



Työkyvyn tukeminen

Työntekijöiden toiveet ja sairaanhoitajan rooli työkyvyn tukijana

Essi Helenius

Opinnäytetyö, AMK

Tammikuu 2023

Sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma (AMK)

Helenius, Essi

Työkyvyn tukeminen: Työntekijöiden toiveet ja sairaanhoitajan rooli työkyvyn tukijana

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tammikuu 2023, 38 sivua

Terveys- ja hyvinvointiala. Sairaanhoitajan koulutusohjelma. AMK-opinnäytetyö

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

Tiivistelmä

Työkyvyn ongelmat aiheuttavat sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä, ja ovat näin ollen suuri ku- luerä niin yhteiskunnalle, työnantajille kuin yksilölle itselleenkin. Työntekijän työkyky on tasapainottelua omien voimavarojen ja osaamisen sekä työn vaatimusten välillä. Liian vaativa työ, jatkuva kiire ja stressi, sekä suuri työmäärä voivat saada työntekijän uupumaan. Työkyvyn tukitoimilla voidaan ennaltaehkäistä työuupumista ja siitä seuraavia sairauspoissaoloja ja työelämästä pois putoamista. Tärkeimmät tukiproses- siin osallistuvat tahot ovat työntekijän lisäksi työnantaja ja työterveyshuolto.

Tarkoituksena oli selvittää, millaista tukea työntekijät toivovat työkyvyn ongelmiin ja miten työterveyshuol- lossa työskentelevä sairaanhoitaja voi osallistua työkyvyn tukemiseen. Toimeksiantajana toimi KUURA- hanke, jossa on luotu kokonaisvaltainen työhön kytkeytyvän kuntoutuksen tietopaketti ja työn muokkauk- sen toimintamalli. KUURA-hankkeessa toteutettiin henkilöstölle suunnattu kysely, josta valittiin kaksi kysy- mystä, jotka koskivat työntekijöiden toiveita liittyen työssä jaksamisen tukemiseen. Näihin kysymyksiin vas- tasi 194 työntekijää. Aineistosta tehtiin laadullinen aineistolähtöinen sisällönanalyysi, jossa vastauksista nousseita toiveita luokiteltiin ja luotiin yhtenäisiä teemoja. Eniten tukea työntekijät toivoivat liittyen työn kuormittavuuteen (65,5 % tutkittavista) sekä esihenkilötyöhön (66,0 %). Koettiin, että työkykyä tukisivat rauhallisempi työtahti, riittävä määrä henkilöstöä ja sijaisia, riittävät tauot, ja huolellinen työvuorosuunnit- telu. Esihenkilöiltä toivottiin riittävää tukea, vuorovaikutustaitoja, ohjausta, selkeää organisointia ja pereh- dytystä. Myös toimiva työympäristö, kuten ergonomian huomioiminen, apuvälineet ja viihtyisyys mainittiin työkykyä lisäävänä tekijänä (38,1 %). Työterveyshuolloilta toivottiin säännöllisiä terveystarkastuksia ja kou- lutuksia hyvinvointiin liittyen ja työkykyä koettiin lisäävän myös tyhy-toiminta ja liikuntaselvit (27,9 %). Näiden lisäksi työkyvyn tukijana koettiin työyhteisö, ja sen toimivuus, avoimuus ja hyvä yleinen ilmapiiri (53,1 %).

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työkyvyn tukeminen on moniulotteinen prosessi, joka vaatii työnteki- jän tilanteeseen perehtymistä ja yksilöllisiä tukitoimia. Työterveyshuollossa työskentelevä sairaanhoitaja voisi edistää työntekijöiden työkykyä huomioimalla työkykyyn liittyviä tekijöitä säännöllisissä terveystarkas- tuksissa, tunnistamalla työn muokkauksen tarpeita, tekemällä yhteistyötä työnantajan kanssa, sekä järjestä- mällä työpaikoille koulutuksia hyvinvointiin liittyen.

Avainsanat (asiasanat)

Työkyky, työhyvinvointi, työuupumus, työterveyshuolto, työn muokkaus

Helenius Essi

Supporting work ability: The wishes of employees and the nurse's role as a supporter of work ability

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, January 2023, 38 pages

Health care. Degree Programme in Nursing. Bachelor's thesis

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

Different issues on ability to work cause sick leave and premature retirement due to disability, thus a large expense for society, employer, and the individual themselves. Ability to work consists of balancing between one's competence and strengths and the requirements and duties of the position at hand. Constantly increasing requirements and amount of work, urgency, and accompanying stress can lead to a growing amount of employee exhaustion and burn out. Work ability management can prevent exhaustion caused by work, thus fewer sick leaves and withdrawal from working life through disability retirements etc. The key factor in solving these issues is a close collaboration with the employer, employee, and occupational health care.

The aim of this study was to find out about the kind of support was wanted to the problems of coping at work, and how occupational health nurses can participate in supporting employee's work ability. The client was the KUURA project. The project has created a comprehensive work-related rehabilitation information package and an operating model for work modification. The project implemented a survey for personnel. Two questions were selected from the survey, that concerned the wishes of the employees in relation to supporting coping at work. 194 employees answered these questions. A qualitative data-driven content analysis was made of the data, thus the wishes from the answers were classified and unified themes were created. Employees need for support were in relation to workload (65.5%) and front-line work (66%). Several supporting factors were found, such as a calmer pace of work, a sufficient number of personnel and substitutes, sufficient breaks, and careful shift planning. Sufficient support, interaction skills, guidance, clear organization, and orientation were expected from supervisors. A functional work environment such as consideration of ergonomics, aids and comfort was also mentioned as a factor that increases work ability (38.1%). Occupational health care was expected to have regular health checks and trainings related to well-being, and idle activities and exercise vouchers were also felt to increase work ability (27.9%). In addition to these, the work community, and its functionality, openness and good general atmosphere were perceived as supporting work ability (53.1%).

As a conclusion, it was found that supporting work ability is a multidimensional process that requires familiarization with the employee's personal situation and individual support measures. A nurse working in occupational health care could promote the employees' ability to work by taking into account factors related to the employees' ability to work in regular health checks, identifying the needs of work accommodation, cooperating with the employer, and organizing trainings for workplaces related to well-being.

Keywords/tags (subjects)

Work ability, occupational well-being, burn out, occupational health care, work accommodation

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työkyky ja työkyvyn tuen muodot	6
2.1	Työkyky.....	6
2.1.1	Työhyvinvointi.....	7
2.1.2	Työuupumus	8
2.2	Työkyvyn tukeminen	9
2.2.1	Työterveyshuolto tukemassa työntekijää	10
2.2.2	Työkykyjohtaminen.....	11
2.2.3	Työn muokkaus.....	11
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	13
4	Opinnäytetyön toteuttaminen	13
4.1	Laadullinen aineistoanalyysi menetelmänä.....	13
4.2	Aineisto ja sen analysointi.....	14
5	Tulokset.....	16
5.1	Työn kuormittavuus	18
5.2	Esihenkilötyö	19
5.3	Fyysinen työympäristö	21
5.4	Terveys ja hyvinvointi.....	22
5.5	Työyhteisö	23
5.6	Korona-pandemian vaikutus työhyvinvointiin	24
6	Pohdinta.....	25
6.1	Tulosten tarkastelu.....	25
6.2	Eettisyys ja luotettavuus	30
6.3	Johtopäätökset.....	33
	Lähteet	34
	Kuviot	38
	Kuvio 2. Teemoitteluprosessi.....	38

1 Johdanto

Työkyvyn ongelmat voivat aiheuttaa sairauspoissaoloja, lisätä tapaturmien riskiä, ja johtaa lopulta työkyvyttömyyteen (Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022). Nykyajan digitaalinen työtapa kuormittaa aivoja, ja liiallinen aivokuormitus näkyy työterveyshuollon vastaanotolla monenlaisena oireiluna, työuupumuksena ja työkyvyn heikkenemisenä (Hartikainen, Pihlaja, Räisänen, Bordi, Saari-luoma, Pääatalo & Kolonen 2021, 91–92). Yksi merkittävä työssä jaksamisen ongelmia aiheuttava tekijä on työstressi, joka lisää sairauspoissaoloja sekä työkyvyttömyyseläkkeitä. Työstressin on todettu aiheuttavan työperäisiä sairauksia, kuten masennusta ja se on yhdistetty myös tuki- ja liikuntaelimestön sairauksiin. (Juvani 2019, 2057.) Nämä ovatkin Suomessa suurimmat syyt sairauspoissaoloihin. Eniten sairauspäivärahaa on maksettu Kelalta vuonna 2021 mielenterveyden häiriöiden vuoksi (5,3 miljoonaa päivää), ja toiseksi eniten tuki- ja liikuntaelinten sairauksien vuoksi (3,8 miljoonaa päivää). (Taskutilasto 2022, 16.)

Hoitoalalla työssä jaksamisesta on viime aikoina keskusteltu paljon. Hoitajista on maailmanlaajuisesti pula, ja samalla hoitotyötä tekevät väsyvät työssään ja vaihtavat alaa (Nursing and midwifery 2022). Viime aikoina pako hoitoalalta on vain kiihtynyt koronapandemian myötä, ja on arvioitu, että tällä tahdilla Suomessa saattaa olla pian 10 000 hoitajaa vähemmän (Airo 2021, 14–15). Koronapandemian on todettu lisänneen hoitajien mielenterveysongelmia. Hoitajat kokevat työmääränsä kasvaneen, he ovat joutuneet pelkäämään oman terveytensä puolesta, käyttämään epämu-kavia suojarusteita ja opettelemaan uusia käytäntöjä. Haittavaikutukset ovat kasautuneet tietyille hoitajaryhmille, mikä on huolestuttavaa, sillä tämä on uhka työkyvylle. (Selander, Nikun-laakso, Sipponen, Niemi, Olin & Laitinen 2021.)

Työkyvyn ongelmiin on tärkeää etsiä uusia ratkaisuja. Työssään viihtyvä ja työtä omien voimavarojensa mukaan tekevä työntekijä on tehokkaimmillaan, ja kykenee antamaan oman tärkeän osuutensa yhtiön menestykselle. Myös yhteiskunnan kannalta ajateltuna on tärkeää, että työstä pudokkaita olisi mahdollisimman vähän, ja että ihmiset saisivat kantaa oman osuutensa työnteosta ja verojen maksamisesta. Jokaisella on yksilölliset voimavarat ja elämäntilanne, jotka tulisi huomioida ja pohtia tukitoimia, joiden avulla jokaisella olisi mahdollisuus luoda omannäköisensä työoura. (Nevala, Pehkonen, Virtanen, Juvonen-Posti, Mattila-Holappa, & Tantt 2022.) Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä onkin tutkittu, ja esimerkiksi työterveyslaitos on kehittänyt tietopakettien koskien työhyvinvointia tukevia keinoja (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016) sekä työn muokkausta

mielenterveysongelmista kärsivien työntekijöiden tueksi (Mattila-Holappa, Selinheimo, Valtanen, Vilén, Sauni & Vastamäki 2018). Vuonna 2020 toimintansa aloittaneen KUURA-hankkeen tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja pidempiä työuria. Hankkeessa on luotu kokonaisvaltainen työhön kytkeytyvän kuntoutuksen tietopaketti ja työn muokkauksen toimintamalli. (KUURA n.d.). Liedes, Ruotsalainen ja Kääriäinen (2019, 120) ovat tutkineet työterveyshoitajan roolia työuupuneen työntekijän tukemisessa, ja he esittävät jatkotutkimusaiheeksi selvitystä siitä, millaista tukea työuupuneet työterveyshuollon asiakkaat toivovat.

Tämä opinnäytetyö tehdään toimeksiantona KUURA-hankkeelle. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaista tukea työntekijät toivovat työkyvyn ongelmiin, ja miten työterveyshuollon sairaanhoitaja voi osallistua työntekijöiden työkyvyn tukemiseen. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa työterveyshuollolle tietoa siitä, kuinka työntekijöitä voidaan tukea jaksamaan työssään paremmin, ja näin ollen ehkäistä työuupumusta ja siitä johtuvia sairauslomia ja liitännäissairauksia. Tuloksia voidaan hyödyntää myös työpaikoilla. Työkyvyn tukemista tutkitaan painottaen sairaanhoitajan roolia tuen antajana. Tukiprosessi vaatii työterveyshuollon ohella yhteistyötä eri toimijoilta, etenkin työnantajalta ja työyhteisöltä, sekä mahdollisuuden muokata tarvittaessa työn sisältöä, joten myös nämä tekijät on huomioitu tässä opinnäytetyössä.

2 Työkyky ja työkyvyn tuen muodot

2.1 Työkyky

Työkyvyllä tarkoitetaan työntekijän kokonaisvaltaista toimintakykyä työssään, johon kuuluvat työssä tarvittavat taidot, osaaminen ja motivaatio, sekä riittävä terveys (Pehkonen, Savinainen, Juvonen-Posti, Tammelin, Tantt, Sihvonen, Paukkunen & Mikko Henriksson 2022). Työkyky on tasapainoilua työntekijän omien voimavarojen, kykyjen ja osaamisen, sekä työn aiheuttaminen haasteiden ja vaatimusten välillä. Työntekijän työkyky voi vaihdella eri työtehtävien ja työympäristöjen välillä riippuen siitä, millaisia vaatimuksia työ asettaa. Esimerkiksi vaihtelevat työajat ja työtahti vaikuttavat työkykyyn, ja sopivilla tukitoimilla voidaan etsiä työntekijälle työtehtäviä, jotka ovat hänen toimintakyvylleen sopivia. (Työkyky n.d..)

Työkykyä voidaan kuvata tarkemmin esimerkiksi työkykytalon avulla. Sen perustana ensimmäisessä kerroksessa ovat terveys ja fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Toisessa kerroksessa kuvataan osaaminen, johon kuuluu peruskoulutus, ammatilliset tiedot ja muut taidot, sekä elinikäinen oppiminen. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio, jotka vaikuttavat siihen, miten mielekkäänä työn tekeminen koetaan. Neljännessä kerroksessa ovat johtaminen, työyhteisö, ja työolot. Neljänteen kerrokseen kuuluu myös se, mitä työ sisältää, miten työpaikalla toimitaan, millainen ilmapiiri siellä on ja miten esihenkilöt ottavat vastuuta työntekijöiden hyvinvoinnista. Tärkeää on, että kaikki kerrokset ovat tasapainossa ja toimivat, ja että niitä kehitetään koko työuran ajan. Työkykyyn vaikuttavat myös perhe, sukulaiset ja ystävät sekä vapaa-ajan hyvinvointi. (Työkykytalo n.d..) Työkykyä voidaan mitata erilaisten mittarien avulla ja arvioida näin työntekijän tuen ja mahdollisen työn muokkauksen tarvetta (TOIMIA-tietokanta 2021).

2.1.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla kuvataan työn mielekkyyttä ja sujuvuutta turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Puttonen ym. 2016, 6–8). Työhyvinvoinnin käsite on laaja, ja kuvaa niin työntekijän kuin koko työyhteisön työnteon sujuvuutta ja mielekkyyttä sekä terveyttä ja toimintakykyä. Työhyvinvointiin vaikuttaa organisaation toimintatapa, johtaminen, ilmapiiri, työ ja työntekijä itse. (Manka & Manka 2016, 75–76.) Työhyvinvointi vaikuttaa suuresti työntekijöiden elämänlaatuun, mutta on tärkeää myös organisaation menestyksen kannalta. Kun työhyvinvointiin panostetaan, näkyy se työntekijöiden ja koko työyhteisön lisääntyneenä motivaationa, tuottavuutena ja innovatiivisuutena. (Puttonen ym. 2016, 4.) Tutkimusten mukaan työhyvinvointi vaikuttaa myönteisesti organisaatioiden tuottavuuteen, voittoon, asiakasyytyväisyyteen, sekä työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairaspöissaoloihin ja tapaturmiin (Hakanen n.d.).

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen käsite, jota tarkasteltaessa on hyvä ottaa huomioon kaikki osa-alueet: fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Työhyvinvointia selittää työhön liittyvien tekijöiden lisäksi myös työntekijän omat luonteenpiirteet ja oma elämäntilanne, kuten perhe, elintavat ja mahdolliset sairaudet. Näin ollen työntekijän yleinen hyvinvointi vaikuttaa työhyvinvointiin, ja toisaalta työhyvinvointi heijastuu työntekijän yleiseen hyvinvointiin. (Virolainen 2012, 11–14.)

Työhyvinvoinnista vastaavat niin työnantaja kuin työntekijäkin, ja siitä huolehtiminen on koko työyhteisön yhteinen tehtävä. Hyvä johtaminen ja laadukas esimiestyö edistävät tutkimusten mukaan työhyvinvointia. (Puttonen ym. 2016, 13–14.) Myös työterveyshuollolla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Hyvinvointia edistävä toiminta on pitkäjänteistä ja kohdistuu työpaikan arjen toimintoihin, henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen. (Hakanen n.d..)

2.1.2 Työuupumus

Työuupumus on ilmiö, johon liittyy uupumusasteinen väsymys, kognitiiviset vaikeudet, kynnistynyt asenne työtä kohtaan ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Se kehittyy työn ja työntekijän välisen epäsuhtan seurauksena, kun työ on liian vaativaa ja stressaavaa työntekijän voimavaroihin nähden. Työuupumukseen liittyy riski sairastua masennukseen, unihäiriöihin, päihdehäiriöihin ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Kun työuupumus pääsee liian pitkälle, se voi johtaa työkyvyttömyyteen. Noin yksi neljästä suomalaisesta kärsi vähintäänkin lievistä työuupumuksesta vuonna 2011, ja työterveyslaitoksen mukaan työuupumukseen viittaavat oireet suomalaisilla ovat tämän jälkeen lisääntyneet. (Uusitalo-Arola ym. 2022.) Työuupumukseen voi johtaa esimerkiksi se, että työntekijä on suorituskeskeinen ja omistautunut työlleen, mutta ei saa silti odottamiaan palkkioita ja kiitosta. Tästä seuraa väsymystä, masennusta ja turhautumista, ja lopulta työuupumus. Toisaalta työuupumus voi olla myös tunnepohjainen reaktio stressaaviin tekijöihin, kun työn vaatimukset ja omat voimavarat ovat epätasapainossa. Työntekijä ahdistuu, uupuu ja etäännyty työstään. (Manka 2015.)

Pitkään kestänyt stressi ja työuupumus vaikuttavat aivojen rakenteeseen, ja esimerkiksi toiminnanohjaustoimintojen heikentyminen aivoissa on yleistä työuupuneilla. Tämä saattaa olla yksi keskeinen syy heikentyneeseen työkykyyn, ja toiminnanohjaustoimintoihin olisikin tärkeää kiinnittää huomiota työuupumusta hoidettaessa. Työterveyshuollon ammattilaisten ja työnantajan tulisi tunnistaa aivoterveyttä vaarantavat kuormitustekijät ja altisteet, ja puuttua niihin ajoissa, jotta liiallinen kuormitus ja toiminnanohjauksen heikkeneminen voitaisiin ennaltaehkäistä. (Hartikainen ym. 2021, 90–91.) Työnantaja on työturvallisuuslain (738/2002) mukaan velvollinen huolehtimaan siitä, että työ ei aiheuta vaaraa työntekijälle, joten myös psyykkisen kuormituksen ja työuupumuksen ehkäisy kuuluvat esihenkilöiden työtehtäviin. Työterveyshuollon ammattilaiset tukevat esihenkilöitä, ja arvioivat ja hoitavat työuupumusta (Hannonen n.d.).

Työuupumus on yleistä myös muualla maailmassa ja esimerkiksi Hoffenin, Rijnhartin, Norderin, Labuschangen ja Twiskin (2021, 419) Hollannissa tekemässä tutkimuksessa mielenterveysongelmien todettiin olevan suurin syy pitkäaikaisiin sairauspoissaoloihin. Tutkimuksen mukaan sairauspoissaolot vähenivät, kun työoloja muokattiin työntekijälle sopivimmiksi, työssä oli hyvät oppimismahdollisuudet ja työntekijä sai tukea esimieheltä ja työtovereilta. Työn emotionaalinen kuormitus ja työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat taas lisäsivät sairauspoissaoloja, minkä arveltiin johtuvan hädän ja ahdistuneisuuden tunteista. Tutkimuksessa todettiin, että hyvät psykososiaaliset työolot lisäsivät työssä jaksamista ja vähensivät sairauspoissaolojen määrää. (Hoffen ym 2021, 425, 427–428.)

2.2 Työkyvyn tukeminen

Työkyvyn tukeminen on kokonaisvaltainen prosessi, johon osallistuu työntekijä itse, työnantaja, työyhteisö sekä työterveyshuolto (Lausmaa, Paukkunen, Mattila-Holappa, Nevala, Juvonen-Posti, Tarvainen, Forsman-Grönholm, Mäenpää-Moilanen, Unkila, Heiskanen, Hyvönen, & Tantt 2022). Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan jokaisen työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuollon palvelut, johon osana kuuluu työntekijän terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä edistävät ja ylläpitävät toimenpiteet. Työterveyshuolto on Suomessa työhön kytkeytyvän kuntoutuksen koordinoija tehden yhteistyötä työpaikan ja kuntoutuksen toteuttajien kanssa. Työterveyshuolto on myös avainasemassa tunnistamassa työkyvyn ongelmia tuottamalla terveystarkastuksia ja sairausvastaanottoa. Työterveyshuolto tukee koko työyhteisöä esimerkiksi tekemällä työpaikkaselvityksiä ja yhteistyötä työnantajan kanssa. (Lausmaa ym. 2022.)

Työpaikalla esihenkilöt ovat avainasemassa, kun työntekijällä on riski uupua työssään. Varhainen puuttuminen voi ennaltaehkäistä työssä jaksamisen ongelmien kehittymisen ja pitkittymisen. Tämän vuoksi työkykyjohtaminen on tärkeä osa työkyvyn tukemista. (Pehkonen, Turunen, Juvonen-Posti, Henriksson, Vihtonen, Seppänen, Liira, Uitti, & Leino, 2017.) Työpaikoilla työssä jaksamista voidaan tukea muokkaamalla työtä. Tällä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla työ saadaan muokattua vastaamaan työntekijöiden työkykyä. Työn muokkaaminen kuuluu osaltaan työkykyjohtamiseen, ja työnantajan lisäksi siihen osallistuu työsuojeluhenkilöstö, työterveyshuolto sekä kuntoutuksen palveluntuottajat. Työn muokkaus mahdollistaa työntekijän pysymisen töissä, ja vähentää näin sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttamia kustannuksia hyödyttäen yksilön lisäksi työpaikkaa ja koko yhteiskuntaa. (Nevala ym. 2022.)

2.2.1 Työterveyshuolto tukemassa työntekijää

Työterveyshuolto on tärkeä työhyvinvoinnin ylläpitäjä ja työntekijän työkyvyn tukija, sanoo Nykänen (2015). Hän linjaa artikkelissaan, että työterveyshuollon tärkein tehtävä on ennaltaehkäisevä toiminta, mikä huolehtii työn terveellisyydestä, turvallisuudesta, työntekijän ja työyhteisön hyvinvoinnista, sekä edistää ja tukee työntekijän työ- ja toimintakykyä. Hän näkee työterveyshuollon ennen kaikkea työkyvyn turvaajana ja työpaikkojen tukena, joka toteuttaa ja koordinoi työkykyjohtamista. Matkaa tähän tavoitteeseen kuitenkin vielä on, sillä työterveyshuoltoa käytetään paljon sairaanhoidollisiin tarpeisiin, jotka eivät välttämättä vaikuta mitenkään työhyvinvoinnin edistämiseen. Nykänen kutsuu tätä ilmiötä ”hyväosaisten sairaanhoitopalveluiksi”. (Nykänen 2015.) Myös Komulainen (2016) viittaa tähän samaan aiheeseen, ja toteaa, ettei lyhytkestoisten sairauksien ja oireiden hoitamisella ole suurta merkitystä työkyvyn tukemisen kannalta, vaan työterveyshuollossa tulisi panostaa mielenterveyshäiriöiden, tuki- ja liikuntaelinten sairauksien, sekä kansansairauksien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon. Työterveyshuollon palveluja tulisikin siis keskittää entistä enemmän juuri työhyvinvoinnin tukemiseen, ja ottaa tämä näkökulmaksi jokaisella vastaanotokäynnillä. (Komulainen 2016.)

Työntekijä tulee yleensä työterveyshuollon vastaanotolle lakisääteisen tarkastuksen, sairaanhoidollisen tarpeen tai työterveystarkastuksen puitteissa. Työterveyshuolto pääsee tarkastelemaan työntekijää kokonaisuutena, joka ottaa huomioon terveydentilan, työn ja muun elämän. Näin nähdään mahdolliset työkykyä uhkaavat ja tukevat asiat, ja voidaan vaikuttaa niihin jo ennaltaehkäisevästi. Työterveyshuolto on myös usein se paikka, josta työntekijä hakee sairauslomaa, kun työ alkaa uuvuttaa. Kun työntekijällä on lyhyitä poissaoloja ja merkkejä työkyvyn alenemasta ja tuen tarpeesta, voidaan aloittaa varhaiset toimenpiteet työkyvyn tukemisessa. (Lausmaa ym. 2022.)

Työterveyshuollossa työkyvyn ongelmista kärsivä asiakas saa moniammatillista apua. Tärkeää on yksilöllisyyden huomioiminen, sekä asiakkaan hyvä kohtaaminen siten, että hän kokee tulleensa kuulluksi ja ymmärretyksi. Työterveyshuolto tukee asiakasta elämänhallinnan eri osa-alueilla, kuten terveellisissä elämäntavoissa, voimavarojen tunnistamisessa ja tukiverkon vahvistamisessa. Tärkeää prosessissa on myös säännöllinen seuranta, jotta työuupumus ei uusiutuisi. Työterveyshuolto myös tekee yhteistyötä työpaikkojen kanssa, esimerkiksi järjestämällä työterveysneuvotte-luja, sekä antamalla tietoa työpaikoille työuupumuksesta ja siitä toipumisesta. (Liedes ym. 2019, 119–118.)

Työterveyshuollossa työskentelevien terveydenhoitajien ja muiden ammattilaisten ohella siellä työskentelee myös sairaanhoitajia. Työterveyspalveluita tuottavan Terveystalon (Sairaanhoitaja n.d.) mukaan *”Sairaanhoitaja on sairauksien ja terveyskysymysten asiantuntija, joka tarjoaa vastaanotollaan yksilöllistä terveysneuvontaa ja ohjausta.”* Sairaanhoitajan toimenkuvaan kuuluvat sairauksien hoidon lisäksi ennaltaehkäisevät ja terveyttä edistävät palvelut, kuten vuosittaiset terveystarkastukset (Sairaanhoitaja n.d.). Näin ollen sairaanhoitaja on tärkeässä roolissa tukemassa työntekijää työkyvyn ongelmien kanssa.

2.2.2 Työkykyjohtaminen

Työpaikoilla työkyvyn ja työssä jaksamisen tukemisessa on avainasemassa onnistunut työkykyjohtaminen. Sillä tarkoitetaan toimia, joita suunnitellusti toteutetaan ja seurataan organisaatiossa omin resurssein sekä yhteistyössä työterveyshuollon, muiden asiantuntijatahojen, kuntoutuksen, sosiaalivakuutuksen ja viranomaisten kanssa. Työkykyjohtamisen tarkoituksena on edistää ja ylläpitää henkilöstön työkykyä, terveyttä ja työturvallisuutta, sekä tukea työssä jaksamista. (Pehkonen ym. 2017.)

Työkykyjohtaminen on suunnitelmallista ja kokonaisvaltaista toimintaa työkyvyn tukemiseksi ja on osa organisaation strategiaa ja päivittäistä johtamista. Se sisältää ennakoivia, työkykyä tukevia, sekä työhön paluuta tukevia toimia. Niillä tunnistetaan ja vahvistetaan työntekijöiden ja työyhteisöjen voimavaratekijöitä sekä ennakoidaan työkykyä, terveyttä ja työturvallisuutta uhkaavia riskejä. Työkykyjohtamisen vaikutukset näkyvät sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyskustannusten vähentymisenä sekä työn tuottavuuden lisääntymisenä. (Työkykyjohtaminen – Mitä ja Miksi? n.d..)

2.2.3 Työn muokkaus

Työn muokkauksella tarkoitetaan niitä toimia, joilla työ, työprosessi ja työympäristö saadaan vastaamaan työntekijän työ- ja toimintakykyä. Työn muokkaus voi kohdistua yksittäisen työntekijän työnkuvaan, tai se voi koskea koko työyhteisöä. (Nevala ym. 2022.) Sen tavoitteena on, että työntekijä kykenisi jatkamaan työssään, vaikka hänellä olisi terveydellisiä rajoituksia. Työn muokkaus voi olla väliaikaista tai pysyvää, ja sen avulla voidaan tehdä pienempiä tai suurempia muutoksia työssä, vaihtaa työtä tai työtehtäviä organisaation sisällä, tai jossain tapauksissa vaihtaa työnantajaa. (Mattila-Holappa ym. 2018, 3.) Nevala ym. (2022) kirjoittaman tietopaketin mukaan työn

muokkauksen on todettu tukevan työssä jatkamista tai työhön paluuta, kun työntekijällä on jokin pitkäaikainen sairaus tai vamma, lisäävän ikääntyneiden työssä jatkamista, sekä torjuvan työstä syrjäytymistä pitkien sairauslomien yhteydessä. Myös Maestasin ja Mullenin (2019) tutkimuksessa löydettiin viitteitä siihen, että työn muokkaus lisää työssä jatkamista työn jaksamisen ongelmista kärsivillä työntekijöillä. Tutkimuksen mukaan tärkeintä on, että työn muokkausta tarvitsevat työntekijät tunnistetaan ja heille löydetään sopivat työn muokkauksen keinot. (Maestas & Mullen 2019.)

Työn muokkaus lähtee tarpeen tunnistamisesta. Väliaikainen työn muokkauksen tarve voi liittyä työntekijän liialliseen työssä kuormittumiseen, sairaudesta toipumiseen tai elämäntilanteeseen. Pidempiaikaisen tai pysyvän työn muokkauksen tarve voi syntyä työntekijän kroonisesta sairaudesta, vammasta, kielestä tai uskonnosta. Joskus työtä muokataan myös työhön liittyvien tilanteiden, kuten työn kohteen, työyhteisön tai työvälineiden muuttumisen vuoksi. Tarpeen voi tunnistaa esimerkiksi työntekijä itse, esihenkilö, työyhteisö, asiakas tai työterveyshuolto. Työn muokkauksen prosessin toteuttaminen on esimiehen vastuulla, ja työterveyshuollon tehtävänä on toimia yhteistyössä työpaikan kanssa, sekä seurata ja edistää työntekijän työssä selviytymistä. Myös muu johto, työsuojeluhenkilöstö ja kuntoutuksen palveluntuottajat ovat mukana prosessissa. (Nevala ym. 2022.)

Työtä voidaan muokata monin eri keinoin. Muokata voidaan työaika ja työtehtäviä paremmin työntekijälle sopiviksi. Työaika voidaan lyhentää tai siihen voidaan tehdä erilaisia joustomahdollisuuksia, tai esimerkiksi mahdollisuus etätyöhön. Työtehtäviä voidaan muokata kevyemmiksi, vaihtaa työtiimiä tai muuttaa työtahtia. Lisäksi työn muokkauksen keinot voivat keskittyä tukemaan kognitiivisia toimintoja, mielialaa ja sosiaalisuutta. Myös henkinen tuki, kuten esihenkilön, työkaaverin tai muun tukihenkilön yhteydenpito poissaolon aikana ja materiaallinen tuki, kuten erilaiset apuvälineet tai työmatkojen organisointi, kuuluvat työn muokkaukseen. (Liira & Jousimaa 2020.) Sopivien ratkaisujen etsimisessä on tärkeää kuulla työntekijää, sillä hänellä saattaa olla mielessään omaa työkykyä tukevia keinoja. Lisäksi on hyvä huomioida työn muokkauksen tarpeet, ratkaisujen kustannukset ja saavutettavat hyödyt. Sopivat ratkaisut voivat olla jo olemassa olevia valmiita ratkaisuja, tai ne voidaan suunnitella juuri kyseessä olevaa tilannetta varten. (Nevala ym. 2022.) Mattila-Holappa ym. (2018, 3) ottavat lisäksi kantaa siihen, että fyysisten rajoitteiden vuoksi tehdystä

työn muokkauksesta on kokemusta ja tietoa saatavilla, mutta mielenterveysongelmien ja uupumisen yhteydessä tehtävää työn muokkausta ei ole vielä tutkittu niin paljon. Mielenterveyshäiriöiden vuoksi työkyvyn ongelmista voidaan tukea mm. työkuormitusta vähentämällä, voimavaratekijöitä vahvistamalla ja mielialan ja tunteiden säätelyyn liittyviä tekijöitä työstämällä. (Mattila-Holappa ym. 2018, 3, 21–25.) Liiran ja Jousimaan (2020) tapaan he kertovat hyviä työn muokkauksen tapoja olevan myös työajan joustot, sekä kognitiivisten ja sosiaalisten tekijöiden tukeminen.

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämä opinnäytetyö tehdään toimeksiantona KUURA-hankkeelle. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaista tukea työntekijät toivovat työkyvyn ongelmiin, ja miten työterveyshuollon sairaanhoitaja voi osallistua työntekijöiden työkyvyn tukemiseen. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa työterveyshuollolle tietoa siitä, kuinka työntekijöitä voidaan tukea jaksamaan työssään paremmin, ja näin ollen ehkäistä työuupumusta ja siitä johtuvia sairauslomia ja liitännäissairauksia. Tuloksia voidaan hyödyntää myös työpaikoilla. Työkyvyn tukemista tutkitaan painottaen sairaanhoitajan roolia tuen antajana. Tukiprosessi vaatii työterveyshuollon ohella yhteistyötä eri toimijoilta, etenkin työnantajalta ja työyhteisöltä, sekä mahdollisuuden muokata tarvittaessa työn sisältöä, joten myös nämä tekijät on huomioitu tässä opinnäytetyössä.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaista tukea työkyvyn ongelmista kärsivä työntekijä toivoisi?
2. Miten työterveyshuollossa työskentelevä sairaanhoitaja voi tukea työssä jaksamista?

4 Opinnäytetyön toteuttaminen

4.1 Laadullinen aineistoanalyysi menetelmänä

Tässä opinnäytetyössä on käytetty menetelmänä laadullista aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, joka pyrkii tuottamaan uutta tietoa kuvailemalla ilmiötä sanoin, ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. (Kananen 2014, 18.) Aineistolähtöisessä sisällönanalysissä aineisto ohjaa tutkijan tekemää luokittelua, jolloin tutkija tuottaa uutta tietoa keräämänsä aineiston perusteella. Tutkimusmenetelmää käytetään usein tutkittaessa ihmistä ja

hänen toimintaansa sosiaalisissa tilanteissa. Aineistolähtöistä sisällönanalyysiä tuotettaessa tutkitavasta ilmiöstä ei välttämättä ole vielä selkeää vakiintunutta teoriaa, johon nojata. Kirjallisuutta hyödynnetään kuitenkin esimerkiksi tarkentamalla aineistosta löydettyjä käsitteitä. (Holopainen, Puusa & Juuti 2020, 239–242.)

Vaikka kirjallisuus ei tässä tutkimustyyppissä ole päärolissa, ennen aineiston analysointia kerätään teorian tietoa siitä, mitä ilmiöstä jo tiedetään. Taustatiedon keräämisessä on tärkeää seuloa teorioista ne, jotka ovat oleellisia kyseisen tutkimuksen kannalta. Omaan tutkimusaiheeseen liittyviin aiempiin tutkimuksiin viittaaminen lisää tutkimuksen luotettavuutta, sekä auttaa ymmärtämään tutkimuksen aiheeseen liittyviä käsitteitä, mittareita, malleja ja teorioita. Koska laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tarkoitus on tuottaa uutta tietoa aineiston pohjalta, voi liika perehtyneisyys teoriaan olla jopa haitaksi tutkimukselle. Tällöin onkin hyvä kerätä teoriaa riittävästi ymmärtääkseen ilmiötä ja perustellakseen tutkimuskysymyksiä, mutta ei liikaa, jotta kykenee säilyttämään avoimen suhtautumisen kyseiseen ilmiöön. (Kananen 2014, 53–55.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään esimerkiksi haastattelemalla tai havainnoimalla (Kananen 2014, 41–41). Kerättyä aineistoa analysoidaan perehtymällä aineistoon etsien vihjeitä siitä, millaisiin teemoihin ja kategorioihin aineistoa voisi ryhmitellä. Tutkija voi myös samalla etsiä lisää tietoa aiheesta, ja pyrkiä kasvattamaan ymmärtämystään tutkittavasta ilmiöstä. Aineistoon tutustumisen jälkeen aineisto ryhmitellään teemoihin ja lopuksi tehdään tulkinta. Tavoitteena on pyrkiä luomaan mahdollisesti hajanaisesta aineistosta selkeää ja yhtenäistä tietoa sisältävä kokonaisuus, jonka avulla voidaan tuottaa uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa 2020, 141–144.)

4.2 Aineisto ja sen analysointi

Tämän opinnäytetyön tutkimus on osa laajempaa kansallista KUURA-hanketta, jonka tarkoituksena on ollut luoda työpaikoille kokonaisvaltainen työhön kytkeytyvän kuntoutuksen tietopaketti. Lisäksi yhteistyössä hankkeeseen osallistuvien työpaikkojen kanssa on luotu työn muokkauksen toimintamalli. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työntekijöiden tuen tarpeita työpaikoilla, ja selvittää, millaista tukea työntekijät itse toivoisivat työssä jaksamisen ongelmiinsa. Tutkimuksessa kartoitetaan työntekijöiden tarpeita, ja keinoja, joilla työnantajat ja työterveyshuolto voisivat vastata näihin tarpeisiin. KUURA-hankkeen kyselystä on valittu kaksi kysymystä: ”Millaiset asiat paran-

taisivat työntekijöiden työkykyä työpaikallasi?” ja ”Mistä työkykyä tukevista asioista juuri sinä hyötyisit työpaikallasi?”. Näistä kysymyksistä tehdään laadullinen aineistoanalyysi ja tuotetaan selvitys työntekijöiden tuen tarpeista. Opinnäytetyötä varten KUURA-hankkeelta on saatu edellä mainittuja kysymyksiä koskeva aineisto, joka on säilytetty Jyväskylän ammattikorkeakoulun suojatulla palvelimella.

Opinnäytetyössä tarkastellaan sitä, miten sairaanhoitaja voisi työssään huomioida työkyvyn ongelmat ja niiden kanssa kamppailevien ihmisten tukemisen. Tämän lisäksi, koska työpaikoilla tarjottava tuki, työkykyjohtaminen ja työyhteisön hyvinvointi ovat myös tärkeässä roolissa työkyvyn tukemisessa, ovat ne huomioitu sairaanhoidollisen näkökulman ohessa. Painopiste on ennen kaikkea ennaltaehkäisevässä työssä, ja siinä, kuinka työssä jaksamista voitaisiin tukea ennen kuin ongelmat johtavat työelämästä erkaantumiseen. Aineistosta etsitään asioita, joilla työntekijät toivovat työssä jaksamista tuettavan, ja luodaan näiden pohjalta tietoa siitä, kuinka työterveyshuolto voi muiden tahojen kanssa yhteistyössä toimia tukiprosessissa.

KUURA-hankkeessa tehtiin sähköinen kysely, joka lähetettiin 10 työpaikalle lokakuun 2020 ja helmikuun 2021 välisenä aikana. Vastaajat toimivat koulutus-, sosiaali- ja terveys-, hallinto- ja tukipalveluiden, tekniikan, kuljetuksen ja viestinnän aloilla. Työpaikkoja oli julkiselta ja yksityiseltä sektorilta. Vastaajien ikä jakautui siten, että 2 % oli alle 25 vuotiaita, 17 % oli 25–34 vuotiaita, 48 % oli 35–54 vuotiaita ja 33 % oli yli 55 vuotiaita. Vastaajista 85 % oli vakinaisessa työsuhteessa, ja 86 % oli kokoaikatyössä. 59 % vastaajista oli työskennellyt nykyisessä yrityksessä 10 vuotta tai vähemmän. Kyselyyn vastasi yhteensä 297 työntekijää kaikista työpaikoista. (Hyvönen 2022.) Tähän tutkimukseen on valittu kyselystä kaksi avointa kysymystä, joihin vastasi 194 työntekijää. Kysymykset ovat: Millaiset asiat parantaisivat työntekijöiden työkykyä työpaikallasi? ja Mistä työkykyä tukevista asioista juuri sinä hyötyisit työpaikallasi? Työntekijöiden vastaukset olivat hyvin samankaltaisia molempiin kysymyksiin, joten vastaukset yhdistettiin ja niitä käsiteltiin yhtenä aineistona.

Aineisto käytiin läpi, ja vastauksista etsittiin toistuvia teemoja, joita muodostui yhteensä 90. Nämä teemat kuvasivat työntekijöiden ajatuksia asioista, jotka tukisivat työkykyisyyttä heidän työpaikoiltaan. Nämä alateemat jaettiin vielä yhdistävien tekijöiden mukaan isompiin kokonaisuuksiin pääteemoiksi, joita tässä vaiheessa oli 10. Tämän jälkeen syntynyttä luokittelua käytiin läpi Kuura-hankkeen tutkijan kanssa. Teemojen muokkaamisen ja yhdistelyn tuloksena syntyi 15 alateemaa

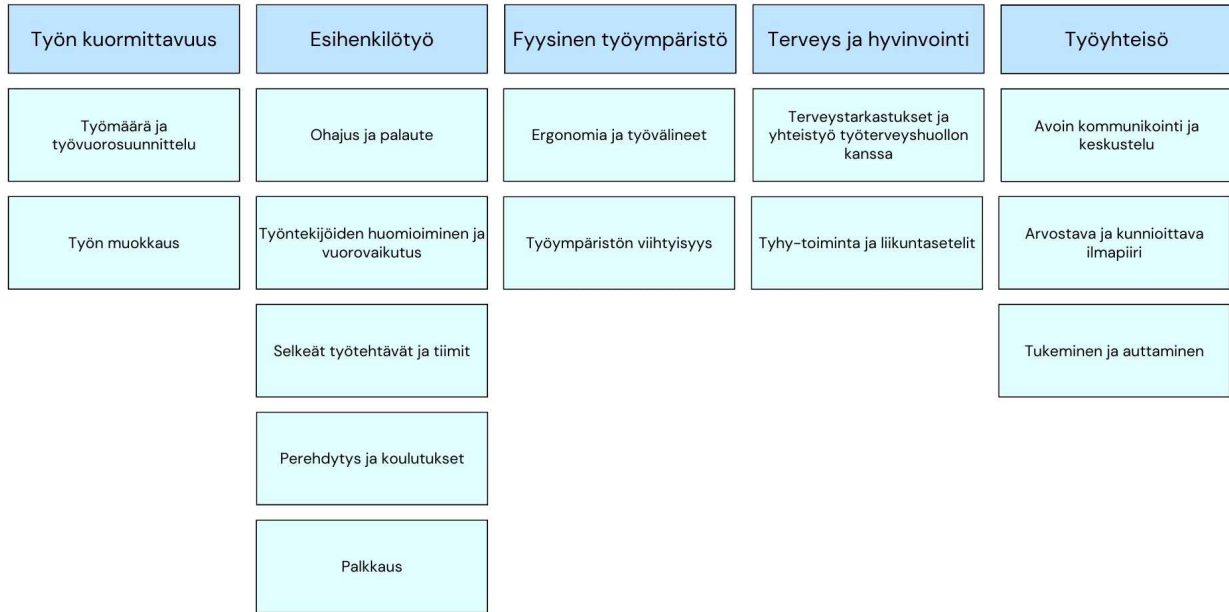
luokiteltuna 6 pääteeman alle. Pääteemoja olivat tässä vaiheessa työn kuormittavuus, esihenkilötyö (vuorovaikutus), esihenkilötyö (organisointi), fyysinen työympäristö, terveys ja hyvinvointi sekä työyhteisö. Luokitteluprosessin eri vaiheissa työstetyt teemat on esitetty kuviossa 2 (Liitteet).

Aineiston molempien avointen kysymysten vastaukset yhdistettiin ja käytiin uudelleen läpi. Jokaisesta vastauksesta poimittiin maininnat, joita oli yhteensä 486, ja luokiteltiin ne alateemojen alle. Tätä jaottelua tehdessä ilmeni, että esihenkilötyön jakaminen vuorovaikutukseen ja organisointiin ei toiminut toivotulla tavalla, joten nämä kaksi teemaa yhdistettiin. Lopulliset pääteemaat ja niiden alateemat on esitetty kuviossa 1. Maininnoista laskettiin vielä prosenttiosuudet: kuinka suuri osa maininnoista kuului kuhunkin pääteemaan ja alateemaan, sekä kuinka suuri osa tutkittavista oli maininnut kunkin pääteeman ja alateeman. Tulokset esitettiin teemojen mukaisesti ja nostettiin esiin vastauksissa toistuvia asioita.

Tuloksia tarkasteltiin suhteessa teoreettiseen viitekehykseen. Mukaan valittiin tuoreita tutkimusartikkeleja, jotka käsittelevät työssä jaksamista ja sen tukemista. Artikkeleita haettiin ProQuest ja Cinahl – tietokannoista yhdistelemällä hakusanoja *burnout*, *work stress*, *workload*, *occupational well-being*, *work well-being*, *well-being*, *work ability* sekä *work accommodation*. Sisäänottokriteerinä oli, että tutkimus oli julkaistu vuonna 2020 tai sen jälkeen, siitä oli kokoteksti saatavilla, tutkimusaihe liittyi sosiaali- ja terveysalaan, tai oli muuten relevantti tämän opinnäytetyön aiheen kannalta ja tutkimusaihe toi lisäarvoa tälle tutkimukselle. Lisäksi tietoa haettiin kotimaisista hoitotieteellisistä julkaisuista Tutkiva hoitotyö sekä Hoitotiede. Näissä hakusanoina käytettiin: *työuupumus*, *työstressi*, *työhyvinvointi*, *työkyky*, *työn muokkaus* sekä *työyhteisö*. Sisäänottokriteerinä suomalaisissa läheteissä oli, että tutkimus on julkaistu vuonna 2018 tai sen jälkeen, siitä oli kokoteksti saatavilla ja että se oli relevantti ja lisäarvoa tälle tutkimukselle tuova. Lisäksi lähteenä on käytetty KUURA-hankkeen Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopakettia.

5 Tulokset

Tässä luvussa esitetään sisällönanalyysin avulla saadut tulokset teemoittelun mukaisesti, ja luvussa 6 vastataan tiivistetysti tutkimuskysymyksiin. Aineistosta nousi esiin 5 pääteemaa ja 14 alateemaa, jotka on esitetty kuviossa 1. Mainintojen jakautuminen teemoittain ja prosenttiosuudet on esitetty taulukossa 1.



Kuvio 1. Sisällönanalyysin avulla muodostetut ylä- ja alateemat

Teema	Maininnat	% maininnoista	% tutkittavista*
Työn kuormittavuus	127	26,1	65,5
Työmäärä ja työvuorosunnittelu	95	19,5	49,0
Työn muokkaus	32	6,5	16,5
Esihenkilötyö	128	26,3	66,0
Ohjaus ja palaute	22	4,5	11,3
Työntekijöiden huomioiminen ja vuorovaikutus	43	8,8	22,2
Selkeät työtehtävät ja tiimit	35	7,2	18,0
Perehdytys ja koulutukset	22	4,5	11,3
Palkkaus	6	1,2	3,1
Fyysinen työympäristö	74	15,2	38,1
Ergonomia ja työvälineet	50	10,3	27,8
Työympäristön viihtyisyys	24	4,9	12,4
Terveys ja hyvinvointi	54	11,1	27,9
Työterveystarkastukset ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa	10	2,1	5,2
Tyhy-toiminta ja liikuntasetelit	44	9,1	22,7
Työyhteisö	103	21,2	53,1
Avoin kommunikointi ja keskustelu	39	8,0	20,1
Arvostava ja kunnioittava ilmapiiri	42	8,6	21,6
Tukeminen ja auttaminen	22	4,5	11,3
Yhteensä	486	100,0	

Taulukko 1. Mainintojen jakautuminen teemoittain. *194 tutkittavaa.

5.1 Työn kuormittavuus

Työn kuormittavuus oli esihenkilötyön ohella tekijä, joka sai työntekijöiltä eniten mainintoja. Työn kuormittavuuteen vaikutti ennen kaikkea liian suuri työmäärä ja siitä aiheutuva kiire.

Työmäärä ja työvuorosuunnittelu

Koko aineiston yksittäiseksi suurimmaksi tekijäksi, johon työntekijät toivoivat muutosta, nousi työmäärä ja työvuorosuunnittelu, jonka mainitsi peräti puolet (49,0 %) vastaajista. Osa työntekijöistä koki, että työssä on jatkuva **kiire** ja moni kertoi, **ettei henkilöstöä ole riittävästi**. Osa toivoi yksinkertaisesti, että **työtahti** olisi hitaampi. Myös riittävät **tauo**t ja mahdollisuus palautua niiden aikana nousi esiin vastauksista. Töiden jakautumiseen työntekijöiden kesken kaivattiin **tasapuolisuutta**. Osa työntekijöistä koki, että suurempi työkuorma kasaantuu aina tietyille henkilöille.

”Ettei olisi ainainen kiire”

”Työntekijöiden riittävä määrä”

Työpaikoille toivottiin lisää vakituista henkilöstöä, mutta monen vastauksissa nousi esiin myös **si-jaisten tarve**. Työntekijät kokivat, että poissaolot kuormittavat töissä olevia työkavereita, ja osa koki syyllisyyttä, jos joutui olemaan töistä pois tietäessään työkuorman kasaantuvan tällöin toisille.

”Pahinta on syyllisyys poissaolosta, kun on sairaana... Työt kaatuu toisten niskaan kun vajetta jo muutenkin”

Vuorotyötä tekevät työntekijät nostivat esiin myös **työvuorosuunnittelun**. Työvuoroihin toivottiin riittävää miehitystä siten, että myös iltaisin ja öisin **työntekijämäärä olisi työmäärää vastaava**. Muutama mainitsi yötyön olevan kuormittavaa, ja toivoi **peräkkäisten yövuorojen** määrää vähennettävän. Työssä jaksamista koettiin lisäävän myös **työvuorojen ajoissa tietoon** saamisen, jotta vapaa-ajan suunnittelu helpottuisi.

”Viikon vuorot eivät anna tilaa muun elämän suunnittelulle.”

Työn muokkaus

Työn kuormittavuutta vähentävänä tekijänä työmäärän ja työvuorosuunnittelun ohella aineistosta on nostettu esiin työn muokkaus. Työn muokkauksen keinoista mainittiin ainakin **lyhyempi työaika, työtehtävien muokkaaminen, kevennetty työ, ja erilaiset apuvälineet**. Eräät toivoivat mahdollisuutta **vaikuttaa oman työn sisältöön** ja muutamat mainitsivat myös **työnkierron**, josta toivottiin olevan apua työtaakan tasapuolistumiseen. Joillain vastaajilla oli myös omakohtaisia kokemuksia työn muokkauksesta. Kokemukset olivat positiivisia, ja työntekijät kokivat niiden parantaneen heidän työkykyään tai helpottaneen töihin paluuta.

5.2 Esihenkilötyö

Suuri osa vastaajista koki esihenkilön olevan tärkeässä asemassa työkyvyn tukijana. Peräti 66 % vastaajista toivoi tukea esihenkilötyöhön liittyen. Aika moni toivoi yksinkertaisesti **parempaa johtamista**, ja tyytymättömyys esihenkilötyöhön nousi esiin monissa vastauksissa joidenkin työpaikkojen kohdalla.

Ohjaus ja palaute

Vastauksissa toivottiin ammattitaitoista esihenkilöä, joka **johtaa, ohjaa ja kohtelee kaikkia tasarvoisesti**. Työntekijät toivoivat mahdollisuutta **keskustella** esihenkilön kanssa, ja saada tältä **palautetta** omasta työstään. Osa vastaajista painotti oman työn arvostamista, positiivista palautetta ja palkitsemista, toiset ajattelivat hyötyvänsä ennen kaikkea rakentavasta, työssä kehittymistä tukevasta palautteesta. Myös **luottamus** esihenkilöön ja tämän toimintaan mainittiin. Joillain työpaikoilla toivottiin säännöllistä **työnohjausta** tukemaan työssä jaksamista, työilmapiiriä ja hankalien asioiden käsittelyä.

”Esimies jolla on kyky antaa rakentavaa palautetta (niin positiivista kuin negatiivista)”

”Pakollinen työnohjaus? Tulisi yhdessä keskusteltua asioista, jotka eivät pelkästään liity asiakkaisiin.”

Työntekijöiden huomioiminen ja vuorovaikutus

Eniten mainintoja liittyen esihenkilötyöhön sai työntekijöiden huomioiminen ja vuorovaikutus. 22,2 % kaikista vastaajista mainitsi jotain tähän aiheeseen liittyvää. Työntekijät kokivat tärkeäksi **yhteydenpidon** omaan lähiesihenkilöön. Vastauksissa nousi esiin toive siitä, että esihenkilö olisi enemmän **läsnä, pitäisi yhteyttä** ja **osoittaisi kiinnostusta** työntekijöitä kohtaan. Työntekijät halusivat tulla nähdyksi ja kohdatuksi, ja saada **tukea** esihenkilöltä. Osa myös koki, että esihenkilöllä ei ole **riittävästi aikaa** työntekijöille. Jotkut vastaajista tekivät kyselyn aikaan etätyötä, ja useat heistä kokivat, että etätyön myötä esihenkilö oli jäänyt etäisemmäksi.

”Työntekijöitä voisi ottaa huomioon vaikka kysymällä ystävällisesti mitä kuuluu”

Esihenkilöltä toivottiin myös mahdollisuutta **keskustella työkyvyn ongelmista**, sekä riittävän aikaista puuttumista, mikäli työkyvyn ongelmia havaitaan. Osa toivoi hyväksyvämpää myönteisempää suhtautumista, jolloin hankalistakin asioista olisi helpompi keskustella.

”Esimiehet puuttuisivat nopeammin jaksamisen vähenemiseen.”

”Matala kynnyksen puhua asioista kenelle tahansa työnjohdossa”

Selkeät työtehtävät ja tiimit

Osa työntekijöistä koki työnkuvansa pirstaleiseksi ja toivoi selkeytystä siihen, **mitä omaan työhön kuuluu**. Vastauksissa nousi esiin useat yhtäaikaisten projektien, ja uudistukset, jotka vievät aikaa työn pääsisällöltä. Useiden eri asioiden tekeminen samanaikaisesti ja tuntui kuormittavan osaa vastaajista. Kaikille ei myöskään tuntunut olevan selvää, mitä omaan **työnkuvaan** kuului. Osa taas koki, että **tiedonkulku** ei toiminut. Kaiken kaikkiaan vaikutti siltä, että työntekijät halusivat **selkeät ohjeet** siitä, **mitä tehdä**, ja **mihin keskittyä**, ilman jatkuvia päällekkäisiä projekteja ja keskeytyksiä. Työtehtävien selkeyttämisen lisäksi mainittiin myös toive selkeämpiin ohjeisiin siitä, kuinka toimia, kun työssä jaksamisessa alkaa esiintyä ongelmia.

”Selkeät prosessit helpottavat työn sujuvuutta ja auttavat myös työkyvyn ylläpidossa”

”Epävarmuus ja tiedon puute lisäävät työn kuormittavuutta.”

Selkeyttä toivottiin myös tiimityöskentelyyn. **Toimivan, selkeästi johdetun**, säännöllisesti **palaveriteita** pitävän tiimin koettiin lisäävän työssä jaksamista. **Tiimien organisointia** toivottiin esimieheltä, ja myös tiimien suhteen nousi esiin toive siitä, että tiimeillä olisi selkeästi omat tehtävänsä, joista keskusteltaisiin säännöllisesti.

”Tiimityön hyvä ja tasapuolinen suunnittelu”

Perehdytys ja koulutukset

Muutamit työntekijät mainitsivat, että kunnollinen **perehdyttäminen** työhön tukisi työssä jaksamista. Perehdyttämiseen kohdistuvat tarpeet liittyivät **uusien työntekijöiden** perehdyttämisen lisäksi vakituisen henkilökunnan perehdyttämiseen **uusiin laitteistoihin** ja **uusiin työtehtäviin**. Myös **koulutuksia** ja **mahdollisuuksia lisätä omaa ammattitaitoa ja osaamista** kaivattiin.

”Uusien asioiden ja muutosten juurruttaminen ajan kanssa, niin että kaikilla on aikaa perehtyä ja sopeutua.”

”Riittävän monipuoliset tehtävät, osaamisen lisääminen”

Palkkaus

Paremmen palkkauksen mainitsi vain 3,1 % tutkittavista. Näistäkin vastaajista suurin osa mainitsi palkkauksen jonkin muun tekijän ohessa.

”...myös palkkaus ajantasalle isommassa kuvassa”

5.3 Fyysinen työympäristö

Ergonomia ja työvälineet

Osassa työpaikoista ergonomia ja työvälineet nousivat hyvin merkittäväksi työkykyä tukevaksi tekijäksi. Näissä työpaikoissa moni vastaaja mainitsi yksinkertaisesti hyötyvänsä **ergonomian parantamisesta**. Myös työpaikan **kalustukselta** toivottiin ennen kaikkea ergonomisuutta. Tietyillä työpaikoilla toivottiin myös **parempia työvälineitä**. Työhyvinvointia koettiin lisäävän se, että työssä

tarvittavat **varusteet** saataisiin työpaikan puolesta, eikä niitä tarvitsisi itse kustantaa. Joissain työpaikoissa toivottiin myös **toimivampia tietojärjestelmiä** parantamaan työkykyä ja työn sujuvuutta.

”Työergonomiaan pitäisi aina kiinnittää huomiota”

”Sujuvat tietotekniset järjestelmät vähentäisivät stressiä ja nopeuttaisivat työtä.”

Työympäristön viihtyisyys

Työympäristöltä toivottiin pääasiassa **rauhallisuutta**, sekä **puhdasta sisäilmaa**. Muutama toivoi, että saisi tehdä enemmän **etätyötä**, jotkut toiset taas toivoivat, että saisivat olla enemmän läsnä työpaikalla. Osa mainitsi myös työympäristön **viihtyisyyden** lisäävän työssä jaksamista.

”Tasapuolinen mahdollisuus etätyöskentelyyn”

”Sisäilmasta huolehdittaisiin oikeasti huolella (materiaalit, ilmastointi ym.)”

5.4 Terveys ja hyvinvointi

Työterveystarkastukset ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Vain 5,2 % vastaajista mainitsi työterveyshuollon palvelujen tukevan työssä jaksamista. Työterveyshuoltoon liittyen toivottiin **säännöllisiä terveystarkastuksia**, joissa huomioitaisiin työkykyyn vaikuttavia asioita. Lisäksi muutama mainitsi, että haluaisi työterveyshuollolta tukea terveellisempiin elämäntapoihin **tietoiskujen** ja **koulutusten** muodossa.

”Enempi tiedotusta väsymyksen ja uupumisen vaaroista ja aktiivisia kyselyitä tietyin aika välein tällaisten tapausten kartoittamiseksi. Enempi työterveystarkastuksia.”

Tyhy-toiminta ja liikuntasetelit

Yksittäisenä ryhmänä tyhy-toiminta ja liikuntasetelit kohosi melko merkittäväksi työkykyä parantavaksi tekijäksi työntekijöiden mielestä, sillä sen mainitsi lähes neljäsosa vastaajista (22,7 %). Moni toivoi, että **työyhteisölle** järjestettäisiin **illanviettoja**, ja muuta **vapaa-ajan tekemistä**, joissa päättäisiin yhdessä irti työasioista.

”Vapaamuotoinen yhteinen tekeminen on mielestäni myös työkykyä ylläpitävää siinä mielessä, että tutustuu paremmin kollegoihin, joiden kanssa ei yleensä työskentele. Se laskee kynnystä ottaa yhteyttä tai antaa palautetta jne.”

Vastausten joukosta nousi esiin myös toive liikunnan mahdollistamisesta työpäivän aikana, sekä liikuntaan ja **terveellisiin elämäntapoihin** tukeminen. Näihin kannustimena toivottiin esimerkiksi **liikuntaseteleitä, liikuntapaikkoja** työpaikalle sekä mahdollisuutta pitää **liikuntatauko** yksin tai ohjatuksi työpäivän aikana. Liikuntasetelien lisäksi useampi työntekijä toivoi myös **hierontaseteleitä**, ja kertoi työnkuvansa olevan sellainen, joka lisää niska-hartiaseudun vaivoja.

”Urheilutunti työpäivän aikana”

”Työnantajan tuki terveellisiin elämäntapoihin (liikunta ja ravinto).”

5.5 Työyhteisö

Työyhteisön koki työssä jaksamista tukevaksi tekijäksi noin puolet vastaajista (53,1 %). Työyhteisöltä toivottiin hyvää ilmapiiriä, mahdollisuutta jakaa asioita, saada tukea, ja kokea yhdenvertaisuutta.

Avoim kommunikointi ja keskustelu

Tärkeäksi tekijäksi työyhteisössä nousi yhdessä työasioista **keskusteleminen**. Työyhteisöltä toivottiin **avointa kommunikointia ja luottamuksellisuutta**, jotta hankalatkin asiat uskallettaisiin ottaa puheeksi. Toivottiin, että kaikilla olisi mahdollisuus puhua ja ilmaista mielipiteensä, ja että kaikki myös tulisivat kuulluksi. Myös keskustelu asioista **tiedottamisen** ja ajantasaisuuden ylläpitämisen kannalta nousi vastauksissa esille. Osa vastaajista koki, että avoimempi keskustelu asioista voisi vähentää epätietoisuutta ja huhuja.

”Avoimuus ja arvostus toisia kohtaan. Puhuttaisiin kaikki asioista suoraan ...”

”Huhut aiheuttavat turhaa stressiä ja negatiivisuuden lietsomista.”

Arvostava ja kunnioittava ilmapiiri

Tärkeimmäksi tekijäksi työyhteisössä työkykyä tukevana tekijänä nousi **suvaitseva, myönteinen ja kannustava ilmapiiri**, jossa kaikkia työntekijöitä **kunnioitetaan ja kohdellaan tasa-arvoisesti**.

Osassa vastauksista nousi esiin myös aivan tavalliset, **kohteliaat käytöstavat**. Vastauksista kävi ilmi, että osassa työpaikoista työntekijät juoruilevat ja puhuvat negatiiviseen sävyyn toisista työntekijöistä ja asiakkaista, ja tämä koettiin työhyvinvointia heikentävänä tekijänä.

”Ei puhuttaisi toisistamme paha selän takana”

”Tasapuolinen ja kannustava ilmapiiri”

Tukeminen ja auttaminen

Keskustelun ja arvostavan ilmapiirin lisäksi osa työntekijöistä toivoi, että työyhteisössä saisi työka- vereilta **tukea ja apua**. Toivottiin, että **työtaakkaa jaettaisiin** yhdessä ja huomattaisiin, jos jollekin työntekijälle alkaa kasaantua enemmän työtehtäviä.

”Kiireellisenä ajanjaksona auttavat työkaverit ovat kultaa kalliimpia”

5.6 Korona-pandemian vaikutus työhyvinvointiin

Vastaukset on kerätty vuosina 2020-2021, jolloin korona-pandemia on ollut pahimmillaan. Tämä näkyi myös vastauksissa, joista kävi ilmi, että osa työntekijöistä teki **etätyötä**, ja koki tämän vuoksi jäävänsä vaille **tukea esihenkilöltä ja työyhteisöltä**. Myös **maskien käyttäminen** ja yhteisten **lii- kuntatilojen sulkeminen** mainittiin työkykyyn liittyvinä tekijöinä.

”Tällä hetkellä korona vähentää työhyvinvointia. Kahvitaukoja ei oikeastaan voi olla, koska emme saa tavata toisiamme kahvihuoneessa.”

6 Pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelu

Vastausten perusteella työntekijöiden tarpeet vaihtelivat työpaikasta ja yksilöllisistä tekijöistä riippuen. Joillain työpaikoilla lähes kaikki mainitsivat toivovansa parempaa esihenkilötyötä, jossain muualla tärkeimmäksi tekijäksi nousi työergonomia. Tämän vuoksi onkin tärkeää ottaa huomioon juuri tietyn työpaikan ja tietyn työntekijän tarpeet, ja räätälöidä työkyvyn tuki yksilöllisesti. Yksilöllisen tuen onkin todettu olevan tärkeä tekijä työuupumuksesta kuntoutuessa (Liedes ym. 2022, 115).

Työn kuormittavuus

Tulosten perusteella merkittävin työkykyä tukeva yksittäinen asia oli työmäärän vähentäminen, jonka onkin todettu parantavan työkykyä. Ruotsissa tehdyssä tutkimuksessa sosiaalityöntekijät tekivät 25 % lyhyempää työaika, mikä johti työkyvyn paranemiseen siten, että työntekijät kykenivät kohtaamaan asiakkaat joustavammin, heidän työhyvinvointista kasvoi, ja vapaa-ajan palautuminen oli tehokkaampaa. Toisaalta suuri asiakasmäärä heikensi sosiaalityöntekijöiden työkykyä. (Barck-Holst, Nilsonne, Åkerstedt & Hellgren 2021, 105.) Pelkkä työajan lyhentäminen ei siis riitä, vaan työtaakkaa olisi aidosti saatava pienemmäksi. Tulosten mukaan työn kuormittavuuteen vaikuttaa työmäärän lisäksi vuorotyö, jonka koettiin olevan kuormittavaa heikon työvuorosuunnittelun, työvuorojen epätasaisen miehityksen, yövuorojen suuren määrän ja liian vähän lepoajan vuoksi. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös Khatatbethin, Pakain, Tariqin, Onchongan ja Amerin (2022, 1571) tutkimuksessa, jossa todettiin vuorotyön kuormittavuuden selittyvän esimerkiksi sen aiheuttamalla unihäiriöillä.

Tuloksista nousi esiin toive myös työn muokkaamisesta. Työtä muokkaamalla voidaan vähentää työn kuormittavuutta esimerkiksi lyhentämällä työaika, keventämällä työtä ja vaikuttamalla työn sisältöön (Nevala ym. 2022). Työterveyshuollon sairaanhoitajan on tärkeää tunnistaa työn muokkauksen ja esimerkiksi osa-aikaisen sairauslomien tarve, jota voitaisiin käyttää työn muokkauksen keinona sen sijaan, että työntekijä määrättäisiin kokoaikaiselle sairauslomalle.

Useat tutkimukset ovat löytäneet yhteyden työn kuormittavuuden sekä vapaa-ajan palautumisen ja hyvinvoinnin välillä (Barck-Holst ym. 2021, 104, Khatatbeth ym. 2022, 1571, Lee, Wehrlen, Ding, & Ross 2022, 2777). Työkuorman vähentäminen voisi siis lisätä vapaa-ajan hyvinvointia, mikä taas vaikuttaa työhyvinvointiin. Koska työuupumuksen ja elämänlaadun on todettu olevan yhteydessä toisiinsa (Khatatbeth ym. 2022, 1571, Lee ym. 2022, 2777), voisi ajatella, että laadukas vapaa-aika ja yleinen hyvinvointi voisi lisätä työssä jaksamista ja työn kuormittavuudesta selviämistä. Työterveyshuollon sairaanhoitajan olisikin siis tärkeää paneutua tukemaan asiakkaan yleistä hyvinvointia, kuten asiakkaan omien voimavarojen löytämistä, terveitä elämäntapoja ja sosiaalisen verkoston vahvistamista (Liedes ym. 2019, 118).

Tulosten perusteella olisi tärkeää pysähtyä miettimään työn kuormittavuutta, ja sitä mikä lopulta on yritykselle kannattavinta. Sekö, että tehdään mahdollisimman pienillä kustannuksilla ja pienellä työntekijämäärällä, vai se, että panostetaan työntekijöihin varmistamalla, että sekä vakituisia työntekijöitä, että sijaisia on niin paljon, että jokainen työntekijä ehtii pitää riittävästi taukoja ja levätä? Voisiko työntekijöiden riittävä määrä, riittävät tauot työpäivän aikana ja jopa työajan lyhentäminen olla yritykselle pitkällä tähtäimellä kannattavampaa, kun työntekijät jaksaisivat toimia tehokkaasti ja antaa täyden työpanoksen? Tämä voisi hyödyttää myös yhteiskuntaa, jos sairauksien hoidon kustannukset, sairauspoissaolot, ja eläkkeet vähenisivät.

Esihenkilötyö

Työkyvyn tukijana tärkeä osallinen on esihenkilö, joka osallistuu työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtimiseen. Esihenkilö myös suunnittelee, toteuttaa, seuraa ja arvioi työn muokkauksen toteuttamista. (Nevala ym. 2022.) Tuloksista kävi ilmi, että kaikilla työpaikoilla esihenkilöt eivät olleet riittävän kiinnostuneita työntekijöiden voinnista, ja he saattoivat tuntua etäisiltä esimerkiksi lisääntyneen etätyöskentelyn vuoksi. Vastaajat kokivat, että työkykyä tukeakseen esihenkilön on pidettävä aktiivisesti yhteyttä työntekijöihin, ja esimerkiksi työntekijöiden toivomat luottamukselliset yksilökeskustelut voisivat auttaa esihenkilöä ajoissa huomaamaan, jos työntekijän työkyky alkaa heiketä. Myös Liedeksen ym. (2019, 118) tutkimuksessa todettiin, että esihenkilön rooli työkyvyn tukijana on merkittävä, ja yhteistyötä työterveyshuollon ja työnantajan välillä tulisi lisätä. Tuen

ja palautteen merkitys nousi esiin myös Saarasen ym. (2021) tutkimuksessa, jonka mukaan esihenkilön tuki auttaa esimerkiksi kestävämpään paremmin työn sosiaalista painetta ja edistää työmotivaatiota.

Esihenkilöiden työkyky ja hyvinvointi on tärkeää koko työyhteisön työkyvyn kannalta, sillä stressaantunut esihenkilö voi ärsyntyä työntekijöihin helpommin, jolloin vuorovaikutus kärsii (Brack-Holst ym. 2022, 104). Tuloksista selvisi, että esihenkilöltä toivottiin huomioivaa, myötätuntoista vuorovaikutusta, ja tämä nousi aineistosta merkittävimmäksi esihenkilötyöhön liittyväksi työkykyä tukevaksi asiaksi. Olisikin siis tärkeää, että myös esihenkilöiden työkykyä seurataan, ja työterveyshuollon sairaanhoitaja voisikin omalta osaltaan edistää tätä huomioimalla esihenkilöiden työkykyyn liittyvät asiat säännöllisissä terveystarkastuksissa. Tuloksista nousi esiin myös työn selkeys ja organisointi, jonka toivottiin vähentävän työn stressaavuutta ja näin tukevan työkykyä. Pehdytysten ja koulutusten koettiin lisäävän ammattitaitoa ja osaamista, ja sitä kautta työkykyisyyttä. Sen sijaan palkkausta ei maininnut kovinkaan moni vastaajista.

Fyysinen työympäristö

Tuloksista ilmenee, että työympäristöllä ja ergonomialla on vaikutusta työkykyyn. Osassa työpaikoista nousi toive työympäristöstä, jossa ergonomia olisi huomioitu paremmin ja työvälineet olisivat kunnossa. Myös työympäristön viihtyisyys ja hyvä sisäilma huomioitiin. Työympäristön vaikuttavuutta työntekijän työkykyyn voisi työterveyshuollon sairaanhoitaja ottaa huomioon kysymällä esimerkiksi mahdollisista tuki- ja liikuntaelimestön kivuista ja vaivoista, hengityselimistöön sairauksista ja yleisesti työntekijän tyytyväisyydestä työympäristöön.

Hyvä on muistaa myös huomioida työuupumuksen vaikutus fyysisiin sairauksiin, sillä työuupumuksen on todettu lisäävän fyysisiä oireita (Khatatbeh ym. 2022). Työssä jaksaminen olisikin hyvä ottaa puheeksi aina kun työntekijä tulee työterveysvastaanotolle minkä tahansa vaivan vuoksi.

Terveys ja hyvinvointi

Tulosten perusteella liikunta työpäivän aikana tai vapaapäivinä voisi lisätä työntekijöiden työkykyä. Tähän toivottiin kannustimeksi liikuntaseteleitä sekä liikuntataukoja- ja paikkoja työpaikalle. Myös

työterveyshuollon koulutukset hyvinvoinnista mainittiin. Hyvinvointiin ja liikuntaan liittyvää työpaikoilla tapahtuvaa koulutusta on tutkittu, ja Patelin, Bangan ja Chandrasekaranan (2022, 1661–1662) tutkimuksen mukaan se kyllä lisää työtyytyväisyyttä, mutta ei merkittävästi lisää liikkumista tai vähennä istumista työpäivän aikana. Koulutus ja liikuntamahdollisuuksien lisääminen työpaikoilla voisivat siis yhdessä tukea aktiivisuuteen työpäivän aikana.

Tuloksista ilmeni, että työterveyshuollon rooli työkyvyn tukemisessa tunnistettiin jossain määrin, mutta se ei noussut aineistoista esiin kovinkaan merkittävänä tekijänä. Vastajat saattavat mieltää työterveyshuollon enemmän sairauksien hoidossa käytettävänä palveluna, kuin työkyvyn tukijana. Tulosten perusteella osa vastaajista tiedosti terveystarkastusten tärkeyden työkyvyn tukena, ja he toivoivat niitä lisättävän. Saarasin ym. (2020, 163) tutkimuksessa ilmeni, että työterveyshuollossa olisi kehitettävää, ja tukea, neuvoa ja ohjausta kaivattaisiin enemmän. Työterveyshuollon rooli on tärkeä myös työkykyyn liittyvien asioiden tiedottajana (Liedes ym. 2019, 119). Tulosten perusteella työntekijöiden työkykyä voisivat tukea koulutukset hyvinvoinnista ja työkyvyn ylläpitämisestä. Tiedottaminen on tärkeää myös työnantajan ja työterveyshuollon välillä, ja työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyö onkin tullut esiin tutkimuksissa (Saaranen ym. 2020, 163, Liedes ym. 2019, 118). Yksi työkyvyn tukemisen osa-alue voisikin työterveyshuollon sairaanhoitajalla olla erilaisten hyvinvointia, elämäntapoja, liikuntaa ja työkykyä koskevien koulutusten pitäminen työpaikoilla.

Työyhteisö

Tärkeäksi työkykyä tukevaksi asiaksi tuloksissa nousi myös työyhteisön vastavuoroisuus, avoimuus ja hyvä ilmapiiri. Työyhteisön ja yhteisöllisyyden kokemuksen onkin osoitettu olevan merkittävä työhyvinvointia tukeva tekijä (Saaranen ym. 2021). Samansuuntaisia tuloksia on osoitettavissa myös Kaltiaisen ja Hakasen (2022, 463–465) tutkimuksessa, jonka mukaan korona-pandemian myötä työntekijöiden toisistaan eristäminen heikensi työntekijöiden hyvinvointia ainakin tietyissä ryhmissä. Vastauksissa nousi esiin myös toive saada apua ja tukea työkavereilta. Työyhteisön tuen on todettu lisäävän työntekijöiden työkykyä (Hoffen ym. 2021, 427).

Työyhteisön hyvinvointiin ja työntekijöiden kykyyn olla vuorovaikutuksessa ja tukea toisiaan onkin siis tärkeää panostaa. Tätä voidaan tukea koko työyhteisöön kohdistuvilla työn muokkauksen kei-

noilla, työnohjauksella ja mahdollisuuksilla yhteisiin keskusteluihin. Työterveyshuollon sairaanhoitaja voisi järjestää koulutusta työyhteisön hyvinvoinnista ja pitää esimerkiksi työyhteisötaitoja tukevaa vertaistukiryhmää työpaikalla. Tuloksista ilmeni myös tarve tyhy-toimintaan, joka omalta osaltaan voisi parantaa yhteisöllisyyttä ja ilmapiiriä työyhteisössä.

Korona-pandemian vaikutus työhyvinvointiin

Tuloksista oli havaittavissa, että korona-pandemia vaikutti jossain määrin työntekijöiden työhyvinvointiin esimerkiksi työpaikoilla asetettujen rajoitusten vuoksi. Samankaltaisia tuloksia on saatu muissakin tutkimuksissa. Kaltiaisen ja Hakasen (2022, 463–465) mukaan KUURA-hankkeen kyselyn teettämisen aikana, loppuvuonna 2020, työhyvinvointi on Suomessa yleisellä tasolla madaltunut lähinnä pitkittyneiden rajoitusten, varsinkin sosiaalisten kontaktien estämisen vuoksi.

Vastauksissa mainittiin myös etätöiden tuomat haasteet. Tutkimuksen mukaan etätöihin siirtyminen on madaltanut etenkin yksinasuvien työhyvinvointia, ja pandemian vaikutukset ovat vaihdelleet, riippuen työntekijän työalasta ja elämäntilanteesta (Kaltiainen & Hakanen 2022, 463–465).

Tulosten soveltaminen hoitoalalle

Yksi paljon koronan takia kärsineistä työaloista on hoitoala (Selander ym. 2021). Jo ennen koronapandemiaa ongelmana on ollut hoitajapula, kun hoitajat ovat väsyneet työhönsä ja vaihtaneet alaa. Syyksi tähän on esitetty mm. haastavia työoloja ja työympäristöjä, kuten vuorotyötä, kiirettä, haastavia potilastapauksia ja suorituspaineita, joita hoitajat kokevat työssään (Khatatbeh ym. 2022, 1571). Hoitajan työ voi olla raskasta, ja aiheuttaa toissijaista traumatisoitumista ja uupumista, jotka yhdistettynä matalaan myötätunnon kokemiseen voivat laskea hoitajan fyysistä ja henkistä terveyttä, aiheuttaa unihäiriöitä ja väsyttää hoitajaa entisestään (Lee ym. 2022, 2777–2778).

Stressaavien työolojen, kiireen ja paineen lisäksi hoitajien työstressiä on lisännyt koronapandemian myötä varmastikin myös se, että jatkuvasti on ollut olemassa uhka, että korona alkaa levitä omalla työpaikalla. Ja mitä jos hoitaja itse tuo viruksen työkavereille tai potilaille? Millaisen hä-

peän ja syyllisyyden taakan se voikaan tuoda yksittäiselle hoitajalle? Onkin selvää, että koronapandemian tuomat traumatisoituminen ja työssä jaksamisen ongelmat ovat pitkäaikaisia, ja niitä olisi syytä hoitaa pian ja tehokkaasti, ja soveltaa työkyvyn tuen toimia hoitoalalla työskenteleviin. Vähentynyt hoitajien määrä kuormittaa alalla olevia entisestään, ja voi johtaa jatkuvasti huonontuvaan tilanteeseen. Hienoa on, että hoito-alan palkkausta on saatu parannettua (Kunta-alan ja hyvinvointialueiden sopimusratkaisut 2022 n.d.), mutta tässä tutkimuksessa palkkaus ei noussut kovinkaan merkittävään rooliin. Tämä voi johtua kysymyksenasettelusta, sillä työntekijät eivät välttämättä katso palkkauksen olevan suoraan jaksamista tukeva asia, vaikka toivoisivatkin siihen muutosta.

Khatatbeth ym. (2022, 1571) esittävät, että sairaanhoitajien uupumisen ehkäisemiseksi tarvittaisiin kattavia interventio-ohjelmia, kuten työaikojen lyhennyksiä, stressinhallintaneuvontaa ja palkankorotuksia. Tämän lisäksi he toteavat, että työyhteisön ja esihenkilöiden tuki ovat välttämättömiä uupumisen ehkäisemiseksi. He ehdottavat myös perheellisille sairaanhoitajille enemmän vapaapäiviä, tehohoitajille kevennyksiä työnkuvaan sekä vuorotyötä tekeville enemmän vapaapäiviä ja pidempiä taukoja työpäivän aikana. (Khatatbeth ym. 2022, 1571.) Myös tässä opinnäytetyössä esitettyjä tukitoimia voitaisiin soveltaa hoitoalalla. Jos hoitajien työhyvinvointia saataisiin parannettua, voisi se lisätä hoitajien työkykyä ja hidastaa hoitajapulan syvenemistä. Tämä aihe onkin tällä hetkellä tutkimuksen kohteena myös Suomessa, sillä vastikään on perustettu uusi työryhmä, joka kehittää sote-alan työhyvinvointia ja työssä jaksamista (Kunta-alan ja hyvinvointialueiden sopimusratkaisut 2022 n.d.). Nähtäväksi jää, mitä työryhmä saa aikaan, ja miten tehokkaasti työkyvyn tukitoimia tullaan ottamaan käyttöön.

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

KUURA-hankkeen kyselytutkimus on tehty hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Tällä tarkoitetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, eli rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimuksen kaikissa vaiheissa, avoimutta ja vastuullisuutta tuloksia julkaistaessa sekä muiden tutkijoiden työn ja saavutusten huomioimista ja kunnioittamista. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös se, että tutkimuksessa kerätyn tiedon käsittelyyn ja säilyttämiseen on kaikkien osapuolten hyväksyntä ja että tiedon käsittely ja säilyttäminen tehdään tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Myös tutkimusluvut on oltava kunnossa. Rahoituslähteet on oltava näkyvillä

tutkimukseen osallistuville ja julkaistava viimeistään raportointivaiheessa. Tärkeää on huomioida myös hyvä henkilöstö- ja taloushallinto sekä tietosuojaja. (Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) 2021.)

Puusa ja Julkunen (2020, 190) kirjoittavat, että Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaan peruslähtökohtana ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa on oltava tutkittavien henkilöiden luottamus tutkijoihin ja tieteeseen. Tärkeää on ottaa huomioon tietosuojajasetus ja taata tutkimukseen osallistujien anonymiteetti, siten, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, eikä tutkimukseen osallistuneita voi tunnistaa tutkimuksesta. Tutkittaville ei saa koitua tutkimukseen osallistumisesta kielteisiä seuraamuksia tai pelkoa siitä. Kun tutkimukseen osallistuu organisaatio, tutkimuslupa on saatava myös organisaatiolta. Tutkittavien on myös hyvä saada riittävästi tietoa tutkimuksesta, sen tavoitteista ja siitä, miten tulokset vaikuttavat, ja miten tutkimus toteutetaan. (Puusa & Julkunen 2020, 190.) Myös Hirsjärvi ja Hurme (2015,20) painottavat näitä samoja asioita, ja lisäävät, että eettisiä kysymyksiä voivat olla myös esimerkiksi vallankäyttöön, tutkijan ammattirooliin, laillisuuteen sekä tutkimuksen rahoitukseen ja sponsorointiin liittyvät asiat.

KUURA-hankkeen tutkimukseen osallistuneet työpaikat ovat allekirjoittaneet sopimuksen kyselyn teettämisestä ja suostuneet tietojen käsittelyyn hankkeessa. Jokainen kyselyn täyttäjä on päässyt tutustumaan hankkeen tietosuojaselosteeseen ja hyväksynyt sen. Aineistoa on käsitelty anonymisti siten, että vastaajat eivät ole olleet tunnistettavissa. Vastaaminen on ollut täysin vapaaehtoista, eikä se ole vaikuttanut työntekijöiden kohteluun työpaikoilla. Työpaikat ovat saaneet tuloksia itselleen yleisellä tasolla työntekijöiden anonymiteetti säilyttäen. Koska kyselyssä ei ole kerätty arkaluonteista tietoa, ei eettisen toimikunnan puoltavaa lausuntoa ole tarvittu. Tätä opinnäytetyötä tehdessä KUURA-hankkeen kyselystä on annettu tekijälle vain tätä tutkimusta koskevien kysymysten vastaukset, eikä tekijällä ole ollut tiedossa yksittäisten vastaajien muita vastauksia tai tietoja organisaatioista. Vastauksia on käsitelty siis täysin anonymisti, eivätkä vastaajien taustatiedot ole päässeet vaikuttamaan tutkijan tekemiin tulkintoihin vastauksista. Kaikki vastauksiin liittyvät tiedostot on säilytetty tietosuoja noudattaen.

Tämä opinnäytetyö on tehty ottaen huomioon luotettavuus tutkimuksen eri vaiheissa. Kanasen (2014, 147) mukaan tutkimuksen luotettavuuden tärkeimmät mittarit validiteetti ja reliabiliteetti. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pysyvyyttä, eli sitä, että usealla mittauskerralla saadaan aina sama tulos. Validiteetilla tarkoitetaan taas sitä, että mitataan sitä, mitä oli tarkoituskin mitata.

(Kananen 2014, 147.) Laadullisessa tutkimuksessa tarkasteltaessa ihmisen käyttäytymistä, ei saada tehtyä täysin reliaabelia tutkimusta (Aaltio & Puusa 2020, 170). Tässä tutkimuksessa, mikäli kyselytutkimus olisi toistettu, olisi vastauksiin voineet vaikuttaa monet inhimilliset tekijät. Aineistoanalyysin kannalta reliabiliteettia tarkastellessa, on hyvä huomioida se, että vastaukset on käyty useaan kertaan läpi, ja aineisto on teemoiteltu selkein kriteerein, jolloin tämän prosessin toistaminen samankaltaisena olisi mahdollista. Toisaalta, jos tämän prosessin tekisi toinen tutkija, hän saattaisi tulkita vastauksia eri tavalla, ja päätyä toisenlaiseen teemoitteluun.

Laadullisen tutkimuksen validiteettia voidaan tarkastella pohtimalla sitä, onko tutkimuksessa tarkasteltu juuri sitä ilmiötä, mitä oli tarkoituskin (Aaltio & Puusa 2020, 170). Sisäisestä validiteetista kertovat tutkimuksen syy-seuraussuhteet, joita laadullisessa tutkimuksessa osoitetaan näyttämällä väitteet todeksi ja perustelemalla ratkaisut (Kananen 2014, 148). Luotettavuuden lisäämiseksi tutkija on avattava selkeästi kaikki tutkimusvaiheet, ja läpivalaistava päättelyketjut. Tärkeää on pyrkiä totuudellisuuteen, sekä oman tutkimuksen ja työn subjektiivisuuden reflektointiin. (Aaltio & Puusa 2020, 170.) Tässä tutkimuksessa on pyritty kuvaamaan kaikki työvaiheet selkeästi sekä tekstissä, että taulukoin. Sisällönanalyysi on tehty kahdesta avoimesta kysymyksestä, joiden vastaukset on yhdistetty. Ratkaisu on perusteltu, mutta voi hieman vääristää tuloksia, sillä osa työntekijöistä on jättänyt vastaamatta toiseen kysymykseen tai viitannut jälkimmäisessä kysymyksessä katsomaan edellisen kysymyksen vastausta.

Tutkimuksen ulkoiseen validiteettiin liittyy se, ovatko tulokset yleistettävissä erilaisiin tilanteisiin, henkilöihin ja organisaatioihin. (Aaltio & Puusa 2020, 170). KUURA-hankkeessa mukana oleva työpaikkaotanta on valikoitunut, joten se ei välttämättä ole täysin yleistettävissä. Osa työpaikoista on kutsuttu mukaan, ja osa on itse hakeutunut tutkimukseen. Ei ole myöskään tietoa, kuinka vastaajat ovat valikoituneet mukaan työpaikoilta, sillä vastaaminen on ollut vapaaehtoista ja työpaikat ovat itse määritelleet vastaajat. Myös tämä vaikuttaa vastausten yleistettävyyteen. Toisaalta vastauksia on paljon (n=194), mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Jonkin verran vastauksiin vaikuttaa myös se, että kysely on tehty Korona-pandemian ollessa pahimmillaan, joskaan tämä ei merkittävästi nouse esille vastuksista. Tämä voi kuitenkin hiukan heikentää yleistettävyyttä normaalioloihin.

6.3 Johtopäätökset

Työterveyshuollossa työskentelevä sairaanhoitaja voisi edistää työntekijöiden työkykyä huomioimalla sekä työntekijöiden että esihenkilöiden työkykyyn liittyviä tekijöitä säännöllisissä terveystarkastuksissa, tunnistamalla työn muokkauksen tarpeita, tekemällä yhteistyötä työnantajan kanssa, sekä järjestämällä työpaikoille koulutuksia työkykyyn ja -hyvinvointiin, elämäntapoihin ja liikuntaan sekä työyhteisön hyvinvointiin liittyen.

Koska hoitajapula on tällä hetkellä niin Suomessa kuin maailmanlaajuisestikin uhka ihmisten hyvinvoinnille, olisi tärkeää keskittää työkyvyn tuen tutkimusta hoitoalalle. Esitän jatkotutkimusaiheeksi tässä tutkimuksessa esiin nostettujen työkyvyn tuen keinojen soveltamista hoitoalalla työskenteleville, ja tämän vaikuttavuuden tutkimista.

Lähteet

Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Julkaisussa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim. Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Helsinki: Gaudaemus. Viitattu 13.11.2022. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Airo, T. 2021. Korona traumatisoi hoitotyön ammattilaiset: henkinen traumatisoituminen ja työuupumus voivat johtaa massiiviseen hoitotyön ammattilaisten joukkopakoon hoitoalalta. *Terveys ja talous*, 84, 3, 14–15. Viitattu 17.11.2022. <https://mediasepat.fi/Tt032021/#/article/14/page/1-1>

Barck-Holst, P., Nilsonne, Å., Åkerstedt, T. & Hellgren, C. 2021. Coping with stressful situations in social work before and after reduced working hours, a mixed-methods study. *European Journal of Social Work*, 24, 1, 94-108. Viitattu 19.11.2022. <https://janet.finna.fi>, Cinahl Ultimate.

Hakanen, J. N.d. Työhyvinvointi. Artikkelit Työterveyslaitoksen sivustolla. Viitattu 6.11.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Hannonen, H. N.d. Työuupumuksen hoito. Artikkelit Työterveyslaitoksen sivustolla. Viitattu 6.11.2021. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/tyouupumuksen-hoito/>

Hartikainen, K., Pihlaja, M., Räisänen, S., Bordi, L., Saariluoma, P., Päätalo, K. & Kolonen, M. 2021. Työuupumus – onko aivot unohdettu? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 58, 1, 89–94. Viitattu 17.11.2022. <file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/102208-Puheenvuoro,%20lektio%20tai%20muu%20ei%20vertaisarviointiin%20tarkoitettu%20kirjoitus-183862-1-10-20210210.pdf>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudaemus. Viitattu 16.11.2022. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Hoffen, M., Rijnhart J., Norder, G., Labuschang L. & Twisk, J. 2021. Distress, Work Satisfaction, and Work Ability are Mediators of the Relation Between Psychosocial Working Conditions and Mental Health-Related Long-Term Sickness Absence. *Journal of Occupational Rehabilitation; New York*, 31, 2, 419-430. Viitattu 29.9.2021. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Holopainen, A., Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Grounded theory. Aineistolähtöinen tutkimustapa. Julkaisussa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim. Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Helsinki: Gaudaemus. Viitattu 13.11.2022. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). 2021. Ohje Tutkimuseettisen neuvottelukunnan sivustolla. Päivitetty 7.7.2021. Viitattu 13.11.2022. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Hyvönen, K. 2022. KUURA-hankkeen työpaikkojen alkukyselyt. Hanke-esittely.

Juvani, A. 2019. Työstressin vaikutus työuriin. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 135, 21, 2057–2064. <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2019/21/duo15224>

- Kaltiainen, M. & Hakanen, J. 2022. Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48, 6, 457-467. Viitattu 10.11.2022. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Toim. Makkonen, T. 2014. Viitattu 13.11.2022. <https://janet.finna.fi>, Booky.
- Khatatbeh, H., Pakai, A., Tariq, A-D., Onchonga, D. & Amer, F. 2022. Nurses' burnout and quality of life: A systematic review and critical analysis of measures used. *Nursing Open*, 9, 3, 1564–1574. Viitattu 8.11.2022. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.
- Komulainen, S. 2016. Työterveyshuollon sairaanhoito työurien tukena. *Työterveyslääkäri*, 34, 2, 36–38. Viitattu 21.10.2021. <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt/articlen/tt101459?toc=110601>
- Kunta-alan ja hyvinvointialueiden sopimusratkaisut 2022. N.d. Artikkelit Tehy:n sivustolla. Viitattu 18.11.2022. <https://www.tehy.fi/fi/neuvottelukierros/kuntasektori>
- KUURA. N.d. KUURA-hankkeen kuvaus Jyväskylän ammattikorkeakoulun sivustolla. Viitattu 17.11.2022. <https://www.jamk.fi/fi/projekti/kuura>
- Lausmaa, M., Paukkunen, M., Mattila-Holappa, P., Nevala, N., Juvonen-Posti, P., Tarvainen, K., Forsman-Grönholm, L., Mäenpää-Moilanen, E., Unkila, K., Heiskanen, M., Hyvönen, K. & Tantt, A. 2022. Tue varhain. Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti Jyväskylän ammattikorkeakoulun sivustolla. Päivitetty 17.10.2022. Viitattu 8.11.2022. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/tyohonkytkeytyvakuntoutus/tue-varhain/>
- Lee, L., Wehrle, L., Ding, Y. & Ross, A. 2022. Professional quality of life, sleep disturbance and health among nurses: A mediation analysis. *Nursing Open* 9, 6, 2771–2780. Viitattu 8.11.2022. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.
- Liedes, E., Ruotsalainen, H. & Kääriäinen, M. 2019. Työuupuneen asiakkaan itsehoidon tukeminen työterveyshuollossa. *Hoitotiede*, 31, 2, 111–122. Viitattu 8.11.2022. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.
- Liira, J. & Jousimaa, J. 2020. Työn muokkaus. *Duodecim Terveysportti, Lääkärin käsikirja*. Viitattu 5.11.2021. <https://janet.finna.fi>, Terveysportti.
- Maestas, N & Mullen, K. 2019. Unmet Need for Workplace Accommodation. *Journal of Policy Anal Manage*, 38, 4, 1004–1027. Viitattu 5.11.2021. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6874222/>
- Manka, M-L. 2015. Työuupumus ja pitkittynyt stressi. *Stressikirja*. Alma Talent. Viitattu 17.11.2022. <https://janet.finna.fi>, Talentum Verkkokirjahylly.
- Manka, M-L & Manka, M., 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent. Viitattu 17.11.2022. <https://janet.finna.fi>, Talentum Verkkokirjahylly.

Mattila-Holappa, P., Selinheimo, S., Valtanen, E., Vilén, J., Sauni, R. & Vastamäki, J. 2018. Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn. Työterveyslaitoksen julkaisu. Helsinki. Viitattu 5.11.2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136021/Ty%C3%B6n%20muokkauksen%20keinot%2C%20kun%20mielenterveyden%20h%C3%A4iri%C3%B6%20vaikuttaa%20ty%C3%B6kykyyn.pdf?sequence=1>

Nevala, N., Pehkonen, I., Virtanen, M., Juvonen-Posti, P., Mattila-Holappa, P. & Tanttu, A. 2022. Muokkaa työtä. Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti Jyväskylän ammattikorkeakoulun sivustolla. Päivitetty 17.10.2022. Viitattu 5.11.2022. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/tyohonkytkeytyva-kuntoutus/muokkaa-tyota/>

Nursing and midwifery. 2022. Artikkelin WHO:n sivustolla 18.3.2022. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>

Nykänen, M. 2015. Työterveys Suomessa – työkykyisyyden edistäjä ja tukija vai hyväosaisten sairaanhoidon toteuttaja? Työterveyslääkäri, 33, 2, 88–90. Viitattu 21.10.2021. https://www.terveysportti.fi/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=ttl01331

Työkykytalo. N.d. Artikkelin Työterveyslaitoksen sivustolla. Viitattu 17.11.2022. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Patel, A., Banga, C. & Chandrasekaran, B. 2022. Effect of an education-based workplace intervention (move in office with education) on sedentary behaviour and well-being in desk-based workers: a cluster randomized controlled trial. International Journal of Occupational Safety & Ergonomics, 28, 3, 1655-1663. 8.11.2022. <https://janet.finna.fi>, Cinahl Ultimate.

Pehkonen, I., Savinainen, M., Juvonen-Posti, P., Tammelin, M., Tanttu, A., Sihvonen, S., Paukkunen M., & Henriksson, M. 2022. Kehitä toimivia käytäntöjä. Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti Jyväskylän ammattikorkeakoulun sivustolla. Päivitetty 17.10.2022. Viitattu 8.11.2022. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/tyohonkytkeytyvakuntoutus/1-kehita-toimivia-kaytantoja/>

Pehkonen, I., Turunen, J., Juvonen-Posti, P., Henriksson, L., Vihtonen, T., Seppänen, J., Liira, J., Uitti, J. & Leino, T. 2017. Yhteistyöllä tulosta työkykyjohtamisessa. Työterveyslaitoksen julkaisu. Juvenes Print, Tampere. Viitattu 17.11.2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132028/Yhteistyolla-tulosta-tyokykyjohtamisessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi: keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Tampere: Juvenes Print. Viitattu 17.11.2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1>

Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim. Puusa, A & Juuti, P. 2020. Helsinki: Gaudaemus. Viitattu 13.11.2022. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Saaranen, T., Kankkunen, P. & Juntunen, A. 2020. Terveystieteen opettajien työhyvinvointi ja sen edistäminen – työntekijän ja hänen työnsä näkökulma. Hoitotiede, 32, 3, 154–165. Viitattu 19.11.2022. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Saaranen, T., Kankkunen, P. & Mänkkönen, A. 2021. Työyhteisötekijöillä työhyvinvointia – kyselytutkimus terveystalon opettajille. Tutkiva hoitotyö, 19, 3, 32–39. Viitattu 19.11.2022. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Sairaanhoitaja. N.d. Terveystalon sivusto. Viitattu 8.11.2022. <https://www.terveystalo.com/fi/palvelut/sairaanhoitaja/>

Selander, K., Nikunlaakso, R., Sipponen, J., Niemi, M., Olin, N. & Laitinen, J. 2021. Sosiaali- ja terveystalon ammattilaisten kasautuva koronakuorma: kyselytutkimus Suomen tilanteesta syksyllä 2020. Tutkiva Hoitotyö, 19, 2, 30–37. Viitattu 8.11.2022. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Taskutilasto 2022. 2022. Kansaneläkelaitoksen julkaisu. Helsinki: Kela. Viitattu 17.11.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022051937145>

TOIMIA-tietokanta. 2021. Terveystalon ja hyvinvoinninlaitoksen tietokanta. Duodecim Terveystalon portti. Artikkelit tarkastettu 31.8.2021. Viitattu 17.11.2021. <https://www.terveystalonportti.fi/apps/dtk/tmi?toc=802599>

Työkyky. N.d. Artikkelit Sttk:n sivustolla. Viitattu 10.11.2022. <https://www.sttk.fi/aihe/tyokyky/>

Työkykyjohtaminen – Mitä ja miksi. N.d. Strategisen työkyvyn johtamisen oppimateriaali Työterveyslaitoksen verkkosivuilla. Viitattu 17.11.2021. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strategisen-tyokykyjohtaminen/tyokykyjohtaminen-mita-ja-miksi>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Annettu 21.12.2001. Viimeisin muutos 1.1.2022. Viitattu 18.11.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu 23.8.2002. Viim. muutos 1.7.2022. Viitattu 18.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 17.11.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

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

Kuviot

Kuvio 2. Teemoitteluprosessi

