



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Heidi Nastolin

## Osastonhoitajien työssä jaksamisen edistäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoidaja (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan palveluiden ja liiketoiminnan johtaminen

Opinnäytetyö

22.2.21

Tekijä(t) Otsikko	Heidi Nastolin Osastonhoitajien työssä jaksamisen edistäminen
Sivumäärä Aika	48 sivua + 4 liitettä 13.1.21
Tutkinto	Sairaanhoidaja (YAMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali- ja terveysalan palveluiden ja liiketoiminnan johtaminen
Ohjaaja	Yliopettaja Kaija Matinheikki-Kokko
<p>Sosiaali- ja terveysalalle haasteita tuo suomalaisen väestön ikääntyminen sekä koko väestörakenteen muuttuminen. Henkilöstö- ja sijaistilanne on huonontunut sekä rekrytointi on haastavaa, koska päteviä hakijoita ei ole tarpeeksi tarpeeseen nähden.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää haastatteleamalla 12 osastonhoitajaa kolmesta eri sairaalasta, miten he kokivat jaksavansa nykytilanteessa sekä selvittää tekijöitä, jotka vaikuttivat heidän työssä jaksamiseensa. Opinnäytetyössä myös selvitettiin, millä keinoin osastonhoitajien työssä jaksamista voidaan edistää osastonhoitajien näkökulmasta Learning cafe menetelmää hyödyntäen. Haastatteluista muodostunutta aineistoa on analysoitu sisälönanalyysin avulla.</p> <p>Opinnäytetyö tuotti tietoa osastonhoitajien työssä jaksamisen nykytilasta sekä tekijöistä, jotka vaikuttivat osastonhoitajien työssä jaksamiseen ja miten työssä jaksamista voidaan edistää. Tulosten mukaan osastonhoitajien työssä jaksaminen oli pääsääntöisesti hyvällä tasolla, mutta myös väsymystä esiintyi. Työssä jaksamista heikensi eniten työn lisääntynyt henkinen kuormittavuus. Toiseksi eniten työssä jaksamista heikensi henkilöstö- ja sijaistilanne sekä rekrytoinnin haasteet. Learning cafe työpajassa kehittämissuhteiksi tuli mm. osastonhoitajan, apulaisosastonhoitajan sekä osastosihteerin työkuvan päivittäminen. Digitalisaation lisääminen ja työvälineiden päivittäminen ajan tasalle parantaisi osastonhoitajien työssä jaksamista. Lisäksi etätöiden mahdollisuutta toivottiin keskittymistä vaativissa työtehtävissä.</p> <p>Tuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä työoloja ja opinnäytetyön tulosten avulla saadaan tietoa, mihin tekijöihin tulee kiinnittää huomiota osastonhoitajien työssä jaksamisen edistämiseksi. Jatkotutkimuksissa on ainakin selvitettävä työyhteisön kuormittavuustekijöiden yhteyttä osastonhoitajien työssä jaksamiseen. Lisäksi sitä, miten osastonhoitajien ja apulaisosastonhoitajien työnkuvan ja työnjaon muuttaminen edistäisi osastonhoitajien työssä jaksamista.</p>	
Avainsanat	Työhyvinvointi, työssä jaksaminen, osastonhoitaja

Author(s) Title	Heidi Nastolin Improvement of work management for head nurses.
Number of Pages Date	48 pages + 4 appendices 5 January 2021
Degree	Master of Health Care (Public Health Nursing)
Degree Programme	Master's Degree Programme in Service and business Management in Health Care and Social Services
Instructor	Kaija Matinheikki-Kokko, Senior Lecturer
<p>The ageing of Finnish population and it's change of structure brings challenges to social and health care. The personnel and auxiliary staff have weakened in efficiency and getting new staff is challenging due to lack of qualified applicants in relation to the current situation.</p> <p>The goal of this study was to interview 12 head nurses in three separate hospitals in order to clarify their experience in current situation as well as to find out factors affecting their daily work. The aim was also to find out how the work management of head nurses could be improved from their point of view using the "learning café" method. The material produced from the interviews has been analyzed by the "internal analysis" method.</p> <p>This study produced information from the current situation of the work management of head nurses as well as factors affecting their daily work. As a result of this, the work management of head nurses was mainly at a reasonably good level, although some sort of tiredness occurred. The psychological loading of the work seemed to weaken the work management. In addition to this, getting new staff and lack of qualified staff were also a significant problem. Proposals for updating and improving of work quality of head nurses, assistant head nurses and ward clerks were provided from the "learning café" method. The increase of digitalization as well as updating the tools for daily work would obviously improve daily work management of head nurses. Additionally, changes for work remotely were hoped to be increased for demanding work tasks.</p> <p>The results of this study may be utilized when developing working conditions. It has also been obtained new information, to which factors it must be paid attention in order to improve the work management of nurses. For following and continuation studies it must be paid attention to the interconnection of different factors dealing with the excess psychological work load of head nurses. In addition to this, it must be observed how the development and possible improvement of work quality for head nurses and assistant head nurses could improve the work management of head nurses.</p>	
Keywords	well-being at work, work management, head nurse

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	2
2.1	Tarkoitus ja tavoite	2
2.2	Tutkimuskysymykset	2
3	Teoreettinen viitekehys	3
3.1	Opinnäytetyössä käytettyjen käsitteiden määrittelyä	3
3.2	Esimiestyö terveydenhuollossa	4
3.3	Esimiesten työssä jaksaminen	5
3.4	Työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä	7
3.4.1	Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä työympäristössä ja työyhteisössä	7
3.4.2	Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä työympäristön ulkopuolelta	9
3.4.3	Työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä työympäristössä ja työyhteisössä	10
3.4.4	Työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä työympäristön ulkopuolelta	12
3.5	Työssä jaksamisen edistäminen	12
4	Menetelmälliset lähtökohdat	14
4.1	Tutkimuksen kohderyhmä	14
4.2	Aineistonkeruu ja sen toteutuksen kuvaus	14
4.3	Aineiston analyysimenetelmä, sisällönanalyysi	17
5	Tutkimustulokset	18
5.1	Osastonhoitajien koulutus ja työkokemus	18
5.2	Osastonhoitajien työssä jaksamisen tämänhetkinen tila	18
5.3	Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä työympäristössä ja työyhteisössä	20
5.4	Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä työympäristön ulkopuolelta	23
5.5	Työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä	26
5.6	Työssä jaksamisen edistäminen	32
6	Pohdinta ja johtopäätökset	36
6.1	Tulosten pohdinta	36
6.2	Johtopäätökset	41
6.3	Tutkimuksen eettisyys	43
6.4	Tutkimuksen luotettavuus	45
6.5	Jatkokehittämissuhteet	47
	Lähteet	48

## Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelu runko

Liite 2. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Liite 3. Tiedote tutkimuksesta

Liite 4. Esimerkki aineiston analyysistä

## 1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista on puhuttu mediassa, mutta huomion keskipisteenä ei ole ollut esimiesten työssä jaksaminen ja työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysalan monet muutokset tuovat omat haasteensa hoitotyön esimiehille, jonka vuoksi aihe on ajankohtainen.

Sosiaali- ja terveysalalla on isona ongelmana sekä Suomessa että maailmanlaajuisesti hoitajapula. Hoitajapulaan vaikuttavat jatkuva vaihtuvuus sekä hoitajien halu vaihtaa työpaikkaa. Suuri vaihtuvuus lisää henkilökunnan paineita sekä heikentää moraalialla, myös poissaolot lisääntyvät. (Stakes 2008) On laskettu, että vuoteen 2025 mennessä Suomessa on noin 18 000 hoitajan vajuus. Tämä johtuu osittain siitä, että useat nuoret sairaanhoitajat vaihtavat ammattia ja yksi neljästä taas pohtii vaihtavansa ammattia. (Wanne 2015, 24) Lisäksi sosiaali- ja terveysalalle tuo haasteita suomalaisen väestön ikääntyminen sekä koko väestörakenteen muuttuminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017) Vuoden 2020 aikana yli 65-vuotiaiden osuus tulee nousemaan 25%:iin. (Ilmarinen 2006, 17) Tästä johtuen työelämästä poistuu enemmän työntekijöitä, kuin sinne tulee uusia. (Markkanen 2006, 8) Jotta pystytään turvaamaan mahdollisimman terve ja toimintakykyinen ikääntyminen, on tehtävä varauksia ikääntyvässä Suomessa. Nykyisen palvelujärjestelmän ylläpitäminen ei ole taloudellisesti kestävällä perustalla, joten hyvän vanhuuden turvaamiseksi on tehtävä rakenteiden muuttamista. Nämä muutokset tuovat taas lisää haasteita myös hoitoalan esimiehille. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:6, 10)

Tärkeää on, että esimies jaksaa hyvin, koska, jos esimies voi huonosti, silloin ei johtamienkaan ole kunnossa. Esimiehen jaksaminen vaikuttaa myös organisaation menestykseen. Huonosti voivalla esimiehellä ei välttämättä ole energiaa tehdä hyviä päätöksiä tai olla läsnä, kun häntä tarvitaan. Esimiehen oma hyvinvointi on viesti koko työyhteisölle. Esimies luo omalla toiminnallaan työyhteisöön kriteerit ja kulttuurin sopivalle suhtautumiselle työhön sekä myös terveen asenteen hyvinvoinnin hoitoon. (Harju ym. 2007, 16-18)

Opinnäytetyössäni tutkin osastonhoitajien työssä jaksamista nykytilanteessa sekä tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen haastatteleamalla kolmen julkisen sektorin sairaalan osastonhoitajaa. Learning cafe menetelmällä haen konkreettisia keinoja, miten

työssä jaksamista voidaan edistää. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millä keinoin osastonhoitajien työssä jaksamista voidaan edistää osastonhoitajien näkökulmasta. Työn tarkoituksena on selvittää miten osastonhoitajat jaksavat nykytilanteessa ja mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen. Tuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä työoloja ja opinnäytetyön tulosten avulla saadaan tietoa mihin tekijöihin tulee kiinnittää huomiota osastonhoitajien työssä jaksamisen edistämiseksi.

## **2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset**

### **2.1 Tarkoitus ja tavoite**

Opinnäytetyössä selvitetään miten osastonhoitajat jaksavat työssään tällä hetkellä ja mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen. Opinnäytetyön tavoitteena on yhteistoiminnallisilla menetelmillä tuottaa osastonhoitajien kanssa keinoja edistää heidän työssä jaksamistaan.

### **2.2 Tutkimuskysymykset**

1. Miten sairaaloiden osastonhoitajat kokevat jaksavansa työssään tällä hetkellä?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat osastonhoitajien työssä jaksamiseen?
3. Miten osastonhoitajien työssä jaksamista voidaan edistää?

Tutkimuskysymysten avulla saadun tiedon perusteella eri sairaalat voivat edistää ja tukea osastonhoitajien työssä jaksamista. Tuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä työoloja ja opinnäytetyön tulosten avulla saadaan tietoa mihin tekijöihin tulee kiinnittää huomiota osastonhoitajien työssä jaksamisen edistämiseksi.

### 3 Teoreettinen viitekehys

#### 3.1 Opinnäytetyössä käytettyjen käsitteiden määrittelyä

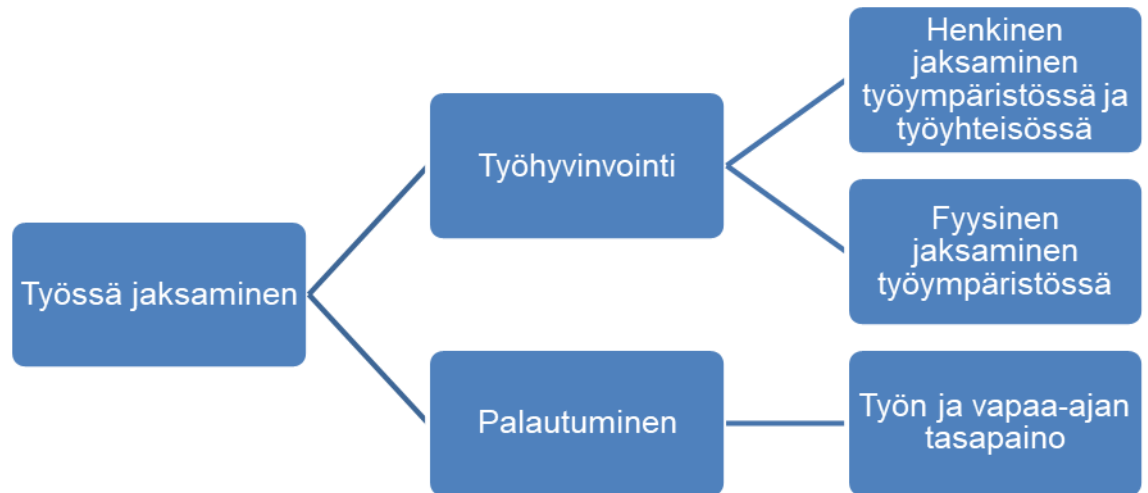
Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat Partasen (2009) tutkimuksen mukaan hyvin lähellä toisiaan. Työssä jaksamista voidaan määritellä mm. niin, että työntekijä työskentelee omilla resursseillaan, ilman suuria ponnistuksia ja niin ettei uuvuta itseään. Se on henkistä ja fyysistä jaksamista, joka on sopivassa suhteessa työntekijän vapaa-aikaan. (Partanen 2009, 44-45) Idealismien loppuminen, katkeruuden lisääntyminen, energiataason loppuminen, voimattomuuden tunne, huonontunut vastustuskyky, tyytymättömyys, kynnisyksen tunne, lisääntyneet poissaolot sekä tehottomuus työssä ovat määritelmiä sekä fyysiselle että psyykkiselle jaksamattomuudelle. (Airo ym. 2008, 144)

Partasen (2009) tutkimuksessa lähiesimiehet määrittivät työhyvinvoinnin psyykkisenä, sosiaalisena ja henkisenä hyvinvointina. Työhyvinvointiin kuuluu oma asenne ja työssä jaksaminen. (Partanen 2009, 44) Työhyvinvointia voi myös kuvailla sanoilla työssä viihtyminen ja työtyytyväisyys tai työpahoinvoinnin näkökulmasta työuupumus ja työperäinen stressi. (Hakanen 2011, 6) Lisäksi työhyvinvointia on kuvattu viime vuosisadan kuluessa seuraavien käsitteiden avulla: loppuunpalaminen, työelämän laatu, työilmapiiri, työilmasto, työkyky ja työmoraali. (Juuti 2014, 35-36) Työhyvinvointiin liittyy myös vahvasti käsite työn mielekkyys. Mitä työn mielekkyydellä tai mielekkäällä työllä tarkoitetaan, on kuitenkin harvoin määritelty. (Hakanen 2011, 26)

Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen rinnalla kulkee myös käsitteet työn imu ja työuupumus. Työn imu voidaan määritellä myönteisellä tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilana. Sitä luonnehtii tarmokkuus, uppoutuminen työhön ja omistautuminen. Työuupumukselle taas ominaista on alentunut vireystila ja epämiellyttävät ajatukset. (Mäkinen ym. 2015, 11-12)

Tässä opinnäytetyössä työssä jaksamisella tarkoitetaan sekä osastonhoitajan psyykkistä että fyysistä jaksamista työympäristössä. Siihen sisältyy myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Myös työhyvinvointi käsitettä käytetään tässä opinnäytetyössä. Sillä tarkoitetaan edellä mainitusti tilaa, jossa työntekijä voi hyvin kokonaisvaltaisesti työn kaikilla osa-alueilla.

Alla olevassa kuviossa on kuvattu työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä.



Kuvio 1. Työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä

### 3.2 Esimiestyö terveydenhuollossa

Lähijohtamisella terveydenhuollossa tarkoitetaan sairaaloiden osastonhoitajien ja apulaisosastonhoitajien tai laajemman yksikön johtajan esimiestyötä. Yleensä osastonhoitaja johtaa työyhteisöä, jossa työskentelee tavallisesti muutamasta joihinkin kymmeneen työntekijää. Osastonhoitajan työ sisältää henkilöstöjohtamista, talousjohtamista, asiakaspalvelujohtamista sekä prosessien hallinnan, joista henkilöstöhallinto on keskeisin hoitotyön johtajan tehtävä. Työssä vaaditaan myös ammattietiikan ylläpitoa sekä strategian teko- ja lukutaitoa. (Tuomivaara ym. 2012, 8-9)

Erilaisia esimiehen tehtäviä on myös mm. toiminnan suunnittelu ja kehittäminen, tavoitteiden asettaminen ja niiden seuranta sekä palaute, työnantajan edustaminen, toiminnan lainmukaisuuden valvonta, työrauhan turvaaminen, motivointi ja kannustaminen sekä resurssien jakaminen. (Salminen 2017, 54) Lisäksi esimiehen tehtävänä on viedä asioita eteenpäin työyhteisössä sekä epäkohtiin puuttuminen ja ongelmien ratkaisu. Esimieheltä odotetaan myös kykyä arvioida tilanteita ja työntekijöiden tuen tarpeen arviointia. Esimiehen tulee myös kyetä arvioimaan, milloin asioita voi jakaa työntekijöiden kesken ja milloin ne on hoidettava itse sekä asettaa rajoja. Työnantajan näkökulmasta esimies

edustaa työnantajaa suhteessa työntekijöihin ja vastaa organisaationsa toiminnasta sekä reagoi poikkeamiin ja antaa organisaatiolle suunnan. Jotta henkilöstön energia kohdistuisi strategisesti tärkeisiin kohteisiin, tarvitaan määrätietoista johtamista. (Lepistö 2006, 30, 49)

### 3.3 Esimiesten työssä jaksaminen

Työssä jaksamista ja työhyvinvointia on tutkittu paljon sekä kvalitatiivisesta että kvantitatiivisesta näkökulmasta. Tutkimukset osoittavat, että kokemukset työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista voivat olla hyvinkin erilaisia eri ikäryhmissä ja esimiesasemassa olevilla. (Pekkarinen 2018, 66) Myös esimieskokemus vaikuttaa työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Moilanen (2014) totesi tutkiessaan hoitotyön johtajien työhyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä, että alle 5 vuotta tai 5 vuotta työskennelleet esimiehet kokivat työhyvinvointinsa paremmaksi kuin yli 5 vuotta esimiehenä työskennelleet. (Moilanen 2014, 31)

Vuodesta 2008 on alettu tarkastelemaan kunta-alan henkistä ja fyysistä kuormittavuutta. Henkinen kuormittavuus on lisääntynyt tasaisesti kunta-alalla ja helpotusta ei ole Pekkarisen mukaan näkyvissä. (Pekkarinen 2018, 48) Tilastollisesti ja eri tutkimusten mukaan esimiehet vaikuttavat kuitenkin jaksavan työssään pääsääntöisesti hyvin. Surakka (2006) kuvaili ja vertaili eri ajankohtina erikoisairaanhoidon osastonhoitajan työtä väitöskirjassaan. Surakan tutkimuksesta ilmeni, että sekä 1990 että 2000-luvulla osastonhoitajista 40% kokivat työssään tyytyväisyyttä. (Surakka 2006, 142) Vuonna 2019 Tehyn tekemästä kyselytutkimuksesta hoitotyön johtajille ja esimiehille selvisi, että 65% kokivat jaksavansa työssään jokseenkin hyvin. Hoitotyön johtajista 17% koki työssä jaksamisensa erittäin hyväksi. Vain 3% koki työhyvinvointinsa erittäin huonoksi. Kyselytutkimukseen vastasi yhteensä 987 hoitotyön johtajaa ja esimiestä. (Tehy 2019, 8)

Eskelisen (2016) kyselytutkimuksessa hoitotyön johtajien työhyvinvointi ja siihen yhteydessä olevat tekijät tuloksista voidaan päätellä hoitotyönjohtajien työhyvinvoinnin olevan korkealla tasolla. He kokivat tavallista voimakkaampaa työn imua eli tarmokkuutta. Toki tuloksista nousi esiin myös työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä, mutta suurin osa kyselyyn vastanneista arvioivat taustatiedoissa työhyvinvointinsa melko korkeaksi. (Eskelinen 2016, 52-54) Myös Moilasen (2014) tutkimus kertoi hoitotyön johtajien arvioivan jaksavansa keskimäärin hyvin. Tutkimuksessa ammattitaidon vahvistaminen toteutui

parhaiten eri työhyvinvoinnin ulottuvuuksista. Lisäksi suurin osa hoitotyön johtajista kuvasivat koulutuksen olevan riittävä työhön. Kyselyyn vastanneista suurin osa tunsivat itsensä osaavaksi johtajaksi. He kokivat myös saavansa hyödyntää ammattitaitoaan työssään ja työtehtävät vastasivat valmiuksia. (Moilanen 2014, 36-37)

Kun vertaillaan tutkimustuloksia niin näyttää sille, että hoitotyön esimiesten työtyytyväisyys on 2000-luvulla ollut pääosin hyvällä tasolla. Eroa tähän tuo Kailassuon (2020) tutkimus julkisessa terveydenhuollossa työskentelevien hoitotyön esimiesten kokemuksia esimiestyöstä ja hyvinvoinnista. Tuloksista ilmeni, että esimiehiä vaivasi krooninen aikapula suurien työtehtävien määrien takia. Osa haastateltavista esimiehistä olivat aika uupuneita ja osa oli ollut sairauslomalla uupumisen takia. Kailassuon tutkimuksen tuloksista nousi kuormittavina tekijöinä päivittäisjohtaminen ja henkilöstöjohtaminen. Henkilöstöjohtamisessa haasteelliseksi nousivat erilaiset vuorovaikutustilanteet. (Kailassuo 2020, 64)

Tausa-Ollila (2009) on tutkinut ylihoitajien, osastonhoitajien ja hoitoalan johtajien työtyytyväisyyttä. Tutkimuksen mukaan johtajat arvioivat työtyytyväisyytensä keskimäärin hyväksi. Johtajien mukaan parhaiten toteutui osaamisen ja työn organisointi. Heikoiten toteutui sairaalan vetovoimaisuuteen ja työyksikön toimivuuteen liittyvät seikat. (Tausa-Ollila 2009, 47)

Esimiesten työssä jaksamista on alettu tukemaan kunnissa enemmän viime vuosina. Vuoden 2016 Kunta10 tutkimuksen tuloksista nousi esiin, että johtamiseen oli kiinnitetty aiempaa suurempaa huomiota. Esimiehiä oli koulutettu myös enemmän. Kunta10 tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kahden vuoden välein kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutusta henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen. (Kunta10 2016)

Suomen lisäksi myös Yhdysvalloissa eletään haastavia aikoja terveydenhuollon johtajille. Tämä johtuu terveydenhuoltoalaa koskevista muutoksista. Yhdysvalloissa muutoksien läpivienti vaatisi yhteistyötä organisaation johtajien ja sitoutuneiden lääkäreiden välillä. Mutta yhdysvaltalaisista lääkäreistä 50% ovat työssään loppuun palaneita. (Shanafelt ym. 2016)

Pohjois-Ruotsissa tehdyssä laajassa Monica-tutkimuksessa tutkittiin sukupuolen vaikutusta työuupumukseen ja työkykyyn. Tutkimusaineistoa kerättiin lähettämällä 1000:lle

kyselyn. Kysely lähetettiin 497:lle naiselle ja 503:lle miehelle. Naisten todettiin jaksavan työssään miehiä huonommin. Tutkimuksessa työssä käyvistä naisista 16%:lla on todettu olevan työuupumusta, kun taas miehillä luku oli 10%. (Norlund ym. 2010, 8)

### 3.4 Työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä

#### 3.4.1 Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä työympäristössä ja työyhteisössä

Aiemmat tutkimustulokset työssä jaksamista edistävästä tekijöistä työympäristössä ja työyhteisössä ovat samansuuntaisia keskenään. Samat edistävät tekijät toistuivat tutkimuksien tuloksissa kuten kollegoiden ja esimiehen tuen saamisen tärkeys.

Onnistuneita toimia on työhyvinvointiin liittyvä lainsäädännöllinen järjestelmä, joka sisältää lakisääteiset työturvallisuus- ja työterveyshuoltolait sekä laatutoiminnan ja työsuojelun valvonta. (työhyvinvointilaitos) Työturvallisuuslain velvoittamana työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työterveyshuoltolaki taas velvoittaa työnantajalta työterveyshuollon järjestämisen työntekijöille. (Työturvallisuuskeskus 10) Eläketurvakeskuksen tutkimuksen mukaan (2010) noin 30% 45-64 ikäluokan johdosta ja ylemmistä toimihenkilöistä kokivat työterveyshuollon kehittämisen tärkeäksi työssä jaksamista tukevaksi tekijäksi. (Tuominen 2010,74)

Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä on löytynyt paljon, kun on tutkittu esimiesten työssä jaksamista ja siihen liittyviä tekijöitä. Paldanius (2011) on tutkinut osastonhoitajien työssä jaksamista ja sen edistämistä teemahaastattelemalla osastonhoitajia. Tuloksista nousi esiin, että osastonhoitajien työssä jaksamista edistää omalta esimieheltä, työyhteisöltä ja toisilta saatu tuki. Lisäksi työnohjaus ja mentorointi sekä mahdollisuus tehdä työtä omalla yksilöllisellä tavalla edistävät työssä jaksamista. Tärkeää on myös nähdä oman työpaikan vahvuudet. Osastonhoitajat arvostavat työssään joustavaa työaika, palkkaustaan, työn säännöllisyyttä ja itsenäisyyttä. Sekä lisäksi työnantajan koulutusmyönteisyyttä. Osastonhoitajat ovat kokeneet, että koulutukset ovat helpottanut siirtymisessä esimiestehtäviin ja edistävän työssä jaksamista. (Paldanius 2011, 60)

Vuoden 2010 eläketurvakeskuksen mukaan 45-65 ikäluokan johdosta ja ylemmistä toimihenkilöistä hieman yli 30% kokivat joustavammat työajat olevan yksi työssä jaksamista tukeva tekijä. Vain alle 10% kokivat koulutusmahdollisuuden lisäyksen olevan tärkeää.

keä työssä jaksamista tukeva tekijä. (Tuominen 2010, 74) Ylihoitajan näkyvyyttä yksiköissä pidetään myös tärkeänä työssä jaksamisen kannalta. (Tausa-Ollila 2009, 64) Hyvinvoiva työyhteisö lisää osastonhoitajien työhyvinvointia. Varsinkin silloin, kun oma esimies on etäisempi, vertaistuen merkitys korostuu. (Latvanen 2008, 50)

Lepistö (2006) on tutkinut hoitotyön johtajien työssä jaksamiseen saamaansa tukea. Tuloksien mukaan jaksamisen kannalta on tärkeää, että on hyvä suhde esimieheen ja vuorovaikutus on hyvää. Tuloksista nousi myös esiin, että oman esimiehen kliinisen hoitotyön osaaminen tuki työssä jaksamista sekä esimiehen paneutuminen asioihin ja aidon kiinnostuksen ja välittämisen osoitus. Lisäksi on tärkeää kokea hallitsevansa työn ja olevansa ammattitaitoinen. Työtyytyväisyyttä lisää myös onnistumisen kokemukset ja työn haasteet. Hoitotyön johtajat toivat esille kannustuksen olevan tärkeä työssä jaksamisen edistäjänä. Se auttaa tekemään ratkaisuja ja kokeilemaan uutta. Jaksamisen kannalta tärkeää on myös monipuolinen luottamus, ystävällisyys ja arkinen huomaavaisuus. (Lepistö 2006, 27, 29)

Surakan (2006) tutkimuksessa tutkimusajankohtana tyytyväiset osastonhoitajat kokivat löytäneensä tasapainon työssään sekä kokivat tekevänsä juuri sitä työtä, mitä heidän mielestään osastonhoitajan työnkuvaan kuuluu. 2000-luvulla työssään tyytyväisyyttä kokeneet osastonhoitajat olivat vähentäneet rooliaan opiskelijaohjauksessa. Lisäksi yhteistyö lääkäreiden kanssa liittyen potilasasioihin oli vähentynyt. Ja parijohtajuus oli lisääntynyt. (Surakka 2006, 142-143)

On tutkittu myös, että etätyön mahdollisuus sekä työkierto lisäävät työssä jaksamisen tunnetta. Tiiva (2014) on tutkinut etätyön vaikutuksia työssä jaksamiseen. Mahdollisuus työskennellä kotona lisää työntekijän tunnetta työn vapaudesta ja itsenäisyydestä. Koti on paras paikka työskennellä, jos työ vaatii erityistä keskittymistä ja suunnittelua. Tai jos on paljon paperitöitä, puhelinsoittoja tai puhelin konferensseja. Kotona työskentely mahdollistaa työhön paneutumisen syvällisemmin kuin toimistossa, koska toimistotyöskentelyyn liittyy häiriötekijöitä. Tehdessä etätyötä kotona on kuitenkin tärkeää osata erottaa työ ja perhe-elämä toisistaan. Myös irrottautuminen töistä on tärkeää. (Tiiva 2014, 46) Partanen (2009) on tutkinut terveydenhuollon lähiesimiesten näkemyksiä työnkierrosta työhyvinvoinnin välineenä. Työnkierto on yksi työssä jaksamisen edistämisen keino. Tutkimuksessa todettiin, että työnkierto on jaksamista edistävää, koska sen avulla ammatillinen osaaminen laajenee ja syvenee. Lisäksi työnkierto antaa vaihtelua. Jotta työnkierto edistää työssä jaksamista, tulee sen olla vapaaehtoista. (Partanen 2009, 62)

Työterveyslaitos on tutkinut esimiesten kokemuksia tietotekniikan hyödyllisyydestä työssä. Tutkimuksessa todettiin, että tietotekniikka kuormittaa työtä, mutta se on tuonut esimiesten työhön myös työssä jaksamista lisäävää vaikutusta. Esimiesten työn kuormitus on helpottunut tietotekniikan avulla mm. vähentämällä asiakastyöhön ja henkilöstöhallintoon liittyviä työtehtäviä. (Tuomivaara ym. 2012, 120)

#### 3.4.2 Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä työympäristön ulkopuolelta

Aiemmat tutkimustulokset työssä jaksamista edistävästä tekijöistä olivat hyvin samansuuntaisia keskenään. Tuloksista ilmeni, että osastonhoitajilla oli erilaisia keinoja vapaaajallaan unohtaa työasiat. Myös vapaan ja työn erottamisen tärkeys korostui aiemmista tutkimuksista.

Työn ulkopuolinen tuki läheisiltä on koettu vaikuttavan työssä jaksamiseen. (Paldanius 2011, 61) Fyysinen kunto ja liikunnan harrastaminen on tärkeitä työhyvinvoinnin edistäjiä. (Latvanen 2008, 29) Haukan (2009) tutkimuksesta nousi esiin, että organisaation yhteiset harrastusmahdollisuudet on koettu edistävän omaa fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. (Haukka 2009, 78) Henkilökohtainen hyvinvointi ja terveydentila edistävät työtyytyväisyyden tunnetta. (Tausa-Ollila 2009, 59) On tärkeää lopettaa suorittavan työn tekeminen ja vapaa-ajalla rentoutua ja levätä. Salon (2008) tutkimuksessa osa esimiehistä hakivat myös aktiivista vastapainoa ja vaihtelua työlle. Näitä olivat mm. pihatyöt, kotias-kareet, kodin kunnostustyöt, haaveiden toteuttaminen ja uuden oppiminen. (Salo 2008, 21-22)

Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että esimiehet osaavat siirtää taka-alalle työasiat vapaa-aikana. Esimiesten olisi hyvä tehdä päätös, etteivät he hoida työasioita vapaa-ajalla. Työssä jaksamista lisää myös työasioista irrottautuminen työmatkoilla ennen vapaita sekä vapaa-aikaa koskevan ajankäytön järjestäminen mielekkääksi. Salon (2008) tutkimuksessa nousi tärkeiksi esimiesten erilaiset rutiinit ja rituaalit, jotka rajasivat työ- ja vapaa-aikaa toisistaan. Vapaalle siirtymistä voi yrittää helpottaa keskeneräisten työtehtävien tekemisellä ennen vapaita, jotta tekemättömät työt eivät pyöri ajatuksissa vapaa-aikana. (Salo 2008, 22-24) Varsinkin esimiehillä, joilla ei ole määriteltyä työaikaa, on haasteita erottaa toisistaan työ- ja vapaa-aika, koska he ovat tavoitettavissa ympäri vuorokauden. (Tiiva 2014, 37) Oman rauhan löytäminen, jolloin saa olla oma itsensä tuli esiin Lepistön (2006) tuloksista jaksamisen edistämiseksi. Tätä tukee yksinolo ja hiljaisuus, mutta toisaalta myös ajatusten jakaminen toisen kanssa. Työssä jaksamista lisää

myös oma ajattelutapa, sitkeys, rehellisyys, positiivisuus, kärsivällisyys ja laajakatseisuus sekä omien kykyjen tiedostaminen. Tärkeää on huomata myös oma rajallisuutensa ja huomata milloin vaatii itseltään liikaa. Lisäksi on tärkeää myöntää omat virheensä ja pyytää apua sitä tarvittaessa. (Lepistö 2006, 25-26)

### 3.4.3 Työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä työympäristössä ja työyhteisössä

Työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä on tutkittu ja tulosten perusteella voidaan todeta, että heikentäviä tekijöitä löytyy sekä työympäristöstä että työyhteisöstä. Aikaisemmat tutkimustulokset olivat hyvin saman suuntaisia keskenään. Samat työssä jaksamista heikentävät tekijät kuten mm. huono henkilöstötilanne ja sijaispula toistuvat eri tutkimusten tuloksissa, vaikka tutkimukset olivat eri vuosilta. Se kertoo siitä, että terveysalan ongelmakohtiin ja alan vetovoimaisuuteen ei ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota.

Haukka (2009) on tutkinut ryhmähaastattelemalla osastonhoitajien työtyytyväisyyttä erikoissairaanhoidossa. Haukan tutkimuksessa hoitotyön toimintaa kuvattiin organisaatiossa lääkärijohtoiseksi ja hoitotyön asemaa riittämättömäksi päätöksiä tehtäessä. Lisäksi hoitajat kokivat, että lääkärit olivat puuttuneet sellaisiin osa-alueisiin, jotka eivät lääkäreille kuuluneet tai sellaisten tehtävien siirtäminen hoitajille, jotka eivät olleet heidän vastuullaan. Osastonhoitajien työtyytyväisyyttä heikensi yksikön lääkärin yhteistyön selkeyttymättömyys sekä tuen puuttuminen lääkäriltä. Myös lääkäreiden toiminta vastoin organisaation yhteisiä toimintatapoja heikensi työtyytyväisyyttä. Lisäksi osastonhoitajat toivat esille, että lääkäreiden tarvitsemiin laitteisiin ja välineisiin oli taloudellisesti resursoitu enemmän kuin hoitotyössä tarvitsemiin laitteisiin ja välineisiin. Esiin nousi myös esimiehen vähäinen näkyvyys työyksiköissä sekä tuen puuttuminen tilanteissa, joissa esimiehen toivottiin olevan osastonhoitajan tukena. Tuloksista nousi esiin vielä työssä jaksamista heikentävinä tekijöinä tilojen käytön, autopaikkojen vähyyden sekä työterveyshuollon laadun. (Haukka 2009)

Latvanen (2008) on tutkinut teemakyselyn keinoin osastonhoitajien työhyvinvointia ja sen ulottuvuuksia. Esimiesten työhyvinvointia heikensi työyhteisön huonovointisuuteen liittyvät tekijät. (Latvanen 2008, 51) Työyhteisön huonovointisuuteen liittyviä tekijöitä olivat työtehon laskeminen, fyysiset kuormitusoireet, työpaikan vaihto tai lopettamisen aiheet, sairauspoissaolot sekä varhainen tai ennenaikainen eläköityminen. (Mäkinen ym. 2015, 11) Ylimääräisiä ongelmia aiheuttivat konfliktit ja ristiriidat. Osastonhoitajat

kokivat, ettei heillä ei ollut riittävän hyviä valmiuksia ratkaista vaikeita konflikteja työyhteisössä. Myös jatkuva henkilöstön vaje aiheutti ongelmia sekä jatkuvat muutokset aiheuttivat osastonhoitajille stressiä. Rasitteeksi koettiin organisaation byrokraattisuuden ja yhtenäisten linjausten puuttumisen. Se vaikeutti oman yksikön toiminnan suunnittelua ja kehittämistä. (Latvanen 2008, 51)

Vuoden 2018 työolobarometrin mukaan 36% hoitoalan palkansaajista kokivat työskentelevän tiukkojen aikataulujen ja hyvin nopealla tahdilla päivittäin ja kolmannes viikoittain. (Työolobarometri 2018, 93) Vuoden 2016 kunta10 tuloksista selvisi, että 33% osastonhoitajista kokivat työmäärän lisääntyneen yli sietokyvyn rajan. (Kunta10) Myös Surakan (2006) tutkimuksessa korostui kiire ja sen myötä rästityöt. Osastonhoitajat kokivat kiirettä työssään sekä myös yleistä kiirettä. 2000-luvulla tutkimukseen osallistuneilla osastonhoitajilla työssä jaksaminen oli mennyt huonompaan suuntaan. Tutkimuksen tuloksista nousi esiin myös se, että osastonhoitajien sekä henkilökunnan joustaminen korostui työhönsä tyytymättömien osastonhoitajien keskuudessa. He kokivat toimivansa yleismiehinä ja kokivat huolta henkilökunnan jaksamisesta. Myös potilaiden ja omaisten valitukset heikensivät työssä jaksamista. (Surakka 2006, 143)

Työssä jaksamista heikentää myös esimiesten jatkuva työtehtävien keskeytyminen erilaisista syistä johtuen ja näin ollen tehtävät jäävät kesken ja kasautuvat. (Salo 2008, 20) Samansuuntaisia tuloksia tuli esiin Eskelisen (2016) tutkimuksessa Hoitotyön johtajien työhyvinvointia ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä. Lisäksi voidaan mainita, että työssä jaksamista heikensi kokemus siitä, että asiat saneltiin suoraan ylhäältä ja vaikutusmahdollisuudet päätöksiin olivat huonot. (Eskelinen 2016, 45)

Vistbacka (2019) on väitöstutkimuksessaan tutkinut sairaaloissa toimivien johtajien kertomuksia merkityksellistä työuran tapahtumista ja kasvusta johtajaksi. Vistbackan väitöskirjan tuloksista selvisi, että myös niukka taloustilanne tuo lisähaasteita johtamiseen. Vaikka talouden rajoitteisiin ja tiukentuvaan seurantaan on sopeuduttu, niin ne koetaan toimintaa haittaavina. Haastateltavat kokivat, että työrooli on laajentunut niukasta taloudesta johtuen. (Vistbacka 2019, 78-79)

Ruotsissa hoitotyön johtajilla on samantyyllisiä haasteita työssä jaksamisen kanssa kuin Suomessa. Ruotsissa on tutkittu hoitokotien johtajien näkemyksistä johtajuudestaan. Tutkimukseen osallistui yhdeksän hoitotyön johtajaa eri Ruotsin hoitokodeista. Tutkimuk-

sen tulokset osoittivat, että hoitokodin johtajuus oli haastavaa ja joskus sitä pidettiin yli-voimaisena. Kuormittavia tekijöitä olivat työn ylikuormitus, rajoitetut resurssit ja taistelu huonojen viestintäkanavien kanssa. Nämä olivat tekijöitä, joihin ei ollut keinoja muuttaman hoitotyön johtajasta voittaa. Tuloksien perusteella hoitotyön johtajien kokemaa työstä aiheutuva stressi saattoi syntyä, kun he kokivat yksilöllisten arvojensa olevan ristiriidassa organisaation normien kanssa. (Avoim Nurs J. 2014; 8: 71-78)

Ruotsin lisäksi myös Iranissa sairaaloiden johtajilla on samanlaisia työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä kuin Suomessa. Suomessa, Ruotsissa ja Iranissa hoitotyön johtajilla oli haasteita henkilöstöressurssien kanssa. Iranissa hoitotyön 27:lle johtajille tehtiin haastattelututkimus. Tulosten perusteella Iranissa suurimmat johtamisen haasteet olivat talouden tuomia. Talouden tuomien haasteiden lisäksi haasteita johtajuuteen toi johtajien osaamattomuus johtaa henkilöstöä. Suurin osa haastateltavista uskoi, että terveydenhuoltojärjestelmässä oli johtajia, joilla ei ollut riittävää pätevyyttä. Haastateltavat kertoivat uskovansa, että osa johtajista oli saanut suhteillaan viran. Lisäksi työssä jaksamista heikensivät mm henkilöstöressurssit, organisaatorakenne, työn luonne ja johtajiin liittyvät kysymykset. (Arab ym, 2017)

#### 3.4.4 Työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä työympäristön ulkopuolelta

Pekka Järvisen kirjassa Onnistu esimiehenä kuvataan sellaisten työntekijöiden ajautuvan huomaamatta työuupumukseen, jotka ovat innostuneita työstään ja ottavat sen haasteena sekä haluavat onnistua hyvin. Tämä johtuu siitä, että he voivat omistautua liikaa työlleen. Järvisen mukaan esimiestehtäviin valikoituu henkilöitä, jotka työ vie helposti mukanaan. (Järvinen 2013, 147)

#### 3.5 Työssä jaksamisen edistäminen

1990-luvun alusta lähtien työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on ollut aktiivista. Tyky-toiminnan keinot ja menetelmät ovat monipuolistuneet 2000-luvulla. Tyky-toiminnan suunnittelijana ja toteuttajana on ollut usein työterveyshuolto tai henkilöstöhallinto. (Marjala 2009, 211)

Hyvän työympäristön ja työhyvinvoinnin edistämisen onnistumisen turvana on, että työnantajat täyttävät ainakin vähimmäisvaatimukset lainsäädännössä sekä saattavat perusasiat. Lisäksi vaaditaan tarpeeksi tietoa, taitoa ja osaamista työntekijältä, jotta työhyvin-

vointi toteutuu. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2011:13, 6) Työhyvinvointia voidaan edistää työntekijöiden työkykyä, turvallista ja terveellistä työntekoa sekä ergonomiaa edistäväillä toimenpiteillä ja käytännöillä. Työhyvinvoinnin perusta luodaan kuitenkin itse työssä. (Larjovuori ym. 2015, 32)

Työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin edistäminen on jatkuva prosessi. Juuti ym. (2014) ovat kirjoittaneet kirjan *Tunteet ja työ, uupumuksesta iloon*. Kirja kuvaa kahden kokeneen työelämän tutkijan tekemiä havaintoja työelämän nykytilasta. (Juuti 2014, 9) He kuvaavat kirjassaan, että työhyvinvoinnin edistämisen lähtökohta on, että työntekijän on voitava ilmaista rakentavasti kaikkia tunteita, jotka liittyvät työhön. (Juuti ym. 2014, 188) Airo ym. (2008) kuvaavat kirjassaan oma ura, paras ura, että työssä jaksamista voidaan edistää monin eri keinoin. Yksi keskeinen tekijä on se, että hakeutuu sellaisiin työtehtäviin, mihin soveltuu ja johon omat kyvyt periaatteessa riittävät. Kirjan mukaan työssä jaksamista edistää myös työstä johtuva mielihyvän kokeminen. (Airo ym. 2008, 147)

Erilaisilla kehittämissuoritteilla ja hankkeilla on pyritty edistämään esimiesten työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Tirkkonen (2012) on väitöskirjassaan selvittänyt voiko ASLAK-kuntoutuksella vaikuttaa osallistuneiden työhyvinvointiin, työoloihin ja yksilöllisiin voimavaroihin vertaamalla kuntoutujien tuloksia vertailuryhmään. Lisäksi väitöskirjassa tarkasteltiin kuntoutujien ryhmässä työnkuormituksesta palautumisen merkitystä työoloissa tapahtuneiden muutosten ja hyvinvoinnin vahvistumisen välillä. Tutkimukseen valikoitui esimiehiä ja asiantuntijoita. Tuloksista ilmeni, että 72%:lla osallistujista vahvistui työhyvinvointi ASLAK-kuntoutuksen aikana. Työperäisestä väsymyksestä palautumisen tarve ja stressi vähenivät. Koettu työkyky ja terveys vahvistuivat. Lisäksi osallistuneiden yleinen hyvinvointi, unen laatu ja positiivinen mieliala paranivat. (Tirkkonen 2012, 4)

Mindfulness-sovellukset ovat yleistyneet työyhteisöissä stressin- ja kiireenhallinnassa. Mindfulness voidaan suomentaa tietoiseksi läsnäoloksi. (Mikkola 2014, 70) Mikkola (2014) on tutkinut Mindfulness-sovellusten vaikutusta stressinhallintaan ja kiireen taltuttamiseen. Mindfulness-sovelluksille on nykyään tarvetta kansainvälisesti sekä myös Suomessa sillä suomalaiset ovat kiireistä kansaa. Suomessa työelämän kiire on tutkittu olevan eurooppalaista tasoa korkeammalla. Tutkimuksessa selvisi, että mindfulness on nykyajan suomalaisille työyhteisöille sopiva kehittämisväline. (Mikkola 2014, 114) Myös Raison kaupunki ja Liedon kunta ovat käyttäneet mindfulness harjoituksia hyödykseen

parantaakseen esimiesten työssä jaksamista. Raisio ja Lieto käynnistivät vuonna 2014 työsuojelurahaston tukemana Uuden ajan esimies -kehittämishankkeen. Sen yksi tavoitteista oli tukea esimiesten työn tekemistä ja jaksamista. Kehittämishankkeen aikana Mindfulness harjoituksia tehtiin kuutena tapaamiskertana. Kestoltaan harjoitus oli kaksi tuntia. (Trapp 2016, 6) Liedon kyselytutkimustuloksien pohjalta voidaan havaita, että esimiesten kokema työhyvinvointi parantui kehittämishankkeen aikana. Tietoisuustaitojen parannuttua esimiesten työhyvinvointi ja taito pysähtyä tutkimaan toimintaansa lisääntyi. Kehittämishankkeen ansiosta esimiehet saivat työkaluja oman hyvinvoinnin parantamiseen. Raision tutkimustuloksissa ei löytynyt selkeää muutosta hankkeen aikana. Syy tähän saattoi olla se, että esimiehet kokivat valmiiksi jo hyvinvointinsa hyväksi. (Trapp 2016, 28)

Työssä jaksamista voidaan edistää myös varhaisella tuella. Varhaisella tuella tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, jotka otetaan käyttöön työntekijän työhyvinvoinnin ja työkyvyn parantamiseksi. Jotta varhainen tuki onnistuisi, tulee olla käytössä yhteisesti sovitut toimintamallit sekä toimijoiden kesken toimiva yhteistyö. Parhaimmat tulokset varhaisesta tuesta saadaan, kun ajoissa tehdään korjaavat toimenpiteet. (Työturvallisuuskeskus 2015, 12)

## **4 Menetelmälliset lähtökohdat**

### **4.1 Tutkimuksen kohderyhmä**

Tutkimukseen osallistui 12 osastonhoitajaa kolmesta julkisen sektorin sairaalasta. Kriteereinä tutkimukseen osallistumiselle oli se, että kohdejoukolla oli kokemusta tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä sekä työskentelivät yksiköissä tutkimuksen aikana. Tässä opinnäytetyössä kokemus tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä tarkoittaa sitä, että osastonhoitajalla on ainakin kaksi vuotta esimieskokemusta.

### **4.2 Aineistonkeruu ja sen toteutuksen kuvaus**

Opinnäytetyössäni tavoittelin saavani teemahaastattelemalla osastonhoitajien näkemyksiä ja kokemuksia heidän työssä jaksamisen tilasta tällä hetkellä ja siihen vaikuttavista tekijöistä, jotta sain vastauksia kahteen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Vastauksia kolmanteen tutkimuskysymykseen sain Learning cafe menetelmää käyttämällä. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohdetta. (Hirsjärvi ym. 2007,

176) \*\*Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla ilmiötä, ymmärtää ja antaa mielekkään tulkinnan. Kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen sekä siinä tutkitaan yksittäistä tapausta, ei tapausten joukkoa. Lisäksi kvalitatiivisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuttu merkityksistä, siitä kuinka ihmiset kokevat ja näkevät reaali maailman. (Kananen, 2008, 24-25)

Kvalitatiivista tutkimusta varten voidaan koota aineistoja monin eri menetelmin kuten mm. haastattelemalla, päiväkirjoilla, kirjeillä, piirustuksilla, valokuvilla ja virallisilla asiakirjoilla. Lisäksi voi havainnoida ihmisiä ulkopuolisena tai osallistuvalla havainnoinnilla. Havainnoida voi myös kenttämuistiinpanoilla, kartoilla, videoiden ja nauhoittaen. (Kankunen 2013, 121) Opinnäytetyön henkilökohtaisen aiheen vuoksi valittiin yksilöhaastattelu tutkimusmenetelmäksi. Lisäksi haluttiin saada osastonhoitajien näkemyksiä ja kokemuksia työssä jaksamisen nykytilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyösäni tutkimusaineisto on kerätty yksilö haastattelemalla kolmesta julkisen sektorin sairaalasta kahtatoista osastonhoitajaa. Haastattelut perustuivat vapaaehtoisuuteen. Haastattelut aloitin syyskuun 2020 aikana ja haastattelut toteutettiin viikossa. Jokainen haastattelu nauhoitettiin. Haastatteluiden jälkeen käytettiin vielä Learning cafe menetelmää, jotta saatiin konkreettisia keinoja sekä ideoita osastonhoitajilta, miten ja millä keinoin työssä jaksamista voidaan edistää.

Vaikka haastatteluun perustuvaa tutkimusta on kritisoitu, on sillä myös paljon etuja. Haastattelun etu on mm. joustavuus. Haastattelijä voi itse päättää, missä järjestyksessä katsoo aiheelliseksi esittää kysymykset. Lisäksi haastattelijä voi tarvittaessa toistaa kysymyksen, oikaista väärinkäsityksiä, käydä keskustelua haastateltavan kanssa sekä selvittää ilmausten sanamuotoa. (Tuomi ym. 2013, 72-73) Tärkeintä haastattelussa on se, että saadaan mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Tutkija voi jatkaa haastatteluja niin kauan kuin haastattelut tuovat uutta tietoa tutkimusongelman kannalta. Kun samat asiat alkavat toistua haastatteluissa, on aineisto riittävä. (Hirsjärvi 2007, 177) Tässä opinnäytetyössä en nähnyt tarpeelliseksi vaihtaa kysymysten järjestystä. Jokaisessa haastattelussa esitin muutamia välikysymyksiä sekä pyysin tarkennuksia. Kaikki haastateltavat olivat etukäteen perehtyneet kysymyksiin ja selkeästi pohtineet vastauksia valmiiksi. Jokainen haastateltava koki aiheen ajankohtaiseksi ja tärkeäksi ja sen huomasi myös haastattelutilanteissa haastateltavien motivaatiosta kertoa aiheesta. En lopettanut haastatteluja kesken vaan haastattelin kaikki haastateltavat, koska jokainen haastattelu tuotti jotain uutta tietoa työssä jaksaminen nykytilasta sekä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä.

Tarkoitukseni oli käydä jokaisessa opinnäytetyöni tutkimuksen kohteena olevissa sairaaloissa osastonhoitajien kokouksessa kertomassa opinnäytetyöni tarkoituksesta, tavoitteesta ja hyödyistä sekä tutkimusmenetelmistä. Samassa yhteydessä olin suunnitellut antavani haastateltaville tiedotteen tutkimuksesta sekä suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. Mutta kevään ja kesän korona rajoitteiden vuoksi laitoin tiedotteen tutkimuksesta ja haastattelu kysymykset pari viikkoa ennen haastatteluja sähköpostitse kaikille haastateltaville. Jotta haastattelut tuottaisivat mahdollisimman paljon tietoa esimiesten työssä jaksamisesta sekä siihen liittyvistä tekijöistä, annoin haastattelukysymykset haastateltaville aiemmin. Haastattelukysymykset luettavissa liitteessä 2. Ennen haastatteluiden alkua haastateltavat saivat suostumus tutkimukseen osallistumisesta lomakkeen tutustuttavaksi ja allekirjoitettavaksi. Samalla kerroin, mihin kysymyksiin on tarkoitus saada vastauksia haastattelun avulla. Tiedotteessa tutkimuksesta oli kerrottu tutkitaville, että haastattelut nauhoitetaan sekä asiasta kerrottiin suullisesti ennen haastatteluiden alkua.

Haastatteluiden lisäksi hyödynsin Learning cafe menetelmää, jotta sain osastonhoitajien näkökulmasta kehittämisideoita työssä jaksamisen edistämiseksi. Learning cafeen tarkoituksena on ideoida vapaasti noin neljän hengen pienryhmissä, mitä kehitettävää nykykäytännössä on ja miten haluttuun lopputulokseen päästään, kun on ensin tunnistettu kehittämistarpeet. Learning cafe menetelmässä osallistujien osallisuuden mahdollistaminen lisää heidän innostustaan ja motivaatiotaan kehittämistoimintaa kohtaan, koska osallistumalla sekä kokemalla, että heidän käsityksillään ja näkemyksillään on merkitystä. (Eloranta ym. 2017, 58)

Korona tilanteen pahentuessa en pystynyt pitämään Learning cafe työpajaa fyysisesti vaan toteutin sen Teamsin välityksellä. Ohjausta toteutukseen sain opinnäytetyön ohjaajaltani sekä Metropolian digimentorilta. Kehitettävät teemat nousivat haastatteluista. Learning cafeen kesto oli 2 tuntia. Jaoin kaksitoista osastonhoitajaa kolmeen neljän henkilön ryhmään. Jokaisessa ryhmässä oli sihteeri, joka pysyi koko ajan omassa ryhmässä kirjaamassa kehittämisideat Wordille ja kertomassa seuraavalle ryhmälle muiden ryhmien tuotokset. Sihteereille annoin ohjeeksi kirjoittaa tuotokset ranskalaisin viivoin lyhyesti ja ytimekkäästi ja lähettämään ne minulle sähköpostitse. Lähetin viikkoa ennen työpajaa osallistujille ryhmien teemat, aikataulut ja ohjeet sähköpostitse. Loin neljä eri Teams kokousta samalle päivälle ja kellon ajalle ja näiden kokouksien välillä osastonhoitajat liikkuvat omien ryhmiensä aikataulun mukaisesti kaikki ryhmät läpi. Ryhmä 1.

teema oli henkinen kuormittavuus, ryhmä 2. teema oli henkilöstö- ja sijaistilanne sekä rekrytointi ja ryhmä 3. kehittämisen aihe oli vapaa.

Työpaja alkoi yhteisellä alku infolla, jossa kävin läpi vielä aikataulun sekä ohjeet ja osallistujat saivat esittää kysymyksiä. Työpaja päättyi yhteiseen keskusteluun, jossa jokaisen ryhmän sihteeri esittelivät ryhmien kehittämideat. Lopuksi osastonhoitajat saivat kertoa mielipiteitä ja kommentteja Learning cafe työpajasta. Itse vierailin ryhmissä ja vastailin tarvittaessa kysymyksiin. Toteutus onnistui suunnitellusti ja ongelmia teknisessä toteutuksessa ei ilmennyt. Osastonhoitajat kokivat työpajan voimaannuttavaksi ja terapeutiseksi kokemukseksi.

#### 4.3 Aineiston analyysimenetelmä, sisällönanalyysi

Opinnäytetyössäni käytin aineiston analyysimenetelmänä induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Se on kolmivaiheinen prosessi, joka sisältää aineiston pelkistämisen eli redusoinnin, aineiston ryhmittelyn eli klusteroinnin ja teoreettisten käsitteiden luomisen eli abstrahoinnin. (Tuomi ym. 2013, 108)

Aineiston litteroinnin aloitin heti haastatteluiden päättymisen jälkeen. Litteroinnin tein tietokoneella Wordilla. Aineistoa syntyi 53 sivua A4 kokoiselle tulostinpaperille fontilla Arial 12 ja rivivälillä 1,5. Litterointiin käytin aikaa 2-3h per haastattelu.

Ennen analyysin aloittamista määrittelin analyysiyksikön. Tässä opinnäytetyössä analyysiyksikkönä oli merkityksellinen ilmaus. Aineiston pelkistämässä analysoitava informaatio oli aukikirjoitettu haastattelumateriaali. Haastattelumateriaalin pelkistämisen tein niin, että aukikirjoitetusta aineistosta etsin tutkimustehtävän kysymyksillä niitä kuvaavia ilmaisuja, jotka alleviivasin eri värisillä kynillä. Alleviivatut ilmaisut merkitsin aukikirjoitetun aineiston reunaan ja sen jälkeen listasin ne peräkkäin eri paperille. Aineiston ryhmittelyssä aineistosta koodaamani alkuperäisilmaukset kävin läpi tarkasti ja etsin aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Seuraavaksi ryhmittelin samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ja yhdistin luokaksi sekä nimesin luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Lopuksi erotin opinnäytetyöni kannalta olennaisen tiedon ja valikoidun tiedon perusteella muodostin teoreettisia käsitteitä, jotka lopulta johtivat johtopäätöksiin. Johtopäätösten tekemisessä pyrin ymmärtämään, mitä asiat tutkittaville merkitsivät. Teoreettisia käsitteitä yhdistelin ja näin etsin aineistosta vastauksia tutkimuskysymyksiin. Numeroin vastaajat anonyymiteetin turvaamiseksi.

## 5 Tutkimustulokset

### 5.1 Osastonhoitajien koulutus ja työkokemus

Kaikilla (n=12) haastateltavilla oli koulutuksenaan sairaanhoitajan tutkinto. Kaksi osastonhoitajaa oli erikoissairaanhoitajia. Seitsemän osastonhoitajaa oli käynyt yamk tutkinnon ja kahdella oli terveystieteiden maisterin koulutus. Muutamalla oli myös muun alan koulutus. Kaksi haastateltavista oli käynyt sairaanhoitaja tutkinnon lisäksi johtamisen erikoisammattitutkinnon. Työkokemusta haastateltavilla oli terveydenhoitoalalta useita vuosia. Esimiestehtävissä työkokemusta osastonhoitajilla oli keskimäärin 12,2 vuotta vaihdellen 2,5 vuodesta 27 vuoteen.

### 5.2 Osastonhoitajien työssä jaksamisen tämänhetkinen tila

Kysymykseen, mitkä tekijät ovat eniten vaikuttaneet tämänhetkiseen työssä jaksamiseen, niin esille tuli sekä edistäviä että heikentäviä tekijöitä. Eniten työssä jaksamista edistäviä tekijöitä olivat työpaikan ja työyhteisön merkitys sekä omalta esimieheltä ja kollegoilta saatu tuki. Eräs haastateltava kertoi, että tämänhetkiseen työssä jaksamiseen vaikutti se, että talo oli sopivan kokoinen eikä liian iso. Eräässä haastattelussa tuli esiin, että työyhteisöllä ja hyvällä ilmapiirillä on tärkeä merkitys työssä jaksamiselle tällä hetkellä. Kolmessa haastattelussa ilmeni, että tämänhetkiseen työssä jaksamiseen vaikutti myös pitkä työkokemus. Työkokemuksen ansiosta ei enää tarvinnut selvittää asioita ja työnteko oli sujuvaa eikä enää yllättynyt, jos tuli muutoksia. Yksi osastonhoitajista kertoi kasvaneensa osastonhoitajan työhön pitkän työkokemuksen myötä.

No tietysti eniten varmaan auttaa se, että kun on niin pitkä työkokemus. Et mä en hätkähdä ihan pienistä asioista tai oikeestaan en oikeen hätkähdä mistään. Eliikkä en ylläty et tulee jotakin muutoksia, koska jatkuvasti eletään muutoksessa ja minulla on kokemusta muutoksista. (4)

Eniten työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä osastonhoitajien tämänhetkiseen työssä jaksamisen tilaan olivat koronasta aiheutuneet tekijät, henkilökuntatilanteesta nousseet tekijät ja työn muuttuminen kiireisemmäksi.

Koronasta aiheutuvia tekijöitä olivat epävarmuus ja pelko koronaan liittyen, korona ohjeiden määrä ja rajoitukset, työstä palautuminen korona aikaan ja huoli työntekijöiden jaksamisesta. Kahdessa haastattelussa kerrottiin, että epävarmuus liittyen koronaan hei-

kensi työssä jaksamista. Lähinnä epävarmuus ja huoli tulevasta sekä huoli henkilökunnan jaksamisesta uuden korona aallon tullessa. Korona ohjeiden määrä mainittiin useammassa haastattelussa. Yksi osastonhoitaja kuvaili epätietoisuuden ja ohjeiden puuttumisen vaikuttaneen heikentävästi työssä jaksamiseen. Muutamassa haastattelussa nousi myös huoli siitä, että työntekijät olivat alkaneet selkeästi väsymään rajoituksiin ja alkaneet lipsua niissä. Yhdessä haastattelussa kerrottiin, ettei loma ollut niin palauttava kuin se olisi ollut ilman koronaa. Oli ollut pelko siitä, joutuuko keskeyttämään loman ja menemään töihin.

etenkin tää epävarmuus, niist tulee jotain sellaista tietynlaista väsymystä. Se liittyy etenkin tähän koronaan (2)

koko ajan hirveesti ohjeita ja sit se epätietoisuus mitä siinä oli aluksi, et miten tässä pitää toimia. milloin sä voit tulla töihin ja milloin et voi tulla töihin ja jos sä nyt oot altistunut, pitääkö sun jäädä pois vai. Ja sit se, että mihin sä meet testeihin. Tää ohjeiden määrä. (6)

henkilökunta väsyä tähän varovaisuuteen, mitä nyt on ollu. Sillai, et mennään kahvihuoneeseen ja istutaan vierekkäin ja vaik on niin kuin ohjeistus, et osastonhoitaja saa joka päivä sanoa, et teillä ei ole turvaväliä. Ja niinku jankuttamista koko ajan. (6)

mä koin, että mä en päässyt työstä niin irti koko kesäloman aikana, kun koko ajan pohti sitä, että tuleeko soittoa töihin ja miten ne töissä pärjää ja näin poispäin. Et lomat ei oo ollu niin palauttavia, kun niinku ilman koronaa ois ollu. (8)

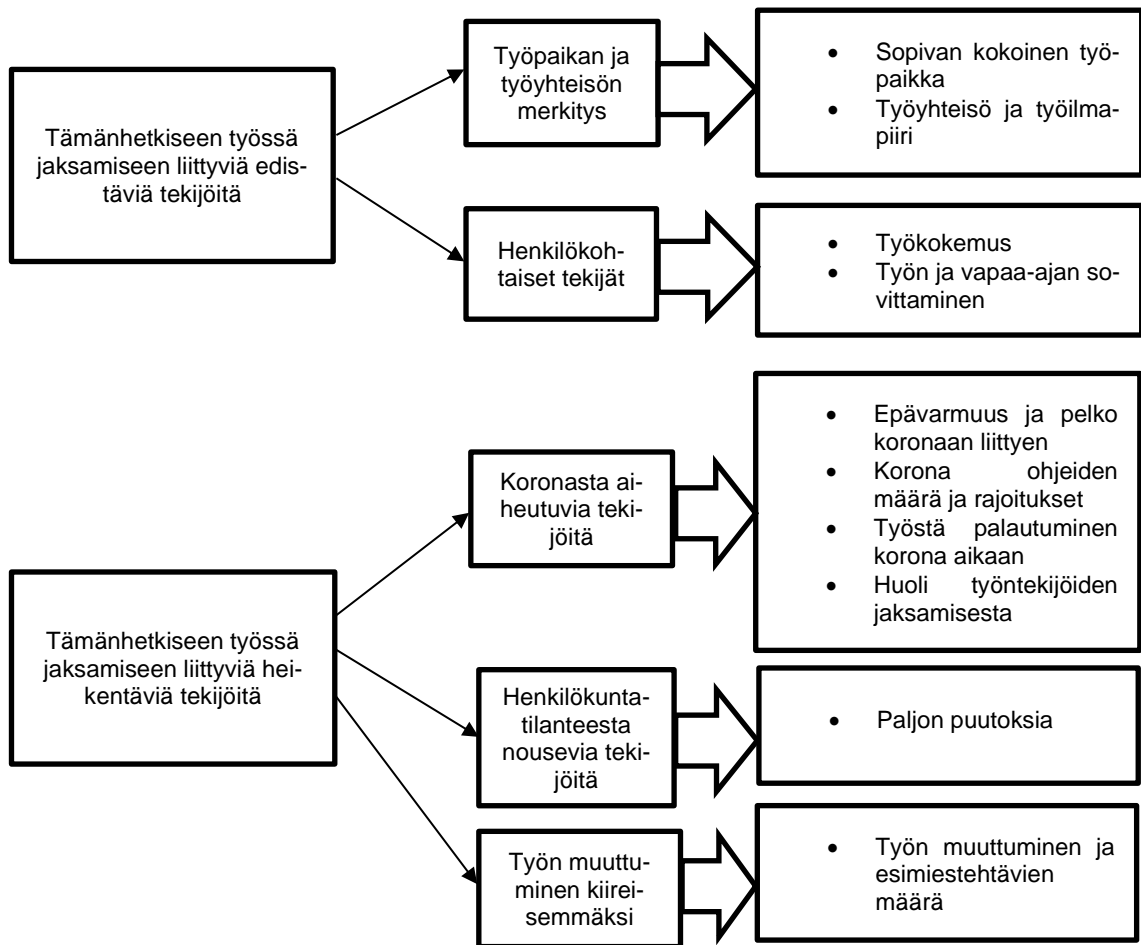
Heikko henkilökuntatilanne vaikutti heikentävästi monen osastonhoitajan tämänhetkiseen työssä jaksamiseen eniten.

Et se on varmaan omaan jaksamiseen vaikuttanut, että koko ajan puuttuu henkilökuntaa, koko aika saa olla järjestämässä henkilökuntaa. (6)

Useammassa haastattelussa tuli myös esiin se, että viime vuosien aikana osastonhoitajan työ on muuttunut ja työtehtävien määrä lisääntynyt. Se näkyi ylitöiden määrässä ja työssä jaksamisessa.

Kun miettii sitä työtä, niin tää työ on tällä hetkellä aika kuormittavaa ja viel tuota sit semmosta muuttunu mun mielestä ihan hirveesti tämän 12 vuoden aikana. Ajankäyttö ja kaikki et siinä mielessä. (6)

Alla olevassa kuviossa on kuvattu osastonhoitajien tämänhetkiseen työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä.



Kuvio 2. Tämän hetkiseen työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä

### 5.3 Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä työympäristössä ja työyhteisössä

Kysymykseen mitkä tekijät työympäristössä ja työyhteisössä edistävät työssä jaksamista, niin tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat hyvän työilmapiirin ja työyhteisön merkitys osastonhoitajien työssä jaksamiselle. Lisäksi tärkeiksi tekijöiksi nousivat kollegoiden tuen ja hyvän esimiehen merkitys sekä toimiva työympäristö.

Haastatteluissa nousi esiin myös yksittäisiä tekijöitä, jotka edistivät haastateltavien työssä jaksamista. Näitä olivat mm. työn mielekkyys, palkan merkitys ja kokouskäytännöt. Yksi haastateltavista kertoi, että osastonhoitajien yhteisissä kokouksissa puhutaan paljon osastojen tilanteesta ja pohditaan yhdessä ratkaisuja ongelmiin. Neljässä haastattelussa tuotiin esille, että työkokemus helpottaa ja sujuvoittaa oman työn tekemistä.

Nykyään osastonhoitajien kokouksissa puhutaan paljon ja sit, jos jollain on jotain ni siellä pohditaan ratkaisuja. (11)

Kyllä tietysti palkallakin on merkitys, jos tämä olisi täysin vapaaehtoista niin en mä jaksaisi tätä näin paljon tehdä. Kyllä silläkin on merkitys. (1)

No tuota noin työkokemus on se yksi asia, mikä niinku helpottaa ja sujuvoittaa. Ei tartte niin kauheesti enää asioita perin pohjin selvittää, vaan voi vaan keskittyä siihen uuteen ja saada vähä työhön mielenkiintoa sillä tavalla, kun aika jää sitten siihen muuhun. (5)

Hyvä työilmapiiri ja työyhteisö koettiin yhdeksi tärkeimmiksi tekijöiksi osastonhoitajan työssä jaksamisen edistämiseksi. Kahdeksan osastonhoitajaa koki saavansa osaston hyvästä henkilöstöstä ja työilmapiiristä itselleen työssä jaksamista. Esiin nousi myös osaavan, kokeneen sekä motivoituneen henkilökunnan merkitys. Tärkeäksi koettiin myös henkilökunnan itseohjautuvuus ja joustavuus. Yhden osastonhoitajan haastattelussa mainittiin hyvän henkilökuntatilanteen olevan yksi työssä jaksamista edistävä tekijä.

meillä on hirveen toimiva yhteistyö henkilökunnan kanssa ja semmoinen keskinäinen arvostus ja luottamus niin, ku molempiin suuntiin. Niin niistä tulee varmaan se positiivinen fiilis. (2)

No ehkä tota työyhteisössä aika pitkälti se, että työntekijät on hyvin pitkälti niin kun itseohjautuvia ja mun ei tarvii niin, kun siihen perustyöhön ottaa juuri kantaa. (8)

Meillä ihmiset on osaavia ja suurin osa kokeneitakin ja ovat oma-aloitteisia, tekevät työnsä ja tuottavat ideoita ja innostunutta väkeä. (4)

Kollegoiden tuen merkitys työssä jaksamiselle nousi esiin melkein jokaisessa haastattelussa. Osastonhoitajat kertoivat haastatteluissa, että työssä jaksamisen kannalta tärkeää oli se, että sai keskustella ja kysyä neuvoja muilta osastonhoitajilta varsinkin haastavissa ja uusissa työtehtävissä. Henkinen kuormitus väheni, kun sai tukea päätöksiin muilta kollegoilta. Lisäksi kolmessa haastattelussa nostettiin esiin apulaisosastonhoitajan tuen merkitys. Koettiin myös, että hankalissa ja harvinaisissa asioissa saatiin aina joltain kollegalta apua joko paikan päällä tai puhelimitse.

No täytyy sanoa, et suurimpana on kollegiaalinen tuki. (12)

Apulaisosastonhoitajalta saan erityisen paljon tukea ja tietyiltä osastonhoitajilta. (9)

Sit meillä on eri osastoille, kun soitat ni joku asia unohtui, et oo pitkään aikaan tehnyt ni kyl useimmiten saa apua tai saakin apua. Ei oo sellaista tilannetta, et mulle sanotaan älä multa kysy niin tota joo kyllä. (10)

Yhdessätoista haastattelussa mainittiin esimiehen tuen olevan tärkeä tekijä työssä jaksamisen edistämiseksi. Osastonhoitajat tarvitsivat eniten oman esimiehensä tukea haastavissa työtehtävissä ja päätöksissä. Haastatteluista ilmeni, että osastonhoitajien mielestä oli tärkeää, että oma esimies oli tukena ja seisoivat osastonhoitajien päätösten takana. Esimies koettiin olevan aina saavutettavissa joko puhelimitse tai sähköpostitse. Tärkeäksi koettiin myös esimiehen hyvä johtamisosaaminen, jonka avulla osastonhoitajat tietää oman työnkuvansa.

Esimes on ollu tukena aina, oikeastaan täytyy sanoa, et aina. (10)

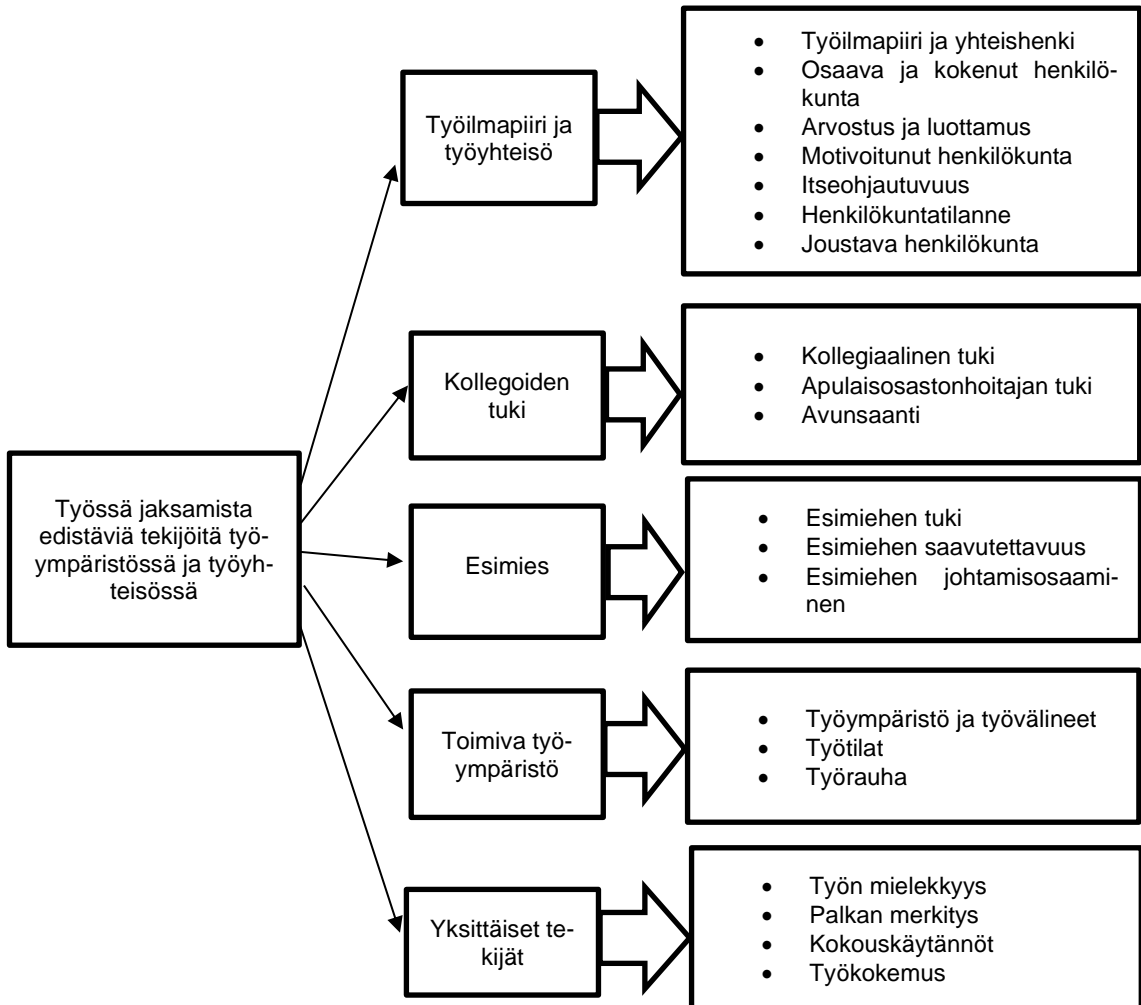
Ja mä koen et täällä tääl on hirveen hyvää johtamista niin ku ylemmällä tasolla ja se vaikuttaa siihen tosi paljon et mä tiedän et mun esimiehet on mun takana. Myöskin he selkeästi johtaa tätä organisaatiota jolloin ite tietää missä me mennään ja mikä on mun rooli ja mitä mun täytyy johtaa täällä. (2)

Kuudessa haastattelussa nousi esille hyvän työympäristön, hyvien työtilojen ja työvälineiden tärkeys edistämässä työssä jaksamista. Oma työhuone koettiin tärkeäksi turvaamaan oman työrauhan.

Työympäristössä toki niinku, jos mä mietin vaan nyt osastonhoitajan työn kannalta mun mielestä se, että mulla on oma rauhallinen työhuone, missä mä voin tehdä niitä keskittymistä vaativia työtehtäviä. (2)

No työympäristö, työvälineet ovat hyvät, ne ovat selkeästi sellaisia, jotka pitkällä aikavälillä vaikuttaa. Meillähän on modernit väljät tilat (1)

Alla olevassa kuviossa on kuvattu työssä jaksamista edistäviä tekijöitä työympäristössä ja työyhteisössä.



Kuvio 3. Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä työympäristössä ja työyhteisössä

#### 5.4 Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä työympäristön ulkopuolelta

Jokainen haastateltava kuvaili terveellisten elämäntapojen olevan yksi tärkeimmistä työssä jaksamista edistävä tekijä työympäristön ulkopuolelta. Lisäksi tärkeinä pidettiin palautumiseen liittyviä tekijöitä, sosiaalisia suhteita sekä henkilökohtaisia tekijöitä.

Terveellisiä elintapoja nostettiin esiin kysyttäessä työn ulkopuolisista tekijöistä, jotka edistävät työssä jaksamista kuten hyvä ruoka, liikunta ja nukkuminen. Harrastukset ja

liikunta oli usealle haastateltavalle hyvä tapa irrottautua työstä ja tyhjentää mielen. Myös säännölliset elämäntavat tulivat esiin monessa haastattelussa.

Ilman sitä liikunta harrastusta niin mä en varmaan ois ollu täällä töissä näin pitkään. (8)

Liikunta, sen verran kuin jaksaa liikkua, sillä on selkeä merkitys ja sellainen säännöllinen elämäntapa on myös tärkeä. (1)

Mä oon huomannu et ylipäättänsä ajattelen et hyvä ruoka, liikunta, hyvät elämäntavat ja nukkuminen vaikuttaa tosi paljon. (2)

Yhtä tärkeäksi tekijäksi haastateltavat toivat henkisen hyvinvoinnin kuin terveelliset elämäntavat. Kolme osastonhoitajaa toi haastatteluissa esiin, että he pystyivät harrastuksen, liikunnan tai ulkoilun avulla irrottautumaan työstä vapaa-ajalla. Yksi haastateltava kertoi, että touhuilu mökillä saa irtautumaan työasioita. Toinen koki marjastamisen ja sienestyksen olevan henki reikä. Rentouttavina asioina pidettiin mm. luonnossa liikkumista ja matkustamista sekä elokuvia katsomalla sekä käymällä oopperassa. Myös voimavarojen keräämistä vapaa-ajalla koettiin tärkeäksi tekijäksi tukemaan palautumista mm. lepäämällä ja unohtamalla työasiat.

Eli mä käyn laulutunneilla. 2 kertaa viikossa harjoitukset. Työasiat pystyn jättämään työpaikalle, kun mä menen sinne. Silloin mä unohdan kaiken totaalisesti ja keskityn vain siihen. Sen jälkeenkin mä olen ihan tyhjä ja tyhjennetty, kun olen antanut kaiken sille. (4)

No tuota mulla on tapana paljon leppää kotona ja niinku nukun hyvin. Kun oli se firstbeat mittaus niin siinähan se yö oli koko ajan vihreätä, et yöllä palautuu hyvin. Ja silleen, kun mä meen kotiin, mä en mieti näitä asioita siellä. Mä laitan oven kiinni, enkä sillai oo missään facebookissa, en missään kirjoittele. Laitan oven kiinni niin alkaa sit ihan se oma elämä. (11)

Sosiaaliset suhteet koettiin työssä jaksamista edistävänä tekijänä, joista perhe nousi tärkeäksi. Perheen merkitys nousi yhdessä haastattelussa siinä mielin esiin, että haastateltavalla oli lapset jo isoja eikä perhe-elämässä ollut kuormittavia tekijöitä. Kahdella osastonhoitajalla oli lemmikkejä, jotka toivat iloa elämään. Lisäksi ystävyysuhteet nousivat esille useasta haastattelusta puolison tuen lisäksi. Haastateltavat kokivat, että oli tärkeä, että oli joku, kenen kanssa pystyi ventiloimaan työasioita ja haastavia tilanteita läpi.

Meillä kaikilla varmaan puoliset ovat terapeutteja kyllä, et kyl niistä puhutaan paljon kotona niistä ongelmista, mitä on töissä ja sitä kautta puolisolta saa paljon sitä tukea. (12)

Just ne sosiaaliset suhteet, ihmissuhteet on toinen (7)

Ja, että on perhe, joka tukee ehdottomasti. (1)

Mulla 2 kissaa. Mulla on tulossa nelijalkaista perheenlisäystä ens vuonna. Se on aina kivaa. Ja tota ne on niin kuin semmoinen eläimet. (6)

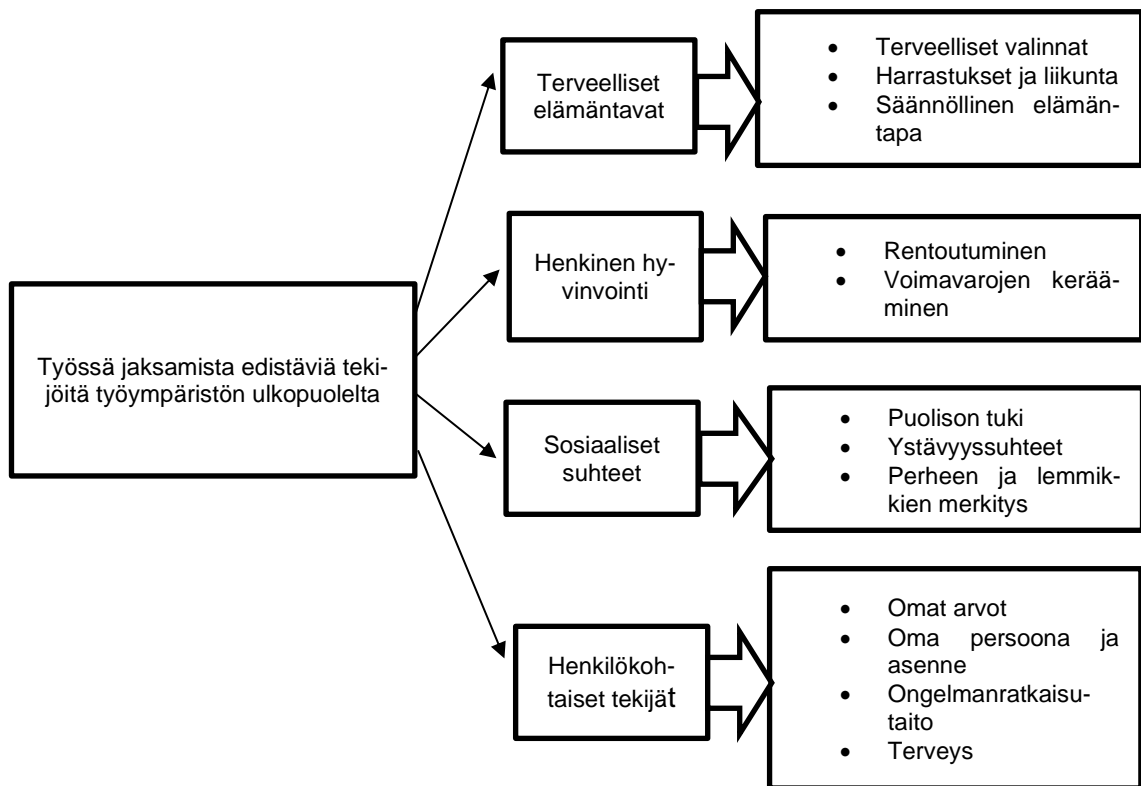
Myös erilaisia henkilökohtaisia tekijöitä nostettiin esiin, kuten omat arvot sekä oma persoona ja asenne. Positiivista asennetta pidettiin tärkeänä sekä samanlaisia omia arvoja suhteessa työhön. Myös ongelmanratkaisutaito ja terveys koettiin tärkeinä tekijöinä edistämään työssä jaksamista.

No vahvistavia tekijöitä on, se että mun henkilökohtaiset arvot ovat samanlaiset kuin minun työhöni liittyvät arvot, eivätkä ole keskenään ristiriidassa. (1)

Eliikkä tota, jos lähtee siitä, että persoonana ja ihmisenä mä olen aika jaksava ihminen. (6)

No kaiken kaikkiaan mitä mä sanoisin, mulla on, ku hirveen positiivinen elämänsä asenne ja mä oon positiivinen ihminen, joka varmasti vaikuttaa siihen, että jaksaa tehdä tätä työtä. (3)

Alla olevassa kuviossa on kuvattu työssä jaksamista edistäviä tekijöitä työympäristön ulkopuolelta.



Kuvio 4. Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä työympäristön ulkopuolelta

### 5.5 Työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä

Kysymykseen, mitkä tekijät heikentävät työssä jaksamista, niin melkein jokainen osastonhoitaja otti esille työn henkisen kuormittavuuden, josta korostui lisääntynyt työtehtävien määrä. Seuraavaksi nousi henkilöstö- ja sijaistilanne sekä rekrytointiin liittyvät haasteet. Muutamassa haastattelussa korostui työyhteisön hyvinvointiin liittyvät tekijät työssä jaksamista huonontavasti. Kolme osastonhoitajaa nosti haastattelussa esiin esimiehen yhteistyöhön ja tukeen liittyviä tekijöitä. Yhteiskunnallisia tekijöitä tuli esiin muutamissa haastatteluissa sekä myös henkilökohtaisia tekijöitä, jotka vaikuttivat työssä jaksamiseen. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin vielä yksittäisiä tekijöitä kuten mm. prosessien hidas eteneminen, työn arvostuksen puute ja negatiivinen julkisuus.

Eniten työssä jaksamista heikentää henkinen kuormittavuus sekä henkilöstö- ja sijaistilanne sekä rekrytoinnin haasteet. Kahdeksan osastonhoitajaa kuvaili työtehtävien lisääntyneen paljon. Ylitöiden määrä nousi monessa haastattelussa yhdeksi työssä jaksamista

heikentäväksi tekijäksi. Yksi haastateltavista koki henkisesti kuormittavaksi sen, että työrauhaa häiritään todella usein, vaikka työhuoneen ovi on lukossa ja ovesa älä häiritse lappu. Osastonhoitajat kuvailivat myös ylimääräisten työtehtävien lisääntyneen ja myös työnkuvan muuttuneen. Yksi osastonhoitaja kuvaili olevansa joka paikan höylä ja kaikki asiat tulisi tietää. Toinen osastonhoitaja kertoi joutuneen oppimaan tietoteknisesti niin paljon, mitä ei olisi uskonut tarvitsevansa ja kertoi myös, että aikamoisia vaatimuksia esimiehellä on. Neljä osastonhoitajaa mainitsi, että nykyisen työmäärän takia aikaa ei jää enää kehittämislle eikä vastualueiden hoitamiseen. Kahdessa haastattelussa nousi esiin myös haastavat omaiset, jotka syövät työssä jaksamista.

Mä oon keskittynyt johonkin perushommiin, mikä on esteenä siitä, mitä mä voisin kehittää tai miettiä osaston toiminnan kannalta ja ylipäätään perehtyä, mikä on kaupungilla puolella uutta, mitä kehitetään, mitä ehdotetaan ja tän tyyppistä. Ja osallistua johonkin ryhmiin vähän enemmän, jos ois siihen niinku aikaa, mutta koska joudut etsimään sijaisia, niin avot. (10)

Sit niinku joka tuutista tulee joku, et pitää käydä tää henkilöstön kanssa ja näin. (8)

Tärkeäksi työssä jaksamista heikentäväksi tekijäksi osastonhoitajat kokivat henkilöstö- ja sijaistilanteen sekä rekrytoinnin haasteet. Kuusi osastonhoitajaa toi esille huonon henkilöstötilanteen yhdeksi heikentäväksi tekijäksi. Neljässä haastattelussa kerrottiin lääkitilanteen olevan huono, varsinkin seniori taseisia lääkäreitä ei ole tarpeeksi. Viidessä haastattelussa mainittiin rekrytoinnin tuomat haasteet, kun päteviä hakijoita ei ole tarpeeksi. Vähäisten hakija määrrien takia tarpeeseen nähden osa osastonhoitajista kertoi joutuneensa valitsemaan kaikki työntekijät, ketkä ovat hakeneet rippumatta työkokemuksesta tai kielitaidosta. Ongelmaksi koettiin myös isojen puutosten määrä verrattuna sijaisten määrään. Henkilökunnan vaihtuvuus koettiin myös jaksamista heikentävä tekijänä, koska jatkuva vaihtuvuus ja perehdytys kuormitti henkilökuntaa, joka taas siten kuormitti myös osastonhoitajaa.

Mut just nää lyhyt aikaiset ja sit vähä pidempi aikaiset määräaikaiset sijaisuudet, niin tuota mä oon sitä kuvannutkin, että hetkittäin toki mä koen niin, et se on niinku työtä, mutta aika usein mä koen, et se on taistelua. (7)

Vain esimies tietää, että on ollu 2 hakijaa ja niistä kahdesta pitää ehkä valita. (12)

Toinen asia on tietenkkin se, että meillä on ollut vaikea saada lääkäreitä, että tää hoidon laatu ei ole niin hyvää kuin se voisi olla, jos meillä olisi enemmän hoitajia, jotka pysyisi täällä ja ehkä lääkäreitäkin. Et se ehkä mua syö eniten, on tää henkilöstö tilanne. (3)

Meillä oli aika paljon puutoksia tonne lokakuulle, mitähän meillä oli 57 puutosta (5)

Kahden osastonhoitajan haastattelussa korostui työyhteisön huonovointisuuteen liittyviä tekijöitä tärkeinä työssä jaksamisen kannalta. Henkilökunnan aggressiivinen käyttäytyminen esimiestä kohtaan sekä negatiivinen asenne koettiin heikentävän omaa työssä jaksamista. Myös henkilökunnan jatkuva valittaminen oli yhden osastonhoitajan mielestä heikentävä tekijä. Toisen osastonhoitajan mielestä henkilökunnan kuormittuneisuuteen liittyvät tekijät heikensivät hänen työssä jaksamistaan, koska henkilökunta osoitti väsymystä itkuna.

Työssä jaksamisen tekijät, mitkä heikentää sitä työssä jaksamista on työntekijöiden aggressiivinen käyttäytyminen esimiestä kohtaan sanallisesti, haastattelu ja esimerkiksi leivällä heittäminen. (9)

Heikentäviä tekijöitä on jatkuva purnutus henkilökunnalta, epäasiallinen käytös. (9)

itkeviä työntekijöitä ottaa vastaan puolet päivästä, niin tota heidän jaksaminen on hyvin ääri rajoilla. Niin täytyy sanoa, että henkilö jaksaa olla tietyn aikaa laskiämpärinä, mutta kuinka pitkään se jaksaa tehdä sitä. (12)

Kolme osastonhoitajaa toi haastatteluissa esiin esimiehen yhteistyöhön ja tukeen liittyviä tekijöitä. Eräs osastonhoitaja kaipasi enemmän esimiehen yhteydenottoa muutenkin kuin tärkeissä ja kiireellisissä asioissa. Toinen osastonhoitaja toi taas esiin sen, että esimies on niin kaukana arjesta, ettei tiedä mitä kaikkea osastonhoitajan tehtäviin kuuluu. Kolmas osastonhoitaja toivoi esimieheltä tietynlaista napakkuutta enemmän, että jokaisen työntekijän kohdalla toimitaan samalla tavalla.

Niin sitä kaipaisin, että esimies ottaisi yhteyttä useammin. Esimiehet eivät pidä mitään yhteyttä muuta kuin, jos heillä on jotain kysyttävää tai, jos on kiireellinen asia, niin tulee sähköpostia, mutta ei mitä sinulle kuuluu, mitä teille sinne kuuluu. Tällaisia kysymyksiä ei tuu. (4)

Ja tällä hetkellä tuntuu sille, että se työn kuorma vaan kasvaa koko aika ja välillä tuntuu, että niin kun keskijohto ylihoitaja tasolla, niin ne on niin kaukana tästä arjesta, että he ei tiedä, mitä kaikkea tää niin kun on. (8)

Joissain kohdin, mä oon ite sellainen määrätyllä tavalla mä oon hirveen empaattinen, semmonen niinku joustava, mutta määrättyissä asioissa mä oon napakka, et se menee tässä näin, jos se on näin. Et en mä itsestään keksi näitä juttuja. Niin tota mä välillä toivoisin semmosta, et kun se on näin, niin se on näin. Kaikkien kohdalla sen pitäisi olla näin. (7)

Yhteiskunnallisia tekijöitä kuten tulevaisuuden näkymiä ja taloustilanteen tuomia haasteita tuotiin esiin kahdessa haastattelussa. Toinen haastateltavista totesi, ettei ole luottamusta siihen, että tulevaisuudessa terveydenhuolto muuttuisi paremmaksi. Toinen taas pohti sitä, että kuka jaksaa enää tulevaisuudessa tehdä osastonhoitajan töitä.

Tota ehkä näkymät tällä hetkellä yhteiskunnassa on vähän synkät. Se on myös sellainen mikä taustalla vaikuttaa. Ei oo ollenkaan luottamusta siitä, että terveydenhuolto muuttuu paremmaksi. (1)

Mä pelkään, miten kukaan enää tulevaisuudessa haluaa tehdä tätä esimiestyötä. Mä en ikinä ymmärtänyt, et tää oli niin tota henkisesti vaikeeta. (12)

Suomessa on kova rahapula. Mä uskon, et se ainakin vaikuttaa siihen, että tuottavuutta pyritään lisäämään, jolloin tavallaan se löysä halutaan ottaa kaikilta pois. Se tekee työstä kiireisempää ja se varmaan lisää vaatimustasoa. Näkymä tulevaisuuteen on vähän sumea. (1)

Haastatteluissa tuli esiin myös henkilökohtaisia tekijöitä, jotka heikensivät osastonhoitajien työssä jaksamista. Neljä osastonhoitajaa koki, että työstä palautuminen oli heikkoa. Yhdellä osastonhoitajalla ei ollut enää voimavaroja nauttia työn ulkopuolisista asioista. Työasiat seurasivat joitain kotiin asti. Ja vaikeutti heikentävästi unen laatuun. Ikä ja sairaudet nousivat myös haastatteluista esiin työssä jaksamista heikentävinä tekijöinä. Huoli perheestä ja huoli omaisista nousivat myös työssä jaksamista heikentäviksi tekijöiksi.

No kyl ne työasiat määrättyissä tilanteissa seuraa valitettavasti joo. Ja välillä yöunissa unissakin. Tai ei niin, et näen unta vaan mä en sitten nuku kunnolla, et joko et saa nukahdettua tai heräät aamuyöstä. (7)

No täytyy sanoa, että tällä hetkellä on varmaan niin väsynyt, et mä en oikein pysty nauttimaan mistään ulkopuolisista asioista. Mä menen kotiin. Mä haluan olla siellä ihan hiljaa. Mä en juurikaan puhu edes puhelimesta. Mä en tee mitään semmosia ylimääräisiä asioita niin jotenkin tuntuu, että niitä voimavaroja ei jää juurikaan enää työpaikan ulkopuoliselle elämään. (12)

No heikentää just varmaan se tietynlainen omasta perheestä huoli. (6)

Myös yksittäisiä tekijöitä tuli osastonhoitajien haastatteluista esiin, jotka vaikuttivat heikentävästi työssä jaksamiseen. Yksi tekijä oli negatiivinen julkisuus, joka tuli kahdessa haastattelussa esiin. Kummatkin haastateltavat korostivat sitä, mitä mediassa tuodaan esiin terveydenhuollosta. Suomen kielen osaamiseen haasteet nousivat esiin monessa haastattelussa sekä hoitohenkilökunnan että lääkäreiden keskuudessa. Hoitohenkilökunnan kohdalla esiin nousi ongelmat suorittaessa mm. lääkelaskutenttejä ja lääkäreiden keskuudessa se, että oli vaikeuksia löytää yhteinen kieli lääkäreiden ja hoitohenkilökunnan välillä. Useammassa haastattelussa ilmeni, että osastonhoitajat kokivat, ettei nykyään enää osastonhoitajan työtä arvosteta. Se ilmeni arvostuksen puutteena työyhteisöltä sekä tunteena, että palkkataso on liian pieni työn määrään ja osaamiseen nähden. Yksi osastonhoitaja korosti, että on pettynyt nykyiseen osastonhoitajan palkan lisäksi viimeisimpään palkankorotukseen, jota hän kutsui naurettavaksi. Yhdessä haastattelussa osastohoitaja koki raskaana sen, että prosessit ovat hitaita. Jatkohoitopaikkoja

ei ole saatavilla niin paljon kuin olisi potilaita niitä odottamassa. Näin sairaalaolo ajat ovat pitkiä. Lisäksi työssä jaksamista heikentävänä koettiin se, että sairaaloiden, sairaalan tai osastojen yhteisiä sopimuksia rikotaan tai muutetaan.

Lisäksi median vaikutus. Eli, jos meidän työtä tuodaan hyvin huonosta näkökulmasta, niin se vaikuttaa myöskin siihen suhtautumiseen niin omaiset tai ulkopuoliset vaikka ystävätkin tulevat käymään, niin heidän suhtautuminen siihen meihin, meidän työhön ja henkilökuntaan. Ni se vaikuttaa. (10)

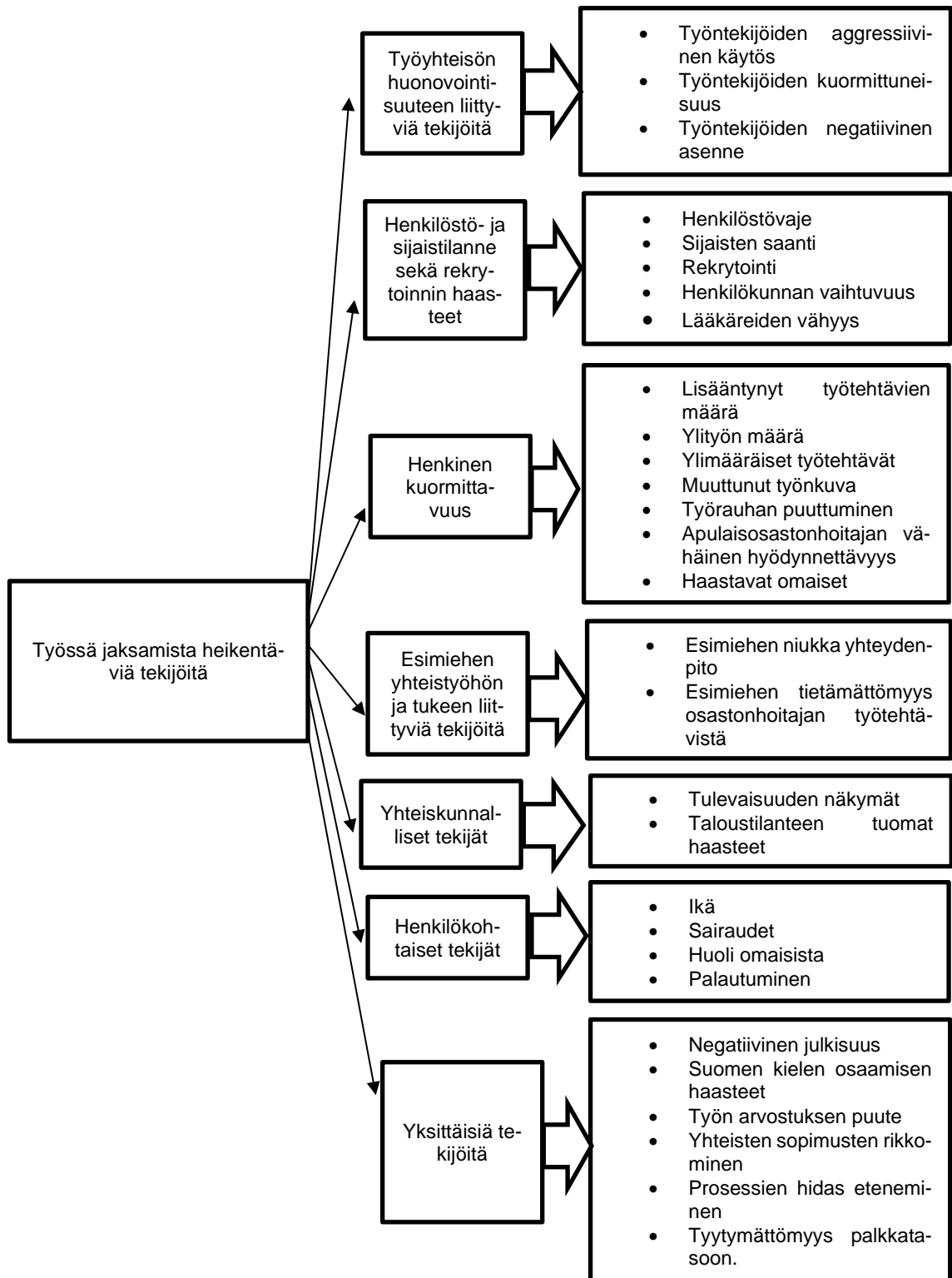
Sitten on vähän ollut siitäkin stressiä, et pitäis saada sairaanhoitajia, mutta kun kieliongelmat on niin laajoja, niin ei saakkaan tenttejä edes viidennellä kerralla läpi. Ja sit joudutaan jumittumaan siihen, jos on saanut edes perushoitajan lääkeluvat läpi. (5)

Joo lääkärit aiheuttaa välillä harmaita hiuksia siinä mielessä, että tota, jos osaston lääkärit ei oikein osaa suomenkieltä, niin se sellainen, mihin hoitajat pyytää mun tukea ja tota ehkä ne sais pyytää hippusen verran aikaisemmin sitä mun tukee siihen, jos suomenkieli on niin onneton, ettei he ymmärrä tai näin pois päin. (8)

Niin myöskin se, että nää prosessit ei ole kohdallaan. Se, että potilaat eivät siirry ja ovat liian kauan sairaalahoidossa, että ei oo niinku paikkoja, laitospaikkoja tai niinku jatkohoito paikkoja. (3)

Ja sit yks asia mikä tietysti vaikuttaa kans tähän työssä jaksamiseen, ni meillähän on määrättyjä sopimuksia ja meillä on ihan tän oman sairaalan sisällä sovittuja sopimuksia, mut niist ei välttämättä sit kuitenkaan pidetä kiinni. Et joku toinen sairaala lipsuu niissä tai ehkä me lipsutaan ja sit meidän sairaalan sisällä joku osasto lipsuu. Niin siitä mä en myöskään tykkää, koska se rasittaa. (7)

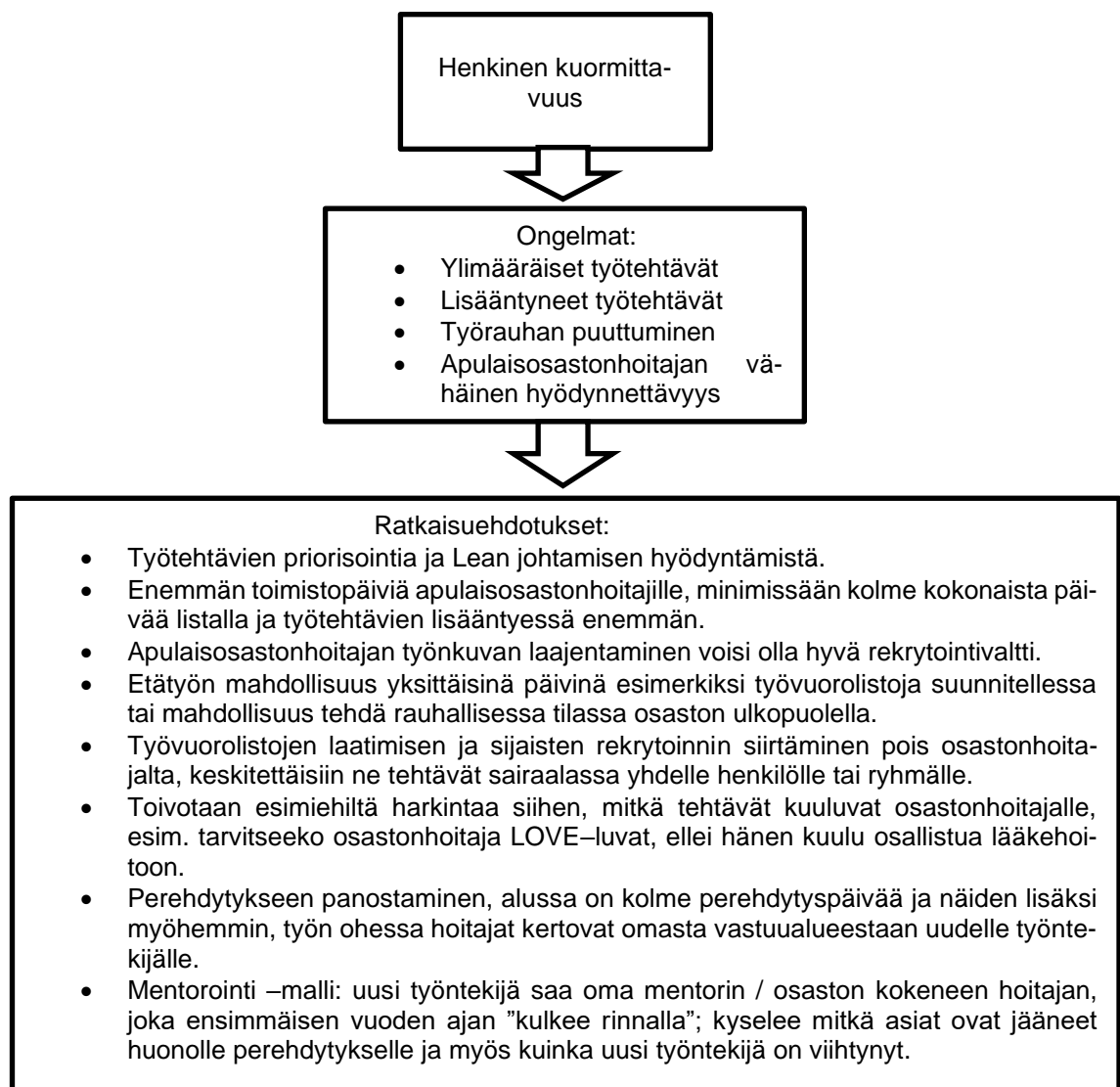
Alla olevassa kuviossa on kuvattu työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä.



Kuvio 4. Työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä

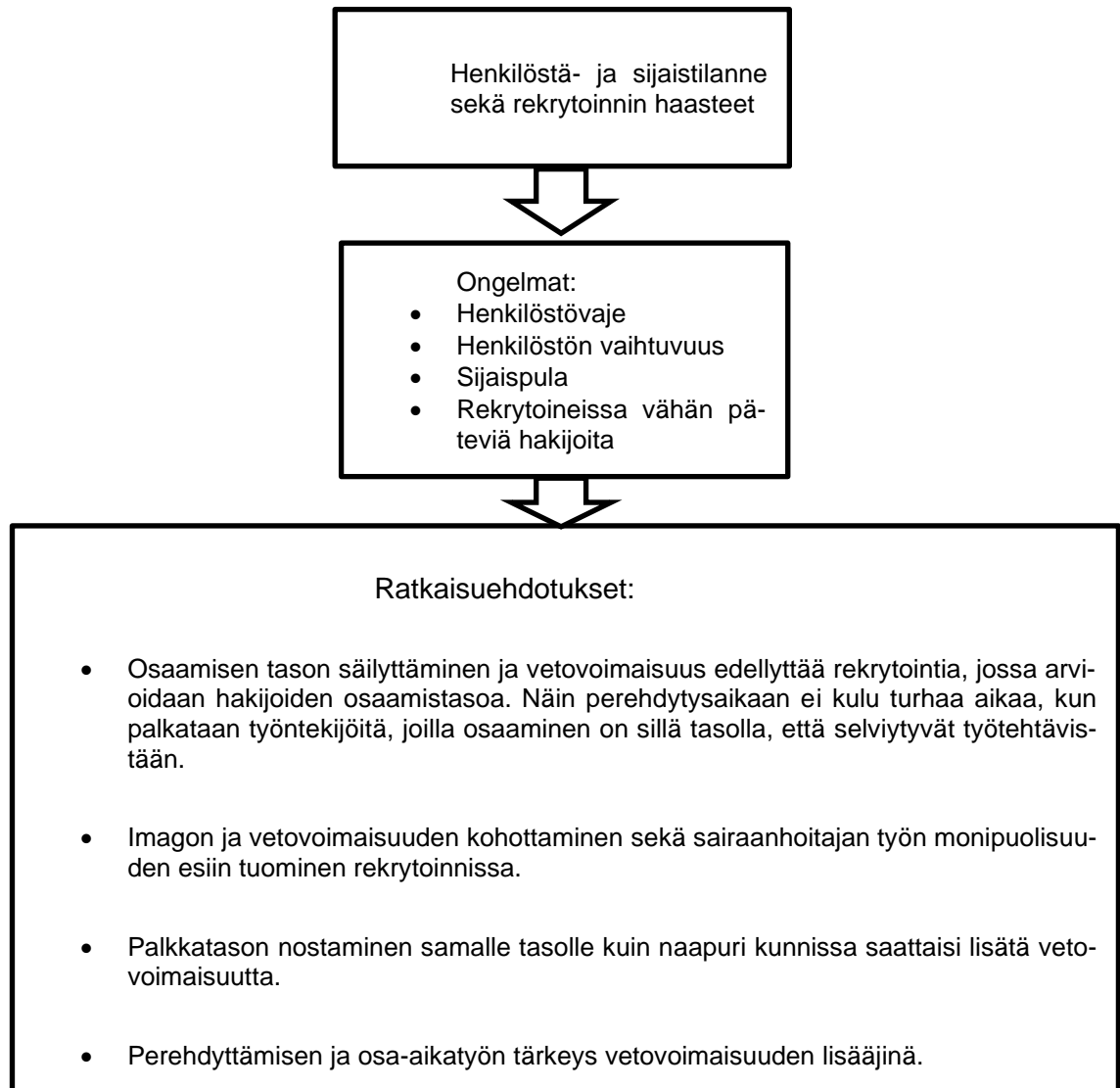
## 5.6 Työssä jaksamisen edistäminen

Henkinen kuormittavuus on osastonhoitajien mielestä lisääntynyt viime vuosien aikana. Henkinen kuormittavuus kattaa ylimääräisiä ja lisääntyneitä työtehtäviä, jonka seurauksena ylitoita kertyy. Lisäksi ongelmaksi koettiin se että, työrauha puuttuu sekä apulaisosastonhoitajaa ei voida tarpeeksi hyödyntää työtehtävien lisääntyessä. Alla olevassa kuviossa on kuvattu osastonhoitajien kehittämideoita henkisen kuormittavuuden vähentämiseen.



Kuvio 5. Osastonhoitajien ratkaisuehdotuksia henkisen kuormittavuuden vähentämiseksi

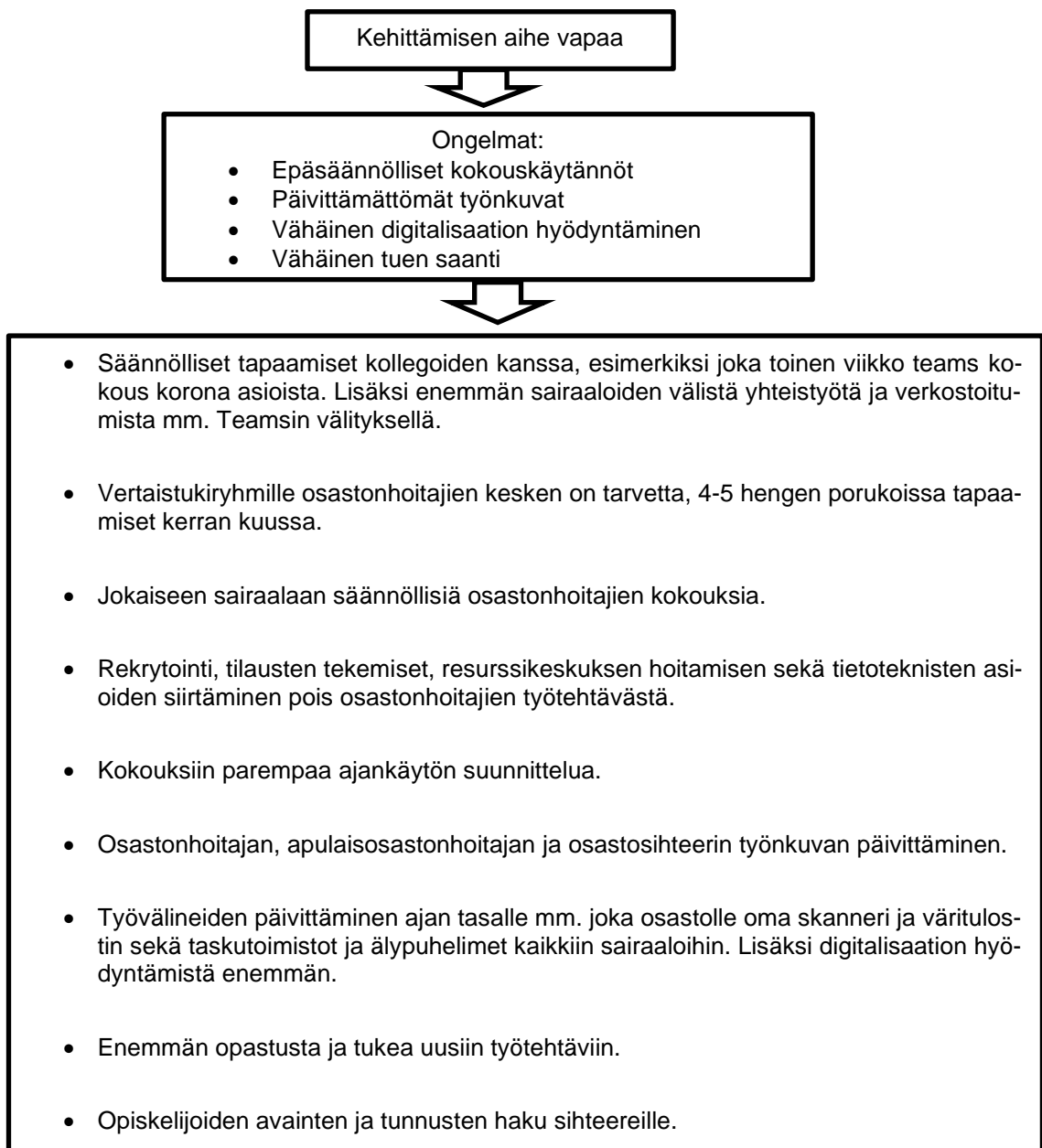
Osastonhoitajat kokivat henkilöstö- ja sijaistilanteen sekä rekrytoinnin haastavaksi. Henkilöstövajetta on sekä henkilöstön vaihtuvuus on lisääntynyt. Varsinkin äkillisiin puutoksiin on melkein mahdotonta saada sijaisia. Rekrytointi koettiin myös haastavaksi, koska päteviä hakijoita ei ole tarpeeksi tarpeeseen nähden. Alla olevassa kuviossa on kuvattu osastonhoitajien ratkaisuehdotuksia henkilöstö- ja sijaistilanteen sekä rekrytoinnin haasteisiin.



Kuvio 6. Osastonhoitajien ratkaisuehdotuksia henkilöstö- ja sijaistilanteen sekä rekrytoinnin haasteisiin

Yhden ryhmän kehittämisen aihe oli vapaa, jotta varmasti kaikki tärkeimmät näkökulmat tulivat huomioitua. Ongelmakohtiksi osastonhoitajat kokivat epäsäännölliset kokouskäytännöt, joissa myös ajankäyttö voisi olla suunnitellumpaa. Lisäksi digitalisaation vähäinen hyödyntäminen tuotiin esille. Tärkeäksi ongelmaksi koettiin päivittämättömät työnkuvat monessa eri ammattiryhmässä. Osastonhoitajien työnkuvan muuttuessa koko ajan hektisemmäksi, vertaistuelle on tarvetta sekä myös tukea ja opastusta uusissa työtehtävissä.

Alla olevassa kuviossa on osastonhoitajien näkökulmista tuotettuja kehittämiskäsitteitä.



Kuvio 7. Kehittämisehdotuksia osastonhoitajien näkökulmista tärkeistä aiheista

## 6 Pohdinta ja johtopäätökset

### 6.1 Tulosten pohdinta

Tässä opinnäytetyössä kuvattiin osastonhoitajien työssä jaksamisen nykytilaa ja työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten osastonhoitajat jaksavat työssään tällä hetkellä ja mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen. Opinnäytetyön päätuloksena esiin tuli, että osastonhoitajien työssä jaksamisen tila oli suhteellisen hyvä. Puolet osastonhoitajista kokivat jaksavansa työssään hyvin. Osastonhoitajilla esiintyi myös työssä jaksamattomuutta. Samoihin tuloksiin pääsivät mm. Surakka (2006) ja Moilanen (2014). Yllättävää tuloksissa oli se, että pääsääntöisesti osastonhoitajien työkokemuksella, työhistorialla ja koulutustaustalla ei ollut merkitystä työssä jaksamiseen vaan enemmänkin sillä, kuinka tasapainossa olivat työssä jaksamista edistävät ja heikentävät tekijät. Edellä mainituista ei ollut apua työssä jaksamiseen, jos työn määrä oli liian suuri tai, jos työyhteisö ei jaksanut hyvin. Hyvin työssään jaksavilla osastonhoitajilla oli pääsääntöisesti pitkä työkokemus ja hyvinvoiva ja pysyvä työyhteisö.

Tuloksista selvisi, että osastonhoitajien työssä jaksamista heikensi suurimpana tekijänä työn henkinen kuormittavuus. Henkistä kuormittavuutta lisäsi lisääntynyt työn määrä ylimääräisten työtehtävien myötä. Ylitöitä kerääntyi, kun työpäivät venyivät työmäärän takia. Neljä osastonhoitajaa kertoivat, että työmäärä oli niin iso, että aikaa ei enää jäänyt kehittämistyölle eikä oman vastualueen hoitamiseen. Työnkuva on myös osastonhoitajien kertoman mukaan muuttunut paljon viime vuosina ja menossa koko ajan hektisempään suuntaan. Tämä poikkeaa Surakan (2006) tekemästä tutkimuksesta. Surakan tutkimuksessa osastonhoitajat kokivat löytäneensä tasapainon työssään sekä kokivat tekevänsä juuri sitä työtä, mitä heidän mielestään osastonhoitajan työnkuvaan kuuluu. Opinnäytetyön tuloksista ilmeni myös, että työrauhan puuttuminen ja jatkuva työn keskeytys keskittymistä vaativissa työtehtävissä lisäsi osastonhoitajien henkistä kuormittavuutta, vaikka kaikilla osastonhoitajilla olikin oma työhuone. Työmäärä häiritsi useampaa osastonhoitajaa vapaa-aikanakin, koska työasiat tai ajatukset tekemättömistä töistä seurasivat kotiin mukaan. Muutama osastonhoitaja koki, että omaisten haastavuus ja valitukset työllistivät paljon ja siten heikensi työssä jaksamista. Myös Surakka (2006) on todennut, että potilaiden ja omaisten valitukset ovat heikentäneet osastonhoitajien työssä jaksamista.

Opinnäytetyön tulokset osastonhoitajien henkistä kuormittavuutta lisäävistä tekijöistä tuvivat aiempaa tutkimus tuloksia. Myös Surakan (2006) tutkimuksessa korostui kiire ja sen myötä rästityöt. Salo (2008) ja Eskelinen (2016) totesivat tutkimuksissaan, että työssä jaksamista heikentää jatkuva työtehtävien keskeytyminen. Vuoden 2016 kunta10 tuloksien mukaan 33% osastonhoitajista kokivat työmäärän lisääntyneen yli sietokyvyn rajan. Ja vuoden 2018 työolobarometrin mukaan 36% hoitoalan palkansaajista kokivat työskentelevän tiukkojen aikataulujen ja hyvin nopealla tahdilla päivittäin ja kolmannes viikoittain.

Henkilöstötilanne, sijaispula ja rekrytoinnin tuomat haasteet heikensivät tulosten mukaan toiseksi eniten osastonhoitajien työssä jaksamista. Henkilöstön vaihtuvuus oli opinnäytetyön toteuttamisen aikana suuri. Henkilökunta vajetta oli paljon ja sijaisten saanti oli vaikeaa. Sijaisten etsiminen oli aikaa vievää ja sijaisia ei ollut tarpeeksi saatavilla tarpeeseen nähden. Osastonhoitajien mukaan rekrytointi on myös muuttunut koko ajan haastavammaksi, kun päteviä hakijoita ei ole tarpeeksi. Työaikaa menee myös paljon turhiin haastatteluihin, kun hakijat hakevat moneen paikkaan samaan aikaan, eivätkä mahdollisesti ota työpaikkaa vastaan. Henkilöstövaje ja sijaisten saannin vaikeudet tulivat esiin myös aiemmissa tutkimuksissa. Henkilöstövaje on ollut pitkään ongelmana terveysalalla, koska Latvanen (2008) on todennut jo vuonna 2008, että jatkuva henkilöstön vaje aiheutti ongelmia ja stressiä osastonhoitajille.

Osastonhoitajien työssä jaksamista heikensi myös osastonhoitajien omat henkilökohtaiset tekijät. Näitä olivat mm. osastonhoitajien ikä ja sairaudet. Muutama osastonhoitaja koki, etteivät ole enää niin jaksavia kuin nuorempana. Myös ikäänntyvät omaiset aiheuttivat huolta mikä taas aiheutti väsymystä. Sairauksien tuleminen vaikutti heikentävästi myös työssä jaksamiseen. Huono työstä palautuminen ja työasioiden tuominen kotiin koettiin heikentävän työssä jaksamista. Työkiireiden ja työmäärän takia työasiat seurasivat kotiin usealla osastonhoitajalla. Muutama pohti kotonaan sitä, että kuinka henkilökunta selviytyy töissä ja onkohan sijaisia saatu. Tuloksista tuli myös ilmi, että työssä jaksamisen tila oli yhdellä osastonhoitajalla niin huono, että ei jaksaa vapaa-ajalla nauttia työn ulkopuolisista asioista. Se kertoo siitä, että osastonhoitajien työssä jaksamiseen on kiinnitettävä enemmän huomiota tulevaisuudessa, koska sosiaali- ja terveysala elää jatkuvassa muutoksessa ja työpaineet osastonhoitajilla on kovat sairaaloissa.

Myös uusia näkökulmia ilmeni opinnäytetyöni tuloksista. Huonon lääkäritilanteen ja työyhteisön aggressiivisen käyttäytymisen sekä negatiivisen suhtautumisen vaikutukset

osastonhoitajien työssä jaksamiseen on aiempiin tutkimusaineistoihin verrattuna uutta. Näin voimakkaita reaktioita työyhteisön jäseniltä ei ole löytynyt. Aiemmissä tutkimuksissa on ilmennyt ongelmia työyhteisöiden ristiriitojen vuoksi, mutta ei näin voimakkaana, mitä ilmeni opinnäytetyön tuloksista. Mielenkiintoista oli se, että osastonhoitajat kokivat työilmapiirin ja työyhteisön vaikutukset työssä jaksamiseen niin eri tavalla. Osa osastonhoitajista kokivat työilmapiirin ja työyhteisön heikentävänä tekijänä ja osa koki edistävänä tekijänä. Negatiivinen työilmapiiri ja riitainen työyhteisö viestii henkilökunnan jaksamisen tilasta. Myös haasteet Suomen kielen osaamisen kanssa sekä lääkäreiden että henkilökunnan keskuudessa korostuivat tutkimuksen tuloksista uutena ilmiönä ja lisäsivät osastonhoitajien henkistä kuormitusta.

Osastonhoitajilla oli paljon huolta ja luottamuspulaa tulevaisuuden näkymistä terveysalalla. Taloustilanne ja huoli tulevasta aiheutti myös osastonhoitajille työssä jaksamisen heikkenemistä. Osastonhoitajilla ei ollut luottamusta siihen, että tulevaisuudessa terveysalan tilanne olisi parempi. Vistbacka (2019) on todennut, että niukka taloustilanne tuo lisähaasteita johtamiseen. Vistbackan mukaan talouden rajoitteisiin ja tiukentuvaan seurantaan on sopeuduttu, mutta ne koetaan toimintaa haittaavina. Tämän opinnäytetyön tuloksista ilmeni myös, että osastonhoitajilla oli pelkoa siitä, mistä saadaan tulevaisuudessa alalle työntekijöitä. Huolta ilmeni siitäkin, miten kukaan jaksaa tulevaisuudessa tehdä osastonhoitajan työtä. Osa osastonhoitajista kokivat, ettei heidän työtään enää arvosteta niin kuin aikaisemmin. Arvostuksen puute ilmeni alhaisena palkkatasona työn määrään ja vaativuuteen nähden sekä työntekijöiden arvostuksen puuttumisen takia osastonhoitajan työtä kohtaan. Pelkoa ja huolta osastonhoitajille aiheutti myös terveysalan huono julkisuuskuva. Terveysala on ollut viime aikoina paljon julkisuudessa negatiivisesti mediassa. Aiempiin tutkimuksiin perehtyessä ei ole tullut ilmi, että huono julkisuuskuva ja median vaikutus olisi heikentänyt osastonhoitajien työssä jaksamista.

Korona ajan esiin tuominen monessa haastattelussa ei tullut yllätyksenä. Korona aika koettiin henkisesti raskaaksi ja työlääksi, mutta tutkimukseen osallistuvat kertoivat sen olleen väliaikaista ja olivat päässeet siitä yli uusien haasteiden tullessa mukaan kuvioon. Muutama haastateltavista koki koronan haastavaksi tekijäksi, mutta samaan aikaan koettiin epidemian tuoneen myös positiivisia asioita, kuten työyhteisön hengen tiivistyminen ja parantuminen. Korona ajassa haastavimmiksi koettiin jatkuvien muuttuvien ohjeiden määrä ja epätietoisuus tulevasta sekä huoli työntekijöiden jaksamisesta.

Työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä löytyi hieman vähemmän kuin työssä jaksamista edistäviä tekijöitä. Vaikka suhde oli näinpäin, niin haastatteluissa korostuivat enemmän työssä jaksamista heikentävät tekijät kuin edistävät tekijät. Ne osastonhoitajat, jotka kuvailivat työssä jaksamisensa nykytilaa hyväksi, kertoivat kuitenkin kokevansa väsymystä, stressiä ja työpaineita. Se kertoo siitä, että osastonhoitajat kokevat eri tavalla työssä jaksamista edistäviä ja heikentäviä tekijöitä.

Osastonhoitajien työssä jaksamista edisti eniten työympäristössä ja työyhteisössä työilmapiiri ja työyhteisö. Suurin osa osastonhoitajista kuvailivat saavansa hyvinvoivasta ja motivoituneesta, kokeneesta ja osaavasta työyhteisöstä itselleen jaksamista. Osastonhoitajilla, joilla oli toimiva työyhteisö työaika ei kulunut osaston toiminnan varmistamiseen vaan aikaa jäi myös kehittämistoimintaan. Molemmin puolinen luottamus ja arvostus työyhteisön ja osastonhoitajan välillä lisää kummankin osapuolen työssä jaksamista. Suurimmalla osalla osastonhoitajista oli hyvinvoiva työyhteisö haastatteluiden ajankohdantana, joka johtui hyvästä työilmapiiristä ja hyvästä yhteishengestä. Myös Latvanen (2008) on todennut omassa tutkimuksessaan, että hyvinvoiva työyhteisö lisää osastonhoitajien työhyvinvointia.

Kollegoiden ja esimiehen tuen tärkeys korostui jokaisen osastonhoitajan mielestä yhdeksi tärkeäksi työssä jaksamista edistäväksi tekijäksi. Jokainen osastonhoitaja kuvaili, miten tärkeää on saada keskustella haastavista työasioista sellaisen kollegan kanssa, joka ymmärtää tilanteen. Lisäksi keskustelemalla muiden kollegoiden kanssa, osastonhoitajat ovat huomanneet, etteivät ole yksin ongelmiansa kanssa. Vertaistuen tärkeyden merkitys korostui tuloksista. Suurin osa osastonhoitajista kokivat saavansa tarpeellisen tuen myös omalta esimieheltään. Samansuuntaisia tuloksia ovat saaneet Latvanen (2008) ja Paldanius (2011). He ovat todenneet, että osastonhoitajien työssä jaksamista edistää omalta esimieheltä, työyhteisöltä ja toisilta kollegoilta saatu tuki. Varsinkin tulevaisuudessa oman esimiehen ja toisten kollegoiden tuen tärkeys tulee korostumaan, koska osastonhoitajilla on havaittavissa väsymystä työssään.

Toimiva työympäristö edisti myös osastonhoitajien työssä jaksamista. Osastonhoitajat arvostivat omaa työhuonetta vaikkei se aina käytännössä työrauhaa tuonutkaan. Tuloksista nousi esiin myös se, että toimivat työtilat ja työvälineet edistivät osastonhoitajien työssä jaksamista. Toimivan työympäristön lisäksi osastonhoitajien työssä jaksamista edisti esiin yksittäiset tekijät kuten työn mielekkyys, palkan merkitys, kokouskäytännöt ja

työkokemus. Myöskin Paldaniuksen (2011) tutkimuksessa osastonhoitajat arvostivat palkkaustaan.

Yllättävää oli se, ettei kukaan osastonhoitajista tuonut esille osastonhoitajien joustavaa työaikaa, työn säännöllisyyttä ja työn itsenäisyyttä työssä jaksamista edistäviksi tekijöiksi. Ne korostuivat lähinnä työssä jaksamista heikentävästi näkyen kiireenä ja ylitöinä. Tämä kertoo siitä, että osastonhoitajan työnkuva on muuttunut kiireisemmäksi.

Aiempien tutkimuksien tulokset tukevat omia tuloksiani liittyen työssä jaksamista edistävään tekijöihin työympäristön ulkopuolelta. Paldanius (2011) totesi tutkimuksessaan, että työn ulkopuolinen tuki läheisiltä on koettu vaikuttavan työssä jaksamiseen edistävästi. Tausa-Ollila (2009) koki taas tärkeäksi sen, että henkilökohtainen hyvinvointi edistää työtyytyväisyyden tunnetta.

Osastonhoitajien työssä jaksamista edistivät myös työympäristön ulkopuoliset tekijät. Suurin osa osastonhoitajista kokivat, että tekemällä terveellisiä valintoja ravitsemuksen, levon ja liikunnan suhteen edisti heidän työssä jaksamistaan. Myös säännöllinen elämäntapa koettiin tärkeäksi, jotta jaksaa työssään paremmin. Kaikilla osastonhoitajilla oli jonkunlainen harrastus, jonka avulla työasioista pääsi irti vapaa-ajalla. Myös Latvanen (2008) toi esille tutkimuksessaan sen, että fyysinen kunto ja liikunnan harrastaminen ovat tärkeitä työhyvinvoinnin edistäjiä.

Henkisen hyvinvoinnin tärkeys nousi esiin melkein jokaisen osastonhoitajan haastattelussa. Rentoutuminen ja voimavarojen kerääminen koettiin tärkeiksi tekijöiksi, jotka edistivät osastonhoitajien työssä jaksamista. Osastonhoitajilla oli monta erilaista tapaa rentoutua. Osa osastonhoitajista rentoutuivat mökillä pihatöitä tehden tai sienestämällä ja marjastamalla. Osa taas rentoutui musiikkia kuuntelemalla, itse laulamalla tai käymällä kulttuurisissa tapahtumissa. Samansuuntaisia tuloksia oli myös Salon (2008) tutkimuksessa. Salo totesi, että on tärkeää lopettaa suorittavan työn tekeminen ja vapaa-ajalla rentoutua ja levätä.

Tuloksista nousi esiin myös, että jokaisen osastonhoitajan mukaan sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen edisti heidän työssä jaksamistaan. Puolison ja ystävien tuki koettiin tärkeäksi. Osastonhoitajat kertoivat haastatteluissa, että he kokivat tarpeelliseksi päästä purkamaan varsinkin haastavia ja kuormittavia työasioita puolisolalle tai ystävälle. Se hel-

potti osastonhoitajien omaa henkistä kuormittavuutta ja saattoi antaa asiaan uusia näkökulmia. Myös perhe ja lemmikkieläimien tärkeys nousi esiin useammassa haastattelussa.

Henkilökohtaiset tekijät kuten omat arvot, oma asenne ja persoona sekä ongelmanratkaisu taidot nousivat esiin tuloksista osastonhoitajien työssä jaksamista edistävänä tekijänä. Haastatteluissa muutama osastonhoitaja koki, että oli tärkeää, että omat ja työpäivän arvot kohtasivat. Oma asenne ja persoona sekä ongelmanratkaisu taidot nousivat esiin useammassa haastattelussa, koska työpäivät olivat hektisiä, keskeytyksiä ja yllätyksiä tuli, niin osastonhoitajien mielestä tärkeää oman jaksamisen kannalta oli se, että vastoinkäymisten tullessa osasi pysyä positiivisena ja organisoida työtehtävät ja myös asioiden delegoiminen eteenpäin. Oma terveys koettiin myös useammassa haastattelussa tärkeäksi työssä jaksamista edistäväksi tekijäksi.

## 6.2 Johtopäätökset

Aiempien tutkimusten ja opinnäytetyön tuloksien perusteella osastonhoitajien työssä jaksaminen on menossa huonompaan suuntaan, vaikka puolet vastaajista kokivatkin jaksavansa työssään suhteellisen hyvin. Huolestuttavaa on se, että osa osastonhoitajista on väsyneitä sekä työssään että myös vapaa-ajallaan. Työssä jaksamista heikentää eniten lisääntynyt työn henkinen kuormittavuus, joita on muun muassa lisääntyneiden työtehtävien määrä ja siitä johtuvat ylityöt. Lisäksi huolestuttavaa on, että ei ole tarpeeksi osaavaa henkilökuntaa eikä saada sijaisia turvaamaan sairaaloiden osastojen toimintaa vaan usein työvuoroissa on minimi miehitys ja näistä puolet saattavat olla sijaisia, jotka eivät tunne osaston toimintatapoja. Tämä johtaa pidemmällä aikavälillä siihen, että myös henkilökunta väsyvät, joka lisää henkilökunnan vaihtuvuutta entisestään. Henkilökunnan väsymys vaikuttaa myös osastonhoitajien työssä jaksamiseen, koska väsyneenä syntyy muun muassa enemmän konflikteja ja ristiriitoja ja työn laatu huononee. Henkilökunnan työssä jaksamisen heikkeneminen lisää myös sairauspoissaoloja. Rekrytoinnistakaan ei ole apua tilanteeseen, koska ei ole tarpeeksi päteviä hakijoita. Sijaisten hankinta ja rekrytointi koetaan enemmän taisteluksi kuin työnteoksi. Tästä voidaan päätellä, että osastonhoitajien työssä jaksamisen edistämisen lisäksi on myös panostettava enemmän myös henkilökunnan työssä jaksamisen edistämiseen.

Huolestuttavaa on lisäksi se, että palkataan huonon suomen kielen omaavia työntekijöitä. Väärinymmärryksiä ja virheitä voi sattua, jos työyhteisössä on paljon työntekijöitä, jotka eivät osaa puhua tai ymmärrä kunnolla suomea. Tämä tuo haasteita myös potilas-työhön, koska iäkkäät ihmiset harvoin ymmärtävät muuta kieltä kuin suomea. Omaiset myös turhautuvat, jos he haluavat tiedustella omaisen vointia ja hoitaja ei osaa kertoa ymmärrettävästi. Työnantajien tulisi tarjota enemmän suomen kielen kursseja heti työ-suhteen alussa eikä jättää työntekijän vastuulle opiskella kieltä.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että osastonhoitajat kaipaavat muutosta ja työkäytän-töjen kehittämistä. Osastonhoitajilla on tarve olla mukana vaikuttamassa omaa työtä koskevaan päätöksentekoon ja kehittämässä työtään. Tämä näkyi osastonhoitajien intona päästä ideoimaan ratkaisuehdotuksia koettuihin ongelmiin. Tärkeimmiksi kehittämiskoh-teiksi learning cafe työpajassa nousivat osastonhoitajan työnkuvan päivittäminen työteh-tävien lisääntyessä. Apulaisosastonhoitajalle toivottiin enemmän vastuuta ja toimistopäi-viä, jotta työtehtäviä voitaisiin jakaa enemmän. Myös osastonsihteerin työnkuvan päivit-täminen olisi tarpeellinen, koska osastonhoitajat tekevät nyt myös sellaisia työtehtäviä, jotka kuuluisivat sihteereille. Henkilöstö- ja sijaistilanne sekä rekrytointiin toivottiin muu-tosta, koska sijaisten etsiminen ja rekrytointi vie suuren osan osastonhoitajan työajasta. Learning cafe työpajassa esitettiin idea, että yksi ihminen keskitetysti hoitaisi sijaisten hankkimisen ja rekrytoinnin. Tärkeäksi kehittämiskohteeksi nousi myös työvälaineiden päivittäminen ajan tasalle sekä digitalisaation lisäämisen. Varsinkin näin korona aikaan moni työskentelee etänä ja ei voida enää hyödyntää sisäistä postia vaan asiakirjoja skan-nataan eteenpäin. Joissain sairaaloissa oli skanneri ja väritulostin toisella puolella taloa, joka ajallisesti työllisti osastonhoitajia, kun siirtymisiin meni aikaa.

Vaikka osastonhoitajan päätehtävänä on olla fyysisesti läsnä työpaikalla, niin tarve etä-työn mahdollisuudesta nousi esiin sekä haastatteluissa että learning cafe työpajassa. Vaikka osastonhoitajilla oli oma työhuone, niin keskeytyksiä tuli jatkuvasti eikä työrauhaa ollut keskittymistä vaativiin työtehtäviin. Satunnainen etätyön mahdollisuus osastonhoi-tajilla lisää heidän työssä jaksamistaan, koska silloin on mahdollisuus rauhassa suunni-tella ja toteuttaa oman työpäivän sisällön ilman häiriötekijöitä.

Osastonhoitajien työn muuttuessa koko ajan hektisemmäksi ja vaativammaksi osastonhoitajat tarvitsevat tulevaisuudessa vielä entistä enemmän oman esimiehensä tukea ja kannustusta sekä perehdytystä uusiin työtehtäviin. Esimiehen tuen lisäksi vertaistuen tärkeys nousi esiin tuloksista. Keskustelu kollegoiden kanssa auttoi saamaan haastaviin

tilanteisiin uusia näkökulmia ja edisti työssä jaksamista, koska keskustelut auttoivat näkemään, etteivät osastonhoitajat ole yksin ongelmiansa kanssa vaan muillakin on samantyyllisiä haasteita. Osastonhoitajien säännöllisiä työhohjauksia ei ole ollut aiemmin käytössä. Ne koettiin tärkeiksi sekä haastatteluissa että learning cafe työpajassa. Säännöllinen työhohjaus edistää myös osastonhoitajien työssä jaksamista.

Työn vetovoimaisuudella on tärkeä merkitys osastonhoitajien työssä jaksamiselle. Työssä jaksamista edistää se, että on käytettävissä riittävästi resursseja. Myös riittävä palkkataso työn vaativuuteen nähden edistää osastonhoitajien työssä jaksamista. Tärkeää on myös, että osastonhoitajilla on riittävät vaikutusmahdollisuudet työn sisällöstä ja työmäärästä sekä päätöksenteossa.

### 6.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkijan tulee muistaa tutkimusta tehdessä hyvän tieteellisen käytännön. Mikä tarkoittaa tervettä järkeä, toisten huomioon ottamista ja kunnioittamista, mutta ennen kaikkea se merkitsee eettisen ajattelun sisäistämistä. Kaikista tutkimuksista ja tutkimussuunnitelmista, jotka kohdistuvat ihmiseen, tehdään aina eettinen ennakoarviointi. Joskus voi olla vaikeaa arvioida ennakoarvioinnin riittävyttä ja silloin on paras lähettää eettiselle toimikunnalle suunnitelman. (Eriksson ym. 2013, 29-30) Opinnäytetyölle haettiin tutkimusprosessin mukainen organisaation tutkimuslupa kyseisen kaupungin tutkimuslautakunnalta keväällä 2020 ja tutkimuslupa saatiin kesällä 2020. Eettistä ennakoarviointia ei tarvittu, koska opinnäytetyössä ei puututtu ihmisen fyysiseen eikä psyykkiseen koskemattomuuteen.

Kaiken tieteellisen toiminnan ydin on tutkimuksen eettisyys. Tutkimusetiikka pyrkii vastaamaan kysymykseen oikeista säännöistä, joita tulee noudattaa tutkimusta tehdessä. Seuraavaa kuutta asiaa on noudatettu koko opinnäytetyö prosessin ajan. 1. Opinnäytetyön tekijä on ollut aidosti kiinnostunut uuden tiedon hankkimisesta. 2. Jotta opinnäytetyöstä tuli mahdollisimman luotettava, tekijä on paneutunut kunnolla alaan ja aiheeseen. 3. Opinnäytetyön tekijä ei ole syyllistynyt vilpin harjoittamiseen. 4. Opinnäytetyö ei ole aiheuttanut kohtuutonta vahinkoa. 5. Opinnäytetyön tekeminen ei ole loukannut kenenkään ihmisen tai ihmisryhmän moraalista arvoa eikä ihmisarvoa yleisesti. 6. Opinnäytetyön tekijä on toiminut sellaisella tavalla, joka on edistänyt tutkimuksen tekemisen mahdollisuuksia sekä on suhtautunut toisiin tutkijoihin kollegiaalisen arvostavasti, ei vähättelevästi. (Kankkunen ym. 2013, 211-212)

Tutkijan tulee ottaa selvälle myös kohdeorganisaation eettiset säännöt ja käytännöt. Sekä varmistaa tiedonhankinta- ja arviointimenetelmien eettisyys sekä varmistaa, että kerätty tieto pysyy luottamuksellisena ja tutkittaville tulee kertoa, mihin tarkoitukseen tieto kerätään ja miten sitä säilytetään ja käytetään. Tuloksia ei myöskään saa vääristellä. Lähteiden merkitseminen on muistettava aina, kun lainaa toisen tekstiä tai ajatuksia. Ei myöskään kannata luvata mitään mitä ei pysty pitämään. (Ojasalo ym. 2014, 49) Tutkimukseen osallistuvia osastonhoitajia informoitiin tutkimuksesta sähköpostitse lähettämällä tiedotteen tutkimuksesta (Liite 3) kaksi viikkoa ennen haastatteluiden ajankohtaa. Samalla he saivat haastattelukysymykset (Liite 1). Tutkittavilla oli vapaus valita, halusiko osallistua tutkimukseen.

Haastattelut toteutettiin niin, että ennen haastattelun aloittamista haastateltaville kerrottiin, että tutkimusaineisto käsitellään luottamuksellisesti ja anonymiteetti turvataan. Ja kerroin heille vielä tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteen. Lisäksi annettiin suostumus tutkimukseen osallistumisesta allekirjoitettavaksi sekä vielä suullisesti kerrottiin, että haastattelu nauhoitetaan. Ilmapiiri haastatteluissa pyrittiin luomaan sellaiseksi, että osallistujien olo oli luottamuksellinen ja turvallinen. Tämä oli mielestäni tärkeää, koska osastonhoitajien työssä jaksaminen on aiheena sellainen, että se voi aiheuttaa myös ahdistavia tunteita. Lisäksi koin, että ilmapiirin merkitys oli tärkeä, jotta haastateltavat uskaltisivat kertoa aiheesta totuudenmukaisesti. Yksilöhaastattelua aineistonkeruumenetelmänä voidaan pitää oikeana valintana, koska menetelmää hyödyntämällä saatiin monipuolisesti tietoa tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimuskysymysten mukaisesti.

Tieteen etiikka taas käsittelee tieteen suhdetta tutkimuksen kohteeseen ja tavoitteisiin sekä tutkimuksen tekemiseen ja yhteiskuntaan. Tieteen etiikka merkitsee lisäksi vapautta, mutta myös velvollisuutta tuottaa tietoa tiettyä tarkoitusta varten. (Eriksson 2013, 28)

Opinnäytetyön olen pyrkinyt toteuttamaan rehellisesti ja yleistä huolellisuutta noudattaen tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Tutkimuksen teossa en ole loukannut hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen raportoin yksityiskohtaisesti, avoimesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen kriteereiden mukaisesti. Lisäksi otin huomioon tutkittavien yksityisyyden suojan perusasiat. Tutkimusaineiston keruun ja käsittelyn aikana huolehdin tutkittavien intimiteetin säilymisestä. Tuloksia raportoidessa pidin huolen siitä, ettei yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa tuloksista. Lisäksi haastattelin tutkittavat anonymisti, jottei heidän henkilöllisyys selviäisi. Tutkimusaineiston säilytin lukitussa kaapissa ja tietokoneessa

salasanalla suojattuna, jota ei kukaan muu kuin opinnäytetyön tekijä tiedä. Tutkimusaineiston käsittelin huolellisesti. Tutkimusaineiston tulen tuhoamaan laittamalla materiaalit silppuriin viimeistään toukokuussa 2021.

#### 6.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat vaikka tutkimuksessa pyritään välttämään kaikkien virheiden syntymistä. Siitä johtuen kaikissa tutkimuksissa tehdyn tutkimuksen luotettavuutta pyritään arvioimaan. Erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja voidaan käyttää arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta. (Eriksson 2013, 226) Tarkastelin opinnäytetyöni luotettavuutta tutkimuksen jokaisessa vaiheessa sekä pyrin välttämään virheiden syntymistä olemalla huolellinen. Opinnäytetyöni oli kvalitatiivinen eli laadullinen.

Monissa metodikirjoissa on kannettu huolta kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuudesta. Tämä johtuu siitä, että kvalitatiivista tutkimusta tekevä työskentelee yleensä itsenäisesti, jolloin saattaa sokeutua omalle tutkimukselleen. Joissakin menetelmäkirjallisuudessa puhutaan luotettavuuden yhteydessä reliabiliteetista ja validiteetista. (Kankkunen ym. 2013, 197) Reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla on perinteisesti lähestytty tarkasteltaessa määrällisten tutkimusten luotettavuutta. (Toikko 2009, 121) Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Mittarit ja menetelmät eivät aina kuitenkaan vastaa sitä, mitä tutkijan on tarkoitus tutkia. (Hirsjärvi ym. 2007, 226) Validiteetti määritellään niin, että tutkija tutkii sitä mitä on luvannut. (Tuomi ym. 2013, 136) Opinnäytetyöni luotettavuuden parantamiseksi olen kuvaillut kaikki työni vaiheet ja tekemiset mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti. Tätä helpottaakseni olen kirjoittanut läpi tutkimuksen muistiinpanoja työn eri vaiheista.

Tässä opinnäytetyössä aiheen valinta perustui tutkijan omaan mielenkiintoon tutkittavasta aiheesta sekä aiheen ajankohtaisuudesta. Tutkijan perehtyneisyys työssä jaksamisen aihealueeseen on lisännyt tutkijan ymmärrystä työssä jaksamisesta ja siihen liittyvistä tekijöistä ja paransi näin myös luotettavien tulosten tuottamista tutkittavasta ilmiöstä. Tutkija on perehtynyt koko tutkimusprosessin ajan tutkimusaihetta käsittelevään ja siihen liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimuksiin tehdessään teoreettista osuutta aiheesta.

Ennen haastatteluita tehtiin esihaastattelu toisessa organisaatiossa toimivan esimiehen avulla. Näin saatiin tietoa, kuinka kauan haastattelut kestävät suurin piirtein. Lisäksi pyrin varmistamaan, että haastateltavat ymmärtävät kysymykset ja saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Haastattelun pääteemoihin ei tehty muutoksia esihaastattelun perusteella. Jälkikäteen pohtiessa olisi ollut aiheellista tehdä ainakin muutama esihaastattelu enemmän, koska muutaman kysymyksen kohdalla vastauksissa esiintyi toistoa.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamista kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Tutkimusaineiston tuottamisen olosuhteet tulee kertoa totuudenmukaisesti ja selkeästi. Olosuhteista ja paikasta, jossa aineisto kerättiin, tulee kertoa haastattelututkimuksessa. Myös aika, joka on käytetty haastatteluihin, virhetulkinnat haastattelussa ja mahdolliset häiriötekijät. (Hirsjärvi 2009, 227) Kaikki kaksitoista haastattelua tehtiin yksilöhaastatteluna haastateltavien työpaikoilla. Kymmenen haastattelua pidettiin haastateltavien työhuoneessa, yksi rauhallisessa päiväsalissa ja yksi luentosalissa, joissa haastattelut voitiin suorittaa ilman häiriötekijöitä. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja avoimia. Pääsääntöisesti haastateltavat vastasivat selkeästi kysymyksiin. Tutkimusaineistosta tuli runsas ja monipuolinen. Nämä kaikki tekijät lisäsivät tutkimuksen luotettavuutta. Haastattelu tilanteissa osastonhoitajien havainnointia häiritsi korona pandemian vuoksi käytetyt maskit, joten haastattelija ei nähnyt haastateltavien ilmeitä ja eleitä lainkaan. Ainoastaan kehonkielen, josta on vaikea tehdä päätelmiä. Tämä saattaa hieman heikentää tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkijalla ei ollut aikaisempaa kokemusta sisällönanalyysin tekemisestä. Kokemattomuus voi heikentää tutkimuksen luotettavuutta, jos sisällön analyysivaiheessa ei tarkasti syvenny sen eri vaiheisiin. Tutkijan oma kokemus osastonhoitajan työstä ja vaatimuksista auttoi ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä, mutta toisaalta se voidaan nähdä objektiivisuutta heikentävänä tekijänä tulkinnoissa. Omat kokemukset ja tutkittavan ilmiön tutuus eivät kuitenkaan ole vaikuttaneet tutkimustulosten tarkasteluun. Tämän tutkimuksen tulokset voivat olla siirrettävissä toisiin organisaatioihin, koska tulokset ovat yleistettävissä osallistujien runsaan lukumäärän vuoksi. Tutkimustuloksia raportoidessa haastateltavien alkuperäisilmaisuja on jätetty paljon näkyviin, koska niiden avulla lukija voi arvioida haastateltavien ilmaisujen ja niistä tehtyjen tulkintojen yhteensopivuutta. Tutkija on myös kuvannut analyysin etenemisen analyysin luotettavuuden arvioimiseksi. Liitteessä 4 luettavissa taulukointia sisällönanalyysistä.

Tutkimuksen reliabelius voidaan todeta monella eri tavalla. Tulosta voidaan pitää reliabelina, jos kaksi arvioijaa päätyy samaan tulokseen. Tulosta voidaan pitää myös reliabelina, jos samaa henkilöä tutkitaan eri tutkimuskerroilla ja saadaan sama tulos. (Hirsjärvi 2009, 226) Aikataulullisista syistä aineiston sisällönanalyysin suoritti vain tutkija ja se saattaa hieman heikentää tutkimuksen luotettavuutta.

## 6.5 Jatkokehittämisehdotukset

Learning cafe työpajassa ilmeni, että osastonhoitajat kaipasivat sekä osastonhoitajan että apulaisosastonhoitajan työnkuvan päivittämistä. Haastatteluissa tuli ilmi, että osastonhoitajien työn henkistä kuormittavuutta lisäsi se, että apulaisosastonhoitajia ei voida hyödyntää tarpeeksi työmäärän jakamisessa. Haastatteluissa ilmeni myös, että isona ongelmana osastonhoitajat kokivat henkilöstö- ja sijaistilanteen sekä rekrytoinnin haasteet. Tämän takia on tärkeää saada tulevaisuudessa alaa vetovoimaisemmaksi, jotta tilanne pääsisi helpottumaan eikä enää entisestään pahentumaan. Osastonhoitajat kertoivat haastatteluissa, että on ollut ongelmia vieraskielisten työntekijöiden ja lääkäreiden kanssa. Työyhteisöt ovat muuttuneet enemmän vieraskielisemmäksi, joten on tärkeää panostaa vieraskielisen työntekijän kielitaidon kehittämiseen. Lisäksi huolestuttavaa opinnäytetyöni tuloksissa oli se, että työyhteisön aggressiivinen käyttäytyminen sekä sanallisesti että vahvasti mieltä osoittamalla on lisääntynyt. Sen takia tärkeää onkin, että asiaa tutkitaan tulevaisuudessa enemmän. Tämän opinnäytetyön tulosten, learning cafe työpajan sekä aiemman tiedon pohjalta syntyi uusia tutkimus- ja kehittämisehdotuksia, joita on alla kuvattu tiivistetysti:

- Osastonhoitajan ja apulaisosastonhoitajan työnjaon ja työnkuvan tutkiminen ja kehittäminen.
- Työntekijöiden kuormittavuus tekijöiden yhteyden tutkiminen osastonhoitajien työssä jaksamiseen.
- Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osaamisen ja kielitaidon varmistamisen tutkiminen ja kehittäminen.
- Terveysalan vetovoimaisuuden kehittäminen henkilöstö- ja sijaistilanteen parantamiseksi.

- Tutkia, miten työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä voidaan vähentää osastonhoitajan työstä.

## Lähteet

Airo, J-P. Rantanen, J. Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Talentum, Helsinki.

Arab, M. Ghiasipour, M. Jaafari-pooan, E. Mosadeghrad, A. 2017. Leadership challenges in health care organizations: The case of Iranian hospitals. Medical journal of the Islamic Republic of Iran <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6014751/> Luettu 2.11.20

Aula Research 2019. Kysely hoitoalan johtajille ja esimiehille. Tehy. [https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/kysely\\_hoitotyön\\_johtajille\\_ja\\_esimiehille\\_aura\\_research\\_oy\\_2019\\_id\\_14301.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/kysely_hoitotyön_johtajille_ja_esimiehille_aura_research_oy_2019_id_14301.pdf) Luettu 29.2.20

Eloranta, Sini. Hautala, Tiina. Kinos, Sirppa. Salonen, Kari. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulu. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf> Viitattu 23.12.20

Eriksson, K. Isola, A, Kyngäs, H. Leino-Kilpi, H. Lindström, U. Paavilainen, E. Pietilä, A-M. Salanterä, S. Vehviläinen-Julkunen, K. Åstedt-Kurki, P. 2013. Hoitotiede. Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Eskelinen, Seija. 2016. Hoitotyön johtajien työhyvinvointi ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Pro Gradu-tutkielma. Hoitotieteen laitos. Itä-Suomen yliopisto. [https://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20160460/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20160460.pdf](https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20160460/urn_nbn_fi_uef-20160460.pdf) luettu 22.2.2020

Hakanen, J 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki. [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL\\_tyonimu.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf) viitattu 25.1.20

Harju, Kristiina-Kallasvuo, Anita 2007. Esimiehen huoltokirja. Helsinki. Edita Prima Oy.

Haukka, Marika 2009: Osastonhoitajien työtyytyväisyys erikoissairaanhoidossa. Pro Gradu-tutkielma. Hoitotieteen laitos, Kuopion Yliopisto. Kuopio

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.

Juuti, P. Salmi, P. 2014. TUNTEET ja TYÖ. Uupumuksesta iloon. PS-kustannus, Jyväskylä.

Järvinen, P. 2013. Onnistu esimiehenä. Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Kailassuo, Eija-Inkeri 2020: Hoitotyön esimiesten kokemuksia esimiestyöstä ja hyvinvoinnistaan. Pro Gradu-tutkielma. Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto. [https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/161196/GRADU%20E\\_I%20Kailassuo%20May2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/161196/GRADU%20E_I%20Kailassuo%20May2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y) viitattu 27.10.20

Kankkunen, P. Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Latvanen, Päivi 2008: Osastonhoitajien työhyvinvointi ja sen ulottuvuuksia. Pro Gradu-tutkielma. Hoitotyön laitos, Kuopion yliopisto. Kuopio

Lepistö, Sari 2006: Hoitotyön johtajan työssä jaksamiseensa saama tuki. Pro Gradu-tutkielma. Hoitotyön laitos. Tampereen yliopisto. Viitattu 1.2.20 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/93410/gradu01064.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mattila, Leena. Rauramo, Päivi 2015. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. Työturvallisuuskeskus TTK. Nykypaino Oy

Mikkola, Teija 2014: Kiire, kiire, kiire: Mindfulness ja kehittävä työntutkimus kehittämistehtävien kiireen taltuttamisessa. Maisterin tutkinnon tutkielma. Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan laitos. Aalto-yliopisto. [https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/12259/hse\\_ethesis\\_13494.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/12259/hse_ethesis_13494.pdf?sequence=1&isAllowed=y) viitattu 28.2.20

Moilanen, Susanna 2014: Hoitotyön johtajien työhyvinvointi. Pro Gradu-tutkielma. Terveystieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98560/GRADU-1455179247.pdf?sequence=1&isAllowed=y> viitattu 22.2.20

Norlund, Sofia. Reuterwall, Christina. Höög, Jonas. Lindahl, Bernt. Janlert, Urban. Slunga Birgander, Lisbeth 2010: Research article Burnout, working conditions and gender - results from the northern Sweden MONICA Study. <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1471-2458-10-326> Viitattu 22.2.20

Ojasalo, Katri. Moilanen, Teemu. Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaa. Sanoma pro Oy, Helsinki

Paldanius, Mervi 2011: Miten jaksaa osastonhoitaja? Osastonhoitajien kuvauksia työssä jaksamisesta ja sen edistämisestä. Pro Gradu-tutkielma. Hoitotieteen laitos, Itä-Suomen yliopisto

Partanen, Anu 2009: Työnkierto tavoitteelliseksi. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti. Työhyvinvoinnin välineenä. Terveystieteiden Pro Gradu-tutkielma. Terveystieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/22639/1/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200912154525.pdf](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/22639/1/URN_NBN_fi_jyu-200912154525.pdf) viitattu 2.2.20

Pekkarinen, Laura 2018: Julkisen alan hyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf> luettu 25.2.20

Salo, Mari 2008: Esimiesten työssä jaksaminen: Mikä antaa voimavaroja työhön? Licensiaatintutkimus. Psykologian laitos, Tampereen yliopisto <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/76501/lisuri00093.pdf?sequence=1&isAllowed=y> viitattu 30.1.20

Dyrbye, Liselotte. Erwin, Patricia. Shanefelt, Tait. West, Colin 2016. Interventions to prevent and reduce physician burnout: a systematic review and meta-analysis. [Volume 388, Issue 10057](#), 5–11 November 2016, Pages 2272-2281.

Surakka, Tiina 2006: Osastonhoitajan työ erikoissairaanhoidossa 1990-luvulla ja 2000-luvulla. Toimivalta, vastuullisuus ja asiantuntijuus lähijohtajuudessa. Akateeminen väitöskirja. Hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto. [https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/161196/GRADU%20E\\_I%20Kailassuo%20May2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/161196/GRADU%20E_I%20Kailassuo%20May2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Luettu 28.10.2020

Tausa-Ollila, Eerika 2009: Hoitotyön johtajien työtyytyväisyys erikoissairaanhoidossa. Pro Gradu-tutkielma. Hoitotieteen laitos, Kuopion yliopisto. Kuopio viitattu 4.2.20 [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/9733/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20090105.pdf?sequence=-1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/9733/urn_nbn_fi_uef-20090105.pdf?sequence=-1&isAllowed=y)

Tiiva, Eija 2014: Hajautuvan työn hallinta. Esimiesten kokemuksia työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta. Sosiaalipolitiikan Pro Gradu-tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto. Viitattu 1.2.20 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/95313/GRADU-1400225457.pdf?sequence=1>

Tirkkonen, Maija 2012: ASLAK-kuntoutus vahvistaa työhyvinvointia valikoivasti. Akateeminen väitöskirja. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66936/978-951-44-8904-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tuominen, Eila. Takala, Mervi. Forma, Pauli 2008: Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurva keskuksen tutkimuksia 2010:2. <https://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/tutkimus%20210.pdf> viitattu 26.2.20

Trapp, Heli 2016: PEILIIN ON KATSOTTU Uuden ajan esimies -kehittämishankkeen tulokset. Turun yliopiston Brahea-keskus. Turun yliopisto. <http://julkaisut.raisio.fi/kokous/2017272249-6-1.PDF> viitattu 28.2.20

LAATUSUOSITUS hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017–2019. SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ Julkaisuja 2017:6 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06\\_2017\\_Laatusuositusjulkaisu\\_fi\\_kansilla.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06_2017_Laatusuositusjulkaisu_fi_kansilla.pdf) viitattu 25.1.20

Markkanen, Tuula-Riitta 2006. Johtamisen haaste – näkemyksiä työssä jaksamisesta ja jatkamisesta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:68. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70539/Selv200668.pdf?sequence=1&isAllowed=y> viitattu 28.1.20

Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2011:13. Juvenes Print - Tampereen Yliopistopaino, 2011. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72777/Jul201113.pdf> viitattu 18.2.20

Wanne, Emmi 2015: Nuorten sairaanhoitajien toiveita johtamiselta ja työelämältä. Liiketaloustiede, johtamisen ja organisoinnin pro gradu -tutkielma. Turun kauppakorkeakoulu. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/116147/EmmiWanneProGradu-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y> viitattu 28.1.20

Työolobarometri 2018 loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2019. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM\\_2019\\_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y) viitattu 2.2.20

Vistbacka, Stiina 2019: Työuran merkitykselliset tapahtumat ja kasvu johtajaksi sairaalaorganisaatiossa. Väitöskirja. Vaasan yliopisto. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/8181/978-952-476-855-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y> viitattu 27.10.2



## **Teemahaastattelu runko**

Haastattelun taustakysymykset:

Millainen koulutus sinulla on?

Millainen työkokemus sinulla on?

Kuinka kauan olet toiminut esimiestehtävissä?

Haastattelun pääteemat:

Miten koet jaksavan työssäsi tällä hetkellä?

Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet eniten tämänhetkiseen työssä jaksamiseesi?

Mitkä tekijät työympäristössä ja työyhteisössä edistävät työssä jaksamistasi?

Mitkä työympäristön ulkopuoliset tekijät edistävät työssä jaksamistasi?

Mitkä tekijät heikentävät työssä jaksamistasi?

## Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Esimiesten työssä jaksamisen edistäminen Helsingin kaupungin sairaaloissa

Tutkimuksen toteuttaja: Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy, Heidi Nastolin, 045 6086858, Heidi.Nastolin@metropolia.fi. Ohjaaja Kaija Matinheikki-Kokko, 040 3340855, Kai-ja.Matinheikki-Kokko@metropolia.fi

Minua \_\_\_\_\_ on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää miten esimiehet jaksavat työssään nykytilanteessa ja miten jaksamista voidaan edistää esimiesten näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on yhteistoiminnallisin menetelmin tuottaa esimiesten kanssa keinoja edistää heidän työssä jaksamistaan.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseni peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusainestoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

\_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_

Allekirjoitus:

\_\_\_\_\_

Nimenselvennys:

\_\_\_\_\_

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

## TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Osastonhoitajien työssä jaksamisen edistäminen.

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa selvitetään miten osastonhoitajat jaksavat työssään nykytilanteessa ja mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen. Olen arvioinut, että sovellutte tutkimukseen, koska työskentelette Helsingin kaupungin sairaalassa esimiehenä ja teillä on tarvittava työkokemus esimiestehtävistä. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Pehdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta asemaanne työssänne.

Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miten osastonhoitajat jaksavat työssään nykytilanteessa ja mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen. Opinnäytetyön tavoitteena on yhteistoiminnallisin menetelmin tuottaa osastonhoitajien kanssa keinoja edistää heidän työssä jaksamistaan. Tuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä työoloja ja opinnäytetyön tulosten avulla saadaan tietoa mihin tekijöihin tulee kiinnittää huomiota osastonhoitajien työssä jaksamisen edistämiseksi.

Tutkimuksen toteuttajat

Opinnäytetyö tehdään Helsingin kaupungille ja opinnäytetyön tekee Heidi Nastolin yhteistyössä Metropolia ammattikorkeakoulun kanssa.

#### Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus toteutetaan siten, että tutkimukseen osallistuvat yksilö haastatellaan. Haastattelut toteutetaan haastateltavan työpaikalla rauhallisessa tilassa. Haastatteluun varataan aikaa noin tunti. Sen lisäksi tutkimukseen kuuluu Learning cafe menetelmä, jonka avulla on tarkoitus tuottaa yhteistoiminnallisin menetelmin esimiesten kanssa keinoja edistää heidän työssä jaksamistaan. Learning cafe menetelmään varataan aikaa noin kaksi tuntia.

#### Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkittaville ei aiheudu ylimääräisiä kustannuksia tutkimukseen osallistumisesta.

#### Tutkimustuloksista tiedottaminen

Kysymyksessä on opinnäytetyö, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

#### Tutkimuksen päätyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, jos haastattelut ei tuota enää uutta tietoa tutkimusongelman kannalta. Tutkittaville ilmoitetaan opinnäytetyön tuloksista yhteistilaisuudessa, jossa opinnäytetyö esitetään.

#### Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

#### Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyön tekijä

Nimi: Heidi Nastolin

Puh. 045 6086858

Sähköposti: Heidi.Nastolin@metropolia.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Yliopettaja, PsT

Nimi: Kaija Matinheikki-Kokko

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / yksikkö

Puh. 0403340855

Sähköposti: Kaija.Matinheikki-Kokko@metropolia.fi

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai au-tomaattiseen päätöksentekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Yksittäisille tutkittavalle annetaan tunnuskoodi ja häntä koskevat tiedot säilytetään koodattuina tutkimusaineistossa. Aineisto analysoidaan koodattuna ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa ilman koodiavainta. Koodiavainta, jonka avulla yksittäisen tutkittavan tiedot ja tulokset voidaan tunnistaa, säilyttää Heidi Nastolin toukokuuhun 2021 asti eikä tietoja anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

## Esimerkki aineiston analyysistä

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<i>paljon puutoksia tonne loka-kuulle, mitähän meillä oli 57 puutosta (5)</i>	paljon puutoksia, oli 57 puutosta	Henkilöstövaje	Henkilöstö- ja sijaistilanne sekä rekrytoinnin haasteet	Työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä
<i>mua syö eniten, on tää henkilöstö tilanne. (3)</i>	henkilöstötilanne syö eniten			
<i>ei oo lomasijaisia tällä hetkellä ja näin, ni se henkilöstö tilanne kyl puuduttaa täl hetkellä. (8)</i>	ei ole lomasijaisia, se puuduttaa tällä hetkellä	Sijaisten saanti		
<i>Vaikka laitetaan minkälaisia hakuja tahansa, ni hakijoita voi olla kourallinen, joista ehkä yhtä tai kahta voi olla sellaisia, joita haastatellaan. (8)</i>	hakijoita voi olla kourallinen, joista yhtä tai kahta haastatellaan	Rekrytointi		
<i>lääkäritilanne vaikuttaa, kun on niistäkin pulaa. Seniori tasoisia lääkäreitä puuttuu. (4)</i>	lääkäritilanne vaikuttaa. Senioritasoisia puuttuu	Lääkäreiden vähyyys		
<i>meillä on ollut vaikea saada lääkäreitä. (3)</i>	henkilöstötilanne syö eniten			
<i>henkilökunta vaihtuu jatkuvasti (12)</i>	henkilökunta vaihtuu	Henkilökunnan vaihtuvuus		
<i>työntekijöiden aggressiivinen käyttäytyminen esimiestä kohtaan sanallisesti, haistattelu ja esimerkiksi leivällä heittäminen. (9)</i>	työntekijöiden aggressiivinen käyttäytyminen	Työntekijöiden aggressiivinen käytös		
<i>itkeviä työntekijöitä ottaa vastaan puolet päivästä, niin tota heidän jaksaminen on hyvin ääri-rajilla (12)</i>	itkeviä työntekijöitä ottaa vastaan puolet päivästä niin heidän jaksaminen on ääri-rajilla	Työntekijöiden kuormittuneisuus		

<i>henkilökunta on muuttunut semmoseks, että osoitetaan vahvasti mieltä ja esimerkiksi kokouksissa nousee yhtäkkiä pystyyn ja sanotaan, et onks täs viel jotain tärkeätä ja lähde-tään pois. (12)</i>	henkilökunta on muuttunut, osoitetaan vahvasti mieltä			
<i>henkilökunnan negatiivinen suhtautuminen asioihin ja sitten ylipäänsä kokoustilanteet, joissa kukaan ei ota mitään kantaa tai puhu. (9)</i>	henkilökunnan negatiivinen suhtautuminen ja kokoustilanteet, joissa ei puhuta			
<i>työn kuorma, kun se kasvaa koko aika ja mitään ei oteta pois. (8)</i>	Työn kuorma kasvaa			
<i>tää työmäärä, tehtävien määrä on lisääntynyt hurjasti. (7)</i>	Työtehtävien määrä on lisääntynyt			
<i>tulee koko ajan ylitöitä, et semmonen ehkä kuudesta kahdeksaan tuntia per lista. (6)</i>	koko ajan ylitöitä			
<i>työ on tällä hetkellä aika kuormittavaa ja viel tuota sit semmosta muuttunu mun mielästä ihan hirveesti tämän 12 vuoden aikana ajankäyttö (6)</i>	Työ on muuttunut 12 vuoden aikana			
<i>Ja sitten tota noin niin ehkä sitä omaa työssä jaksamista heikentää, kun keskeytetään. (5)</i>	työssä jaksamista heikentää keskeytykset			
<i>ei tota pysty omalle apulaisosastonhoitajalle ei pysty antaa u päiviä, koska on täysin kenttätyössä</i>	apulaisosastonhoitajalle ei pysty antaa u päiviä, koska on täysin kenttätyössä			
		Työntekijöiden negatiivinen asenne		
		Lisääntynyt työtehtävien määrä		
		Ylityön määrä	Työn henkinen kuormittavuus	
		Muuttunut työnkuva		
		Työrauhan puuttuminen		
		Apulaisosastonhoitajan vähäinen hyödynnettävyys		

<i>taa näitä niin sanottuja u päiviä, et meidän apulaisosastonhoitaja on tällä hetkellä täysin kenttätyössä. (6)</i>				
<i>Siitä on iät ajat, kun ollu yhteinen toimistopäivä, sekään ei varmaan ollu koko päivää vaan se oli vaan osan päivää. (7)</i>	siitä ikuisuus, kun on ollu yhteinen toimistopäivä			
<i>sitten nää omaiset. Välillä on omaisia, joista tuntuu, että ovat ylivaativia. (4)</i>	on omaisia, joista tuntuu, että ovat ylivaativia	Haastavat omaiset		
<i>joka tuutista tulee joku, et pitää käydä tää henkilöstön kanssa ja näin. (8)</i>	joka suunnasta tulee lisää työtehtäviä	Ylimääräiset työtehtävät		
<i>Ja totta kai ikä. Ei enää oo kunnelikympyisenä. (7)</i>	ikä vaikuttaa	Ikä	Henkilökohtaiset tekijät	
<i>on jo jonkun veran ikää eli on alkanut tulemaan erilaisia sairauksia. (1)</i>	on alkanut tulemaan sairauksia	Sairaudet		
<i>vanhemmat voi ehkä aiheuttaa tietenkkin vähän huoltakin, kun ovat iäkkäitä. (6)</i>	vanhemmat voi aiheuttaa huolta, kun ovat iäkkäitä	Huoli omaisista		
<i>en tee mitään ylimääräisiä asioita niin jotenkin tuntuu, että niitä voimavaroja ei jää juurikaan enää työpaikan ulkopuoliselle elämään. (12)</i>	en tee mitään ylimääräisiä, tuntuu, että voimavaroja ei jää			
<i>työasiat määrättyissä tilanteissa seuraa valitettavasti joo. Ja välillä yönissä unissakin, tai ei niin, et näen unta vaan mä en sitten nuku kunnolla. Et joko et</i>	työasiat määrättyissä tilanteissa seuraa, joko ei saa nukahdettua tai herää aamuyöstä	Palautuminen		

<i>saa nukahdettua tai heräät aamu- yöstä. (7)</i>				
------------------------------------------------------------	--	--	--	--



