



**Sanna Heiska**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sairaanhoitaja (AMK)  
Opinnäytetyö, 2022

# TYÖYHTEISÖN HYVINVOINNIN KEHIT- TÄMINEN TYÖNTEKIJÄLÄHTÖISESTI

OHJEISTUS HOITOHENKILÖKUNNALLE



## TIIVISTELMÄ

Sanna Heiska

Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen työntekijälähtöisesti

Ohjeistus hoitohenkilökunnalle

33 sivua 3 liitettä

Syksy 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sairaanhoitaja AMK

Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen ovat erityisen tärkeitä terveysalalla työskenteleville henkilöille. Työ on fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavaa ja näin ollen on tärkeää ylläpitää omaa työkykyään. Työhyvinvointi käsitteenä on erityisen laaja ja tässä opinnäytetyössä sitä käsitellään pintapuolisesti keskittyen avainasemassa olevaan työyhteisön hyvinvointiin ja sen toimintaan. Tämän opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite on kehittää työhyvinvointia sekä työyhteisöä ja tuoda esille niihin vaikuttavia erilaisia piirteitä. Työelämäyhteistyökumppanille laaditaan opinnäytetyön tekijän tuottamana avoin kyselylomake, jonka vastauksien perusteella tuotetaan yhteistyökumppanille ohjeistus työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseksi.

Työyhteisöllä on vaikutusta työssäjaksamiseen. Työyhteisön tulee olla toimiva, ja yhteisössä työskennellään yhteisten arvojen sekä tavoitteiden mukaisesti. Sosiaali- ja terveysalalla työskennellään enemmän osana työyhteisöä, kuin itsenäisenä työntekijänä. Tällöin tiimityö korostuu ja tiimissä esiintyvät ongelmat voivat vaikuttaa laajalti koko organisaatiotasolla. Jokaisen vastuulla on pitää yllä oman työyhteisönsä toimivuutta.

Opinnäytetyössä käytettiin avointa kyselyä ennalta määriteltyjen työyhteisöön liittyvien teemojen ympärille. Organisaatiossa työskentelevät työntekijät vastasivat kyselyyn dialogityylisesti täysin anonyymisti. Opinnäytetyön tuloksena kehitettiin yhteistyökumppanille ohjeistus työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Ohjeistus on laadittu työelämäyhteistyökumppanille tuotetun kyselyn tulosten pohjalta, mutta sitä on mahdollista käyttää laajemminkin. Ohjeistus on neutraali ja voidaan käyttää muissakin organisaatioissa. Opinnäytetyön tuloksena havainnointiin työyhteisön toimintaan vaikuttavia tekijöitä ja analysoitiin niiden vaikutusta kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin.

Asiasanat: Hoitotyön kuormitus, Työhyvinvointi, Työyhteisö

## ABSTRACT

Sanna Heiska

Employee-oriented development of the well-being in working community

Instructions for nursing staff

33 Pages and 3 appendices

Autumn 2022

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree program in Health Care

Bachelor of health care, Registered nurse

Occupational well-being and coping at work are particularly important matters for those who are working at the health care sector. Work in health care is physically and psychologically burdensome, and it is very important to maintain one's own well-being as a nurse. Occupational well-being is a very broad area, and, in this thesis, it will be covered superficially the key area of the well-being functioning of the work community. The purpose and goal of this thesis was in occupational well-being and work community. It includes open questions, and it was produced for the working life partner by the author of the thesis. Based on the answers an instruction was created for the partner to promote the development of the well-being of the work community.

Work community is a contributing factor to coping at work. The work community must be functional, and the community must work based on shared values and goals. Social services and health care workers are often more in cooperation with the work community than independently. Then the teamwork is emphasized and issues in work team can influence widely for whole organization level. It is everyone's responsibility to maintain the work community's functionality.

In this thesis, an open survey of set questions was conducted, and the health care workers responded anonymously. This thesis goal was developing an instruction to maintain the wellbeing of the working community. Based on the results of the research method. The instructions were developed for the working life partner based on the survey results, but there will be potential to maintain using for wider use to different organizations. As a result of the thesis, factors influencing the functioning of the work community were observed and their impact on well-being at work was analyzed comprehensively.

Keywords: Health care workload, occupational well-being, work community

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 TYÖHYVINVOINNISTA TYÖYHTEISÖÖN .....	5
2.1 Lainsäädäntö .....	5
2.2 Hyvinvoiva työyhteisö.....	7
2.3 Työyhteisön hyvinvointia heikentävät tekijät .....	8
3 SAIRAANHOITAJIEN TYÖN KUORMITTAVUUS.....	10
3.1 Fyysinen jaksaminen.....	12
3.2 Psykkinen hyvinvointi .....	13
3.3 Eettinen näkökulma .....	15
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	16
4.1 Aineiston keruu .....	16
4.2 Aineiston purku .....	18
5 TULOKSET .....	20
5.1 Positiiviset elementit.....	20
5.2 Negatiiviset elementit.....	21
6 EETTINEN NÄKÖKULMA OPINNÄYTETYÖPROSESSISSA .....	24
7 POHDINTA .....	25
LÄHTEET.....	28
LIITE 1. KYSELY HENKILÖKUNNALLE .....	4
LIITE 2. SISÄLLÖN ANALYYSI .....	6
LIITE 3 TULOS: OHJEISTUS TYÖYHTEISÖN HYVINVOINNIN YLLÄPITÄMISEEN JA KEHITTÄMISEEN TYÖELÄMÄYHTEISTYÖKUMPPANILLE .....	8

# 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on erityisen laaja-alainen käsite ja sisältää erilaisia tekijöitä työhyvinvoinnin laatuun liittyen (Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu, i.a). Tässä opinnäytetyössä tuodaan enemmän esille työntekijälähtöistä ajattelua. Työyhteisön hyvinvointi on merkittävässä asemassa sosiaali- ja terveysalalla työssäjaksamisen kannalta. Lisääntyvässä määrin on paljon työyhteisöjä, joissa ongelmatilanteita on runsaasti eri alueilla (Salmi, 2021, s. 11–17.) Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on myös tuoda esille mahdollisia ratkaisuja ongelmatilanteisiin työyhteisöissä ja lisätä informaatiota niistä elementeistä, jotka kertovat työyhteisön hyvinvoinnin tilasta.

Tämän opinnäytetyö tuo esille sosiaali- ja terveysalaan liittyviä tekijöitä työhyvinvointiin, työyhteisöön ja työssä jaksamiseen liittyen. Tarkoituksena luoda työyhteisön kehittämiseen ohjeistus. Opinnäytetyö sisältää teoriatietoa työhyvinvoinnista ja siinä on tuotu esille erilaisia vaikuttavia tekijöitä työssäjaksamiseen ja työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. Hyvin toimiva työyhteisö edistää omalta osin työntekijän, työnantajan ja työn tuottavuuden positiivista kehitystä (Työturvallisuuskeskus, 2022.)

Työelämäyhteistyökumppanina toimi Kemin kaupungin Sauvosaaren sairaala ja opinnäytetyön tutkimus osioon liittyvänä kysely on tehty osasto 1:n ja osasto 2:n lähihoitajille ja sairaanhoitajille. Organisaatiolle tuotettiin anonyymi avoin kysely yleisellä tasolla työyhteisöä vahvistaviin ja heikentäviin tekijöihin liittyen, sekä pyydettiin myös kertomaan oman työpaikan työyhteisön tilanteesta. Kyselyn tavoitteena oli suunnitella osastolle tutkimusosion vastausten perusteella hoitajien työssäjaksamisen tueksi työntekijälähtöinen työyhteisöä kehittävä ohjeistus. Ohjeistus motivoisi jokaista lähi- ja sairaanhoitajaa edistämään omalta osin toimivaa työyhteisöä työpaikallaan. Kyselyn tuloksissa tuodaan esille eri näkökulmista asioita ja mahdollisesta työyhteisön kehittyminen positiivisin menetelmin. Ohjeistus laaditaan työntekijöiden omien ajatuksien perusteella, jotka on kerätty tutkimusosioon liittyvän kyselyn avulla.

## 2 TYÖHYVINVOINNISTA TYÖYHTEISÖÖN

Työhyvinvointi syntyy työssä ja se liittyy henkilöstöön, työskentely-ympäristöön, työyhteisöön, erilaisiin työskentelyprosesseihin sekä johtamiseen (Työterveyslaitos, 2020). Kun puhutaan työhyvinvoinnista, sillä on omat edellytyksensä tavoitteiden täyttymiseksi. Työn tulee tällöin olla mielekästä, terveellistä, turvallista, tuottavaa, hyvin johdettua sekä sen tulee vastata työntekijän omaa osaamista. Vaikka työyhteisö voisi hyvin työssään, vaatii se silti vastapainoksi mahdollisuutta palautumiseen työpäivän aikana sekä vapaa-ajalla. (Suomen mielenterveys ry, 2020.)

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on runsaasti. Työhyvinvoinnin heikentymiseen riittää usein vain yksi tekijä, joka ei ole kunnossa. Vaikuttaviin tekijöihin on lueteltu esimerkiksi Elämäntilanne, johtaminen, terveys, osaaminen, työsuhde, motivaatio sekä työyhteisö. (Hirvonen, 2018, s. 3–13.)

Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteinen asia. Siitä tulee huolehtia työntekijän itse ja myös työnantajan. Kummallakin on omat tapansa ja keinonsa tuottaa työntekoon tehokkuutta ja edistää työssäjaksamista. Työssään hyvinvoiva työntekijä on etu työnantajalle. Kun työntekijä voi hyvin, se lisää puolestaan työn tuottavuutta, sitoutuneisuutta ja usein myös näkyy positiivisesti vähentyvien sairauspoissaolojen kannalta (Sosiaali- ja terveysministeriö i.a.)

### 2.1 Lainsäädäntö

Eri lakeihin on määritelty useita työhön liittyviä asetuksia ja säädöksiä, joiden pohjalta työnantajan tulisi työolot järjestää lakeja vastaaviksi. Sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä noudatetaan myös alakohtaista lainsäädäntöä. Laki velvoittaa, että työnantaja arvioi esimerkiksi yhdenvertaisuuden toteutumista

työpaikalla (L 1325/2014). Työnantajalla on myös velvollisuus tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä (L 738/2002). Sosiaali- ja terveysalalla valitettavan yleinen käytäntö on työsopimusten ketjuttaminen. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve. Tämä aiheuttaa terveysalan työntekijälle epätietoisuuden tunnetta, joka voi heijastaa työhyvinvoinnin heikentymiseen. Toistuvista määräaikaisista sopimuksista ei kuitenkaan ole suoraan olemassa säännöstä siitä, kuinka montaa määräaikaista työsopimusta voidaan kerralla ketjuttaa ja tapaus-ten tulkinta on aina yksilöllistä (Rantala, 2021). Työsopimuslaki sisältää lisää tietoa työsopimuksien käytännön soveltamisesta (L 55/2001). Sosiaali- ja terveysalalla yleistä on vuorotyön tekeminen. Työajat liittyvät työssäjaksamiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Lakiin on määritely reunaehdot, jota työnantajan tulee noudattaa. Kuitenkin aina voidaan tehdä paremmin, työaikalakiin määritellyt pykälät ovat ohjeistus siihen, kuinka työaikojen tulisi minimissään toteutua (L 872/2019).

Yhdenvertaisuuden tulisi toteutua työpaikalla. Työnantaja arvioi työpaikan tarpeita ja ottaa huomioon työolot ja työpaikan toimintatavat. Kun kyseessä on työnantaja, jonka palveluksessa on yli kolmekymmentä henkilöä, tulee olla myös suunnitelma olemassa niistä toimenpiteistä, joilla mahdollisesti edistettäisiin yhdenvertaisuutta työpaikalla. Yhdenvertaisuuteen lukeutuvia tunnusmerkkejä ovat muun muassa: Syrjinnän kieltä, positiivinen erityiskohtelu, välitön syrjintä ja erilaiseen kohteluun kuuluvat oikeuttamisperusteet (L 1325/2014.)

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työssä myös työntekijöiden turvallisuudesta. Turvallisuusasioissa otetaan huomioon työolosuhteet ja työympäristö. Työnantajalla tulisi olla olemassa turvallisuuteen, terveellisyyteen ja työkyvyn ylläpitoon liittyvä ohjelma. Työssä turvallisuutta lisää se, että työympäristö on suunniteltu hyvin, työntekijöille järjestetään tarvittavat ohjaukset ja myös se, että työ suunnitellaan järkevästi. Työntekijällä on yhtä lailla velvollisuuksia, niin kuin työnantajallakin.

Terveydenhuollon ammattihenkilö pitää yllä terveyttä ja ehkäisee sairauksia. Terveydenhuollon ammattihenkilön tulee noudattaa terveydenhuollon ammatti-

henkilön lakiin perustuvia säädöksiä sekä asetuksia. (L 559/1994.) Työturvallisuus on yhteinen asia ja tietysti myös työntekijä sitoutuu noudattamaan työnantajan antamia turvallisuusmääräyksiä ja ohjeita. Kaikista työturvallisuutta vaarantavista tekijöistä tulisi raportoida (L 738/2002).

Merkittävä tekijä työssäjaksamisessa on myös työajat. Työajoista ja niiden soveltamisesta on määritelty laissa. Perinteinen työaikalaki sisältää poikkeuksia. Työaikalakia ei sovelleta niihin työntekijöihin, joilla on ennalta määrittelemätön työaika. Tällöin esimerkiksi uskonnolliset toimitukset ovat lain ulkopuolella ja soveltavat omia säännöksiä (L 872/2019). Usein työajoista on tarkemmin säädelty alojen omissa työehto- ja virkasopimuksissa. Sosiaali- ja terveysalalla sovelletaan yleisimmin vuorotyötä sekä jaksotyöaika. Vuorotyössä vuorot vaihtuvat säännöllisesti ennalta määritellyin ajanjaksoin. Jaksotyöajassa sovelletaan useiden viikkojen ajanjaksoja noudattaen työehtosopimuksissa olevia työaikoja (L 872/2019.)

## 2.2 Hyvinvoiva työyhteisö

Toimiva työyhteisö on luotettava ja turvallinen. Työyhteisön sisällä vallitsee tasa-arvo sekä kollegiaalisuus. On erittäin tärkeää, että yksilötasolla kukaan ei tunne oloaan ulkopuoliseksi omassa työyhteisössään. Työntekijät puhaltavat yhteen hiileen ja käytännön potilastyö sujuu tätä myöten jouhevasti. Kollegoja kohdellaan ystävällisesti ja arvostetusti. Toimivan työyhteisön sisällä vallitsee vahva luottamus toisia työntekijöitä kohtaan. Luottamus on tärkeä elementti, joka on merkittävä tekijä pitää yllä hyvää ilmapiiriä työpaikalla. Luottamus on laaja-alainen käsite, joka syntyy jo ihan vain arkisissa kohtaamisissa ja päivittäisissä toiminnoissa (Laukkanen, i.a). Jokaiselle työntekijälle on luotava olosuhteet, jossa saa keskustella avoimesti ja rakentavasti. Tuoda esiin omia ajatuksiin ja kehitysideoita työtä kohtaan pelkäämättä tulevana torjutuksi. Ilmapiiriin tulee olla avoin sekä yhteisöä ja yksilöä kannustava ( Talentia, i.a). Työyhteisö toimii yhdessä koko organisaation kanssa. Ideaalitalanteessa esihenkilö olisi aktiivinen osa työyhteisöä ja osallistuisi yhteiseen päätöksen tekoon. Hyvä esihenkilötyö edistää koko organisaation toimintaa (Tampereen yliopisto, i.a). Ko-



konaisvaltaisella yhteistyöllä on merkittävä asema koko organisaation toimivuuden kannalta.

Jokaisen työntekijän vastuulla on luoda toimivaa työyhteisöä. Hyvinvoiva työyhteisö luo luotettavuutta ja tehokkuutta. On myös työnantajan etu, mikäli työyhteisö toimii. Työn tulisi ideaalitilanteessa luoda työntekijälle positiivisia tunteita, ja hyvinvoiva työyhteisö tukee myös yksilöllisesti jokaista työntekijää sekä työnantajaa. (Työelämään, 2022). Henkilöstön hyvinvointi ja työyhteisön toiminnan edistäminen on erityisen suuri ja merkittävä tekijä työpaikalla. Selvästi työyhteisön toimivuutta edistäviä tekijöitä ovat muun muassa:

- ✚ Yhteiset arvot
  - ✚ Kollegiaalisuus
  - ✚ Luottamus
  - ✚ Hyvä perehdytys
  - ✚ Yhteiset pelisäännöt
  - ✚ Tasa-arvoinen kohtelu
  - ✚ Kunnioitus
  - ✚ Avoin kommunikointi
  - ✚ Myönteinen palaute
  - ✚ Uskalletaan tuoda esille myös ongelmia
- (Sairaanhoitajat, 2022.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä tehdään työtä laadukkaasti. Tähän integroituu myös tehokas esimiestyö sekä laadukas johtaminen (Mehiläinen, 2022.) Toimivassa työyhteisössä ilmenee selvä arvostus kollegoja kohtaan. Ongelmat ratkotaan sovussa kuunnellen ja kunnioittaen työtovereita. Hyvinvoiva työyhteisö on tehokas ja osaltaan auttaa myös yksilötasolla työssä jaksamiseen.

### 2.3 Työyhteisön hyvinvointia heikentävät tekijät

Kun työyhteisö ei voi hyvin, se vaikuttaa selvästi myös yksilötasolla työntekijöihin ja työyhteisön toimivuuteen. Monissa tapauksissa työn kuormittavuus tai

stressitekijät voivat johtaa työntekijän uupumiseen. Kuitenkin on otettava huomioon, että taustalla voi olla myös työyhteisössä vallitseva negatiivinen ilmapiiri. (Helinä, 2020.)

Joissakin tapauksissa työpaikalla kohdellaan muita työntekijöitä epäasiallisesti. Puhutaan myös työpaikkakiusaamisesta. Tällainen käytös usein rasittaa työntekijää enemmän kuin esimerkiksi fyysinen uupumus, sillä näissä tapauksissa mennään hyvin henkilökohtaisiin alueisiin sekä rikotaan henkilökohtaisia rajoja (Monni, 2019). Kun työyhteisön ilmapiiri on huono, on työntekijöillä myös usein motivaatio heikentynyt sen parantamiseen. Tilannetta usein hankaloittaa se jos huono työilmapiiri on vallinnut työyhteisössä jo pitkään. Asioiden annetaan usein herkästi vain olla niin kuin ne ovat, sillä huonosti voivassa työyhteisössä työntekijöiden voimavarat eivät välttämättä enää riitä työolojen parantamiseen. Työpaikoilla koettu häirintä on melko yleistä ja se koetaan usein myös henkisenä väkivaltana sekä kiusaamisena (Lidman, 2019).

Työyhteisön toimivuus vaikuttaa myös persoonatasolla. Esimerkiksi vahva persoona voi pyrkiä herkemmin haastamaan toisia ja tuovat voimakkaita mielipiteitä esille ja puhuvat suoraan (Pitkänen, 2018). Tämän voi kokea herkästi hyökkäävänä ja epäasiallisena käytöksenä. Herkempi persoona jää helposti syrjään, eikä saa tuotua esille omia näkökulmiaan. Aina silloin tällöin olisi hyvä pysähtyä miettimään omaa toimintaansa työyhteisön jäsenenä. Jokaisella on hyvät ja huonot puolensa, eri asia on se, kuinka niitä tuo konkreettisesti esille ja osaako ottaa vastaan esimerkiksi rakentavaa kritiikkiä.

Työpaikkakiusaamiseksi voidaan eritellä esimerkiksi seuraavia asioita:

- ✚ Kielteinen kohtelu
- ✚ Välinpitämättömyys
- ✚ Loukkaaminen
- ✚ Mitätöinti
- ✚ Sosiaalinen eristäminen
- ✚ Ammattitaidon kyseenalaistaminen
- ✚ Työyhteisön ulkopuolelle jättäminen

- ✚ Työntekijän ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai ulkonäön pilkkaaminen
- ✚ Selän takana puhuminen
- ✚ Perusteeton puuttuminen työntekoon toistuvasti
- ✚ Arvostelu ja juoruilu  
(Työturvallisuuskeskus, i.a.)

Työpaikoilla ei tulisi hyväksyä minkäänlaista epäasiallista kohtelua ja sen estämiseen tarvitaan kaikkien panos, sekä työyhteisön että työnantajan. Tällaisiin tilanteisiin tulisi puuttua mahdollisimman nopeasti, ettei tilanne pääse niin sanotusti kroonistumaan. Työntekijällä on yhtä lailla velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun ja tarpeen mukaan asiasta kerrotaan myös esimiehelle tai otetaan yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun. (Työturvallisuuskeskus, i.a). Työntekijän ilmoitusvelvollisuus epäasiallisesta kohtelusta on säädetty laissa. (L 738/2002.)

### 3 SAIRAAHOITAJIEN TYÖN KUORMITTAVUUS

Hoitajien työnkuvat ovat muuttuneet vuosien varrella ja kehitys jatkuu myös tulevaisuudessa. Kuitenkin on havaittu, että työn vaativuus on yksittäiselle työntekijälle toisinaan liikaa. Esimerkiksi liian vähäinen koulutetun henkilöstön määrä voi vaarantaa potilasturvallisuutta sekä heikentää työntekijöiden työkykyä ja motivaatiota (Flinkman, 2015.) Työkyvyn heikentyminen voi esiintyä esimerkiksi väsymyksenä, virheinä työssä, ärtyisyytenä, kiputiloina sekä unettomuutena (Tuunainen ym., 2011.)

Sairaanhoitajan työajan tulisi pääsääntöisesti kohdistua nimenomaan hoitotyöhön. Laillistetun terveydenhuollon ammattihenkilön työnkuvaan pitäisi kuulua potilaan terveydenhoito, terveyden edistäminen, sairauksien ennaltaehkäisy, lääkehoidon toteutus sekä potilaan ja läheisten ohjaus. Sairaanhoitajan tulee ylläpitää koulutuksensa sisältämää osaamistaan jatkuvasti. (Sairaanhoitajat, i.a,

c.) Kuitenkin hoitotyön lisäksi hoitajilta vaaditaan esimerkiksi kodinhoidollisia toimia, jotka voisivat kuulua eri alan ammattilaisille. Sairaanhoidajan työ on kokonaisvaltaisesti kuormittavaa ja voi vaikuttaa myös hoitajan vapaa-aikaan. Vapaapäivinä työstä ei palauduta normaalisti ja uupumus voi johtaa lisääntyneisiin sairaslomiin (Sairaanhoidajaliitto, a, 2021.). Sairaanhoidajilla on vastuu omasta työhyvinvoinnistaan ensisijaisesti, mutta myös työnantajan ja työterveyshuollon tuki on erityisen tärkeää. Mikäli työhyvinvointi horjuu työntekijäkohtaisesti, voi sekin jo itsessään vaikuttaa jopa työyhteisöön ja sen hyvinvointiin. (Mehiläinen, 2022.)

Sairaanhoidajan työ on vaativaa ja työntekijöiltä tarvitaan jatkuvaa motivaatiota kehittää omaa ammattitaitoaan. Sairaanhoidajaliitto on laatinut sairaanhoidajille eettiset ohjeet, joiden pohjalta hoitotyötä tehdään laadukkaasti ja eettisesti (Sairaanhoidajaliitto, i.a.) Eettisiin periaatteisiin kuuluu muun muassa oikeudenmukaisuus, tasa-arvoinen kohtelu ja ihmisarvon kunnioittaminen. Sairaanhoidajan työnkuva koostuu ihmisten terveydenhoidosta, joka on moninainen kokonaisuus. Sairaanhoidaja vastaa itsenäisesti omasta toiminnastaan ja tuottaa laadukasta hoitotyötä yhdessä kollegojensa kanssa. Kollegiaalisuus on erityisen tärkeää toimiessa moniammatillisessa työyhteisössä (Rautava-Nurmi ym., 2019, s. 24–26.)

Työn kuormittavuus vaikuttaa myös työntekijän jaksamiseen kokonaisvaltaisesti. Sosiaali- ja terveydenhuollon sektorilla on havaittu selkeää kuormittumista työssäjaksamisessa sekä fyysisten voimavarojen ehenemistä, että psyykkistä oireilua. Viime vuosina vaikuttanut COVID-19 epidemia on osaltaan lisännyt nousevassa määrin sairaanhoidajien ja muun terveydenhuollon henkilöstön työn kuormittavuutta (Sairaanhoidajaliitto, 2021a.) Esimerkiksi työterveyslaitoksen tuottamassa sairaanhoidopiirikohtaisessa Mitä kuuluu- kyselyssä (Työterveyslaitos, i.a). vastaukset olivat erityisen huolestuttavia ja havaittiin, että miltei joka kolmas työntekijä kärsii työn kuormittavuudesta, pelkää oman terveytensä puolesta ja että työmäärät ovat systemaattisesti kasvaneet eri puolilla Suomea. (Lääkärilehti, 2021.)

Sosiaali- ja terveysalalla vallitsee jatkuva muutos. Hoitotiede ja lääketiede kehittyvät koko ajan. Työntekijän tulee olla valpas ja aktiivinen, jotta ammatillinen osaaminen kehittyy jatkuvasti. Tämä voi joskus olla myös erityisen kuormittavaa, sillä työelämä muuttuu paljon reaaliajassa ja se vaatii työntekijöiltä jatkuvaa sopeutumista kehittyvään työelämään. Työ on stressaavaa ja kuormittavaa. On havaittu, että vuosittain kiinnostus hoitoalalle kouluttautuvien suhteen on vähentynyt ja tämä aiheuttaa valtakunnallisesti ongelmia terveydenhuollon ammattilaisten rekrytoinnissa (Sandell, 2022.)

Usein työnantajalla on tarjota työhyvinvointia edistäviä palveluita, mutta työntekijät käyttävät palveluita vähemmän tarjontaan nähden. Työnantajan on tärkeä tiedottaa työntekijöille tarkoitetuista palveluista. Työntekijän tulisi kuitenkin myös pitää huoli itsestään kokonaisvaltaisesti, joka edistää työssäjaksamista. Säännölliset lakisääteiset työntekijöille tarjottavat terveystarkastukset kuuluvat työnantajan tarjoamaan työterveyshuoltoon. Tällöin tarkastellaan erityisesti työhön liittyviä piirteitä ja työkykyä. (L 1383/2001).

### 3.1 Fyysinen jaksaminen

Sairaanhoitajan työhön kuuluu monia fyysisiä vaatimuksia. Fyysinen kuormittavuus esiintyy esimerkiksi potilassiirroissa, päivittäisissä hoitotoimissa sekä vuorotyön kuormittavuudessa. Ergonomisten työtapojen omaksuminen voi osaltaan ehkäistä mahdollisia tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Staattiset työasennot kuormittavat nimenomaan juuri tuki- ja liikuntaelimiä. Fyysisesti kuormittava työ voi oireilla sairaanhoitajilla muun muassa voimattomuutena, väsymyksenä ja erilaisina kiputiloina. On todettu, että työn tauottaminen sekä riittävä palautuminen ovat asioita, jotka auttavat työntekijää jaksamaan työssään. (Kauppi ym., 2011, s. 176.)

### 3.2 Psyykkinen hyvinvointi

Sairaanhoitajien psyykkinen kuormittuminen työssä on lisääntyvä ilmiö. Psykkisesti kuormittuneet hoitajat saattavat kokea asiaan liittyen jopa häpeää tai vahvaa epäonnistumisen tunnet. Kynnys esimerkiksi töihin lähtemiseen kasvaa ja työntekijä alkaa oireilemaan myös fyysisesti. Fyysisiin oireisiin lukeutuvat muun muassa: Unettomuus, kiputilat, ärtyneisyys, paniikkikohtaukset (Holmberg, 2022.)

Ihminen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kokonaisuus. Näistä ominaisuuksista ei tarvitse kuin yhden osa-alueen olla häiriintynyt ja tämä jo vaikuttaa merkittävästi yksilötasolla. Kun psyykkinen hyvinvointi järkkyy, vaikuttaa se hyvin kokonaisvaltaisesti ihmiseen ja voi johtaa myös työkyvyttömyyteen. Uupumus voi oireilla eri tavoin:

- ✚ Unettomuus
  - ✚ Mielialan vaihtelut
  - ✚ Vaikeus keskittyä
  - ✚ Jaksamattomuus
  - ✚ Jatkuva päänsärky
  - ✚ Ärtyneisyys
  - ✚ Muistin heikentyminen
  - ✚ Motivaation puutos
  - ✚ Masennus
  - ✚ Ahdistuneisuus
- (Terveystalo, i.a)

Työyhteisön sisällä vallitsevat ongelmat lisäävät hoitajien psyykkistä kuormaa. Työpaikalla tulisi luoda hyvät olosuhteet psyykkisen rasituksen ehkäisyyn. Ehkäisytöimiin kuuluvat esimerkiksi työkuorman vähentäminen, järkevä työvuoro- suunnittelu, työnohjaus, riittävät tauot ja puuttuminen työpaikalla tapahtuviin epäkohtiin työyhteisöön liittyen (Parkkila, 2016. s.15–20.)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös arvioida työhön liittyviä kuormitustekijöitä. Tekijöitä on pyrittävä vähentämään sekä poistamaan. Esihenkilöiden tulee myös osaltaan havainnoida työntekijöidensä mahdollista kuormittumista ja ottaa asia esille työntekijän kanssa. (Superliitto, i.a). Työntekijän pitää tulla kuulluksi ja mahdollisia epäkohtia työpaikalla lähdetään selvittämään ja työntekijälle tulee tarjota mahdollisesti apua työterveyshuollosta, joka laatii tarvittaessa työntekijälle työnkyvyn arvioinnin (Työsuojelu, i.a).

Sairaanhoitajat altistuvat psyykkiselle kuormitukselle työssään lähes päivittäin. Työpaikalla voi olla esimerkiksi fyysisen- tai henkisen väkivallan uhkaa potilastyössä. Lisäksi työn järjestelyistä aiheutuva stressi ja psyykkinen paine esim. kiire, liian vähäinen henkilökunta ja liiallisen vastuun siirto yksittäiselle työntekijälle (esimerkki tilanteena ainoa vuorossa oleva lääkeluvallinen sairaanhoitaja) altistaa psyykkiselle oireilulle.

Psyykkinen kuormitus työssä aiheuttaa työntekijälle stressiä ja voi johtaa työuupumukseen. Altistavia tekijöitä työuupumukseen ovat:

- ✚ Työtehtäviin liittyvät epärealistiset vaatimukset
  - ✚ Jatkuva kiire ja paine
  - ✚ Epäasiallinen kohtelu työpaikalla
  - ✚ Riittämätön esihenkilön tuki
  - ✚ Vähäinen tuki työpaikalla
  - ✚ Epäoikeudenmukaisuus
  - ✚ Työpaikalla koetut henkisesti kuormittavat tilanteet
- (Terveyskirjasto, 2022).

Sairaanhoitajan ammatti ei suojaa hoitajaa itseään mielenterveyden häiriöiltä. Jo pelkästään potilastyössä koetut asiat esimerkiksi kuolema, traumat, sairaudet ja uhkatilanteet voivat järkyttää mieltä. Tämän vuoksi olisi erityisen tärkeää saada jakaa yhdessä työyhteisön kanssa mieltä askarruttavia asioita ja, että esihenkilö olisi myös työntekijöiden tukena. Työyhteisön olisi erittäin tärkeää olla avoin ja vastaanottava, jotta jokainen työntekijä saisi tuulla kuulluksi pel-

käämättä leimaamisen uhkaa tai muita negatiivisia vaikutuksia. (Superlehti, 2020.)

### 3.3 Eettinen näkökulma

Hoitotyöntekijänä sosiaali- ja terveystieteiden toimintaympäristöissä sairaanhoitajia säätelevät erilaiset lait sekä säädökset. Tällöin käytännön työssä joutuukin tarkastelemaan asioita monesta eri näkökulmasta. Sairaanhoitaja tekee päivittäin tiedostamattomia eettisiä valintoja. Esimerkkinä nyt vaikka hoitotyön tilanne, jossa pitää tehdä sisäistä priorisointia. Priorisointia tapahtuu käytännön hoitotyössä päivittäin. Hoitotyöntekijät tekevät valintoja esimerkiksi hoitoyksikössä siitä missä järjestyksessä potilaita hoidetaan, mitkä hoitotyötoiminnot menevät muiden edelle? (Leino-Kilpi, 2009, 95.)

Eräs toinen priorisoinnin ongelmista etiikan näkökulmasta on hoitotyöntekijöiden ja työorganisaation välillä. Tämä vaikuttaa käytännön hoitotyöhön monin eri tavoin. Moni hoitaja kokee, ettei pysty työskentelemään eettisesti oikein organisaation asettaessa rajoitteita laadukkaaseen potilastyön toteuttamiseen (henkilöstömitoitus, resurssit, lisääntynyt työkuorma, henkinen ja fyysinen paine). Keskeisiä organisaatiokohtaisille ongelmille liitännäisiä käytännön problematiikkaa lisääviä tekijöitä hoitotyössä on nimenomaan työn liiallinen kuormittavuus, henkilöstön puute, joka taas aiheuttaa sen, etteivät hoitajat koe saavansa antaa potilailleen heidän tarvitsemaansa aikaa mitä itse työntekijöinä kokisivat oman ammattietiikkansa ja arvomaailmansa mukaiseksi. Tällä tavoin myös työstä tulee erityisesti psykofyysisesti hyvin kuormittavaa. Sairaanhoitajat kantavat syyllisyyttä sekä pettymyksen tunnetta, mikäli kokevat, etteivät saa tehdä työtään kunnolla luodakseen mahdollisimman laadukasta sekä turvallista potilastyötä tuottavasti. (Leino-Kilpi, 2009, 93.)

Työstä tulee herkästi suorituskeskeistä eikä potilaskeskeistä. Potilasta ei resurssien vuoksi välttämättä pystytä huomioimaan täysin kokonaisvaltaisesti, vaikka käytännössä näin tulisi tapahtua päivittäin. Työvuoron aikana hoidetaan pian vain ne pakolliset työt, että on edes hieman aikaa siihen, mikäli tulee päivän aikana jokin muuttuva tekijä, joka sotkisi muuten suunnitellun työvuoron



kulun. Terveystieteiden ammattihenkilönä (L559/1994) on velvollisuus ilmoittaa organisaatiossa olevista puutteista tarvittaessa eteenpäin omassa organisaatiossaan. Tämä on lain velvoittamaa sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä. (L1301/2014).

#### 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on löytää työyhteisön hyvinvointia kehittäviä elementtejä ja tavoite tuottaa työelämäyhteistyökumppanille ohjeistus työyhteisön positiivisen ilmapiirin ylläpitämiseksi. Ohjeistus luodaan kirjallisena tuotoksena opinnäytetyön tuloksien perusteella.

Opinnäytetyössä työelämäkumppanina toimi Kemin kaupungin ylläpitämä Sauvosaaren sairaala. Kyseessä on terveyskeskussairaala, jossa hoidetaan perusterveydenhuollon potilaita sekä pitkäaikaista laitoshoidon tarvitsevia potilaita. Sairaalan akuuttiosastolle hoidetaan aikuisia potilaita (ei lapsia tai raskaana olevia). Sairaala toimii myös jatkohoidon tarvitseville erikoissairaanhoidon potilailla esimerkiksi kirurgiset, neurologiset, psykiatriset, sisätautiset, päihdehuollon asiakkaat sekä saattohoitopotilaat. Sairaalassa toimii integroituna myös päiväsairaala sekä intervalliosasto. Sairaala toimii myös tiiviissä yhteistyössä kotisairaalan kanssa. Sairaalassa on kaksi osastoa (akuutti ja pitkäaikaisosasto) ja molemmilla osastoilla oli mahdollisuus työntekijöillä vastata tutkimusosiossa käytettyyn kyselyyn.

##### 4.1 Aineiston keruu

Työelämäyhteiskumppanin Sauvosaaren sairaalan kanssa tavoitteena on luoda työntekijöiden tueksi heidän omien ajatuksiensa perusteella osastolla työskenteleville lähi- ja sairaanhoitajille yhteenveto positiivisista tekijöistä, joilla ylläpide-

tään hyvää työilmapiiriä. Tuloksena laadittu ohjeistus ilmaistaan motivoivin lausein. Luodun avoimen kyselyn tuloksien ja tutkitun teoretiedon perusteella määritellään ajatus siitä, mitkä elementit ovat kyseiselle työyhteisölle tärkeitä ja mitä ajatuksia työyhteisö itse on tuonut esille. Tutkimusosioon liittyvän kyselyn tarkoituksena oli kehittää työilmapiiriä työntekijöiden omien vastauksien perusteella.

Työntekijöiltä kerättiin palautelaatikkoon kyselylomakkeen perusteella anonyymisti heidän omia näkemyksiään ja kokemuksia siitä mikä työyhteisön toimivuudessa aiheuttaa esimerkiksi ongelmia ja mitä ratkaisuja niihin olisi. Tavoitteena on myös tuoda esille positiivisia elementtejä ja lisätä vaikuttavuutta työyhteisötasolla muun muassa kommunikoinnin tueksi. Kyselylomake oli esillä molempien osastojen taukotilan informaatiotaululla kahden viikon ajan syyskuussa 2022 kesälomien päätyttyä. Kyselyssä toivottiin myös tuoda esille oman työyhteisön tilannetta. Positiivisia asioita esimerkiksi arvostus. Ja mitä voitaisiin tulevaisuudessa kehittää.

Yhteistyötaholta ei vaadittu organisaatiotasosta informaatiota vaan kysely tuotettiin täysin luottamuksellisesti avoimella kyselyllä henkilöstölle. Huomioituna eettiset periaatteet (Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta, 2001.) Tutkimusosioon kuuluvan kyselyn arviointi on tuotettu täysin nimettömästi. Vaikka työpaikalla ei olisi havaittavissa ongelmatilanteita on hyvä silti välillä tehdä niin sanottu tilannekatsaus perustuen työntekijöiden omiin ajatuksiin ja ideoihin. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää tutkimusosioon liittyvän kyselyn vastausten pohjalta Sauvosaaren sairaalan osastojen lähi- ja sairaanhoitajien työyhteisön sisäistä kommunikaatiota, vahvistaa positiivista ajattelua, muistuttaa kollegiaalisuuden tärkeydestä sekä ruohonjuuritasolla katsastella jälleen sitä, kuinka se työtoveri tulisi vuoroon tullessa kohdata.

Kyselyssä käytettiin avoimia kysymyksiä ja työyhteisössä työskenteleviä lähi- ja sairaanhoitajia kannustettiin vastaamaan kyselyyn mahdollisimman avoimesti ja kattavasti. Kyselylomake otettiin vastaan positiivisesti ja innokkaasti. Kyseessä ei ole määrällinen tutkimus, joten vastaajamäärä tässä tutkimuksessa ei ole relevanttia vaan sisältö, mutta mainittuna prosentuaalisesti vastaaja määrä oli noin 27 % työntekijöistä. Joten täysi absoluuttista tulosta ei saavuteta. Tarkoitus

on herättää työyhteisön keskuudessa positiivista keskustelua ja halua kehittää oman työyhteisön toimivuutta. On erityisen tärkeää tuoda esille juuri niitä asioita, jotka ovat työntekijälähtöisiä.

Kyselyssä käytetyt kysymykset:

- ✚ Kerro lyhyesti millainen on mielestäsi toimiva työyhteisö?
- ✚ Kirjoita adjektiivein positiivisia tekijöitä hyvästä työyhteisöstä. Esimerkiksi avoimuus, ystävällisyys tms.
- ✚ Millä tavalla työyhteisössä voi ilmetä mielestäsi huono työilmapiiri?
- ✚ Kirjoita adjektiivein negatiivisia tekijöitä työyhteisön toimimattomuuteen liittyen. Esimerkkinä syrjintä, syyttely, arvostelu.

Kirjoita lyhyesti oman työyhteisösi tilanteesta. Mitkä asiat ovat toimivia? Mihin kaipaisit kehitettävää? Minkälaiset terveiset haluaisit lähettää kollegoillesi?

#### 4.2 Aineiston purku

Luodakseni selkeän kuvan kysymyksiin liittyvistä vastauksista loin aineistonpurkua varten taulukot liitetiedostoiksi, joihin sai selkeästi esille mitä kysyttiin ja mitä vastattiin. Näin ollen kyselyä on helpompi työelämäyhteistyökumppanin ja lukijan tulkita. Se auttaa myös jäsentelemään lopputulosta paremmin. Kyselyn sisällön analysoinnin (Salo, i.a. s. 166–190) tarkoituksena luoda työelämäyhteistyökumppanille lopullinen ohjeistus liittyen tutkimusosiossa käytettyyn kyselyyn ja kyselyn vastauksiin.

Vastauksissa tuotiin esille Sauvosaaren sairaalan lähi- sekä sairaanhoitajien ajatuksia yleisellä tasolla työyhteisön hyvinvoinnista. Vastauksissa otettiin kantaa myös Sauvosaaren sairaalan henkilöstön omaan työyhteisöön ja sen kehitysideoihin. Haasteena tekijälle aineiston purussa on pitää käsitelty aihe neut-

raalina ja esittää työntekijöiden esille tuomat ajatukset täysin teorianperusteisesti, jotta niitä ei pystyittäisi jäljittämään työntekijöihin suoraan millään tavalla. Opinnäytetyöntekijälle kyseinen menetelmä on tietyiltä osin haastava, mutta aihe huomioon ottaen menetelmä oli kohtalaisen hyvä, kun halutaan saavuttaa neutraali lähestymistapa.

Työntekijät olivat vastauksissaan tuoneet hyvin esille erilaisia tekijöitä työyhteisön hyvinvointiin liittyen. Kun kyselyn vastauksissa kuvattiin toimivaa työyhteisöä tuli esille runsaasti positiivisia elementtejä. Kyselyssä analysoin käytetyimpiä vastauksia ja kävikin ilmi, että moni vastaaja on tuonut esille samoja piirteitä liittyen positiiviseen työilmapiiriin. Vastausten analysoinnissa kävi ilmi, että vastaajat ovat tuoneet enemmän työilmapiiriä heikentäviä tekijöitä kuin positiivisia. Useimmiten negatiivisia tekijöitä on helpompi nimetä ja näitä tarkastellen niihin on helpompi ottaa kantaa yhdessä ja pyrkiä eliminoimaan omasta työyhteisöstään negatiiviset työilmapiiriä heikentävät tekijät. On yleinen ilmiö, että työyhteisöissä ei voida hyvin. Varsinkin hoitoalalla tyytymättömyys on lisääntynyt ja työntekijät väsyvät. Tyytymättömän ja väsyneen työntekijän voi olla vaikea tuoda esille rakentavalla tavalla organisaatioon ja työyhteisöön liittyviä ongelmatilanteita. Aiheista keskustelu aiheuttaa herkästi ristiriitatilanteita ja negatiivisia tunteita. Olisi erityisen tärkeää, että työyhteisö pystyisi yhdessä esihenkilön kanssa tuomaan esille vallitsevia ongelmia ja etsiä niihin yhdessä ratkaisuja pitäen yllä tiimihenkeä ja yhteistyötä. (Vartia, ym. 2016, s.10–13).

Työntekijöiden vastauksissa oli useita yhteneväisyyksiä aiheisiin liittyen. Vastauksissa ilmeni samoja elementtejä. Yleisimpiä esiintuotuja aiheita oli esimerkiksi epäasiallinen kohtelu, huono johtajuus sekä yhteistyökyvyttömyys. Epäasiallinen kohtelu työpaikalla on valitettavan yleistä ja tällainen toiminta voi pahimmillaan haitata epäasiallisesti kohdellun työntekijän terveyttä ja johtaa sairauspoissaoloihin. (Työsuojelu, 2022). Epäasialliseen kohteluun tulisi aina puuttua johdonmukaisesti. Vastauksissa tuotiin esille epäasialliseen kohteluun liittyviä tekijöitä. Näihin sisällytetään sosiaalinen eristäminen, negatiiviset kommentit kohdistuen esimerkiksi kollegan ulkonäköön, järjestelmällinen syrjintä sekä vihamielisyys. Lähestulkoon kaikki esille tuodut elementit liittyivät kommunikointiin ja sen puutteisiin. Elementeissä tuli ilmi piirteitä, jotka viittaavat myös työuupu-

muksesta aiheutuvaan käytökseen työpaikalla (puhumattomuus, ylisuorittaminen, yhteistyökyvyttömyys ja sosiaalinen eristäytyminen).

## 5 TULOKSET

Opinnäytetyön tavoitteena on myös tuoda teorialatkimuksen pohjalta esille luotettavaa tietoa liittyen työhyvinvointiin ja toimivaan työyhteisöön sosiaali- ja terveysalalla. Opinnäytetyössä tuodaan esille tekijöitä, joista saa tietoa siihen, mitkä asiat luovat positiivisia vaikutteita sekä mitä asioita voitaisiin kehittää ja ottaa huomioon tulevaisuudessa. Tuoda esiin haasteita, joita tulisi käsitellä yhdessä työyhteisön kanssa. Työntekijöitä pyydettiin kyselyssä kirjoittamaan lyhyesti oman työyhteisön työilmapiiristä. Vastauksia on analysoitu anonymiteetti huomioiden luoden kerronnallista osittain teorialatimukseen lukeutuvaa informaatiota. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tutkimusosioon liittyvän kyselyn avulla ohjeistus työntekijöille, jonka avulla voivat luoda omalta osaltaan positiivista työilmapiiriä työyhteisöön.

### 5.1 Positiiviset elementit

Työyhteisö koetaan pääsääntöisesti toimivaksi tällä hetkellä ja ilmapiiri on parantunut. Jokainen antaa oman työpanoksensa päivittäin kiitettävästi. Pääsääntöisesti esiintyy ystävällistä kohtelua kollegoja kohtaan. Työntekijät kannustavat ja auttavat toisiaan. Työyhteisössä pidetään yllä hyvää ilmapiiriä muun muassa huumorin avulla. Työntekijät ovat pääsääntöisesti iloisin mielin ja toimivat ystävällisesti kollegaa kunnioittaen. Työyhteisöön ollaan pääosin tyytyväisiä.

Työyhteisössä on osaavaa erittäin ammattitaitoista ja motivoitunutta henkilökuntaa. Työntekijät muistavat antaa myös positiivista palautetta kollegoilleen. Tämä on erityisen tärkeää luodakseen hyvää työilmapiiriä. Työyhteisössä tulisi ottaa enemmän julkisesti esille onnistumisia, kuin epäonnistumisia. Työntekijöiden

tulee toimia kuitenkin vastuullisesti ja eettisesti työssään. Työyhteisössä kohdataan toinen arvokkaasti ja kunnioittavasti käytöstapoja noudattaen.

Toimivalla yhteistyöllä saadaan tuotettua laadukasta potilastyötä ja ylläpidettyä toimivaa työilmapiiriä. Kyselyssä tuotiinkin esille potilastyön tärkeys ja arvokkuus. Tuloksista näkee selvästi hoitajan ammattietiikkaa, empatiakykyä ja niistä käy ilmi vahva ammattitaito sekä kiinnostus potilastyöhön liittyen.

Työntekijät ovat tuoneet esille, että osastolla moniammatillinen yhteistyö sujuu erinomaisesti. Osastolla työskentelee hoitajien lisäksi ammattitaitoisia lääkäreitä, fysioterapeutteja ja sosiaalialan ammattilaisia. Sisäinen arvostus ja kunnioitus toimii yli ammattiryhmien. Osalla työntekijöistä on pitkä työura Sauvosaaren sairaalassa ja tämä toimii myös positiivisena elementtinä, sillä työyhteisössä työpaikan käytännöt ja metodit tunnetaan erityisen hyvin. Tämä toimii positiivisena luotsaajana ajatellen uusia työntekijöitä tai opiskelijoita. Pitkän työuran samalle työnantajalle tehneillä hoitoalan ammattilaisilla löytyy paljon arvokasta tietoa.

## 5.2 Negatiiviset elementit

Aina löytyy kehitettävää ja tätä varten onkin välillä hyvä tuoda esille asioita, joita voisi kehittää tulevaisuudessa paremman työilmapiirin ylläpitämiseksi. Vastauksissa tuotiin enemmän esille epäkohtia, joita olisi hyvä jatkossa kehittää positiiviseen suuntaan. Negatiivisten elementtien tulosten tarkastelussa on sisällytetty lähdetietoa kirjalliseen analyysiin.

Työyhteisössä olisi hyvä lisätä toisten kunnioitusta ja luoda kannustava ilmapiiri arvostaen kollegojen ammattitaitoa. Työyhteisössä on esiintynyt epäammattimaista käytöstä ja tämän on huomattu heijastuvan luonnollisesti koko työyhteisöön negatiivisella tavalla. Asiaton käytös ei kuulu työyhteisöön ja tähän tulisikin puuttua varhaisessa vaiheessa. Epäasiallista käytöstä on esimerkiksi toisten arvostelu, juoruilu ja sosiaalinen syrjintä (ulkopuolelle jättäminen). Epäasiallinen kohtelu koetaan usein työpaikkakiusaamisena ja tämä aiheuttaa epäasiallisen

käytöksen kohteelle tarpeettomia henkisiä paineita työyhteisöön ja yhteenkuuluvuuteen liittyen.

Epäasiallinen käytös voi johtua myös työuupumuksesta ja tähän tulisikin kiinnittää huomiota yksilötasolla. Kuormittuneen työntekijän olisi hyvä keskustella esihenkilön kanssa asiasta ja mahdollisesti hakeutua tuen piiriin esimerkiksi työterveyshuollon kautta.

Työyhteisöissä on monenlaisia persoonia. Ei ole harvinainen ilmiö, jos vahvemmat persoonat ottavat niin kutsutusti vallan työpaikoilla. Tämä näyttäytyy niin, että vahvalla persoonalla varustettu työntekijä tuo itseään herkemmin esille ja ei välttämättä huomaa antaa toisille tilaa. Yksilötasolla olisi hyvä muistuttaa mieleen jälleen se, että jokainen ihminen on oma kokonaisuus. Tätä tulisi aina kunnioittaa ja hyväksyä myös erilaisuutta.

Kollegiaalisuuden kehittäminen on myös asia, jota ylläpidetään jatkuvasti ja pyritään kehittämään. Työtoveriin tulee löytyä uskoa ja luottamusta. Kollegiaalisuus ja tasa-arvo tulisi myös kohdistua esimerkiksi alan opiskelijoihin. Olisi hyvä ajatella opiskelijaa tulevaisuuden työkaverina eikä taakkana työpaikalla. Kokemustiedon jakaminen kollegojen kesken on erityisen tärkeää. Näin mahdollistetaan esimerkiksi nuorille juuri valmistuneille arvokkaan kokemustiedon välittyminen. (Leino-Kilpi, 2009, 71.) On hyvä perusohje, että kohtelee muita niin kuin haluaisit itseäsi kohdeltavan. Sairaanhoidajille on laadittu omat ohjeet koskien kollegiaalisuutta (Sairaanhoidajaliitto, i.a, A). Näitä ohjeita olisi hyvä muistutella mieleen ja tarkastella omaa toimintaansa.

Kehittämiskohteena voisi olla vastauksiin perustuen myös osallisuus. Osallisuuden lisäämisen ratkaisuna toimii esimerkiksi taito tarjota apua ja olla aktiivinen työyhteisön jäsen. Osastotyössä voi toisinaan esiintyä kiirettä ja häiriötekijöitä. Tämä johtaa herkästi siihen, että työntekijä paineistuu. Ilmenee hermostumista, nopeaa liikehdintää ja ahdistumista liittyen ympäristöolosuhteisiin. Tällöin olisi hyvä muistuttaa mieleen, että vaikka kiire painaa niskaan, tulee silti jokainen työ hoitaa. Jokaiseen työtehtävään menee oma aikansa ja tällöin tulee myös miettiä

priorisointia sekä osata ja uskaltaa myös delegoida työtehtäviä (Kirvesniemi, 2022.)

Mikäli kiire on jatkuvaa ja työkuorma on liioiteltu, tulee tästä informoida välittömästi esihenkilöä ja käydä työnkuvaukset tarkasti läpi. Sairaanhoitajan pääsääntöinen työnkuva useimmissa tilanteissa on kuitenkin taata laadukas hoito ja tehdä työnsä potilasturvallisesti (Kinnunen, ym 2019). Valitettavasti hoitajaresurssien puute on valtakunnallinen ongelma, joka näyttäytyy yhä useammassa hoitoyksikössä (Kirvesniemi, 2022). Vajaamiehitys on komponenttina vaikuttava tekijä hoitajien jaksamiseen ja työn tehokkuuteen. Potilasturvallisuus ei missään nimessä saisi tällöin vaarantua.

Huono johtaminen näyttäytyy monesti koko organisaatiotasolla. Hoitajat usein toivovat esihenkilöiden olevan helposti lähestyttäviä, luotettavia ja ajattelevan nimenomaan henkilöstön etua. Esihenkilön olisi hyvä olla motivoitunut asemaansa hoitoyksikön johdossa. Esihenkilön pitää muistaa myös johtaa itseään ja huolehtia omasta jaksamisestaan, jotta myös työssään pitää hyvin huolta henkilöstön työhyvinvoinnista. Perusasioiden tulisi olla kunnossa. Esihenkilöllä tulee olla valmiudet valmentamaan, mahdollistamaan sekä palvelemaan johtamiseen. Esihenkilöllä on vastuu luoda kollegiaalisia rakenteita ja ylläpitää niitä yhdessä henkilöstön kanssa, tällä on koettu olevan suurikin vaikutus työhyvinvointiin liittyen (Sairaanhoitajat, i.a, B).

Yksikössä olisi hyvä olla määriteltynä myös omat arvot, jotka kulkisivat suurimalta osin koko organisaation tasolla (Sairaanhoitajat, i.a, B). Arvojen laatiminen ja ylläpito on yhteinen asia. Esihenkilöllä ja henkilöstöllä tulisi olla luotettava tasa-arvoinen yhteys ja on jokaisen vastuulla ylläpitää työhyvinvointia ja tuoda esille epäkohtia. Työpaikalla olisi hyvä olla laadittuna yhteiset pelisäännöt ja näitä tulisi noudattaa ja päivittää aina säännöllisesti.

Moni työpaikka on hyötynyt myös työnohjauksesta. Työnohjaus on ulkopuolisen tuottajan avulla työpaikalle tuotettavaa palvelua, joka auttaa tutustumaan omaan työhönsä, työyhteisöönsä ja ongelma tilanteisiin paremmin ratkaisuläheisin menetelmin (Hankonen, 2015). Työntekijöitä usein myös motivoi organi-



saation hyvät koulutustarjonnat, jossa voi kehittää omaa ammattitaitoaan ja näin ollen luoda laadukasta ja osaavaa hoitotyötä hoitoyksikköön.

Terveydenhuolto on alati muuttuva kompleksi. Työkuormaa on lisätty sekä johdotehtävissä oleville henkilöille, että terveystalouden työntekijöille. Resurssit eivät aina ole riittäviä organisaatiotasolla ja joudutaan usein miettimään paljon myös talousnäkökulmaa, kun kyse on hoitoyksiköistä. Yksiköissä tulisi vaalia hyvää johtamiskulttuuria.

Työyhteisössä on esiintynyt muutosvastarintaa (muutosvastaisuus sekä aiheeton kritisointi). Tämä ilmenee esimerkiksi käytöksenä, jossa ei haluta ottaa huomioon muun muassa erilaisia työtapoja. Työskentelytapoja on monia ja erilaisin tavoin pystytään saavuttamaan sama lopputulos. Työntekijän pitäisi huomioda, että ihmiset voivat toimia erilaisin käytännön tavoin, mutta kuitenkin saavuttaa sen täysin saman toivotun lopputuloksen. Kollegaa kannattaa kuunnella ja antaa itselleen mahdollisuus myös oppia uutta. Erityisen tärkeää muutoksia kohdatessa olisi myös järjestelmällinen muutosjohtaminen, johon osallistuisi esihenkilö ja henkilökunta (Aset, 2020).

Työn sujuvuuden takaamiseksi on hyvä panostaa toimivaan tiedonkulkuun ja informaatioon (Hytönen, 2005, s. 25). Hoitotyö on tiimityötä ja työn sujuvuuden kannalta on aina erityisen tärkeää keskustella potilastyöhön liittyvistä asioista yhdessä. Käytännön työssä on koettu toisinaan olevan epäselvyyksiä liittyen esimerkiksi työnjakoon. Tähän liittyy selvä kommunikoinnin puute ja siihen tulisi kiinnittää huomiota työn sujuvuuden takaamiseksi ja näin ollen luoden laadukasta potilastyötä.

## 6 EETTINEN NÄKÖKULMA OPINNÄYTETYÖPROSESSISSA

Eettisen näkökulman kannalta opinnäytetyöprosessissa käytettiin luotettavuuden käytäntöä. Kehittämisprosessi tuotettiin täysin nimettömästi käyttämättä henkilötietoja tai muita tietoja, mitkä voisivat johtaa henkilön tunnistamiseen. Tuotetun kyselyn vastaukset paperimuodossa hävitetään jälkikäteen asianmukaisesti. Opinnäytetyön sisällön analyysissä on tuotettu analyysi niin, että siitä ei ole aiheutunut haittaa tutkimuskohteille, ihmisille tai yhteisöille (Metropolia, i.a.)

Tutkimusosioon liittyvä kysely sisälsi avoimia kysymyksiä ja kehittämishjeistus on tuotettu vastausten perusteella. Kysely on tuotettu työelämäyhteistyökumppanin luvalla ja tästä on laadittu opinnäytetyön tutkimuslupa. Kirjallisessa tutkimusluvassa on käynyt ilmi opinnäytetyön aihe, toteutus aikataulu, tutkimusmenetelmä sekä opinnäytetyön suunnitelma. Tutkimusosion kyselytulokset on hävitetty asianmukaisella tavalla tulosten analysoinnin jälkeen. Opinnäytetyö on julkinen raportti.

Opinnäytetyössä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä sekä yleisiä periaatteita liittyen ihmisen kohdistamiseen. Olen tutustunut tutkimuseettisiin kysymyksiin ja tuottanut raportin noudattaen tutkimusetiikkaa (Arene, i.a.) Olen kunnioittanut opinnäytetyöprosessissa anonymiteettiä tutkimusosion kyselyyn liittyen. Tuloksia on analysoitu vastausten perusteella ja ohjeistus sekä aineiston purku kaaviot sisältävät osittain myös tutkittua teoretietoa työyhteisöön ja työhyvinvointiin liittyen, jotta suora kohdistus vastaajaan pystytään ohittamaan.

## 7 POHDINTA

Työhyvinvointi on aina ajankohtainen ja tärkeä aihe. Terveysthuollon yksiköissä usein työskennellään moniammatillisissa tiimeissä, tehdään yhteistyötä. Tällöin on tärkeää saada puhaltua yhteen hiileen ja yhteistyön tulisi sujua hyvin. Terveysthuollon työntekijöiden taakka kasvaa vuosi vuodelta. Henkilöstö vä-

syy, joka johtaa luonnollisesti heikentyneeseen työpanokseen, uupumukseen, lisääntyneisiin sairaspöissaoloihin ja altistaa sekä somaattisille, että psyykkisille oireille. Varsinkin terveydenhuollon alalla työskentelevien henkilöiden voi olla välillä vaikea tunnistaa itsessään uupumisen merkkejä. Tai vaikka tunnistaisikin, ei halua niitä myöntää itselleen. Ennen kuin on todennäköisesti liian myöhäistä ja uupuminen alkaa näyttää jo somaattisia oireita, jonka vuoksi yleensä vasta sairaslomalle hakeudutaan. Psyykkisien ongelmien vuoksi hoitoon hakeutuminen olisi myös erityisen tärkeää. Sekin on joiltakin osin ehkä kulttuurillinen piirre, että pienen väsymyksen ja alakulon vuoksi ei hakeuduta hoidon piiriin, mutta viime vuosina asiasta on alettu puhumaan enemmän ja vapautuneemmin (Holmberg, 2019.)

Työssä ja työyhteisössä tulee saada voida hyvin. Ongelmatilanteita tulee tarkastella ja miettiä korjaavia toimenpiteitä varmistaakseen henkilöstön työssäjaksamisen. Jo olemassa olevia positiivisia piirteitä ja hyviä käytäntöjä tulee vaalia ja ylläpitää sekä kehittää. Työyhteisö harvoin pysyy muuttumattomana vuosikausia, joten työyhteisön hyvinvoinnin ylläpito onkin hyvin reaaliajassa tapahtuvaa toimintaa. Kollegat voivat vaihdella ja opiskelijoita tulee ja menee, mutta jokaiselta oppii aina jotakin uutta ja hyvää jos sille vain uskaltaa ja sallii antaa mahdollisuuden. Positiivista palautetta pitäisi myös lisätä, sillä sanotaan, että kolme negatiivista palautetta kumoaa yhden positiivisen. Tämä on osittain ehkä osa suomalaista kulttuuria (Roivanen, 2015.) Tulokset antavat viitteitä siihen, että sosiaali- ja terveysalan työhyvinvoinnissa olisi kehitettävää. Tämä käy ilmi, sekä tutkimusosioon tuotetusta kyselystä, että lähdekirjallisuudesta liittyen työhyvinvointiin ja työyhteisöihin sosiaali- ja terveysalalla.

Opinnäytetyöprosessi oli mielenkiintoinen ja aihevalinta tärkeä. Kyselyn valmistuminen aiheutti tietynlaista problematiikkaa vähäisten vastausten vuoksi, mutta näidenkin pohjalta pysty luomaan paljon pohdintaa aiheeseen liittyen. Jokainen työyhteisö on yksilöllinen ja pitää sisällään erilaisia persoonia. Tämän myötä on myös erilaisia toimintamalleja. Sairaanhoidajan työssä on tärkeää reflektoida omaa toimintaansa ja kehittää omaa ammattitaitoaan sekä kykyä kohdata muita ihmisiä. Jatkotutkimus ajatuksena kollegiaalisuus olisi erinomainen aihevalinta, mikäli haluaa opinnäytetyön kehittämisajatukseseen lisää informaatiota ja kehitys-

ideoita. Opinnäytetyöprosessi kokemuksena auttaa lisäämään oman toiminnan arviointia työyhteisöissä sekä refleктоimaan sairaanhoitajan identiteettiä. Epäkohdat sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä työhyvinvoinnin ja työyhteisöjen toiminnan kannalta ovat kohteita, joissa aina löytyy kehittämisen tarvetta. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on myös lisätä halukkuutta epäkohtien kohtaamiseen ja niiden poistamiseen työpaikoilla.

Potilastyöhön liittyen olisi hyvä muistuttaa mieleen, että jokaista potilasta kohdellaan arvokkaasti ja tasa-arvoisesti huolimatta potilaan terveysongelmasta, uskonnosta, kulttuurista, iästä, poliittisesta mielipiteestä tai sukupuolesta (Sairaanhoitajan eettiset ohjeet i.a). Potilaita ei tule arvostella, eikä heistä puhuta ikävään sävyyn missään tilanteessa.

## LÄHTEET

Arene ry. (i.a) *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset.*

[https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPIINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?\\_t=1578480382](https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPIINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382)

Aset. (2020). *Muutosjohtaminen on tärkeää muutosvastarinnan torjumiseksi.*

Saatavilla 17.5.2022 <https://aset.fi/muutosjohtaminen-on-tarkeaa-muutosvastarinnan-torjumiseksi/>

Duodecim. (2022) *Terveyskirjasto. Työuupumus (burnout).* Saatavilla

12.10.2022 <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Hankonen, R. (2015) *Työnohjaus auttaa ymmärtämään työtä.* Saatavilla

12.10.2022 <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/tyonohjaus-auttaa-ymmartamaan-tyota>

Helinä, K. (2020) *Työilmapiirin myrkyttäjä kutsuu outoon tanssiin.* Saatavilla

23.10 <https://ttlehti.fi/tyoilmapiirin-myrkyttaja-kutsuu-outoon-tanssiin/>

Hirvonen, T. (2018) *Hoitajien hyvinvointi vuorotyössä. Kyselytutkimus terveydenhuollossa.* [Pro-gradu tutkielma. Itä-Suomen yliopisto] Saatavilla

23.10.2022  
[https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/19234/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20180148.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/19234/urn_nbn_fi_uef-20180148.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Holmberg, J. (2022) *A Hoitajan loppuun palaminen on myös työyhteisön asia.*

Tehylehti. Saatavilla 8.9.2022  
<https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/mainio/hoitajan-loppuun-palaminen-myos-tyoyhteison-asia>

Holmberg, J. (2019) *Onko hoitajan oma mielenterveys kunnossa?*

<https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/mainio/onko-hoitajan-oma-mielenterveys-kunnossa>

- Hytönen, T. (2005) *Työyhteisön tiedonkulkuun vaikuttavia tekijöitä. Tapaustutkimus tietotyöläisten tiedonhallinnasta. [Yhteisöviestinnän pro gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto]*. Saatavilla 12.10.2022  
[https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/12986/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-2006257.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/12986/URN_NBN_fi_jyu-2006257.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kauppi, I., Kähtävä, S., Lipasti, K., Niemi, T., Tamminen, E., & Vaaramo, P. (2011) *Hoitoa ja huolenpitoa ammattitaidolla*. Edita.
- Kinnunen, M., P. Roine, R., & Aaltonen, L-M. (2019) *Ammattitautina kiire ja uupumus*. Saatavilla 18.10.2022  
<https://www.laakarilehti.fi/tyossa/kantapaan-kautta/ammattitautina-kiire-ja-uupumus/?public=4463c023ec3357687e0497a54621dea2>
- Kirvesniemi, E-M. (2022) *Hoitajapula vaarantaa suomalaisten potilasturvallisuuden joka päivä*. Saatavilla 18.10.2022  
<https://www.tehy.fi/fi/blogit/hoitajapula-vaarantaa-suomalaisten-potilasturvallisuuden-joka-paiva>
- L 559/1994. *Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä*. Saatavilla 6.10.2022  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>
- L 872/2019. (2019). *Työaikalaki*. Saatavilla 27.2.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>
- L 55/2001. (2001). *Työsopimuslaki*. Saatavilla 27.2.2022  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- L 738/2002. (2002). *Työturvallisuuslaki*. Saatavilla 27.2.2022  
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L 1301/2014. *Sosiaalihuoltolaki*. Saatavilla 6.10.2022  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>
- L 1325/2014. (2014). *Yhdenvertaisuuslaki*. Saatavilla 27.2.2022  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- L 1383/2001. (2001). *Työterveyshuoltolaki*. Saatavilla 16.10.2022  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Laukkanen, E., (i.a). *Miten luottamus syntyy?* Saatavilla 17.10.2022  
<https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4205-miten-luottamus-syntyy>
- Leino-Kilpi, H., Välimäki, M. (2009), *Etiikka hoitotyössä*. WSOY Oppimateriaalit.

- Lidman, S., & Monni, A. (2019). *Näistä merkeistä tunnistat myrkyllisen työyhteisön- ”Työpaikkakiusaamisen sijaan pitäisi puhua henkisestä väkivallasta”*. Yle. Saatavilla 16.10.2022  
<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/12/16/naista-merkeista-tunnistat-myrkyllisen-tyoyhteison-tyopaikkakiusaamisen-sijaan>
- Mehiläinen. (2022) *Työntekijän hyvinvointi*. Saatavilla 16.10.2022  
<https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/tyontekijan-hyvinvointi>
- Metropolia. (i.a) *Ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi pääkaupunkiseudun ammattikorkeakokuluissa*. Saatavilla 23.10.2022  
<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/eettinen-toimikunta#eettiset-periaatteet>
- Parkkila, U. (2016) *Aslak-kuntoutus ja koettu työkyky ja psykofysiologinen kuormittuminen: Tapaustutkimus Kainuun sotien erikoissairaanhoidon henkilökunnassa*. [Pro-gradu tutkielma. Itä-Suomen yliopisto]. Saatavilla 23.10.2022  
[https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/17628/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20170021.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/17628/urn_nbn_fi_uef-20170021.pdf)
- Pennanen, T-M. (2021) *Lääkärilehti. Jaksaminen sote-alalla vaakalaudalla*  
<https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/jaksaminen-sote-alalla-vaakalaudalla/>
- Pitkänen, E. (2018). *Armoton jyrä vai arvokas jäänsärkijä? Voimakkaat persoonat työyhteisöissä*. Saatavilla 19.9.2022  
<https://www.novetos.fi/blogi/armoton-jyr%C3%A4-vai-arvokas-j%C3%A4ns%C3%A4rkij%C3%A4-voimakkaat-persoonat-ty%C3%B6yhteis%C3%B6ss%C3%A4>
- Rantala, S. (2021) *Määräaikaiselle työsopimukselle pitää olla lähtökohtaisesti perusteltu syy- toimi näin jos määräaikaisuutta ketjutetaan*. Superlehti.  
<https://www.superlehti.fi/tyoelama/pelisaannot/maaraaikaiselle-tyosopimukselle-pitaa-lahtokohtaisesti-olla-perusteltu-syy-toiminain-jos-maaraaikaisuutta-ketjutetaan/>
- Rautava-Nurmi, H., Westergård, A., Henttonen, T., Ojala, M., & Vuorinen, S. (2019) *Hoitotyön taidot ja toiminnot* (6. uud. p.) Sanoma Pro. Helsinki.

- Roivanen, M. (2015) *Suomalaiseen kulttuuriin kuuluu arvosteleva palaute- ” Vastakehuja ei pitäisi odottaa”* Yle. <https://yle.fi/uutiset/3-8250653>
- Sairaanhoitajaliitto, a. (2022). *Sairaanhoitajien eettiset ohjeet.* [Shttps://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2020/01/Sairaanhoitajien-eettiset-ohjeet.pdf](https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2020/01/Sairaanhoitajien-eettiset-ohjeet.pdf)
- Sairaanhoitajaliitto, b (i.a). *Sairaanhoitajien kollegiaalisuusohjeet.* Saatavilla 15.10.2022 <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2019/10/Sairaanhoitajien-kollegiaalisuusohjeet.pdf>
- Sairaanhoitajaliitto. (2021) *Sairaanhoitajaliiton väliraportti syksyn ajan laadullisesta koronakyselystä.* <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2021/02/V%C3%A4liraportti-syksyn-laadullisesta-koronakyselyst%C3%A4-2.2.2021.pdf>
- Sairaanhoitajat. (i.a) *Sairaanhoitajan monet eri urapolut.* Saatavilla 23.10.2022 <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/sairaanhoitajan-monet-eri-urapolut/>
- Sairaanhoitajat. (2022 a). *Työhyvinvointi. Perusasiat kuntoon työpaikalla.* <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/perusasiat-kuntoon-tyopaikalla/>
- Sairaanhoitajat. (2022 b). *Työhyvinvoinnin johtamisreppu.* <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-johtamisreppu/>
- Salmi, T. (2021) *Työyhteisön ongelmatilanteisiin puuttuminen yrityksessä X.* [Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakokulu] [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/506845/Salmi\\_Alina.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/506845/Salmi_Alina.pdf?sequence=2)
- Salo, U-M. (i.a) *Simsalabim. Umpikujasta oivallukseen: Sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet.* (A3 Kirjan tai muun kokoomateoksen osa. Tampereen yliopisto) Saatavilla 23.10.2022 [https://tuhat.helsinki.fi/ws/portalfiles/portal/96911138/salo\\_simsalabim\\_umpikujasta\\_oivallukseen\\_sivut\\_166\\_190.pdf](https://tuhat.helsinki.fi/ws/portalfiles/portal/96911138/salo_simsalabim_umpikujasta_oivallukseen_sivut_166_190.pdf)
- Sandell, M. (2022) *Hoitajien työhyvinvointia nakertaa lisääntynyt kuormitus ja stressi kasvaa myös tulevasta sote-ratkaisusta.* Yle. <https://yle.fi/uutiset/3-12267223>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2022). *Työhyvinvointi.* <https://stm.fi/tyohyvinvointi>



- Superliitto. (i.a). *Työnkuormitus ja esimiehen velvollisuudet ja toimenpiteet.* Saatavilla 10.8.2022  
<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/esimiehen-velvollisuudet/>
- Talentia. (i.a). *Työyhteisö.* Saatavilla 17.10.2022  
<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyoyhteiso/>
- Tampereen yliopisto. (i.a). *Johtaminen ja työhyvinvointi.* Saatavilla 14.5.2022  
<https://sites.tuni.fi/kehitatyohyvinvointia/johtaminen-tyohyvinvointi/>
- Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu. (i.a.) *Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli.* Saatavilla 23.10.2022  
<https://www.tyohyvinvointi.fi/>
- Terveystalo. (i.a). *Tietopaketit. Väsymys.Uupumus-oireet.* Saatavilla 14.8.2022  
<https://www.terveystalo.com/fi/tietopaketit/vasymys/#Uupumus%20%e2%80%93%20oireet>
- Tuunainen, A., Akila, R., & Räisänen, K. (2011). *Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim. Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä?*  
<https://www.duodecimlehti.fi/duo99559>
- Työterveyslaitos. (i.a) *Mitä kuuluu? - Työhyvinvointikysely.* Saatavilla 23.10.2022 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/mita-kuuluu-tyohyvinvointikysely>
- Työturvallisuuskeskus (i.a). *Työyhteisö. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu.* Saatavilla 16.10.2022 <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu/>
- Työelämään. (2022). *Millainen on hyvinvoiva työyhteisö?*  
<https://tyoelamaan.fi/tyopaikka/tyohyvinvointi/>
- Työsuojelu. (2022). *Työolot. Epäasiallinen kohtelu.*  
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>
- Työsuojelu. (i.a). *Työolot. Psykososiaalinen kuormitus.* Saatavilla 25.9.2022  
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta (ETENE), (2001) *Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet.*<https://etene.fi/documents/66861912/66865199/ETENE-julkaisu->

[ja+1+Terveydenhuollon+yhteinen+arvopohja,+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf/4de20e99-c65a-4002-9e98-79a4941b4468/ETENE-](#)

[julkaisu-](#)

[ja+1+Terveydenhuollon+yhteinen+arvopohja,+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf?t=1439804775000](#)

Vartia, M., Joki, M., Kalavainen, S. & Olin, N. (2016). *Askeleet kohti sopuisaa työyhteisöä.* Työkirja.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131757/Askeleet%20koh-oh-ti%20sopuistaa%20ty%c3%b6yhteis%c3%b6%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

## LIITE 1. KYSELY HENKILÖKUNNALLE



### TOIMIVA TYÖYHTEISÖ

Toivoisin teiltä kollegoilta vastauksia muutamiin kysymyksiin koskien työyhteisön hyvinvointia 😊 Auttaisitte kovasti opinnäytetyöni valmistumisprosessia!!

1. Kerro lyhyesti millainen on mielestäsi toimiva työyhteisö?
2. Kirjoita adjektiivein positiivisia tekijöitä hyvästä työyhteisöstä. Esimerkiksi avoimuus, ystävällisyys tms.
3. Millä tavalla työyhteisössä voi ilmetä mielestäsi huono työilmapiiri?
4. Kirjoita adjektiivein negatiivisia tekijöitä työyhteisön toimimattomuuteen liittyen. Esimerkkinä syrjintä, syytely, arvostelu.
5. Kirjoita lyhyesti oman työyhteisösi tilanteesta. Mitkä asiat ovat toimivia? Mihin kaipaisit kehitettävää? Minkälaiset terveiset haluaisit lähettää kollegoillesi? Risut ja ruusut 😊

Opinnäytetyön tarkoitus on luoda osastoille ohjeistus työyhteisön työhyvinvointia kehittäen ja luoda kirjallinen tutkimus sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja etsiä tietoa millä tavalla voidaan asiaa edistää.

Vastaathan anonymisti ja palautat vastauksesi palautelaatikkooni 19.9.2022 mennessä!

Toivon mahdollisimman monen työntekijän ottavan osaa kyselyyn, jotta saisin mahdollisimman realistista materiaalia kasaan 😊

## LIITE 2. SISÄLLÖN ANALYYSI

<p>Kerro lyhyesti millainen on mielestäsi toimiva työyhteisö?</p> <p>Toimivan työyhteisön elementtejä esille tuotuna Sauvosaaren Sairaalan henkilökunnan kyselylomakkeen tulosten perusteella</p> <p>Työntekijälähtöiset vastaukset.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Toimiva yhteistyö</li><li>-Avoimuus</li><li>-Tullaan toimeen keskenään</li><li>-Huumoria pitää olla</li><li>-Ammattitaitoisia työntekijöitä</li><li>- Selkeä työnjako ja selvät työtehtävät</li><li>- Työ sujuu jouhevasti</li><li>- Yhteen hiileen puhaltaminen</li><li>- Selvät pelisäännöt</li><li>- Esihenkilön tuki ja aito kiinnostus työntekijöitä kohtaan</li><li>- Johtaminen olisi tasapuolista, inhimillistä, oikeudenmukaista ja joustavaa.</li><li>- Työn tueksi tarvittavat työvälineet olisivat kunnossa ja hankinnat toteutuisivat aina tarpeen mukaan.</li><li>- Ystävällisyys</li><li>-Arvostava</li><li>- Kuunteleva</li><li>- Annetaan kaikille oma tilansa ja mahdollisuus tuoda esiin omia ajatuksiaan sekä kokemuksiaan.</li><li>- Työhyvinvoinnista huolehtiva työterveys-huolto</li><li>-Kollegiaalisuus</li><li>-Sitoutuminen työhön</li><li>- Energisyys</li><li>- Kunnioitus</li><li>- Hyvät vuorovaikutustaidot</li><li>- Kannustava</li><li>- Tukea antava</li><li>- Auttava</li><li>- Rakentava keskustelu</li><li>- Erilaisuuden hyväksyminen sekä työskentelyssä, että persoonassa.</li><li>- Reiluus</li><li>- Hyvä johtajuus -&gt; joustava työvuoro-suunnittelu</li><li>- Saa kollegoilta tukea ja matalalla kynnyksellä voi pyytää apua</li><li>- Halu kehittyä</li></ul>
--	---

<p>Millä tavalla työyhteisössä voi ilmetä mielestäsi huono työilmapiiri?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sairaspoissaolot</li> <li>- Epäasiallinen kohtelu</li> <li>- Selän takana puhuminen</li> <li>- Dominoivat persoonat</li> <li>- Syrjintä</li> <li>- Arvostuksen puute</li> <li>- Yhteistyökyvyttömyys</li> <li>- Sosiaalinen eristäminen</li> <li>- Pahantuulusuus</li> <li>- Kilpailuhenkisyys</li> <li>- Töiden välttely</li> <li>- Välinpitämättömyys</li> <li>- Sooloilu</li> <li>- Negatiivissävytteinen arvostelu liittyen toisen työntekijän konkreettiseen potilastyöhön sekä työntekijän persoonaan</li> <li>- Huono johtajuus -&gt; Esihenkilö ei puutu epäkohtiin</li> <li>- Epäselvät työtehtävät</li> <li>- Epäselvät toimintatavat yksikössä</li> <li>- Työvälineistö ei ole kunnossa</li> </ul>
<p><b>Kirjoita adjektiivein positiivisia tekijöitä hyvästä työyhteisöstä. Esimerkiksi avoimuus ystävällisyys tms.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Huumorintaju</li> <li>- Avoimuus</li> <li>- Avulias</li> <li>- Ammattitaitoinen</li> <li>- Ystävällisyys</li> <li>- Välittävä</li> <li>- Luottamuksellinen</li> <li>- Arvostava</li> <li>- Toimiva yhteistyö</li> <li>- Tasa-arvo</li> <li>- Joustavuus</li> <li>- Sosiaalisuus</li> <li>- Auttava</li> <li>- Luotettava</li> <li>- Toimelias</li> </ul>
<p><b>Kirjoita adjektiivein negatiivisia tekijöitä työyhteisön toimimattomuuteen liittyen.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puhumaton</li> <li>- Arvosteleva</li> <li>- Syrjivä</li> <li>- Juoruileva</li> <li>- Syyttävä</li> <li>- Sosiaalisesti eristävä</li> <li>- Vihamielinen</li> <li>- Ivallinen</li> <li>- Torjuva</li> <li>- Vähättelevä</li> <li>- Haukkuva</li> <li>- Ylisuorittava</li> <li>- Yhteistyökyvytön</li> </ul>

## LIITE 3 TULOS: OHJEISTUS TYÖYHTEISÖN HYVINVOINNIN YLLÄPITÄMISEEN JA KEHITTÄMISEEN TYÖELÄMÄYHTEISTYÖKUMPPANILLE

### SÄSÖN henkilöstö

Työssäjäksämisen tueksi & työyhteisön ilmapiirin kehittämiseksi laadittu ohjeistus työntekijälähtöisin menetelmin

1. Muistakaa ylläpitää omalta osaltanne hyvää työilmapiiriä
2. Kohtelethan kollegaasi ystävällisesti ja kunnioittavasti
3. Arvostathan kollegasi ammattitaitoa ja osaamista
4. Muista antaa reippaasti myös positiivista palautetta työtoverillesi (kolme huonoa palautetta kumooa yhden hyvän)
5. Hyväksy kollegasi sellaisena, kun hän on. Maailmaan mahtuu erilaisia persoonia.
  6. Pidäthän yllä avointa ja luotettavaa ilmapiiriä
  7. Tiimityöskentely -> Ethän jätä ketään tiimin ulkopuolelle
  8. Tarjoa ja pyydä apua, kun sitä tarvitaan.
9. Priorisoi, delegoi ja pysähdy hengittämään kohdatessasi kiireen
10. Pidä motivoivaa ja rohkaisevaa keskustelua yllä työpaikalla
11. Annathan toisille tilaa ja toimit vuorovaikutteisesti luoden laadukasta keskustelua
12. Uskalla ehdottaa jotain uutta ja kehittävää. Ja myös osallistua siihen! Ethän liity muutosvastarintaan.
13. Muistathan myös informoida esihenkilöä jos havaitset työpaikalla ongelmia.

Esimerkiksi epäasiallista kohtelua, epäammattimaista käytöstä, syrjintää.
14. Pidetäänhän huolta tiedonkulusta ja selkeästä työnjaosta yhdessä työtiimin kesken. Näin pystytään varmistamaan laadukas ja potilasturvallinen työskentely ja vaikuttaa merkittävästi myös työyhteisön toimivuuteen.
15. Kunnioita kollegaasi ammattihenkilönä sekä persoonana. Työyhteisö ei olisi yhteisö, jos se sisältäisi vain samanlaisia ihmisiä 😊