



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Kristiina Filppula

NEUVOLATERVEYDENHOITAJIEN PSYKOSOSIAALINEN TYÖHYVINVOINTI

Kvalitatiivinen tutkimus Vaasan kaupungin
perhesuunnittelu-, äitiys- ja lastenneuvoloille

Sosiaali- ja terveysala
2022

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Kristiina Filppula
Opinnäytetyön nimi	Neurolaterveydenhoitajien psykososiaalinen työhyvinvointi, kvalitatiivinen tutkimus Vaasan kaupungin perhesuunnittelu-, äitiys- ja lastenneuvoloille
Vuosi	2022
Kieli	suomi
Sivumäärä	62 + 3 liitettä
Ohjaaja	Hilkka Korpi

Neuroloiden terveydenhoitajat tekevät vastuullista työtä ja elävät mukana perheiden muuttuvissa haasteissa. Jatkuvat säästötoimet ovat vähentäneet perheille järjestettäviä palveluita ja tarvittavien tukitoimien saaminen lapselle on välillä hidasta, mikä saattaa osaltaan kuormittaa terveydenhoitajia. Vaikka työhyvinvointitutkimuksia onkin tehty paljon, neurolaterveydenhoitajien työhyvinvointia tai siihen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu varsin vähän, sen vuoksi aihe on tärkeä. Tällä tutkimuksella haluttiin kuvailla neurolaterveydenhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan ja selvittää keinoja, kuinka työnantaja voisi tukea työntekijöidensä työhyvinvointia.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on löytää neurolaterveydenhoitajien työssä voimaannuttavia sekä kuormittavia seikkoja sekä tuoda esiin keinoja, miten työhyvinvointia voitaisiin lisätä. Tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus. Kyselyssä käytettiin avoimia kysymyksiä. Tutkimukseen osallistuivat Vaasan kaupungin perhesuunnittelu- äitiys- ja lastenneuroloiden terveydenhoitajat. Kyselyyn vastasi yhteensä 28 terveydenhoitajaa. Vastaukset analysoitiin käyttäen induktiivista sisällönanalyysiä. Teoreettisen viitekehyksen keskeisiä käsitteitä olivat terveydenhoitajatyö, neurolapalvelut, työhyvinvointi, työn imu.

Tutkimustulosten perusteella tutkimukseen osallistuneet terveydenhoitajat kokevat psykososiaalisen työhyvinvointinsa pääosin hyväksi, vaikka parannettavaakin löytyy. Vastaajat kokivat, että psykososiaalista työhyvinvointia lisäävät työyhteisön tuki, työyhteisön ulkopuolelta saatu tuki, työn kokeminen merkityksellisenä sekä fyysinen työhyvinvointi. Tutkimustuloksista käy ilmi, että työnantaja voisi tukea terveydenhoitajien työhyvinvointia tarjoamalla sekä parempaa rahallista korvausta, että enemmän emotionaalista tukea työntekijöilleen. Työnohjausta monet vastaajista pitivät tärkeänä.

Avainsanat	työhyvinvointi, neurolapalvelut, työn imu, terveydenhoitaja
------------	---

ABSTRACT

Author	Kristiina Filppula
Title	The Psychosocial Well-being of Public Health Nurses - A Qualitative Study in the Family Planning, Maternity and Child Health Clinics in the City of Vaasa
Year	2022
Language	Finnish
Pages	62 + 3 Appendices
Name of Supervisor	Hilkka Korpi

Public health nurses have a responsible work with the changing challenges of client families. Austerity measures in health services that have lasted several years have reduced the number of services provided to families. Access to the necessary support measures for a child is sometimes slow, which increases the work burden of public health nurses. The aim of this study is to describe the experiences of health care workers about on their well-being at work and find out how the employer could support their employee's psychosocial well-being.

The purpose of this thesis is to find empowering and burdening aspects in the work of public health nurses and to point out the ways how the employer can increase work well-being of public health nurses. The study is a qualitative study. The study involves public health nurses from family planning, maternity, and child health clinics in the city of Vaasa. A total of 28 public health nurses responded to the survey. The responses were analyzed by inductive content analysis method. The key concepts of the theoretical framework were public health nurse, child health, family planning and maternity clinic services, well-being at work, work engagement.

Based on the results of the study, the public health nurses who participated in the study experience their psychosocial well-being at work mainly good, although there is room for improvement. The respondents felt that psychosocial well-being at work is enhanced by the support of the work community, and physical well-being at work. The research results show that the employer could support the well-being of public health nurses at work by providing a better salary and more emotional support to the employees. Professional supervision was something that many considered to be important.

Keywords	public health nurse, child health, family planning and maternity clinic services, well-being at work, work engagement
----------	---

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	10
3	NEUVOLATOIMINTA.....	11
	3.1 Terveydenhoitajatyö.....	11
	3.2 Neuvolapalvelut.....	12
	3.2.1 Perhesuunnitteluneuvola.....	12
	3.2.2 Äitiysneuvola.....	13
	3.2.3 Lastenneuvola.....	13
4	TYÖHYVINVOINTI.....	15
	4.1 Psykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi.....	16
	4.2 Psykososiaalinen työkuormitus.....	19
	4.3 Työn imu.....	20
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	23
	5.1 Kyselyn toteutus.....	23
	5.2 Aineiston analysointi.....	24
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	26
	6.1 Työhyvinvointi.....	27
	6.2 Kokemukset työn imusta.....	34
	6.3 Työn stressitekijät.....	36
	6.4 Työn voimavarat.....	40
	6.4.1 Työnantajan tarjoamia työhyvinvoinnin tukitoimia.....	43
	6.4.2 Neuvolaterveydenhoitajien keinoja vahvistaa omaa hyvinvointia	
	45	
	6.5 Työhyvinvoinnin kehittämisehdotuksia.....	46
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	50

7.1 Johtopäätökset ja keskeiset tulokset.....	50
7.2 Pohdinta	54
7.3 Tutkimuksen eettiset kysymykset ja luotettavuus.....	55
7.4 Jatkotutkimusaiheita	58
LÄHTEET.....	59
LIITTEET	

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Vastaajien työpaikka (n=28)	26
Kuvio 2. Vastaajien ikä (n=28).....	27
Taulukko 1. Sosiaalisten suhteiden merkitys työhyvinvointiin	28
Taulukko 2. Työnantajan tarjoamien resurssien merkitys työhyvinvointiin	30
Taulukko 3. Työntekijän omat voimavarat vaikuttavat työhyvinvointiin.....	32
Taulukko 4. Itsensä kehittäminen osana työhyvinvointia	33
Taulukko 5. Kokemukset työn imusta	34
Taulukko 6. Työssä kuormittavia asioita neuvolaterveydenhoitajien kokemana	36
Taulukko 7. Työssä kuormittavien tekijöiden vaikutuksia neuvolatyössä	39
Taulukko 8. Työhyvinvointia edistäviä teemoja	41
Taulukko 9. Työnantajan keinoja tukea työhyvinvointia.....	43
Taulukko 10. Työntekijän keinoja tukea omaa työhyvinvointiaan.....	45
Taulukko 11. Työhyvinvoinnin kehittämisehdotuksia	47

LIITELUETTELO

LIITE 1. Kyselylomake

LIITE 2. Saatekirje

LIITE 3. Esimerkki sisällönanalyysistä

1 JOHDANTO

Valtioneuvoston asetus neuvolatoiminnasta velvoittaa kuntia järjestämään kaikille perheille yhtenäisiä ja suunnitelmallisia äitiys- ja lastenneuvolapalveluita. Perusterveydenhuollon ennaltaehkäisevässä ja terveyttä edistävässä roolissa ovat äitiys- ja lastenneuvolapalvelut sekä perhesuunnittelu, jonka tavoitteena on seksuaaliterveyden ylläpitäminen ja edistäminen. Neuvoloiden määräaikaisissa terveystarkastuksissa huomioidaan koko perheen tarpeet. (THL 2020.)

Neuvolan terveydenhoitajat ovat oman alansa asiantuntijoita. Vanhemmuuden tukemisessa neuvola on merkittävässä roolissa. Neuvolat tavoittavat käytännössä kaikki vanhemmat odotusaikana sekä lapset ikäkausittain. (Viljamaa 2003, 10) Perheiden haastavat tilanteet haastavat myös terveydenhoitajan hyvinvointia. Onnistumisen kokemukset, asiakkaalle hyvän tuottaminen, yhteisöllisyys ja tuen saaminen liittyvät oleellisesti sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointiin. (Häggman-Laitila 2014, 143) Terveysteen ja hyvinvointiin panostaminen on ihmisten mielestä tärkeää ja siksi sosiaali- ja terveysalalla tehtyä työtä arvostetaan. Myös työntekijät itse arvostavat työtään ja ammatillinen itsetunto on yleensä vahva. Neuvoloissa tehtävässä työssä on siis hyvät lähtökohdat kokea työhyvinvointia. Hoitoalan työntekijöitä kuitenkin kuormittavat kiire, työn vaativuus, vastuullisuus ja liian pieneksi koettu palkka. (Laine 2014, 12–14) Aina on hyödyllistä miettiä, miten voitaisiin lisätä ja vahvistaa neuvoloissa jo olevaa työhyvinvointia tuottavia asioita, sekä, mitkä ovat niitä seikkoja, jotka kuormittavat ja vievät voimavaroja työntekijöiltä. (Hahtela 2014, 35)

Neuvoloiden terveydenhoitajat tekevät vastuullista työtä ja elävät mukana perheiden muuttuvissa haasteissa. Jatkuvat säästötoimet ovat vähentäneet perheille järjestettäviä palveluita ja tarvittavien tukitoimien saaminen lapselle on välillä hidasta, mikä saattaa osaltaan kuormittaa terveydenhoitajia. Vaikka työhyvinvointitutkimuksia onkin tehty paljon, neuvolaterveydenhoitajien työhyvinvointia tai siihen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu varsin vähän, sen vuoksi aihe on tärkeä.

On ajankohtaista selvittää, mitkä asiat kuormittavat neuvolatyötä tekeviä terveydenhoitajia ja, mitkä seikat voisivat parantaa työhyvinvointia. Hyvinvoiva työntekijä on myös tuottavampi työntekijä (Työterveyslaitos 2020).

Tämän kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla Vaasan kaupungin perhesuunnittelu-, äitiys- ja lastenneurolaterveydenhoitajien psykososiaalista työhyvinvointia tuomalla esiin, mitkä asiat lisäävät psykososiaalista hyvinvointia ja mitkä asiat kuormittavat terveydenhoitajia.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla Vaasan kaupungin perhesuunnittelu-, äitiys- ja lastenneurolaterveydenhoitajien psykososiaalista työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää neuvolaterveydenhoitajien työssä voimaannuttavia sekä kuormittavia seikkoja sekä tuoda esiin keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Sekä työnantaja, että terveydenhoitajat itse voivat hyödyntää tutkimusta ylläpitääkseen työhyvinvointia.

Tutkimuskysymykset:

1. Minkälaiseksi neuvolaterveydenhoitajat arvioivat psykososiaalisen työhyvinvointinsa?
2. Mitkä asiat vaikuttavat neuvolaterveydenhoitajan työhyvinvointiin?
3. Miten työnantaja voisi tukea psykososiaalista työhyvinvointia?

3 NEUVOLATOIMINTA

Neuvolassa huomioidaan koko perheen terveyttä ja hyvinvointia. Riippumatta perherakenteesta, asiakkaan sukupuolesta tai sosioekonomisesta asemasta neuvolat tukevat vanhemmuutta. Vanhemmuuden tukemisen lisäksi neuvolassa tuetaan parisuhdetta. Vanhemmuuden ja parisuhteen kokonaisvaltainen voimavarojen vahvistaminen, psykososiaalinen tukeminen ja stressin vähentäminen edistävät koko perheen hyvinvointia. Seulontatutkimusten lisäksi neuvolan tehtäviin kuuluvat myös kotikäynnit ja moniammatillisen perhevalmennuksen järjestäminen, jonka yhtenä tavoitteena on vertaistuen järjestäminen perheille. (Hakulinen & Mäenpää 2021).

3.1 Terveydenhoitajatyö

Terveydenhoitaja toimii ennaltaehkäisevän työn ja terveyden edistämisen asiantuntijana ja on erityisesti kansanterveystyön sekä perusterveydenhuollon asiantuntija. Terveydenhoitajatyö vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin koskien niin yksilöä, yhteisöä kuin koko yhteiskuntaa. Terveydenhoitajatyössä nousevat vahvasti esiin terveyden edistämisen näkökulma, rohkeus itsenäiseen päätöksen tekoon sekä aktiivinen työote. Terveydenhoitajan työ tapahtuu lähellä ihmisiä kodeissa, neuvoloissa, kouluissa, työpaikoilla ja vastaanotoilla. Keskeisintä terveydenhoitajan työssä on asiakkaan tukeminen ja osallistaminen oman terveyden edistämiseen ja ylläpitämiseen. Arvot, eettiset suositukset sekä voimassa oleva sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntö ohjaavat terveydenhoitajan toimintaa. Työ perustuu tieteelliseen tutkittuun tietoon, uusimman tiedon hyödyntämiseen sekä taitoon ja rohkeuteen puuttua asiakkaiden elämäntilanteisiin. Terveydenhoitajan työssä tärkeää on yhteiskunnallisen eriarvoisuuden vähentäminen sekä terveydellisen tasa-arvon lisääminen. (Suomen terveydenhoitajaliitto 2021)

Terveydenhoitajan tärkeimpiä vahvuuksia on ammattietiikka. Oman ammattinsa harjoittaminen ja kehittäminen sekä potilaan oikeuksien toteutuminen hoito-

työssä ovat eettistä osaamista. Toiminnan perustana, laatua turvaamassa ja päätöksen teon tukena käytetään ammattieettisiä suosituksia. Ammattieettisiä suosituksia voidaan soveltaa asiakassuhteisiin, kollegoihin, yhteistyökumppaneihin sekä yhteiskuntaan. (Suomen terveydenhoitajaliitto 2017)

Käytännön työssä kohdataan eettisiä haasteita. Japanissa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin eettisiä ongelmia, silloin kun terveydenhoitajan ja palveluiden tuottajien näkemykset ja toiveet erosivat toisistaan (Asahara, Kobayashi, Wakanako, Omori, Todome, Konishi & Miyazaki 2012, 2–6) Myös Norjassa tehdyn tutkimuksen mukaan terveydenhoitajat kokivat haasteita ja ristiriitaa pyrkiessään toteuttamaan vanhempien toiveet ja tarpeet, kun samaan aikaan heidän tuli noudattaa hallituksen asettamia suosituksia. (Fjetland & Søreide 2010, 75–80). Suhde muihin ammattilaisiin, organisaatioon sekä hallintoon nousi tärkeään rooliin myös Oberlen ja Tenovan (2000, 425–430) Kanadassa tehdyssä tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa terveydenhoitajien haasteeksi nousi myös itsensä alttiiksi asettaminen eettisissä tilanteissa terveydenhoitajatyössä.

3.2 Neuvolapalvelut

Perusterveydenhuollon ennaltaehkäisevässä ja terveyttä edistävässä roolissa ovat äitiys- ja lastenneuvolapalvelut sekä perhesuunnittelu (THL 2020). Valtioneuvoston asetus neuvolapalveluista 338/2011 on säädetty terveydenhuoltolain (1326/2010) 23§:n nojalla. Asetusta sovelletaan neuvolapalveluihin, koulu- ja opiskeluterveydenhuoltoon sekä lasten ja nuorten ehkäisevään suun terveydenhuoltoon. (L 6.4.2011/338)

3.2.1 Perhesuunnitteluneuvola

Perhesuunnitteluneuvolan tavoitteena on seksuaaliterveyden ylläpitäminen ja edistäminen. Perhesuunnitteluneuvolan palveluita ovat ehkäisyn aloitus ja seuranta. Sen lisäksi perhesuunnitteluneuvolassa tehdään lapsettomuuden hoidon

alkututkimuksia kuin myös raskauden keskeytyksiin liittyvää neuvontaa ja ohjausta. (Vaasan kaupunki 2020.)

Hyvä seksuaaliterveys pitää sisällään yksilön seksuaalisten oikeuksien suojelemisen, kunnioittamisen, ja toteuttamisen. Jokaisella on oikeus kokea turvallista seksuaalista kanssakäymistä ilman, että kokee syrjintää, pakottamista tai väkivaltaa. WHO:n määritelmän mukaan seksuaaliterveydellä tarkoitetaan seksuaalisuuden fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja emotionaalista kokonaisvaltaista hyvinvointia. (THL 2010, 17.)

3.2.2 Äitiysneuvola

Terveydenhuoltolaki 1326/2010 määrittää äitiysneuvolan tavoitteiden olevan sikiön kasvun ja kehityksen seuranta, syntyvän lapsen ympäristön turvallisuuden ja terveellisyden turvaaminen sekä lasta odottavan perheen hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. Vuodessa äitiysneuvolan palveluita käyttää noin 56 000 odottavaa perhettä. Vain noin 0,2–0,3 prosenttia perheistä jättävät äitiysneuvolan tarjoamia palveluita käyttämättä. Odottavan äidin hyvinvointia seurataan mm. erilaisten lääketieteellisten kokeiden avulla. (Klemetti & Hakulinen-Viitanen 2013, 16–18).

Äitiysneuvolan tehtäviin kuuluvat terveellisten elämäntapojen ohjaus, parisuhteen ja vanhemmuuden tukeminen sekä tulevien vanhempien valmentaminen muuttuvaan elämäntilanteeseen. Tärkeää on myös löytää vanhempien sosiaaliset tukiverkostot. Yksi keskeisimpiä tehtäviä äitiysneuvolassa on perheiden syrjäytymisen ehkäisy ja varhainen tuki terveyserojen kaventamiseksi. (Klemetti ym. 2013, 16–18)

3.2.3 Lastenneuvola

Lastenneuvolan tehtävänä on kaventaa terveyseroja perheiden välillä sekä lisätä alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä hyvinvointia ja terveyttä. Neuvolassa lapselle annetaan kansallisen rokotusohjelman mukaisen rokotukset. Las-

tenneuvolassa edistetään ja seurataan lapsen psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista kasvua sekä tuetaan vanhemmuutta. Erityisen tuen tarpeet pyritään havaitsemaan neuvolassa mahdollisimman varhain ja sen myötä järjestämään tarkoituksen mukainen apu ja tuki. (THL 2021)

Määrällisesti terveystarkastuksia tulee tehdä lapsen ensimmäisen ikävuoden aikana vähintään yhdeksän. Tämä sisältää kolme lääkärikäyntiä, joista yksi on laaja terveystarkastus neljän kuukauden iässä. 1–6-vuotiaalle tarkastuksia tulee tehdä vähintään kuusi tarkastusta, joista 18 kuukauden ikäisen ja 4-vuotiaan tarkastukset toteutetaan laajoina terveystarkastuksina. (STM 2008, 34)

Neuvolatyön tärkeä haaste on hyvän vuorovaikutussuhteen luominen vanhemman ja lapsen välille. Jokaisella neuvolakäynnillä tulee kiinnittää huomiota vuorovaikutukseen. Tutkimusten mukaan varhainen vuorovaikutus ohjaa aivojen toiminnallista kehitystä ja hyvinvointia. Tieto imetyksen hyödyistä on vahvistunut. Suomessa äidit imettävät vähemmän kuin muissa Pohjoismaissa. Neuvoloilla on hyvät mahdollisuudet vahvistaa äitien tarvitsemaa ohjausta ja tukea imetyksen onnistumisessa. Perheiden moninaisuus ja isien osallistuminen on lisääntynyt viime vuosina. Isien mukaan saaminen edellyttää joustavia palveluita, mm. ilta-vastaanottoja. Lisäksi yhteisöllisyyden ja vertaistuen saamiseksi tulee järjestää moniammatillista vanhempainryhmätoimintaa. (STM 2008, 54–56)

4 TYÖHYVINVOINTI

Kirjallisuuskatsaukseen etsittiin aiemmin aiheesta tehtyjä tutkimuksia. Opinnäytetyötä varten haettiin sekä kotimaisia, että ulkomaisia tutkimuksia. Hakemiseen käytettiin Pubmed, Medic, Finna sekä Cinahl -tietokantoja.

Koska neuvolatoimintaa ei järjestetä juurikaan muualla maailmassa, kuin Suomessa, ei kansainvälisiä neuvolaterveydenhoitajien työhyvinvointia koskevia tutkimuksia löytynyt. Hieman yllättävää oli, kuinka vähän juuri neuvolaterveydenhoitajien työhyvinvoinnista löytyi kotimaisistakaan tutkimuksista. Kirjallisuuskatsausta varten aiempia tutkimuksia etsittiin ylipäänsä hoitotyötä tekevien työhyvinvointia käsitteleviä aiheita. Hakusanoina käytettiin: työhyvinvointi, psykososiaalinen työhyvinvointi, työn imu, työnkuormitus, työn stressitekijät, työtyytyväisyys. Katsauksen tietopohjana on käytetty myös muita tutkimusprosessin aikana löydettyjä aineistoja.

Työhyvinvointi tarkastelee niin työnkuormituksen aiheuttajia kuin myös työstä saatavia mieleisiä kokemuksia. Esihenkilöiden toiminnalla on suuri merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin, mutta kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin toimintamalli edellyttää koko työyhteisön vastuuta työhyvinvoinnista. Hyvä työryhmä voi auttaa ja tukea jäseniään. Esihenkilöiden ja työtovereiden lisäksi voidaan pohtia asiantuntijoiden vastuuta. Erityisesti työhyvinvointiin liittyviä palveluja ovat mm. työterveyshuolto, työsuojeluasiantuntijat sekä luottamusmiehet. Usean osapuolen kanssa toimiminen edellyttää yhteistyötä. Esimerkiksi työterveyshuolto ei yksistään ole vastuussa työhyvinvoinnista vaan mukaan on otettava esihenkilö, työyhteisö, työnantaja ja myös työntekijä itse. Hyvä lähtökohta työhyvinvoinnille on työprosessien säätely ja kehittäminen sekä kuormituksen hallinta. (Laine 2014, 10–11, 25.)

4.1 Psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi

Se mihin huomiomme kiinnittyy alkaa kasvaa. Siksi on tarpeen kohdistaa huomio epäkohdista myös vahvuuksiin ja etsiä myös sitä, mikä on hyvin. Kokonaisuuksia on helpompi hahmottaa myönteisen ajattelun kautta. Hyvinvoivat työntekijät ovat työssään kekseliäitä ja innostuneita. Erityisesti työhyvinvoinnin sosiaalista pääomaa on tärkeä kehittää, sillä sen on todettu olevan tärkein työuran jatkamisen peruste. (Manka 2014, 89–90)

Usein työhyvinvointi tutkimuksissa painotetaan negatiivisia tekijöitä eli tekijöitä, jotka heikentävät työhyvinvointia. Esimerkiksi hoitotyön kuormittavuutta on usein tutkittu työuupumuksen ja stressin näkökulmasta. (Utriainen 2009.)

Työntekijöiden tunteiden ohittaminen ja yksilöllisen kohtelun puute nousevat esiin johtamisen pahimpina puutteina Suonsivun (2003) tutkimuksessa, Kun mikään ei riitä – hoitotyöntekijöiden masennuksen kokemukset ja niiden yhteydet työyhteisötekijöihin. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia voitaisiin lisätä konkreettisilla tukitoimilla sekä tasa-arvoisella ja oikeudenmukaisella johtamisella. Suonsivun tutkimuksessa myös kohottamalla hoidon laadullisuutta sekä huomiolla työyhteisön arvojen toteutumista voitaisiin lisätä työhyvinvointia.

Utraisen (2009) väitöskirjassa tultiin tulokseen, että työhyvinvoinnin painopiste on toimivissa sosiaalisissa suhteissa koskien sekä hoitajien välisiä suhteita kuin myös potilaiden ja hoitajien välisiä suhteita. Tutkimustulokset puolsivat mahdollisuuden toteuttaa laadukasta hoitotyötä ja potilaiden hyvän lisäävän myös hoitajien työhyvinvointia.

Samansuuntaisiin tuloksiin on päästy myös Nursing 2022 -lehdessä julkaistussa Owensin (2020) amerikkalaistutkimuksessa Supporting nurse's mental health during the pandemic. Sen mukaan työyhteisön kommunikaatioon on kiinnitettävä huomiota ja hoitotyön resursseja ohjattava myös hoitajien työhyvinvointiin. Tut-

kimuksen mukaan työpsykologeihin ja työnohjaukseen kannattaa panostaa työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Mankan (2014, 92–93) mukaan myönteiset tunteet mahdollistavat vuorovaikutteisen yhteyden toisiimme. Hymy, katsekontakti ja kiinnostuminen toisesta osapuolesta ovat myönteisiä tunteita, joita tarvitaan hyvään keskusteluyhteyteen. Johto toimii esimerkkinä, jolloin positiivinen käyttäytyminen, innostus, energia ja myötäeläminen tarttuvat henkilöstöön. Jokainen toimija (alainen, esihenkilö, kollega tai asiakas) voi kuitenkin vaikuttaa valitsemalla positiivisen käyttäytymismallin.

Sosiaalisen pääoman sekä työntekijän psykologisen pääoman on tutkittu olevan työhyvinvoinnin lisäksi yhteydessä sitoutumiseen, suorituskyykyyn ja jopa sairauspoissaoloihin. Houkuteltaessa uusia työntekijöitä nuorten mielestä yksi työpaikan valintakriteereistä on työpaikan hyvä ilmapiiri. Laaja-alainen henkilöstön hyvinvoinnin kehittäminen vaikuttaa myös organisaation tulokseen. (Manka 2014, 94)

Esihenkilötyön laatu ja työyhteisön henki muodostavat sosiaalisen pääoman. Oikeudenmukainen ja ystävällinen kohtelu sekä luottamus painottuvat hyvässä johtamisessa. Hyvässä työyhteisössä nousevat esiin yhteisölliset arvot, yhdessä ideoiminen, aktiivisuus yhteiseksi hyväksi sekä avoin tiedon jakaminen. (Manka 2014, 94). Mankan (2014, 95, 98) tutkimuksessa kaikissa ikäryhmissä työyhteisön hyvä ilmapiiri nousi tärkeimmäksi seikaksi ja kannustaa jatkamaan työssä. Toiseksi tärkeimmäksi koettiin esihenkilön tuki sekä kannustus- ja palkitsemisjärjestelmän kehittäminen. Hyvät johtamiskokemukset liittyvät esihenkilöiden ja työntekijöiden välisiin kohtaamis- ja vuorovaikutustilanteisiin. Työntekijät kokevat tärkeäksi esihenkilön läsnäolon, työssä saadun tuen sekä toivovat esihenkilön tuntevan työn käytännöt.

On todettu, että organisaation menestymisen edellytyksille luo merkitystä henkilöstön psykologinen pääoma. Organisaatiokäyttäytyminen ja suoriutuminen liittyvät psykologiseen pääomaan. Psykologista pääomaa voidaan kuvata itseluot-

tamuksena, toiveikkuutena, sitkeytenä ja optimismina. Se on ollut yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen sekä työssä suoriutumiseen ja vähäisiin poissaoloihin. Siispä työntekijät, joilla on paljon psykologista pääomaa, suoriutuvat ja jaksavat paremmin työssään ja ovat myös sitoutuneempia organisaation toimintaan. Toisaalta mitä paremmaksi työntekijä arvioi työkykynsä sitä enemmän heillä on psykologista pääomaa. (Manka 2014, 98–100).

On tärkeä miettiä työhyvinvointia myös yksilön vastuun näkökulmasta. Se merkitsee itsensä johtamista eli omien hyvien ja kehitettävien puolien tunnistamista ja tarkastelua sekä vastuun ottamista omasta toiminnastaan ja sen kehittämistä. Ihmisen perusasenteella on suora yhteys oman työhyvinvoinnin kokemiseen, siksi asia on työhyvinvoinnin kannalta tärkeä. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 108–109).

On tärkeää, että työntekijät jaksavat ja haluavat sitoutua työhönsä. Eläköitymisenikä hoitoalallakin nousee jatkuvasti, siksi kestävän työvoiman merkitys kasvaa jatkuvasti. Työntekijöiden hoitoalalla kokema työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti työssäjaksamiseen, työn imuun, sekä työntekijöiden tuottavuuteen. Hyvinvoivina hoitoalan työntekijät jaksavat myös kohdata nykypäivän haasteet. (Gärtner, Ketelaar, Smeets, Bolier, Fisher Dijk, Nieuwenhuijsen & Sluiter 2011)

Myönteiset tunteet ja ajatukset avartavat mieltä, tuovat mahdollisuuksia näkyviksi ja lisäävät luovuutta. Itsensä johtaminen korostaa kykyä tunnistaa ja hyödyntää omia vahvuuksiaan, omasta hyvinvoinnista vastuun ottamista, ajan käytön hallintaa ja asioiden priorisointikykyä sekä yhteisiin päätöksiin sitoutumista sekä vastuun ottamista myös työyhteisön ilmapiiristä. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 108–109). Häggman-Laitilan mukaan (2014, 155) voimaantumista ja työhyvinvointia lisäävät työyhteisöt ovat avoimia ja niissä rohkaistaan keskusteluun sekä suvaitaan erilaisuutta ja erehtymistä. Hyvässä työyhteisössä ei luovuta työntekijöitä innostavista ja tukevista käytännöistä huonoinakaan aikoina.

Myös amerikkalaisessa tutkimuksessa havaittiin, että vaikuttavin tapa hillitä työntekijöiden kokemaa stressiä, väsymystä ja työtyytymättömyyttä oli työyhteisön yhteisöllisyyden kokemusten lisääminen. Tutkimukseen vastanneiden hoitajien työtyytyväisyyttä kuvasti organisaatioon sitoutuminen. (Li, Early, Mahrer, Klaristenfeld & Gold 2014, 59)

4.2 Psykososiaalinen työkuormitus

Vaikka terveydenhuoltohenkilöstön ammatillinen itsetunto on vahva. Laine (2014, 11–14) nostaa haasteeksi mm. työstä saadun vähäisen arvostuksen. Lisäksi mielekkyyttä heikentää huonoksi koettu palkkaus työn vaativuuteen ja vastuuseen nähden sekä poliitikkojen ja päättäjien taholta saatu heikko arvostus. Terveydenhuollossa työnhallintaa pidetään tärkeänä. Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii laadun, prosessien, työyhteisön sekä johdon kehittämistä. Kuten useissa tutkimuksissa on todettu takkuilevat työprosessit sekä niin kutsuttu häiriökuormitus nakertavat työntekijöiden työhyvinvointia. Niinpä työhyvinvoinnin parantaminen liittyy työprosesseihin ja työhön sinänsä, kuitenkin työpaikan sosiaalisilla suhteilla ja johtamisella on tärkeä merkitys työntekijän hyvinvointikokemuksen muodostumisessa. (Laine 2014, 11–14.)

Työhyvinvointia on perinteisesti tarkasteltu työuupumuksen avulla. Niitä edistävät ja selittävät kuitenkin eri tekijät. Työhyvinvointi hoitotyössä koostuu hyvän tuottamisesta potilaalle, yhteisöllisyydestä, onnistumisen kokemuksista tärkeänä pitämässään työssä, tuen saamisesta sekä työssä jaksamista tukevasta elämästä työn ulkopuolella. Työuupumusta kuvataan työstä etäännyttämisellä, työntekijän emotionaalisella väsymyksellä, vuorovaikutustilanteista vetäytymisellä, jaksamattomuudella sekä negatiivisella suhtautumisella itseensä ja ammattitaitoonsa. Työhyvinvoinnin tukeminen vaatii siis useita samanaikaisia toimenpiteitä. (Häggmann-Laitila 2014, 143–144).

Terveydenhuollon on mahdotonta tuottaa laadukkaita palveluita, mikäli henkilökunta ei voi hyvin. Valitettavasti päätöksenteossa usein asioita ja niiden vaiku-

tuksia pohditaan irrallaan kokonaisuudesta, asia kerrallaan ja yhdestä näkökulmasta. Esimerkiksi säästöjä mietittäessä unohtuu huomioida synnyttävätkö päätökset uusia kuluja toisaalle. Esimerkiksi kahvitarjoilusta luopuminen on pieni säästö, mutta voi vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden työmotivaatioon tai yritteliäisyyteen. Työhyvinvoinnin kehittämiseen tulisi päättäjien lisäksi saada esihenkilöt. (Laine 2014, 15) Laineen (2014, 15–16) mukaan toinen tärkeä seikka on, miten henkilöstö saadaan miettimään kriittisesti omia tapojaan ja uudistumaan. Ihmiset viihtyvät mukavuusalueellaan vakiintuneissa toimintamalleissa, kun muutos kasvaa, aletaan kohtaamaan vaikeuksia. Uuteen siirtymiseen liittyy pelkoja oppimisesta, lisääntyvästä työmäärästä ja oman aseman tai merkityksen heikkenemisestä.

4.3 Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan nautintoa työhön uppoutumisesta, tarmokkuutta sekä omistautumista. Työn imu lisää työhyvinvointia siihen sisältyvät energisyyden ja omistautumisen vuoksi. Työhyvinvoinnin lisäksi työn imu lisää myös parempaa tuottavuutta yritykselle. Työn imu auttaa viihtymään työssä, vaikka se olisi vaativaa. (Hakanen 2011, 6–7) Terveystuotohenkilöstö kokee Laineen (2014, 11–14) mukaan vahvasti työn imua ja ammatillinen itsetunto on vahva.

Työntekijän omia vahvuuksia kannattaa hyödyntää sekä luoda työntekijälle mahdollisuuksia kokea itsensä arvostetuksi omassa työyhteisössään ja tuntea itsensä hyväksi työntekijäksi. Työn palkitsevuutta ja arvostusta on jokaisessa työssä mahdollisuuksia vahvistaa. Työntekijä voi kokea työn imua, kun perustarpeet työssä tyydyttyvät riittävästi. Työn imua kokeva työntekijä on valmis ponnistelemaan ja antamaan kaikkensa työn tavoitteiden täyttymiseksi. Vastavuoroisesti työntekijä saa kokea työnsä merkitykselliseksi ja työympäristönsä mielekkääksi. Henkilö, joka kokee työn imua, lähtee aamulla mielellään töihin ja nauttii työnsä tekemisestä. Hän on ylpeä työstään ja toimii sinnikkäästi myös vastoinkäymisiä kohdatessaan. Työn imua kuvaavat kolme asiaa: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Hakanen 2011, 34,38)

Työterveyslaitos on tutkinut yli 16000 suomalaisen työntekijän ja johtajan kokemuksia työn imusta. Sen mukaan työn imun kokeminen ei ole lainkaan harvinaista, vaan sitä voidaan kokea kaikissa ammateissa. Tutkimuksen mukaan riippuen alasta ja ammatista vähintään joka kymmenes koki työn imua päivittäin. Useissa ammateissa jopa joka viides koki päivittäin työn imua. Lähes 70 % työntekijöistä alasta riippumatta kokee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista vähintään kerran viikossa. Uppoutumista on vaikea saavuttaa työssä, joka on kovin keskeytysaltis. Tarmokkuus ja omistautuminen ovat helpommin saavutettavissa. (Hakanen 2011, 39–40)

Työntekijän on mahdollista lisätä ja saavuttaa työn imua myös omasta tahdostaan, vaikka työyhteisössä olisi muutoin vaikeaa. Silloin työn haastaviin tilanteisiin voi kokeilla suhtautua ratkaisukeskeisesti ja iloita kollegoiden onnistumisista. Henkisen kasvun ja vaikeista tilanteista oppimisen myötä työn imu vahvistuu ja samalla kyllästymisen tunteet työtään kohtaan vähenee. Haastavasta tilanteesta selviämisen jälkeen työn imu selvästi lisääntyy. (Hakanen 2011, 82–83)

Työasioista irrottautumiselle ja palautumiselle tärkeimpiä asioita ovat läheiset ihmissuhteet ja niiden ylläpitäminen. Ne ovat myös onnellisuuden tärkeimpiä lähteitä. Hakasen (2011, 94–95) mukaan riittävä palautuminen ylläpitää työn imua. Terveydelle ja hyvinvoinnille erittäin tärkeä asia on toiselta ihmiseltä saatu tuki. Sama pätee myös työpaikoilla. Tavanomainen juttelu ja erityiset juhlahetket auttavat näkemään kollegat työtehtäviään laajemmassa näkökulmassa. Ne myös lisäävät yhteisöllisyyden tunnetta. Työelämässä virheet tai muut negatiiviset asiat nousevat helposti pinnalle, siksi on tärkeää, että myös positiiviset kokemukset, teot ja tilanteet nousevat esiin.

Tutkimuksen mukaan työntekijän omat resurssit ja voimavarat vaikuttavat työn imuun. Työn imua kokevat hoitajat tekevät työnsä hyvin, sillä asenne työn tekemiseen on myönteinen. Työn imua kokevat hoitajat haluavat oppia uutta ja ovat kiinnostuneita hoitamaan potilaita. (Bhatti, Hussain & Al Dohan 2018, 32–34)

Työn imua ovat tutkineet myös Kinnunen, Mäkikangas, Mauno & Rantanen (2012, 87,99). He tuovat artikkelissaan esiin, että työhyvinvointiin vaikuttaa myös palautuminen työstä lomien, vapaapäivien ja taukojen avulla. Haitallisen väsymyksen kasautumista ehkäistään tehokkaasti palautumisen avulla. Myös työpäivän aikana pidetyillä tauoilla on merkitystä työntekijän kokemaan tarmokkuuteen. Palautuminen koetaan myönteisenä energisyytenä, jonka perusteella työn tauotuksella on merkitystä lisäämässä työn imua ja vähentämässä työuupumusta.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka on analysoitu induktiivisella sisällönanalyysillä. Analyysissä aineisto purettiin ensin osiin ja sisällöllisesti samankaltaiset asiat yhdistettiin. Seuraavaksi aineisto tiivistettiin kokonaisuudeksi, joka vastaa tutkimuksen tarkoitusta. Analyysin avulla kuvataan tutkittavaa ilmiötä tiivistetyssä muodossa. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeilla Vaasan kaupungin lastenneuvolan, äitiysneuvolan sekä perhesuunnitteluneuvolan terveydenhoitajille.

Määräaikaisseuranta sekä erilaiset seulonnat sekä niihin liittyvä perheiden tukeminen ja neuvonta muodostavat neuvolatoiminnan tukirangan. (STM 2004, 3) Neuvoloissa työskentelevät terveydenhoitajat, jotka tekevät melko itsenäistä työtä perheiden hyvinvoinnin parantamiseksi. Perhesuunnittelu- ja äitiysneuvola on keskitetty Tammikaivon terveysasemalle, mutta lastenneuvoloilla on toimipisteitä eri kaupungin osissa. Pienimmissä yksiköissä työntekijöitä on kahdesta neljään. Lastenneuvolassa mahdollisia kyselyyn vastaavia terveydenhoitajia on 19, äitiys- ja perhesuunnittelussa yhteensä 18, eli aineisto kokonaisuudessaan 37 vakituista terveydenhoitajaa. Mahdollisuus vastaamiseen tarjotaan myös lastenneuvolan alaisuudessa toimivalle Kiikku-vauvaperhetyöntekijälle sekä kyselyn aikana neuvoloissa toimiville sijaisille.

5.1 Kyselyn toteutus

Tutkimukselle anottiin Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystoimen ylihoitajan puolta ja tutkimuslupaa Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystoimen johtavalta ylilääkäriltä. Tutkimuslupa myönnettiin 26.5.2021. Tutkimusluvan varmistuttua opinnäytetyöstä keskusteltiin terveydenhoitajakokouksessa, jossa tutkija pyrki motivoimaan terveydenhoitajia vastaamaan kyselyyn.

Aineisto kerättiin toteuttaen laadullinen kysely 13.9.2021 - 1.10.2021 välisenä aikana Vaasan kaupungin neuvolaterveydenhoitajille. Kysymykset olivat avoimia

kysymyksiä, joilla pyrittiin löytämään vastaukset tutkimusongelmiin. Terveydenhoitajat vastasivat kyselyyn nimettöminä eikä taustatietoja kerätty liian yksityiskohtaisesti vastaajien anonymiteetin säilyttämiseksi. Terveydenhoitajille annettiin mahdollisuus vastata kyselyn paperiversioon tai vaihtoehtoisesti he saivat vastata Microsoft Forms –ohjelmalla luotuun kyselyyn internetissä. Kyselyt tehtiin sekä suomeksi, että ruotsiksi, josta vastaajat saivat valita, kummalla kielellä he halusivat vastata.

Jaettavaan kyselyyn liitettiin saatekirje, jossa kerrottiin tarkemmin tutkimuksen tavoitteesta ja tarkoituksesta. Tutkimuskyselyä on esitestattu kahdella ulkopaikkakuntalaisella terveydenhoitajalla. Esitestaukseen osallistuneet eivät kuuluneet varsinaiseen tutkimusjoukkoon. Tutkimuskysymyksiä muokattiin esitestauksesta saadun arvokkaan palautteen perusteella.

Laadulliseen tutkimukseen yhdistetään käyttäytymisen muutokset, asenteet ja uskomukset. Sen määrittämään olevan tulkintojen, käsitysten, kokemusten ja ihmisten motivaation tutkimista. Persoonakohtaisuus, tutkimusasetelman joustavuus, naturalistisuus ja yksilöllisyys sekä induktiivisuus ovat laadullisen tutkimuksen tunnuspiirteitä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 49–51)

Laadullinen tutkimus vastaa kysymyksiin, miten ja mitä. Se pyrkii kuvaamaan ilmiöitä. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on jäljittää asioiden merkitystä, etsiä tutkittavasta ilmiöstä kulttuurista luonnetta ja lisätä käsitystä tutkittavien ajattelutavasta, vuorovaikutuksesta tai arkikokemuksista sekä kertoa asioiden sisäinen logiikka. (Lämsä 2013, 322)

5.2 Aineiston analysointi

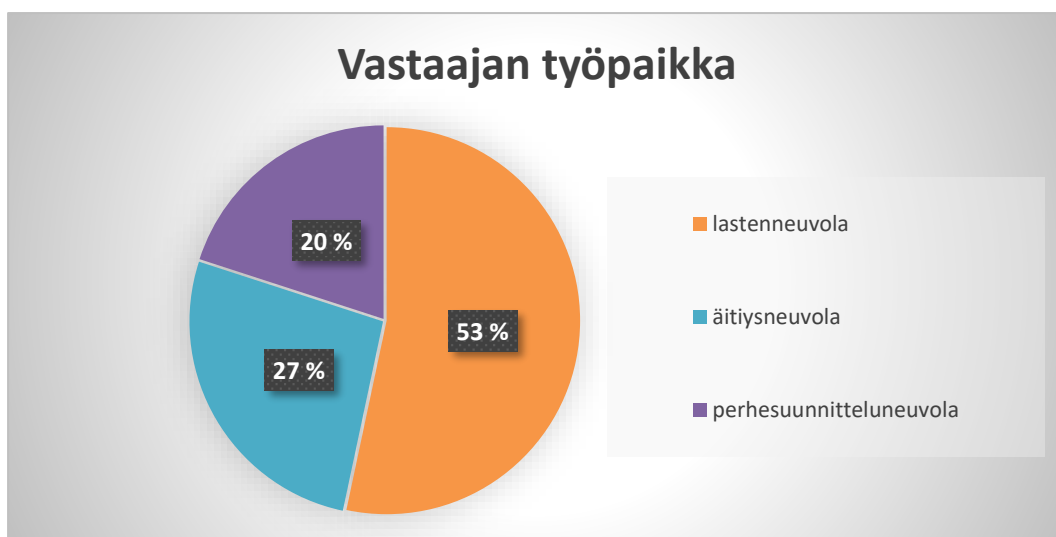
Induktiivisessa sisällönanalyysissä on keskeistä tunnistaa väittämiä, jotka ilmaisevat jotakin tutkittavasta ilmiöstä. Siinä siis luokitellaan tekstin sanoja ja ilmaisuja niiden teoreettisen merkityksen perusteella. Kysymyksen asettelu ja tutkimuksen tarkoitus ohjaavat induktiivista päättelyä, johon sisällönanalyysi perustuu. Ana-

lyyssissä aineisto purettiin ensin osiin ja sisällöllisesti samankaltaiset yhdistettiin. Seuraavaksi aineisto tiivistettiin kokonaisuudeksi, joka vastaa tutkimuksen tarkoitukseen. Analyysin avulla kuvataan tutkittavaa ilmiötä tiivistetyssä muodossa. Käyttämällä mahdollisimman avoimia kysymyksiä aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä saadaan selvitettyä mitä aineisto kertoo tutkittavasta ilmiöstä. Alkuperäisilmaukset merkataan värillisellä korostuksella, ne toimivat pohjana aineiston pelkistämiseksi. Tulosten raportoinnin yhteydessä esitetään lainauksia, joilla voidaan esittää, miten kyseiseen päätelmään on päädytty. Pelkistämisen jälkeen, nousseet asiat ryhmitellään. Ensin niistä muodostetaan alaluokkia ja vähitellen yläluokkia. Aineiston abstrahoinnissa on tärkeä muistaa, ettei liian nopeasti nosta aineiston abstraktitasoa. Induktiivisessa sisällönanalyysissä edetään siis yhden vastauksen antamasta kuvauksesta yleiskuvaukseen. (Kylmä & Juvakka 2012 112–119)

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

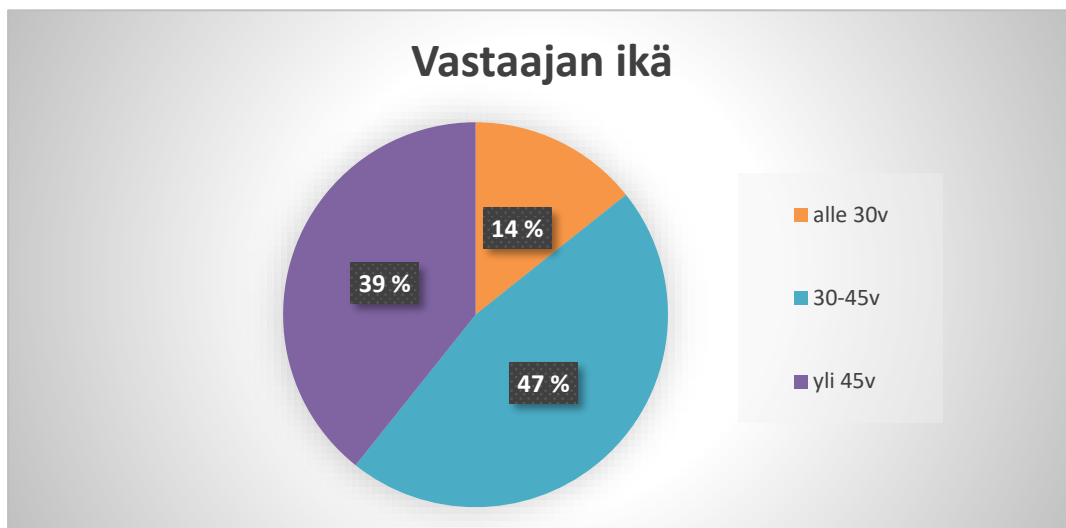
Tässä luvussa esitellään tutkimuksesta saatuja tuloksia. Tutkimusongelmiin pyrittiin löytämään vastauksia selvittämällä neuvolaterveydenhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan, työnstressitekijöistä ja voimavaroista sekä keinoja, joilla he itse tai työnantaja voisi parantaa heidän työhyvinvointiaan.

Tutkimustulokset tarkastellaan aihepiireittäin. Kyselylomakkeen järjestyksestä poiketen aluksi käydään läpi vastaajien taustatiedot. Kaiken kaikkiaan vastauksia saatiin 28 kpl, jolloin vastausprosentti oli 75 %.



Kuvio 1. Vastaajien työpaikka (n=28)

Kuvio 1. esittää missä yksikössä vastaaja työskentelee. Vastaajista suurin osa, eli 53 % työskentelee lastenneuvolassa. Vastaajista 27 % työskentelee äitiysneuvolassa ja 20 % vastaajista työskentelee perhesuunnitteluneuvolassa.



Kuvio 2. Vastaajien ikä (n=28)

Vastaajia löytyi kaikista ikäryhmistä. Alle 30-vuotiaita oli 14 % vastaajista, 30–45-vuotiaita oli 47 % ja yli 40- vuotiaita oli 39 %. Kuvioista 2 voidaan kuitenkin päätellä, että jopa 86 % vastaajista on yli 30-vuotiaita.

6.1 Työhyvinvointi

Kyselyssä pyydettiin neuvolaterveydenhoitajia kuvailemaan miten he kokevat työhyvinvoinnin ja miten se näkyy heidän työyhteisössään.

Tutkimukseen osallistuvat neuvolaterveydenhoitajat ovat itse sitä mieltä, että työhyvinvointi koostuu sosiaalisista suhteista, työnantajan tarjoamista resursseista, työntekijän omista voimavaroista sekä itsensä kehittämisestä. Vastauksista kävi ilmi myös, miten ne näkyvät käytännössä työn arjessa.

Taulukossa 1. nähdään mitä tarkoitettiin sosiaalisten suhteiden merkityksellä työhyvinvoinnille. Kysymykseen mitä terveydenhoitajat kokivat työhyvinvoinnin olevan, työilmapiiri mainittiin lähes jokaisessa vastauksessa.

Taulukko 1. Sosiaalisten suhteiden merkitys työhyvinvointiin

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työilmapiiri f=23	Työyhteisön sisäiset sosiaaliset suhteet	Työhyvinvointi
Työkaverit f=15		
Asiakkaat f=4	Työyhteisön ulkopuoliset sosiaaliset suhteet	
Sidosryhmät f=2		
Palaute f=1		

Monet vastaajat kuvasivat työilmapiirin olevan hyvin merkityksellinen osa työhyvinvointia.

”Hyvä työilmapiiri henkilösuhteissa ja suhteessa esimiehiin, mukava tulla töihin.” (vastaaja 28)

Kaikkien työpanos on tärkeä ja sitä on hyvä huomioida arvostuksena. Samalla lisätään yhteenkuuluvuuden tunnetta, kuten vastaaja 6 kertoi:

”Työhyvinvointia tukee yhteenkuuluvuuden tunne ja ”me-henki” työyhteisössä ja se että esimiehet sekä työkaverit arvostavat jokaisen työpanosta ja jokaista työntekijää omana itsenään.” (vastaaja 6)

Tärkeänä pidettiin myös sitä, että jokainen työyhteisön jäsen tulee kuulluksi ja nähdyksi, kuten vastaaja 27 asian ilmaisi:

”Siitä, että jokainen työyhteisössä oleva tulee kuulluksi ja nähdyksi. Jokainen otetaan huomioon.” (vastaaja 27)

Työkaverit, asiakkaat ja sidosryhmät ovat tärkeässä roolissa terveydenhoitajien työhyvinvointikokemuksissa. Omien kollegoiden kanssa hyvä huumori, arvostus, yhteenkuuluvuuden tunne ja me-henki koetaan tärkeiksi työhyvinvoinnin lähteiksi. Myös luottamusta pidettiin tärkeänä. Kollegoilta ja lähijohtajalta odotetaan ja näissä työyhteisöissä myös saadaan tukea ja ymmärrystä erilaisissa tilanteissa.

Arjessa vastaajat kokevat, että apua on helppo pyytää ja kollegaa autetaan mielellään, kuten muutamat vastaajaa 8 kuvasi:

”Työkavereista, esimiesten ja alaisten hyvästä vuorovaikutuksesta, työympäristöstä, työvälineistä, sopivasta asiakasmäärästä, riittävästä resursseista siis. Avoin ilmapiiri, jossa uskaltaa kysyä, mikäli ei jotain asiaa tiedä.” (vastaaja 8)

Kollegoiden lisäksi esimiehen tuki nousi esiin, kuten vastaajat itse kertoivat:

”Työpaikalla on avoin ja positiivinen ilmapiiri, tuntuu hyvältä tulla töihin. Pystytään puhumaan muistakin asioista kuin työasioista. Työkavereilta uskaltaa kysyä neuvoja. Esimies on työntekijän tukena kaikissa tilanteissa.” (vastaaja 7)

” Kollegor som uppskattar en och stöder. En förstående förman.” (vastaaja 21)

Sidosryhmiltä odotetaan joustavaa ja toimivaa yhteistyötä. Asiakkaat ovat myös osa työhyvinvointia, heiltä saadaan onnistumisen kokemuksia, palautetta sekä asiakasmäärän on oltava sopiva. (Taulukko 1.)

Työnantajan tarjoamat resurssit, työn sisältö sekä turvallisuus työssä nousivat toiseksi työhyvinvoinnin merkitykselliseksi lähteeksi. Taulukossa 2. kuvataan tarkemmin sen sisältöä.

Taulukko 2. Työnantajan tarjoamien resurssien merkitys työhyvinvointiin

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Resurssit f=4	Työnantajan tarjoamat resurssit	Työhyvinvointi
Työympäristö f=6		
Esihenkilö f=13		
Työturvallisuus f=3	Työn järjestäminen turvallisesti	
Sopiva kuormittavuus f=16	Työn sisältö	
Työnkuva f=1		
Itsenäinen työ f=1		

Työnkuormittavuuden on oltava sopivaa, että terveydenhoitajat voivat kokea työhyvinvointia. Vastauksista kävi ilmi, että työtä ei saa olla liikaa, mutta liian vähäinenkin työmäärä koetaan työhyvinvointia heikentäväksi. Vastauksissa mainittiin myös, että hetkellinen suurempi kuormittavuus on siedettävää, mutta sen ei saa jatkua liian pitkää ajanjaksoa. Jotta kuormittavuus olisi sopivaa, tulee työmäärän vastata aikaa ja mahdollisuuksia hoitaa työ hyvin. Erilaisiin tehtäviin täytyy olla mahdollisuus varata realistinen aika työntekemiseen. Hyvinä vastaajat pitivät mahdollisuutta vaikuttaa oman päiväohjelman ja ajanvarauksen luomiseen. (Taulukko 2.) Kuten vastaajat kertovat, mistä työhyvinvointi muodostuu:

”Työkavereista, esimiesten ja alaisten hyvästä vuorovaikutuksesta, työympäristöstä, työvälineistä, sopivasta asiakasmäärästä, riittävästä resursseista siis.” (vastaaja 8)

Kuten vastaaja 9 kuvailee, työmäärän tulee olla sopiva:

”Kuulut työyhteisöön, jossa sinusta arvostetaan ja välitetään. Työmääräsi on sopiva, ei liian kuormittava.” (vastaaja 9)

Osastonhoitajalla on myös suuri merkitys työhyvinvoinnin kokemiseen. Häneltä odotetaan tukea ja myötäelämistä sekä ennen kaikkea tasa-arvoista ja oikeu-

denmukaista kohtelua. Vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä esihenkilöihinsä ja kokiivat heidän olevan helposti lähestyttäviä, kannustavia ja huomioivan työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita. (Taulukko 2)

Lähijohdon ja alaisten välistä hyvää vuorovaikutusta ja osastonhoitajan helppoa tavoitettavuutta tuotiin vastauksissa esiin, kuten mm. vastaaja 10 toi esiin:

”Esimiehen osoittama arvostus ja kunnioitus työntekijöitä kohtaan. Työntekijöitä pitäisi kuunnella uudistuksia/päätöksiä tehtäessä” (vastaaja 10)

Myös oikeudenmukaisuus koettiin tärkeäksi:

”Rättvis förman som är insatt i arbetet och kan fördela rättvist.” (vastaaja 12)

Työympäristö ja resurssit tuotiin esiin kymmenessä vastauksessa. Työhyvinvointiin koetaan vaikuttavan myös esimerkiksi asianmukaiset työtilat ja puhdas sisäilma. Viihtyisä miljöö, toimivat ja asianmukaiset välineet sekä tarvittavat resurssit työn toteuttamiseen ovat osa työhyvinvointia. Vastaajat toivat esiin myös turvallisuuden tunteen merkitystä. Työtä halutaan tehdä ilman fyysisen tai psyykkisen väkivallan uhkaa. Selkeästä työnkuvasta ja mahdollisuudesta tehdä itsenäistä työtä on myös apua työhyvinvoinnin kokemukseen. (Taulukko 2.)

Työntekijän omat ominaisuudet ja voimavarat sekä työn mielekkyys vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemuksiin. Taulukossa 3. esitetään kyselyn vastauksista saatuja alaluokkia, joista päädyttiin työn mielekkyyden ja työntekijöiden omien voimavarojen olevan yksi tärkeä työhyvinvointiin liittyvä tekijä.

Taulukko 3. Työntekijän omat voimavarat vaikuttavat työhyvinvointiin

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Terveys f=4	Työntekijän ominaisuudet ja voimavarat	Työhyvinvointi
Palautuminen f=3		
Joustavuus f=1	Työn mielekkyys	
Merkityksellisyys f=17		

Koska terveydenhoitajat tekevät työtä vahvasti omalla persoonallaan työn merkityksellisyys nousee ymmärrettävästi esiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Vastauksissa tuotiin ilmi sekä työn kokemista merkityksellisenä, että oman itsensä kokemista merkityksellisenä tehdyn työn avulla. (Taulukko 3.) Kuten vastaaja 21 asian ilmaisi:

” Att få känna att man gör ett meningsfullt arbete” (vastaaja 21)

Joustavuus, palautuminen, terveys olivat asioita, jotka vaikuttavat työntekijän omin voimavaroihin. Joustavalla työnantajalla koetaan olevan joustavia työntekijöitä. Molemmiin puoliin joustavuus ja erilaisten tilanteiden ymmärtäminen lisää hyvinvointia. (Taulukko 3.)

Työntekijän oma fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys vaikuttavat myös työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on myös työssäjaksamista, johon vaikuttaa työntekijän oma jaksaminen ainakin unen, levon ja terveyden osalta. Myös palautuminen koetaan tärkeäksi ja osaksi työhyvinvointia. Työpäivän päätyttyä terveydenhoitajat toivovat löytävänsä voimia tehdä itselle mieluisia asioita. Palautumiseen vaikuttavat myös tasapaino yksityiselämän ja työelämän välillä. (Taulukko 3.)

Kuten vastaajat asiaa kuvasivat, palautuminen on tärkeää:

*”Siitä, että työ kuormittaa sopivasti, mutta palautumisen jälkeen jää puh-
tia muuhunkin.” (vastaaja 6)*

*”Riittävä palautuminen työpäivien jälkeen, hyvä ja luotettava työyhteisö,
työn mielekkyys” (vastaaja 3)*

Taulukko 4. Itsensä kehittäminen osana työhyvinvointia

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Ammattitaito f=6	Itsensä kehittäminen	Työhyvinvointi
Vaikutusmahdollisuudet f=2		

Vastauksista nousi esiin myös ammattitaito ja halu ylläpitää sitä. Työarjessa se näkyy motivoituneina työntekijöinä ja tyytyväisinä asiakkaina. Vastaajien mukaan kokemukset arvokkaan työn tekemisestä ja onnistumisista lisäävät työhyvinvointia. Myös mahdollisuudet vaikuttaa itsensä ja työnsä kehittämiseen koetaan osaksi työhyvinvointia. Työtehtävien tulisi olla suhteessa työntekijän osaamiseen. Työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia kouluttautumiseen arvostetaan. Vastaa-
jat kokivat, että myös hyvä perehdytys voi lisätä työhyvinvointia. Kiinnostus omaan alaan ja sen hallinta lisäävät työhyvinvointia. (Taulukko 4.) Kuten vastaaja 6 asian ilmaisi:

*”Työhyvinvointi koostuu ammattitaidosta ja ilosta tehdä mielekästä työ-
tä.” (vastaaja 6)*

Myös työntekijän itsensä on arvostettava omaa työtään ja koettava sen sopivan itselleen, kuten eräs vastaaja kirjoitti:

*”Siitä, että olet valinnut ammattisi ja koet sen oikeaksi, tunnet olevasi omal-
la alallasi ihmisten parissa ja arvostat omaa työtäsi” (vastaaja 9)*

6.2 Kokemukset työn imusta

Vastaajia pyydettiin kuvailemaan tilannetta, jossa ovat viimeksi kokeneet työn imua. Tilanteet, joissa työn imua koettiin, olivat sellaisia, jossa oma työ tuntui merkitykselliseltä, jokin tavoite saavutettiin tai töihin tuntui hyvältä tulla. Kaikki vastaajat eivät kuitenkaan kokeneet työn imua. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Kokemukset työn imusta

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työn merkityksellisyys f=8	Työn merkityksellisyys	Työn imu
Kollegan auttaminen f=3		
Asiakkaiden tyytyväisyys f=3		
Työn monipuolisuus, mielenkiintoiset työtehtävät f=2	Tavoitteen saavuttaminen	
Työhön paneutuessa f=1		
Onnistuminen vaikeassa tilanteessa f=3		
Työn tulosten näkeminen f=2		
Töihin on kiva tulla f=2	Työviihtyvyys	
Positiivinen palaute f=2		
Kollegan kanssa koetut onnistumisen hetket f=2		
En koe työn imua f=1		

Taulukossa 5. nähdään, että vastaajien mukaan asiakkaiden tyytyväisyys ja oman työn kokeminen merkitykselliseksi ovat avainasemassa lisäämään työn imua. Myös mahdollisuudet auttaa kollegaa lisäsivät työn imun kokemuksia. Asiakkailta saatu palaute kertoo terveydenhoitajan työn merkityksellisyydestä ja tuo vastaa-

jille onnistumisen kokemuksia ja lisää oman työn arvostusta. Kuten vastaajat tilanteita kuvasivat:

”Haastavan asiakkaan kanssa hyvä ja miellyttävä lopputulos molemmille osapuolille. Tästä seurasi onnistumisen tunne sekä tunne siitä, että työ on merkityksellistä.” (vastaaja 15)

”Joka päivä on haasteellisia tilanteita, joissa koen työn imua. Esim. kun jollakin asiakkaalla on ongelmia ja voin omalla ammattitaidollani ratkaista ne” (vastaaja 10)

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että tavoitteiden saavuttaminen luo tunteen työn imusta. Työssä otetaan mielellään haasteita vastaan ja asioita yhdessä asiakkaan kanssa ratkaistaessa kokemukset työn imusta lisääntyvät. Työn tulosten näkeminen lisää työmotivaatiota ja työn imua. Myös itsensä tehokkaaksi kokeminen loi tunnetta työn imusta, kuten vastaaja 4 asian ilmaisi:

”Oma vireystaso hyvä, sopivan täynnä kalenteri ja monenlaisia eri käyntejä. Päivä rullaa nopeasti ja tuntee itsensä tehokkaaksi.” (vastaaja 4)

Työssä viihtyminen ja tunne siitä, että töihin on kiva tulla vaikuttavat vastaajien mukaan työn imun kokemuksiin. Kollegoilta ja esihenkilöiltä saatu positiivinen palaute ja kiitos tehdystä työstä on myös tärkeää. (Taulukko 5.)

Työn imua haittaa pitkittynyt koronatilanne, joka on selvästi haitannut vastaajien kokemaa työn imua omassa työssään. Sen mukanaan tuomat jatkuvasti muuttuvat ohjeistuksen sekä lisätyöt eivät edesauta sitä, että työ veisi mennessään. Vastaajat myös kokivat, että parempi rahallinen korvaus tehdyistä ponnisteluista voisi lisätä työn imua. Kuten eräs vastaajan kuvasi:

”En muista milloin työn imua olisin tuntenut viimeksi. En tiedä vaikuttaisiko työn imukokemuksiin, jos ponnistelut näkyisivät palkassa. Omaa työtäni pidän tärkeänä ja arvokkaana, mutta palkkaus on kaukana arvostuksesta tätä työtä kohtaan.” (vastaaja 27)

6.3 Työn stressitekijät

Tutkimukseen osallistuvia neuvolaterveydenhoitajia pyydettiin myös kuvailemaan asioita, jotka he kokevat kuormittaviksi työarjessa ja miten ne asiat vaikuttavat heidän työhönsä. Resurssipula ja haastavat asiakkaat nousivat keskeiseksi stressitekijöiksi kyselyyn osallistuneiden terveydenhoitajien kokemana. Myös arvostuksen puute sekä psyykkiset tekijät vaikuttavat kuormittavasti heidän työarkeensa. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Työssä kuormittavia asioita neuvolaterveydenhoitajien kokemana

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Haastavat asiakkaat f=16	Haastavat asiakkaat	Työstressi
Asiakkaiden erilaiset / moninaiset tarpeet f=3		
Resurssipula f=6	Resurssipula	
Koulutusten puute f=3		
Riittämättömät tukipalvelut f=14		
Kiire f=13		
Heikko taloudellinen ja emotionaalinen tuki f=7	Arvostuksen puute	
Riittämättömyyden tunteet	Psyykkiset tekijät	
Huoli tulevaisuudesta		

Tutkimusvastauksista nähdään, että moni kyselyyn vastanneista neuvolaterveydenhoitajista kokee asiakasperheiden olevan entistä haastavampia ja perheiden ongelmien koetaan kasaantuneen. Vastaanottotilanteiden levoton ja meluisa tunnelma sekä asiakkaiden elämäntilanteissa myötäeläminen koetaan myös kuormittavaksi. Asiakkaiden erilaiset tarpeet, kulttuurierot ja niiden ymmärtämi-

nen haastavat hoitajia ja tulkin käyttö hidastaa vastaanottoja ja vie enemmän työaika. (Taulukko 6.)

Resurssipulaan liittyy monenlaisia osa-alueita, jotka kuormittavat hoitajia. Vastaajista puolet kokivat kuormittavaksi tekijäksi asiakkaille tarjottavien tukipalveluiden puutteen ja niiden hitaan tavoittamisen. Asiakkaille avun saaminen kestää, sillä jonot kuntoutuspalveluihin ovat valtavan pitkät. Useat vastaajat kokivat, että joutuvat itse tukemaan ja kannattelemaan perheitä useilla ylimääräisillä käynneillä, sillä esim. psykologille on pitkät jonot. Asiakasperheiden pitkät jonotusajat kuntoutuspalveluihin lisäsivät vastaajien kuormitusta myös siksi, että vastaajat eivät kokeneet oman ammattitaidon enää riittävän perheiden kannatteluun. Pitkät jonotusajat usein lisäävät perhettä kannattelevia vastaanottokäyntejä neuvoiloissa. Vastaajat toivat esiin resurssipulaa myös vähäisten koulutusmahdollisuuksien muodossa. Sijaisten puute, yksinäinen työ ja kankeaksi koettu työaikajärjestelmä lisäsivät vastaajien työssä kokemaa stressiä. Kiire, ajan puute ja jatkuva valppaana olo on kuormittanut osaa vastaajista. (Taulukko 6.) Kuten eräät vastaajat tilannetta kuvasivat:

”Entistä haastavimmat asiakasperheet. Enää ei meinaa uskaltaa kysyä perheiltä mitä kuuluu, kun ei ole paikkaa mihin tukea ja apua tarvitsevia perheitä ohjata. Joka paikassa on jonoa, eikä apua ja tukea tarvitseva perhe voi odottaa pitkiä aikoja jonoissa. Ei ole mitään tarjota perheille. Lisäksi tuleva hyvinvointikuntayhtymä aiheuttaa kuormitusta, kukaan ei tunnu tietävän mitä tuleman pitää ja epävarmuus sekä epätietoisuus lisäävät kuormittavuutta. Riittämätön tuki esihenkilöiltä. Kokemus siitä, ettei omaan työhön voi vaikuttaa tai vaikuttamisen mahdollisuudet on hyvin vähäiset.” (vastaaja 1)

Samansuuntaisia vastauksia löytyi useita, myös vastaaja 12 oli samaa mieltä:

” Krävande klienter som har många problem på många olika plan, t.ex psykiska, sociala, inget stödnätverk o.s.v och det inte finns resurser att skickas vidare till t.ex rådgivningspsykolog (p.g.a långa köer, för lite psykologer). Vi sköter "hela familjen" alla problem men finns inte alltid vidare hjälp att ge.. Tidsbrist. Vikariebrist.” (vastaaja 12)

Huoli tulevaisuudesta, riittämättömyyden tunteet sekä työyhteisön ristiriidat ovat psyykkisiä tekijöitä, jotka lisäsivät kymmenen tutkimukseen vastanneen työstressiä. (Taulukko 6.) Asiakkaiden erityiset tilanteet kuormittavat myös hoitajia, kuten vastaaja 27 kertoi:

”Äitiysneuvolassa kuormittavia tekijöitä on esimerkiksi ajoittainen kiire. Toinen asia on keskenmenot, kohtukuolemat ja menetyksen kokeneiden vanhempien kohtaaminen. Kuormittavaa on toki myös asiakkaat, jotka eivät ole tyytyväisiä ja vaativat erityiskohtelua. Lasu-ilmoituksen tarpeen arvio kuormittaa.” (vastaaja 27)

Myös mm. vastaaja 22 koki riittämättömyyden tunnetta työssään:

”Att inte räcka till. Att det inte finns psykosocialt stöd för de familjer som skulle behöva det. Att känna ett stort ansvar och oro för klienterna och deras familjer. Stress.” (vastaaja 22)

Ulkopuolelta tuleva arvostuksen puute eli asiakkailta saatu epäasiallinen kohtelu neuvolassa kuormittavat vastaajia. Vastaajien mukaan myös huono palkka vaikuttaa negatiivisesti työssä jaksamiseen. (Taulukko 6.)

Kaikki nämä tekijät vaikuttavat myös vastaajien työhön. Vastaajien mukaan ne lisäävät negatiivisten tunteiden kokemuksia, herättävät ajatuksia alan vaihdosta, työn laatu heikkenee ja kokemus työn vaikuttavuudesta vähenee (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Työssä kuormittavien tekijöiden vaikutuksia neuvolatyössä

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Uuvuttaa ja lisää stressiä f=22	Negatiiviset tunteet	Stressin vaikutukset työssä
Työmotivaatio laskee f=11	Laadun heikkeneminen	
Riittämättömyyden tunteet f=10	Työn kuormittavuus ja kokemukset vähäisistä vaikutusmahdollisuuksista	
Hidas palautuminen f=6		
Työn määrä kasvaa f=8		
Haaveet toisenlaisesta työstä f=2	Alan vaihto	

Vastaajat kuvailevat, että työssä stressiä aiheuttavat asiat vievät työn ilon, ne uuvuttavat ja työasiat jäävät mieleen pyörimään. Kiire vaikuttaa työn laatuun ja työ koetaan välttämättömänä pahana. Useat vastaajat kokivat työnsä vaikutusten perheille olevan vähäisiä ja turhautuivat kokiessaan riittämättömyyttä perheiden tarpeiden edessä. (Taulukko 7.) Kuten eräät vastaajat kertoivat:

”Toisinaan tuntuu, että ei halua edes tietää enempää vanhemman voinnista ja vaikeuksista. Yleensä vo-ajat pidempiä ja intensiivisempiä. Jäävät helposti omaankin mieleen pyörimään.” (vastaaja 4)

”Huoli kasvaa perheistä. Poissaoloissa työmäärä kasaantuu ja edestään löytää” (vastaaja 13)

Vastaajat kuvailevat stressitekijöiden näkyvän työarjessa myös pidempänä palautumisaikana. Sijaisten puute ja kollegan sairausloma saavat työt kasaantumaan ja lisää työtaakkaa paikalla oleville. Vastaajat kertovat, että perheet, joissa ongelmat ovat moninaisia, vaativat myös enemmän aikaa ja lisäävät työmäärää. Lisäksi myös maahanmuuttaja työ vaatii enemmän työpanosta ja työaikaa. (Taulukko 7.) Kuten vastaaja 28 kuvailee:

”Aikaa tarvitaan enemmän esim. tulkin hankkimiseen usein jonottamalla puhelimella tulkkikeskukseen. Asiakkaille on lähetettävä kutsut tai ilmoitettava vastaanottokeskukseen varatut ajat. Varatuille ajoille ei aina saavuta ja tulkin peruuttamisessa saa taas jonottaa, jos vaikka aika peruuntuu työntekijän sairastuessa. Maahanmuuttajatyössä usein lapsen perushoidosta keskusteltava hyvin paljon ja silloin on tärkeää mm. hyvä tulkki. Työ on hyvin uuvuttavaa, jos tulkki ei ole sopiva tai jättää jopa tulematta, mitä joskus tapahtuu. (Vastaaja 28)

Osa vastaajista koki, että työn stressaavat tilanteet ja arvostuksen puute nostivat pintaan haaveita toisenlaisesta työstä ja alanvaihto oli käynyt mielessä. (taulukko 7.) Kuten eräs vastaaja toi esiin:

Risk för utbrändhet, dålig motivation, ev.byte av bransch.” (vastaaja 17)

6.4 Työn voimavarat

Työn voimavaroja pyrittiin selvittämään kysymällä neuvolaterveydenhoitajien kokemuksia, siitä mitkä seikat edistävät henkistä hyvinvointia ja miten ne toteutuvat arjessa työpaikalla. Vastaajia pyydettiin kertomaan myös, minkälaisin käytännön toimin työnantaja tällä hetkellä tukee psykososiaalista työhyvinvointia ja miten he itse voivat henkiseen työhyvinvointiinsa vaikuttaa.

Vastaajat kokivat, että psykososiaalista työhyvinvointia lisäävät työyhteisön tuki, työyhteisön ulkopuolelta saatu tuki, työn kokeminen merkityksellisenä sekä fyysinen työhyvinvointi. Taulukossa 8. kuvataan vastauksista analysoituja työhyvinvointia lisääviä asioita.

Taulukko 8. Työhyvinvointia edistäviä teemoja

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Yhteisöllisyys f=24	Työyhteisön tuki	Sisäinen tuki työhyvinvoinnille
Kollegiaalisuus f=21		
Esihenkilön tuki f=10		
oman työn hallinta f=3	Vaikuttamismahdollisuudet	
Työn pitäminen tärkeänä f=3	Työn merkityksellisyys	
Koulutukset f=1	itsensä kehittäminen	
Asiakkaat f=4	Ulkopuolinen tuki	Ulkopuolinen tuki työhyvinvoinnille
Työnohjaus f=5		
Ergonomia f=7		

Työyhteisön tuki nousi lähes jokaisesta vastauksesta esiin. Kollegat, huumori ja ystävällinen ilmapiiri ovat avainasemassa luomaan voimavaroja arkeen. Tärkeänä pidettiin myös toisen kannustamista ja arvostamista sekä tunnetta, että jokainen on hyväksytty omana itsenään työyhteisöön. (Taulukko 8.)

Kuten eräät vastaajat kirjoittivat:

”Den fina arbetsgemenskapen bland hälsovårdarna. Man har alltid någon man kan diskutera och ventilera saker med. För mitt eget välmående har det också varit av stor betydelse att nu få jobba i friska utrymmen då vi på förra arbetsplatsen blev utsatta för dålig inomhusluft och jag ofta blev sjuk pga detta.” (Vastaaja 22.)

”Hyvä ilmapiiri, kollegiaalisuus. Mahdollisuus purkaa asioita työkaverien kanssa” (vastaaja 16.)

Aina työyhteisöltä ei kuitenkaan tukea käytännössä ollut helposti saatavilla ja omien kollegoiden lisäksi toivottiin tiiviimpää yhteistyötä eri alueiden neuvoloiden kanssa. Työnohjauksesta koettiin olleen myös paljon hyötyä, sitä ei kuitenkaan ole kaikille säännöllisesti tarjolla. Kuten vastaaja 1. kuvaa asioita, jotka edistävät työhyvinvointia:

”Hyvä yhteistyö työkavereiden kanssa, huumori työn lomassa, työnohjaus” (vastaaja 1)

Työarjessa nämä asiat eivät vastaajan 1. mukaan kuitenkaan aina toteudu:

”Työnohjausta ei ole saatavilla säännöllisesti. Yhteistyötä työkavereiden kanssa ei juurikaan ole.” (vastaaja 1)

Esihenkilöltä saatu tuki ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön olivat myös asioita, jotka monista vastauksista nousivat esiin. Vastaajat pitivät tärkeänä saada itse hoitaa ajanvarauksen vastaanottoajat ja aikataulut. Työhyvinvointia lisäksi myös mahdollisuus itsensä kehittämiseen ammatillisten koulutusten avulla. Asiakastyö mukavien ja kiitollisten asiakkaiden kanssa lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvointi lisääntyy, kun saa asiakkailta positiivista palautetta ja työn kokee merkitykselliseksi. Kuten vastaaja 26. kirjoitti:

”Yhdessä oleminen ja keskustelut työkavereiden kanssa lisää hyvinvointia ehdottomasti. Työympäristö tulee olla myös soveltuva ja asiakasmäärät sopivia. Itsensä kehittämisen mahdollisuus ja työn tärkeyden kokeminen lisää hyvinvointia. Myös omien aikataulujen laatiminen auttaa. Positiivisen palautteen saaminen voisi kannustaa.” (vastaaja26)

Myös fyysisen työhyvinvoinnin koettiin vaikuttavan myönteisesti henkiseen työhyvinvointiin. Ergonomian toteutuminen työssä, mahdollisuus taukojumppiin sekä työhuoneen toiminnallisuus koettiin edistävän psykososiaalista työhyvinvointia. Mahdollisuus mikrotaucoihin asiakastilanteiden välissä, kaunis maisema ikkunasta sekä työhuoneen viihtyisyys lisäsivät muutamien vastaajien mukaan henkistä työhyvinvointia.

6.4.1 Työnantajan tarjoamia työhyvinvoinnin tukitoimia

Saatujen vastausten perusteella työnantaja voi tukea työhyvinvointia tarjoamalla sekä taloudellista tukea, että emotionaalista tukea työntekijöilleen. (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Työnantajan keinoja tukea työhyvinvointia

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Vapaa-ajan liikuntamahdollisuudet f=11	Työnantajan tarjoamat etuja	Taloudellinen tuki työntekijöille
Ruokailuun liittyvät edut f=2		
Koulutukset f=2		
Esihenkilön läsnäolo f=14	Esihenkilön tuki	Emotionaalinen tuki
Yhteenkuuluvuuden tunne f=3	Työyhteisön tuki	
Työnohjaus f=7	Ulkopuolinen tuki	
Ei tukea työnantajalta f=3		

Vastaajat kertoivat saavansa erilaisia taloudellisia etuja työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tutkimukseen osallistuneet terveydenhoitajat nimesivät mm. ErgoPro -taukojumppa ohjelman, Tyky -rahan ja liikuntailtapäivän työtunnit, uutena positiivisena tukena mainittiin ePassi, joka oli nyt ensi kertaa käytössä. Koulutusten koettiin myös työnantajan tarjoamana tukena työhyvinvoinnille, sillä koulutuspäivät tuovat vaihtelua arkeen ja useimmiten myös uutta sisältöä itse työhön. Työpaikkaruokala koettiin hyvänä etuna. (Taulukko 9.) Erään vastaajan sanoin:

”Saamme osallistua erilaisiin koulutuksiin, joka tukee toisaalta omaa terveydenhoitajuutta ja samalla tuo myös vaihtelua työarkeen. Liikuntailta-

päivät tukevat niin fyysistä hyvinvointia kuin myös psyykkistä hyvinvointia.” (vastaaja 5.)

Vastaajista 24 toi esiin saavansa jonkinlaista emotionaalista tukea. Vastauksista nousi esiin, että esihenkilö on avainasemassa tukemaan työntekijöitä. Esihenkilöltä saatu arvostus, luottamus ja helppo saavutettavuus koettiin lisäävän henkistä hyvinvointia, kuten vastaajat kirjoittivat:

”Tiedän, että voin aina mennä keskustelemaan esimiehelle, jos jokin asia vaivaa” (vastaaja 10)

Vastaajat myös ymmärtävät esihenkilön työmäärää, mutta kokevat hänet silti luotettavaksi ja reiluksi, kuten vastaaja 18 kirjoitti:

” Lähiesimies osaa työnsä ja suhtautuu hyvin; kuuntelee ja on oikeanlainen ihminen tehtävänsä. Tämä on hyvin tärkeää. Hän on luotettava, reilu ja turvallinen; tekee varmasti parhaansa, vaikka kovassa stressissä onkin.” (vastaaja 18)

Vastaajien mukaan esihenkilö myös huolehtii töiden jakaantumisesta tasaisesti ja ajoittain työyhteisössä keskustellaan työn kuormittavuudesta. Vastaajien mukaan myös kollegoiden kanssa juttelu lisää psykososiaalista työhyvinvointia ja yhteenkuuluvuudentunnetta. Työnohjaus oli asia mitä monet pitivät tärkeänä. Vastausten perusteella sitä ei kuitenkaan ollut kaikille säännöllisesti tarjolla. (Taulukko 9.) Kuten vastaaja 12 kirjoitti:

”Nu har vi arbetshandledning 4ggr. Borde alltid finnas för de som vill.” (vastaaja 12)

Vaikka suurin osa vastaajista kertoi työnantajan tukevan psykososiaalista työhyvinvointia, kaikki eivät kuitenkaan olleet samaa mieltä. Kuten eräs vastaaja totesi:

”Ei juuri mitenkään. Liikuntatunnit kaksi kertaa vuodessa” (vastaaja 26)

6.4.2 Neuvolaterveydenhoitajien keinoja vahvistaa omaa hyvinvointia

Työnantajan lisäksi myös työntekijä itse voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Neuvolaterveydenhoitajia pyydettiin kuvailemaan keinoja, miten he itse vahvistavat omaa työhyvinvointia ja mitkä ovat heidän keinosensa palautua työstään. Taulukossa 10. kuvataan miten tutkimukseen osallistuneet terveydenhoitajat vahvistavat omaa hyvinvointiaan.

Taulukko 10. Työntekijän keinoja tukea omaa työhyvinvointiaan

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Lepo f=9	Fyysinen hyvinvointi	Psykososiaalinen työhyvinvointi
Liikunta f=27		
Perhe ja ystävät f=28	Sosiaalinen hyvinvointi	
Harrastukset f=25	Psyykinen hyvinvointi	

Vastaajat toivat esiin pitävänsä yllä työhyvinvointia huolehtimalla riittävästä levon ja liikunnan määrästä. Hyvät yöunet ja tarvittaessa myös päiväunet auttavat jaksamaan arjessa. Ulkoilu ja luonnossa liikkuminen oli monille keino palautua töistä. Kuten vastaaja 4 asiaa kuvaili:

”Riittävä uni, säännöllinen ateriarytmi, ulkoilu ja liikkuminen.” (vastaaja 4)

Myös vastaaja 7 koki liikunnan olevan tärkeä keino palautumiseen:

”... pää lepää, kun kroppa tekee töitä, eli liikunta on minulle paras vastapaino työlle.” (vastaaja 7)

Kaikki tutkimukseen osallistuneet terveydenhoitajat toivat esiin sosiaalisten suhteiden ylläpidon vahvistavan omaa hyvinvointia. Läheisten ihmisten, ystävien ja perheen kanssa vietetty aika lisäävät hyvinvointia. Monet vastauksista toivat asian esiin, kuten esimerkin vastaaja 18:

”Priorisoin perheen korkealle, parisuhde on kunnossa, harrastukset, luonto, kulttuuri ja ystävät tärkeitä...” (vastaaja 18)

Moni vastaajista pyrki tietoisesti olemaan ajattelematta töitä vapaa-ajalla ja siihen keinona olivat omat mieluisat harrastukset, lukeminen ja musiikin kuuntelu sekä lasten harrastusten parissa vietetty aika. Ne olivat myös keinoja palautua työstä ja lisäävät vastaajien hyvinvointia. Kuten eräät vastaajat kirjoittivat:

”Töiden jälkeen tehdään jotain ihan muuta. Perheen kanssa oloa. Harrastuksia. Musiikki.” (vastaaja 14)

”Kopplar bort jobbet. Umgås med familj och att vistas ute. Fritidsintressen.” (vastaaja 12)

6.5 Työhyvinvoinnin kehittämisehdotuksia

Kyselyssä haluttiin selvittää myös neuvolaterveydenhoitajien ideoita, miten työnantaja voisi parantaa ja tukea heidän työhyvinvointiaan ja työssäjaksamista. Vastaajat kaipaavat rahallista tukea työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Esiin nousi mm. riittäviä resursseja henkilöstömäärän ja sijaisten osalta, työnohjausta toivotaan säännölliseksi kaikille halukkaille ja parempi palkka ylläpitää työhyvinvointia. Lisäksi toivottiin emotionaalista tukea tasapuolisesti kaikille. Yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden lisääminen ja tukeminen nousi vastauksista vahvasti esiin. Taulukossa 11. kuvataan vastaajilta saatuja työhyvinvoinnin kehittämisehdotuksia.

Taulukko 11. Työhyvinvoinnin kehittämisehdotuksia

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työnohjaus f=7	Koulutus	Riittävät taloudelliset resurssit
Koulutus- ja kehittämismahdollisuudet f=5		
Työntekijän mahdollisuus vai- kuttaa omiin lomiin f=2	Riittävät resurssit	
Riittävä määrä työntekijöitä f=8		
Palkkaamalla sijaisia f=7		
Nostamalla hoitajien palkkoja f=6		
Liikuntaan kannustaminen f=11	Liikuntaetuja	
Esihenkilön tuki, arvostus ja po- sitiivinen palaute f=6	Esihenkilön tuki	Riittävä emotionaalinen tuki
Työntekijöiden tasapuolinen huomiointi työpisteestä huoli- matta f=3		
Luomalla yhteishenkeä f=9	Yhteisöllisyyden luo- minen	

Riittävät resurssit olivat monella vastaajalla mielessä. Palkkaus koetaan matalaksi ja jopa elämiseen riittämättömäksi työn vastuuseen ja koulutuksen pituuteen nähden. Vastaajat toivoivat sijaisia, etteivät työt kasautuisi oman tai kollegan sairauspoissaolon vuoksi. Riittävät sijaisjärjestelyt myös helpottavat loman saa-

mista toivottuun ajankohtaan. Esihenkilön toivottiin huomioivan työntekijöiden työmäärä ja asiakasmäärän tasapuolisuus. kuten muutamat vastaajat asian ilmaisivat:

”Sijaisia pitäisi olla enemmän. Stressaavaa tietää, että ettei ole sijaista, jos itse tai työkaveri joutuu olemaan sairauslomalla useita päiviä” (vastaaja 8.)

Sijaisten ja varahenkilöstön tarve nousi esiin vastauksissa, kuten myös vastaaja 13 kirjoitti:

”Pitää hoitajaresurssit riittävinä, huolehtia sijaisjärjestelyistä/varahenkilöistä, tarjota jatkuvaa työhjoista...” (vastaaja 13.)

Työhjoista oli järjestetty osalle vastaajista, mutta ei kaikille. Ne, joilta se puuttui, toivoivat säännöllistä mahdollisuutta työhjoista. Myös koulutusta ja mahdollisuuksia kehittää omaa työtään toivottiin, kuten vastaaja 1. kertoi miten työnantaja voisi tukea hänen työhjoista:

”Säännöllisellä työhjoista, mahdollistamalla työn kehittämisen ja jatkuvan kouluttautumisen.” (vastaaja 1.)

Emotionaalinen tuki koettiin tärkeäksi. Esihenkilöltä toivottiin positiivista palautetta, kannustusta ja arvostusta, Vastaajat toivat esiin, että yhteisöllisyyden tukeminen lisäisi työhjoista. Toivottiin yhteisien kokouksien järjestämistä eri neuvoloiden välillä, yhteisten pelisääntöjen läpikäymistä säännöllisin väliajoin sekä tapaamisien järjestämistä myös vapaa-ajalle. Kuten vastaaja 8 ehdottaa:

”Yhteiset kohtaamiset koko työporukalla toisinaan työajan ulkopuolella-kin lisää yhteenkuuluvuutta, esim. pikkujoulut, liikuntajutut jne.” (vastaaja 8)

Vastaajat pitivät tärkeänä myös eri toimipisteissä olevien työhjoista ja yhteenkuuluvuuden huomioimisen. Kuten vastaajat itse asian ilmaisivat:

”Esihenkilöt voisivat osoittaa aitoa kiinnostusta työntekijöiden työhjoista kohtaan, muutenkin kuin kuukausittaisissa kokouksissa kyselemäl-

lä miten menee. Työyhteisön yhteinen tekeminen tiivistäisi yhteenkuuluvuutta ja lisäisi työhyvinvointia.” (vastaaja 1.)

Vastaajat toivat esiin, että olisi tärkeää ylläpitää yhteyttä myös niihin neuvoloihin, jotka työskentelevät eri toimipisteissä. Kuten vastaajat 2. ja 3. kertoivat:

”Yhteistyö huononi, kun muutettiin eri tiloihin.” (vastaaja 2.)

”Tärkeää huomioida myös niiden pisteiden hyvinvointi, jotka eivät työskentele samoissa tiloissa suurimman osan muiden kanssa” (vastaaja 3.)

Erilaisia liikuntaetuja toivottiin edelleen saataville. ePassi, TYKY-raha, liikuntailtapäivät ovat toivottuja lisää ylläpitämään työhyvinvointia. Kuten vastaaja 28. kirjoitti:

”Työn ulkopuolella jotain kivaa voisi järjestää ja liikuntasetelit voisivat tulla säännölliseen käyttöön joka vuosi. Hyväkuntoiset työntekijät pysyvät varmasti paremmin työkuntoisina.” (vastaaja 28.)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla Vaasan kaupungin perhesuunnittelu-, äitiys- ja lastenneurolaterveydenhoitajien psykososiaalista työhyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää neuvolaterveydenhoitajien työssä voimaannuttavia sekä kuormittavia seikkoja sekä tuoda esiin keinoja, miten työhyvinvointia voitaisiin lisätä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Aiemmin tälle työhynteisölle toteutetut kyselyt saivat vähän vastauksia ja sen syynä arveltiin olevan liika taustatietojen keruu, mikä teki pienempien toimipisteiden työntekijät tunnistettaviksi. Siksi laadullinen kysely mahdollisimman vähillä taustakysymyksillä vaikutti olevan hyvä menetelmä saada vastauksia tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Mahdollisuus sähköiseen vastaamiseen oli hyvä vaihtoehto, sillä kahta paperilomakkeella vastannutta lukuun ottamatta vastaukset saatiin sähköisesti.

7.1 Johtopäätökset ja keskeiset tulokset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla Vaasan kaupungin perhesuunnittelu-, äitiys- ja lastenneurolaterveydenhoitajien psykososiaalista työhyvinvointia. Seuraavaksi keskeiset tulokset käsitellään tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä.

1. Minkälaiseksi neuvolaterveydenhoitajat arvioivat psykososiaalisen työhyvinvointinsa?

Vastaajia pyydettiin kuvailemaan miten he kokevat työhyvinvoinnin ja miten se näkyy heidän työyhteisössään. Tutkimustulosten perusteella tutkimukseen osallistuneet terveydenhoitajat kokevat psykososiaalisen työhyvinvointinsa pääosin hyväksi, vaikka parannettavaakin löytyy. Vastaajat kokivat, että työhyvinvointi näkyy työpaikoilla työkaverin kunnioituksena, kollegiaalisuutena ja töihin tullaan mielellään. Hyvinvoivien työntekijöiden on mahdollista kokea työn imua. Tutkimustuloksista tuli esiin, että vastaajista yhtä lukuun ottamatta kaikki kokivat työn imua. Vastaajien mukaan asiakkaiden tyytyväisyys ja oman työn kokeminen mer-

kitykselliseksi ja mahdollisuudet auttaa kollegaa ovat avainasemassa lisäämään työn imua. Asiakkailta saatu palaute kertoo terveydenhoitajan työn merkityksellisyydestä ja tuo vastaajille onnistumisen kokemuksia ja lisää oman työn arvostusta. Bhati ym. (2018) tutkimuksessa työn imua kokevat hoitajat tekevät työnsä hyvin, sillä asenne työn tekemiseen on myönteinen. Työn imua kokevat hoitajat haluavat oppia uutta ja ovat kiinnostuneita hoitamaan potilaita. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella neuvolaterveydenhoitajat ottavat mielellään haasteita vastaan. Kokemukset työn imusta lisääntyvät, kun asioita saa ratkaista yhdessä asiakkaan kanssa. Saatujen vastausten perusteella myös työn tulosten näkeminen lisää työmotivaatiota ja työn imua.

2. Mitkä asiat vaikuttavat neuvolaterveydenhoitajan työhyvinvointiin?

Vastaajat kuvasivat työilmapiirin olevan hyvin merkityksellinen osa työhyvinvointia. Työkaverit, asiakkaat ja sidosryhmät ovat tärkeässä roolissa kyselyyn osallistuneiden terveydenhoitajien työhyvinvointikokemuksissa. Samanlaisiin tuloksiin oli tultu Mankan (2014) tutkimuksessa, jossa huomattiin, että työyhteisön hyvä ilmapiiri nousi tärkeimmäksi seikaksi jatkaa työssä.

Vastaajat kokivat, että psykososiaalista työhyvinvointia lisäävät työyhteisön tuki, työyhteisön ulkopuolelta saatu tuki, työn kokeminen merkityksellisenä sekä fyysinen työhyvinvointi. Työyhteisön tuki nousi lähes jokaisesta vastauksesta esiin. Kollegat, huumori ja ystävällinen ilmapiiri ovat avainasemassa luomaan voimavaroja arkeen. Tärkeänä pidettiin myös toisen kannustamista ja arvostamista sekä tunnetta, että jokainen on hyväksytty omana itsenään työyhteisöön. Li ym. (2014) amerikkalaisessa tutkimuksessa havaittiin myös, että vaikuttavin tapa hillitä työntekijöiden kokemaa stressiä, väsymystä ja työtyytymättömyyttä oli työyhteisön yhteisöllisyyden kokemusten lisääminen.

Tutkimustulosten perusteella osastonhoitajalla on myös suuri merkitys työhyvinvoinnin kokemiseen. Häneltä odotetaan tukea ja myötäelämistä sekä ennen kaikkea tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua. Vastaajat olivat pääosin tyy-

tyväisiä esihenkilöihinsä ja kokivat heidän olevan helposti lähestyttäviä, kannustavia ja huomioivan työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita. Myös luottamusta pidettiin tärkeänä. Kollegoilta ja lähijohtajalta odotetaan ja näissä työyhteisöissä myös saadaan tukea ja ymmärrystä erilaisissa tilanteissa. Arjessa vastaajat kokevat, että apua on helppo pyytää ja kollegaa autetaan mielellään. Mankan (2014) tutkimuksessa havaittiin myös, että esihenkilön läsnäolo koetaan tärkeäksi. Lisäksi esihenkilötyön laatu ja työyhteisön henki muodostavat työyhteisön sosiaalisen pääoman. Kuten tämänkin tutkimuksen vastaajat kokivat, myös Mankan (2014) tutkimus toi esiin, että oikeudenmukainen ja ystävällinen kohtelu sekä luottamus painottuvat hyvässä johtamisessa ja lisäävät työhyvinvointia. Tutkimustuloksista nousi esiin vastaajien tarve ja halu ottaa huomioon myös muissa toimipisteissä olevien työntekijöiden yhteisöllisyyden kokemukset. Merkitykselliseksi nousi esihenkilön saavutettavuus myös niille työntekijöille, jotka työskentelevät eri paikassa kuin esihenkilö. Vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä esihenkilöihinsä ja kokivat heidän olevan helposti lähestyttäviä, kannustavia ja huomioivan työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita. Suonsivun tutkimuksessa (2003) nousi esiin johtamisen pahimpina puutteina työntekijöiden tunteiden ohittaminen ja yksilöllisen kohtelun puute.

Hyvänä vastaajat pitivät mahdollisuutta vaikuttaa oman päiväohjelman ja ajanvarauksen luomiseen. Työnkuormittavuuden on oltava sopivaa, jotta terveydenhoitajat voivat kokea työhyvinvointia. Kuormittavuus on sopivaa, kun työmäärä vastaa työaikaa ja työntekijöillä on resursseja tehdä työnsä hyvin.

Tutkimustulosten valossa resurssipula ja haastavat asiakkaat nousivat keskeisiksi stressitekijöiksi työhyvinvointia heikentävinä seikkoina. Myös arvostuksen puute sekä psyykkiset tekijät vaikuttavat kuormittavasti heidän työarkeensa. Resurssipulaan liittyy monenlaisia osa-alueita, jotka kuormittavat hoitajia. Ulkopuolelta tuleva arvostuksen puute mm. asiakkailta saatu epäasiallinen kohtelu neuvolassa kuormittavat vastaajia. Tutkimustuloksista käy ilmi, että myös matala palkkataso vaikuttaa negatiivisesti työssä jaksamiseen Myös Laine (2014) nostaa haasteeksi

mm. työstä saadun vähäisen arvostuksen. Hänenkin tutkimuksensa mukaan työn mielekkyyttä heikentää huonoksi koettu palkkaus työn vaativuuteen ja vastuuseen nähden sekä poliitikkojen ja päättäjien taholta saatu heikko arvostus.

Vastaajista puolet kokivat kuormittavaksi tekijäksi asiakkaille tarjottavien tukipalveluiden puutteen ja niiden hitaan tavoittamisen. Utraisen (2009) väitöskirjan ja Häggman-Laitilan (2014) teoksen tutkimustulokset kertoivat samaa, eli mahdollisuus toteuttaa laadukasta hoitotyötä ja asiakkaille hyvän tuottaminen lisäävät myös hoitajien työhyvinvointia.

3. Miten työnantaja voisi tukea psykososiaalista työhyvinvointia?

Tutkimustuloksista käy ilmi, että työnantaja voisi tukea terveydenhoitajien työhyvinvointia tarjoamalla emotionaalista tukea työntekijöilleen sekä taloudellista tukea, eli palkan lisäksi mm liikuntaseteleitä ja koulutusta. Työnohjausta monet pitivät tärkeänä. Vastausten perusteella sitä ei kuitenkaan ollut kaikille säännöllisesti tarjolla. Neuvolaterveydenhoitajat toivoivat työnohjausta säännölliseksi kaikille halukkaille. Tutkimustuloksista nousi esiin, että esihenkilö on avainasemassa tukemaan työntekijöitä. Esihenkilöltä saatu arvostus, luottamus ja helppo saavutettavuus koettiin lisäävän henkistä hyvinvointia. Esihenkilöltä toivottiin myös positiivista palautetta, kannustusta ja arvostusta. Vastaajat toivat esiin, että yhteisöllisyyden tukeminen lisäisi työhyvinvointia. Tutkimustulosten valossa vastaajat pitivät tärkeänä myös eri toimipisteissä olevien työhyvinvoinnin ja yhteenkuuluvuuden huomioimisen. Myös Owensin (2020) tutkimuksen mukaan työyhteisön kommunikaatioon on kiinnitettävä huomiota ja hoitotyön resursseja ohjattava myös hoitajien työhyvinvointiin. Owensin (2020) tutkimuksessa tultiin samankaltaisiin tuloksiin myös siinä, että työpsykologeihin ja työnohjaukseen kannattaa panostaa työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

7.2 Pohdinta

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, mikä sopi hyvin aiheeseen, jossa haluttiin kuulla neuvolaterveydenhoitajien omia näkökulmia työhyvinvointiin. Tutkimustulosten analysointi oli mielekästä ja vastaajien määrä yllätti positiivisesti. Tutkijan oli helppo samaistua vastauksiin ja ymmärtää vastaajan tarkoitusta. Se mikä jäi hieman harmittamaan, oli tutkimukseen osallistuneiden neuvolaterveydenhoitajien työnantajan vaihtuminen sote-uudistuksen myötä jo ennen kuin tämä opinnäytetyö valmistui.

Mielenkiintoista oli huomata, että vaikka selvitettiin psykososiaalista työhyvinvointia, myös fyysinen hyvinvointi nousi vastauksista esiin. Ihminen on siis psykofyysinen kokonaisuus eli keho ja mieli ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa eikä niitä tässäkään tutkimuksessa pysty toisistaan erottamaan.

Merkille pantavaa oli, että vaikka terveydenhoitajat kuvailivat työstä, työyhteisöistä ja työnantajasta löytyvän paljon positiivisia asioita, ne eivät silti poissulje työssä kuormittavia seikkoja. Siksi työnantajan tulisi kiinnittää huomiota asioihin, miten työn kuormittavuutta voitaisiin vähentää. Kuten tässäkin tutkimuksessa huomattiin, resursseja eli henkilökuntaa ja palkkoja lisäämällä ja riittävällä tehtäviä vastaavalla työajalla on merkitystä työn laadulle sekä työhyvinvoinnille. Työsäjäksamista ja työn imua kannattaa lisätä, koska se lisää myös asiakkaiden hyvinvointia.

Mahdollisuus tarjota asiakkaille heidän tarvitsemiaan tukipalveluita lisää myös hoitajien hyvää oloa työssä. Terveystuololaki edellyttää neuvoloiden työntekijöitä tukemaan ja selvittämään koko asiakasperheen hyvinvointia. Tarkastukset on järjestettävä niin, että tuen tarve huomataan ajoissa ja tarvittavat tukimuodot järjestyvät viiveettä. (L 6.4.2011/338) Terveystuolajat ovat oman alansa ammattilaisia, mutta kuormittuvat ristiriidasta selvittää perheiden tukitarpeita, vaikka jatkohoitoa ei ole saatavilla tai niihin pääsy kestää kohtuuttoman kauan. Siksi olisi aiheellista lisätä riittävästi resursseja myös asiakkaille tarjottaviin tuki-

palveluihin, sekä terveydenhoitajien koulutukseen kohdata perheiden erilaisia haasteita.

Työnohjauksen epätasa-arvoinen tarjoaminen eri neuvoloille sai tutkijan miettimään, miksi työnantaja kohtelee työntekijöitään epätasa-arvoisesti ja on järjestänyt työnohjausta vain osalle työntekijöistä. Vastausten perusteella monet kuitenkin toivoivat työnohjausta ja ne, jotka siihen osallistuivat, toivoivat työnohjauksen myös jatkuvan. Se on ainakin konkreettinen asia, mitä työnantaja voisi tämän tutkimuksen perusteella parantaa halutessaan pitää työntekijöiden työhyvinvoinnista huolta.

Monissa yrityksissä ja työyhteisöissä, erityisesti nyt Covid-19 pandemian lisättyä huimasti etätyötä on yhä useammin esihenkilö eri työpisteessä kuin alaiset. Niin tämän tutkimuksen mukaan, kuin monissa muissakin tutkimuksissa (Laine 2014, Manka 2014) on tullut esiin, että työntekijät tarvitsevat esihenkilön läsnäoloa, helppoa saavutettavuutta ja kommunikointia sekä arvostusta. Olisikin syytä pohdita, miten voisi parhaiten huomioida ja osallistaa koko työyhteisöä ja lisätä yhteisöllisyyden tunnetta myös etäämmillä toimipisteillä työskenteleville terveydenhoitajille. Esimerkiksi esihenkilöille suunnatusta tuesta ja johtamiskoulutuksesta saattaisi olla hyötyä myös työntekijöille. Tilanteiden muuttuessa on tarpeellista myös miettiä, miten nykyiset hyvät käytännöt ja työhyvinvointia ylläpitävät asiat saadaan edelleen, muutoksista huolimatta säilytettyä. Esimerkiksi vallalla oleva ”keskittäminen” saattaa huonontaa terveydenhoitajien kokemaa työhyvinvointia, mikäli oman päiväohjelman ja ajanvarauksen tekeminen keskitetään ulkopuoliselle toimijalle, joka ei tunne vastaanotolla käyviä asiakkaita. Samalla se heikentäisi terveydenhoitajien mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, jonka yhtenä seikkana tiedetään altistavan työuupumukselle.

7.3 Tutkimuksen eettiset kysymykset ja luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä. Lähtökohdiana on ihminen, hänen elinpiirinsä sekä niihin liittyvät merkitykset. (Kylmä &

Juvakka 2012, 16) Tämän opinnäytetyön tieteenfilosofisena lähtökohtana oli hermeneutiikka. Hermeneutiikassa tietoa tuotetaan ymmärtämällä asioiden välisiä yhteyksiä ja tarkastelemalla ilmiötä suhteessa toisiin samanaikaisiin ilmiöihin. Kun yksityiskohtien tulkinta vaikuttaa kokonaisuuksien tulkintaan ja tehtyjen tulkintojen uudelleentulkitseminen tuottaa yhä enemmän laajenevaa ymmärrystä asiasta, sitä kutsutaan hermeneuttiseksi kehäksi. (Jyväskylän yliopisto, 2015) Toisin kuin positivismi, hermeneutiikka nostaa esiin tosiasioiden ja arvojen välistä yhteyttä (Anttila 2014 a).

Suomessa tutkijaa ohjaavat yleiset eettiset periaatteet. Hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla tehty tutkimus luo eettisesti hyväksytyjä, uskottavia ja luotettavia tuloksia. Lainsäädäntö määrittelee rajat hyvän tieteellisen käytännön soveltamiselle. Myös tässä tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. (TENK 2012, 6)

Tutkimukselle haettiin tutkimuslupaa Vaasan kaupungilta tutkimussuunnitelman perusteella. Tutkimuksen tekijä itse ei täyttänyt kyselyä, vaikka on neuvolatyöhyhteisön jäsen. Tutkijan suhde tutkimuksen vastaajiin on tasaveroinen ja kollegiaalinen. Heidän välillään ei ole sellaista riippuvuussuhdetta, joka pakottaisi tai painostaisi vastaamaan kyselyyn. (Anttila 2014 b) Terveystieteilijät vastasivat kyselyyn nimettöminä ja taustatietoja kysyttiin vain siinä määrin, ettei pienempien yksiköidenkään terveydenhoitajat tulleet tunnistettaviksi. Tutkimusaineistoa analysoitaessa tutkijan rooli työyhteisössä saattaa vaikuttaa tulkintaan, mutta asian tiedostaminen auttoi pyrkimään objektiivisuuteen. Tutkimuksen aiheesta ja sen suorittamisesta käytiin vapaata keskustelua ennen tutkimuksen aloittamista. Tutkimussuunnitelma esiteltiin yhteisessä kuukausikokouksessa ennen tutkimuksen aloittamista ja painotettiin tutkimuksen tekijän roolia tutkijana, jota sitoo vaitiolovelvollisuus. Tutkija ei luovuta saamiaan tietoja ulkopuolisille, eikä käytä niitä muuhun kuin tutkimustarkoitukseen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006 a)

Tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, eikä se aiheuttanut kustannuksia tai ansionmenetystä osallistujille. Kaikissa tutkimukseen liittyvissä asioissa huomioidaan vastaajien ihmisarvo ja itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006 b) Neuvolaterveydenhoitajille jaettiin kyselylomakkeen mukana saatekirje tutkimuksen tekemisestä. Saatekirjeessä kerrottiin, että kyselyyn vastaaminen tulkitaan tietoisesti suostumukseksi osallistua tutkimukseen. Tutkimukseen osallistuneiden määrä vaikuttaa osaltaan tutkimuksen luotettavuuteen. Tähän tutkimukseen vastauksia saatiin 28 kappaletta, eli vastausprosentti oli 75 %. Yksittäistä vastaajaa ei tutkimustuloksista ole mahdollista tunnistaa. Kyselylomakkeet tuhotaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Kaikki opinnäytetyöhön liittyvä aineisto säilytetään tiedostoissa, joihin ei kenelläkään muilla kuin tutkimuksen tekijällä ole pääsyä. (TENK 2012, 6)

Tutkimusaineisto analysoitiin induktiivisella, eli aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Induktiivinen sisällönanalyysi saattaa haastaa opinnäytetyöntekijää pysymään aineistossa sekä poissulkemaan ennakkokäsityksiä. Tutkija pyrki arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta siten, että lukija sai riittävästi tietoa tutkimuksen taustoista sekä tutkimusprosessin aikana tehdyistä valinnoista (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006 c)

Kansainvälistä materiaalia neuvolatyöstä ja neuvolaterveydenhoitajien työhyvinvoinnista oli vaikea löytää ja se osaltaan haastoi tutkimuksen luotettavuutta ja estää tulosten laajempaa yleistämistä. Kansainvälisten tutkimusten vähäiseen löytymiseen vaikuttaa osin se, että muualla maailmassa ei ole käytössä Suomen neuvolajärjestelmän kaltaista terveydenhuoltopalvelua.

Tutkimusta varten ei ole saatu rahoitusta, vaan kaikista kustannuksista vastaa vain tutkija itse. Näin ollen uusi tutkimustieto pyritään tuottamaan mahdollisimman riippumattomasti ja puolueettomasti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006 a) Osallistujille kerrottiin etukäteen, että opinnäytetyö julkaistaan sähköisesti ja se on saatavilla Theseus-tietokannasta. (TENK 2012, 6)

7.4 Jatkotutkimusaiheita

Sote-uudistuksen myötä vuoden 2022 alusta Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveyspalvelut siirtyivät Pohjanmaan Hyvinvointikuntayhtymän alaisuuteen. Hyvinvointialueilla palveluiden pitäisi olla samanlaisia kunnasta riippumatta. Siksi voisi olla kiinnostavaa saada tietoa neuvolaterveydenhoitajien työhyvinvoinnin tilanteesta työnantajavaihdoksen myötä. Uuteen hyvinvointialueeseen liittyi 13 kuntaa, jolloin olisi mahdollista saada myös suurempi otanta ja yhä useampi neuvolaterveydenhoitaja voisi osallistua tutkimukseen.

Tässä tutkimuksessa haluttiin anonyymiteetin säilyttämisen vuoksi kysyä vastaajien taustatietoja mahdollisimman suppeasti. Tämän tutkimuksen vastaajista 86 % olivat yli 30-vuotiaita. Mielenkiintoista voisi olla tietää vaikuttaako terveydenhoitajan työuran pituus työhyvinvointiin tai onko vasta-alkajan ja kokeneemman työntekijän hyvinvointiin vaikuttavat asiat samankaltaisia?

LÄHTEET

Anttila, P. 2014. a Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Metodix – metoditietämystä kaikille. Viitattu 18.4.2020. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#2.3.2%20Hermeneuttinen%20tieteenperinne>

Anttila, P. 2014. b Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Metodix – metoditietämystä kaikille. Viitattu 18.4.2020. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#11.1%20Tutkimuksen%20eettiset%20kysymykset>

Asahara, K., Kobayashi, M., Ono, W., Omori, J., Todome, H., Konishi, E. & Miyazaki, T. 2012. Ethical Issues in Practice: A Survey of Public Health Nurses in Japan. *Public Health Nursing* 29, 3, 266-275.

Bhatti M., Hussain M. & Al Doghan M. 2018. The role of personal and job resources in boosting nurses' work engagement and performance. *Global Business and Organizational Excellence*. 37, 32-40. Viitattu 8.1.2022 https://www.researchgate.net/publication/321756333_The_role_of_personal_and_job_resources_in_boosting_nurses'_work_engagement_and_performance

Fjetland, K & Søreide, G. 2010. Ethical dilemmas: a resource in public health nurses' everyday work? *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 24, 1, 75-83.

Gärtner F., Ketelaar S., Smeets O., Bolier L., Fisher E., Dijk F., Nieuwenhuijsen K. & Sluiter J. 2011. The Mental Vitality @ Work study: design of a randomized controlled trial on the effect of a workers' health surveillance mental module for nurses and allied health professionals. *Public Health* 11. 290.

Hahtela, N. 2014. Hyvän työpaikan kriteerit. Teoksessa *Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014*, 28–36. Toim. Ranta, I. & Tilander, E. Helsinki. Fioca Oy.

Hakanen J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki

Hakulinen, T. & Mäenpää, T. 2021 Neuvola seuraa aikaansa – kohtaamisesta ja keskustelusta ei ole syytä luopua. *Terveystietäjien blogi* 29.1.2021. Viitattu 5.4.2021 https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/uutishuone/blogi/neuvola_seuraa_aikaansa_-_kohtaamisesta_ja_keskustelusta_ei_ole_syyta_luopua.1363.blog

Häggman-Laitila, A. 2014. Sairaanhoidajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa *Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014*, 143–161. Toim. Ranta, I. & Tilander, E. Helsinki. Fioca Oy.

Jyväskylän yliopisto. 2015. Viitattu 18.4.2020
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/hermeneutiikka>

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki. WSOY pro.

Kinnunen, S., Mäkikangas, A., Mauno, S. & Rantanen, J. 2012: Työssä koetun tarmokkuuden, uupumusasteisen väsymyksen ja palautumisen väliset yhteydet työviikon aikana. *Psykologia* 47 (2): 84–102.
http://www.psykologia.fi/attachments/article/188/psykologia12_2_art01.pdf

Klemetti, R & Hakulinen-Viitanen, T. (toim.) 2013. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Äitiysneuvolaopas. Suosituksia äitiysneuvolatoimintaan. Opas 29.

Kylmä, J. Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. 1–2. painos. Toimitus Hanna Kokkonen. Edita Prima Oy.

L 6.4.2011/338. Valtioneuvoston asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 23.8.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110338?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=6.4.2011>

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014, 9–27. Toim. Ranta, I. & Tilander, E. Helsinki. Fioca Oy.

Li A., Early S., Mahrer N., Klaristenfeld J. & Gold J. 2014. Group cohesion and organizational commitment protective factors for nurse residents job satisfaction, compassion fatigue, compassion satisfaction and burnout. *Journal of Professional Nursing*. 30, 1, 89–99

Lämsä R. 2013. Katsaus. Laadulliset tutkimukset Sosiaalilääketieteellisessä aikakauslehdessä vuosina 1965–2010. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2013: 50 322–328

Manka M. 2014. Työnilo – Pää(n)asia. Teoksessa Hoitotyön vuosikirja 2014 – Työhyvinvoinnin keinot, 89–107. Toim. Ranta I. & Tilander E. Helsinki. Fioca.

Mäkisalo-Ropponen M. 2014. Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Teoksessa Hoitotyön vuosikirja 2014 – Työhyvinvoinnin keinot, 108–124. Toim. Ranta I. & Tilander E. Helsinki. Fioca.

Oberle, K. & Tenove, S. 2000. Ethical issues in public health nursing. *Nursing Ethics* 7, 5, 425–438

- Owens, I 2020. Supporting nurse's mental health during the pandemic. Nursing 2022. October 2020 - Volume 50 - Issue 10 - p 54-57
https://journals.lww.com/nursing/Fulltext/2020/10000/Supporting_nurses__mental_health_during_the.13.aspx Viitattu 8.1.2022
- Saaranen-Kauppinen A & Puusniekka A. 2006. a KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.4.2020 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_2.html
- Saaranen-Kauppinen A & Puusniekka A. 2006. b KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.4.2020 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html
- Saaranen-Kauppinen A & Puusniekka A. 2006.c KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.4.2020 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html
- Suomen terveydenhoitajaliitto 2017. Terveydenhoitajan eettiset suositukset. Viitattu 8.1.2022
https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/files/317/Terveydenhoitajan_eettiset_suosituks_21.6.2017.pdf
- Suomen terveydenhoitajaliitto 2021. Terveydenhoitajan ammatti. Viitattu 5.4.2021 https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/ammatti/terveydenhoitajan_ammatti.terveydenhoitajaliitto.fi/ammatti/terveydenhoitajan_ammatti
- Suonsivu K. 2003. Kun mikään ei riitä – hoitotyöntekijöiden masennuksen kokemukset ja niiden yhteydet työyhteisötekijöihin. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Hallintotiede-taloudellishallinnollinen tiedekunta.
- STM. 2004. Lastenneuvola lapsiperheiden tukena. Opas työntekijöille. Viitattu 1.4.2021
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74223/Opp200414.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- STM 2008. Asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta. Työryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:37. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- THL.2020. Äitiys- ja lastenneuvola. Viitattu 25.3.2020 https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/aitiys_ja_lastenneuvola
- THL.2021. Lapset, nuoret ja perheet. Viitattu 28.4.2021
<https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/aitiys-ja-lastenneuvola/lastenneuvola>

THL 2010. Maailman terveysjärjestön (WHO), Euroopan aluetoimisto ja BZgA. 2010. Seksuaalikasvatuksen standardit Euroopassa. Suuntaviivat poliittisille päättäjille, opetus- ja terveydenhuoltoalan viranomaisille ja asiantuntijoille. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 5.4.2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80220/039844e2-c540-4e81-834e6f11e0218246.pdf?sequence=1>.

TENK. 2012. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki. Viitattu 14.5.2020 https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Viitattu 5.4.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Utriainen K. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Väitöskirja. Terveystieteiden laitos. Oulun yliopisto

Vaasan kaupunki 2020. Viitattu 18.4.2020. <https://www.vaasa.fi/asu-ja-ela/terveys-ja-hyvinvointi/perhesuunnittelu/>

Viljamaa M. 2003. Neuvola tänään ja huomenna. Väitöskirja. Viitattu 25.3.2020 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13356/9513914275.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

LIITE 1. Kyselylomake

Työhyvinvointikysely neuvolaterveydenhoitajille

Frågor till rådgivningshälsövärdar-
na om arbetsplatsens välmående

Työhyvinvointi

1. Mistä tekijöistä oman kokemuksesi perusteella työhyvinvointi muodostuu? Kuvaile työhyvinvointia.
Vilka faktorer påverkar välmåendet på arbetsplatsen? Beskriv välmåendet på arbetsplatsen.
2. Kuinka työhyvinvointi mielestäsi näkyy omalla työpaikallasi?
Hur syns välmåendet på din arbetsplats?
3. Kerro tilanteesta, kun viimeksi koit työn imua?
Beskriv när du senast upplevde dig engagerad på jobbet?

Työn voimavarat

6. Kuvaile tekijöitä, jotka edistävät henkistä hyvinvointia ja mielenterveyttä omalla työpaikallasi.

Beskriv faktorer som förbättrar det psykosociala välmåendet och den mentala hälsan på arbetsplatsen

7. Miten kuvailemasi tekijät toteutuvat työarjessasi?
Hur förverkligas dessa i vardagen på jobbet?

8. Millä tavoin työnantajasi tukee henkistä hyvinvointiasi? Kuvaile minkälaisia käytännön työhyvinvointiin liittyviä toimia työnantajasi tarjoaa?

Hur stöder arbetsgivaren din mentala hälsa? Beskriv vilka verktyg för arbetsplatsens välmående som arbetsgivaren erbjuder.

9. Miten vahvistat omaa henkistä hyvinvointiasi ja palaudut työstäsi? Hur stärker du din mentala hälsa och återhämtar dig från arbetet?

Keinot, miten kehittää työhyvinvointia

10. Miten työnantaja mielestäsi voisi parantaa ja tukea työssäjaksamista ja työhyvinvointia?
Hur kunde arbetsgivaren förbättra återhämtningen och välmåendet på arbetsplatsen?

Tuleeko aiheesta mieleesi jotain muuta, mitä haluat tuoda esiin?
Annat som du vill nämna?

Taustatiedot

- työpaikka / arbetsplats: **a)** perhesuunnitteluneuvola / familjeplanering
 b) äitiysneuvola / mödrarådgivning
 c) lastenneuvola / barnrådgivning
- ikäsi / din ålder: **a)** alle 30 v. / under 30 år
 b) 30 v - 45 v. / 30–45 år
 c) yli 45 v. / över 45 år

SUURET KIIITOKSET VASTAUKSISTASI!

TUSEN TACK!

LIITE 2. Saatekirje**Hyvä vastaanottaja**

Opiskelen Vaasan ammattikorkeakoulussa ylempää amk-tutkintoa, sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Teen lopputyönäni tutkimuksen neuvolaterveydenhoitajien työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla Vaasan kaupungin perhesuunnittelu-, äitiys- ja lastenneuvolaterveydenhoitajien psykososiaalista työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää neuvolaterveydenhoitajien työssä voimaannuttavia sekä kuormittavia seikkoja sekä tuoda esiin keinoja, miten työhyvinvointia voitaisiin lisätä. Sekä työnantaja, että terveydenhoitajat itse voivat hyödyntää tutkimusta ylläpitääkseen työhyvinvointia.

Toivoisin, että vastaat kyselyyni. Kyselyyn vastataan anonyymisti. Voit valita täytätkö kyselyn käsin paperille vai haluatko täyttää sähköisen version. Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti, eikä vastaajien nimet tule missään vaiheessa esiin.

Linkin sähköiseen kyselyyn löydät tämän sähköpostin lopusta. Paperisen kyselyn palautuskuorineen saat työpaikkasi kahvihuoneesta. Vastausaikaa on 1.10.2021 saakka.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii yliopettaja Hilikka Korpi Vaasan ammattikorkeakoulusta. Valmis tutkimus on luettavissa Theseus-tietokannassa osoitteessa www.theseus.fi. Tarvittaessa lisätietoja saa allekirjoittaneelta.

Ystävällisesti,

Kristiina Filppula

Bästa mottagare

Jag studerar utveckling och ledarskap inom social- och hälsovård vid VAMK. I min avhandling gör jag en undersökning om rådgivninghälsovårdarnas välmående på arbetet.

Avhandlingen syftar till att beskriva det psykosociala välmåendet vid familjeplaneringen, mödrarådgivningen och barnrådgivningen vid i Vasa stad.

Avhandlingens syfte är att finna factorer som upplevs belastande och energigivande hos rådgivarna och att ge förslag på hur välmåendet kan förbättras. Både arbetsgivaren och rådgivarna kan dra nytta av resultaten för att bibehålla välmåendet på arbetsplatsen.

Min förhoppning är att du svarar på frågorna, svaren är anonyma. Du kan svara på frågorna på papper eller elektroniskt. Svaren behandlas förtroendefullt och svarandes namn framgår inte.

Du hittar länken till de elektroniska frågorna från slutet av denna e-post. Om du väljer papper frågeformuläret, får du den och kuvert för returnering från din arbetsplats kafferummet. Svaren returneras senast 1.10.2021.

Handledare för avhandlingen är Hilikka Korpi vid VAMK. Resultatet av undersökningen publiceras Theseus, på adressen www.theseus.fi. Eventuell tilläggsinformation ges av undertecknad.

Med vänliga hälsningar

Kristiina Filppula

LIITE 3. Esimerkki sisällönanalyysistä

1. Minkälaiseksi neuvolaterveydenhoitajat arvioivat psykososiaalisen työhyvinvointinsa?

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Asiakkaat sopivasta asiakasmäärästä palautteet asiakkailta asiakkaiden tyytyväisyys	Asiakkaat	Työyhteisön ulkopuoliset sosiaaliset suhteet	Työhyvinvointi
eri ammattiryhmien työntekijät olisivat niin sanotusti samalla puolella työnte- ossa	Sidosryhmät		
Palautteen antaminen ja saaminen rakentavassa hyvässä fiiliksessä Positiivinen palaute	Palaute		
Hyvät työkaverit n7 Yhteenkuuluvuuden tunne ja "me- henki" työyhteisössä n2 Työkavereilta uskaltaa kysyä neuvoja Huumori Työtovereitten arvostus Trevliga kollegor påverkar positivt Kollegor som uppskattar en och stöder Överlag har vi en fin arbetsgemenskap, en energitjuv finns.	Työkaverit	Työyhteisön sisäiset sosiaa- liset suhteet	
Hyvä työilmapiiri n10 Hyvä ja luotettava työyhteisö Mukava työyhteisö Tärkeää että työyhteisö on viihtyisä ja luotettava Pystytään puhumaan muistakin asioista kuin työasioista. Avoin ilmapiiri, jossa uskaltaa kysyä, mikäli ei jotain asiaa tiedä Kuulut työyhteisöön, jossa sinusta ar- vostetaan ja välitetään Joustavuus työyhteisössä Arbetsgemenskapen, att man har ge- mensamma raster och få vara en del av det joustavuudesta, avoimuudesta, mah- dollisuudesta vaikuttaa omaan työhön- sä/ työrytmiinsä. Hyvä ja toimiva työyhteisö Viihtyvyys Siitä, että jokainen työyhteisössä oleva tulee kuulluksi ja nähdyksi. Jokainen otetaan huomioon.	Työilmapiiri		