



”Me ollaan niin kuin perhe” – työhyvinvointia terveystieteillä

Janne Termonen, Katja Törönen

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**”Me ollaan niin kuin perhe”
- työhyvinvointia terveysneuvontapisteellä**

Janne Termonen, Katja Törönen
Sairaanhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö
Helmikuu, 2021

Janne Termonen, Katja Törönen

”Me ollaan niin kuin perhe” - työhyvinvointia terveysneuvontapisteellä

Vuosi

2021

Sivumäärä

52

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa terveysneuvontapisteen henkilökunnan työhyvinvoinnin nykytilaa sekä työhyvinvointia edistäviä ja kuormittavia tekijöitä. Tavoitteena opinnäytetyöllä oli edistää työntekijöiden työstä kokemaansa innostusta ja lisätä ymmärrystä työhyvinvointiin yhteydessä olevista tekijöistä sekä voimavaroista. Tutkimuskysymykset olivat: Mitkä tekijät terveysneuvontapisteen henkilökunta kokevat työhyvinvointia edistävinä tekijöinä? ja Mitkä tekijät terveysneuvontapisteen henkilökunta kokevat työtä kuormittavina? Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi eteläsuomalainen säätiö.

Teoriataustassa hoitajien työhyvinvoinnin todettiin rakentuvan työntekijän hyvinvoinnista, hoitotyön merkityksellisyydestä, työyhteisön tuesta sekä hyvästä johtamisesta ja ammattitaidon kehityksen mahdollisuuksista (Dudley 2015, 142; Lehto & Luukka 2019, 77-80; Utriainen, Ala-Mursula & Kyngäs 2015, 740).

Opinnäytetyön aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilta syyskuussa 2020. Kerätty aineisto analysoitiin deduktiivisella ja induktiivisella sisällönanalyysillä. Deduktiivisella sisällönanalyysillä aineistosta etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Induktiivista sisällönanalyysia käytettiin muodostamaan uusia alaluokkia koskien organisaatioon liittyviin vastauksiin.

Työhyvinvointia edistävästä tekijöistä oleellisimmiksi nousi haastateltavien kesken asiakkaiden kanssa tehdyn työn merkitys, auttamisenhalu, itseohjautuvuus työssä, monipuoliset koulutusmahdollisuudet sekä riittävät henkilöstöresurssit. Työhyvinvointia edisti haastateltavien mukaan myös avoimesti keskusteleminen, yhteensopiva sekä kunnioittava työyhteisö. Työhyvinvointia lisäsi myös tukea antava työyhteisö ja esimies, joiden avulla ehkäistiin perehdytyksen ja arvostuksen puutteen työhyvinvointia kuormittava vaikutus.

Työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä keskeisimmät olivat koronaepidemiaan liittyvien rajoitusten aiheuttama muutos asiakas kohtaamisen toteutumisessa, työympäristön turvallisuuden haasteet, yhteiskunnan ja lähipiirin arvostuksen puute työtä ja asiakasryhmää kohtaan sekä organisaation etäisyys.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää suunniteltaessa johdonmukaisempaa perehdytystä, joka lisäisi työntekijöiden osaamisen ja turvallisuuden tunnetta. Työhyvinvointia lisäisi myös organisaation aktiivisempi osallistuminen julkiseen keskusteluun työhön ja asiakasryhmään liittyvien ennakkoluulojen poistamiseksi.

Asiasanat: työhyvinvointi, työhyvinvoinnin edistäminen, työkuormitus, terveysneuvonta, hoitotyö

Janne Termonen, Katja Törönen

"We are like a family" - work wellbeing at a health counselling point

Year

2021

Pages

52

The purpose of the thesis was to examine the current state of wellbeing at work of the staff of a health counselling point as well as the factors that contribute and hinder wellbeing at work. The aim of the thesis was to promote employees' enthusiasm for work and to increase their understanding of factors and resources related to wellbeing at work. The research questions were: What factors do the staff of the health counselling point experience as factors contributing to wellbeing at work? and What factors do the staff of the health counselling point find hindering to wellbeing at work? The thesis was commissioned by a foundation in southern Finland.

In the theoretical background, nurses' wellbeing at work was found to be built on the wellbeing of the employee, the meaningfulness of nursing, support from the work community as well as good leadership and opportunities for professional development (Dudley 2015, 142; Lehto & Luukka 2019, 77-80; Utriainen, Ala-Mursula & Kyngäs 2015, 740).

The material of the thesis was collected through semi-structured thematic interviews in September 2020. The collected material was analyzed by deductive and inductive content analysis. Deductive content analysis was used to search the material for answers to research questions. Inductive content analysis was used to form new subcategories for responses regarding organisation.

The most important factors promoting wellbeing at work among the interviewees were the importance of working with clients, the desire to help, self-direction at work, diverse training opportunities and sufficient human resources. According to the interviewees, wellbeing at work was also promoted by an openly conversational, compatible, and respectful work community. Wellbeing at work was also increased by a supportive work community and supervisor, which were used to prevent the impact of lack of familiarization and appreciation on the wellbeing of work.

The most important factors burdening wellbeing at work were the change in customer encounters caused by the constraints related to the corona epidemic, the challenges presented by the work environment, the lack of appreciation from society and closest people towards work and the customer group, and organizational distance.

The results of the thesis can be utilized in planning a more consistent orientation that would increase the employees' sense of competence and safety. Wellbeing at work would also be enhanced by the organisation's more active participation in the public debate in order to eliminate prejudices related to health counselling work and the customer group.

Keywords: well-being at work, promoting well-being at work, job strain, health counselling, nursing

Sisällys

1	Työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät	7
1.1	Yksilön vastuu omasta työhyvinvoinnista	8
1.2	Potilaskeskeisen työn yhteys työhyvinvointiin	9
1.3	Työyhteisön tuen merkitys työhyvinvoinnille	10
1.4	Hyvän johtamisen ja ammatillisen kehityksen yhteys työhyvinvointiin	10
2	Työhyvinvointia kuormittavat tekijät	11
2.1	Kuormittavia tekijöitä	11
2.2	Liiallisen kuormituksen seuraukset	13
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävät	14
4	Opinnäytetyön empiirinen toteutus	14
4.1	Terveysneuvontapiste toteutusympäristönä	14
4.2	Tutkimusaineiston kerääminen	15
4.3	Tutkimusaineiston analyysi	16
5	Tulokset	18
5.1	Haastatteluun osallistuneiden esittely	18
5.2	Työntekijöiden kokemukset työhyvinvointia edistävästä ja kuormittavista tekijöistä	18
5.2.1	Työntekijään liittyvät tekijät	20
5.2.2	Työn luonteeseen liittyvät tekijät	20
5.2.3	Työyhteisöön liittyvät tekijät	25
5.2.4	Johtamiseen ja ammattitaidon kehitykseen liittyvät tekijät	26
5.3	Yhteenveto	29
6	Pohdinta	29
6.1	Tulosten tarkastelu	30
6.2	Tulosten luotettavuus	34
6.3	Jatkokehittäminen	37
6.4	Opinnäytetyön eettisyys	37
	Lähteet	39
	Taulukot	44
	Liitteet	45

Johdanto

Hoitajien työhyvinvointi on ollut tiheästi esillä julkisessa keskustelussa viimeisien kuukausien aikana. Varsin negatiivisesti sävyttynyt uutisointi on keskittynyt hoitoalan epäkohtiin, kuten matalaan palkkaan ja vajavaiseen hoitajamitoitukseen. Hoitajat ovat tyytymättömiä työoloihin ja kokevat jäävänsä ilman vaikuttamismahdollisuuksia alalla tapahtuvien muutoksien keskellä (Työterveyslaitos 2020a). Sairaanhoidajien työn kuormittavuus, yleinen pahoinvointi ja uupuneisuus ovat lisääntyneet siinä määrin, että sairauspoissaoloja kertyy vuodessa hoitajaa kohden keskimäärin 20 päivää (Nieminen 2020). Lisäksi lähes puoli tuhatta sairaanhoidajaa on jäänyt työkyvyttömäksi yleisimmin tuki- ja liikuntaelinsairauksien tai masennuksen vuoksi (Lybäck 2018, 18-19). Työntekijöiden puutteesta johtuva työmäärän kasvu ja kiire on lisännyt hoitajien eettistä kuormitusta. Moni kokeekin joutuvansa työskentelemään omien arvojensa vastaisesti ja kantaa huolta omasta ja kollegoiden jaksamisesta sekä potilaiden hyvinvoinnista (Työterveyslaitos 2020a).

Sairaanhoidajista yli puolet pitää alan vetovoimaa vähäisenä ja yhä pienempi määrä on halukas suosittelemaan työnantajaansa toisille hoitoalalla työskenteleville (Coco 2019; Työterveyslaitos 2020a). Tutkimustulosten uutisoinnilla näyttäisi olevan vaikutusta alan houkuttelevuuteen, sillä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alojen koulutuksien hakijamäärät ovat olleet viimeisimpien vuosien ajan laskusuunnassa (Vipunen 2020). Sairaanhoidajakoulutuksen aloitusmäärää on lisätty lähes 200 paikalla kuluvana vuotena (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019), mutta samanaikaisesti lähes neljännes opiskelijoista suunnittelee vaihtavansa alaa jo ennen työelämään siirtymistä (Simola 2019). Epävarmuutta alalle työllistymisestä lisää sosiaali- ja terveysalan uudistuksen viivästymisen lisäksi useissa kunnissa, kuntayhtymissä ja sairaanhoitopiireissä käynnissä olevat yhteistoimintaneuvottelut, joiden tavoitteena on vähentää sosiaali- ja terveyshuollon kuluja (Tehy 2019; Työterveyslaitos 2020a).

Hoitoalalla tapahtuvien muutosten keskellä olisi tärkeää panostaa sekä nykyisten että alalle opiskelevien tulevien ammattilaisten työhyvinvointiin, jotta osaavia ja työkykyisiä hoitajia riittäisi jatkossakin. Sote-uudistuksen viivästyminen näkyy jo sairaanhoidajien kielteisenä asenteena muutoksia kohtaan (Työterveyslaitos 2020a). Tällä hetkellä alalla työskentelevistä hoitajista yli puolet ilmoittaa viihtyvänsä hyvin töissään, mutta lähes yhtä moni haastateltavista kokee, että ei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi. Työntekijöitä ei kyselyyn vastanneiden mukaan ole työyksiköissä riittävästi. Työ koetaan sekä eettisesti että kognitiivisesti kuormittavaksi, jonka lisäksi suurimman osan työntekoa varjostaa pelko virheiden tekemisestä. Myös väkivallan uhka hoitotyössä on lisääntynyt. (Coco 2019; Työterveyslaitos 2020a.)

Työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa myös yksilötasolla työntekijöiden jaksamiseen. Huono työilmapiiri voi vakavimmillaan aiheuttaa työuupumusta. Työuupumus on käsitteenä

moniulotteinen eivätkä sen oireet rajoitu vain työaikaan, vaan vaikuttavat työntekijän elämään kokonaisvaltaisesti. Työn arvostuksen puute, työroolin epäselvyys sekä työyhteisön keskinäiset ristiriidat ovat tärkeimpiä työuupumusta aiheuttavia tekijöitä. Hoitamattomana työuupumus voi johtaa sairauspoissaolojen lisäksi jopa pysyvään työkyvyttömyyteen. (Toppinen-Tanner 2011, 86; Työterveyslaitos 2020b.)

Työhyvinvointi ei kuitenkaan rakennu itsestään kielteisiä tai kuormittavia tekijöitä poistamalla, vaan lisäksi on tärkeää tarkastella mistä työhyvinvointi rakentuu ja mitä se parhaimmillaan voi olla. Aikaisemmissa tutkimuksissa aihetta on käsitelty varsin kielteisestä näkökulmasta (Nikunlaakso 2019). Työhyvinvoinnin edistäminen voi kuitenkin tapahtua myönteisemmin hyödyntämällä työyhteisöstä löytyviä vahvuuksia ja voimavaroja. Tämän positiiviseksi psykologiaksi kutsutun lähestymistavan avulla voidaan työhyvinvointia kehittää niin hyväksi kuin mahdollista (Uusitalo-Malmivaara 2014, 14). Parhaimmillaan hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät tuntevat työn imua, joka on käsitteenä vielä uusi. Työn imu kuvaa työntekijän kokemaa innostuneisuutta työstään (Hakanen 2014, 304-305). Tavoitteena ei ole vain tyytyä tilaan, jossa työ ei vie voimavaroja, vaan löytää tapa tehdä töitä niin, että työntekijä saa työstään enemmän kuin se ottaa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on edistää työntekijöiden työstä kokemaa innostusta sekä lisätä ymmärrystä omista voimavaroista.

1 Työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät

Sosiaali- ja terveysministeriö (2020) kuvailee työhyvinvointia ”monen eri tekijän, kuten työn ja sen mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin, muodostamana kokonaisuutena”. Työterveyslaitos (2020b) puolestaan luonnehtii työhyvinvoinnin muodostuvan ”ammattitaitoisten työntekijöiden tekemästä turvallisesta, terveestä ja tuottavasta työtä”. Työhyvinvoinnille on tehnyt mallin myös Marja-Liisa Manka (2016, luku 3.4), joka esittää työhyvinvoinnin keskeiseksi tekijäksi työntekijän, jonka lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation, johtamiseen, työyhteisöön ja työhön liittyvät tekijät. Tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnin mallina käytetään Utriainen, Ala-Mursula & Kyngäksen (2015, 740) hoitajien työhyvinvoinnin teoreettista mallia, jossa tärkeimmiksi hyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi nostetaan työn merkityksellisyys, työyhteisöltä saatu tuki sekä johtamisen laatu ja ammattitaidon kehittymisen mahdollisuus.

HOITAJIEN TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET

POTILASKESKEISEN HOIDON MERKITYKSELLISYYS JA SUJUVUUS
<ul style="list-style-type: none"> — Potilaiden kokemus laadukkaasta hoidosta — Hyvin toteutettu jokapäiväinen hoitotyö — Haastava ja merkityksellinen työ — Työhön liittyvä asema
TYÖYHTEISÖN TUKEA
<ul style="list-style-type: none"> — Hoitajien välinen tuki — Hoitajien välinen yhteenkuuluvuus ja yhteistyö — Vapaus ilmaista tunteita työyhteisössä — Epävirallinen yhdessäolo kollegoiden kanssa — Sujuva moniammatillinen kommunikointi
HYVÄ JOHTAMINEN JA AMMATTITAITOON KEHITYS
<ul style="list-style-type: none"> — Oikeudenmukainen ja kannustava johtaminen — Tyydyttävä ja käytännöllinen työn organisointi — Mahdollisuudet ammatilliseen kehitykseen

Taulukko 1: Hoitajien työhyvinvointiin yhteydessä olevista tekijöistä mukailen Utriainen ym. (2015) mallia.

1.1 Yksilön vastuu omasta työhyvinvoinnista

Työntekijän hyvinvointi koostuu psykologisista ja fyysisistä voimavaroista, asenteista ja motivaatiosta, elämänhallinnasta sekä terveydestä ja työkyvystä (Manka 2016, luku 3.4). Voimavaroilla tarkoitetaan työn kuormitustekijöiltä suojaavia tekijöitä. Yksilön psykologisten voimavarojen taustalla on perimä, johon ympäristö ja elämäkokemukset lisäksi vaikuttavat. Perimä muodostaa yksilön persoonallisuuden ja temperamentin piirteet, jotka määrittävät työntekijän kokemaa kuormitusta eri työtilanteissa. Vakaalla pohjalla oleva mielenterveys on edellytys työkykyyn. (Mäkinen, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 9, 17-20; Lönnqvist & Lehtonen 2019.)

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen (2019) mukaisesti terveys on fyysisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin tila, joka antaa voimavaroja hyvään elämään ilman vaivoja tai sairauksia. Terveystien kuuluu myös sairauksien ennaltaehkäisy terveellisillä elämäntavoilla (Ahtiainen 2011, 9). Työkyvyllä tarkoitetaan tasapainoa työn ja yksilön voimavarojen välillä (Hult 2019, 20), johon vaikuttaa myönteisesti erityisesti oma arvioitu hyvä terveys, hyvä elämänlaatu, korkean intensiteetin liikunta ja sosiaalisten suhteiden laatu (Hult 2019, 53-54). Terveystien ja työkykyyn vaikuttaa liikunta, riittävä lepo, ruokavalio sekä päihteiden vähäinen käyttö (Ahtiainen 2011, 66-68).

Hoitoalan henkilöstöä koskevissa tutkimuksissa yksilön työhyvinvointiin on todettu vaikuttavan yksityiselämässä koettu hyvinvointi, onnellisuus ja tyytyväisyys. (Dudley 2015, 122; Lehto & Luukka 2019, 48.). Hoitoalalla työskentelevien terveystottumuksissa ei ole merkittävää eroa muuhun väestöön verrattuna (Ahtiainen 2011, 66-68.) Hoitajien on todettu kokevan tarvetta toimia esimerkkinä terveellisen elämäntapojen toteuttamisessa ammattinsa vuoksi sekä vaikuttavan myönteisesti potilaiden saaman hoidon laatuun (McNamara 2019, 34-42).

Liikuntaharrastukset ja terveellinen ruokavalio edistää terveyttä kokonaisvaltaisesti ja laskee stressitasoja (McNamara 2019, 33).

1.2 Potilaskeskeisen työn yhteys työhyvinvointiin

Hoitajien työhyvinvointia lisää mielenkiintoinen, haastava ja vaihteleva työ (Lehto & Luukka 2019, 49). Hoitotyötä pidetään vastuullisena, tärkeänä ja merkityksellisenä työnä, josta saatu arvostus vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin (Utriainen ym. 2015, 741). Potilaiden omaa kokemusta saamastaan hoidosta ja potilailta saatua myönteistä palautetta pidetään tärkeänä työhyvinvointiin myönteisesti vaikuttavan tekijänä (Utriainen ym. 2015, 741). Työhön liittyviä myönteisesti vaikuttavia tekijöitä ovat työn hyvä organisointi, mahdollisuus suunnitella työvuoroja, työnkuvaa vastaava palkkaus, henkilöstöresurssien riittävä määrä sekä työympäristö ja työn turvallisuus (Utriainen ym. 2015, 737). Työhön liittyvään asemaan liittyen tärkeänä pidetään vaikutusmahdollisuuksia omaa työtä koskevissa asioissa (Utriainen ym. 2015, 741).

Työhyvinvointia edistää työhön liittyvä sopiva haaste, joka tekee työstä mielenkiintoisen, tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen sekä lisää työhön sitoutuneisuutta (Utriainen ym. 2015, 741-742). Osaamisen sekä työn tavoitteiden ja vaatimusten tulee olla tasapainossa, jotta työntekijä kokee hallitsevansa työnsä (Luukkala 2011, 31). Oman osaamisen kehittäminen lisää itsevarmuutta ja tekee työstä helpompaa (Lehto & Luukka 2019, 49). Työn hallinta sekä siihen liittyen oman työn organisointi ja työtehtävien priorisoinnin osaaminen lisää työhyvinvointia (Lehto & Luukka 2019, 49).

Osaamista edistää riittävä perehdytys sekä mahdollisuudet ammattitaidon hyödyntämiseen sekä kehittämiseen (Dudley 2015, 122; Lehto & Luukka 2019, 48). Perehdytyksen on todettu lisäävän työntekijän osaamista, ammattitaidon kehittämistä ja sitoutumista työhön (Voutilainen, Haapa & Jokiniemi 2019, 5). Ammattitaidon kehittäminen tuo onnistumisen tunteen, lisää töihin sitoutuneisuutta ja koettua hyvinvointia (Lehto & Luukka 2019, 50). Työssä onnistuminen lisää koettua hyvinvointia myös työajan ulkopuolella (Lehto & Luukka 2019, 49).

Työhyvinvointiin vaikuttavat myös koettu työn mielekkyys tai epämielisyys sekä työntekijän virittyneisyys. Mankan (2012, luku Työ) määrittelemän henkilökohtaisen työhyvinvoinnin mallin mukaisesti työ voidaan jakaa neljään osaan: työn imuun, työssä viihtymiseen, stressiin tai alkavaan työuupumukseen sekä vakavaan työuupumukseen. Työn imu on innostuneisuutta, jossa työntekijä tuntee innostuneisuutta työstään. Työ koetaan mielekkääksi ja viireystila työn tekemiseen on korkea. Työstä voi saada mielihyvää ilman erityistä innostuneisuutta myös viireystilan ollessa matala. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta matalan viireystilan työnteko on työntekijän voimavaroja palauttavaa ja tyytyväisyyttä lisäävää. (Hakanen 2011, 21-24.)

1.3 Työyhteisön tuen merkitys työhyvinvoinnille

Työyhteisö on yksilöistä koostuva ryhmä, jota yhdistää yhteinen työ (Opetushallitus 2020). Työyhteisö muodostuu virallisesta tarkoituserästä eikä ihmisten tarpeesta yhteisöllisyyteen (Paasivaara & Nikkilä 2010; Luukkala 2011), vaikka työyhteisöön kuulumista ja hyviä sosiaalisia suhteita työkavereiden pidetään hoitoalalla erityisen tärkeänä työhyvinvointia ja työhön sitoutumista edistävänä tekijänä (Utriainen ym. 2015, 737-741; Rajamäki & Mikkola 2017, 250). Työntekijän sosiaalisiin tarpeisiin kuuluu hyväksytyksi tuleminen ja arvostuksen kokeminen (Paasivaara & Nikkilä 2010; Luukkala 2011). Työhyvinvointiin vaikuttaa kokemus työyhteisöön kuulumisesta, johon jokainen työyhteisöön kuuluva voi omalta osaltaan vaikuttaa myönteisellä asenteella ja yhteenkuuluvuuden tunnetta edistämällä (Utriainen ym. 2017, 741-742; Rajamäki & Mikkola 2017, 261).

Työyhteisöllisyydellä tarkoitetaan työntekijöiden välisiä sosiaalisia suhteita ja kokemusta työyhteisöön kuulumisesta. Työyhteisöllisyyttä kuvaa työntekijöiden vuorovaikutus epävirallisella tavalla, kuten auttamalla töissä käytännössä tai tukemalla henkisesti. Tuen saaminen käytännön hoitotyössä lisää työn tehokkuutta ja sujuvuutta. Työyhteisöllisyyden on todettu lisäävän myös potilaiden tyytyväisyyttä saamaansa hoitoon. Työhyvinvointia edistää selkeä kommunikointi ja toimiva yhteistyö niin työyhteisön kuin muiden ammattiryhmien välillä. Yhteenkuuluvuuden tunnetta edistää kunnioitus toisia kohtaan, huumorin käyttö sekä hyvä ilmapiiri, jossa on mahdollista keskustella avoimesti, reflektoida ja ilmaista tunteita työyhteisön kesken. Reflektointiin kuuluu niin myönteisen kuin kielteisen palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Työyhteisön tuki korostuu ongelmatilanteiden käsittelyssä, joiden onnistunut käsittely yhdessä kertoo työyhteisön keskeisestä luottamuksesta (Rajamäki & Mikkola 2017, 261). (Lehto & Luukka 2019, 77-78; Mertanen 2017, 3; Rajamäki & Mikkola 2017, 262; Utriainen ym. 2015, 737-742).

1.4 Hyvän johtamisen ja ammatillisen kehityksen yhteys työhyvinvointiin

Laadukasta, oikeudenmukaista ja kannustavaa johtamista pidetään jopa tärkeimpänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä (Alm 2013, 38). Esimiehen työhyvinvoinnin johtamiseen panostaminen lisää myös hoitajien työhön sitoutumista (Utriainen ym. 2015, 738). Oikeudenmukaisen johtamisen on todettu lisäävän työssä koettua terveyttä (Utriainen ym. 2015, 741). Hyvän esimiehen ominaisuuksina pidetään organisaatioon sopivia eettisiä arvoja ja tapoja sekä sosiaalisia- ja henkilöstönhallintataitoja, jonka lisäksi tarvitaan monipuolista sosiaali- ja terveystietämystä sekä kykyä moniammatilliseen yhteistyöhön (Kantanen 2017, 26-75). Työhyvinvoinnin edistämisessä esimieheltä odotetaan työntekijöiden osallistamista päätöksentekoon sekä läsnäoloa ja selkeää kommunikaatiota (Häggman-Laitila 2014, 146-149; Lehto & Luukka 2019, 2). Hyvinvointia edistää hyvät välit esimiehen kanssa ja esimiehen työntekijän yksilöllinen huomioiminen, tukeminen ja palautteen antaminen

(Utriainen ym. 2015, 737). Työhyvinvoinnin edistämiseksi esimies tarvitse ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä (Utriainen ym. 2015, 738).

Esimies voi edistää hoitajien terveyttä ja työhyvinvointia tukemalla työolosuhteita huolehtimalla asianmukaisten työvälineiden saatavuudesta sekä työergonomiasta (Dudley 2015, 153; Lehto & Luukka 2019, 2). Työhyvinvointia voidaan tukea kiinnittämällä huomiota työstressiä vähentävien muutosten toteutumiseen, henkilöstöresurssien riittävyteen, korkealaatuiseen potilashoittoon ja työtapojen hyvään organisointiin (Dudley 2015, 153; Utriainen ym. 2015, 742). Edistävinä tekijöinä pidetään myös yksilöllisten työaikojen mahdollisuutta, työsuhte-etuja sekä esimiehen työnohjausta (Lehto & Luukka 2019, 2). Hyvä esimies antaa työntekijälle tilaa itseohjautuvuudelle ja päätöksenteolle potilashoittoon liittyen, tukee työyhteisön ilmapiiriä ja työntekijöiden keskinäisiä välejä (Dudley 2015, 153; Utriainen ym. 2015, 742).

Hyvinvointia edistävänä tekijänä pidetään mahdollisuutta kehittää omaa ammattitaitoaan (Utriainen ym. 2015, 741-742). Esimies myös edistää työntekijöiden ammattitaidon kehittymistä niin kehityskeskusteluilla, mentoroinnilla kuin valmennuksella. Kehityskeskustelut antavat esimiehelle mahdollisuuden arvioida ja edistää työntekijän kehitystä sekä lisäävät työntekijän työhön sitoutumista ja ammattitaidon hyödyntämistä. Myös oikeudenmukaisuuden kokemus lisääntyy esimiehen kanssa käytyjen kehityskeskustelujen myötä. (Häggman-Laitila 2014, 150-154; Mäkinen ym. 2014, 22.)

2 Työhyvinvointia kuormittavat tekijät

Työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä ilmenee jokaisella työpaikalla. Liiallinen tai pitkittynyt kuormitus uhkaa työntekijän terveyttä. Työhyvinvointia kuormittavat tekijät voidaan jakaa kolmeen luokkaan: psyykkisiin, sosiaalisiin ja fyysisiin kuormitustekijöihin. Psyykinen kuormitus tapahtuu, kun työn vaatimukset ja työntekijän voimavarat eivät kohtaa. Sosiaaliset kuormitustekijät ovat työpaikan vuorovaikutukseen ja yhteisöön liittyviä tekijöitä. Fyysisiin kuormitustekijöihin lukeutuu ergonomia ja työympäristö. (Työsuojeluhallinto 2020).

2.1 Kuormittavia tekijöitä

Flinkmanin (2014) alle 30-vuotiaiden sairaanhoitajien ammatinvaihtoa käsittelevän kirjallisuuskatsauksen mukaan on monia muuttujia, minkä vuoksi sairaanhoitajat miettivät alan vaihtoa. Nuorilla sairaanhoitajilla muuttujia ovat mm. työuupumus, loppuun palaminen opiskelun aikana, vähäinen työnimi, tyytymättömyys alkuperähdytykseen, hoitotyön haasteet, hoitotyön emotionaalinen rasitus, korkea psykologinen rasitus ja työn vaivan ja palkkion suhde. Yksilötason muuttujia olivat mm. nuoruus, vanhuus, miessukupuoli, heikko terveydentila tai työkyky ja huoli työkyvystä. Työsuhteeseen liittyviä tekijöitä olivat mm.

vuorotyö, osa-aikatyö, määräaikainen työsopimus ja alhainen työn asema. Käytännön hoitotyöhön liittyviä muuttujia olivat mm. haastava työ, monotoninen työ, ylimääräiset työt, eettiset ongelmat, hankalat työolosuhteet, potilaiden tai omaisten väkivalta, heikko tiimityö, riittämättömät resurssit, itseluottamuksen puute hoitotaidoista, heikot mahdollisuudet erikoistumiseen tai urakehitykseen, tuen puute kollegoilta tai esimiehiltä, tyytymättömyys johtoon tai organisaatioon, tyytymättömyys sairaanhoitaja-lääkäri suhteeseen, pettymys hoitotyöhön ja heikko työnhallinta.

Erityisesti ikääntyneemmät hoitajat kokevat työskentelevänsä paineen alla tai kohtuutonta stressiä työn seurauksena. Henkilökohtaisen elämän ongelmat vaikuttavat myös hyvinvointiin töissä. Ikääntyneiden työkykyä alentavat ylipaino, fyysiset vammat ja sairaudet. Stressi ja masennusoireet vaikuttavat työkykyä alentavasti. (Ahtiainen 2011, 66-68; Dudley 2015, 122; Lehto & Luukka 2019, 48.)

Työhyvinvointi kärsii, jos työn vaatimukset ja työntekijän voimavarat eivät ole tasapainossa (Mäkinen ym. 2014, 7-9.) Eniten tätä tapahtuu työtahdin ollessa liian nopeaa tai kiireistä. Liian haastavassa työssä energia kuluu työssä selviytymisen jännittämiseen. (Luukkala 2011, 31). Herranen-Someron tutkimuksen (2014) mukaan merkittävin ennustaja psyykkiselle ja somaattiselle oireilulle oli koettu työn määrällinen ylikuormitus. Myös alikuormitus, eli liian helppo työ tai vähäinen työmäärä tuottaa psyykkistä kuormitusta turhautumisen kautta (Viitala 2013, 215-216). Sosiaalisen tuen ja työn hallintamahdollisuuksien puuttuminen heikensivät työntekijän hyvinvointia.

Hoitoalalle tyypillinen vuorotyö ja epäsäännölliset työajat rasittavat työhyvinvointia. Epäsäännöllisiin työaikoihin liittyy fysiologisia vaikutuksia, kuten uni-valverytmin häiriintymistä ja suorituskyvyn laskua. Vuorotyö, erityisesti ilta- ja viikonlopputyö voivat häiritä sosiaalista elämää ja vaikeuttaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. (Hirvonen 2018).

Heikko työympäristö vaikuttaa hyvinvointiin. Liiallinen melu ja kylmyys nostavat stressitasoamme. Työskentelytila, jossa työskentelee useampi henkilö tai on rajattu vain hyllyjen tai sormien avulla, aiheuttaa stressiä taustahälän takia. Äänimaailma häiritsee visuaalisen tiedon käsittelyä, heikentäen työviihtyvyyttä ja työtuloksia. Heikko valaistus kuormittaa silmiämme, mikä voi aiheuttaa päänsärkyä. Huono ergonomia, kuten työtasot ja istuimet, joiden korkeutta ei voi säätää, altistavat työntekijän tuki- ja liikuntaelinsairauksille. (Luukkala 2011, 60-61).

Johtamistyyli vaikuttaa työhyvinvointiin. Vesterisen (2013) tutkimuksen mukaan asioita painottava johtamistyyli vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisemmin kuin ihmisiä painottava johtamistyyli. Autoritäärinen johtamistyyli vähentää henkilökunnan voimaantumista, ja siten heikentää uutta luovaa ja muutokselle myönteistä ilmapiiriä. Luukkalan (2011, 61-62) mukaan

poissaoleva esimies on uuvuttava tekijä. Työntekijän kohdatessa ongelman, työnteko seisahtuu ja turhaudumme, jos emme saa yhteyttä esimieheen. Epäoikeudenmukainen esimies, esimerkiksi palkkioiden suhteen tai esimiehen kanssa ystävystyneille annetut erivapaudet heikentävät työyhteisön hyvinvointia.

Erityisesti useat peräkkäiset muutokset vaikuttavat kielteisesti työhyvinvointiin, jos työntekijöillä ei ole vaikutusmahdollisuuksia eivätkä saa riittävästi tietoa muutoksista ja tukea johdolta. (Manka & Manka 2016, luku 4; Mäkinie mi ym. 2014, 23.) Työyhteisökulttuuriin kohdistuvat muutokset ovat usein hankalia, koska työyhteisökulttuuri kehittyy vaiheittain ja arvot ja tavat voivat olla hyvin syvään juurtuneita työyhteisöön. (Viinikainen 2015, 26-27.)

2.2 Liiallisen kuormituksen seuraukset

Työstressillä tarkoitetaan työhyvinvoinnin vähenemistä työntekijän voimavarojen ja työhön liittyvien määrällisien tai laadullisten vaatimuksien välisen epäsuhteen takia. Työstressiä aiheuttaa hoitotyössä eniten vuorotyö, henkilöstön määrän supistuminen, työn fyysinen kuormittavuus ja työnkuvassa tapahtuvat muutokset. Yksilölliset erot stressin kokemuksessa liittyvät persoonallisuuteen ja temperamenttiin (Mäkinie mi ym. 2014, 26.)

Stressin taustalla ovat usein työntekijän epäterveelliset elämäntavat, kuten vähäinen liikunnan määrä. Stressi ilmenee psykofyysisinä oireina, joista merkittävimpiä fyysisiä vaikutuksia ovat sydän- ja verisuonitautia sairastavilla suurentunut riski sydänkohtaukseen, aivoverenvuotoon tai aivoinfarktiin sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien lisääntyminen. Psykkisiä stressin oireita ovat masennusoireiden lisäksi muistin, unenlaadun ja oppimisen heikentyminen. Lyhyt aikainen stressin kokemus voi auttaa työn teossa, mutta pitkittyneenä se voi johtaa työuupumukseen. (Mäkinie mi ym. 2014, 25-26; Kivimäki, Lindbohm & Reijula 2019, 433-436.)

Työstressiin voi johtaa korkean vireystilan työnteko, jossa työtä tehdään tehokkaasti suorittaen. Vaikka stressi voi ajoittain koettuna parantaa työsuoritusta, työstä koettu mielihyvä ja työntekijän voimavarat vähenevät. Ahdistusta korkeasta virittyneisyydestä voi seurata, jos työ koetaan liian vaativaksi omaan osaamiseen suhteutettuna. Ahdistuksen pitkittyessä seurauksena voi olla kielteisten tunteiden kehittyminen työtä kohtaan ja työntekijän voimavarojen ehtyminen, josta seuraa työnteon motivaation laskeminen tai työuupumusta. (Hakanen 2011, 21-24.)

Hoitamaton työstressi voi pitkittyessään ilmetä työuupumuksena, joka voi äärimmäisissä tapauksissa edetä työkyvyttömyyteen. Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat työolot, kuten tiedonkulun ja mielekkäiden työtehtävien riittämättömyys, sekä yksilön voimavarat, elintavat ja terveyden tila. Erityisesti vähäinen fyysinen aktiivisuus, ylipaino,

päihteidenkäyttö, mielenterveysongelmat ja sydän- ja verisuonitaudit lisäävät uupumusta. (Mäkiniemi ym. 2014, 26-27.)

Työkyvyttömyydellä tarkoitetaan lainsäädännössä (19.5.2006/395) työkyvyn heikentymistä sairauden, vian tai vamman vuoksi. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 2018 lähes 500 sairaanhoitajaa. Yleisimmät syyt työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiselle olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt, joista eniten esiintyi toistuvaa masennusta. Myös vuorotyön ja väkivaltaisten asiakkaiden kohtaaminen työssä on todettu lisäävän riskiä työkyvyttömyydelle. (Mäkiniemi ym. 2014, 28; Lybäck 2018, 18-19.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävät

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa erään terveysneuvontapisteen henkilökunnan työhyvinvoinnin nykyistä tilaa, työhyvinvointia edistäviä tekijöitä sekä työtä kuormittavia tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena on edistää heidän työstään kokemaa innostusta sekä lisätä ymmärrystä omista voimavaroista. Haastattelussa esiin tulleiden tietojen perusteella voidaan tuoda esiin työhyvinvointia edistäviä kehittämiskohteita sekä lisätä henkilökunnan ymmärrystä työhyvinvointiin yhteydessä olevista tekijöistä. Jatkossa opinnäytetyön pohjalta olisi mahdollista toteuttaa työhyvinvointia edistävää kehittävää toimintaa.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Mitkä tekijät terveysneuvontapisteen henkilökunta kokee työhyvinvointia edistävinä?
- 2) Mitkä tekijät terveysneuvontapisteen henkilökunta kokee työtä kuormittavina?

4 Opinnäytetyön empiirinen toteutus

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, jossa selvitettiin tarkemmin jo aiemmin tunnettua ilmiötä. Opinnäytetyön aineisto kerättiin teemahaastatteluilla, joihin pyydettiin osallistumaan terveysneuvontapisteen henkilökuntaa. Aineisto käsiteltiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä.

4.1 Terveysneuvontapiste toteutusympäristönä

Tarkka yksikkö jätetään ilmoittamatta osallistujien anonymiteetin suojaamisen vuoksi. Kyseessä oleva terveysneuvontapiste tarjoaa sosiaali- ja terveysneuvontaa erityisesti suonensisäisiä huumeita käyttäville ihmisille. Terveysneuvontapisteellä asiakas voi saada puhtaita välineitä suonensisäisten huumeiden käyttöön. Lisäksi tarjolla on mm. HIV- ja

hepatiittitestausta, hepatiittirokotuksia sekä lääkärin vastaanotto. Terveysneuvontapisteellä työskentelee moniammatillinen työyhteisö, johon kuuluu sairaanhoitajia, lähihoitajia, päihdetyöntekijöitä ja sosionomeja. Työntekijät tekevät päivätyötä.

4.2 Tutkimusaineiston kerääminen

Teemahaastattelu on haastattelumuoto, jossa haastatteluteemat muodostetaan etukäteen opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen perusteella. Teemahaastattelun kysymysten on tarkoituksena vastata tutkimuskysymyksiin. Haastattelukysymykset voivat olla puoliavoimia, joka tarkoittaa, että kysymysten teemat hahmotellaan ennalta, mutta niiden sanamuotoa tai esittämisjärjestystä voidaan muokata haastattelujen aikana. Lisäksi haastateltavaa pyydetään tarvittaessa kertomaan lisää aiheesta vapaamuotoisesti. Teemahaastattelun etuna on, että haastateltavat voivat tuoda esiin henkilökohtaista näkemystään aiheesta omin sanoin kerrottuna. Teemahaastattelu myös lisää työntekijöiden ymmärrystä aiheesta, koska haastateltavat perehtyvät työhyvinvointiin liittyviin käsitteisiin sekä saavat mahdollisuuden tehdä oivalluksia aiheesta puhuessaan. (Vilka 2015, luku 5).

Teemahaastattelun toteuttamisessa oletetaan, että haastateltavat ymmärtävät käytetyt käsitteet samalla tavalla kuin haastattelun tekijä. Tästä syystä teemahaastatteluun osallistujille on hyvä antaa haastattelulomake etukäteen tutustuvaksi.

Haastattelulomakkeesta käy ilmi haastattelun aiheet sekä niihin liittyvät käsitteet, joita auttaa avaamaan teoriataustasta poimitut sitaatit. Haastattelurungon avulla haastattelussa myös keskitytään paremmin tutkittavaan aiheeseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3; Vilka 2015, luku 5.)

Opinnäytetyössä kerättiin tietoa työhyvinvoinnista teemahaastatteluilla. Haastattelun teemat muodostettiin Utriainen ym. (2015) muotoileman työhyvinvoinnin teoreettisen mallin mukaisesti. Pääteemoiksi muodostuivat työ, työyhteisö sekä johtaminen ja ammattitaidon kehitys. Haastattelurungossa esiteltiin teemojen lisäksi avainsanoja jokaiseen teemaan liittyen sekä havainnollistavia sitaatteja, jotka oli poimittu teoriataustan lähteistä. Sitaattien oli tarkoitus auttaa esimerkin kautta lisäämään haastateltavien ymmärrystä käytetyistä käsitteistä. Haastattelujen aiheet esiteltiin osallistujille etukäteen lähettämällä saatekirje sekä haastattelurunko (liite 2) etukäteen tutustuvaksi.

Teemahaastattelut toteutettiin syyskuussa 2020 kahtena ennalta sovittuna päivänä terveysneuvontapisteellä. Haastattelujen oletettu kesto oli tunti, mutta haastattelut kestivät puolesta tunnista tuntiin. Haastatteluihin osallistuivat kaikki viisi työntekijää. Osallistujat haastateltiin yksitellen, jotta jokainen pääsi kuvailemaan ajatuksiaan työhyvinvoinnista luottamuksellisesti. Jokainen työntekijä haastateltiin vain kerran. Ensimmäinen haastattelu keskeytyi hetkeksi, kun siivooja tuli puhdistamaan huonetta. Muut haastattelut sujuivat häiriöttä.

4.3 Tutkimusaineiston analyysi

Opinnäytetyössä kerätyn tutkimusaineiston analysoimisessa käytettiin deduktiivista eli teorialähtöistä sisällönanalyysia, joka tarkoittaa aineiston analysointia tutkimuksen perustaksi valittuun malliin verraten. Analysointi tapahtuu analyysirunvoja käyttäen. Teoreettisessa viitekehyksessä kuvattiin aikaisempiin tutkimuksiin pohjautuen mistä hoitajien työhyvinvointi koostuu ja määriteltiin käytettävät käsitteet. Tutkimuksen aineiston analyysivaiheessa tarkastellaan työhyvinvointimallin toteutumista käytännössä tutkittavassa yksikössä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.2-4.4)

Aineiston analysoinnin ensimmäinen vaihe on yleiskuvan hahmottaminen aineistosta vaihe vaiheelta teoreettisen viitekehysten sekä kerätyn aineiston avulla. Haastatteluilla kerätty aineisto tulee kirjoittaa puhtaaksi eli litteroida, jonka jälkeen aineistosta etsitään vastauksia tutkimuskysymyksiin. Analyysiin valitut alkuperäisilmaisut merkitään näkyvästi aineistoon. Alkuperäisilmaisut redusoidaan eli pelkistettiin siten, että mitään olennaista ei poisteta vastauksesta ja nähtävälle jää tunniste tai koodi, josta nähdään ilmauksen alkuperä. (Kylmä & Juvakka 2007, 116-117; Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.)

Klusterointi tai ryhmittelyvaiheessa pelkistetyt ilmaisut ryhmitellään yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien mukaan. Pelkistetyistä ilmaisusta etsitään ne ilmaisut, jotka vastaavat analyysirungon mukaisia alaluokkia. Analyysirunko muodostetaan opinnäytetyössä käytettyjen käsitteiden mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.)

Induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysia voi käyttää, jos aineistosta nousee esiin analyysirungon alaluokkiin kuulumattomia vastauksia. Uusia luokkia muodostetaan aineistosta käsitteellistämällä eli abstrahoinnilla. Abstrahoinnilla muodostettujen uusien yläluokkien tulee kuvata kaikkia luokkaan kuuluvia pelkistettyjä ilmaisuja sekä niiden alaluokkaa. Abstrahointi tapahtuu samanaikaisesti klusteroinnin kanssa. Aihetta yleisesti kuvaavat käsitteet muodostetaan deduktiivisessa sisällönanalyysissä jo teoreettisen mallin mukaan. (Kylmä & Juvakka 2007, 118-119; Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.)

Opinnäytetyön analyysi aloitettiin kirjoittamalla puhtaaksi eli litteroimalla haastattelujen nauhoitukset. Haastattelut oli nauhoitettu älypuhelimien oletussovelluksella. Litterointi tapahtui Windowsin äänentoistosovellusta ja tekstinkäsittelysovellus Wordia käyttämällä. Materiaalia kertyi viidestä haastattelusta yhteensä 31 sivua, kun käytettiin fonttia Calibri 11 ja riviväliä 1,15. Yhden haastattelun litterointiin kului aikaa keskimäärin kolme tuntia. Työtaakan helpottamiseksi haastattelut jaettiin opinnäytetyön tekijöiden kesken siten, että toiselle jäi kaksi ja toiselle kolme haastattelua litteroitavaksi.

Analyysissa käytettiin kahta analyysirunkoa (liite 2; liite 3). Analyysirunkojen pohjana toimi opinnäytetyössä Utraisen ym. (2015, 740) hoitajien työhyvinvoinnin teoreettinen malli, jota

täydennettiin Dudleyn (2015, 137), Lehto & Luukan (2019, 2) sekä Mäkinien ym. (2014, 8) tutkimuksilla. Ilmaisut luokiteltiin analyysirunkojen mukaisesti yläluokkiin työ, työyhteisö sekä johtaminen ja ammattitaidon kehitys.

TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVIÄ TEKIJÖITÄ	TYÖHYVINVOINTIA KUORMITTAVIA TEKIJÖITÄ
TYÖNTEKIJÄ — <i>esim. henkilökohtainen tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemus</i>	TYÖNTEKIJÄ — <i>esim. työn ja perhe-elämän ristiriitaiset vaatimukset, perheen vähäinen tuki</i>
TYÖN LUONNE — <i>esim. haastava ja merkityksellinen työ</i>	TYÖN LUONNE — <i>esim. työstä koettu stressi ja paineen alla työskentely</i>
TYÖYHTEISÖ — <i>esim. hoitajien välinen tuki, yhteenkuuluvuus ja yhteistyö</i>	TYÖYHTEISÖ — <i>esim. ihmisten väliset ristiriidat, vähäinen työntekijöiden tuki</i>
JOHTAMINEN JA AMMATTITAIIDON KEHITYS — <i>esim. oikeudenmukainen, kannustava, osallistava, läsnä oleva, kuunteleva ja tukeva johtaminen</i>	JOHTAMINEN JA AMMATTITAIIDON KEHITYS — <i>esim. kehittymismahdollisuuksien puute</i>

Taulukko 2: Pelkistetty versio analyysirungosta.

Litteroinnin jälkeen haastattelut luettiin ja aineistosta poimittiin työhyvinvointia edistäviä ja työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Valitut alkuperäisilmaisut merkittiin puhtaaksi kirjoitettuun materiaaliin korostuskynää käyttäen ja kopioitiin erilliseen Word-tiedostoon, jossa oli analyysitaulukot. Alkuperäisilmaisut oli tässä vaiheessa merkitty koodilla, josta tunnisti mistä haastattelusta kyseinen ilmaisu oli alun perin. Tällä varmistettiin, että saman haastateltavan ilmaisuja ei lasketa virheellisesti useampaan kertaan. Alkuperäisilmaisuille kirjoitettiin sopivat pelkistykset, jonka jälkeen tarkistettiin, että alaluokka oli kaikkia alkuperäisilmaisuja ja pelkistettyjä ilmaisuja kuvaava. Vastauksien määrä ilmaistiin taulukon lopussa (n=).

Alaluokka	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	n
Haastava ja merkityksellinen työ	<ul style="list-style-type: none"> — <i>Kyllä se on mulle paljon antoisampaa olla ihmisten kanssa tekemisessä.</i> — <i>Sit mä totesin, et tästä mä tykkään, koska siinä ollaan aidosti siinä niinku ihmisyyden äärellä.</i> — <i>Ja kyl mä tykkään tästä työstä. Mä oon aina tykännyt tehdä asiakkaitten kanssa hommii ja, tota niin kun, tässä ollaan tälleen ruohonjuuritasolla.</i> — <i>Et asiakastyö on se asia miks mä tätä teen ja haluan tehdä, mä oon kokenut sen sillain antoisana ja just et siin on sopivasti haastetta - -</i> — <i>Ne on tän työn suola. Heitä varten tullaan tänne joka aamu.</i> 	Asiakastyö koetaan tärkeäksi	n=5

Taulukko 3: Esimerkki aineiston redusoinnista.

Kun alkuperäisilmaisut oli pelkistetty ja ryhmitelty, käytiin analyysitaulukot läpi yhdessä ja tehtiin korjauksia niiden vastauksien suhteen, joiden luokittelu oli ollut haastavaa. Alkuperäisilmaisut koodeineen poistettiin analyysitaulukoista tässä vaiheessa. Jäljelle jäi siten tuloksista kertovat analyysitaulukot (liite 4; liite 5).

Induktiivista sisällönanalyysia käytettiin luomaan uusia luokkia koskien organisaation tukea, arvostusta ja osallistumista sekä eettisiä arvoja. Induktiivisessa sisällönanalyysissa alkuperäisilmaisu pelkistettiin ja ryhmiteltiin, jonka jälkeen ryhmälle keksittiin kaikkia vastauksia kuvaava alaluokka. Organisaatiota koskevia vastauksia ei teoriataustan perusteella osattu ennakoita, vaan ennalta odotettiin vastauksien koskevan vain lähijohtamista. Koronaepidemiaa koskien ei uusia luokkia syntynyt, koska vastaukset liittyivät työn hallintamahdollisuuksiin, mikä oli esillä jo analyysirungossa.

5 Tulokset

Seuraavassa osiossa esitellään teemahaastatteluiden osallistujat sekä tulokset. Tulosten esittely poikkeaa tutkimusasetelmasta siten, että edistävät ja kuormittavat tekijät on esitelty selkeyden vuoksi yhdessä. Syynä tähän on työyhteisön kuormittavien tekijöiden mainitsematta jääminen kokonaan haastatteluissa.

5.1 Haastatteluun osallistuneiden esittely

Haastatteluun osallistui viisi terveysneuvontayksikön työntekijää sekä yksikön lähiesimies. Koska opinnäytetyössä tutkittiin työntekijöiden hyvinvointia, jätettiin esimiehen haastattelu huomioimatta aineistoanalyysissä. Anonymiteetin suojaamisen vuoksi haastatteluun osallistuneista ei ole mahdollista kertoa tarkempia tietoja.

5.2 Työntekijöiden kokemukset työhyvinvointia edistävästä ja kuormittavista tekijöistä

Teemahaastatteluiden tulokset työhyvinvointiin yhteydessä olevista tekijöistä esitellään pääluokkien työntekijä, työ, työyhteisö sekä johtaminen ja ammattitaidon kehitys mukaisesti. Jokaista pääluokkaa koskevat tulokset on esitelty taulukoissa luvun lopussa. Oleellisimmat vastaukset kuvataan lisäksi edistäviin ja kuormittaviin tekijöihin jaetuissa taulukoissa (taulukko 4). Taulukoissa on nostettu esiin vain kolme tai enemmän vastausta saaneet tekijät. Haastatteluiden kaikki tulokset löytyvät myös liitteistä (liite 4, liite 5).

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSET TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVISTÄ TEKIJÖISTÄ

EDISTÄVÄT TEKIJÄT	KUORMITTAVAT TEKIJÄT
<p>TYÖNTEKIJÄ</p> <ul style="list-style-type: none"> Työasioita ei mietitä vapaa-ajalla (n=3) 	<p>TYÖNTEKIJÄ</p> <ul style="list-style-type: none"> Lähipiiri ei arvosta työtä (n=4) Lähipiiri ei arvosta asiakasryhmää (n=3)
<p>TYÖ</p> <ul style="list-style-type: none"> Asiakkaiden kanssa tehty työ koetaan tärkeäksi (n=5) Työssä saa toimia itseohjautuvasti (n=4) Työtä ei koeta kuormittavaksi (n=4) Terveysneuvontatyö koetaan tärkeäksi (n=3) Auttamisenhalu toimii työn motivaationa (n=3) Asiakkaat antavat useimmiten positiivista palautetta (n=3) Työssä on haastetta (n=3) Työntekijä saa kehittää työtään ja vaikuttaa omaan työnsuuntaan (n=3) Tiimipalaverissa käydään läpi työhön liittyviä asioita (n=3) Työntekijän osaamisen taso vastaa työn vaatavuutta (n=3) Työnohjausta on saatavilla (n=3) Työaikoihin pystyy vaikuttamaan joustavasti (n=3) Työympäristö soveltuu työntekoon riittävän hyvin (n=3) 	<p>TYÖ</p> <ul style="list-style-type: none"> Koronaepidemian vuoksi asiakaskohtaukset ovat ajallisesti tai fyysisesti rajoitetumpia (n=5) Työympäristön turvallisuudessa on parannettavaa (n=4) Yhteiskunta ei arvosta terveysneuvonnan asiakkaita tai terveysneuvontatyötä (n=4) Asiakkaiden päihtymystilan vuoksi työssä on läsnä riskitilanteiden mahdollisuus (n=3) Perehdytys oli puutteellinen tai sitä ei ollut lainkaan (n=3) Työympäristö on ankea, kolkko tai muuten epämiellyttävä (n=3)
<p>TYÖYHTEISÖ</p> <ul style="list-style-type: none"> Työyhteisössä keskustellaan avoimesti työhön liittyvistä asioista (n=5) Työyhteisö kunnioittaa ja luottaa toisiinsa (n=4) Työyhteisö on tiivis ja yhteensopiva (n=4) Työyhteisössä on hyvä ilmapiiri (n=3) Työyhteisöltä saa kysyä ja pyytää apua (n=3) Kollegojen kanssa vietetään aikaa vapaa-ajalla (n=3) Työyhteisössä jaetaan henkilökohtaisen elämän asioita (n=3) 	
<p>JOHTAMINEN JA AMMATTITÄIDON KEHITYS</p> <ul style="list-style-type: none"> Työntekijät pääsevät osallistumaan haluamiinsa koulutuksiin (n=5) Henkilöstöresurssit ovat riittävät palveluihin nähden (n=4) Työntekijät osallistuvat tasapuolisesti kaikkiin työtehtäviin (n=3) Esimies luottaa työntekijöihin (n=3) Esimies on läsnä oleva ja osallistuva työyhteisön jäsen (n=3) Esimies myötäelää ja tukee työntekijöitä keskustelemalla (n=3) Esimies on tasavertainen ja tasapuolinen työntekijöitä kohtaan (n=3) 	<p>JOHTAMINEN JA AMMATTITÄIDON KEHITYS</p> <ul style="list-style-type: none"> Organisaatio on etäinen työntekijöille (n=3)

Taulukko 4: Tärkeimmät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät haastateltavien mukaan.

5.2.1 Työntekijään liittyvät tekijät

Lähipiirin arvostuksen puute työtä kohtaan nousi esiin lähes kaikissa haastatteluissa, vaikka myös positiivisia kokemuksia arvostuksesta löytyi. Tämä voi johtua haastateltavien mukaan tietämättömyydestä tai yhteiskunnallisen keskustelun vähäisyydestä. Lisäksi useampi vastaus koski lähipiirin arvostuksen puutetta asiakasryhmää kohtaan. Yksittäisessä vastauksessa läheinen kyseenalaisti koko työn tarkoituksen.

”Jos aatellaan kavereita ja tuttujakin ja näin... aika moni sen kyseenalaistaa, että ettekö te lähinnä tolla työllä vaan mahdollista sen, että ihmiset käyttää päihteitä entistä enemmän ja teette... meillä käy toki myös nuoria, niin... niillekin vaan karhunpalveluksen ja näin. Et kaikki ei näe ihan sitä, että mikä siinä on se pointti minkä takia tätä duunii tehään.”

Työn ja vapaa-ajan välinen raja oli useimmille työntekijöille selkeä. Vapaa-ajalla ei mietitty työasioita, vaan keskityttiin töistä palautumiseen. Parissa haastattelussa tuli esiin myös työn tärkeys. Työntekijän henkilökohtaisessa elämässä koettu hyvinvointi heijastui positiiviseen asenteeseen työtä kohtaan.

”Sillon, kun mä suljen ton työoven, niin mä myöskin jätän ne työasiat tänne, et mä oon hirveen tarkka ollut sen rajan suhteen tietyl tavalla siinä, et se vapaa-aika on mun vapaa-aikaa... ja mä murehdin sit niitä asioita sitten enemmän sit tääl töissä.”

TYÖNTEKIJÄÄN LIITTYVÄT TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄT TEKIJÄT	
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	
— Työasioita ei mietitä vapaa-ajalla	n=3
— Lähipiiri arvostavat työtä	n=2
Henkilökohtainen tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemus	
— Vapaa-ajalla huolehditaan riittävästä palautumisesta	n=2
— Henkilökohtainen hyvinvointi vaikuttaa positiivisesti työasenteeseen	n=1

Taulukko 5: Työntekijään liittyvät työhyvinvointia edistävät tekijät.

TYÖNTEKIJÄÄN LIITTYVÄT TYÖHYVINVOINTIA KUORMITTAVAT TEKIJÄT	
Työn ja perhe-elämän ristiriitaiset vaatimukset, perheen vähäinen tuki, kaksoisuraongelmat	
— Lähipiiri ei arvosta työtä	n=4
— Lähipiiri ei arvosta asiakasryhmää	n=3
— Lähipiiri kyseenalaistaa työn tarkoituksen	n=1

Taulukko 6: Työntekijään liittyvät työhyvinvointia kuormittavat tekijät.

5.2.2 Työn luonteeseen liittyvät tekijät

Kaikki haastateltavat kokivat asiakkaiden kanssa tehdyn työn tärkeäksi. Asiakassuhteet ovat usein pitkäkestoisia, joten työntekijät ja asiakkaat tulivat toisilleen tutuiksi. Tästä syystä asiakkaat arvostivat epävirallista kohtelua, kuten yhdessä olemista ja keskustelua arkisista

asioista. Arkisuutta ja lähestyttävyyttä toi omien vaatteiden käyttö työaikana. Koronaepidemia oli muuttanut kaikkien työntekijöiden mielestä asiakaskohtaamisia ajallisesti tai fyysisesti rajoitetummiksi.

”Ne on tän työn suola. Heitä varten tullaan tänne joka aamu.”

”Tällä hetkellä, kun on tää korona, niin musta on kurjaa tehdä tälläsillä puolivaloilla töitä. Just kun meillä on se yhteisö tossa kiinni niin ne kohtaamiset on pleksin takaa, tosi lyhyitä.”

Yhteiskunnallisen arvostuksen vähäisyyden asiakasryhmää tai terveysneuvontatyötä kohtaan nosti esiin lähes jokainen työntekijä. Arvostuksen koettiin olevan hyvin jakautunutta ja ennakkoluulojen värittämää. Toisten arvostusta tehtyä työtä kohtaan pidettiin tärkeänä. Työ myös herätti ylpeyttä työntekijässä.

”Tää on hauska, koska [läheinen] sanoi minulle: ”minä en ymmärrä, että miksi sinä haaskaat sinun osaamistasi tuollaiseen työhön, että eikö ne kaikki [asiakkaat] voisi viedä jonnekin”. Näin. Että jotenkin hän kiteytti sen miten yhteiskunta näkee tän työn.”

Työtä ei koettu kuormittavaksi. Työssä merkityksellisenä pidettiin haavoittuvan asiakasryhmän auttamista sekä ihmissläheisyyttä. Auttamisenhalun vuoksi työssä joutui ajoittain pohtimaan distanssin asettamista asiakkaisiin. Asiakkaiden kohtaamat asiat myös saattoivat ajoittain herättää työntekijässä negatiivisia tunteita.

”Ylipäättään tarkoitus on auttaa niitä joita kukaan muu ei auta. Et kyllä se sieltä lähtee mulla se et miks mä oon just täällä.”

”Ei tää oo mulle millään tavalla kuormittavaa. Jos oliskin niin kyl mä mieltisin, et jotain ois tehtävä.”

Asiakkaat antoivat useimpien työntekijöiden mukaan positiivista palautettaan saamastaan avusta, osoittivat kiitollisuutta ja pitivät terveysneuvontatyötä tärkeänä. Asiakkaiden kiitollisuutta pidettiin palkitsevana. Toisaalta osa asiakkaista ei arvostanut saamaansa apua ja koki sen vaikuttaneen negatiivisesti heidän elämäänsä. Osalle työntekijöistä asiakasryhmän tunteminen entuudestaan lisäsi työn merkitystä. Terveysneuvontatyön tekeminen, erityisesti matalan kynnyksen palveluissa, oli osalle työntekijöistä tärkeää. Mielenkiintoa työhön loi myös yksittäiselle työntekijälle vaihtuvat työpisteet.

” Mut pääsääntöisesti hirveen kiitollisii siitä, [että] me ollaan täällä heitä varten ja yritetään.”

Osa haastateltavista nosti esiin riskitilanteiden läsnäolon asiakkaiden päihtymystilan vuoksi. Tilanteet koettiin haasteellisiksi, mutta työntekijät olivat myös oppineet lukemaan

asiakaskuntaa tilanteiden välttämiseksi. Riskitilanteet olivat harvemmin työntekijöihin kohdistuneita ja useammin asiakkaiden välisiä riitatilanteita.

”Ajoittain tulee näitä tilanteita, että mä en tiedä mitä mä teen, jos toi tekee jotain. Se on ihan hyvä... pysyy sit yllä, koska siin vaiheessa, kun on liian turvallista ja liian helppoo, niin ei enää kiinnitä huomiota ympäristöön tai et mikä se asiakkaan tarve on, et oonko jutellut ton kanssa tästä vai pitäiskö jutella lisää.”

Perehdytys oli ollut osan haastateltavista mukaan puutteellinen tai sitä ei ollut lainkaan, joko perehdyttäjän puuttumisen tai aikaisemman työnkuvaan liittyvän osaamisen vuoksi. Riittävän perehdytyksen koki saaneensa vain yksi työntekijä. Perehdytyksen sijaan työntekijän oletettiin toimivan aiemman osaamisen varassa ja tarvittaessa aktiivisesti hakevan tietoa ja apua toisilta työntekijöiltä. Tunne osaamisen puutteesta aiheutti epävarmuutta työssä. Useimmat kokivat työn kuitenkin sopivan haastavaksi ja omaa osaamista vastaavaksi.

”Jokainen päivä on erilainen ja kaikkien asiakkaitten tilanteet, elämäntilanteet, on ihan erilaisia. Et kyl tää haastaa aika paljon myöskin sillain, että et voi olettaa silleen henkseleitä paukutellen, et tiedän kaiken ja osaan kaiken, vaan et kyllä sitä aika nöyränä myös sitten kuuntelee asiakkaitten juttuja ja haluaa sit auttaa.”

Henkilöstöressurssien koettiin olevan riittäviä tarjottuihin palveluihin nähden, vaikkakin samanaikaisesti niitä pidettiin äärimmilleen mitoitettuna tai jopa niukkoina muihin terveysneuvontayksiköihin verrattuna. Nykyisellään henkilöstöressurit eivät riitä asiakkaiden pitkäaikaishoitoon. Tiukan mitoituksen koettiin vaikuttavan työntekijän mahdollisuuksiin osallistua alan koulutuksiin tai kokouksiin. Työtehtäviä jouduttiin priorisoimaan samasta syystä, mutta positiiviseksi koettiin töitten tasainen jako työntekijöiden kesken.

Useimmat kokivat työtilojen soveltuvan työntekoon hyvin tai riittävän hyvin ja tarjoavan myös tiloja keskittymistä vaativiin työtehtäviin ajoittaisesta levottomuudesta ja äänekkyystä huolimatta. Työympäristöä pidettiin usein ankeana, kolkkona, kylmänä tai muuten epämiellyttävänä. Silti työtilojen koettiin soveltuvan tarjottuihin palveluihin ja asiakkaiden tarpeisiin.

”Eihän nää mitkään siis viihtyisät tilat kyllä ole, kyllä se on vähän sellainen myyrä efekti, kun täältä sit päivän päätteeks tohon katuvaloon nousee, niin sellainen ’oho, mitä ihmettä’.”

Työtilojen haasteeksi koettiin työntekijän mahdollisuus poistua riskitilanteista sekä asiakkaiden käyttäytyminen henkilökunnalta saatuja ohjeistuksia vastaan yhteisissä tiloissa. Lähes kaikki kokivat työympäristön turvallisuudessa olevan parantamisen varaa siitähän huolimatta, että henkilökuntaan kohdistuvia riskitilanteita koettiin olevan vähän tai ei

lainkaan ja asiakaskohtaamisien sujuvan pääasiassa rauhallisesti. Luotto työyhteisöön toi työntekijälle psykologista turvallisuuden tunnetta, jonka nähtiin lisäävän myös fyysistä turvallisuutta.

”Onhan tää haastava tila toisaalta, mut pitää aina vaan miettii, et pääsee pois.”

Lähes kaikki kokivat, että työssä sai toimia itseohjautuvasti. Työntekijällä oli myös mahdollisuuksia vaikuttaa ja kehittää työnkuvaansa. Vaikuttamismahdollisuuksia löytyi myös työaikoihin liittyen. Työntekijät kokivat saavansa joustavasti vapaata tarvittaessa. Myös päivätyön tekemisen mahdollisuus nähtiin positiivisena asiana. Kehitysehdotuksia käsiteltiin yhdessä tiimipalavereissa, joita järjestettiin säännöllisesti. Myös työnohjauksen saatavuuden ongelmien tai kriisien ratkaisua varten nosti esiin useampi haastateltava.

”Ei sooloilua, mutta yhteistä tiimityötä, mut kuitenkin niin ettei kaikkeen tarvi tai pidäkkään kysyä lupaa, et uskaltaa tehdä itsenäisiä päätöksiä.”

”Kyl aika autonomisesti on saanut tehdä töitä, mikä on ollut taas ittelle semmonen asia työntekijänä, että... et sul on sellanen tunne, et sä saat vaikuttaa siihen tehtävään työhön ja se on ollut myöskin yks semmonen varmaan mikä lisää sitä työmotivaatiota.”

TYÖN LUONTEESEEN LIITTYVÄT TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄT TEKIJÄT	
Haastava ja merkityksellinen työ	
— Asiakkaiden kanssa tehty työ koetaan tärkeäksi	n=5
— Terveysneuvontotyö koetaan tärkeäksi	n=3
— Auttamisenhalu toimii työn motivaationa	n=3
— Työssä on haastetta	n=3
— Ihmisläheinen työ koetaan merkitykselliseksi	n=2
— Matalan kynnyksen palveluiden parissa tehty työ koetaan tärkeäksi	n=2
— Asiakasryhmän tunteminen entuudestaan lisää työn merkityksellisyyttä	n=2
— Asiakkaiden kiitollisuus tekee työstä palkitsevaa	n=1
Työympäristö	
— Työympäristö soveltuu työntekoon riittävän hyvin	n=3
— Työympäristö sopii asiakkaiden tarpeisiin	n=2
— Henkilökuntaan kohdistuvia uhka- ja vaaratilanteita on ollut vähän tai ei lainkaan	n=2
— Asiakaskohtaamiset ovat kunnioittavia ja rauhallisia	n=2
— Vaihtuva työpiste tuo mielenkiintoa työhön	n=1
— Työyhteisön psykologinen turvallisuus luo fyysistä turvallisuutta	n=1
Asiakkaiden kokemus saamastaan hyvästä hoidosta	
— Asiakkaat antavat useimmiten positiivista palautetta	n=3
— Asiakkaat ovat kiitollisia saamastaan hoidosta	n=2
— Asiakkaat arvostavat epävirallista kohtaamista	n=2
— Asiakkaat arvostavat terveysneuvontapalvelussa tehtävää työtä	n=1
Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön liittyen	
— Työntekijä saa kehittää työtään ja vaikuttaa omaan työnkuvaan	n=3
— Tiimipalaverissa käydään läpi työhön liittyviä ongelmatilanteita ja kehitysehdotuksia	n=3
— Töissä saa olla itse valitsemissa vaatteissa	n=1
Itsensä johtaminen	
— Työssä saa toimia itseohjautuvasti	n=4
Tyytyväisyys työelämän laatuun	
— Työtä ei koeta kuormittavaksi	n=4
Työnohjaus	
— Työnohjausta on saatavilla	n=3
— Tiimipalavereita järjestetään säännöllisesti	n=1
Yksilölliset ja joustavat työajat	
— Työaikoihin pystyy vaikuttamaan joustavasti	n=3
— Päivätyön tekemisen mahdollisuus nähdään etuna	n=1
Työhön liittyvä asema	
— Toisten arvostus työntekijän tekemää työtä kohtaan lisää työhyvinvoinnin kokemusta	n=2
— Työ herättää ylpeyttä työntekijässä	n=1
Työn hallinta	
— Työntekijän osaamisen taso vastaa työn vaativuutta	n=3
Hyvin toteutettu jokapäiväinen hoitotyö	
— Työt jakautuvat tasaisesti	n=2
Riittävä perehdytys	
— Työhön on saanut riittävän perehdytyksen	n=1

Taulukko 7: Työn luonteeseen liittyvät työhyvinvointia edistävät tekijät.

TYÖN LUONTEESEEN LIITTYVÄT TYÖHYVINVOINTIA KUORMITTAVAT TEKIJÄT	
Työn sisältö ja työn vaatimukset	
— Asiakkaiden päihtymystilan vuoksi työssä on läsnä riskitilanteiden mahdollisuus	n=3
— Perehdytys oli puutteellinen tai sitä ei ollut lainkaan	n=3
— Asiakastyössä tulee vastaan työntekijöihin tai toisiin asiakkaihin kohdistuvia riskitilanteita	n=2
— Osa asiakkaista on tyytymättömiä samaansa apuun	n=2
— Työssä joutuu pohtimaan distanssin asettamista	n=1
— Osaamisen tunteen puute aiheuttaa epävarmuutta	n=1
— Työtehtävät vaihtelevat tilanteen mukaisesti	n=1
Työympäristö	
— Työympäristön turvallisuudessa on parannettavaa	n=4
— Työympäristö on ankea, kolkko tai muuten epämiellyttävä	n=3
— Työympäristö on kylmä	n=2
— Työympäristö on levoton	n=1
— Työvälineiden saatavuudessa on puutteita	n=1
Työn määrä ja työtahti	
— Henkilöstöresurssit ovat niukat muihin toimijoihin verrattuna	n=1
— Henkilöstöresurssit ovat äärimmilleen mitoitettut	n=1
— Henkilöstöresurssien niukkuus vaikuttaa työntekijöiden mahdollisuuksiin osallistua koulutuksiin tai kokouksiin	n=1
— Resurssit eivät riitä asiakkaiden pitkäaikaishoitoon	n=1
— Resurssien riittämättömyyden vuoksi työtehtäviä joudutaan priorisoimaan	n=1
Työn hallintamahdollisuudet	
— Koronaepidemian vuoksi asiakaskohtaamiset ovat ajallisesti tai fyysisesti rajoitetumpia	n=5
Työn yhteiskunnallisen arvostuksen puute	
— Yhteiskunta ei arvosta terveysneuvonnan asiakkaita tai terveysneuvontatyötä	n=4
Työstä koettu stressi ja paineen alla työskentely	
— Työssä koetut asiat vaikuttavat ajoittain negatiivisesti työntekijään	n=1

Taulukko 8: Työn luonteeseen liittyvät työhyvinvointia kuormittavat tekijät.

5.2.3 Työyhteisöön liittyvät tekijät

Työyhteisöä pidettiin tiiviinä, yhteensopivana sekä joustavana. Työyhteisö koki, että työyhteisössä oli mahdollista keskustella avoimesti niin työhön liittyvistä kuin henkilökohtaisen elämän asioista. Työyhteisössä myös pystyi esittämään mielipiteitä. Keskinäinen kommunikointi ja tiedonkulku koettiin suoraksi, sujuvaksi ja läpinäkyväksi, joka auttoi ongelmien ja epäselvyyksien ratkaisussa. Lähes kaikki työntekijät kokivat, että työyhteisössä löytyi kunnioitusta ja luottamista.

”Täällä voi kertoa semmosia asioita mitä ei välttämättä parhaalle ystävällekään kerro.”

”Meillä osataan olla erimieltä samasta asiasta, mutta silti ei mitään skismaa synny siitä. Osataan kunnioittaa myös toisen mielipidettä.”

Työyhteisön ilmapiiriä pidettiin hyvänä ja humoristisena. Työpäivän aikana yhteisön kanssa vietettiin paljon aikaa, joten työyhteisö koettiin tärkeäksi osaksi elämää yleisesti. Työyhteisö viettääkin aikaa keskenään myös vapaa-ajalla.

”Sanotaan kyl et semmoinen kotoinen on hyvin kuvaava. - - Täällä on mielummin, kuin kotona.”

”Tärkein työssäjaksamisasia on se työryhmä. Vaikka me oltas keskellä avohakkuuta, mut kun meillä on tää ryhmä, niin se on se juttu. Se tärkein. Vaikka me tehtäs kylmävarastohommia, mutta kun ollaan tällä porukalla. Niin se on tärkein.”

”Ei oikeestaan tätä parempaa työryhmää ehkä varmaan löydykään enää koskaan mistään.”

”Me ollaan niinku perhe. - - Et kyllä täs jotain on, sellaista jopa taianomaista, täs työyhteisössä.”

Yhteistyö koettiin toimivaksi ja työyhteisössä pidettiin huolta kaikkien työn sujuvuudesta. Työyhteisöltä sai myös useimpien mielestä tarvittaessa apua. Tärkeänä pidettiin, että apua uskaltaa pyytää, koska työyhteisö ei oleta kaikkien tietävän kaikkea. Työyhteisössä oli matala vaihtuvuus ja työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä. Työyhteisön vapaamielisyyttä, monimuotoisuutta ja vähäistä keskinäistä hierarkiaa pidettiin vahvuutena. Uuden työntekijän olikin vaivatonta integroitua osaksi työyhteisöä.

”Mut tääl on ollut ihana siinä mielessä aina se et... et kaikki on aina ohjannut ja aina on voinut kysyä ja et ei oo sellasta et mun pitäis nyt vaan aina uskaltais kysyä vaan yhdeltä vaan, et kyl kaikki sit ohjaa ja... ja neuvoo jos on ollut ihan mitä vaan.”

5.2.4 Johtamiseen ja ammattitaidon kehitykseen liittyvät tekijät

Useimmat nostivat esiin esimiehen tasavertaisuuden työntekijöiden nähden ja tasapuolisuuden työntekijöitä kohtaan sekä osallistumisen työn arkeen. Esimiehen rooli työn johdossa oli silti selkeä. Myös töissä auttaminen ja neuvominen, työntekijöiden työpanoksen arvostus sekä vastuun antaminen työntekijöille nousivat esiin.

”Se näkyy myös, että hän luottaa meihin, että kun hän jää lomalle niin hän sanoo, että kyllä te tiedätte mitä te teette.”

”Periaatteessa tietää kaiken mitä yksikössä tapahtuu ja myöskin osaa tehdä niit tehtävii. - - Se on mun mielestä hyvinvointia ylläpitävä asia, että esimies tietää mitä yksikössä tapahtuu.”

Esimiehen koettiin antavan riittävästi palautetta. Useimmat kokivat, että esimies luottaa työntekijöihin, on joustava ja huomioi työntekijöiden mielipiteet, mm. uusia työntekijöitä rekrytoidessa. Esimiehen koettiin tukevan työntekijöiden hyvinvointia keskustelemalla ja myötäelämällä työntekijöiden elämän vaikeuksissa.

”[Esimies], esimerkiksi, joka on tehnyt tätä työtä niin pitkään niin sillä on niin hyvät keinot sit, tavallaan, lähtee meidän kans sitä puhuu ja purkaa...”

”Ja sit tietyllä tavalla myötäelää ja yrittää tsemppaa - - sit kun kohtaa siinä elämässä isompia haasteita niin niin tota et on niin kun siin mukana.”

Haastatteluissa nostettiin esiin usein organisaation etäisyys. Organisaation tuen määrän koettiin lisääntyneen viime aikoina, mutta useammin esiin nostettiin työntekijöiden kokemaa vähäinen arvostus ja tuki organisaation taholta. Työntekijät kokivat, että organisaation eettiset arvot eivät ole riittävän näkyviä eivätkä toteudu käytännössä. Toisaalta eettisten arvojen koettiin olevan yleisesti arvostettuja. Eettisissä arvoissa työntekijän ja työnantajan välillä koettiin olevan ristiriita. Myös terveystuontapalveluiden vähentäminen sekä organisaation julkisten kannanottojen vähäisyys mainittiin.

”Että organisaationa toivois semmosta näkyvyyttä, että aina toimitusjohtajaa myöten kävis ihmisiä kattomassa minkälaisia yksiköitä meillä on täällä.”

Työn jakautumisen koettiin olevan tasapuolista, kun pois lasketaan erityiskoulusta vaativat työtehtävät. Työtehtävien jaossa huomioitiin työntekijöiden osaaminen ja mieltymykset. Myös aikaisempaa koulutuksessa tai työelämässä hankittua osaamista koettiin pystyvän hyödyntämään nykyisessä työssä. Vakituisen henkilökunnan työn kuormitusta koettiin vähentävän tutut ja osaavat sijaiset.

”Tiedetään jokaisen semmoset omat vahvuudet ja semmoset mitä ei hirveesti mielellään tykkää tehdä, niin me automaattisesti jaetaan sitten sen mukaan.”

Koko työyhteisö koki pääsevänsä osallistumaan haluamiinsa koulutuksiin. Ammattitaidon kehittämiseen toivottiin silti lisää koulutusmahdollisuuksia. Ammattitaidon ylläpitämisen koettiin olevan työntekijän omalla vastuulla: toisaalta vastuu toi vapautta kehittää omaa ammattitaitoa omilla ehdoilla, mutta saman aikaisesti vaati työntekijän omaa aktiivisuutta. Työntekijöiden eri aiheiden asiantuntijuutta ja osaamista hyödynnettiin myös työyhteisön sisällä ammattitaidon kehittämisessä itse järjestetyillä koulutuksilla. Työssä kehittymistä koettiin tapahtuvan työn ohella.

”Kyllähän hän huolehtii siitä, että onko jotain, onko joku lupa menossa vanhaksi - - Ja näin, hän toisaalta kattoo, että henkilöstöllä on vaadittava osaaminen ajantasalla, ja toki kysyy, et onko jotain kursseja mikä kiinnostais tai avoimia ovia tai muita.”

JOHTAMISEEN JA AMMATTITAIIDON KEHITYKSEEN LIITTYVÄT TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄT TEKIJÄT	
Oikeudenmukainen, kannustava, osallistava, läsnä oleva, kuunteleva ja tukea antava johtaminen	
— Esimies luottaa työntekijöihin	n=3
— Esimies on läsnä oleva ja osallistuva työyhteisön jäsen	n=3
— Esimies myötäelää ja tukee työntekijöitä keskustelemalla	n=3
— Esimies on tasavertainen ja tasapuolinen työntekijöitä kohtaan	n=3
— Esimiehen rooli työyhteisön johtajana on selkeä	n=2
— Esimies on joustava	n=2
— Esimies kuuntelee työntekijöiden mielipiteitä	n=2
— Esimies auttaa töissä ja toimii neuvonantajana	n=1
— Esimies arvostaa työntekijöiden työpanosta	n=1
— Esimies on oma itsensä	n=1
— Esimies antaa vastuuta työntekijöille	n=1
Mahdollisuudet ja esimiehen kannustus ammatilliseen kehitykseen	
— Työntekijät pääsevät osallistumaan haluamiinsa koulutuksiin	n=5
— Työntekijöiden osaamista hyödynnetään työyhteisön sisällä ammatitaidon kehittämisessä	n=1
— Ammatitaidon kehittäminen tapahtuu työntekijän ehdoilla	n=1
— Ammatillista kehittymistä tapahtuu työn ohessa	n=1
Riittävät resurssit	
— Henkilöstöresurssit ovat riittävät terveysneuvonnan tarjoamiin palveluihin nähden	n=4
— Hyvin perehdytetyt sijaiset eivät kuormita työntekijöitä	n=1
Mahdollisuus käyttää ammatitaitoa työssä	
— Työntekijöiden osaamista hyödynnetään työtehtävien jaossa	n=2
— Aiempaa koulutusta tai osaamista pystyy hyödyntämään nykyisessä työssä	n=2
Tyydyttävä ja käytännöllinen työn organisointi	
— Työntekijät osallistuvat tasapuolisesti kaikkiin työtehtäviin koulutuksensa sallimissa rajoissa	n=3
Palautteen saaminen esimieheltä	
— Esimies antaa palautetta	n=2
Organisaation tuen määrä	
— Organisaation tuen määrä on lisääntynyt	n=1
Organisaation eettisten arvojen näkyminen	
— Organisaation arvot ovat näkyviä ja ulkopuolisten hyväksymiä	n=1

Taulukko 9: Johtamiseen ja ammatitaidon kehitykseen liittyvät työhyvinvointia edistävät tekijät.

JOHTAMISEEN JA AMMATTITAIIDON KEHITYKSEEN LIITTYVÄT TYÖHYVINVOINTIA KUORMITTAVAT TEKIJÄT	
Organisaation osallistumisen puute	
— Organisaatio on etäinen työntekijöille	n=3
— Organisaatio ei ota kantaa julkiseen keskusteluun	n=1
Organisaation eettisten arvojen puute	
— Eettiset arvot eivät ole näkyviä tai eivät toteudu käytännössä	n=2
— Työntekijän ja työnantajan eettisten arvojen välillä on ristiriita	n=1
Organisaation tuen ja arvostuksen puute	
— Organisaatio arvostaa ja tukee työtä vähemmän kuin aiemmin	n=2
— Organisaatio on vähentänyt terveysneuvontapalveluita	n=1
Kehittymismahdollisuuksien puute	
— Koulutusmahdollisuuksia toivotaan lisää	n=1
— Ammattitaidon ylläpitäminen vaatii työntekijän omaa aktiivisuutta	n=1

Taulukko 10: Johtamiseen ja ammattitaidon kehitykseen liittyvät työhyvinvointia kuormittavat tekijät.

5.3 Yhteenveto

Edistävästä tekijöistä huomattavasti eniten vastauksia tuli työhön (n=72) liittyen. Seuraavaksi eniten vastauksia tuli johtamiseen (n=46) ja työyhteisöön (n=43) liittyen. Työntekijään liittyen (n=8) vastauksia tuli vähiten. Haastatteluista tuli esiin asiakastyön ja itseohjautuvuuden sekä työn vähäisen kuormittavuuden merkityksellisyys työntekijän työhyvinvoinnin kannalta. Ammattitaidon kehittämisen mahdollisuuksia sekä henkilöstöressurssien riittävyyttä pidettiin myös tärkeänä. Työyhteisöön liittyen merkityksellisenä pidettiin avointa keskustelua, työyhteisön tiivyyttä ja yhteensopivuutta sekä kunnioitusta ja luottamista.

Kuormittavista tekijöistä eniten vastauksia tuli työn luonteeseen (n=40), toiseksi eniten johtamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen (n=12) ja vähiten työntekijään (n=8) liittyen. Työyhteisöön liittyen kuormittavia tekijöitä ei vastauksissa tullut esiin lainkaan. Työhön koettiin vaikuttavan eniten tällä hetkellä koronaepidemiaan liittyvät rajoitukset. Epidemian seurauksena asiakaskohtaamiset olivat aikaisempaa rajoitetumpia fyysisesti tai ajallisesti, mikä koettiin negatiiviseksi. Lisäksi työn arkeen koettiin vaikuttavan työympäristön turvallisuuden puutteet sekä organisaation etäisyys. Samoin lähipiirin ja yhteiskunnan arvostuksen puute sekä työtä että asiakkaita kohtaan oli asiakastyötä arvostaville työntekijöille kuormittavaa.

6 Pohdinta

Opinnäytetyötä aloittaessa ennako-oletuksena oli, että tärkeimmiksi vaikuttaviksi tekijöiksi nousisi työssä koettu kiire ja stressi, henkilöstöressurssien vähäisyys tai tyydyttymätön palkkaus. Sen sijaan aineistosta nousi esiin miten paljon tärkeäksi koettu työ, ympärillä oleva

hyvinvoiva ja tukea antava työyhteisö sekä läsnä oleva, osallistuva ja huolehtiva esimies voi vaikuttaa työhyvinvointiin. Samat aiheet nostettiin merkittävimiksi tekijöiksi myös aikaisemmassa hoitoalan työhyvinvoinnin tutkimuksissa (Utriainen ym. 2015).

6.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa terveysneuvontapisteen henkilökunnan kokemuksia työhyvinvointia edistävästä ja kuormittavista tekijöistä. Kuormittavia tekijöitä tuli esiin huomattavan vähän. Yleisimmät huolenaiheet koskivat koronaepidemiaa, yhteiskunnan arvostuksen puutetta työtä ja asiakasryhmää kohtaan sekä työympäristön turvallisuutta ja viihtyisyyttä. Lisäksi esiin nousivat perehdytyksen puutteet sekä organisaation etäisyys.

Kuormittavien tekijöiden vähäisyys ei yksistään tuo työhyvinvointia. Tämän työyhteisön kohdalla merkittävämmäksi tekijäksi nousi selkeästi itse asiakkaiden parissa tehty työ ja auttamisenhalu, jota työntekijät pitivät tärkeänä motivaationa juuri tämän asiakasryhmän parissa työskentelyyn. Erityisesti matalan kynnyksen palveluita tarjoavassa terveysneuvontayksikössä työskentely nostettiin myös esiin. Matalan kynnyksen palveluissa päästäänkin tekemään työtä tarjoamalla konkreettista apua niin puhtaiden välineiden kuin perustarpeiden, kuten hygienian ja ruokailun, tarjoamisesta.

Työntekijöiden auttamishalussa tärkeintä ei ollut tapahtunut muutos asiakkaiden päihteidenkäytössä, vaan asiakkaiden kokemus saamastaan avusta. Asiakkaat arvostivat paljon aitoa ja välitöntä kohtaamista: ihmisen kohtaamista ihmisenä eikä vain päihteiden väärinkäyttäjänä. Työntekijät kokivat, että heillä oli paljon annettavaa asiakkaille, joita yhteiskunta ymmärtää ja auttaa vähän. Asiakkaille haluttiin luoda tervetullut ja inhimillinen kohtaaminen työyksikössä. Kuten haastateltavat kertoivatkin, asiakkaat ovat usein unohdettuja yhteiskunnan jäseniä ja siksi arvostavat paljon tuttavallista kohtelua ja huomioimista. Asiakkaiden antamalla positiivisella palautteella oli merkitystä työntekijöille. Kiitollisuus ja työn arvostus varmasti vahvistaakin työn merkitystä, kuten myös Utriainen ym. (2017, 741) tutkimuksessa tulee esille.

Asiakkaiden kanssa tehdyn työn tärkeys nousi esiin myös koronaepidemian kautta. Epidemian hillitsemiseen liittyvien rajoitusten vuoksi työntekijät kokivat, että eivät pysty auttamaan asiakkaita niin hyvin kuin haluaisivat, mikä vaikuttaa työtyytyväisyyteen (Flinkman 2014, 73). Rajoitukset olivat vähentäneet mahdollisuuksia niin asiakkaiden keskinäiseen kanssakäymiseen yhteisötiloissa kuin työntekijöiden kanssa vietettyyn aikaan minkä kokivat negatiiviseksi niin työntekijät kuin asiakkaat. Yksi osa matalan kynnyksen palveluita on asiakkaiden tukeminen juuri keskustelujen kautta, jolle ei rajoitusten vuoksi ollut yhtä paljon mahdollisuuksia.

Haastatteluista nostettiin esiin lähipiirin ja yhteiskunnan arvostuksen puute työtä sekä asiakasryhmää kohtaan. Julkinen keskustelu vaikuttaa ilmeisesti myös työntekijöiden lähipiirin työhön kohdistuviin mielipiteisiin, joita ei tunnu muuttavan edes alalla työskentelevien ihmisten tunteminen. Työn epäiltiin olevan jopa haitallista asiakasryhmälle ja auttamisen sijaan vain mahdollistavan asiakkaiden päihteidenkäytön. Äärimmillään työntekijöiden ammattitaidon katsottiin olevan hukkaan heitettyä työssä. Mahdollisesti päihteidenkäyttäjien nähtiin olevan avun ulkopuolella ja siten hoitotyön olevan resurssien haaskaamista.

Työntekijät kokivat, että organisaation tukea tarvittaisiin juuri tämän epäkohdan korjaamiseen julkisessa keskustelussa. Näkyvämmät kannanotot organisaation tasolta sekä vierailut työyksikössä toisivat tukea myös työntekijälle. Samoin kuin esimiehen kohdalla, työntekijät pitivät tärkeänä, että organisaation edustajat ymmärtäisivät konkreettisesti työyksikössä tehtävää työtä. Tällä hetkellä organisaatio koettiin etäiseksi, mikä voi osittain selittää työntekijöiden kokemusta tuen ja ymmärryksen puutteesta. Tyytymättömyys johdolta saatuun tukeen voi saada työntekijän miettimään alanvaihtoa (Flinkman 2014, 73).

Yhteiskunnan tai lähipiirin mielipiteistä huolimatta, ei tuen puute näy vahvasti haastateltavien työhyvinvoinnissa. Tuen puutetta varmasti korvaa työyhteisöltä sekä esimieheltä saatu tuki ja kannustus. Hoitoalalla työyhteisöön kuulumisen ja hyvien sosiaalisten suhteiden onkin todettu edistävän työhyvinvointia edistää erityisen paljon (Utriainen ym. 2015, 741; Rajamäki & Mikkola 2017, 250). Mielenkiintoista oli työntekijän kokemus siitä, että tämä työyhteisö on poikkeava sairaalayhteisöihin verrattuna. Sairaalamailman työyhteisöt nähdään mahdollisesti enemmän sisäänpäin kääntyneinä ja pienryhmiä suosivina, mikä laajemman henkilökunnan omaavissa yksiköissä on osaltaan luonnollistakin. Hoitoalalla kuitenkin arvostetaan samoja ominaisuuksia, kuten töissä auttamista (Utriainen ym. 2015, 741), kuin opinnäytetyön työyksikössä.

Työyhteisön hyvän ilmapiirin ja yhteensopivuuden voi arvella johtuvan osittain sen pienuudesta. Kun työyksiköstä puuttuu isomman osaston työntekijöiden kierto, oppivat työntekijät myös tuntemaan toisensa helpommin. Toisaalta työyksikköön voi olla valikoitunut juuri sinne sopivia henkilöitä, jotka itse omalla asenteellaan myötävaikuttavat ilmapiiriin. Työyhteisön mielipide huomioidaankin uusia työntekijöitä valittaessa. Hyvästä ilmapiiristä syntyykin positiivinen noidankehä, joka vahvistaa ennestään yhteenkuuluvuutta ja avointa keskustelua työyhteisössä. (Lehto & Luukka 2019, 78; Utriainen ym. 2015, 742.)

Työyhteisössä pystytään varauksetta keskustelemaan niin työhön kuin yksityiselämään liittyvistä asioista, mikä kertoo keskinäisestä kunnioituksesta ja luottamisesta. Hyvät välit työntekijöiden kesken edesauttavat työn sujuvuutta (Rajamäki & Mikkola 2017, 261; Utriainen ym. 2015, 741). Tästä kertoo myös työyhteisössä koettu vapaus pyytää apua kollegoilta tai

esimieheltä. Työyhteisössä ei esiinny ristiriitoja tai syrjintää, vaan tilanteet voidaan ratkaista puhumalla ennen kuin niistä muodostuu ongelmia. Tämä tuo esiin hyvin työyhteisön keskinäisen tuen ja luottamuksen tason työyhteisössä (Rajamäki & Mikkola 2017, 261).

Työyhteisön tuki korostuu myös perehdytyksen aikana. Työyksikön perehdytyksessä koettiin olevan puutteita. Joko perehdytys oli puuttunut kokonaan tai jäänyt vajavaiseksi, josta aiheutui osaamisen tunteen puutetta. Perehdytyksen tiedetään vaikuttavan ammattiosaamisen kehittymiseen (Voutilainen, Haapa & Jokiniemi 2019, 4). Vaikka perehdytys oli jäänyt vajaaksi, koettiin osaamisen taso useammin hyväksi ja työtehtävien vaativuuteen sopiviksi. Työn haastavuutta pidettiin sopivana, mitä on todettu edistävän työhyvinvointia (Utriainen ym. 2015, 742). Myös esimies näytti työntekijöille luottavansa heidän osaamiseensa.

Vastuunotto omasta työhön perehtymisestä kuuluu itseohjautuvuuteen (Lehto & Luukka 2019, 80), jota työntekijät arvostivat paljon. Työntekijöiden oletettiin toimivan parhaan mahdollisen osaamisen mukaisesti ja tarvittaessa ottavan selvää työnkuvaan kuuluvista uusista asioista kollegoilta kyselemällä. Työntekijät myös hyödynsivät yhteisön ammattitaitoa työyhteisön sisäisillä koulutuksilla. Itseohjautuvuuden ja työyhteisön tuen avulla uudet työntekijät pystyivät siten kompensoimaan puutteellista perehdytystä.

Itseohjautuvuus näkyi myös työntekijöiden mahdollisuutena vaikuttaa työhön. Tärkeänä pidettiin jokapäiväiseen työhön liittyvä vapaus tehdä päätöksiä itsenäisesti tai työryhmänä. Lisäksi työn jaossa huomioitiin työntekijöiden mieltymykset ja vahvuudet. Työntekijät kokivat heillä olevan myös mahdollisuuksia tuoda esiin omia ideoitaan työhön liittyen ja kehittää siten työnkuvaa esimiehen kannustuksella (Utriainen ym. 2015, 741). Kehittämissideoita käsiteltiin tärkeinä pidetyissä tiimipalavereissa, jotka edistivät yksikön sisäistä tiedonkulkua sekä ilmapiiriä. Tärkeäksi koettiin, että työnohjausta oli saatavilla sekä kriisiapua, jos työelämässä kohdattiin kriisitilanteita tai asioita, joita ei halunnut käsitellä tiimipalavereissa (Lehto & Luukka 2019, 55).

Työntekijät kokivat olevansa sitoutuneita työhönsä, mikä voi johtua esimiehen panostamisesta työhyvinvoinnin ylläpitämiseen (Utriainen ym. 2015, 738) sekä riittävästä koulutusmahdollisuuksista (Lehto & Luukka 2019, 50). Lisäkoulutus todennäköisesti myös vähentää perehdytyksen tarvetta. Esimies pitää työyksikössä huolta, että työntekijöiden tarvittavat ensiapuluvat ym. ovat ajan tasalla. Koulutuksiin päästään osallistumaan työntekijöiden kokemuksen mukaan riittävästi, mutta enemmänkin koulutusta otettaisiin vastaan. Urakehitys mahdollisuuksia ei haastatteluissa mainittu kertaakaan, mikä johtunee enemmän sosiaali- ja terveydenhuoltoalasta yleisesti, ei niinkään tästä työyksiköstä.

Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa myös oikeudenmukainen ja työyhteisöä tukeva esimies (Alm 2013, 38; Dudley 2015, 140; Utriainen ym. 2015, 742). Johtamiseen liittyvät ongelmat

olivat haastateltavien mukaan lähinnä organisaatioon eivätkä lähijohtamiseen liittyviä. Työhyvinvointia edisti terveysneuvontapisteessä työntekijöiden mukaan esimerkillinen lähijohtaminen, johon kuului läsnäolo, joustavuus työaikoihin liittyen, työntekijöihin luottaminen, työn tasapuolinen jako sekä riittävästä henkilöstöresursseista huolehtiminen (Kantanen 2017, 26-75). Esimiestä pidettiin lisäksi huolehtivana ja tasapuolisena työntekijöitä kohtaan. Laaja työkokemus alalta auttoi työntekijöiden mukaan esimiestä tukemaan heitä työhön liittyvissä ongelmissa. Esimiehellä oli myös taitoa myötäelää ja tukea työntekijöitä yksityiselämän haasteissa.

Työn organisointi koettiin onnistuneeksi (Utriainen ym. 2015, 742) ja tasapuoliseksi. Tasapuolista työnjakoa helpottaa työyhteisön koko sekä toisten vahvuusalueiden tunnistaminen ja hyödyntäminen. Tasapuolinen osallistuminen asiakastyöhön koulutukseen sidottujen työtehtävien lisäksi tuo vaivattomuutta töitten jakamiseen. Myös esimiehen osallistuminen samoihin työtehtäviin työntekijöiden rinnalla nostettiin esiin hyvinvointia edistävänä tekijänä. Esimies koettiin tasavertaiseksi työyhteisön jäseneksi. Tärkeänä pidettiin myös, että esimies tietää mitä yksikössä tapahtuu, mikä ei onnistuisi yhtä hyvin ilman läsnäoloa.

Henkilöstöressurssien riittävyys työmäärään nähden koettiin työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi (Dudley 2015, 142; Utriainen ym. 2015, 737). Työtä ei siis koettu kuormittavaksi. Työn vähäinen kuormittavuus kertonee työntekijöiden riittävästä voimavaroista, osaamisen tasosta sekä työn mielenkiintoisuudesta ja haastavuudesta (Hult 2019, 20; Lehto & Luukka 2019, 49). Työ ei myöskään aiheuta stressiä, kun työntekijän voimavarojen ja työn vaatimuksien koetaan olevan tasapainossa (Mäkinen ym. 2014, 26).

Työympäristön koettiin soveltuvan riittävän hyvin työntekoon ajoittaisesta levottomuudesta ja epämiellyttävydestä huolimatta. Työympäristön myös nähtiin soveltuvan asiakkaiden tarpeisiin olemalla hieman piilossa muulta maailmalta. Turvallisuudessa sen sijaan koettiin olevan parannettavaa. Asiakkaiden päihtymystilan vuoksi työssä on läsnä riskitilanteiden mahdollisuus. Asiakkaiden aggressiivinen käytös kohdistui harvemmin työntekijöihin, jonka vuoksi riskiä ei korostettu haastatteluissa. Riskitilanteiden ehkäisy on kuitenkin hyvä huomioida, koska aggressio voi johtaa työkyvyttömyyteen fyysisten tai psyykkisten vahingon vuoksi (Mäkinen ym. 2014, 28).

Haastateltavista huokui tyytyväisyys työyhteisöä, johon laskettiin kuuluvaksi myös lähiesimies, kohtaan. Esimiehen johtamistyyliä arvostettiin myös paljon. Lähipiirin tai yhteiskunnan vähäinen ymmärrys alaa kohtaan ei vaikuttanut työssä jaksamiseen, kun työntekijät saivat tukea ja empatiaa toinen toisiltaan. Työntekijöiden henkilökohtaiset murheet jäivät vaille mainintoja haastatteluissa mikä kertonee niin tyytyväisyydestä henkilökohtaiseen elämään (Dudley 2015, 122; Lehto & Luukka 2019, 48) kuin työelämässä onnistumisesta (Lehto &

Luukka 2019, 49). Samoin työn ja yksityiselämän erottaminen vaikuttaa onnistuvan useimmilta hyvin, sillä työasioita ei mietitä vapaa-ajalla. Työasiat eivät myöskään nouse esiin, vaikka työntekijät tapaavat toisiaan myös työn ulkopuolella.

6.2 Tulosten luotettavuus

Kaikessa tutkimustoiminnassa pyritään välttämään virheitä, jonka vuoksi tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan. Määrällisen tutkimuksen piireissä on syntynyt käsitteet validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti kertoo, miten hyvin tutkimuksessa valittu mittausmenetelmä mittaa sitä, mitä on tarkoituskin mitata; tutkitaanko sitä, mitä on luvattu tutkia. Korkean validiteetin tutkimuksessa koko tutkimusprosessi kuvataan tarkasti siten, että lukija voisi sen toistaa. Reliabiliteetti ilmaisee, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty mittari mittaa haluttua ilmiötä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160-163.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi ei ole yhtä yksiselitteistä. Tuomi & Sarajärvi (2018) suosittelee käytettäväksi neljää kriteeriä: uskottavuus (vastaako tutkijoiden tuottamat rekonstruktiot tutkittavien todellisuutta eli onko aineisto totuudenmukainen), siirrettävyys (tulokset voidaan siirtää toiseen ulkopuoliseen vastaavaan kontekstiin), luotettavuus (tutkimus on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, tutkijat ovat huomioineet erilaiset ulkoisia vaihteluja aiheuttavat tekijät, ulkopuolinen henkilö tarkastaa tutkimusprosessin toteutumisen) ja vakiintuneisuus (ulkopuolinen henkilö arvioi tutkimuksen löydökset).

Tutkimustulosten yleistettävyydellä tarkoitetaan laadullisessa tutkimuksessa ymmärryksen lisäämistä tutkittavasta aiheesta tutkimustuloksista tehtyjen tulkintojen avulla (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Tavoitteena on esittää tutkittava aihe siten, että se lisää yleistä ymmärrystä ja tarjoaa uusia näkökulmia. Tutkimuksen yleistettävyys vaatii tutkittavan aiheen käsittelemistä laajasti: tutkimuksessa ei keskitytä pelkästään tutkittavaan kohteeseen, vaan myös aiheeseen yleisemmin. Tämä tarkoittaa sitä, että teoriataustassa rajataan tutkittava aihe ja tähän rajattuun kokonaisuuteen verrataan saatuja tuloksia. Tutkimustuloksissa käsitellään ensin yksittäistä tapausta, jota verrataan sitten teoriataustaan eli yleiseen kokonaisuuteen, josta tutkimuksen tekeminen sai alkunsa. (Vilka 2015, luku 7.)

Opinnäytetyössä haluttiin ymmärtää mistä työhyvinvointi muodostuu hoitoalalla. Teoriatausta muodostettiin käyttäen tutkimuksia, joissa oli tutkittu työhyvinvointia sairaalayksiköissä. Opinnäytetyön tutkimusmateriaali puolestaan kerättiin terveysneuvontaa tarjoavassa yksikössä. Tulokseksi saatiin asiakkaiden kanssa tehdyn työn sekä työyhteisön ja esimiehen tuen merkityksellisyys työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Vaikka työympäristöt erosivat toisistaan, nousivat esiin samat aihealueet kuin teoriataustan tutkimuksissa.

Opinnäytetyön tietoperusta muodostui sairaalaympäristöissä tehdyistä tutkimuksissa, joiden osallistajat olivat sairaanhoitajia. Opinnäytetyö poikkesi tästä asetelmasta, koska haastateltavana oli terveysneuvontapisteellä työskentelevä moniammatillinen työyhteisö. Työyhteisön soveltuvuutta opinnäytetyöhön pidettiin kuitenkin mahdollisena, koska kaikki työntekijät tekivät samaa työtä tietyin ammattinimikkeisiin liittyvin rajoituksin.

Teemahaastattelun yhtenä edellytyksenä oli, että haastateltavat ovat perehtyneet käytettyihin käsitteisiin ennalta. Osa haastateltavista kertoi, että ei ollut lukenut sähköpostilla lähetettyä saatekirjettä tai haastattelurunkoa ennen haastattelua. Haastattelurungossa oli avattu tutkimuksista esiin nostetuilla lainauksilla käsitteitä, joiden ymmärtäminen koettiin oleelliseksi. Haastattelun aikana opinnäytetyön osallistujille ei kuitenkaan ollut tarvetta avata käytettyjä käsitteitä tarkemmin, vaan haastatteluun osallistujat näyttivät ymmärtävänsä aiheen hyvin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3; Vilkkä 2015, luku 5.)

Haastatteluissa pysyttiin hyvin aiheessa ja haastateltavat kertoivat ilman johdattelua heidän omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavia asioita jokaisesta ennalta hahmotellusta yläluokasta. Haastattelujen annettiin mennä ns. omalla painolla, mutta keskustelun pysähtyessä haastattelurungosta löydettiin uusi aihe. Systemaattisempi haastattelurungon noudattaminen jokaisen haastattelun kohdalla olisi tuonut tasapuolisemmin vastauksia jokaisen teeman alaluokista. Toisaalta voidaan ajatella, että haastateltavat nostivat itselle tärkeimmät asiat puheeksi. Haastatteluissa olisi ollut tärkeää varmistaa haastateltavan lausumasta, kokeeko hän sen työhyvinvointia edistäväksi vai kuormittavaksi tekijäksi. Pieni osa vastauksista oli tulkinnanvaraisia. Osa vastauksista saattoi jäädä käyttämättä selkeän kannan puuttuessa.

Yksilön hyvinvointi saattoi jäädä haastatteluissa vähäisemmälle huomiolle, koska omasta elämästä tai vapaa-ajasta kertominen koettiin liian yksityiseksi. Toisaalta yksilön hyvinvointi ei noussut usein esiin myöskään teoriataustassa. Yksityiselämässä koetusta hyvinvoinnista oli mainintoja lähinnä Dudleyn (2015, 122) tutkimuksessa, jossa todettiin yksilön hyvinvoinnilla ja tyytyväisyydellä olevan vaikutusta myös työhyvinvointiin. Lehto & Luukan (2019, 83) tutkimuksessa puolestaan nousi esiin yksilön vastuu työhyvinvoinnin toteutumisesta yhteisössä. Aiemmat tutkimukset ovat samassa linjassa opinnäytetyön tuloksien kanssa, koska aineistossa puhuttiin tunteiden ilmaisun vapaudesta ja yhteisöllisyydestä. Työntekijöillä saa olla huonoja päiviä, mutta tarkoituksena ei ole kuormittaa työkavereita omalla pahalla ololla, vaan kyseessä on enemmänkin tunteiden ilmaisun vapaudesta. Ymmärtävässä ja tukea antavassa työyhteisössä näin voidaan toimia, kun tiedetään, että ongelmista voidaan myös keskustella.

Kuormittavia tekijöitä nousi esiin vähän verrattuna edistäviin tekijöihin. Syynä oli mahdollisesti haastattelijoiden kokemattomuus ja haastateltavia olisi ollut aihetta kannustaa

kertomaan ja kuvailemaan tarkemmin kokemuksiaan. Toisaalta työyhteisö oli aineiston perusteella hyvinvoiva ja tyytyväinen, josta kuormittavien tekijöiden vähäinen painotus kertoo.

Opinnäytetyön aikataulusuunnitelma pysyi matkan varrella samana, mutta yllättäen työläin osio, eli litterointi- ja analyysivaihe, valmistui huomattavasti nopeammin verrattuna teoriataustan kirjoittamiseen. Syynä tähän oli todennäköisesti aiheen parempi ymmärtäminen opinnäytetyön teon loppuvaiheessa, kun taas alkuvaiheessa uuteen aiheeseen tutustuminen ja olennaisimpien teemojen hahmottelu oli enemmän aikaa vievää. Aihetta selkeytti teoriataustaa kirjoittaessa huomattavasti tutustuminen Utriainen ym. (2015) tutkimukseen hoitajien työhyvinvoinnista.

Toiselle opinnäytteen tekijöistä haastatteluympäristö ja haastateltavat olivat tuttuja ja toiselle entuudestaan tuntemattomia. Aineistosta tehtyjen johtopäätösten luotettavuutta lisäsi se, että pohdintoja tehtiin ensin itsenäisesti, jonka jälkeen lopputulosta vertailtiin. Johtopäätöksissä oli päästy samaan lopputulemaan lähes poikkeuksetta. Enemmän näkemuseroja tuli esiin analyysivaiheessa. Mahdollinen subjektiivisen kokemuksen luoma puolueellinen analyysi pyrittiin kumoamaan analysoimalla tulokset yhdessä ja johdonmukaisesti aineistoon perustaen. Voidaan mietiskellä, että haastattelutilanteessa tutulle haastattelijalle kerrotaan asioita joko avoimemmin tai jätetään joitain tuttuun haastattelijaan mahdollisesti vaikuttavia asioita mainitsematta.

Opinnäytetyön aineiston otanta oli hyvin pieni. Tuloksiin tämä ei toisaalta vaikuta, koska haastatelluiksi tulivat kaikki työyhteisön jäsenet, pois lukien lähiesimiehen sekä yksikön lääkärin. Jos työyhteisön lukumäärä olisi ollut isompi, olisi luotettavuuteen voinut vaikuttaa haastateltaviksi valikoituminen, joko kiinnostuksen tai sattuman kautta. Molemmat tavat olisivat tuoneet omat haasteensa, joten tuloksia tarkastellessa olisi tullut pohtia korostuuko jokin tietty työhyvinvoinnin osa-alue haastateltavien poikkeuksellisen myönteisen ja kielteisen kokemuksen vuoksi tai toisaalta jääkö haastattelusta pois sattuman vuoksi ne vähäiset positiiviset negatiiviset tai positiiviset kokemukset. Nyt tulosten luotettavuutta lisää se, että opinnäytetyön tulokset edustavat kokonaista työyhteisöä.

Teemahaastatteluiden tulokset vastasivat pääosin teoriapohjan mukaan tehtyyn analyysirunkoon. Uusia luokkia muodostettiin vain organisaatioon liittyen. Koronaepidemian esiin nouseminen haastatteluissa ei päässyt yllättämään, mutta oli aihe, joka teoriataustaa kirjoittaessa ei vielä ollut vahvasti esillä. Teoriataustassa ei ollut käsitelty lainkaan koronaepidemian vaikutusta työhyvinvointiin. Aiheesta ei vielä keväällä 2020 löytynyt tutkimustietoa, jota olisi voinut hyödyntää opinnäytetyötä tehdessä. Tulosten luotettavuuden kannalta aihe on sinänsä merkityksellinen, koska koronaepidemia nousi esiin kaikkien haastateltavien kanssa. Toisaalta epidemiaan liittyvien rajoitusten vaikutus työn arkeen

kertoo eniten siitä, miten tärkeänä työntekijät pitävät asiakkaiden kanssa tehtyä työtä. Rajoitukset olivat vieneet työntekijöiltä pois sen tärkeimpänä pidetyn alueen työstä: asiakkaiden kanssa vietetyn ajan.

6.3 Jatkokehittäminen

Opinnäytetyö on osoittautunut toimivaksi työkaluksi työhyvinvoinnin kvalitatiiviselle kartoittamiselle. Teemahaastattelun voisi toistaa toisia terveydenhuollon yksiköitä koskevissa opinnäytetyöissä soveltavin muutoksin. Yksilön hyvinvointia käsittelevä osa haastattelurungosta vaikuttaisi olevan vähemmän merkityksellinen muihin teemoihin verrattuna. Jatkotutkimuksessa voisikin syventyä tarkemmin työn merkitykseen hoitoalalla. Mielenkiintoista olisi selvittää työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden painotusta eli missä määrin merkityksellisen työn tekeminen riittää kumoamaan kuormittavia tekijöitä.

Haastattelujen kohdalla opinnäytetyön tekijän kannattaa miettiä, järjestääkö yksilö- vai ryhmähaastattelun. Ryhmähaastattelussa olisi voinut tulla selkeämmin esille, ovatko kaikki haastateltavat samaa mieltä kyseisestä aiheesta. Yksilöhaastattelussa mahdollinen kritiikki voi olla helpompi ilmaista. Myös haastateltavien määrä on merkitsevä; kattavasti tämän opinnäytetyön teemojen läpikäymisessä yksilöhaastattelemalla kuluu aikaa yli tunnin verran.

Analyysirungosta voisi olla loogisempaa tehdä yhdistetty: samassa taulukossa edistävät ja kuormittavat tekijät teemoittain jaettuna. Työhyvinvointiin kuitenkin vaikuttaa sekä tekijöiden esiintyminen kuin niiden puuttuminen. Nyt jokin edistävänä tekijänä kysytty asia saattoi ilmetä vastauksessa kuormittavana, jolloin sopivaa alaluokkaa ei välttämättä löytynyt valmiiksi. Induktiivisella sisällönanalyysillä luotiinkin tässä opinnäytetyössä uusia alaluokkia organisaatioon liittyen.

Opinnäytetyötä olisi mahdollista hyödyntää johdonmukaisempaa perehdytystä suunniteltaessa. Muodollisella perehdytyksellä on mahdollista lisätä työntekijöiden osaamista ja työn hallintaa sekä lisätä turvallisuuden tunnetta. Myös työtilojen viihtyisyyttä sekä turvallisuutta voisi pohtia tarkemmin. Työhön ja asiakasryhmään kohdistuvia ennakkoluuloja voidaan poistaa organisaation aktiivisemmalla osallistumisella julkiseen keskusteluun. Tämän lisäksi konkreettisempi näkyminen työpaikalla lisäisi työntekijöiden hyvinvointia.

6.4 Opinnäytetyön eettisyys

Opinnäytetyön teossa noudatettiin hyvää tieteellisestä käytäntöä, jonka mukaisesti kerättiin opinnäytetyötä sekä siihen kuuluvaa tutkimustietoa rehellisesti ja tarkasti. Tämä edellytti realistisen aikataulun laatimista, joka mahdollisti opinnäytetyön huolellisen toteuttamisen.

Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluilla, joita varten hankittiin työelämäkumppania edustavan eettisen toimituskunnan tutkimuslupa. Hakemus hyväksyttiin 16.6.2020.

Eettisyyteen liittyviä ehtoja oli seitsemän:

- 1) Opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista
- 2) Kieltäytyminen tai keskeyttäminen on mahdollista ilman perusteluja tai vaikutusta työsuhteeseen
- 3) Osallistuminen ei aiheuta kustannuksia
- 4) Havainnoinnin kohteiden henkilöllisyys ei paljastu ulkopuolisille
- 5) Saatua aineistoa käytetään vain kyseiseen opinnäytetyöhön
- 6) Aineisto säilytetään ja hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua
- 7) Valmis opinnäytetyö toimitetaan organisaation käyttöön

Teemahaastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista. Osallistumisesta tai osallistumisen peruuttamisesta sai ilmoittaa vapaamuotoisesti suullisesti tai kirjallisesti. Kukaan haastateltava ei peruuttanut osallistumistaan. Jos peruuttamisia olisi tapahtunut teemahaastattelun jälkeen, olisi aineisto poistettu opinnäytetyöstä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 6-9.)

Ennen haastattelua osallistujille lähetettiin tutkimustiedote, jossa kerrottiin tarkemmin opinnäytetyön tavoitteet, teemahaastattelun käytännön toteuttamisesta sekä sen avulla kerätyn aineiston käsittelystä. Lisäksi kirjeeseen liitettiin haastattelun teemat ja käsitteet etukäteen tutustuttavaksi. Haastattelussa pyrittiin kiinnittämään huomiota siihen, että kysymykset eivät ole ohjailevia, vaan antavat tilaa jokaiselle oman mielipiteen esiin tuomiseen.

Haastattelujen perusteella kerättyä aineistoa käsiteltiin vääristelemättä ja siten, että vastauksista ei voi päätellä haastateltavan henkilöllisyyttä. Ainoastaan opinnäytetyön tekijät pääsivät tarkastelemaan aineistoa. Haastattelun ääninauhat litteroitiin sanatarkasti. Tutkimuskysymyksiin selkeästi liittymättömät puheet jätettiin litteroimatta.

Opinnäytetyössä ei mainita tarkasti kyseessä olevaa terveysneuvontapistettä osallistujien anonymiteetin säilyttämisen vuoksi. Haastattelut nauhoitettiin osallistujien luvalla. Kerättyä aineistoa säilytettiin vain opinnäytetyön julkaisuun saakka, jonka jälkeen se poistettiin pysyvästi. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8-9.)

Lähteet

Painetut

Hakanen, J. 2014. Onnellisena työssä? 8½ kysymystä työn imusta. Teoksesta Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

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

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Simola, K. 2019. Lähiopetusta kaivataan lisää. Sairaanhoidaja 8/2019. Helsinki: Fioca, 4.

Uusitalo-Malmivaara, L. 2014. Positiivinen psykologia - mitä se on? Teoksesta Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Voutilainen, N., Haapa, T. & Jokiniemi, K. 2019. Sairaanhoidajien perehdyttämisoasaaminen ja sen mittaaminen - integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö 4/2019, 3-13. Helsinki: Fioca.

Sähköiset

- Ahtiainen, T. 2011. Keski-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstön hyvinvointi ja terveystottumukset: kyselytutkimus Keski-Suomen sairaanhoitopiirin sairaaloissa. Pro gradu - tutkielma. Jyväskylän yliopisto, terveystieteiden laitos. Jyväskylä.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2011061511013>
- Alm, E. 2013. Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään? - diskurssianalyttinen tutkimus työhyvinvoinnin -käsitteestä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-23701>
- Coco, K. 2019. Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa - Kysely tehyläisille sairaanhoitajille. Tehyn julkaisusarja B:1/19. Grano. <https://www.tehy.fi/fi/vetovoimatekijat-erikoissairaanhoidossa-kysely-tehylaisille-sairaanhoitajille>
- Dudley, D. 2015. The Influence of Work-Based Factors, Non-Work Life Factors, And Individual Factors on the Overall Quality of Working Life of United States Medical Surgical Registered Nurses Working in Acute Care Hospitals. Väitöskirja. Louisiana State University Health Sciences Center, School of Nursing. Louisiana. <https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/dissertations-theses/influence-work-based-factors-non-life-individual/docview/2021741388/se-2?accountid=12003>
- Flinkman, M. 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland - a mixed-method study. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5694-4>
- Hirvonen, T. 2018. Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, terveystieteiden tiedekunta. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20180148>
- Hult, M. 2019. Work ability and health of unemployed persons: Focusing on promoting factors. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto, hoitotieteen laitos. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3165-8>
- Kantanen, K. 2017. Kuntasektorilla toimivien hoitotyön johtajien johtamisaaminen ja sen muutos. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0341-9>
- Kivimäki, M., Lindbohm, J. V. & Reijula, K. 2019. Työstressi ja sairastavuus. Duodecim 135/2019, 433-438. Viitattu 22.1.2010. <https://www-terveysportti-fi.nelli.laurea.fi/xmedia/duo/duo14794.pdf>
- Lehto, M. & Luukka, M. 2019. Hoitotyön henkilöstön kokemuksia työssä koetusta hyvinvoinnista HUS Syöpäkeskuksessa magneettisairaalan valmisteluvaiheessa. Pro gradu -

tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos.

<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20200147>

Lybäck, K. 2018. Kunta-alan palveluksesta eläkkeelle siirtyneet 2018. Viitattu 17.2.2020.

<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/kunta-alan-palveluksesta-elakkeelle-siirtyneet-2018.pdf>

Lönnqvist, J. & Lehtonen, J. 2019. Mielenterveys yksilön ja kansakunnan voimavarana.

Viitattu 19.2.2020. <https://www.oppiportti.fi/op/pkr00108/do>

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. 2. painos. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Manka, M-L. 2012. Työn ilo. 3. painos. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro.

McNamara, C. 2019. Fostering Self-Care and Nurse Resilience. Väitöskirja. Walden University, Nursing, Minnesota.

<https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/dissertations-theses/fostering-self-care-nurse-resilience/docview/2236372800/se-2?accountid=12003>

Mertanen, J. 2017. Sairaanhoidajien uhratuvaisuuden yhteistyöyhteisöllisyyteen ja lähiesimiehen transformationaalinen johtamistyyli yhteyttä muuntavana tekijänä. Psykologian pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20170536>

Työsuojeluhallinto 2020. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Viitattu 4.4.2020.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Mäkinen, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014.

Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 17-20. Viitattu 19.2.2020.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70266>

Nieminen, S. 2020. Hoitajat sairastavat jopa kuukauden vuodessa ja se maksaa työnantajalle miljoonia - sote-piiri keksi ratkaisun: hoitajille oma hoitaja. 6.2.2020. Viitattu 17.2.2020.

<https://yle.fi/uutiset/3-11190167>

Nikunlaakso, R. 2019. Haetaanko työhyvinvointikyselyillä pahoinvointia? Viitattu 17.2.2020.

<https://www.ttl.fi/blogi/haetaanko-tyohyvinvointikyselyilla-pahoinvointia/>

Opetushallitus. 2020. Yhteisöllisyys. Viitattu 13.3.2020 <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisollisyys>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Sairaanhoidajakoulutuksen aloituspaikkoja lisätään 180:lla ensi vuonna. Viitattu 17.2.2020. https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/sairaanhoidajakoulutuksen-aloituspaikkoja-lisataan-180-lla-ensi-vuonna

[/asset_publisher/sairaanhoidajakoulutuksen-aloituspaikkoja-lisataan-180-lla-ensi-vuonna](https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/sairaanhoidajakoulutuksen-aloituspaikkoja-lisataan-180-lla-ensi-vuonna)

Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. Hoitohenkilökunnan käsityksiä. Työelämän tutkimus 3/2017, 250-265.

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85277>

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. 2006. 6.2.3 Yleistäminen. KvaliMOTV. Viitattu 3.1.2021.

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_3.html

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Työhyvinvointi. Viitattu 18.2.2020.

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tehy 2019. Tehy: Yt-aalto on tuhoisa sote-alalle. Viitattu 17.2.2020.

<https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehy-yt-aalto-tuhoisa-sote-alalle>

Toppinen-Tanner, S. 2011. Process of burnout: structure, antecedents, and consequences.

Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 17.2.2020. <https://helda-helsinki-fi.nelli.laurea.fi/bitstream/handle/10138/26491/processo.pdf?sequence=1>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2., uudistettu laitos. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki.

https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Helsinki.

https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Työntekijän eläkelaki. 19.5.2006/365. 3:35 §. Viitattu 22.1.2020.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395>

Työterveyslaitos 2020a. Sote-muutoksen venyminen uhkaa alan työntekijöiden hyvinvointia osoittavat 30 000 työntekijää kattaneet tutkimukset. Viitattu 11.3.2020.

<https://www.ttl.fi/sote-muutoksen-venyminen-uhkaa-alan-tyontekijoiden-hyvinvointia-osoittavat-30-000-tyontekijaa-kattaneet-tutkimukset/>

Työterveyslaitos 2020b. Työhyvinvointi. Viitattu 17.2.2020.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos 2020c. Työkykytalo. Viitattu 18.2.2020.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Kyngäs, H. 2015. Hospital nurses' wellbeing at work: a theoretical model. *Journal of Nursing Management*, 6/2015. Oxford: Wiley Subscription Services, 736-743. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12203#>

Viinikainen, S. 2015. Hoitotyön ja hoitotyön johtajan valta sekä organisaation sosiaalinen todellisuus. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, terveystieteiden yksikkö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9770-4>

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vipunen 2020. Haku ja valinta. Viitattu 17.2.2020. [https://vipunen.fi/fi-fi-amk/Sivut/Hakeneet-ja-hyv%C3%A4ksytyt.aspx](https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Hakeneet-ja-hyv%C3%A4ksytyt.aspx)

Taulukot

Taulukko 1: Hoitajien työhyvinvointiin yhteydessä olevista tekijöistä mukaillen Utriainen ym. (2015) mallia.	8
Taulukko 2: Pelkistetty versio analyysirungosta.....	17
Taulukko 3: Esimerkki aineiston redusoinnista.	17
Taulukko 4: Tärkeimmät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät haastateltavien mukaan.....	19
Taulukko 5: Työntekijään liittyvät työhyvinvointia edistävät tekijät.	20
Taulukko 6: Työntekijään liittyvät työhyvinvointia kuormittavat tekijät.	20
Taulukko 7: Työn luonteeseen liittyvät työhyvinvointia edistävät tekijät.	24
Taulukko 8: Työn luonteeseen liittyvät työhyvinvointia kuormittavat tekijät.	25
Taulukko 9: Johtamiseen ja ammattitaidon kehitykseen liittyvät työhyvinvointia edistävät tekijät.	28
Taulukko 10: Johtamiseen ja ammattitaidon kehitykseen liittyvät työhyvinvointia kuormittavat tekijät.	29

Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelulomake	46
Liite 2: Analyysirunko työhyvinvointia edistävästä tekijöistä (Dudley 2015, 137; Lehto & Luukka 2019, 2; Utriainen ym. 2015).	48
Liite 3: Analyysirunko työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä (Dudley 2015, 137; Mäkinen ym. 2014, 8).	49
Liite 4: Analyysitaulukko työhyvinvointia edistävästä tekijöistä	50
Liite 5: Analyysitaulukko työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä	52

Liite 1: Teemahaastattelulomake

Terveysneuvontapisteen henkilökunnan kokemukset työhyvinvoinnista

1. Henkilökohtainen hyvinvointi

- työhyvinvointia edistävät tekijät
- työhyvinvointia kuormittavat tekijät
- liikunnan, ruokavalion ja levon merkitys
- töistä palautuminen
- oma vastuu
- työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- asenne, arvot ja motivaatio

“Nurses who engage in self-care will be better equipped to handle the stress of the profession while improving their overall health and the health of their patients.” [3]

”Itsensä johtamisesta keskustellessaan hoitajat toivat esiin, että jokaisen tehtävänä on omalta osaltaan huolehtia siitä, ettei negatiivisuudella heikennä yleistä työilmapiiriä.” [2]

2. Työ

- hoitotyön arki
- työn haastavuus ja merkityksellisyys
- työympäristön toimivuus
- työskentelytapojen sujuvuus
- työvälineiden saatavuus
- työrauha ja keskittyminen
- työn ohjeistus ja perehdytys
- työn vaatavuus, ja osaaminen
- työn hallinta ja osaaminen
- itsensä johtaminen
- työhön liittyviin asioihin vaikuttaminen
- asiakkaiden palaute
- esimieheltä saatu palaute
- työstä saatu arvostus
- työn miellyttävyys
- sitoutuneisuus työhön

”Hoitotyössä työhyvinvointi koostuu työntekijän onnistumisen kokemuksista tärkeänä pitämässään työssä, hyvän tuottamisesta potilaille, yhteisöllisyydestä, tuen saamisesta ja työn ulkopuolisesta elämästä, joka tukee työssä jaksamista.” [1]

“Hospital nurses’ wellbeing at work can be defined as meaningful and patient-centered work in fluent cooperation with colleagues.” [5]

”Itsensä johtamisessa työn hallintaan koettiin tarvittavan työn organisoinnin oppimista, taitoja rajata työtään sekä muutoksen-, priorisointi- ja päätöksentekokykyä. Hoitajat toivat esiin osittain samoja asioita, mutta kertoivat lisäksi merkittävänä jokaisen oman vastuun hyvästä työyhteisöstä, positiivisesta vuorovaikutuksesta, työtehtävien jakamisesta ja työtehtäviin perehtymisessä.” [2]

3. Työyhteisö

- hoitajien välinen yhteenkuuluvuus
- hoitajien välinen yhteistyö
- työyhteisön välinen tuki
- tunteiden ilmaisu työyhteisössä
- työyhteisön ilmapiiri

- työyhteisön sisäinen vuorovaikutus
- hoitajien väliset sosiaaliset suhteet
- moniammatillinen yhteistyö

”Yhteisöllinen työyhteisö nähtiin olevan yksi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työyhteisön ”me henki”, työyhteisön sisäinen hyvinvointi ja toiminta, työyhteisön hyväksyminen ja armollisuus muita työyhteisön jäseniä kohtaan kuvasti työyhteisön sisäistä kiinteyttä ja tukea millä nähtiin olevan vaikutusta työhyvinvoinnin kokemukseen. Myös työyhteisön keskinäinen vuorovaikutus ja toisen kohtaamisen tapa koettiin olevan merkityksellinen työhyvinvoinnin osatekijä.” [4]

4. Johtaminen ja ammattitaidon kehitys

- esimiehen vastuu työhyvinvoinnin edistämisessä
- esimiehen työn organisointi
- esimiehen työn ohjaus
- esimieheltä saatu palaute
- esimiehen ammatillisen kehityksen tukeminen
- oppiminen ja koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen
- puuttuminen ongelmatilanteisiin

”Johtaminen tarkoitti tässä tutkimuksessa osallistavaa, läsnä olevaa ja kuuntelevaa johtamista, jossa esimiehen tuki koettiin merkittävänä.” [2]

”Kaikki haastatteluryhmät kokivat henkilöstölle mahdollistetut koulutukset ammattitaidon kehittämisenä, joka lisää henkilöstön hyvinvointia. Johtajat kokivat, että koulutuksiin osallistuminen on jokaisen velvollisuus. He näkivät koulutuksen myös palkitsemisena.” [2]

5. Muuta?

[1] Häggman-Laitila, A. 2014. Sairaanhoidajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto.

[2] Lehto, M. & Luukka, M. 2019. Hoitotyön henkilöstön kokemuksia työssä koetusta hyvinvoinnista HUS Syöpäkeskuksessa magneettisairaalan valmisteluvaiheessa. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos.

[3] McNamara, C. 2019. Fostering Self-Care and Nurse Resilience. Väitöskirja. Walden University, Nursing. Minnesota.

[4] Räfsten, K. 2019. Työhyvinvoinnin johtaminen osana esimiestyötä. Esimiesten ryhmähaastattelu. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, hoitotieteen laitos.

[5] Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Kyngäs, H. 2015. Hospital nurses' wellbeing at work: a theoretical model. Journal of Nursing Management, 6/2015. Oxford: Wiley Subscription Services, 736-743.

Liite 2: Analyysirunko työhyvinvointia edistävästä tekijöistä (Dudley 2015, 137; Lehto & Luukka 2019, 2; Utriainen ym. 2015).

TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVIÄ TEKIJÖITÄ	
TYÖNTEKIJÄ	<ul style="list-style-type: none"> — Henkilökohtainen tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemus — Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
TYÖN LUONNE	<ul style="list-style-type: none"> — Hyvin toteutettu jokapäiväinen hoitotyö — Haastava ja merkityksellinen työ — Motivoituminen ja sitoutuminen työhön — Itsensä johtaminen — Riittävä perehdytys — Tyytyväisyys työelämän laatuun — Työsuhde-edut — Työhön liittyvä asema — Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön liittyen — Mahdollisuus osallistua päätöksentekoon asiakasryhmään liittyvissä päätöksissä — Työn hallinta — Työnohjaus — Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin tai työvuoroihin — Yksilölliset ja joustavat työajat — Hyvät olosuhteet työskentelyyn — Asianmukaiset työvälineet — Työergonomia — Työympäristön turvallisuus
TYÖYHTEISÖ	<ul style="list-style-type: none"> — Hoitajien välinen tuki, yhteenkuuluvuus ja yhteistyö — Vapaus ilmaista tunteita työyhteisössä — Epävirallinen yhdessäolo kollegoiden kanssa — Sujuva moniammatillinen kommunikointi
JOHTAMINEN JA AMMATTITAITON KEHITYS	<ul style="list-style-type: none"> — Työhyvinvoinnin johtaminen — Tyydyttävä ja käytännöllinen työn organisointi — Selkeästi määritellyt tavoitteet — Riittävät resurssit — Palautteen saaminen esimieheltä — Oikeudenmukainen, kannustava, osallistava, läsnä oleva, kuunteleva ja tukea antava johtaminen — Mahdollisuudet ja esimiehen kannustus ammatilliseen kehitykseen — Mahdollisuus käyttää ammattitaitoa työssä — Urakehitys mahdollisuudet

Liite 3: Analyysirunko työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä (Dudley 2015, 137; Mäkiemi ym. 2014, 8).

TYÖHYVINVOINTIA KUORMITTAVIA TEKIJÖITÄ	
TYÖNTEKIJÄ	<ul style="list-style-type: none"> — Henkilökohtaiset murheet tai masennus — Työn ja perhe-elämän ristiriitaiset vaatimukset, perheen vähäinen tuki, kaksoisuraongelmat
TYÖN LUONNE	<ul style="list-style-type: none"> — Työn sisältö ja työn vaatimukset: suuret tiedolliset tai emotionaaliset vaatimukset, työn yksitoikkoisuus, taitojen alikäyttö, keskeytykset työssä, työn epämielisyys, epävarmuus, jatkuva muutos, jatkuva kanssakäyminen ihmisten kanssa, ristiriitaiset vaatimukset — Työstä koettu stressi ja paineen alla työskentely — Työn määrä ja työtahti: työn liiallinen tai liian vähäinen määrä, työn pakkotahtisuus, kiire, aikapaineet, jatkuvat aikarajat/määräajat, koneen tahdissa työskentely — Työn hallintamahdollisuudet: vähäiset mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon, vähäinen itsenäisyys, vaikutusmahdollisuuksien puute liittyen työtaakkaan, työmäärään, työtahtiin, työvuoroihin jne. — Työaika: vuorotyö, yötyö, joustamattomat työajat, ennustamattomat työajat, ylityöt, yksintyöskentely, epätyypilliset työajat — Työympäristö: puutteet työvälineiden saatavuudessa, sopivuudessa tai kunnossapidossa, huonot työskentelyolot kuten tilan puute, huono valaistus, melu jne.
TYÖYHTEISÖ	<ul style="list-style-type: none"> — Ihmisten väliset ristiriidat, vähäinen työntekijöiden tuki — Syrjintä, häirintä, kiusaaminen, väkivalta, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen
JOHTAMINEN JA AMMATTITÄIDON KEHITYS	<ul style="list-style-type: none"> — Huono esimiestyö tai johtaminen — Johdon epäluotettavuus ja epäoikeudenmukaisuus — Tavoitteiden määrittelemättömyys — Kehittymismahdollisuuksien puute — Työuran pysähtyneisyys

Liite 4: Analyysitaulukko työhyvinvointia edistävästä tekijöistä

TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄT TEKIJÄT		
TYÖNTEKIJÄ	Pelkistetty ilmaisu	n
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	Työasioita ei mietitä vapaa-ajalla Lähipiiri arvostavat työtä	n=3 n=2
Henkilökohtainen tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemus	Vapaa-ajalla huolehditaan riittävästä palautumisesta Henkilökohtainen hyvinvointi vaikuttaa positiivisesti työasenteeseen	n=2 n=1
TYÖN LUONNE	Pelkistetty ilmaisu	n
Asiakkaiden kokemus saamastaan hyvästä hoidosta	Asiakkaat antavat useimmiten positiivista palautetta Asiakkaat ovat kiitollisia saamastaan hoidosta Asiakkaat arvostavat epävirallista kohtaamista Asiakkaat arvostavat terveysneuvontapalvelussa tehtävää työtä	n=3 n=2 n=2 n=1
Hyvin toteutettu jokapäiväinen hoitotyö	Työt jakautuvat tasaisesti	n=2
Haastava ja merkityksellinen työ	Asiakkaiden kanssa tehty työ koetaan tärkeäksi Terveysneuvontotyö koetaan tärkeäksi Auttamisenhalu toimii työn motivaationa Työssä on haastetta Ihmisläheinen työ koetaan merkitykselliseksi Matalan kynnyksen palveluiden parissa tehty työ koetaan tärkeäksi Asiakasryhmän tunteminen entuudestaan lisää työn merkityksellisyyttä Asiakkaiden kiitollisuus tekee työstä palkitsevaa	n=5 n=3 n=3 n=3 n=2 n=2 n=2 n=1
Itsensä johtaminen	Työssä saa toimia itseohjautuvasti	n=4
Riittävä perehdytys	Työhön on saanut riittävän perehdytyksen	n=1
Tyytyväisyys työelämän laatuun	Työtä ei koeta kuormittavaksi	n=4
Työhön liittyvä asema	Toisten arvostus työntekijän tekemää työtä kohtaan lisää työhyvinvoinnin kokemusta Työ herättää ylpeyttä työntekijässä	n=2 n=1
Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön liittyen	Työntekijä saa kehittää työtään ja vaikuttaa omaan työnkuvaan Tiimipalavereissa käydään läpi työhön liittyviä ongelmatilanteita ja kehitysehdotuksia Töissä saa olla itse valitsemissa vaatteissa	n=3 n=3 n=1
Työn hallinta	Työntekijän osaamisen taso vastaa työn vaatavuutta	n=3
Työnohjaus	Työnohjausta on saatavilla Tiimipalavereita järjestetään säännöllisesti	n=3 n=1
Yksilölliset ja joustavat työajat	Työaikoihin pystyy vaikuttamaan joustavasti Päivätyön tekemisen mahdollisuus nähdään etuna	n=3 n=1
Työympäristö	Työympäristö soveltuu työntekoon riittävän hyvin Työympäristö sopii asiakkaiden tarpeisiin Henkilökuntaan kohdistuvia uhka- ja vaaratilanteita on ollut vähän tai ei lainkaan Asiakaskohtaukset ovat kunnioittavia ja rauhallisia Vaihtuva työpiste tuo mielenkiintoa työhön Työyhteisön psykologinen turvallisuus luo fyysistä turvallisuutta	n=3 n=2 n=2 n=2 n=1 n=1
TYÖYHTEISÖ	Pelkistetty ilmaisu	n
Hoitajien välinen tuki, yhteenkuuluvuus ja yhteistyö	Työyhteisössä keskustellaan avoimesti työhön liittyvistä asioista Työyhteisö kunnioittaa ja luottaa toisiinsa Työyhteisö on tiivis ja yhteensopiva Työyhteisössä on hyvä ilmapiiri Työyhteisöltä saa kysyä ja pyytää apua Työyhteisössä pidetään huolta kaikkien työn sujuvuudesta Työyhteisössä on matala vaihtuvuus Työyhteisössä uskalletaan esittää mielipiteitä Työyhteisö on monimuotoinen Työyhteisö koetaan osaksi elämää Työyhteisö on joustava Työyhteisö arvostaa toisten tekemää työtä	n=5 n=4 n=4 n=3 n=3 n=2 n=2 n=2 n=1 n=1 n=1 n=1

	Työyhteisöön integroituminen on vaivatonta Työyhteisö on vapaamielinen Työyhteisössä käytetään paljon huumoria	n=1 n=1 n=1
Epävirallinen yhdessäolo kollegoiden kanssa	Kollegojen kanssa vietetään aikaa vapaa-ajalla Työyhteisössä jaetaan henkilökohtaisen elämän asioita	n=3 n=3
Sujuva moniammatillinen kommunikointi	Työyhteisön yhteistyö on toimivaa Työyhteisön tiedonkulku on läpinäkyvää ja toimivaa Työyhteisö ei ole hierarkkinen	n=2 n=1 n=1
JOHTAMINEN JA AMMATTITAITOON KEHITYS	Pelkistetty ilmaisu	n
Oikeudenmukainen, kannustava, osallistava, läsnä oleva, kuunteleva ja tukea antava johtaminen	Esimies luottaa työntekijöihin Esimies on läsnä oleva ja osallistuva työyhteisön jäsen Esimies myötäelää ja tukee työntekijöitä keskustelemalla Esimies on tasavertainen ja tasapuolinen työntekijöitä kohtaan Esimiehen rooli työyhteisön johtajana on selkeä Esimies on joustava Esimies kuuntelee työntekijöiden mielipiteitä Esimies auttaa töissä ja toimii neuvonantajana Esimies arvostaa työntekijöiden työpanosta Esimies on oma itsensä Esimies antaa vastuuta työntekijöille	n=3 n=3 n=3 n=3 n=2 n=2 n=2 n=1 n=1 n=1 n=1
Mahdollisuudet ja esimiehen kannustus ammatilliseen kehitykseen	Työntekijät pääsevät osallistumaan haluamiinsa koulutuksiin Työntekijöiden osaamista hyödynnetään työyhteisön sisällä ammatittaidon kehittämisessä Ammattitaidon kehittäminen tapahtuu työntekijän ehdoilla Ammatillista kehittymistä tapahtuu työn ohessa	n=5 n=1 n=1 n=1
Riittävät resurssit	Henkilöstöresurssit ovat riittävät terveysneuvonnan tarjoamiin palveluihin nähden Hyvin perehdytetyt sijaiset eivät kuormita työntekijöitä	n=4 n=1
Mahdollisuus käyttää ammatittaitoa työssä	Työntekijöiden osaamista hyödynnetään työtehtävien jaossa Aiempaa koulutusta tai osaamista pystyy hyödyntämään nykyisessä työssä	n=2 n=2
Tyydyttävä ja käytännöllinen työn organisointi	Työntekijät osallistuvat tasapuolisesti kaikkiin työtehtäviin koulutuksensa sallimissa rajoissa	n=3
Palautteen saaminen esimieheltä	Esimies antaa palautetta	n=2
Organisaation tuen määrä	Organisaation tuen määrä on lisääntynyt	n=1
Organisaation eettisten arvojen näkyminen	Organisaation arvot ovat näkyviä ja ulkopuolisten hyväksymiä	n=1

Liite 5: Analyysitaulukko työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä

TYÖHYVINVOINTIA KUORMITTAVAT TEKIJÄT		
TYÖNTEKIJÄ	Pelkistetty ilmaisu	n
Perheen vähäinen tuki	Lähipiiri ei arvosta työtä	n=4
	Lähipiiri ei arvosta asiakasryhmää	n=3
	Lähipiiri kyseenalaistaa työn tarkoituksen	n=1
TYÖN LUONNE	Pelkistetty ilmaisu	n
Työn sisältö ja työn vaatimukset	Asiakkaiden päihtymystilan vuoksi työssä on läsnä riskitilanteiden mahdollisuus	n=3
	Perehdytys oli puutteellinen tai sitä ei ollut lainkaan	n=3
	Asiakastyössä tulee vastaan työntekijöihin tai toisiin asiakkaihin kohdistuvia riskitilanteita	n=2
	Osa asiakkaista on tyytymättömiä saamaansa apuun	n=2
	Työssä joutuu pohtimaan distanssin asettamista	n=1
	Osaamisen tunteen puute aiheuttaa epävarmuutta	n=1
Työtehtävät vaihtelevat tilanteen mukaisesti	n=1	
Työstä koettu stressi ja paineen alla työskentely	Työssä koetut asiat vaikuttavat ajoittain negatiivisesti työntekijään	n=1
Työn määrä ja työtahti	Henkilöstöresurssit ovat niukat muihin toimijoihin verrattuna	n=1
	Henkilöstöresurssit ovat äärimmilleen mitoitettut	n=1
	Henkilöstöresurssien niukkuus vaikuttaa työntekijöiden mahdollisuuksiin osallistua koulutuksiin tai kokouksiin	n=1
	Resurssit eivät riitä asiakkaiden pitkäaikaishoitoon	n=1
	Resurssien riittämättömyyden vuoksi työtehtäviä joudutaan priorisoimaan	n=1
Työn hallintamahdollisuudet	Koronaepidemian vuoksi asiakaskohtaamiset ovat ajallisesti tai fyysisesti rajoitetumpia	n=5
Työympäristö	Työympäristön turvallisuudessa on parannettavaa	n=4
	Työympäristö on ankea, kolkko tai muuten epämiellyttävä	n=3
	Työympäristö on kylmä	n=2
	Työympäristö on levoton	n=1
	Työvälineiden saatavuudessa on puutteita	n=1
Työn yhteiskunnallisen arvostuksen puute	Yhteiskunta ei arvosta terveysneuvonnan asiakkaita tai terveysneuvontatyötä	n=4
JOHTAMINEN JA AMMATTITAITOON KEHITYS	Pelkistetty ilmaisu	n
Organisaation osallistumisen puute	Organisaatio on etäinen työntekijöille	n=3
	Organisaatio ei ota kantaa julkiseen keskusteluun	n=1
Organisaation eettisten arvojen puute	Eettiset arvot eivät ole näkyviä tai eivät toteudu käytännössä	n=2
	Työntekijän ja työnantajan eettisten arvojen välillä on ristiriita	n=1
Organisaation tuen ja arvostuksen puute	Organisaatio arvostaa ja tukee työtä vähemmän kuin aiemmin	n=2
	Organisaatio on vähentänyt terveysneuvontapalveluita	n=1
Kehittymismahdollisuuksien puute	Koulutusmahdollisuuksia toivotaan lisää	n=1
	Ammattitaidon ylläpitäminen vaatii työntekijän omaa aktiivisuutta	n=1