



# Asiantuntijuuden tukeminen työhyvinvoinnin välineenä.

Marja Ilpala

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Asiantuntijuuden tukeminen työhyvinvoinnin välineenä

Marja Ilpala  
Sosionomi amk  
Opinnäytetyö  
Huhtikuu, 2021

Marja Ilpala

**Asiantuntijuuden tukeminen työhyvinvoinnin välineenä**

Vuosi 2021 Sivumäärä 366

---

Opinnäytetyö on ajankohtaisesta aiheesta noussut kirjallisuuskatsaus. Työhön sitoutuminen ja työhyvinvointi on noussut viime vuosina esille sosiaali- ja terveysalalla. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla kirjallisuuskatsauksen avulla, mitkä tekijät lisäävät sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten asiantuntijuutta ja työhyvinvointia ja mitkä asiat heikentävät niitä.

Teoriaosuudessa perehdyttiin asiantuntijuuteen, työhyvinvointiin ja niiden johtamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Tietoa etsittiin eri kirjoista, lehdistä sekä Internet -sivustoilta. Opinnäytetyö toteutettiin kirjallisuuskatsauksena, jonka menetelmänä käytetään kuvailevan kirjallisuuskatsauksen mallia.

Opinnäytetyön teoriaosuus koottiin perehtymällä aiheesta kirjoitettuun aineistoon. Opinnäytetyö on tarkoitettu kaikille työhyvinvoinnista kiinnostuneille ja niille, joita kiinnostaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten sitouttaminen alaan. Opinnäytetyöstä voi olla apua myös käytännön esimiestyössä.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi kirjallisuuskatsaus, joka kertoo tiivistetysti asiantuntijuuden tukemisen vaikutuksista työhyvinvointiin. Opinnäytetyötä voidaan jatkossa hyödyntää, kun halutaan tietoa asiantuntijuuden tukemisen merkityksestä työhyvinvointiin sosiaali- ja terveysalan työssä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli myös tuoda esille asiantuntijuuden tukemisen vaikutuksesta työhön sitoutumiseen.

Asiasanat: Asiantuntijuus, työhyvinvointi, johtaminen

Laurea University of Applied Sciences

Abstract

Degree Program in Social Services

Bachelor's thesis

Marja Ilpala

Supporting expertise as a tool for well-being at work

Year

2021

Pages

36

---

The thesis is a literature review on a topical topic. Commitment to work and well-being at work have come to the fore in recent years in the social and health sectors. The purpose of this thesis was to use a literature review to describe which factors increase the expertise and well-being of social and health professionals and which things weaken them.

The theoretical part focused on expertise, well-being at work and their management in the social and health fields. Information was sought from various books, magazines and Internet sites. The thesis was carried out as a literature review, the method of which is a descriptive literature review model.

The theoretical part of the thesis was compiled by getting acquainted with the material written on the topic. The thesis is intended for all those who are interested in well-being at work and those who are interested in engaging social and health professionals in the field. The thesis can also be helpful in practical supervisory work.

As a result of the thesis, a literature review was created, which summarizes the effects of supporting expertise on well-being at work. In the future, the thesis can be utilized when information is needed on the importance of supporting expertise in well-being at work in social and health work. The purpose of the thesis was also to highlight the impact of supporting expertise on work commitment.

Keywords: expertise, job satisfaction, leadership

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Keskeiset käsitteet .....	7
2.1	Asiantuntijuus .....	7
2.2	Johtaminen .....	9
2.3	Työhyvinvointi .....	9
2.3.1	Fyysinen työhyvinvointi.....	10
2.3.2	Psyykkinen työhyvinvointi .....	11
2.3.3	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	12
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset .....	12
4	Kirjallisuuskatsauksen metodologiset lähtökohdat ja toteutus .....	13
4.1	Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä.....	13
4.2	Aineiston keruu, hakusanat,tietokannat ja tutkimusaineiston valinta .....	14
4.3	Aineiston laadun arviointi.....	19
4.4	Aineiston analyysi .....	19
5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	20
6	Tutkimustulokset .....	22
6.1	Osallisuus ja esimiehen oikeudenmukaisuus .....	22
6.2	Kehityskeskustelut ja esimiehen oikeudenmukaisuus .....	23
6.3	Yhteistyön merkitys.....	23
6.4	Resurssit ja epäoikeudenmukaisuus .....	24
7	Pohdinta .....	25
7.1	Johtopäätökset ja jatkokehittämisehdotus.....	26
	Lähteet.....	27
	Taulukko .....	30
	Liitteet .....	35

## 1 Johdanto

Idea tähän opinnäytetyöhön lähti Suomen sairaanhoitajaliiton julkaisemasta Hoitotyön vuosikirja 2014 - Työhyvinvoinnin keinot (toim. Iiri Ranta ja Eva Tilander) sekä kirjasta Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus (2011), jonka on toimittaneet Kaija Collin, Susanna Paloniemi, Helena Rasku-Puttonen ja Päivi Tynjälä. Työhyvinvointi on tällä hetkellä erittäin pinnalla, sillä työelämä muuttuu koko ajan hektisemmäksi ja digitalisaatio tuo omat lisämausteensa. Hoitotyön vuosikirjassa mainitaan, että *"Oman työn asiantuntijuuden ja työhyvinvoinnin välinen suhde on merkittävä. Kun asiantuntijuus lisääntyy, myös työhyvinvointi lisääntyy"*. Mankan (2014) mukaan työssä kehittyminen on kaikille osapuolille kannattavaa. Työntekijä kehittyy ja hän saa mahdollisuuden edetä urallaan tai kokea työnsä muuten mielekkääksi, työnantaja hyötyy hyvistä työntekijöistä tuottamalla menestyksellistä tuotetta/palvelua ja yhteiskunnalle se merkitsee kilpailukyvyn kasvamista.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata asiantuntijuuden tukemisen merkitystä työhyvinvoinnissa sosiaali- ja terveysalalla tehtävässä asiakastyössä. Keskeisimmiksi tutkimuskysymyksiksi nousi: 1. Mitkä asiat lisäävät sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten asiantuntijuutta ja työhyvinvointia työntekijöiden itsensä kokemana, tutkimuskirjallisuuden mukaan? 2. Mitkä asiat vähentävät sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten asiantuntijuutta ja työhyvinvointia työntekijöiden itsensä kokemana, tutkimuskirjallisuuden mukaan? Tutkimusmenetelmäksi valittiin kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Tämän menetelmän avulla etsittiin ja kuvailtiin asiantuntijuutta, työhyvinvointia ja johtamista käsittelevää tutkimusaineistoa. Saatu aineisto on kerätty aikaisemmista työhyvinvointia ja asiantuntijuutta käsittelevästä tutkimusaineistoista. Opinnäytetyöhön valittu aineisto analysoitiin sisällönanalyysin menetelmällä. Opinnäytetyön loppupuolella pohditaan kirjallisuuskatsauksessa saatuja tuloksia ja esitetään johtopäätöksiä sekä teemoja jatkotutkimusaiheiksi. Opinnäytteen tuloksia voidaan hyödyntää myöhemmässä saman teeman jatkotutkimuksessa ja kehittämistyössä.

## 2. Keskeiset käsitteet

### 2.1 Asiantuntijuus

Asiantuntijuutta alettiin tutkia käsitteenä 1960-luvulla kognitiivisen psykologian alueella. Tällöin oli pinnalla tekoälyn kehittäminen ja tutkiminen ja huomattiin, ettei tietokoneilla pystytty samaan suoritukseen kuin inhimillisellä huippuosaamisella. Tätä testattiin mm. shakinpeluussa. Myöhemmin asiantuntijuuden tutkimisessa keskityttiin korkeasti koulutettuihin asiantuntijatehtäviin ja työssä tapahtuvaan oppimiseen. (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2010.)

Kirjallisuus kuvailee ja määrittelee asiantuntijuutta monin eri tavoin ja varsin monisanaisesti, riippuen näkökulmasta ja tieteenalasta. Humanistinen käsitys vapaasta ja itseohjautuvasta toimijasta, itseensä luottavasta ja kehittymismahdollisuuksiinsa uskovasta aikuisesta sisältää samoja elementtejä, mihin useissa asiantuntijuuden tarkasteluissakin paneudutaan (Koro 1993). Asiantuntijuutta voidaan tarkastella myös kokemuksellisena ilmiönä, jolloin mielenkiinnon kohteena ovat asiantuntijan kokemukset omasta asiantuntijuudestaan tai sen puutteista. Eteläpellon (1994) mukaan asiantuntijuutta ei rajaa ammatillinen vakanssi tai asema vaan asia, tehtävä tai ongelma-alue. Tiedon luomista ja prosessia asiantuntijaksi kehittämisessä on kutsuttu sosiaaliseksi ja yhteisölliseksi tiedonrakentamiseksi (Kupila 2007).

Gruber ja Paloniemi (2010) käsittelevät asiantuntijuutta kirjoituksessaan Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. He kirjoittavat, että asiantuntijuutta on vaikea määritellä yhdellä käsitteellä. Asiantuntijuudessa ei ole kyse pelkästään tietämisestä, vaan siihen kuuluu myös tekeminen ja osaaminen. Asiantuntijuutta ei voida mitata millään mittaristolla, joten sen arvioiminenkin on hankalaa. Kukaan ei voi olla kaikessa asiantuntija vaan osaamisen ala on hyvin kapea. Yhtenä esimerkkinä Gruber ja Paloniemi (2010) tuovat esille lääkärin osaamisen. Lääkärit erikoistuvat yhteen alaan ja ovat sillä alallaan asiantuntijoita. Gynekologi on asiantuntija naistentautien osalta mutta ei sisätautien osalta, vaikka hän toki tietää paljon siltäkin osa-alueelta. Samoin tuomari voi olla erikoistunut perhe- ja perintöasioihin, mutta ei vastaavasti tiedä maa- ja vesioikeudesta paljokaan.

Tärkeä osatekijä asiantuntijaksi kehittämisessä on rutiinit ja rutiinit taas saavutetaan pitkäkestoisella harjoittelulla. Asiantuntijat tekevät joitain asioita automaattisesti eivätkä osaa edes sanoittaa tekemisiään. (Gruber & Paloniemi, 2010.) Harjoitteluun tarvitaan aina jokin motiivi, mutta sen ei ole väliä onko motiivi ulkoinen vai sisäinen. Pääasia on, että harjoittelua tapahtuu (Gruber & Paloniemi, 2010).

Asiantuntijaksi kehittyminen vaatii aikaa ja harjoittelua. Taitavaksi pianistiksi tai kirurgiksi ei tulla ilman kovaa harjoittelua. Kehittyminen vaatii myös toisten ihmisten apua, sillä esim. pianon soittoa ei opita ilman taitavaa opetusta. (Gruber & Paloniemi 2010.) Jotkut suoritukset muuttuvat rutiineiksi eikä niitä omassa toiminnassaan edes välttämättä huomaa eikä tarvitsekaan huomata. Asiantuntijuutta on ylläpidettävä, sillä asiat muuttuvat ja mikään ei pysy vuodesta toiseen samanlaisena. Taitavampia ovat ne, jotka jatkuvasti harjoittelevat taitojaan ja opiskelevat uutta. (Gruber & Paloniemi 2010.)

Asiantuntijaksi kehittymisen vaiheiksi on kuvattu viisi eri vaihetta: aloittelija, edistynyt aloittelija, pätevä ongelmanratkaisija, taitava suorittaja ja asiantuntija. Asiantuntijan toimii kypsän ja harjaantuneen ymmärryksensä ja kokemuksensa perusteella (Paloniemi ym. 2010, 13). Kaikista ihmisistä ei kuitenkaan tule pitkänkään harjoittelun jälkeen asiantuntijoita ja Paloniemen ym. (2010) mukaan Bereiter (2002) on tutkimuksissaan pyrkinyt selvittämään asian syytä. Bereiterin mukaan asiantuntijoiksi kehittyville on tyypillistä haastaa itseään ja vastaanottaa haasteellisia ja ongelmallisia tehtäviä. Näin he toimivat osaamisensa rajoilla ja oppivat koko ajan jotain uutta.

Aloittelija ratkaisee ongelmia annettujen toimintaohjeiden ja sääntöjen varassa eikä pysty ottamaan huomioon tilannetekijöitä (jotka saattaisivat vaatia joskus jopa säännöistä poikkeamista) (Paloniemi ym. 2010). Edistynyt aloittelija pystyy jo jossain määrin ottamaan huomioon tilannekohtaiset tekijät ja yhdistämään verbaalisia ohjeita omaan kokemukseen (Paloniemi ym. 2010). Pätevä ongelmanratkaisija ei ole enää riippuvainen säännöistä ja ohjeista vaan pitää mielessään tehtävän tavoitteen ja suunnittelee toimintansa sen mukaan. Kun edellisessä vaiheessa edistynyt aloittelija vain harvoin pystyy ottamaan täyden vastuun tuloksesta, pätevä suorittaja tuntee suurta vastuuta toimintansa seurauksista. Taitavan suorittajan perustoiminnot ovat automatisoituneet, joten ei tarvitse kiinnittää niihin tietoista huomiota, mikä mahdollistaa toimimisen aiemman kokemuksen, intuition ja hiljaisen tiedon varassa. (Paloniemi ym. 2010.) Asiantuntija toimii kypsän ja harjaantuneen ymmärryksensä ja kokemuksensa perusteella. Hän ottaa tilannetekijät huomioon ja toimii tilanteeseen sopivimmalla tavalla. Hän pystyy intuitiivisesti ennakoimaan tulevaisuuden kehityskulkuja. (Paloniemi ym. 2010.)



## 2.3 Johtaminen

Johtamisen merkitys on viime aikoina ollut vahvasti esillä mediassa. Johtamisesta on kirjoitettu paljon kirjoja ja tullaan varmasti kirjoittamaan jatkossakin. Sosiaali- ja terveysalan ongelmien kerrotaan johtuvan huonosta johtamisesta, joten hyvään johtamiseen lienee syytä panostaa enemmän. Talentian (2019) mukaan *”Johtaminen on toimintaa, jossa on tarkoitus saada aikaan tuloksia ihmisten avulla ja ihmisten kanssa. Tavoitteellinen johtaminen toimii työhyvinvoinnin ja työnilon tukena.”*

Johtaminen voidaan jakaa kahteen eri ryhmään. Hierarkioihin kiinnittyvä johtaminen (management) ja vuorovaikutteisuutta korostava (leadership) ihmisten johtaminen. Management johtaminen tapahtuu ylhäältä alas ja tarkoituksena on tehdä asiat oikein ja mahdollisimman tehokkaasti. Valta-vastuu on keskittynyt organisaation johtoon ja johto määrittää toimintatavat. Leadership on taas johtamista ylhäältä-alas ja alhaalta-ylös. Tarkoitus on tehdä asioita oikein ja tekemisen ja tuotoksien vaikuttavuus ovat tärkeitä. Toimintaa voidaan kyseenalaistaa määrä ajoin. (Vänttinen 2017.)

Johtamisella voidaan vaikuttaa toimijuuteen. Joko niin, että työntekijällä on valta vaikuttaa omaan toimijuutensa tai sitten niin, että työnantaja ei anna mahdollisuutta toimijuuteen vaan ohjaa kaikkea ylhäältä päin ja sanelee, miten työtä tehdään. Yhdeksi tärkeimmistä toimijuutta edistävästä tekijöistä Auvinen ym. (2017.) määrittävät mahdollisuuden osallistua työn kehittämiseen ja suunnitteluun. Tällä tavoin valtaa siirretään työntekijöille ja he kokevat olevansa tärkeä osa työyhteisöä ja -organisaatio. He tuntevat olevansa arvostettuja. Vääränlaista vallankäyttöä on työn ohjaaminen ulkoapäin, vähäiset mahdollisuudet oppimiseen ja työn kehittämiseen sekä työnantajan arvostuksen puute. (Auvinen ym. 2017.)

## 2.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Työhyvinvointi on parhaimmillaan, kun sitä tehdään yhteistyössä työntekijöiden ja hyvin johdetun organisaation kanssa. Tällöin työntekijät ja -yhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. (Työterveyslaitos.) Työhyvinvoinnin vaalimisesta hyötyy myös työnantaja. Työhyvinvointi kasvattaa työssä jaksamista, vähentää sairauspoissaoloja ja työntekijöiden sitoutuminen työhön kasvaa ja työn tuottavuus nousee. Työntekijän tulee huolehtia siitä, että työympäristö on turvallinen, työntekijöitä kohdallaan tasapuolisesti ja johtamistyö on hyvää. Työntekijällä on myös vastuu

huolehtia omasta työympäristöstään, työyhteisöstä ja omasta työkyvystään ja ammatillisesta osaamisesta. (STM.)

Suomalaisten mielestä työhyvinvointi syntyy hyvästä työilmapiiristä, motivoivasta työstä ja mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä. Sen sijaan palkka ja uralla eteneminen eivät ole niin tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnissa. Suomalaisen työn liiton teettämän tutkimuksen mukaan erityisesti nuoret ja kaikkein vanhimmat vastaajaryhmät painottivat jokaisen työntekijän panoksen merkityksestä työhyvinvointiin. Tutkimukseen vastanneista 93 prosenttia oli sitä mieltä, että työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista myös taloudellisesti haastavina aikoina. Tätä mieltä olivat erityisesti naisvastaajat. (Työelämä 2020.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Huomattavaa on, että kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toinen toisiinsa, minkä vuoksi työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. Puutteet työhyvinvoinnin jossakin osa-alueessa heijastuvat helposti toisiin osa-alueisiin. (Virolainen 2012.) Jotta voitaisiin puhua kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista, tulee jokaisen osa-alueen olla tasapainossa.

#### 2.4.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään mm. fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut. Tuki- ja liikuntaelimet ovat kovassa rasituksessa fyysisessä työssä. Tavallisimpia kuormitustekijöitä ovat taakkojen käsittely, hankalat tai pitkäkestoiset työasennot, paikallaan istuminen, kumarassa työskentely tai käsien ylhäällä pitäminen (mm. sähkömiehet). Verenkiertoa kuormittaa erityisesti raskas, suurilla lihasryhmillä tehty työ. Käsiteltäessä suuria taakkoja, kuten kantamisen, työntämisen, vetämisen ja nostamisen yhteydessä, suuret lihasryhmät toimivat sekä staattisesti että dynaamisesti. Työkuormitus kohdistuu sekä verenkiertoelimistöön että liikuntaelimiin, erityisesti selkään. (Virolainen 2012.) Kehon rasitusta voidaan muuttaa esimerkiksi työnkierrolla, jossa välillä tehdään erilaisia työsuorituksia. Työnkierrossa työntekijä saa uutta kokemusta, uusia työtehtäviä ja pääsee näkemään, miten muualla toimitaan ja hoidetaan asioita ja mahdollisesti saa uusia ideoita omaan työhönsä ja työhyvinvointinsa ylläpitämiseen.

Sote-alalla tehdään useasti vuorotyötä ja siinä etenkin ilta- ja viikonloppuvuorot merkitsevät eri tahdissa elämistä oman perheen ja muun sosiaalisen toiminnon kanssa. Työvuorolistat tulisi suunnitella pidemmäksi aikaa kerrallaan, jotta työntekijä pystyy suunnittelemaan arkeaan ja työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa työvuorojensa suunnitteluun mahdollisimman

paljon. Virolaisen (2012) joustaminen työajoissa vaikuttaa oleellisesti työhyvinvointiin. Jos työnantaja on valmis joustamaan työntekijän tarpeiden mukaan, niin se lisää työntekijän tunnetta mahdollisuudestaan vaikuttaa ja lisää myös työntekijän halukkuutta joustaa työnantajan tarpeisiin nähden. Työvuorosunnittelussa tulisi huomioida työntekijän harrastuksen sillä Suomalaiset 2011-tutkimuksen mukaan suomalaisten motivaatiota ja jaksamista työnteossa, heikentää huono fyysinen kunto. Vuorotyötä tekevillä ei ole aina mahdollisuutta harrastaa sellaista harrastusta, joka vaatii säännöllistä läsnäoloa tietyinä päivinä ja kelloaikana. Kuitenkin on tutkittu, että liikunnallisesti aktiivisilla työntekijöillä on vähemmän stressiä kuin vähemmän aktiivisilla. (Virolainen 2012.)

#### 2.4.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet ja kiireen (Virolainen 2012). Psyykkinen hyvinvointi työpaikalla on monen eri tekijän summa. Psyykkisen hyvinvoinnin edellytykset ovat hyvät silloin, kun työntekijä tulee töihin mielellään ja lähtee työpäivän jälkeen hyvällä mielin kotiin. On tärkeää, että työntekijä on saanut tehdä omien kykyjensä mukaan muiden kanssa ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon hän on myös voinut itse vaikuttaa. Työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että hän saa työstään tunnustusta työnantajalta ja muilta työtovereilta. (Mäkitalo 2012.) Yksilölle tulisi olla selvää, mitkä hänen työtehtävänsä, velvollisuutensa ja vastuunsa ovat. Näiden tulisi olla selvillä myös koko organisaatiossa, jotta rooliristiriidoilta vältyttäisiin. Toisaalta roolien ei tulisi olla liian tiukat, jotta vältyttäisiin ei kuulu minulle-asetelmasta. Työn vaatimusten ja työn hallinnan tulisi olla sopusoinnussa yksilön työhyvinvoinnin takaamiseksi. Paras tilanne on silloin, kun yksilö kokee työssään sekä työn hallinnan tunnetta, että sopivassa määrin haastetta. Tällöin yksilö pinnistelee tavoitteiden saavuttamiseksi ja oppii uutta, ja motivaatio työtä kohtaan säilyy hyvänä. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää tukemalla henkilöstöä, jakamalla töitä henkilökunnan kesken sekä huolehtimalla riittävästä työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta. (Virolainen 2012.)

#### 2.4.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Työpaikalla on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työtovereita on helppo

lähestyä. (Virolainen 2012.) Sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttaa työyhteisössä monet asiat. Johtamiskäytännöt, työyhteisöjen toimivuus, töiden organisointi, henkilöstön osaaminen ja voimavarat sekä työympäristö ja sen työturvallisuus ovat tärkeimpiä sosiaaliseen hyvinvointiin liittyviä asioita. (Sosiaalinen hyvinvointi 2014.) Työkaverit muodostavat tärkeän osan työpaikan sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy osaltaan myös työkavereihin tutustuminen ihmisenä. Kun työkaverin tuntee henkilökohtaisella tasolla, on häntä helpompi lähestyä myös työasioiden puitteissa tarpeen tullen. Työpaikalla syntyneet ystävyysuhteet lisäävät motivaatiota, ja moni voi kokea työtehonsa parantuneen työpaikan ystävyysuhteiden ansiosta. (Virolainen 2012.) Työhyvinvoinnin johtamiseen liittyy työhyvinvoinnin näkeminen kokonaisvaltaisena ilmiönä, mikä on monen tekijän summa. Johtamiseen liittyy työhyvinvointiin panostamisen näkeminen investointina siinä missä muutkin liiketoimintainvestoinnit. Demokraattinen, työntekijäkeskeinen, sopivasti vapauksia ja vastuuta antava, oikeudenmukainen johtamistyyli, jossa johto keskustelee henkilöstön kanssa ja antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä liittyen, on havaittu työhyvinvoinnin kannalta toimivaksi johtamistyyliksi. (Virolainen 2012.)

### **3. Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata kirjallisuuskatsauksen avulla, millaisten asioiden sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset kokevat lisäävän heidän asiantuntijuuttaan ja työhyvinvointiaan sekä millaisten vähentävän niitä. Tavoitteena on saavuttaa tietoa siitä, miten asiantuntijuutta ja työhyvinvointia voisi lisätä sosiaali- ja terveysalan töissä, jotta työntekijät kokisivat oman työnsä mielekkääksi ja kokisivat voivansa vaikuttaa omaan asiantuntijuuden lisääntymiseen.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä asiat lisäävät sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten asiantuntijuutta ja työhyvinvointia työntekijöiden itsensä kokemana, tutkimuskirjallisuuden mukaan?
2. Mitkä asiat vähentävät sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten asiantuntijuutta ja työhyvinvointia työntekijöiden itsensä kokemana, tutkimuskirjallisuuden mukaan?

#### 4. Kirjallisuuskatsauksen metodologiset lähtökohdat ja toteutus

##### 4.1 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Kirjallisuuskatsaus on tieteellinen tutkimusmenetelmä, jonka avulla haetaan aihepiiristä aiemmin tehtyjä tutkimuksia ja niiden avulla luodaan kokonaiskuva tutkittavasta aiheesta (Kääriäinen & Lahtinen 2006). Kirjallisuuskatsaus jaetaan kolmeen eri tyyppiin. Niitä ovat kuvaileva, systemaattinen ja meta-analyysi, joka taasen voidaan jakaa kahteen tyyppiin, kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen. (Salminen 2011.) Kirjallisuuskatsauksen tavoitteiksi on esitetty kehittää jo olemassa olevaa teoriaa ja rakentaa uutta teoriaa siitä. Se myös tarjoaa mahdollisuuden kokonaiskuvan rakentamiseen tutkittavasta aiheesta ja se tarjoaa mahdollisuuden kuvata tutkittavan aiheen teorian kehitystä. (Salminen 2011.) Pääasiallinen tavoite kirjallisuuskatsauksella on arvioida ja tehdä yhteenveto jo aiemmin aiheesta tehdyistä tutkimuksista ja saada tutkimusnäyttö käytäntöön (Hovi, Saranto, Korhonen, Korhonen & Holopainen 2011).

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yleiskatsaus, jolla pystytään kuvaamaan laajoja kokonaisuuksia ilman tiukkoja rajoja ja jolla saadaan tekijänsä näköinen lopputulos (Salminen 2011). Kuvaileva kirjallisuuskatsaus koostuu neljästä vaiheesta: tutkimuskysymyksen muodostamisesta, aineiston keräämisestä, aineiston kuvailusta sekä tulosten tarkastelusta. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus noudattaa tieteellisiä periaatteita ja tarkoituksena on kuvata valittua aihetta teoreettisesta tai kontekstuaalisesta näkökulmasta rajatusti, perustellusti ja jäsennetysti tarkoitukseen valitun kirjallisuuden avulla. (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013.)

Tässä työssä käytetään kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa kahteen tyyppiin, narratiiviseen ja integroivaan. Tämä menetelmä edellyttää laajaa aineistoa eikä aineiston valintaa rajaa metodiset säännöt sekä tutkimuskysymykset ovat väljempää. (Salminen 2011.)

#### 4.2 Aineiston keruu, hakusanat, tietokannat ja tutkimusaineiston valinta

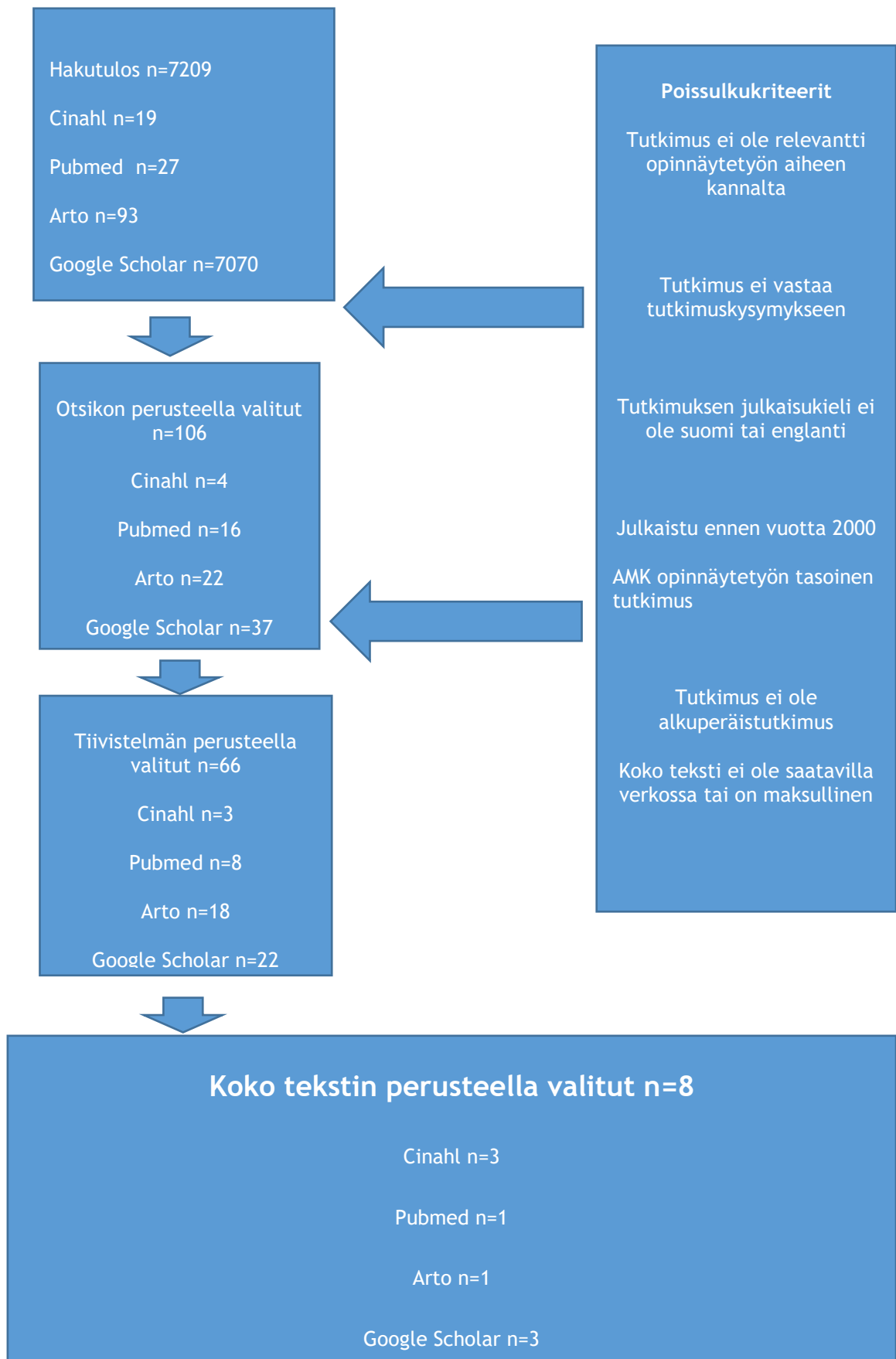
Kirjallisuuskatsauksen toinen vaihe sisältää varsinaisen kirjallisuushaun ja relevantin aineiston valintaprosessin. Kirjallisuuskatsauksen onnistuminen perustuu huolellisesti suoritettuun tiedonhakuprosessiin, jonka tarkoituksena on tunnistaa ja löytää kaikki tutkimuskysymykseen vastaava materiaali. Huolellisesti suoritettu hakuprosessi on kirjallisuuskatsauksen luotettavuuden kannalta tärkein vaihe, sillä virheet voivat johtaa harhaanjohtaviin tuloksiin. Huolellisesti suunniteltu hakustrategia edistää kirjallisuushaunluotettavuutta ja huolellinen jokaisen vaiheen raportointi mahdollistaa tiedonkeruun toistettavuuden. Aineistona kirjallisuuskatsauksissa ovat ensisijaisesti alkuperäistutkimukset. Sähköisissä tietokannoissa tehdyt haut eivät välttämättä tavoita kaikkia soveltuvia tutkimuksia, jonka vuoksi on syytä käyttää lisäksi myös manuaalista hakuja. Manuaalinen haku voidaan suorittaa valittujen tutkimusten lähdeluetteloita hyödyntämällä. (Johansson, Axelin, Stolt & Ääri 2007).

Kirjallisuuskatsaukseen otettaville tutkimuksille määritellään sisäänotto- poissulkukriteerit, jotka perustuvat tutkimuskysymyksiin. Kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta lisää sisäänottokriteerien toimivuuden esitestaus ennen varsinaista hakuja. Katsauksessa tarkastellun aineiston hyväksymiskriteerit muodostuivat seuraaviksi.

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutkimus on väitöskirja, lisensoitettua, tutkimusraportti tai tieteellinen artikkeli</li> <li>• Tutkimus on julkaistu vuosina 2000-2020</li> <li>• Tutkimus on alkuperäistutkimus</li> <li>• Julkaisukieli on suomi tai englanti</li> <li>• Saatavilla verkossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AMK opinnäytetyö tai ei-tieteellinen artikkeli</li> <li>• Artikkelit on julkaistu ennen vuotta 2000</li> <li>• Tutkimus ei ole alkuperäistutkimus</li> <li>• Julkaisukieli muu kuin suomi tai englanti</li> <li>• Ei ole saatavilla verkossa koko tekstinä</li> </ul>

Kuvio 1. Vuokaavio tutkimusartikkelien poissulkemisesta opinnäytetyöstä.



Tietokannoista aineiston hakua varten tarvitaan hakusanat tai hakulauseet. Hakusanat muodostuvat tutkimuskysymyksen perusteella. Aina tutkimuskysymys ei ole sellaisenaan soveltuva hakulauseeksi, jolloin tutkimusaiheesta määritellään käsitteet, jolla aineisto haku voidaan tehdä. Tietokannoissa on eri tapoja, joilla aineistoa voidaan hakusanoilla tai -lauseella etsiä. Joissakin tietokannoissa sanat erotellaan AND tai OR sanoilla, joissain ne voidaan lyhentää \* tai ? merkeillä. Hakua voidaan toteuttaa sanahauulla tai voidaan käyttää tietokantojen asiasanahakuja. (Johansson ym. 2007.) Kirjallisuuskatsauksen tiedonhaku ja valintaprosessi tulee toteuttaa mahdollisimman laajasti ja prosessi tulee kuvata tarkasti, sillä tiedonhaku on kirjallisuuskatsauksen lopputuloksen kannalta merkittävä tekijä. Kirjallisuuskatsaus perustuu näyttöön validista tiedonhausta ja jonka tulee olla tarvittaessa myös toistettavissa. Kirjallisuuskatsauksesta tulee myös ilmetä perustelut sille, miksi tietyt artikkelit ja tutkimukset jätetään tutkimuksen ulkopuolelle. (Kaila, Kuoppala & Mäkelä 2007.)

Tässä työssä aineiston keruun suunnittelussa tehtiin valinnat siitä, mitä tietokantoja käytetään ja mitkä hakusanat valitaan. Hakusanat muodostettiin tutkimuskysymyksestä. Hakusanoja oli vain kolme ja niitä testattiin esihaussa, jotta saataisiin selville millä sanoilla/sanamuodoilla saadaan mahdollisimman kattava otos. Hakusanojen ja tietokantojen valinnassa käytettiin apuna Oulun yliopiston kirjaston informaattikkoa. Esitestausta suositellaan, jotta saataisiin tietoa hakusanojen toimivuudesta. Esitestauksella myös saadaan tärkeää tietoa aineistonhakuun kuluva ajasta. (Johansson ym. 2006.) Aluksi hakusanoina käytettiin sanoja työhyvinvointi, hoitaja ja asiantuntija, mutta ne tuottivat liian suuren määrän osumia ja aiheen vierestä eivätkä näin ollen olleet relevantteja hakusanoja. Lopulta hakusanoiksi muodostui johtamin\*, asiantuntij\* ja työhyvinv\*. Englanninkielisissä tietokannoissa käytettiin hakusanoina expertise, leadership/management ja workplace well-being/wellbeing. Tutkimuksen aineisto haettiin neljästä (4) eri sähköisestä tietokannasta. Tietokannoiksi valikoituivat suomalaisia tutkimuksia sisältävät ARTO sekä ulkomaisista CINAHL, GOOGLE SCHOLAR ja PUBMED. ARTO on maksuton tietokantapalvelu, joka sisältää kotimaisia aikakauslehtiä ja monografia-artikkeleita sisältävä viitetietokanta ja metatietovaranto. ARTO on kotimaisten aikakauslehti- ja monografia-artikkelien viitetietokanta ja metatietovaranto. (Kansalliskirjasto 2015.). CINAHL on hoitotieteen keskeisin tietokanta. Sinne on kerätty hoitotieteen, hoitotyön ja niiden lähialojen viitteitä vuodesta 1982 lähtien. Sen sisältö koostuu kirjoista, kongressijulkaisuista ja lehtiartikkeleista ja sen käyttö on maksullista. PUBMED on kansainvälinen viitetietokanta, joka sisältää yli 18 miljoonaa artikkeliviitettä lääketieteen ja lähialojen, hammaslääketieteen ja hoitotieteen aloilta. Viitteet ovat pääosin englanninkielisiä. GOOGLE SCHOLAR on maksuton tieteellisiä julkaisuja sisältävä palvelu. Lisäksi oli tarkoitus tehdä myös manuaalista hakua käymällä aiheesta tehtyjen oppinäytetöiden lähdeluetteloita läpi, mutta kirjastojen sulkemisen myötä tätä ei voitu toteuttaa.



Alun perin mukaan oli tarkoitus ottaa myös Melinda ja Elektra, mutta niistä tuli samat tulokset kuin ARTOsta, joten ne jätettiin pois tutkimuksesta. Esitestauksen jälkeen jäi voimaan eniten hakutuloksia saavuttavat hakusanat ja niitä käytettiin kaikissa tietokannoissa. ARTOssa käytettiin hakusanoina johtamin\* AND asiantuntij\* AND työhyvinv\*. ARTOssa hakutuloksia tuli 18. CINAHLssa ja PUBMEDissä käytettiin hakusanoina expertise\* AND leadership\* AND workplace well-being/wellbeing\*. CINAHLista osumia tuli 19 ja PUBMEDista tuli osumia 27. GOOGLE SCHOLARissa hakusanoina oli työhyvinvointi asiantuntijuus ja johtaminen ja osumia tuli 7070. Otsikon perusteella luettavaksi valikoitui 106 artikkelia ja niistä tiivistelmän perusteella valittiin luettavaksi 66 artikkelia. Näistä valittiin 8 artikkelia, joiden koettiin tiivistelmän perusteella vastaavan opinnäytetyön tutkimuskysymykseen.

Vallitsevan poikkeustilanteen vuoksi, tähän työhön voitiin valita vain ne tutkimukset/artikkelit, jotka olivat kokonaisuudessaan saatavilla verkossa ja ilmaisversiona. Aineiston saatavuusongelmien vuoksi jäi varmasti monta hyvää artikkelia saavuttamatta, mutta työtä tehdessä ei ollut tiedossa, kuinka kauan poikkeusolot kestävät ja sitä myöden yleiset ja koulujen kirjastot ovat kiinni. Jotta valmistuminen ei pitkittyisi, päädyttiin käyttämään vain verkossa saatavilla olevaa aineistoa.

Taulukko 2. Tiedonhaun kuvaus eri tietokannoista

Tietokanta	Hakusanat	Hakutulos	Koko teksti verkossa saatavilla olevat	Tiivistelmä tasolla luetut	Koko teksti luettu	Lopullinen valinta
CINAHL	expertise* AND leadership* AND job satisfaction	19	5	3	3	3
PUBMED	expertise* AND leadership* AND job satisfaction	27	8	8	8	1
MANUAALINEN HAKU	ei voitu toteuttaa					
ARTO	johtaminen* AND asiantuntij* AND työhyvinvointi*	93	30	18	4	1
GOOGLE SCHOLAR	työhyvinvointi asiantuntijuus johtaminen	7070	-	37	22	3
YHTEENSÄ		7209	43	59	41	8

### 4.3 Aineiston laadun arviointi

Tutkimusten laatua voidaan arvioida erilaisten mallien ja lomakkeiden avulla. Näiden avulla voidaan vaikuttaa kirjallisuuskatsauksen luotettavuuteen, tutkimuksen läpinäkyvyyteen ja johtopäätösten perusteluihin. (Lemetti & Ylönen 2016.) Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen luotettavuuden lisäämiseksi arvioitiin valintakriteerit täyttäneiden alkuperäistutkimusten laatua mukailemalla Joanna Briggs -instituutin (JBI, 2013) laatimia kriittisen arvioinnin tarkistuslistoja määrällisille ja laadullisille tutkimuksille. (Liite 2.)

Joanna Briggs- instituutin laatimissa laadunarviointilomakkeissa pisteytetään eri osatekijöitä ja mitä enemmän pisteitä tutkimusartikkeli saa, sitä laadukkaammaksi se määritellään. Kriteerien toteutumista arvioitiin kyllä - ei - epäselvä - ei sovellettavissa. Laadunarviointipisteet laskettiin asteikolla 1-10. Tässä työssä kriteerit pisteytettiin niin, että jos kriteeri täyttyi, annettiin yksi piste. Jos kriteeri ei täyttynyt tai se oli epäselvä, pisteitä ei annettu. Lopuksi pisteet laskettiin yhteen. Sisäänottokriteerit täyttäneet artikkelit hyväksyttiin mukaan, mikäli ne saivat laadunarvioinnissa käytetyn tarkistuslistan mukaan vähintään kuusi pistettä maksimi kymmenestä.

### 4.4 Aineiston analyysi

Tutkimusaineiston analyysi on yksi tutkimuksen ydinasia. Analyysivaiheessa selviää minkälaisia vastauksia tutkimuskysymyksiin saa ja ovatko kysymykset olleet oikeanlaisia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2014.) Laadullisen tutkimuksen analyysin tarkoituksena on kuvata sanallisesti tutkittavaa ilmiötä ja vastata tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi 2013).

Laadullinen sisällönanalyysi antaa mahdollisuuden kuvata tutkittavaa ilmiötä kattavasti. Laadullinen aineiston sisällönanalyysi jaetaan aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen sekä teoriasidonnaiseen analyysiin. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jonka tarkoituksena on kuvata tekstien sisältöä sanallisesti. Sisällönanalyysimenetelmän tavoite on luoda tutkittavasta ilmiöstä selkeässä muodossa ja tiivistetty kuvaus, informaatio. Aluksi aineisto hajotetaan osiin, käsitteisiin ja kerätään yhteen uudestaan uudeksi loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2012.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty myös teemoittelua, joka on myös sisällönanalyysia. Teemoittelussa etsitään ja erotellaan aineistosta tietoa. Siinä pyritään yhdistämään empiirinen ja teoreettinen tieto, lopullisia tuloksia varten. (Eskola & Suoranta 2000.)

Tässä kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa sisältö on esitetty teemojen avulla. Aineistosta on etsitty tutkimuskysymyksen vastaavat asiat, jotka on teemoitettu ja niistä on kerätty alkuperäiset ilmaisut, joista on muodostettu pelkistetty ilmaus ja niistä taas ala- ja yläkategoriat. Analyysiyksikkönä käytettiin virkettä tai virkkeenosaa. Aineisto luettiin huolellisesti vähintään kahteen kertaan ja aineistosta alleviivattiin tutkimuskysymyksiin vastaavia virkkeitä tai niiden osia. Sen jälkeen kerättiin alkuperäisilmaisuja ja pelkistettiin niitä yksinkertaisimmiksi. Tämän vaiheen tarkoitus oli suodattaa aineistosta tutkimuskysymysten kannalta tarpeeton osuus pois.

Kirjallisuuskatsauksen aineiston analyysissa aineisto järjesteltiin ja luokiteltiin. Aineistosta muodostettiin taulukko (3), jossa esitetään tutkimuksen tekijä (t), maa, jossa tutkimus on tehty, tutkimuksen julkaisuvuosi, tutkimuksen tarkoitus, tutkimusmenetelmä sekä tutkimustulokset. Analyysin tavoitteena on muodostaa perusteellinen ja harhaton tulkinta alkuperäislähteistä. Tavoitteena on löytää tutkimusaineistosta samankaltaisuuksia ja eroja. Aineisto analysointiin induktiivisella sisällön analyysillä.

## **5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Tutkimustyön tavoitteena on tuottaa luotettavaa tieteellistä tietoa. Se on mahdollista, kun noudatetaan hyviä eettisiä periaatteita tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tutkimusvirheellä tarkoitetaan valheellisuutta, väärentämistä tai plagiointia, mitä tulee välttää. Jos tutkimusmateriaaleja tai -prosesseja manipuloidaan tai tietoja ja tuloksia jätetään pois, on kyse tutkimustulosten väärentämisestä. Plagioinnilla tarkoitetaan muiden henkilöiden ideoiden, tulosten tai sanojen käyttämistä ilman asianmukaista viittaamista. (Burns & Grove 2011.) Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida kahdella tavalla. Validiteetilla kuvataan sitä, että on mitattu juuri sitä asiaa, mitä on ollut tarkoituskin ja reliabiliteetilla kuvataan tutkimuksen toistettavuutta. Näiden kahden mittarin avulla pystytään arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta. Validiteetista voidaan erottaa sisäinen ja ulkoinen validiteetti. Kun tutkimuksen osia voidaan siirtää tutkimuksen yhteydestä toiseen yhteyteen, puhutaan ulkoisesta validiteetista. Sisäisessä validiteetissa tarkoitetaan tutkimuksen sisäistä logiikkaa ja johdonmukaisuutta. (Ronkainen, Pehkonen & Lindblom-Yläne 2014.)

Tutkimuksessa tulee noudattaa tiedeyhteisön hyväksymiä toimintatapoja eli rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkimuksessa käytettävien tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien tulee olla eettisesti kestäviä ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien

mukaisia. Tutkimuksen tuloksia julkaistessa tulee noudattaa avoimen ja vastuullisen tiedeviestinnän periaatteita. Tutkijan tulee kunnioittaa muiden tutkijoiden saavutuksia ja julkaisuja asianmukaisella tavalla ja huomioida niiden merkitys omassa tutkimuksessaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Tutkimuksen eri vaiheiden aikana syntynyt tieto tulee tallentaa ja säilyttää tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Ennen tutkimuksen aloittamista tulee sopia tutkimusryhmän jäsenten oikeudet, vastuut ja velvollisuudet. Tutkimuksen rahoitus ja muut merkittävät sidonnaisuudet tulee olla tutkimusryhmän ja tutkimukseen osallistuvien tiedossa, ja ne tuodaan esille tutkimustulosten raportoinnin yhteydessä. Tutkijoiden tulee pidättäytyä sellaisista tutkimukseen ja tieteeseen liittyvistä päätöksentekotilanteista, joissa he voivat olla esteellisiä. Lisäksi tutkimusorganisaatiossa tulee huomioida tietosuoja-asiat ja noudattaa hyvää henkilöstö- ja taloushallintoa. Tutkimuseetiikan ja hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on jokaisen tutkijan ja tutkimusryhmän jäsenen vastuulla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Järjestelmällisen katsauksen luotettavuutta lisää se, että tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet on määritelty selkeästi (Burns & Grove 2009.). Hakustrategia suunnitellaan huolellisesti ja haut tehdään edellä määritettyihin tietokantoihin. Tarkoitus on varata riittävästi aikaa myös koehakujen tekemiseen. Niiden kautta voidaan varmistua tiedonhakustrategian toimivuudesta. Tiedonhaun asiantuntijan ammattitaidolla voidaan lisätä tiedonhakuvaiheen ja siten koko kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta. (Pudas-Tähkä & Axelin 2007.)

Tämä opinnäytetyö on pyritty toteuttamaan hyvää tutkimuseetiikkaa noudattaen. Tutkimustulokset on raportoitu tarkasti ja rehellisesti. Raportin kirjoittamisessa on kunnioitettu muita tutkijoita ja lähteet sekä lähdeviitteet on kirjattu asianmukaisesti. Tiedonhaussa ja hakusanojen laadinnassa on käytetty kirjaston informaation apua ja työ on luetettu usealla henkilöllä asiavirheiden minimoimiseksi.

## 6 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyön aineiston pohjalta saatuja tärkeimpiä tuloksia. Tutkimukseen analysoitavaksi valikoitui kahdeksan tutkimusta, jotka löytyvät liitteestä 1. Työhön valittu aineisto. Kaikki tutkimukset olivat terveydenhuollon tieteenalalta. Tutkimuksista neljä oli tehty Suomessa, kaksi Yhdysvalloissa, yksi Kanadassa ja yksi Etelä-Afrikassa. Tutkimuksissa käytettiin erilaisia tutkimusmenetelmiä. Neljässä tutkimuksessa oli käytetty kvantitatiivista aineistonkeruumenetelmää, kahdessa tutkimuksessa kirjallisuuskatsausta ja kahdessa tutkimuksessa oli kvalitatiivinen aineistonkeruu menetelmä.

### 6.1 Osallisuus ja esimiehen oikeudenmukaisuus

Suurimmaksi tekijäksi työhyvinvoinnin ja asiantuntijuuden lisäämiseksi nousi tässä työssä käytettyjen artikkeleiden mukaan, osallisuuden mahdollisuus. (Kangasmäki 2007; Kovalainen 2017; Krook 2013; Laaksonen 2006; Nayback-Beebey, Forsythe, Funari, Mayfield, Thoms Jr., Smith & Bradstreet, Scott 2013; Van Osch, Scarborough, Crowe, Wolf & Reimer-Kirkham 2017; Yanchus, Periard & Osatuke 2016.) Erityisesti Laaksonen (2006) tutkimuksessa nousi esille osallistavan suunnittelun toteutumisen, jossa työntekijät otetaan mahdollisimman paljon mukaan työn suunnitteluun. Osallisuuden mahdollisuuden katsottiin lisäävän työn mielekkyyttä ja työhön sitoutumista. (Laaksonen 2006; Kovalainen 2017.)

Toinen merkittävä tekijä työhyvinvoinnin ja asiantuntijuuden lisäämiseksi oli esimiehen oikeudenmukaisuus. (Kangasmäki 2007; Krook 2013; Nayback-Beebe ym. 2013; Van Osch ym. 2017). Työntekijät kokivat, että esimiehen oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu loivat turvaa ja lisäsi sopuisuutta ja vaikutti hyvän yhteishengen syntymiseen. (Krook 2013.) Työntekijät toivoivat myös esimiehen tukevan heidän ammatillista kehittymistään ja mahdollistavan kouluttautumisen työssä. (Kangasmäki 2007; Krook 2013; Awases, Bezuidenhout & Roos 2013.) Asiantuntijuuden kehittäminen tulevaisuuden haasteisiin vastaamiseksi koettiin tärkeäksi. Työntekijät toivoivat, että esimies huomioisi heidät ja heidän osaamisensa yksilöllisesti ja näin osaamista voitaisiin kohdistaa oikeaan paikkaan ja kouluttautumista voitaisiin kohdentaa oikeaan tarpeeseen. (Krook 2013.)

## 6.2 Kehityskeskustelut ja esimiehen osallisuus

Kehityskeskustelut nähtiin tärkeänä osana työhyvinvointia ja antoi työntekijälle tilaisuuden kertoa toiveistaan ammatillisen kasvunsa suhteen. Kehityskeskustelujen koettiin vahvistavan esimiehen ja alaisen välistä suhdetta ja niiden avulla on mahdollista löytää hyvissä ajoin uupuneet työntekijät ja tarjota heille apua. (Krook 2013.) Kehityskeskusteluissa työntekijä voi kertoa toiveistaan urapolkunsa suhteen sekä koulutustoiveistaan ja saa esimieheltään suoraa palautetta omasta työstään. Hyvällä vuorovaikutuksella ja erilaisten mielipiteiden kuuntelemisella ja arvostamisella on tutkimusten mukaan työhyvinvointia lisäävä vaikutus (Kovalainen 2017). Positiivisen palautteen saaminen ja esimiehen tuki on tärkeää ja niiden on todettu lisäävän työntekijän jaksamista ja sekä parantavan myös koko työyhteisön jaksamista. (Laaksonen 2006; Kangasmäki 2007; Krook 2013; Nayback-Beebe ym. 2013; Yanchus ym. 2016; Van Osch ym. 2017.) Kangasmäen (2007) mukaan esimiesten tulisi tiedostaa johtamisen merkitys työntekijän henkisessä työhyvinvoinnissa sekä huolehtia myös omasta työhyvinvoinnistaan.

Esimiehen osallisuus hoitotyöhön ja läsnäolo koettiin tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnille ja työssä viihtymiseksi. Van Osc ja kumppaneiden (2017) tutkimuksessa kävi ilmi, että työntekijät arvostivat esimiehen paikalla oloa joka päivä, mahdollisuutta koputtaa esimiehen oveen milloin tahansa, ystävällistä asennetta, aktiivista kommunikointia ja palvelevaa johtamista. Työntekijät kokivat olevansa arvostettuja, kun esimies puhutteli heitä etunimellä ja oli kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan ja tämä sai heidät sitoutumaan työyksikköön. Työntekijät arvostivat myös esimiehen omaa kouluttautumista paremmaksi johtajaksi. (Kangasmäki 2007.)

## 6.3 Yhteistyön merkitys

Van Osch ym. 2017 toivat tutkimuksessaan esille yhteistyön merkityksen muiden toimijoiden kanssa. Heidän tutkimuksessaan hoitajat korostivat lääkäreiden ja hoitajien välisen yhteistyön ja ammatillisen kunnioituksen merkitystä. Hoitajat arvostivat lääkäreiden kunnioitusta heitä ja heidän ammattitaitoaan kohtaan. Hoitajille oli tärkeää, että lääkärit kyselivät heidän havaintojaan potilaista ja ottivat heidän kantansa huomioon hoidosta päätettäessään. Tutkimuksessa selvisi, että eri hoitotahojen välinen hyvä yhteistyö paransi potilaiden saamaa hoitoa. Myös Kovalainen (2017) ja Kangasmäki (2007) toivat tutkimustuloksissaan esille hyvän yhteistyön merkityksen työhyvinvoinnissa. Hoitajat kokevat työnsä merkityksen eri tavalla, kun heidän ammattitaitoaan ja kokemustaan arvostetaan yhteistyökumppaneiden taholta sekä myös hierarkian ylemmältä taholta.

Kovalaisen (2017) tutkimuksessa verrattiin baby boomer, X- ja Y- sukupolvien välisiä eroavaisuuksia työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin johtamiseen liittyvistä tekijöistä. Tutkimus oli kirjallisuuskatsaus ja siitä kävi ilmi, ettei Z-sukupolven kokemuksia työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin johtamiseen liittyvistä tekijöistä oltu juurikaan tutkittu. Baby Boomer ja X-sukupolvien välillä ei ollut suuria eroavaisuuksia. Muut tutkimukset koskivat tasaisesti eri-ikäisiähoitotyöntekijöitä eikä ikää oltu huomioitu vastauksissa erillisenä tekijänä.

#### 6.4 Resurssit ja epäoikeudenmukaisuus

Resurssien riittävyys ja työtehtävien oikeudenmukainen jakaminen on yksi työhyvinvoinnin perustasta. Liian vähäinen henkilökunnan määrä uuvutti hoitajia ja aiheutti uupumusta sekä yleistä tyytymättömyyttä työhön. (Nayback-Beebe ym. 2013.) Yanchus ym. (2016) tutkimuksessa tutkittiin mielenterveystyöntekijöiden työssä jaksamista ja liian vähäinen henkilökunta mitoitus oli yksi suurimmista tekijöistä hoitajien alalta poistumiseen. Riittämättömät resurssit aiheuttivat kiirettä, potilasvahinkoja, stressiä ja näkyi työuupumuksena ja pitkinä sairauslomina. (Kangasmäki 2007.) Myös esimiehen työtehtävien lisääntyminen näyttäytyi työhyvinvointia heikentävänä. Esimiehen työt lisääntyvät jatkuvasti ja aiheuttaa sen, että esimiehellä ei ole enää riittävästi aikaa olla läsnä ”kentällä” ja kuunnella työntekijöitä ja työntekijät kokevat jäävänsä yksin ongelmineen. (Krook 2013.)

Epäoikeudenmukainen kohtelu loi lisää stressiä työntekijöille ja heikensi työilmapiiriä sekä loi työntekijät eriarvoiseen asemaan (Yanchus ym.2016). Epäoikeudenmukainen kohtelu on voinut jatkua vuosia ja se on vienyt energiaa ja voimavaroja työltä (Kangasmäki 2007). Epäoikeudenmukaisuuteen liittyi myös, se että työntekijät kokivat koulutuspäivien ja kouluttautumisen jakaantuvan vain tiettyjen henkilöiden kesken. Tämä koettiin huonona eettisenä johtamisena, ja koettiin, että työilmapiiri kärsii ja henkilökunta kokee tulleensa laiminlyödyiksi. Lisäksi tällainen esimiehen huono käytös luo henkilökuntaan epävarmuutta ja hallitsemattomuuden tunnetta, joka osaltaan lisää työntekijöiden henkistä kuormitusta (Kangasmäki 2007).



## 7 Pohdinta

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kirjallisuuskatsauksen avulla, millaisilla asioilla voidaan lisätä sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden kokemaa asiantuntijuutta ja työhyvinvointia. Aihe on mielestäni ajankohtainen, koska sosiaali- ja terveydenhuollossa on menossa isot muutokset ja sote-alan ammattilaiset kokevat työn raskaaksi ja hakeutuvat muille aloille. Työhyvinvointiin ja alaan sitoutumiseen tulisi pikaisesti kiinnittää huomiota, ennen kuin meillä on todellinen pula osaavista sote-alan ammattilaisista.

Poikkeusoloista johtuen tämän työn otos on melko pieni ja mukaan on otettu pro gradu tason töitä, mutta mielestäni otos kuitenkin edustaa melko kattavasti sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden asiantuntijuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä elementtejä.

Oman asiantuntijuuden arvostaminen on meille jokaiselle tärkeä asia. Sosiaali- ja terveysalan työntekijät kokevat, ettei heidän ammattitaitoaan arvosteta eikä heitä oteta mukaan päätöksentekoon. *”Hyvinvointitutkimusten mukaan ihmiset haluavat tulla kohdelluiksi hyvin, oikeudenmukaisesti ja arvostetusti työssään. He haluavat osallistua päätöksentekoon sekä käyttää ammattitaitoaan ja kehittää sitä mahdollisimman pitkälle. Vain hyvinvoiva työtään kehittävä työntekijä ja työyhteisö voivat tarjota laadukasta ja tuottavaa hoitoa”*, Sairaanhoidtajaliiton asiantuntija Eva Tilander sanoo. Jotta sotealalla jatkossakin olisi osaavia asiantuntijoita töissä, tulisi kiinnittää huomiota alan palkkaukseen ja riittävään resurssimitoitukseen sekä kouluttautumisen mahdollisuuteen. Työpaikkakoulutusta tulisi lisätä ja kohdentaa oikeaan tarpeeseen ja työnkierto tulisi tehdä joustavammaksi. Alalla on paljon työntekijöitä, jotka haluavat kouluttautua ja osallistua työnkiertoon, mutta koska sijaisia ei ole riittävästi saatavilla, ei mahdollisuutta koulutuksiin eikä työnkiertoon ole. Näihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota ja työntekijöitä rekrytoitaessa tulisi tarjota heille mahdollisuus siirtyä tietyn ajan kuluessa työskentelemään muihin yksiköihin, heidän oman mielenkiintonsa mukaan. Työntekijät sitoutuisivat työnantajaan paremmin, kun tietäisivät heti työsuhteen alussa, minkälaisen urapolun kyseessä olevan työnantaja heille mahdollistaisi. Jos haluamme pitää ammattilaiset sotealalla, tulisi siis arvostaa heidän asiantuntijuuttaan, maksaa lisää palkkaa, tarjota mahdollisuutta lisäkouluttautumiseen, urapolkusuunnittelun ja järjestää joustavan työvuorosuunnittelun, joka mahdollistaa työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen.

### 7.1 Johtopäätökset ja jatkokehittämissuhteet

Asiantuntijuuden ja työhyvinvoinnin tukemisella näyttäisi olevan useita hyötyjä sosiaali- ja terveysalalla. Asiantuntijuuden tukemisella voidaan vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen. Sillä voidaan myös vaikuttaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten motivaatioon pysyä alalla, oman ammattitaidon kehittämiseen, kykyyn tehdä itsenäisiä päätöksiä sekä työilmapiirin panostamiseen. Työntekijöiden parempi työhyvinvointi heijastuu koko organisaatioon ja asiakkaiden kokemukseen saamastaan palvelusta. Voidessaan työpaikalla hyvin, työntekijät sitoutuvat työnantajaansa ja sen arvoihin ja päämääriin.

Jatkotutkimusehdotuksena näkisin tutkia, onko asiantuntijuuden ja työhyvinvoinnin tukemisen keinot erilaisia julkisella kuin yksityisellä sektorilla? Onko yksityisellä sektorilla toimiminen joustavampaa ja mahdollistaa helpommin eettisen johtamisen vai vesittääkö yksityisen sektorin mahdolliset kovat tulostavoitteet asiantuntijuuden ja työhyvinvoinnin tukemisen?

## Lähteet

## Painetut

Burns N & Grove SK (2011) Understanding Nursing Research. Building an Evidence-Based Practice. 5th edition. Maryland Heights, Elsevier.

Eteläpelto, A. 1994. Tulevaisuuden asiantuntijuuden kehittäminen. Teoksessa J. Ekola (toim.) Johdatusta ammattikorkeakoulupedagogiikkaan. Helsinki: WSOY.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hovi, S.-L., Saranto, K., Korhonen, T., Korhonen, A. & Holopainen, A. 2011. Järjestelmällinen katsaus on paljon muutakin kuin tiedonhakua. Tutkiva hoitotyö Vol. 9 (2). Fioca. 37.

Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Saarinen, J. 2010. Toimijuuden tilat ja tunnot - opettajien muuttuva työ koulutusorganisaatioissa. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY.

Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri R-L. 2007 (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Turku: Turun yliopisto.

Kaila, M., Kuoppala, J. & Makelä, M-L. 2007. Tutkimustiedon kriittinen arviointi. Teoksessa: Mäkelä, M. & Autti-Rämö, I. (toim.) 2007. Menetelmien arviointi terveydenhuollossa. Helsinki. Duodecim.

Kangasniemi M, Utriainen K, Ahonen S-M, Pietilä A-M, Jääskeläinen P & Liikanen E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: Eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede 25(4).

Koro, J. 1993. Aikuinen oman oppimisensa ohjaajana : itseohjautuvuus, sen kehittyminen ja yhteys oppimistuloksiin kasvatustieteen avoimen korkeakouluopetuksen monimuotokokeilussa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.

Kupila, P. 2007. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus rakentuu yksilöllisesti ja sosiaalisesti. Varhaiskasvatus tänään. Suomen Varhaiskasvatus ry:n verkkolehti. Heinäkuu 2007(s. 1-11)

Niela-Vilén, H & Hamari, L. 2016. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa: Stolt.M & alii. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja, sarja A73. Turun yliopisto.

Paloniemi, T & Gruber, H. 2010. Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY.

Paloniemi, T., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuudesta identiteettiin - Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY.

Pudas-Tähkä, Sanna-Mari & Axelin, Anna (2007) Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajausta, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa Johansson, Kirsi, Anna Axelin, Minna Stolt & Riitta-Liisa Ääri (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja, sarja A73. Turku: Turun yliopisto.

Ronkainen, S., Pehkonen, L. & Lindblom-Ylänne, S. 2014. Tutkimuksen voimasanat. Sanoma-Pro.

Tuomi J & Sarajärvi A (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

### Sähköiset

Bereiter, C. 2002. Education and mind in the Knowledge Age. American psychological association. <https://psycnet.apa.org/record/2002-02877-000>

Collin, K., Auvinen, T., Herranen, S., Paloniemi, S., Riivari, E., Sintonen, T. & Lemmetty, S. 2017. Johtajuutta vai johtajattomuutta? Johtamisen merkitys luovuudelle informaatioteknologian organisaatioissa. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/52483/978-951-39-6921-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014. Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? Aikuiskasvatus 3, 2014. <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/a/0358-6197/34/3/mitenkas.pdf>

Hakanen, J ja Laakso, S. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Hotus. Tutkimusten arviointikriteeristöt. <https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2019/03/jbi-kriteerit-laadulliselle-tutkimukselle-ja-selosteosa-2.pdf>

Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M., & Eteläpelto, A. 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen- Luovia voimavaroja työhön! Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44975/978-951-39-6020-9.pdf?sequence=1>

Kansalaisyhteiskunta. Tietopalvelu. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. [https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto-ja\\_yhdistystoiminta/kansalaisfoorumi.net/tyohyvinvointia\\_lisaavia\\_tekijoita](https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto-ja_yhdistystoiminta/kansalaisfoorumi.net/tyohyvinvointia_lisaavia_tekijoita)

Saari, T. 2014. Työssä kehittyminen tietotyöntekijän oikeutena ja velvollisuutena. 2013. Aikuiskasvatus 2, 2013. <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/a/0358-6197/33/2/tyossake.pdf>

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Saata-villa [https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf).

Sosiaali- ja terveysministeriö. Vastuualueet. Työelämä. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Talentia. Työelämäinfo. Johtaminen. <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/johtaminen/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. www -dokumentti.

Työelämä 2020. 2017. Ajankohtaista. Tutkimukset ja selvitykset. [http://www.tyoelama2020.fi/ajankohtaista/uutiset/tutkimukset\\_ja\\_selvitykset/tutkimus\\_tyo\\_ilmapiiiri\\_tyohyvinvoinnin\\_tarkein\\_tekija.5025.news](http://www.tyoelama2020.fi/ajankohtaista/uutiset/tutkimukset_ja_selvitykset/tutkimus_tyo_ilmapiiiri_tyohyvinvoinnin_tarkein_tekija.5025.news)

Vänttinen, P. 2017. Blogi. Leadership ja management johtaminen. <http://www.pasivanttinen.fi/onko-leadership-johtamisella-ja-management-johtamisella-eroja-ja-merkitysta-organisaatioissa/>

## Taulukot

Taulukko 1: Työhön valittu aineisto

## Liitteet

Liite 1: JBI: Arviointikriteerit laadulliselle tutkimukselle

Liite 2: JBI: Arviointikriteerit järjestelmälliselle katsaukselle

## Työhön valittu aineisto

Tutkimusentekijä(t) Julkaisu vuosi Maa	Tutkimuksen nimi	Tutkimusentarkoitus	Tutkimusmenetelmä ja aineisto	Keskeisimmät tutkimustulokset asiantuntijuuden tukemiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi	Keskeisimmät tutkimustulokset asiantuntijuuden ja työhyvinvoinnin vähentämiseksi
Hannele Laaksonen, 2006, Suomi	Työyhteisöjen hyvinvointi: tutkimus henkilöstötoimintojen vaikutuksista työyhteisöjen hyvinvointiin Suomen dementiayksiköissä	Tutkia millainen on työyhteisöjen hyvinvointi dementiayksiköissä Suomessa ja miten henkilöstötoiminnoilla voidaan voimistaa työyhteisöjen hyvinvointia.	Strukturoitu kyselylomake lähetettiin 382 dementiayksikön vastaaville hoitajille ja vastausprosentti oli 75% (n=285)	Ammattipätevyys, työtehtävien mielekkäisyys, työaikojen hallinta, henkilöstöhallinta, työn sisäinen palkitsevyys, ristiriitojen avoimet hallintavat sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuudet,	Heikentävinä tekijöinä oli juoruilu ja selän takana puhuminen, sekä epäpätevä henkilöstö.

				koettiin tärkeiksi tekijöiksi.	
Ann M. Nayback-Beebe, Tanya Forsythe, Tamara Funari, Marie Mayfield, William Thoms Jr., Kimberly K. Smith, Harry Bradstreet, Pamela Scott, 2013, Yhdysvallat	Using Evidence-Based Leadership Initiaves to Create a Healthy Nursing Work Enviroment	Tarkoituksena oli pilotoida näyttöön perustuvia johtamisaloitteita sairaalan IMCU yksikön työympäristön ja työssä viihtyvyyden parantamiseksi.	Pilotointia varten perustettiin työryhmä, johon kutsuttiin kaikki IMCU yksikön hoitajat. Työryhmää ohjasi hoitotyön tohtori.	Tutkimuksessa selvisi, että tehokas viestintä, hyvä yhteistyö, tehokas päätöksenteko, riittävät resurssit, hyvä johtajuus ja palkka ovat merkittäviä tekijöitä asiantuntijuuden ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi.	Heikentäviä tekijöitä olivat pitkät työvuorot, epäpätevä henkilökunta, vähäinen henkilökunnan määrä ja jatkuva kiire ja stressi.
Tiia Krooks, 2013, Suomi	Johtamalla työmotivaatiota ja työhyvinvointia terveydenhuollossa.	Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka työhön liittyvät tekijät sekä työhyvinvointi, vaikuttavat työntekijän motivoitumiseen sekä kuinka johtamisella voidaan aikaansaada	Kvantitatiivinen tutkimus, jossa menetelmänä oli survey-tutkimus. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin 280:lle ja vastauksia saatiin 154 kpl eli	Esimiestyöllä on vaikutusta työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Mm. osaamisen johtaminen, kehityskeskustelut, palautteen antaminen ja	Heikentäviä tekijöitä olivat: epäoikeudenmukainen johtaminen, epäselvä työnjako, epäpätevät sijaiset, kiire, ei voi vaikuttaa omiin työvuoroihin ja huono työilmapiiri.

		työhyvinvointia ja motivoitumista.	vastausprosentti oli 55%.	palkitseminen nousivat tärkeiksi tekijöiksi.	
Elina Kangasmäki, 2007, Suomi	Eettisen johtamisen toteutuminen ja sen merkitys henkisen työhyvinvoinnin tukemisessa – sairaanhoitajien kokemuksia sairaalan osaston työyhteisöissä.	Tarkoitus oli mm. selvittää sairaanhoitajien kokemusten pohjalta eettisen johtajuuden toteutumista sairaalan osaston työyhteisön johtajuudessa.	Aineisto koostui 13 sairaanhoitajan esseekirjoituksista. Kyseessä oli laadullinen tutkimus, jonka aineisto analysoitiin sisällön analyysillä.	Eettinen johtaminen koettiin tärkeimmäksi asiaksi työhyvinvoinnin ja asiantuntijuuden tukemisessa. Hyvään johtajuuteen kuuluu hyvä tiedonkulku, selkeät työtehtävät ja työjako sekä oikeudenmukaisuus.	Heikentävinä tekijöinä koettiin kiire, resurssipula, vaihtuvat sijaiset, esimiehen riittämättömät johtamistaidot, kannustuksen ja tukemisen puute.
Pia Kovalainen, 2017, Suomi	Työhyvinvoinnin johtaminen eri sukupolvien kokemana.	Koota Baby Boomers, X-, Y- ja Z- sukupolviin kuuluvien työntekijöiden kokemuksia työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin johtamiseen vaikuttavista tekijöistä.	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	Johtaminen on merkittävin tekijä kaikkien sukupolvien kokemana. työhyvinvoinnissa. Muita tekijöitä ovat mielekäs työ, joustavat työvuorot, työn merkityksellisyys ja	Heikentävinä tekijöinä koettiin olevan lähiesimiehen puute, hierarkkinen työympäristö, huono palkka, jatkuvat muutokset työssä sekä pätkätyöt.



				mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön.	
Magdalene H. Awases, Marthie C. Bezuidenhout, Janetta H. Roos, 2013, Etelä-Afrikka	Factors affecting the performance or professional nurses in Namibia	Tutkimuksen tavoitteena oli tunnistaa tekijät, jotka vaikuttavat sairaanhoitajien suorituskykyyn Namibiassa.	Tietojen keräämiseen kyselylomakkeella käytettiin kvantitatiivista, kuvaavaa tutkimusta. Kuudesta sairaalasta valittiin satunnainen otos 180 ammatillisesta sairaanhoitajasta.	Pätevä johtaja ja oikeudenmukainen johtaminen, pätevä henkilöstö, riittävät resurssit, työn vaativuuden tunnistaminen ja viihtyisä työympäristö ovat asioista, minkä koettiin lisäävän asiantuntijuuden ja työhyvinvoinnin tukemista.	Henkilöresurssien hallinta, vähäinen kouluttautumismahdollisuus, johtamisen puute tai vääränlainen johtaminen, epävihtyisä työympäristö, huono palkkaus heikensivät hoitajien mielestä heidän asiantuntijuuden ja työhyvinvoinnin tukemista.
Mary Van Osch, Kathy Scarborough Sarah Crowe, Angela C. Wolff, Sheryl Reimer-	Understanding the factors which promote registered nurses intent to stay	Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, mitkä tekijät sitouttavat sairaanhoitajia pysymään työssään	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	Tässä kirjallisuuskatsauksessa uutena tekijänä työhyvinvointiin nousi esille hoitajien ja lääkärin välinen	Heikentävinä tekijöinä koettiin kiire, resurssien -, tiimityön- ja arvostuksen puute sekä ei mahdollisuutta osallistua oman työn

Kirkham, 2017, Kanada	in emergency and critical care areas	erityisesti erikoisalojen vuodeosastoilla.		yhteistyö. Hoitajat kokivat työnsä mielekkääksi, kun lääkärit arvostivat heidän mielipidettään. Eettinen johtaminen koettiin myös tärkeäksi.	suunnitteluun ja päätöksentekoon.
N.J Yanchus, D.Periard, K. Osatuke, 2017, Yhdysvallat	Further examination of predictors of turnover intention among mental health professionals	Tutkimuksen tarkoitus oli tutkia mielenterveystyöntekijöiden vaihtuvuuden ennustavia tekijöitä.	Tutkimusaineisto käsitti 10 997 mielenterveysalan työntekijää. Tutkimusmenetelmänä oli kysely, joka toteutettiin sähköisenä paperisena ja puhelimen kautta.	Esimiestuki, viihtyisä työympäristö, työkavereiden tuki sekä riittävät resurssit todettiin merkittäviksi tekijöiksi työhyvinvoinnille ja työhön sitoutumiseen.	Epäoikeudenmukainen kohtelu, turvattomuuden tunne työssä, kiire, työn arvostuksen puute olivat heikentäviä tekijöitä.

## Liite 1: JBI: Arviointikriteerit laadulliselle tutkimukselle



29.11.2018

**JBI: Arviointikriteerit laadulliselle tutkimukselle**

Tätä kriittisen arvioinnin tarkistuslistaa käytetään laadullisten tutkimusten metodologisen laadun arviointiin. Arvioinnin tarkistuslistaan sisältyy yhteensä 10 arviointikriteeriä, joiden yksityiskohtaiset sisällöt on kuvattu alhaalla. Arvioijan on hyvä tutustua myös Joanna Briggs Instituutin julkaisemaan katsauksen tekijöiden [käsikirjaan](#) arviointia tehdessään. Tarkistuslistan alkuperäinen englanninkielinen versio löytyy tästä [linkistä](#). Kunkin kriteerin toteutuminen arvioidaan asteikolla: Kyllä (K), Ei (E), Epäselvä (?), Ei sovellettavissa (NA). (Lockwood ym. 2015.)

Arvioija _____	Päiväys _____				
Tekijä(t) _____	Vuosi _____	Nro _____			
<b>Arviointikriteeri</b>	<b>K</b>	<b>E</b>	<b>?</b>	<b>NA</b>	
1. Ovatko tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat ja metodologia keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Ovatko tutkimuksen metodologia ja tutkimuskysymys tai tavoitteet keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Ovatko tutkimuksen metodologia ja aineiston keruumenetelmät keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Ovatko tutkimuksen metodologia, aineiston kuvaus ja analyysi keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Ovatko tutkimuksen metodologia ja tulosten tulkinta keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. Onko tutkijan kulttuuriset tai teoreettiset lähtökohdat kuvattu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Onko tutkijan vaikutus tutkimukseen ja tutkimuksen vaikutus tutkijaan kuvattu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Onko tutkimukseen osallistujat ja heidän äänensä (alkuperäiset ilmaisut) kuvattu asiaankuuluvasti ja riittävällä tasolla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. Onko tutkimus toteutettu noudattaen nykyisiä eettisiä periaatteita, ja onko tutkimuksella eettisen toimikunnan hyväksyntä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. Perustuvatko tutkimuksen johtopäätökset aineiston analyysiin ja tulosten tulkintaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Kokonaisarviointi: Hyväksy  Hylkää  Lisätietoja tarvitaan

Kommenteja (mukaan lukien hylkäyksen syy):

## Liite 2: JBI: Arviointikriteerit järjestelmälliselle katsaukselle



29.11.2018

**JBI: Arviointikriteerit järjestelmälliselle katsaukselle**

Tätä tarkistuslistaa käytetään järjestelmällisen katsauksen metodologisen laadun arviointiin. Arvioinnin tarkistuslistaan sisältyy yhteensä 11 arviointikriteeriä, joiden yksityiskohtaiset sisällöt on lyhyesti kuvattu alhaalla. Arvioijan on hyvä tutustua myös Joanna Briggs Instituutin julkaisemaan katsauksen tekijöiden [käsikirjaan](#) arviointia tehdessään. Tarkistuslistan alkuperäinen englanninkielinen versio löytyy tästä [linkistä](#). Kunkin kriteerin toteutuminen arvioidaan asteikolla: Kyllä (K), Ei (E), Epäselvä (?), Ei sovellettavissa (NA).

Arvioija \_\_\_\_\_ Päiväys \_\_\_\_\_

Tekijä(t) \_\_\_\_\_ Vuosi \_\_\_\_\_ Nro \_\_\_\_\_

Arviointikriteeri	K	E	?	NA
1. Onko katsauksen kysymys esitetty selvästi ja yksiselitteisesti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ovatko mukaanottokriteerit asianmukaiset verrattuna tutkimuskysymykseen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Onko hakustrategia asianmukainen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ovatko käytetyt tiedonlähteet riittäviä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ovatko tutkimusten laadun arvioinnissa käytetyt kriteerit asianmukaiset?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Onko vähintään kaksi arvioijaa itsenäisesti toteuttanut tutkimusten kriittisen laadun arvioinnin?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Onko tietojen uuttamisvaiheessa käytetty menetelmiä virheiden minimoimiseksi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Onko tutkimustulosten yhdistämisessä käytetty tarkoituksenmukaisia menetelmiä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Onko katsauksessa arvioitu julkaisuharhan todennäköisyyttä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ovatko katsauksessa esitetyt käytännön suositukset linjassa katsauksen tulosten kanssa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ovatko katsauksessa esitetty jatkotutkimusehdotukset linjassa katsauksen tulosten kanssa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kokonaisarviointi: Hyväksy  Hylkää  Lisätietoja tarvitaan

Kommenteja (mukaan lukien syy hylkäykseen):