–8)

Tutkimusta varten haettiin lupa yhteisellä sopimuksella ammattikorkeakoulun edustajien, tilaajan sekä opinnäytetyön tekijöiden kesken. Verkkokyselyyn vastaajille tuotiin selkeästi esille saatekirjeessä (Liite 1) sekä kyselylomakkeella (Liite 2), että kyselyyn vastaamalla he antoivat luvan käyttää vastauksia osana tutkimusta ja että vastaaminen kyselyyn katsottiin tietoiseksi suostumukseksi osallistua tutkimukseen.

Opinnäytetyö kokonaisuudessaan toteutettiin tarkkuudella, huolellisuudella sekä eettisyyteen panostaen. Saatu aineisto käsiteltiin ja analysoitiin heti aineiston keruun jälkeen. Kun aineiston käsittely saatiin valmiiksi, aineisto hävitettiin verkkokyselyn toteuttamissivustolta (Enuvo, 2020) manuaalisesti poistamalla kaikki vastaukset. Tutkimukselliseen osuuteen käytettiin sellaisia kysymyksiä ja väittämiä, jotka pyrkivät selvittämään totuudenmukaiset vastaukset tutkimuskysymyksiin. Kyselylomakkeen rakenteessa päädyttiin pitämään se mahdollisimman yksinkertaisena ja selkeänä, jolloin kyselyyn vastaaminen oli helpompaa.

Opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden luotettavuutta arvioitiin analysoinnin lopuksi. Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tulosten toistettavuutta arvioimalla. Lisäksi tulosten luotettavuutta voidaan arvioida useamman arvioijan päätyessä samankaltaiseen tulokseen vastauksia analysoitaessa. Myös kysymysten asettelun ja väärin ymmärryksen mahdollisuuden arviointi on yksi tutkimuksen luotettavuuden arviointimenetelmä. (Hirsjärvi ym., 2016, s.231)

Tämän opinnäytetyön kohdalla luotettavuutta arvioitiin pohtimalla kyselytutkimuksen toistettavuuteen ja kyselylomakkeen koostamiseen vaikuttavia asioita. Aihe on sellainen, että se on toistettavissa myös toisissa samankaltaisissa organisaatioissa ja samalle kohderyhmälle myös myöhemmin. Kyselyn luotettavuutta lisäävinä tekijöinä pidettiin kyselylomakkeen esitestausta ja sen pohjalta tehtyjä muokkauksia sekä väittämien asettelua helposti ymmärrettävään muotoon. Lisäksi otannan suuruus ja hyvin suunniteltu kyselylomakkeen rakenne lisäsivät luotettavuutta. Luotettavuutta lisää myös se, että analysoitaessa tuloksia, päätyivät kaikki kolme tekijää samankaltaisiin johtopäätöksiin.

Tutkimuksellisen osuuden luotettavuutta heikentävinä tekijöinä nähtiin koronapandemian aiheuttamat muutokset henkilöstön toimintaan ja toimintamalleihin, sekä esimerkiksi lähikontakteihin. Lisäksi kyselyn tuloksia analysoitaessa huomattiin, että yksi kysymys oli aseteltu niin, että sen pystyi ymmärtämään kahdella tavalla.

Kutsu kyselyyn osallistumiseen lähetettiin 45 terveydenhoitajalle, joista 30 henkilöä vei kyselyyn vastaamisen loppuun saakka. Vastausprosentti kyselyyn oli 66,7 %, joka ylitti asetetun tavoitteen. Perusjoukon ja otannan ollessa pieni, kaikki hyväksyttävät vastaukset käsiteltiin ja huomioitiin tulosten analysoinnista.

8.3 Opinnäytetyöprosessin pohdinta

Aiheen valinta perustui tekijöiden kiinnostukseen aihetta kohtaan, ja työelämästä lähteneeseen tarpeeseen toteuttaa aiheeseen liittyvää tutkimuksellista osuutta. Aiheeseen koottu teoriatieto sekä tämän opinnäytetyön tulokset toimivat tarpeellisena tietona työelämässä. Tulevina terveydenhoitajina voimme toimia myös esimiestyössä, jolloin tämän opinnäytetyön tulokset antavat työkaluja toiminnan kehittämiseen. Myös työskennellessä terveydenhoitajina erilaisissa työpisteissä, on tämän opinnäytetyön tuloksista hyötyä. Lisäksi aiheesta oli vähän tutkimustietoa saatavilla terveydenhoitajatyöhön liittyen.

Terveydenhoitajan työ on usein itsenäisempää, ja sillä tavalla osittain yksinäisempää, jolloin työhyvinvoinnin ja esimiestyön merkitys korostuu.

Halusimme selvittää miten esimiestyö vaikuttaa terveydenhoitajien työhyvinvointiin, ja millaiset asiat vaikuttavat terveydenhoitajien työhyvinvointiin. Yleisesti voidaan todeta, että lähiesimiestyö on merkityksellistä työhyvinvoinnin kannalta, ja että lähiesimiestyöhön kaivattiin parannuksia, joka tukee käsitystä lähiesimiestyön kehittämistarpeesta. Avointen kysymysten vastauksista oli pääteltävissä myös se, että lähiesimiehen läsnäoloa kaivattiin lisää. Lisäksi koettiin myös, että koronapandemialla saattaa olla vaikutuksia vastauksiin.

8.4 Jatkotutkimusaiheet

Mahdollisiksi jatkotutkimusaiheiksi nousi terveydenhoitajien työmäärä, työn jakautuminen sekä työyhteisön tuen merkitys terveydenhoitajien työhyvinvointiin. Jatkotutkimusaiheita voisi myös pilkkoa pienempiin osa-alueisiin. Etenkin uusien työntekijöiden perehdyttämiskäytännöistä voisi tehdä erillisen tutkimuksen, koska perehdytystä selkeästi kaivattiin ja sitä pidettiin työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää asioita myös lähiesimiehen näkökulmasta, esimerkiksi lähiesimiehen alaisten määrän ja työn hallinnan osalta. Aiheet ovat monia koskettavia, ja niitä käsitteleviin tutkimuksiin olisi varmasti saatavilla työelämälähtöinen tilaaja sekä kohderyhmä.

Tämä tutkimus olisi mielenkiintoista toteuttaa uudelleen muutaman vuoden kuluttua, jotta nähtäisiin Covid-19-pandemian mahdolliset vaikutukset aiheeseen. Samalla nähtäisiin, onko lähiesimiestyöhön tullut muutoksia, ja miten terveydenhoitajat kokevat mahdollisten muutosten vaikuttaneet työhyvinvointiinsa.

Lähteet

Ahola, K. & Hakanen, J. (2010). Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. *Lääketieteellinen aikakauskirja*

Duodecim 126(18). <http://www.duodecimlehti.fi/duo99077>

Enuvo GmbH. (2020). *Analysoi tuloksiasi*. <http://www.kyselynetti.com/analysoi-tuloksia>

Haarala, P., Honkanen, H., Mellin, O. & Tervaskanto-Mäentausta, T.

(2015). *Terveydenhoitajan osaaminen*. Bookwell Oy.

Hakulinen-Viitanen, T., Hietanen-Peltola, M., Hastrup, A., Wallin, M. & Pelkonen, M. (2012).

Laaja terveystarkastus – Ohjeistus äitiys- ja lastenneuvolatoimintaan sekä kouluterveydenhuoltoon. Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino Oy

Hiltunen, L. (2016). *Metodina kyselytutkimus*. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän

yliopisto. <https://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhma/PDFt/kyselytutkimus2.pdf>

Hinami, K., Whelan, C., Wolosin, R., Miller, J. & Wetterneck, T.

(2011). Worklife and satisfaction of hospitalists: toward flourishing careers. *Journal of General Internal Medicine*, 27(1). ss. 28–36. <https://doi.org/10.1007/s11606-011-1780-z>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2016) *Tutki ja kirjoita*. Bookwell Oy.

Hoitotyön tutkimussäätiö. (n.d). *Tutkimustiedon laadun*

arvioiminen. <https://www.hotus.fi/tutkimustiedon-laadun-arvioiminen/>

Ilmarinen, J. & Vainio, V. (n.d). *Työhyvinvointia kaikille*

sukupolville. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf

Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. 5. painos. PS-kustannus.

Jokiniemi, K., Pietilä, A-M., Kangasniemi, M., Haatainen, K. & Meretoja, R. (2014). *Hoitotyön vuosikirja 2014 Työhyvinvoinnin keinot*. Bookwell Oy

Jyväskylän yliopisto. (2015). *Määrällinen analyysi*. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/maarallinen-analyysi>

Kaskes, M. (2019). *Henkilöstön koettu työhyvinvointi ja työympäristön käytettävyys sairaalasuunnittelussa*. Pro gradu-tutkielma, Itä-Suomen yliopisto. <http://urn:nbn:fi:uef-20191067>

Kehusmaa, K. (2011). *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Kariston Kirjapaino oy

Kuntatyönantajat. (2018). *Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES*. <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes>

Laaksonen, H. & Ollila, S. (2017). *Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa*. Edita Publishing Oy

Laine, P., (2014). *Hoitotyön vuosikirja 2014 Työhyvinvoinnin keinot. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible?* Bookwell Oy

Lehtomäki, L. (2017). *Sotelaisten työhyvinvointi – pitääkö olla huolissaan?* http://www.terveydenhoitajaliitto.fi/uutishuone/blogi/sotelaisten_tyohyvinvointi_pitaako_olla_huolissaan.631.blog

Luopa, P., Kivimäki, H., Matikka, A., Vilkki, S., Jokela, J., Laukkarinen, E. & Paananen, R. (2014). *Nuorten hyvinvointi Suomessa 2000–2013 Kouluterveyskyselyn tulokset*. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy

Manka, M-L., (2014). *Hoitotyön vuosikirja 2014 Työhyvinvoinnin keinot. Työnilo – pää(n)asia*. Bookwell Oy

Manka, M-L & Manka M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro

Marja A. (2005). Laadullisen tutkimuksen arviointi. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 121(10). <https://www.duodecimlehti.fi/duo94977>

Mäkisalo-Ropponen, M., (2014). Hoitotyön vuosikirja 2014 Työhyvinvoinnin keinot. *Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista*. Bookwell Oy

NHS. (n.d.) *Public health nurse*. <https://www.healthcareers.nhs.uk/explore-roles/public-health/roles-public-health/public-health-nurse>

Parding, K., Sjögren, F., Petersson, C. & Pekkari, N. (2020). *Organisering av arbete och dess betydelse för hälsa och välbefinnande*. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. <https://mynak.se/publikationer/organisering-av-arbete-och-dess-betydelse-for-halsa-och-valbefinnande/>

Pisanti, R., van der Doef, M., Maes, S., Lazzari, D. & Bertini, M. (2011). Job characteristics, organizational conditions, and distress / well-being among Italian and Dutch nurses: A cross-national comparison. *International Journal Of Nursing Studies*. 48(7). ss.829–837. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.12.006>

Ritaranta, S. (2014). *Hyvä esimies johtaa myös työhyvinvointia*. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-esimies-johtaa-myos-tyohyvinvointia/>

Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2), ss. 107–139. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.) *Työhyvinvointi*. <http://www.stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen Työterveyshoitajaliitto ry, (2019). Jäsenkyselyn tuloksia. *Työterveyshoitaja*, 3/2019. ss.34–38. <http://issuu.com/suomenuusiokuorioy/docs/tyoterveyshoitaja-319-web>

Suonsivu, K. (2014). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. 2.painos. UNIpress.

Ståhle S., 2015. Toimiva esimies-alaissuhde tuottaa työhyvinvointia. *Moodi 6/2015*, ss.188–190. digiplus.fi/www/Moodi/2015Moodi/2015Moodi6/#/20/

Terveydenhoitajaliitto. (2018). *Asiantuntija-terveydenhoitaja toiminta Hämeenlinnassa*. [https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/files/494/Anu_Halinen_Terveystenhoitajapaivat .pdf](https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/files/494/Anu_Halinen_Terveystenhoitajapaivat.pdf)

Terveydenhuoltolaki 1326/2010. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

Tietosuojavaltuutetun toimisto. (n.d). *Aineiston hävittäminen, anonymisointi tai arkistointi tutkimuksen päättyessä*. <https://www.tietosuoja.fi/aineiston-havittaminen-anonymisointi-tai-arkistointi-tutkimuksen-paattyessa>

Tuominen, M., Hakulinen, T., Pelkonen, M. & Rautava, P. (2019). Neuvolalääkärit työstään: Moniammatillinen yhteistyö parantunut. *Potilaan lääkärilehti*, 7/2019. ss.388–391. <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/neuvolalaakarit-tyostaan-moniammatillinen-yhteistyö-parantunut/>

TENK, (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje*. Haettu 26.8.2020 osoitteesta https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

TENK, (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/EETTISET%20PERIAATTEET_TENKIN%20HYVÄSYMÄ%20LUONNOS_7.5..pdf

Työsopimuslaki 55/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työterveyslaitos. (2020). *Työhyvinvoinnin johtaminen on kova juttu*. <https://www.ttl.fi/tyopiste/työhyvinvoinnin-johtaminen-on-kova-juttu/>

Työterveyslaitos. (n.d). *Työhyvinvointi*. <http://www.ttl.fi/työyhteiso/työhyvinvointi/>

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen, M., Tuukkanen, J., Ketola, E., & Heponiemi, T. (2018). Tietojärjestelmät ja työhyvinvointi - terveydenhuollon näkemykset. *Finnish Journal of EHealth and EWelfare*, 10(1), ss. 143–163. <https://doi.org/10.23996/fjhv.65387>

Viitaila, R. (2014). *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Edita Publishing Oy. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789513764111>

Vilpas, P. (2018). *Kvantitatiivinen tutkimus*. <https://www.users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>

Liite 1: Saatekirje

Hei!

Opiskelemme Hämeen ammattikorkeakoulussa terveydenhoitajiksi ja opinnäytetyömme aiheena on esimiestyön merkitys terveydenhoitajien työhyvinvointiin. Kysely toteutetaan Hämeenlinnan kaupungin terveydenhoitajien esimiesten toimeksiantona ja sen on tarkoitus auttaa esimiestyön kehittämisessä.

Opinnäytetyö toteutetaan kyselytutkimuksena, johon kutsumme teidät osallistumaan. Osallistuminen merkitsee oheisen kyselylomakkeen täyttämistä ja palauttamista. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja luottamuksellista, ja vastaamisen voi keskeyttää missä vaiheessa kyselyä hyvänsä. Kyselyyn vastaaminen katsotaan tietoisesti suostumukseksi osallistua tähän tutkimukselliseen opinnäytetyöhön. Kyselyn tekemiseen on saatu asianmukainen lupa. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti, ja vastauksia käsittelee ainoastaan tutkimuksen tekijät. Kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksista. Kaikki kerätty materiaali hävitetään käsittelyn jälkeen.

Kyselyyn vastaamiseen kuluu noin 10-15 minuuttia. Kyselyyn vastaamiseen on aikaa kaksi viikkoa.

Opinnäytetyömme ohjaajina toimivat Paula Hakala ja Piiku Pakkanen Hämeen ammattikorkeakoulusta.

Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan internetissä osoitteessa www.theseus.fi

Mikäli kyselystä herää kysyttävää, saa tekijöihin yhteyden sähköpostilla. Sähköpostiosoite on muodossa etunimi.sukunimi@student.hamk.fi

Ystävällisin terveisin Indy Heikkinen, Matilda Latvaniemi ja Jonna Oksanen.

Liite 2: Kyselylomake

Esimiestyön merkitys osana terveydenhoitajien työhyvinvointia

Sivu 1

Hei!

Opiskelemme Hämeen ammattikorkeakoulussa terveydenhoitajiksi ja opinnäytetyömme aiheena on esimiestyön merkitys terveydenhoitajien työhyvinvointiin. Kysely toteutetaan Hämeenlinnan kaupungin terveydenhoitajien esimiesten toimeksiantona ja sen on tarkoitus auttaa esimiestyön kehittämisessä.

Opinnäytetyö toteutetaan kyselytutkimuksena, johon kutsumme teidät osallistumaan. Osallistuminen merkitsee oheisen kyselylomakkeen täyttämistä ja palauttamista. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja luottamuksellista, ja vastaamisen voi keskeyttää missä vaiheessa kyselyä hyvänsä. Kyselyyn vastaaminen katsotaan tietoiseksi suostumukseksi osallistua tähän tutkimukselliseen opinnäytetyöhön. Kyselyn tekemiseen on saatu asianmukainen lupa. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti, ja vastauksia käsittelee ainoastaan tutkimuksen tekijät. Kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksista. Kaikki kerätty materiaali hävitetään käsittelyn jälkeen.

Kyselyyn vastaamiseen kuluu noin 10-15 minuuttia. Kyselyyn vastaamiseen on aikaa kaksi viikkoa.

Opinnäytetyömme ohjaajina toimivat Paula Hakala ja Piiku Pakkanen Hämeen ammattikorkeakoulusta.

Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan internetissä osoitteessa www.theseus.fi

Mikäli kyselystä herää kysyttävää, saa tekijöihin yhteyden sähköpostilla. Sähköpostiosoite on muodossa etunimi.sukunimi@student.hamk.fi

Ystävällisin terveisin Indy Heikkinen, Matilda Latvaniemi ja Jonna Oksanen.

Sivu 2

1. Ikäsi *

- 20-29v.
- 30-39v.
- 40-49v.
- 50-59v.
- yli 60v.

2. Työkokemuksesi terveydenhoitajana *

- 0-5v.
- 6-10v.
- 11-15v.
- yli 15v.

3. Työskentelypaikkasi tällä hetkellä: *

- Äitiysneuvola
- Äitiys- ja lastenneuvola
- Lastenneuvola
- Kouluterveydenhuolto
- Opiskelijaterveydenhuolto
- Joku muu: Mikä

Sivu 3

4. Lähiesimies osana työhyvinvointia *

Valitse väittämistä se, joka kuvaa parhaiten omaa kokemustasi

	Täysin erimielistä mieltä	Osittain erimielistä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Lähiesimieheni tukee työhyvinvointiani riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimieheni tukee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimieheni vaikuttaa työyhteisön avoimuuteen ja toimivuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimiehen toiminta vaikuttaa työhyvinvointiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimiestyössä olisi parannettavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimieheni on riittävästi läsnä työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Työssä viihtyminen *

Valitse väittämistä se, joka kuvaa parhaiten omaa kokemustasi

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työni on merkityksellistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtäni arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa omiin työaikoihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni ilmapiiri on avoin ja toimiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan henkilöstöetuuksia tukemaan työhyvinvointiani, esimerkiksi E-passi, kulttuuriseteli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihdyn työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä viihtyminen on mielestäni tärkeä osa työhyvinvointia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Työssä kehittyminen ja perehdytys *

Valitse väittämistä se, joka kuvaa parhaiten omaa kokemustasi

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Lähiesimieheni kannustaa minua osallistumaan lisäkoulutuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lisäkoulutusta tarjotaan riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on aikaa osallistua lisäkoulutuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni lisäkoulutus on tärkeää työssä kehittymisen kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkani toimintaa kehitetään aktiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uuden työntekijän perehdytykseen panostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni perusteellinen perehdytys vaikuttaa työhyvinvointia lisäävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Vapaa-ajan merkitys *

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Pystyn pitämään työ- ja vapaa-ajan erillään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa- aikani riittää palautumiseen työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mieti työasioita vapaa- ajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen stressaantunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mukavaa tekemistä vapaa- ajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittävä vapaa- aika on mielestäni tärkeää työhyvinvointini kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sivu 4

8. Palautekulttuuri *

	Täysin erimieltä	Osittain erimieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työyhteisössäni on yhteiset tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni on yhteiset pelisäännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimieheni antaa minulle palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan asiakkailtani palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni uskalletaan antaa palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annamme työyhteisössämme rakentavaa palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saamaamme palautetta käytetään osana toiminnan kehittämisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen saaminen on mielestäni tärkeää työn kehittämisen kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kehityskeskustelut *

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kehityskeskustelut toteutuvat työyhteisössämme säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni kehityskeskustelut ovat hyödyllisiä työn kehittämisen kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua kuunnellaan kehityskeskusteluissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskusteluissa esiin tulleita asioita huomioidaan työn kehittämisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskustelujen ilmapiiri on avoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan tuoda mielipiteeni esille kehityskeskusteluissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Palaverit *

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Palaverit toteutuvat mielestäni säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palavereja on mielestäni riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on varattu riittävästi aikaa osallistuakseni palaveriin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palavereissa käsitellään mielestäni tärkeitä asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen kuulluksi palavereissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni palaverit ovat tärkeitä työn kehittämisen kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Tähän voit kirjoittaa mahdollisia ehdotuksia lähiesiemietyön kehittämiseen tai kommentteja lähiesimiehelle?

Sivu 5

Kiitos kyselyyn osallistumisesta!

Paina vielä Seuraava-näppäintä lähettääksesi vastauksesi

Tyhjä sivu

» [Redirection to final page of KyselyNetti \(muuta\)](#)