



**Julia Seppälä**

Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan  
ammattikorkeakoulututkinto  
Sairaanhoitaja (AMK)  
Opinnäytetyö, 2023

# **TYÖHYVINVOINTI YMPÄRIVUOROKAUTI- SESSA HOIVASSA**

**Hoitajien kokemuksia**



## TIIVISTELMÄ

Julia Seppälä

Työhyvinvointi ympärivuorokautisessa hoivassa. Hoitajien kokemuksia

Sivut 22 ja liitteet 3

Kevät 2023

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sairaanhoitaja (AMK)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata laadullisena tutkimuksena ympärivuorokautisen hoivayksikön hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan ja sitä edistävästä sekä heikentävistä tekijöistä. Tarkoituksena on kuvata hoitajien työhyvinvointiin liittyviä kehitysideoita.

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua kyselylomaketta. Kyläkallion yksikön hoitohenkilökunta sai kuukauden aikaa vastata kyselyyn. Kyselyyn vastattiin anonymisti Google formsin- palvelun kautta. Kyselyyn vastasi 7 työntekijää eli noin 32 %. Aineisto analysoitiin käyttämällä sisällönanalyysiä ja teemoittelua.

Tulosten mukaan puolet vastanneista piti työilmapiiriä työhyvinvoinnin tärkeimpänä tekijänä. Suurin osa piti omaa työhyvinvointiaan hyvänä. Työhyvinvointia eniten edistävä tekijä oli työilmapiiri ja heikentävä oli henkilöstöpula. Kehitysideat erosivat toisistaan. Virkistystoiminta nousi esille muutamassa kehitysideassa.

Tuloksista havaittiin, että työyhteisön yhteinen ajanvietto ja hyvä ilmapiiri ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin rakentamisessa. Hoitohenkilökunnan kiirettä ja työtaakkaa lisää henkilöstöpula. Työhyvinvointia pidettiin tärkeänä tekijänä.

Asiasanat: hoitohenkilöstö, kyselytutkimus, työhyvinvointi, hoitokodit

## ABSTRACT

Julia Seppälä

Work well-being in round-the-clock care. Nurses experiences

22 pages and 3 appendices

Spring 2023

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Health Care

Registered Nurse

The purpose of this thesis was to describe as a qualitative study, the experiences of the nurses of a round-the-clock care unit, about their well-being at work and the factors that promote and weaken it. In addition, to describe development ideas related to nurses' work well-being.

A survey was used as the data collection method. The nursing staff of the Kyläkallio unit had one month to answer the survey. The semi structured questionnaire was answered anonymously via Google Forms and 7 employees answered, i.e., about 32 %. The material was analyzed using content analysis and thematic grouping.

According to the results, half of the respondents considered the atmosphere to be the most important factor for well-being at work. The majority considered their own well-being at work to be good. The factor that most promotes well-being at work was the atmosphere, and the weakening factor was the lack of personnel. Development ideas differed. Recreational activities emerged in a few development ideas.

The results showed that the work community's time spent together, and a good atmosphere are key factors in building well-being at work. The rush and workload of the nursing staff are increased by the shortage of personnel. Well-being at work was considered an important factor.

Keywords: nursing staff, questionnaire survey, well-being at work, nursing homes

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 TYÖHYVINVOINTI JA SEN OSA-ALUEET .....	5
2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä ja lait .....	5
2.3 Fyysinen työhyvinvointi .....	8
2.4 Psyykkinen työhyvinvointi.....	9
2.5 Työyhteisön työhyvinvointi .....	10
3 TYÖHYVINVOINTI YMPÄRIVUOROKAUTISESSA HOIVATYÖSSÄ .....	11
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS .....	12
5 TYÖELÄMÄNKUMPPANI .....	12
6 AINEISTON KERUU- JA ANALYYSIMENETELMÄT .....	13
6.1 Aineiston keruu .....	13
6.2 Aineiston analyysi.....	14
7 KYSELYN TULOKSET .....	15
7.1 Työhyvinvoinnin tekijät .....	15
7.2 Kokemus työhyvinvoinnista .....	16
7.3 Työhyvinvointia edistävät tekijät .....	17
7.4 Työhyvinvointia heikentävät tekijät .....	18
7.5 Työhyvinvoinnin kehitysideat .....	19
7.6 Muut esille tulleet asiat .....	20
8 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	21
9 POHDINTA .....	23
LÄHTEET .....	26
LIITE 1. Tutkimustiedote.....	30
LIITE 2. Suostumuslomake .....	31
LIITE 3. Tiedonkeruupohja .....	32

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointiin vaikuttaa kokonaisuudessaan työn ulkopuolinen elämä, kuten hyvä terveys, ihmissuhteet sekä positiivinen suhtautuminen elämään. Tutkimuksesta selviää, että hoitajien työhyvinvointia tukevat työnulkopuolinen elämä, työn palkitsevuus ja kokemus yhteisöllisestä ja tukevasta työilmapiiristä. (Häggman-Laitila, 2013.) Hoitajien työhyvinvointi ja työn vetovoima on olleet viime vuosina paljon puheenaiheena. Sairaanhoitajat ovat viimeisimpien tutkimusten mukaan tyytymättömiä työhyvinvointiin, työoloihin ja työnvetovoimaisuuteen. Työhyvinvointia nostattaviksi tekijöiksi sairaanhoitajat ovat nostaneet laadukkaan hoidon, toimivat käytännöt, työn palkitsevuuden ja työn yhteensovittamisen vapaan ajan kanssa. (Hahtela & Karhe, 2020.)

Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi ja sen edistäminen ympärivuorokautisessa hoivassa. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Kyläkallion yksikön hoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavia tekijöitä sekä kuvata työhyvinvoinnin kehitysideoita. Hyvä työhyvinvointi on tärkeää, se saa työntekijät pysymään ja jaksamaan työssään. Se vähentää sairauspoissaolojen määrää, lisää työntehokkuutta ja lisää työtyytyväisyyttä. Aihe tuli vastaan osallistavan kehittämistoiminnan OSKE-torilla, josta päädyin valitsemaan kyseisen aiheen. Työelämäkumppanina toimii Helsingin Diakonissalaitoksen Hoiva Oy:n yksikkö Rinnekodit Kyläkallio.

## 2 TYÖHYVINVOINTI JA SEN OSA-ALUEET

### 2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä ja lait

Työhyvinvointi on käsitteenä moninainen. Työhyvinvointia voidaan kuvata työyksikön voimavaroina, terveytenä, ilmapiirinä, turvallisuutena, työntekijöiden ammattitaitona, työn imuna ja mielekkyytenä. Kun työhyvinvointi on kunnossa parantaa sen työnlaatua ja työyksikön tulosta. Töihin on mukava tulla ja näin ollen poissaolot vähenevät. Tällä kokonaisuudella voimme vaikuttaa työssäjaksamiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.) Työhyvinvointia voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta, kuten työyksikön tiimi, organisaatio tai yksittäinen työntekijä. Kiinnostus työhyvinvointia kohtaa on ollut nousussa. Työhyvinvointiin panostavat myös työntekijät itse huolehtimalla omasta terveydestä, työtavoista ja asenteista. Enää työhyvinvointi ei siis ole vain työnantajan harteilla. (Virolainen, 2012, s.9.)

Työsopimuslaissa on säädetty, että työnantajan tulee kaikin keinoin edistää työyhteisön ja työnantajan välistä suhdetta. Työnantajan tulee kohdella työntekijöitä samanarvoisesti. (L55/2001 2. luku 1§ & 2§.) Yhdenvertaisuuslaki puolestaan velvoittaa työnantajan seuraamaan yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisössä. Työnantajalla on velvollisuus kehittää työyhteisöä ja toimintatapoja, mutta yhdenvertaisuutta auttavien edistämistoimenpiteiden tulee olla voimavara- ja toimintaympäristön huomioivia. Toimenpiteiden tulee olla tarkoituksenmukaisia. (L1325/2014 2. luku 7§.)

## 2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työterveyslaitoksen sivuilta ilmenee, että mahdollisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat sisäilmaongelmat, stressi- ja uupumus, huono johtaminen, työympäristö, työaika, työpaikkakiusaaminen sekä työkyky. (Työterveyslaitos, i.a. -a) Esihenkilöllä on suuri rooli työhyvinvoinnissa, sillä esihenkilö on vastuussa työyksikkönsä johtamisesta. Nykyään pyritään kuitenkin vuorovaikutukselliseen johtamistyyliin, ja tällä tarkoitetaan avointa ja yhteisten sääntöjen sopimista sekä noudattamista koko työyhteisön kesken. On tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen tietää työyksikön yhteisesti sovitut pelisäännöt. Työhyvinvointi vaatii jokaiselta työntekijältä yhteisten sääntöjen kunnioittamista, joustavuutta, sitoutuneisuutta, vastuullisuutta, hyviä vuorovaikutustaitoja sekä jokaisen tiimiläisen arvostamista. Esihenkilön tulisi pohtia yhdessä tiiminsä kanssa millä keinoin työyksikön toimivuutta voidaan parantaa. Mahdollisia ongelmakohtia voivat olla puutteellinen työvälineistö, riittämätön perehdytys, työolot, työvoimapula ja työntekijöiden vajavainen osaaminen. Mikäli työyhteisössä tai työyksikössä ilmenee puutteita, tulisi näistä keskustella rakentavasti ja ongelmanratkaisukeskeisesti. (Räsänen & Meretoja, 2014.)

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan havainnollistaen esittää porrasmallina (kuvio 1.). Portaissa ensimmäisenä on terveys, toisena turvallisuus, kolmantena yhteisöllisyys, neljäntenä arvostus ja viidentenä osaaminen. Koko portaiden matkalle on merkitty johtaminen, mikä vaikuttaa kaikkiin näihin viiteen tekijään. (Työturvallisuuskeskus, i.a.) Omasta terveydestä työntekijän on huolehdittava noudattamalla terveellisiä elintapoja. Terveyttä voidaan seurata kyselylomakkeiden ja terveystarkastuksien avulla. Terveyttä edistää hyvä työterveyshuolto ja työnkuormittavuuden hallinta. Työn turvallisuutta edistää, että työntekijä työskentelee ergonomisesti, turvallisesti ja noudattaa yhteisiä toimintatapoja. Työnantaja on vastuussa työolosuhteista. Yhteisöllisyyttä työntekijä luo joustavuudella, työyhteisön moninaisuuden hyväksymisellä ja kehitysmuutoksella asenteella.

Työnantajan on pyrittävä luomaan yhteisöllisyyttä omalla johtamisellaan. Yhteisöllisyyttä on mahdollista mitata esimerkiksi työilmapiiri-, työhyvinvointi-, ja työyhteisötoimivuus kyselyillä. Arvostus työyhteisöissä voidaan tuoda näkyväksi antamalla palautetta, palkitsemisella ja pitämällä kehityskeskusteluja. Myös työpaikan ja työyhteisön arvot ovat merkittävässä roolissa. Työntekijä itse voi osoittaa omaa arvostustaan omalla aktiivisella ja kehitysintoisella asenteella. On tärkeää, että omaa osaamistaan pääsee työssään käyttämään ja säännöllisissä koulutuksissa käyminen edesauttaa oman ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämisessä. (Rauramo, 2009.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin porrasmalli (Rauramo, 2009)

Kansaneläkelaitoksen tuottaman tutkimuksen mukaan valtakunnallisella tasolla ahdistuneisuus, masennus, alkoholin väärinkäyttö, alkoholiriippuvuus ja unihäiriöt ovat yleisiä ongelmia työikäisten keskuudessa. Tutkimuksessa todetaan, että yllä mainitut ongelmat tuovat merkittäviä kuluja yhteiskunnalle. Tutkimuksessa eroa ei ollut miesten ja naisten välillä työilmapiirin suhteen. Naiset kuitenkin kokivat, että saavat vähemmän sosiaalista tukea työssään ja yksityiselämässään. Kokemus tuen puutteellisuudesta oli yhteydessä masennukseen, unihäiriöihin ja ahdistuneisuushäiriöihin heidän kohdallaan. Kaiken kaikkiaan huono työilmapiiri oli yhteydessä masennuksen kanssa. Tutkimuksen yhteenvedona oli, että



työhyvinvointiin tulee kiinnittää huomioita, koska huono työ- ja sosiaalinen ilmapää aiheuttavat mielenterveysongelmia ja lisäävät työkyvyn menettämisen riskiä. (Sinokki, 2011.) Työhön sitoutuminen näkyy haluna kouluttautua ja oppia uutta läpi työuran. Hoitajien jatkuva uusien tietojen ja taitojen päivittäminen innostaa hoitajia työuran loppuun asti. Hyvä työyhteisö on merkittävä voimavara työssäjaksamisen kannalta. Työolosuhteita voidaan kehittää, esimerkiksi jokaisella hoitajalla tulisi olla tasainen määrä potilaita eikä potilaiden määrä kuormittaisi hoitajia. Myös työpaikan laadulla, ergonomialla ja sijoittamalla työntekijät heille parhaiten suuntautuviin työtehtäviin nostavat työhyvinvointia. (Kalliolla, 2012.)

### 2.3 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työpaikan työoloja, työn fyysistä kuormitavuutta ja ergonomian toteutumista. Tämä kattaa myös työpaikan lämpötilan, meluisuuden, siisteyden ja työvälineistön. Fyysisen kuormituksen ei pitäisi kohdistua aina samalle kehon alueelle. Olisi tärkeää, että työntekijä saa monipuolista kuormitusta vartalolle. Työntekijän tulisi huolehtia säännöllisestä työntauottamisesta ja taukojumpasta. (Virolainen, 2012, s.17.) Työntekijä itse voi edesauttaa omaa fyysistä työhyvinvointiaan huolehtimalla säännöllisestä liikunnasta ja pitämällä huolta painonhallinnasta. Työkykyä alentaa liikunnan puute, huono ruokavalio, uniongelmat, päihteet ja mielenterveydelliset ongelmat. Säännöllisellä liikunnalla voidaan vähentää työstä aiheutunutta stressiä, unettomuutta ja kohen-taa omaa fyysistä kuntoa, joka edesauttaa jaksamaan työssä. (Työterveyslaitos, i.a.-b) Jos fyysiseen työhyvinvointiin panostetaan ovat työntekijät yleensä tyytyväisempiä, sitoutuneempia ja tuottavampia. Fyysisesti paremmassa kunnossa olevat työntekijät pystyvät parempaan työsuoritukseen ja hyvä fyysinen kunto vähentää myös sairauspoissaolojen määrää. Työstressi, työnkuormitus ja pitkät työpäivät vaikeuttavat työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Huono työn ja vapaa-ajan tasapaino aiheuttaa unettomuutta, vähentää liikunnan määrää ja lisää riskiä epä-terveelliseen ruokavalioon. (Vitality Works, 2018.)

Vuorotyö vaikeuttaa palautumista työstä. Muita negatiivisesti palautumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat työn fyysinen kuormitus, työn vaativuus ja liiallinen vastuu.

Perhe-elämä tuo oman haasteensa kuormituksesta palautumiseen. Useinkaan työn ja perhe-elämän välille ei jää riittävästi aikaa omalle vapaa-ajalle myös sosiaaliset suhteet ja oma fyysinen hyvinvointi jäävät taka-alalle. Työstä palautumiseen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat kyky pitää työ asiat työpaikalla, riittävä vapaa-aika ja sosiaaliset kanssakäymiset sekä rentoutunut olotila. (Manka & Manka, 2016, s.374–376.)

## 2.4 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkiseen työhyvinvointiin lukeutuvat työn stressaavuus, kiire, työilmapiiiri ja työn aiheuttamat paineet. Psyykkisellä työhyvinvoinnilla on yhteys siihen, kuinka mielekkäänä työntekijät työtään pitävät, ja sillä on vaikutusta myös poissaolojen määrään. Työntekijöiden mielenterveyden on todettu pysyvän parempana silloin, kun työ on mielenkiintoista ja mielekästä. Työpaikalla työntekijällä tulisi olla mahdollisuus näyttää ja purkaa tunteitaan turvallisesti, sillä jatkuva tunteiden tukahduttaminen aiheuttaa työhyvinvoinnin alentumista ja ahdistuneisuutta. (Virolainen, 2012, s.19.) Psyykkiseen työhyvinvointiin, vaikuttaa myös työympäristön tilanne. Näihin lukeutuu esimerkiksi; työn ennakointi, väliaikainen tilanteiden epävarmuus, työn pitkäkestoisuus ja työn monitulkintaisuus eri elämäntilanteissa sekä työn materiaali- ja henkilökohtaiset resurssit. Henkilökohtaisilla resursseilla tarkoitetaan myönteistä elämänasennetta, elämänhallinta, sosiaalisia- ja ongelmanratkaisutaitoja. Työn kuormittavuutta ja psyykkistä hyvinvointia alentaa työvoimaresurssien pula, joka puolestaan johtaa stressiin. (Sinokki, 2011, s.15.)

Hoitotyössä esiintyy myös paljon eettistä kuormitusta, mikä puolestaan johtaa työhyvinvoinnin heikentymiseen. Eettisellä kuormituksella tarkoitetaan, että työntekijä ei tiedä miten hänen tulisi toimia tai mikä olisi oikea toimintatapa tai hän ei pysty toimimaan oikein. Eettinen kuormitus on usein vaikeampaa tunnistaa. Eettinen kuormitus saattaa näyttäytyä vaikeutena tehdä päätöksiä, epämukavuutena tai selittämättömänä stressinä ja kuormittavuuden tunteena. Eettiseltä kuormitukselta ei voi täysin välttyä työssään, mutta on tärkeää tunnistaa eettinen kuormitus ja pyrkiä keskustelemaan sekä hallitsemaan sitä. Mikäli eettistä kuormitusta ei

käsitellä työpaikalla, lisää se silloin alttiutta toimia epäeettisesti. Eettiseen kuormitukseen auttavat parhaiten keskustelu, yhteiset toimintatavat ja selkeä työnkuva sekä tavoitteet. (Sarkkinen, 2022.)

## 2.5 Työyhteisön työhyvinvointi

Työyhteisön työhyvinvointiin tarvitaan selkeää johtamista, suunnitelmallisuutta, työntekijöiden voimavarojen, kuormituksen ja työhyvinvoinnin jatkuvaa arvioimista. Työyhteisön tulisi yhdessä sopia selkeät ja tavoitteelliset suunnitelmat työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Suunnitelman tulisi olla realistinen ja koko työyhteisön yhdessä tekemä. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi sitoutua noudattamaan suunnitelmaa ja pyrkiä tavoitteellisesti kohti yhteistä päämäärää. Työyhteisön hyvä työhyvinvointi parantaa myös organisaation tuloksellisuutta ja tavoitteellisuutta. Mitä nopeammin työyhteisön työhyvinvointiin liittyvät ongelmat käsitellään, sitä tehokkaampi ja tuottavampi työyhteisö on, myös työyhteisön yleinen tyytyväisyys nousee. Työyksikön esihenkilöllä tulisi olla riittävät tiedot työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä sekä riittävästi aikaa paneutua työyksikkönsä työhyvinvointiin.

Sairauspoissaolojen, virheiden ja työtapaturmien lisääntyminen kertoo usein työyksikön heikentyneestä työhyvinvoinnista. Työhyvinvointia voidaan mitata erilaisen mittareiden avulla. Työyhteisön esihenkilö tai työterveyshuolto voi teettää kyselyitä työhyvinvoinnista. Työntekijä itse voi myös tehdä itsearviointeja omasta työhyvinvoinnistaan. Työyhteisö voi myös itse kehittää omia mittareita työhyvinvoinnin arvioimiseksi. Valtakunnalliset työolobarometrit antavat suuntaa ja vertailukohtia millaiset ovat oman työyksikön työolot. Työterveyslaitos teettää kunta10-kyselyn kunta-alan työntekijöille joka toinen vuosi, kyselyyn osallistuu Helsingin lisäksi kymmenen muuta kaupunkia. Kyselyllä pyritään selvittämään työntekijöiden työn muutoksia ja niiden vaikutuksia työhön sekä terveyteen ja hyvinvointiin. (Manka & Manka, 2016, s.164–169, 409–414.)

### 3 TYÖHYVINVOINTI YMPÄRIVUOROKAUTISESSA HOIVATYÖSSÄ

Ympärivuorokautisella hoivalla tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi ikääntynyt tarvitsee muistisairautensa tai heikentyneen fyysisen kunnon vuoksi ympärivuorokautista hoitoa ja huolenpitoa. Ympärivuorokautisen hoivan tarkoituksena on taata turvallinen ja hyvä elinympäristö ikääntyneelle. (Voutilainen., ym., 2016.) Sosiaalihuoltolaissa on määriteltä, että ympärivuorokautinen palveluasuminen hoivakodissa on yhteisöllistä, esteetöntä ja turvallista asumista ikääntyneelle. Jossa tulee olla hänen tarpeitaan vastaavaa hoitoa ja huolenpitoa viipymättä sekä riippumatta vuorokauden ajasta. Ympärivuorokautinen palveluasuminen sisältää hoidon ja huolenpidon, toimintakykyä ylläpitävän sekä edistävän toiminnan, ateriat, vaatehuollon, siivouksen ja sosiaalista sekä osallisuutta edistävää toimintaa. (L 1301/2014 3. luku 21 c§.)

Hoivakodissa työhyvinvointiin myönteisesti ja kielteisesti vaikuttavia tekijöitä ovat hoivakodin johtaminen, sujuva tiimityöskentely, turvallinen ilmapiiri, työntekijöiden riittävyys, konfliktit työpaikalla ja terveysongelmat (Schwendimann ym., 2016). Pitkäaikaisessa hoivassa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu työntekijän yksilöllisten ja organisaatiosta lähtöisin olevien tekijöiden kautta. Yksilöllisiä tekijöitä, jotka liittyivät työhyvinvointiin, olivat ikä, terveydentila, työuupumus ja -stressi. Työntekijät pitivät myös merkittävänä esihenkilön tukea, työntekijäresursseja sekä hoidettavan ja työntekijän välistä suhdetta pidettiin työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä. (Aloisio ym., 2021.) Hoitajat kehittävät itse tapoja, joilla voivat ylläpitää omaa työhyvinvointiaan ja jaksamistaan. Näitä keinoja ovat muun muassa fyysisestä kunnosta huolehtiminen ja itsehoito. Näiden lisäksi hyvä psyykkinen hyvinvointi vahvistaa uskoa omaan kyvykkyyteen. Hoitajat kaipaavat myös joustavuutta työaikoihin, kuten mahdollisuus työskennellä esimerkiksi neljänä päivänä viikossa. Myös mitä enemmän hoitajat pystyvät vaikuttamaan omaan työhönsä, lisää se heidän jaksamista työssään. (Coco & Roos, 2020, s. 10–11.)

## 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata ympärivuorokautisen hoivayksikön hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan ja sitä edistävästä sekä heikentävistä tekijöistä. Lisäksi tarkoituksena on kuvata hoitajien työhyvinvointiin liittyviä kehitysideoita. Opinnäytetyö tulee Diakonissalaitoksen Hoiva Oy:n Rinnekodit Kyläkallion ja muiden yksiköiden käyttöön. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin edistämisessä. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset:

1. Miten hoitajat kuvaavat omaa työhyvinvointiaan?
2. Mitkä tekijät hoitajien mukaan edistävät työhyvinvointia?
3. Mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointia?
4. Millaisia ideoita ja toiveita hoitajilla on työhyvinvoinnin kehittämiseksi?

## 5 TYÖELÄMÄNKUMPPANI

Opinnäytetyön työelämäkumppanina toimi Helsingin Diakonissalaitoksen tytäryhtiö eli hoivakoti Rinnekodit Kyläkallion yksikkö. Kyläkalliossa on 24 asukaspaikkaa ja yksikkö tarjoaa ympärivuorokautista hoitoa vanhuksille. (Diakonissalaitoksen Hoiva, i.a.) Työyksikköön kuuluu kaksi sairaanhoitajaa, kolmetoista lähihoitajaa ja kaksi hoiva-avustajaa. Lisäksi yksikössä on kaksi lähihoitaja-oppisopimusopiskelijaa ja yksi hoiva-avustaja-oppisopimusopiskelija sekä kaksi kodinhoitajaa. Yksikön esihenkilö on terveydenhoitaja. Yksikössä työskentelee yhteensä 22 työntekijää. Kyläkalliossa hoitajien jaksamista kuormittavat väsymys ja fyysinen kuormittavuus. Yksikön hoitajat toteuttavat työtään suurella sydämellä. Yksikössä tuetaan työhyvinvointia varhaisen välittämisen mallilla, keskusteluilla, työpsykologin tuella ja esihenkilön kanssa käytävillä epävirallisilla keskusteluilla sekä autonomisella työvuorosuunnittelulla. Fyysistä työhyvinvointia tuetaan Smartum-hyvinvointiseteleillä ja työsuuhdepolkupyörillä.

Diakonissalaitos konsernina pitää tärkeinä arvoina ihmisarvoa, lähimmäisenrakautta ja vastuullisuutta. Jokainen kohdataan yhdenvertaisena ja moninaisuutta pidetään rikkautena. Vastuullisella toiminnalla rakennetaan sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävästä maailmaa. Diakonissalaitoksen visio on taistella ihmisarvoisen elämän puolesta. Tämän vision puolesta Diakonissalaitos on työskennellyt jo yli 155 vuotta. Ihmisarvoisessa elämässä toteutuvat ihmisoikeudet, ihmisellä on elämän perustarpeet, kuten ruokaa, juotavaa, turvaa ja koulutus. Lisäksi vapaus ilmaista itseään eli sananvapaus ja kokoontumisvapaus. (Rinne-kodit, i.a.)

## 6 AINEISTON KERUU- JA ANALYYSIMENETELMÄT

### 6.1 Aineiston keruu

Tutkimus on tehty kvalitatiivisena- eli laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus pyrkii kuvaamaan ominaisuuksia tai merkityksiä kokonaisvaltaisesti (Jyväskylän yliopisto, 2021). Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on auttaa ymmärtämään tutkittavaa. Yleensä tutkittavien määrä on suppea. Laadullisella tutkimuksella pyritään esimerkiksi toiminnan kehittämiseen. (Heikkilä, 2014.) Tämän vuoksi kyseinen menetelmä sopii käytettäväksi tässä kyseisessä opinnäytetyössä. Tutkimusaineisto on koottu puolistrukturoidun kyselylomakkeen avulla. Puolistrukturoidussa kyselylomakkeessa kysymyksiin ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja (Näpärä, 2017). Alun perin tutkimusaineisto oli tarkoitus kerätä haastattelujen avulla. Valitsin aineiston keruumenetelmäksi kuitenkin sähköisen kyselylomakkeen. Syy miksi valitsin sähköisen kyselylomakkeen oli ajansäästö, vastaajat saavat vastata anonyyminä ja lomakkeen helppokäyttöisyys. Uskoin myös saavani enemmän vastaajia ja tutkimusaineistoa sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kyselylomakkeen tein Google Forms- palveluun. Lomakkeessa on kuusi ennalta suunniteltua kysymystä ja viiteen kysymykseen vaaditaan vastaus. Laadin tutkimustiedotteen (Liite 1.), jonka työyksikön esihenkilö lupasi toimittaa työntekijöilleen, ja sovimme, että työntekijöillä on mahdollisuus vastata kyselyyn

tiimipalaverien yhteydessä. Tutkimustiedotteesta selvisi mitä olen tutkimassa ja miksi. Näin työntekijät osasivat varautua tulevaan kyselyyn. Lähetin myös kyselyyn johtavan linkin esihenkilölle ja hän jakoi myös sen työntekijöidensä sähköpostiin. Olin ennen kyselyn lähettämistä varmistanut kyselyn toimivuuden. Toimivuuden selvitin opiskelija-kollegan avustuksella. Lähetin opiskelija-kollegalle linkin sähköpostiin ja pyysin häntä vastaamaan kyselyyn. Hän vastasi kyselyyn onnistuneesti ja minä näin hänen antamansa vastaukset. Näin sain varmuuden myös vastaajan anonyymiydestä ja kyselyn toimivuudesta.

Työntekijöillä oli kuukausi aikaa vastata kyselyyn. Seurasin viikoittain vastausten määrää. Huomasin kuitenkin, että vastauksia ei ollut tullut kuin muutama kappale. Lähetin työyksikön esihenkilölle sähköpostiviestin, jossa pyysin esihenkilöä muistuttamaan työntekijöitä vastaamaan kyselyyn. Tällöin vastausaikaa oli jäljellä noin viikon verran. Sain muutaman vastauksen lisää. Kyselyn lopullinen vastausmäärä oli 7 kappaletta eli kyselytutkimuksen vastausprosentti oli noin 32 %.

## 6.2 Aineiston analyysi

Kun kyselyn vastaamisen määräaika umpeutui, analysoin saadut tulokset sisällönanalyysinä. Käytin aineistolähteistä sisällönanalyysiä eli aineisto ohjaa tekemääni analyysiä. Sisällönanalyysiä käytetään kirjallisessa muodossa olevien aineistojen analysointiin. Sisällönanalyysillä pyritään sanallisesti kuvaamaan aineistossa esiintyviä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. (Leinonen, 2018.) Kerätty tutkimusaineisto ei sovellu sellaisenaan analysoitavaksi. Tutkimusaineiston käsittely alkaa aineiston jäsentelystä loogisempaan muotoon. (Honkasilta i. a.) Tutkimusaineistoa läpi käydessäni hyödynsin jokaisen kysymyksen kohdalla teemoittelua. Teemoittelu auttaa hahmottamaan oleellisia aihepiirejä ja teemoja. (Jyväskylän yliopisto, 2016.)

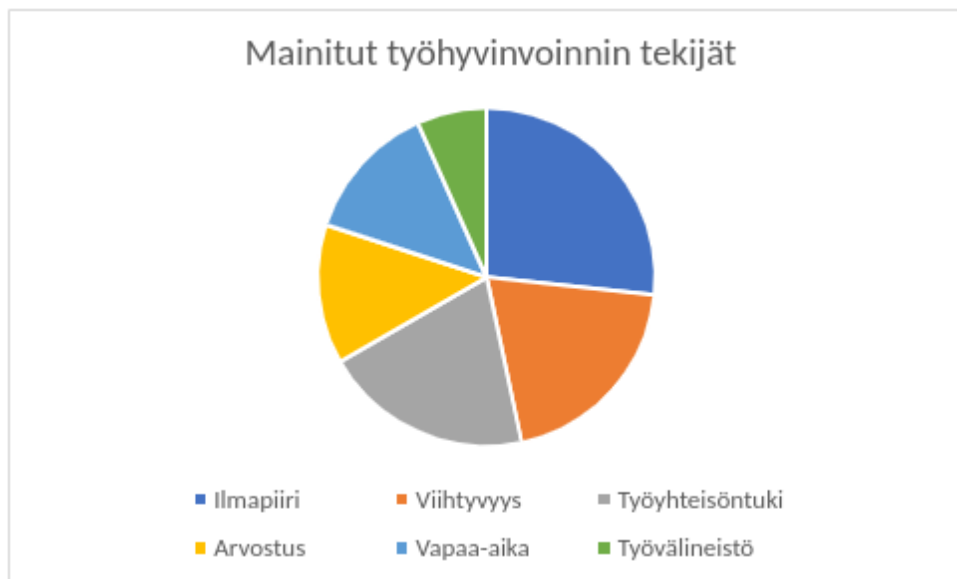
Aloitin aineiston analyysin lukemalla ensin jokaisen vastauksen läpi. Jonka jälkeen aloin käymään vastauksia läpi kysymys kerrallaan. Jokaisen kysymyksen kohdalla etsin vastauksista tiettyjä teemoja ja niiden toistuvuutta. Aineistoa oli selkeämpää käsitellä, kun vastaukset hajautti eri teemoihin. Teemoittelun jälkeen

katsoin määrällisesti jokaisen teeman kohdalta, montako vastausta kuului samaan teemaan.

## 7 KYSELYN TULOKSET

Kyselyn tulokset ovat sanallisesti selitetty ja lisäksi kuviot havainnollistavat mitä teemoja kyselyyn vastanneiden vastauksissa on ilmennyt. Vastaukset on esitetty alla kyselylomakkeen (Liite 3.) mukaisessa kysymys järjestyksessä. Kuvioissa on vastauksissa esiintyneitä teemoja. Useampi teema on voinut esiintyä yhden vastaajan tai useamman vastaajan vastauksessa. Teemojen lukumäärä on laskettu niiden esiintyvyyden mukaan.

### 7.1 Työhyvinvoinnin tekijät



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin tekijät

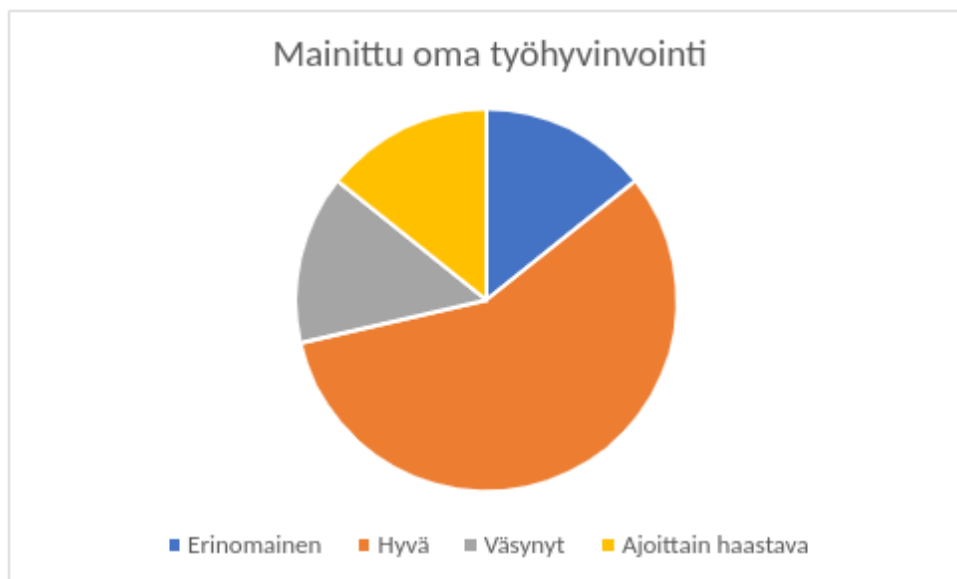
Noin puolet vastanneista pitivät työilmapiiriä merkittävimpänä työhyvinvoinnin tekijänä. Neljälle vastanneesta siis työhyvinvointi merkitsee hyvää työilmapiiriä työpaikalla. Kolmessa vastauksessa puolestaan nousivat esille viihtyvyys ja työyhteisöntuki. Viihtyvyyttä kuvattiin niin, ettei töihin tuloa koeta ahdistavana ja että



töissä on mielekästä olla. Työyhteisön tukeen lukeutui kollegalta ja esihenkilöltä saama tuki. Kahdessa vastauksessa pidettiin tärkeänä ammattitaidon arvostusta ja vapaa-aikaa. Ammattitaidon arvostukseen sisältyi työntekijän mielipiteiden huomiointi. Vapaa-ajan puolestaan toivottiin olevan riittävä suhteessa työmäärään ja ettei töitä ei tarvitse miettiä vapaa-ajalla. Yhdessä vastauksessa työhyvinvointia tukevana tekijänä pidettiin toimivia apuvälineitä, joita hyödyntää työssään.

Työhyvinvointi tarkoittaa minulle sitä, että töihin on mukava tulla. Minua kuunnellaan ja osaamistani arvostetaan. Työ loppuu, kun suljen työpaikan oven. Minun ei tarvitse pohtia työasioita vapaalla.

## 7.2 Kokemus työhyvinvoinnista



Kuvio 3. Oma työhyvinvointi

Vastanneista yksi koki työhyvinvointinsa erinomaiseksi. Neljä vastanneista ilmoitti työhyvinvoinnin olevan hyvä. Yksi vastanneista koki olevansa hieman väsynyt ja siitä syystä töihin menoa ei koe aina miellyttäväksi. Väsymykseen johtava syy on vuosien saatossa tulleet muutokset työhön. Vaikka työhyvinvointi pääasiassa koettiin hyväksi, oli myös heillä ajoittain haasteita työhyvinvoinnissa ja tätä perusteltiin omien voimavarojen riittämättömyydellä.

Olen tehnyt tätä työtä jo yli 30 vuotta. Tällä hetkellä olen hieman väsynyt ja töihin ei ole aina kiva tulla. Työ on muuttunut paljon entisestä ja kaipaen entistä mallia. Toisaalta ilman töitäkään en jaksaisi olla. Olen tekeväinen luonne.

Ihan hyvä mutta välillä on hetkiä, kun voimavarat ovat heikot.

Oma työhyvinvointi on hyvä. Viihdyn työssäni.

### 7.3 Työhyvinvointia edistävät tekijät



Kuvio 4. Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvointia edistävänä tekijänä neljä vastanneista piti työilmapiiriä. Hyvää työilmapiiriä edistäviä tekijöitä olivat pysyvä työyhteisö, tasapuolinen kohtelu, positiivinen asenne, toimiva ja auttava työyhteisö sekä työyhteisön yhteiset vapaa-ajan vietto hetket, kuten Työhyvinvointi-päivät. Kolme vastanneesta mainitsi vapaa-ajan. Tärkeänä pidettiin riittävän pitkiä vapaita ja kuukauden mittaista kesälomaa, jolloin työstä palautuminen onnistuu. Yksi vastanneista koki, ettei lyhyempi loma auta riittävästi palautumaan työstä. Kahdessa vastauksessa mainittiin erikseen vielä vapaa-ajan harrastukset. Harrastuksia pidettiin tärkeänä fyysisen kunnon ylläpitämiseksi. Harrastuksia olivat muun muassa juoksu ja ulkoilu. Kaksi

vastanneista oli nostanut esille esihenkilön merkityksen. Kannustava, arvostava ja yhteistyötä tekevä esihenkilö koetaan työhyvinvointia edistävänä. Työvuoro-suunnittelua pidettiin myös työhyvinvointia edistävänä tekijänä.

Mukava ja pysyvä työyhteisö. Esihenkilöiden arvostus. Työvuoro-suunnittelu. Tasapuolinen kohtelu. Työyhteisön tapaamiset myös vapaa-ajalla on hyvinvointia edistävää. Esim. TYHY-päivät, juhlat ym.

Pitkät vapaapäivät, riittävä lepo, hyvä fyysinen kunto. Kesällä kuu-kauden mittainen loma (lyhyempi ei palauta).

#### 7.4 Työhyvinvointia heikentävät tekijät



Kuvio 5. Työhyvinvointia heikentävät tekijät

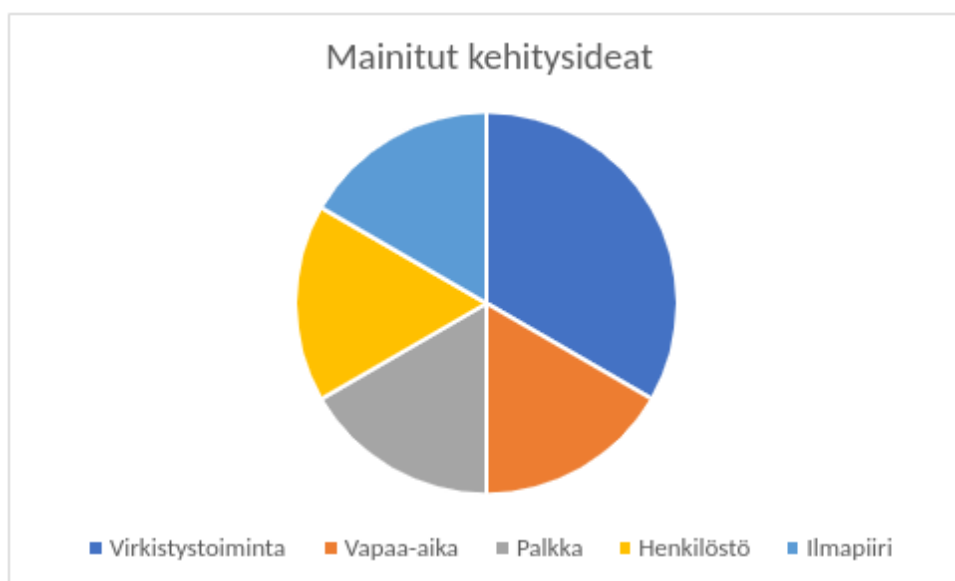
Työhyvinvointia eniten heikentäväksi tekijäksi nousi kolmessa vastauksessa henkilöstöpula. Henkilöstöpula aiheuttaa kiirettä ja lisää sijaisten määrää. Henkilöstöpula lisää yksittäisen työntekijän työkuormaa. Kaksi vastanneista ilmaisi negatiivisen ilmapiirin heikentävän työhyvinvointia, mikä näkyy vähättelynä, arvostuksen puutteena, pahan puhumisena ja epämieluisana äänensävyinä. Työvuoro-suunnittelu koettiin kahdessa vastauksessa myös heikentäväksi tekijäksi, esimerkiksi silloin, kun työntekijälle aiheutuu pitkiä työvuoroputkia. Kahdessa

vastauksessa työn tuomat negatiiviset kokemukset, kuten potilaan kuolema, heikentävät hetkellisesti työhyvinvointia. Yksi vastanneista koki epäselvät ja jatkuvat toiminnan muutokset työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi.

Kiire, liian vähän työntekijöitä tai aina keikkalainen parina. Liikaa töitä ja vastuualueita. Epäselvät tai jatkuvasti muuttuvat ohjeet toimia. Huono työvuorosuunnittelu.

Negatiivisuus, ylimielisyys, selän takana puhuminen, ikävällä tavalla puhuminen (äänensävy), kiire, toisen työntekijän/opiskelijan aliarviointi ja joskus asukkaiden kuolemat.

## 7.5 Työhyvinvoinnin kehitysideat



Kuvio 6. Työhyvinvoinnin kehitysideat

Kyselyyn vastanneiden kehitysideat työhyvinvoinnin edistämiseksi erosivat. Kaksi vastanneista toivoisi enemmän työyhteisön yhteistä virkistystoimintaa ja lisäksi työyhteisön yhteisiä hetkiä arkeen, kuten työntekijöiden yhteiset kahvihetket ja tiimi- tai parityöskentelyä sekä rohkeampaa vuorovaikutusta. Yksi vastanneista toivoi enemmän työnulkopuolista vapaa-aikaa. Yhdessä vastauksessa kehitysideana oli palkan määrän lisääminen ja yhdessä vastauksessa ehdotettiin,

että työhyvinvointia voitaisiin työyksikössä kehittää lisäämällä työntekijöitä vuoroihin, etenkin viikonloppuvuoroihin.

Virkistystoimintaa henkilökunnalle. Enemmän yhteisiä kahvihetkiä, korona-aika vienyt ne kokonaan. Enemmän tiimi tai pari työskentelyä.

Viikonloppuisin enemmän työntekijöitä vuoroihin ja ettei töissä puhutaisiin niin paljon toisista pahaa.

## 7.6 Muut esille tulleet asiat

Kyselyn viimeiseen kysymykseen ei ollut pakollista vastata. Kysymykseen vastasi kolme vastaajaa. Yksi vastaaja lisäsi, että työhyvinvointiin vaikuttaa myös työnulkopuoliset asiat, kuten kotiasiat. Hän koki, että mukava työ auttaa jaksamaan, vaikka työnulkopuolella olisi raskasta. Työyhteisö, jossa voi avoimesti jakaa tunteita, kuten kertoa olevansa väsynyt tai ahdistunut, tuntuu turvalliselta. Onnistunut tiimityö lisää tyytyväisyyttä stressaavan päivän jälkeen, mikä lisää onnistumisen kokemusta omaa työskentelyä kohtaan. Yksi vastanneista kokee työhyvinvoinnin tärkeänä aiheena ja uskoo, että jokainen voi vaikuttaa itse työilmapiiriin ja jaksamiseen. Lisäksi yksi vastanneista kokee työyksikön olevan keski-vertoa parempi työpaikka.

Työhyvinvointiin vaikuttaa myös kotiasiat. Turvallisessa yhteisössä voi sanoa, kun ahdistaa tai on väsynyt. Mukava työ auttaa myös jaksamaan, jos kotona on raskasta. Stressaavan mutta yhteistyössä onnistuneen työpäivän jälkeen voi olla hyvin tyytyväinen itseensä.

Tärkeä aihe, me kaikki voimme itse vaikuttaa hyvään työilmapiiriin ja jaksamiseen.

Opinnäytetyön työelämäkumppanin toiveena on, että esittelen saadut tulokset yksikölle. Tarkoituksena on mennä esittelemään tulokset Kyläkallion yksikköön. Tulosten esittely tapahtuisi yksikön tiimipalaverin yhteydessä tai muuna sovittuna ajankohtana. Työelämäkumppani kertoi, että aikovat hyödyntää opinnäytetyössä esiintyviä tuloksia. Etenkin aikovat panostaa enemmän pari- ja

tiimityöskentelyyn sekä pyrkivät järjestämään yhteisiä kahvihetkiä enemmän. Selkeästi ensimmäisenä työyksikkö haluaa keskittyä edistämään ilmapiiriä ja vahvistamaan työyksikköä.

## 8 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyötä tehdessäni noudatin huolellisuutta, rehellisyyttä ja tarkkuutta työskennellessäni. Perehdyin opinnäytetyön eettisiin ohjeisiin, jotka on laatinut Ammattikoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Eettiset ohjeet olivat listattuna opiskelijan muistilistaksi. (Ammattikoulujen rehtorineuvosto Arene ry, i.a). Vastaan opinnäytetyössä asettamiin tutkimuskysymyksiin ja tutkimus antaa tietoa suunnitellusti työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää tutkimusmenetelmien hallinta ja laadukkaiden lähteiden käyttö. Lähteitä etsin eri tietokannoista. Pyrin käyttämään mahdollisimman paljon vertaisarvioituja tutkimuksia ja artikkeleita. Hain mahdollisimman tuoreita lähteitä ja pyrin olla käyttämättä yli 10 vuotta vanhoja lähteitä. Merkitsin huolellisesti omat lähdeviitteet kunnioittaakseni alkuperäistä tekstin kirjoittajaa sekä lukijan on näin ollen helpompi löytää alkuperäinen lähde. Opinnäytetyön aineistonkeruu menetelmänä olisi voinut käyttää teemahaastattelua. Haastattelulla olisi voinut saada enemmän vastauksia tai vastaajajoukkoa olisi voinut laajentaa muihin yksiköihin. Suurempi vastaajamäärä takaisi luotettavamman ja monipuolisemman tutkimusaineiston.

Hain opinnäytetyötä varten tarvittavat luvat asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2021). Suunnitelman hyväksymisen jälkeen hain tutkimuslupaa eettisestä toimikunnasta. Eettinen toimikunta pyysi lähettämään liitteeksi tutkimussuunnitelman, tutkimustiedotteen (Liite 1.), suostumuslomakkeen (Liite 2.), tiedonkeruupohjan (Liite 3.) sekä opinnäytetyötä ohjaavan lehtorin puollon. Kun eettinen toimikunta hyväksyi hakemuksen ja sain tutkimusluvan, aloitin sen jälkeen tutkimusaineiston keruun. Opinnäytetyön valmistuttua valmis opinnäytetyö tulee toimittaa eettisen toimikunnan sihteerille, josta se julkaistaan Helsingin Diakonissalaitoksen verkkosivuille. Lähetin työyksikön esihenkilölle

tutkimustiedotteen, jonka hän puolestaan jakoi työntekijöilleen sähköpostitse. Tutkimustiedotteesta (Liite 1.) työntekijät saivat tiedon mihin tutkimukseen heitä pyydetään osallistumaan, saivat tietoa oikeuksistaan, kuten perua osallistuminen milloin tahansa ja, että kyselyyn vastaaminen on maksutonta. Tutkimusmateriaalia säilytetään vain opinnäytetyön tekijän tietokoneella Google Driven- pilvipalvelussa. Tietokone ja pilvipalvelu ovat salasanasuojattuja ja vain henkilökohtaisessa käytössä. Tutkimusmateriaalia käsittelee vain opinnäytetyön tekijä. Vastaajan henkilöllisyys ei tule selville. Testasin, miten kyselyyn vastaaminen toimii ja tuleeko esimerkiksi vastaajan nimi tai sähköpostiosoite näkyviin. Näin varmistin siitä, että vastaajan nimi tai sähköpostiosoite eivät tule edes minun eli opinnäytetyön tekijän tietoisuuteen. Vastaaminen tapahtui siis anonyyminä. Työn valmistuttua hävitän kaikki vastaukset pilvipalvelusta ja varmistan että tiedostot on hävinneet.

Sairaanhoitajien eettisissä ohjeissa on mainittu, että sairaanhoitajien tulee tukea toisiaan työssä jaksamisessa ja jokaisen tulee huolehtia yhteisestä hyvinvoinnista. Työyhteisö vastaa yksikön tarjoamasta hoidon laadusta ja sitä tulee jatkuvasti kehittää. (Sairaanhoitajan eettiset ohjeet, 2020.) Hoidon laadun kärsimisen ehkäisemiseksi työhyvinvointi sekä työssä jaksaminen tulee olla huomioituna työyksikössä ja sitä tulee pyrkiä parantamaan. Jokaisella hoidettavalla on oikeus hyvinvoivaan hoitohenkilökuntaan.

## 9 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata hoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnista ja mahdollisia kehitysideoita. Keräsin tutkimusmateriaalia Kyläkallion yksiköstä kyselylomakkeen avulla. Onnistuin niukasta tutkimusmateriaalista huolimatta saamaan tutkimuskysymyksiin tarvittavat vastaukset. Vastauksista tuli hyvin selväksi, että työhyvinvointiin merkittävimmin vaikuttaa työilmapiiri niin negatiivisessa kuin positiivisessakin mielessä. Tämän vuoksi koettiin tärkeäksi yhteisten ajanviettohetkien kautta saada yhteishenkeä ja ilmapiiriä paremmaksi. Yhteisöllisyyden luominen on koko henkilöstön vastuulla, ei vain esihenkilön. Yhteisöllisyyttä on mahdollista luoda yhteisillä kahvi- ja lounashetkillä, yhdessä työskentelyllä ja työyhteisön virkistyshetkillä. (Työterveyslaitos, 2020.)

Työntekijät kuvasivat työnhyvinvointiaan pääasiassa hyväksi, vaikkakin ajoittaista väsymystä oli myös. Työvoimapula lisäsi työntekijöiden mielestä kiirettä ja työtaakkaa, mikä puolestaan aiheuttaa työntekijän työhyvinvoinnin alenemista. Lisäämällä työntekijöiden määrää, voitaisiin vähentää työntekijöiden kokemaa kuormitusta. Säännöllisesti tehdyt anonyymit työhyvinvointi- ja tyytyväisyyskyselyt ovat hyvä työkalu kuvaamaan työyksikön ilmapiiriä, työhyvinvointia ja tyytyväisyyttä. (Työterveyslaitos, 2020.)

Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi nousivat teemat: ilmapiiri, henkilöstöpula, työvuorosunnittelu, negatiiviset kokemukset ja muuttuvat ohjeistukset. Hoitajien jokapäiväiseen työhön sisältyy etenevien sairauksien hoitoa, potilaiden ja perheiden tukemista, epävarmuutta, iloa ja ajoittain myös kuolemaa. Ikääntyvä väestö lisää painetta hoitohenkilökunnalle, etenkin kun, hoitohenkilökunnan tulee jatkuvasti pyrkiä mahdollisimman tehokkaaseen työskentelyyn. Ongelmana on kuitenkin jatkuva työvoimapula, mutta odotukset hoitajia kohtaan ovat kuitenkin suuret. Tämä aiheuttaa hoitajille työuupumusta ja stressiä. Työuupumus ja tyytymättömyys lisäävät työntekijöiden poissaoloja sekä henkilöstön vaihtuvuutta ja heikentävät hoidon laatua. (Brennan, 2017.)



Kyselyn ensimmäinen kysymys, jossa kartoitettiin työhyvinvoinnin tekijöitä. Vastaukset noudattivat samaa kaavaa kuin työhyvinvoinnin portaissa (Kuvio 1.) On siis huomattava, että moni arvostaa samoja teemoja työhyvinvoinnissa. Työhyvinvoinnin kehitysideoinnin vastaukset erosivat muista kysymyksistä eniten siinä, että samoja vastauksia ei juurikaan ollut. Työhyvinvoinnin kehitysideointi sai kyselyyn vastanneet ajattelemaan mahdollisia kehityskohtia. Hoitajien työhyvinvointi on keskiössä, kun ajatellaan terveydenhuoltojärjestelmän ylläpitoa. Hoitajan oma hyvinvointi ei saa olla yksinomaan henkilön omalla vastuulla. Hoitajan työhyvinvoinnin keskeisenä tekijänä on terve työympäristö. Kun työympäristö on terve, pysyy tällöin hoitohenkilökunta vakituisempuna ja potilaiden hoitoon liittyy vähemmän riskejä mikä lisää potilaiden tyytyväisyyttä hoitoon. (Munro & Hope, 2022.) Työhyvinvointi tulee olemaan sosiaali- ja terveysalalla varmasti jatkuvana puheenaiheena. Sen vuoksi koen tärkeäksi, että jokainen omalla toiminnallaan pyrkii edistämään työhyvinvointia omassa työyksikössään. Jokaisen tulisi pitää huolta itsestään, että voi pitää huolta muista.

Usein työhyvinvointi tulee vastaan vasta työelämässä, mutta tietoa työhyvinvoinnista, sen merkityksestä ja edistämisestä olisi hyvä olla jo ennen työuran alkua. Tämä opinnäytetyö on antanut minulle paljon tietoa hoitajien työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä. Työelämässä olen huomannut, että aina työhyvinvointiin ei kiinnitetä huomiota ja työhyvinvointia pidetään toissijaisena asiana. Valitettavasti työhyvinvointiin ei aina muisteta panostaa riittävän ajoissa, mikä aiheuttaa runsaasti työntekijöiden uupumista sekä lisää virheiden syntymistä ja poissaoloja. Panostus työhyvinvointiin lisää tuloksellisuutta ja vähentää kustannuksia. Opinnäytetyö on lisännyt omaa mielenkiintoani työhyvinvointia kohtaan ja saanut kiinnittämään enemmän huomiota työhyvinvointiin. Opinnäytetyö on merkityksellinen sosiaali- ja terveysalalla, jossa on jo runsaasti pulaa työntekijöistä eli ei ole varaa menettää yhtään työntekijää, etenkin, jos syynä on työhyvinvointi. Työhyvinvointiin panostaminen on tärkeää, että saadaan pidettyä sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät työntekijät eikä niin moni pyrkisi vaihtamaan alaa.

Jatkotutkimusideoita voisi olla: onko tämän kyseisen opinnäytetyön pohjalta tehty muutoksia työhyvinvointiin liittyen tai onko työyksikössä keskusteltu tai huomioitu

enemmän työhyvinvointia ja hoitohenkilökunnan jaksamista. Myös toiminnallinen opinnäytetyö Kyläkallion yksikköön voisi olla jatkotutkimuksena mielenkiintoinen. Toiminnallinen opinnäytetyö voisi olla työyksikön yhteinen ajanviettohetki ja sen pohjalta teetetty kysely, jossa selvitettäisiin yhteisen ajanvieton vaikutuksia työhyvinvointiin ja ilmapiiriin.

## LÄHTEET

- Aloisio, L., Coughlin, M., & Squires, J. (2021). Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *International journal of nursing studies*. Volume 123.
- Brennan, E. (2017). Towards resilience and wellbeing in nurses. *British Journal of Nursing*, Vol 26, No 1. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=52bed653-f9e4-4eb4-a759-cd1551255089%40redis>
- Coco, K., & Roos, M. (2020). Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima – lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus. *Tehyn julkaisusarja B:2/20*. Tehy ry. [https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020\\_b2\\_sosiaali-ja\\_terveysalan\\_tyoolot\\_ja\\_vetovoima\\_-\\_lahihoitajien\\_nakemyksia\\_id\\_15982.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali-ja_terveysalan_tyoolot_ja_vetovoima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf)
- Diakonissalaitoksen Hoiva. (i.a). Kyläkallio. Saatavilla 20.8.2022 <https://www.hoiva.fi/kylakallio/>
- Hahtela, N., & Karhe, L. (2020). Sairaanhoidajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoidajien työolobarometria 2021. [https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBARO-METRI\\_2020\\_NETTI.pdf](https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBARO-METRI_2020_NETTI.pdf)
- Honkasilta, J. (i.a.) Tutkimustulokset ja niiden havainnollistaminen. Opinkirjo kehittämisskeskus. <https://tiedelukutaito.mooc.fi/part-4/1-tutkimusaineiston-kasittely>
- Häggman-Laitila, A. (2013). Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus. - Katsaus suomalaisten aikakauslehtien artikkeleihin. *Hallinnon tutkimus* 4/2013. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99153/56847>
- Jyväskylän yliopisto, Koppa. (2021). Laadullinen tutkimus. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

- Kalliola, N. (2012). Työhön sitoutuminen avaimena työssä jaksamiseen. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/38083/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201206221940.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leinonen, R. (2018). Sisällönanalyysi. Spoken". <https://spoken.fi/sisallona-lyysi/>
- Manka, M-L., & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Pro, Helsinki.
- Munro, C-L & Hope, A-A. (2022). IMPROVING NURSE WELL-BEING: THE NEED IS URGENT AND THE TIME IS NOW. American journal of critical care, VOL 31, No 1. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=e4ac8cd1-28b3-46ef-b2ac-688eea8d7edf%40redir?vid=7&sid=e4ac8cd1-28b3-46ef-b2ac-688eea8d7edf%40redir>
- Näpärä, L. (2017). Haastattelun tyypit. - puolistukturoitu haastattelu. Spoken". <https://spoken.fi/2180/>
- Rauramo, P. (2009). Työhyvinvoinnin portaat- työkirja. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja-taytettava.pdf>
- Rinnekodit. (i.a). Arvot, visio ja missio. Saatavilla 23.4.2023 <https://www.rinnekodit.fi/tietoa-meista/arvot-visio-ja-missio/>
- Räsänen, K & Meretoja, O. (2014). Työhyvinvointi ja henkilökunnan jaksaminen. [https://www.oppiportti.fi/op/ptp00108/do?p\\_haku=ty%C3%B6hyvinvointi#g=ty%C3%B6hyvinvointi](https://www.oppiportti.fi/op/ptp00108/do?p_haku=ty%C3%B6hyvinvointi#g=ty%C3%B6hyvinvointi)
- Sairaanhoitajat.fi (2020). Sairaanhoitajan eettiset ohjeet. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2020/01/Sairaanhoitajien-eettiset-ohjeet.pdf>
- Sarkkinen, M. (2022). Eettinen kuormitus työssä, kymmenen kysymystä ja vastausta. Työpiste, verkkolehti. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/eettinen-kuormitus-tyossa-kymmenen-kysymysta-ja-vastausta>
- Sinokki, M. (2011). Social factors at work and the health of employees. Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/25995/Tutkimuksia115.pdf?sequence=2>

- L55/2001 Työsopimuslaki 26.1.2001/55. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6#L2>
- L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L3P21c>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a). Työhyvinvointi. Saatavilla 16.5.2022 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Schwendimann, R., Dhaini, S., Ausserhofer, D., Engberg, S., & Zúñiga, F. (2016). Research article. Factors associated with high job satisfaction among care workers in Swiss nursing homes – a cross sectional survey study. Research article. BMC Nursing. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=f9f23e11-e283-40a4-9311-d411c0f30114%40redis>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2021). Hyvä tieteellinen käytäntö. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Opinnäytetyön eettiset ohjeet. (i.a). Ammatikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Saatavilla 3.9.2022 <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6prosessin%20eettiset%20suositukset%20muistilistat%20opiskelijalle%20ja%20ohjaajalle.pdf>
- Työterveyslaitos. Työhyvinvointi ja työkyky. (i.a. -a). Saatavilla 16.5.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>
- Työterveyslaitos. Elintavat ja työhyvinvointi. (i.a. -b). Saatavilla 10.8.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>
- Työterveyslaitos. Työyksinäisyyttä vai yhdessä tekemistä? Vahvista yhteisöllisyyttä, esimies. (2020). <https://hyvatyo.ttl.fi/tyoelaman-selviytymistarinoita/artikkelit/ty%C3%B6yksen%C3%A4isyytt%C3%A4-vai-yhdess%C3%A4-tekemist%C3%A4-vahvista-yhteis%C3%B6llisyytt%C3%A4-esimies>
- Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvoinnin portaat. (i.a) Saatavilla 16.5.2022 [https://ttk.fi/koulutukset/tilaa\\_koulutus\\_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin\\_portaat#d6bc41b3](https://ttk.fi/koulutukset/tilaa_koulutus_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin_portaat#d6bc41b3)

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books of demand.

[https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97lqYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=ty%C3%B6hyvinvointi&ots=giWn-dYfpGO&sig=R3sfgBi5PiDRO51IZuTZTRLTutw&re-dir\\_esc=y#v=onepage&q=ty%C3%B6hyvinvointi&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97lqYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=ty%C3%B6hyvinvointi&ots=giWn-dYfpGO&sig=R3sfgBi5PiDRO51IZuTZTRLTutw&re-dir_esc=y#v=onepage&q=ty%C3%B6hyvinvointi&f=false)

Vitality works, sanitarium workplaces health. (2018). How to improve the physical wellbeing of employees in your workplace. [Blog Archive.](#)

<https://vitalityworks.health/physical-wellbeing/>

Voutilainen, P. & Löppönen, M. (2016). Hyvä ympärivuorokautinen hoito. Duodecim, Käypä hoito. <https://www.kaypahoito.fi/nix01676>

L1325/2014 Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6#L2P7>

## LIITE 1. Tutkimustiedote

### **Tutkimuksen nimi: TYÖHYVINVOINTI YMPÄRIVUOROKAUTISESSA HOIVASSA - Kyläkallion hoivakodin hoitajien kokemuksia**

Arvoisat Kyläkallion työntekijät!

Olen sairaanhoitajaopiskelija ja opiskelen Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Olen tekemässä opinnäytetyötä yhteistyössä Helsingin Diakonissalaitoksen hoiva Oy:n kanssa aiheesta työhyvinvointi ja sen edistäminen.

Pyydän teidät mukaan vastaamaan kyselyyn, jonka tarkoituksena on kuvata hoitajien kokemaa työhyvinvointia ympärivuorokautisessa hoivassa. Kuvaan myös työhyvinvointia edistäviä tekijöitä sekä mahdollisia kehitysideoita. Lukekaa rauhassa tämä tiedote. Jos teillä on kysyttävää, ottakaa yhteyttä opinnäytetyön tekijään. (Yhteystiedot löytyvät asiakirjan lopusta).

Jos päätätte osallistua tutkimukseen, teitä pyydetään allekirjoittamaan erillinen suostumuslomake.

#### **Mitä tutkitaan ja miksi**

Tarkoitukseni on tuottaa tietoa, jota voitte hyödyntää työhyvinvoinnin edistämiseen työyksikössänne. Tutkimuskysymyksinäni on: Miten hoitajat kuvaavat omaa työhyvinvointiaan? Mitkä tekijät hoitajien mukaan edistävät työhyvinvointia? Mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointia? Millaisia ideoita ja toiveita hoitajilla on työhyvinvoinnin kehittämiseksi? Tutkimukseni keskittyy vain Diakonissalaitoksen hoivan yksikköön Kyläkallioon ja kyselyyn pyydän hoitohenkilökuntaa vastaamaan.

#### **Miten tutkitaan ja tulokset julkaistaan**

Tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuskyselynä. Olen laatinut kyselyn Google Forms palveluun. Lähetän linkin kyselyyn yksikön esihenkilölle. Esihenkilönne jakaa linkin, josta pääsette vastaamaan. Aikaa vastaamiseen on varattu tiimipalaverien yhteydessä. Analysoin saamani vastaukset.

Hyväksytty opinnäytetyö julkaistaan internetissä ammattikorkeakoulujen Theseus tietokannassa ja Diakonissalaitoksen verkkosivuilla.

#### **Henkilötietojen käsittely ja haastattelun luottamuksellisuus**

Kyselyn vastaukset tulevat anonyyminä opinnäytetyön tekijälle. En kerää sähköpostiosoitteita. Kyselyn vastaukset säilytetään opinnäytetyön tekijän

tietokoneella Google Driven pilvipalvelussa. Tietokone ja pilvipalvelu on salasana suojattu ja vain henkilökohtaisessa käytössä. Opinnäytetyöntekijää sitoo vaihtolovelvollisuus.

Ennen kyselyyn vastaamista saatte allekirjoittaa suostumuslomakkeen, jonka esihenkilönne antaa teille. Kyselystä saatua tutkimusmateriaalia ei käytetä mihinkään muuhun tarkoitukseen.

### **Osallistumisen vapaaehtoisuus, keskeyttäminen ja suostumuksen peruuttaminen**

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, eikä tutkimukseen osallistuminen aiheuta tutkittavalle mitään kustannuksia.

Voitte kieltäytyä osallistumasta tutkimukseemme, keskeyttää osallistumisenne tai peruuttaa jo annetun suostumuksenne tähän tutkimukseen syytä ilmoittamatta, milloin tahansa tutkimuksemme aikana. Jos päätätte peruuttaa osallistumisenne, hävitän teistä mahdollisesti kerätyt tutkimusmateriaalit. Mikäli haluatte peruuttaa osallistumisenne, ottakaa yhteyttä opinnäytetyön tekijään. Aineisto hävitetään työn valmistuttua.

### **Lisätiedot**

Vastaan mielelläni, jos teillä on kysyttävää tutkimuksesta, voitte olla yhteydessä yhteyshenkilöön. Lämmin kiitos jo etukäteen!

### **Yhteyshenkilöt**

Julia Seppälä, s-posti: [julia.seppala@student.diak.fi](mailto:julia.seppala@student.diak.fi) puh: 040 XXX XXXX

### **LIITE 2. Suostumuslomake**

#### **KIRJALLINEN SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA**

Arvoisat diakonissalaitoksen työntekijät!

Olen sairaanhoitajaopiskelija ja opiskelen Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötä yhteistyössä Diakonissalaitoksen hoiva Oy:n kanssa aiheena on työhyvinvointi hoitajien kokemana.



Pyydän teitä osallistumaan Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijan opinnäytetyöhön, jonka toteutan laadullisena kyselytutkimuksena. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat ympärivuorokautisen hoivan hoitohenkilökunta. Tutkimusaineiston kerään Google Forms kyselyn avulla.

Tulokset tullaan julkaisemaan hyväksytyssä opinnäytetyössä. Opinnäytetyö julkaistaan internetissä ammattikorkeakoulujen Theseus tietokannassa ja Diakoniasalaitoksen verkkosivuilla.

Minulle on selvitetty yllä mainitun tehtävän tarkoitus ja se, että kirjallista materiaalia tullaan käyttämään Diakin tutkimus- ja kehittämistyössä. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että vastaaminen on anonyymiä. Tällä lomakkeella annan suostumukseni kyselystä saadun tutkimusmateriaalin käyttöön.

Päiväys \_\_\_\_\_

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys

\_\_\_\_\_

### LIITE 3. Tiedonkeruupohja

1. Mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?
2. Millaiseksi koet oman työhyvinvointisi tällä hetkellä?
3. Mitkä asiat edistävät sinun työhyvinvointiasi?
4. Mitkä asiat heikentävät sinun työhyvinvointiasi?
5. Miten toivoisit työpaikkasi työhyvinvointia kehitettävän?
6. Mitä muuta haluaisit vielä sanoa