

Carita Hiljanen
Helka Katila
Heidi Siltakoski
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sairaanhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö, 2023

TUTKIMUSKYSELY TYÖHYVINVOINNISTA KO- TIHOIDON TYÖNTEKIJÖILLE

TIIVISTELMÄ

Carita Hiljanen, Helka Katila ja Heidi Siltakoski
Työhyvinvointikysely kotihoidon työntekijöille
29 sivua, 3 liitettä
Syksy, 2023
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sairaanhoitaja (AMK)
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Tutkimuspainotteinen opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä eteläsuomalaisen kotihoidon yksikön kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kotihoidon työntekijöiden työssäjaksamista ja antaa heille tutkittua teoretietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työn tavoitteena oli selvittää tutkimuskyselyn avulla, mitkä asiat vaikuttavat kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutettiin kyselynä ja kysymykset rajattiin viiteen työhyvinvoinnin elementtiin. Tutkimuksessa käytetyt elementit olivat johtaminen, työyhteisö, työntekijän oma vastuu työhyvinvoinnista, vuorotyö ja työn kuormitus.

Vertailemalla hankittua teoretietoa työhyvinvointiin liittyen löytyi sieltä paljon yhteneväistä tutkimuksella saatujen tuloksien kanssa. Tutkimukseen osallistuva yksikkö saa tutkimuksen myötä teoretietoa työhyvinvointiin vaikuttavista elementeistä ja voi näin ollen hyödyntää halutessaan tätä tietoa.

Jatkotutkimuksena työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden merkitystä sidosryhmiin pitäisi tutkia kaikkien työhön liittyvien henkilöiden näkökulmasta, jotta saataisiin kattavampi kuvan työhyvinvoinnista.

Asiasanat: työhyvinvointi, kotihoito, laadullinen tutkimus

ABSTRACT

Carita Hiljanen, Helka Katila and Heidi Siltakoski
Survey about well-being at work for employees at a home care unit
29 pages 3 appendices
Autumn, 2023
Diaconia University of Applied Sciences
Bachelor's Degree in Health Care
Registered Nurse

This research-oriented thesis was carried out in cooperation with a home care unit located in Southern Finland. The purpose of the thesis was to find out how the employees at the home care unit are coping at work and to give them information about the factors influencing well-being at work that is based on research. The goal of this thesis was to survey the home care unit employees about their well-being at work.

A qualitative research method was used in the thesis. The research was carried out as a survey, and the questions in the survey were limited to five elements of well-being at work. The elements chosen for the survey were management, work community, the employee's own responsibility for their well-being at work, shift work and workload.

After comparing the theories regarding well-being at work and the results acquired from the research survey, a lot of similarities were found. The home care unit that participated in the research will get information about the elements that affect well-being at work and can therefore use this information if they wish.

As a follow-up study, the importance of well-being and satisfaction at work for stakeholders should be investigated from the perspective of all persons involved, since this way it would be possible to get a more comprehensive picture of well-being at work.

Keywords: work well-being, home care, qualitative research

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ.....	5
2.1 Työhyvinvointi	5
2.2 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin	6
2.3 Työyhteisön merkitys työhyvinvointiin	7
2.4 Työntekijän oma vastuu hyvinvoinnistaan.....	8
2.5 Vuorotyön vaikutus työhyvinvointiin	8
2.6 Työn kuormituksen vaikutus työhyvinvointiin	9
3 KOTIHOITO	10
4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	11
5 TUTKIMUKSEN ETENEMINEN.....	13
5.1 Ideointi, suunnittelu ja kuvaus	13
5.2 Kirjallisuushaku	13
6 AINEISTON KERUU	14
7 SISÄLLÖNANALYYSI.....	16
8 TULOKSET	17
9 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS	19
10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	21
LÄHTEET.....	23
LIITE 1. Saatekirje	25
LIITE 2. Kyselytutkimuksen kysymykset	26
LIITE 3. Sisällönanalyysikuvio.....	29

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on ajankohtainen ja tärkeä aihe, sillä se koskettaa jokaista työntekijää. Työhyvinvointi koostuu useista osa-alueista, joista jokaisella on vaikutuksensa yksilön työssäjaksamiseen. Työhyvinvointi muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Motivoiva johtaminen, työntekijän ammattitaito ja työyhteisön ilmapiiri lisäävät työhyvinvointia. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.) Yksilön terveydellä ja asenteella on merkityksensä, ja yksilön elintavat ovatkin tärkeä osa kokonaisuutta. Työhyvinvointia on kuvattu työn, vapaa-ajan ja perhe-elämän suhteena. Vireys tai liiallinen kuormittuminen yhdellä elämänalueella vaikuttaa helposti muuhun elämään. (Juuti & Vuorela, 2015, s.22.)

Työhyvinvointia tarkastellessa on se usein jaoteltu ihmisen psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen, joilla kaikilla on merkitystä toisiinsa. Parhaimmillaan työssään hyvinvoiva ihminen kykenee suorituksiin, joista on hyötyä myös asiakkaille ja organisaatiolle. Liikunnan merkitys korostuu fyysisessä puolessa, mutta vaikuttaa myös psyykkiseen hyvinvointiin lisäämällä hyvää oloa. Liikunnan avulla onkin alettu kehittämään työkykyä useilla työpaikoilla onnistuneesti. (Juuti & Vuorela, 2015, s.251–253.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kotihoidon työntekijöiden työssäjaksamista laadullisen kyselytutkimuksen avulla. Työhyvinvoinnin käsitettä rajattiin tutkimuskyselyä varten osa-alueisiin, jotka nousivat useimmiten esille teoretietoa tutkiessa. Tutkimuskyselyssä työhyvinvointia tarkasteltiin johtamisen, työyhteisön, työntekijän oman vastuun, vuorotyön ja työn kuormituksen näkökulmista. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kotihoidon työntekijöiden työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä tutkimuskyselyn avulla.

2 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnista on tehty tutkimusta jo 1920-luvulta alkaen ja silloin tutkimus lähti liikkeelle yksilön näkökulmasta. Ajan saatossa tutkimuksen painopisteet ovat muuttuneet. Tutkimus oli lääketieteellistä, fysiologista stressitutkimusta. Tuolloin uskottiin, että yksilön stressi syntyi fysiologisena reaktiona. Syitä stressin syntymiseen ajateltiin olevan monet kuormittavat tekijät kuten vaikkapa melu, fyysinen raskaus, myrkylliset aineet ja vaikkapa kylmyys. Työsuojelun on katsottu lähteneen liikkeelle noihin aikoihin, koska teoriaan on myöhemmin lisätty myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. (Manka & Manka, 2016.)

Työhyvinvoinnista keskustelu on lisääntynyt huomattavasti 2010-luvulla, jolloin työhyvinvoinnin tutkimuksestakin tuli eräänlainen trendi-ilmiö. Käsitteenä työhyvinvointi on määritelmänä haasteellinen ja ongelmallinen. Tähän on esitetty perusteluiksi muun muassa sitä, että kyse ei ole niin sanotusti konkreettisesta, näkyvästä asiasta. Vaikeaa käsitteen määrittelystä on tehnyt myös se, että kun asiaa lähdetään tarkastelemaan yksilön näkökulmasta, asia ei olekaan niin yksiselitteinen. Eri ihmiset voivat tuntea ja kokea asiat aivan eri tavalla, vaikka he tekisivät samaa työtä samassa työpaikassa. (Ahonen & Ojala, 2005, s. 28.)

Ilmarinen (2016) on tutkinut yksilön työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Ilmarinen kuvaa työkykyä nelikerroksisena talona ja tämän kokonaisuuden huoltamisessa hän korostaa yksilön vastuuta. Näin ollen onkin jokseenkin luontevaa, että hänen talonsa kolme alinta kerrosta käsittelee yksilön terveyttä, arvoja ja ammatillista osaamista. Kolme alinta kerrosta kuvaavat juuri yksilön henkilökohtaisia voimavaroja. Työoloja ja työtä kuvaa talon neljäs kerros. Tärkeää olisi pysähtyä miettimään joka kerroksen kohdalla sen kuntoa ja ajatella, voisiko henkilöllä itsellään olla jotain parannettavaa esimerkiksi työkyvyn ylläpitämiseen. (Manka & Manka, 2016.)

Työhyvinvointi vaikuttaa hyvin moneen asiaan, muun muassa työssä jaksamiseen. Se on kokonaisuus, joka muodostuu turvallisuudesta, työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä ja hyvinvoinnista. Työntekijän ammattitaito, motivoiva johtaminen ja hyvä ilmapiiri työyhteisössä, ovat elementtejä, jotka lisäävät työhyvinvointia. Sen edistämiseen tarvitaan työntekijöitä ja työnantajaa. Hyvä työhyvinvointi laskee myös sairaspöissaoloja, koska työhyvinvoinnilla on vaikutuksia työssä jaksamiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.)

Työn järkevä organisointi, hyvä työympäristö, terveys, työn kokeminen mielekkääksi ja tarkoitukselliseksi ovat työkyvyn perusta. Henkilön oma toiminta ja elämänhallinta vaikuttavat tietysti työkykyyn. On kuitenkin työkyvyn aktiivinen ja järjestelmällinen johtaminen työkyvyn edistämisen näkökulmasta hyvin tärkeää. Toimivalla työyhteisöllä on iso merkitys työhyvinvointiin. Työyhteisön ollessa hyvinvoiva, terveellinen ja tuottava, ajatellaan sen olevan silloin toimiva ja turvallinen. Hyvässä työyhteisössä toteutuu tasa-arvo, toimiva vuorovaikutus ja oikeudenmukaisuus. Yhteistyö rakentuu keskinäisestä luottamuksesta ja toisten arvostamisesta. Vaikka työpaikalla on yhteisiä tavoitteita, on tärkeää kunnioittaa erilaisia työskentelytapoja ja toteuttaa niitä yhteisesti sovitussa rajoissa. (Työturvallisuuskeskus ry, i.a.)

2.2 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin

Johtamisen määritelmä riippuu siitä, tarkastellaanko asiaa esimerkiksi johtamistyilien tai strategisen johtamisen näkökulmasta. Hyvin yleisesti johtaminen jaetaan asioiden johtamiseen tai ihmisten johtamiseen. Johtajuudesta voi erotella kolme osa-aluetta eli työvaihetta. Ihmisten johtamisessa ensimmäiseksi työvaiheeksi voidaan ajatella suunnan näyttäminen. Ensimmäiselle osa-alueelle tyypillistä on tulevaisuusorientoitunut ajattelu ja vision laatiminen. Seuraava työvaihe sisältää ihmisten koordinoimisen ja tarkoituksena on tuoda visiot ja suunnitelmat ymmärrettävässä muodossa työntekijöiden tietouteen. Toiseen vaiheeseen voi kuulua myös työntekijöiden sitouttaminen. Kolmanteen vaiheeseen kuuluu työntekijöiden kannustaminen ja inspiroiminen ja näiden tavoitteena on selättää eteen tulevat esteet ja ongelmat. (Toropainen, 2021.)

Johtamisella on merkitys niin työntekijöiden kuin koko organisaation suhteen. Organisaation tuloksellisuuteen ja menestykseen vaikuttaa paljon johtamisen hyvyys. Työntekijöiden työhyvinvointia edesautetaan hyvällä johtamisella ja organisaation tuloksellisuuteen vaikuttaa hyvä johtaminen. Hyvä johtaminen voidaan kyllä havaita helposti, mutta vaikeampaa on määritellä se tarkemmin. (Toropainen, 2021.)

Arvostus työntekijää kohtaan antaa motivaatiota työskentelyyn, suoriutumisen halu herää ja huomio kiinnittyy työntekijän arvostamaan asiaan. Asioita, mitkä ovat johtajan mielestä tavoittelemisen arvoisia, vaikuttaa vahvasti myös työntekijän näkemykseen työtehtävistään. Suunnitelmien toteutumiseksi ja jotta työntekijä haluaa suoriutua työtehtävistään, vaaditaan hyvää johtajuutta. (Suonsivu, 2020, s. 27.)

2.3 Työyhteisön merkitys työhyvinvointiin

Toimivalla työyhteisöllä on iso merkitys työhyvinvointiin. Työyhteisön ollessa hyvinvoiva, terveellinen ja tuottava, ajatellaan sen olevan silloin toimiva ja turvallinen. Hyvässä työyhteisössä toteutuu tasa-arvo, toimiva vuorovaikutus ja oikeudenmukaisuus. Yhteistyö rakentuu keskinäisestä luottamuksesta ja toisten arvostamisesta. Vaikka työpaikalla on yhteisiä tavoitteita, on tärkeää kunnioittaa erilaisia työskentelytapoja ja toteuttaa niitä yhteisesti sovituissa rajoissa. Työyhteisössä on hyvä pyrkiä noudattamaan niitä toimintatapoja, jotka on sovittu yhdessä edistämään yhteistyötä. On tärkeää, että jos erimielisyyksiä tulee, pyritään ne ratkaisemaan aina viipymättä ja toista kohtaan toimitaan aina ammatillisesti. Ammatillinen työkäyttäytyminen, asennoituminen työtä, esihenkilöä, työyhteisöä ja työpaikkaa kohtaan myönteisesti, näyttäytyvät hyvinä työyhteisötaitoina. Vastuullinen toiminta työyhteisössä, vuorovaikutustaidot ja oman osaamisen jakaminen edistävät työhyvinvointia ja työn sujumista. On myös osattava antaa toisille tilaa oman työnsä tekemiseen ja samalla on hyvä myös muistaa kehittää omaa osaamistaan. Tärkeää on myös tarvittaessa pyytää apua ja osata ottaa sitä vastaan. Hyvässä ja toimivassa työyhteisössä tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja, koska

on pystyttävä ottamaan vaikeatkin asiat puheeksi. Työntekijältä on hyvä löytyä ratkaisukeskeisyyttä ja taitoa näkökulman vaihtamiseen. Nämä asiat antavat valmiutta myös näkemään muutokset oppimisen mahdollisuutena. (Työturvallisuuskeskus ry, i.a.)

2.4 Työntekijän oma vastuu hyvinvoinnistaan

Hyvä työkyky perustuu ihmisen voimavarojen ja työn väliseen suhteeseen. Työntekijän on omattava hyvät arvot, asenteet ja motivaatio työhön, omaa osaamista on hyvä kehittää jatkuvasti. Omasta terveydestään ja toimintakyvystään huolehtiminen on työntekijällä itsellään, näihin asioihin vaikuttavat tietenkin elintavat ja mm. perimä. Lähiyhteisö ja perhe antavat tasapainoa työhön. Perheen asenteilla, arvoilla ja elintavoilla on myös vaikutusta työntekijän terveyteen ja näkemyksiin. Työntekijän lähiyhteisöön kuuluu sukulaiset, tuttavat ja ystävät. Tasapainoon työssä vaikuttaa perheessä tai lähiympäristössä tapahtuvat asiat, ne voivat joko heikentää tai vahvistaa työntekijän tasapainoa. (Työturvallisuuskeskus ry, 2012.)

On tärkeää, että työntekijä nauttii työstään ja kokee työn mielekkääksi. Työhön omistautumiseen, uppoutumiseen ja tarmokkuuteen tarvitaan myönteistä tunnetta ja motivaatiotilaa. Työn ei voida ajatella olevan pelkästään mielekasta, mutta tutkimuksen mukaan erilaisia myönteisiä tunteita työstään kokee säännöllisesti noin kaksi kolmasosaa ihmisistä (Työterveyslaitos, i.a.). Ikääntyminen ja vanheneminen aiheuttavat muutosta ihmisen voimavaroihin, mutta muutokset ovat tietenkin aina yksilöllisiä. Muutoksia voi tulla arvoihin, asenteisiin, osaamiseen ja vanheneminen usein vaikuttaa myös ihmisen terveyteen. (Työturvallisuuskeskus ry, 2012.)

2.5 Vuorotyön vaikutus työhyvinvointiin

Vuorotyö vaikuttaa työhyvinvointiin ja tutkimusten perusteella on todettu, että muun muassa vuorotyöunihäiriöistä kärsii noin 10 % vuorotyötä tekevästä ihmisistä. Vuorotyö, joka sisältää yötyötä vaikuttaa riskiin sairastua diabetekseen,

sydän- ja verisuonisairauksiin. Elimistöä kuormittaa tavallista enemmän epä-säännöllinen työ ja muutokset uni- ja valverytmissä. Näillä on vaikutuksia sosiaaliiseen elämään, ja yleensä ne vaikuttavat siihen negatiivisesti. Väsymys ja uni-ongelmat näkyvät myös työtapaturmien riskin kasvuna, huomiokyky kapenee ja reaktiomme hidastuvat. Huono unirytmii vaikuttaa myös muistiin ja tietenkin mielialaamme. Mieliala on parempi hyvin nukutun yön jälkeen. Vuorotyön terveyshaittoja on myös monenlaiset ruoansulatuselimistön oireet, muuan muassa vatsakivut ja närästys. Vertailtaessa päivätyöntekijöitä vuorotyön tekijöihin, on havaittu, että vuorotyötä tekevillä työntekijöillä ilmenee enemmän myös hermostuneisuutta ja stressiä. (Partonen, 2022.)

2.6 Työn kuormituksen vaikutus työhyvinvointiin

Ihmiset kokevat kuormituksen hyvin eri tavalla, joillekin ihmisille stressireaktiosta voi olla hyötyä ja se voi auttaa heitä saavuttamaan huippusuorituksen. Työn kuormituksen jatkuessa pitkään, kääntyy se yleensä kuitenkin negatiiviseksi. On hyvä tunnistaa omat rajat koska yksilöt kokevat stressin jokainen omalla tavallaan. On kuitenkin tutkittu, että yleensä positiivinen stressi auttaa työntekijää suoriutumaan paremmin työtehtävistään. On ajateltava kuitenkin, että ihmisen voi olla vaikeaa tunnistaa milloin positiivinen stressi on muuttumassa negatiiviseksi. (Manka & Manka, 2016.)

Työmäärän ollessa liian vähäinen, ja yhdistettynä se työntekijän huonoihin vaikutusmahdollisuuksiin, saattaa se myös heikentää työhyvinvointia. Terveyshaittoja aiheutuu kuitenkin yleisimmin silloin, kun työssä on kovat vaatimukset. Työ on silloin vaativaa ja työmäärä liiallista. Työstä voi aiheutua aikataulupaineita ja riskitaitaisia odotuksia. Kuormittava työ aiheuttaa sairauspoissaoloja ja vaikuttaa työurien pituuteen heikentävästi. (Juvani, 2019.)

3 KOTIHOITO

Sosiaalihuoltolaki (L 1301/2014) määrittelee kotihoidolla tarkoitettavan palvelua jolla ”huolehditaan, että henkilö suoriutuu jokapäiväiseen elämään kuuluvista toiminnoista, kodissaan ja asuinympäristössään”. Asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaan kotihoitoon kuuluu huolenpito ja hoito, vuorovaikutusta ja toimintakykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta sekä muut henkilön itsenäistä elämää tukevat toiminnot. Kotihoitoa järjestetään, jos henkilö tarvitsee sitä korkean iän, sairauden tai vamman aiheuttaman alentuneen toimintakyvyn vuoksi. Lisäksi kotihoitoa voidaan järjestää henkilölle, joka tarvitsee sitä elämänsä tai perhetilanteensa erityisestä syystä. Vanhustenhuoltolain (L 980/2012) mukaan iäkkään henkilön elämää tukeva ja arvokas pitkäaikainen huolenpito ja hoito on hyvinvointialueilla toteuttava ensisijaisesti kotiin annettavilla palveluilla sekä muilla sosiaali- ja terveyshuollon avopalveluilla (L 980/2012). Myös Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen kansallisena tavoitteena on, että iäkäs ihminen voisi asua omassa kodissaan elämänsä loppuun asti, tai ainakin mahdollisimman pitkään (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, i.a.).

Sosiaalihuoltolakiin (L 1301/2014) perustuva kotipalvelu ja terveydenhuoltolakiin perustuva kotisairaanhoido on useimmissa kunnissa yhdistetty kotihoidoksi. Jos toimintakyky on heikentynyt sillä tavalla, ettei itsenäinen lääkkeiden otto, syöminen, pukeutuminen ja hygieniasta huolehtiminen enää onnistu niin kotihoidon tehtävä on tukea kotona selviytymistä. Kotihoidon tavoitteena on ylläpitää olemassa olevia voimavaroja sekä edistää kuntoutumista, perusturvallisuutta ja itsenäistä suoriutumista. Sosiaali- ja terveyspolitiikan tavoitteiden osana kotiin vieviä palveluita pyritään jatkuvasti kehittämään. (Terveyskyly, i.a.)

4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Työhyvinvoinnin tutkimuksista nousee hyvin usein esille työntekijän oma mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointiin. Aiheeseen liittyvä teoria kohdistui työntekijöiden ja esihenkilöiden kokemuksiin työhyvinvoinnin merkityksestä työssäjaksamiseen sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Myös vuorotyön merkitys korostui, etenkin kun tarkasteltiin työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyviä negatiivisia tunteita. Tieteellistä tutkimusta ei voida tehdä ilman ongelmaa. Joskus tarvitsee ensin määritellä ongelma, ennen kuin tutkimus voidaan toteuttaa. Tutkimusongelman rajaaminen ja määrittely on tärkeää, koska koko tutkimusprosessia ohjataan tutkimusongelman kautta. Jos tutkija asettaa ongelman väärin niin myös tutkimuskysymykset ovat väärinä, eikä aineisto tai menetelmä muuta lopputulosta. Tutkimuskysymysten ja tutkimusongelman asettamiseen on suotavaa käyttää riittävästi aikaa, koska työn lopputulos riippuu näistä. (Kananen, 2017 s.56)

Tutkimuksen takana on aina tutkimuskysymykset, jotka ovat muodostuneet tutkimusongelmasta. Tutkimusongelmana ei voi olla käytännön ongelma, vaan käytännön ongelmana olevat toteamukset on muutettava tutkimuksen kielelle. Tutkimuskysymysten asettelu määrittelee, millaisia vastauksia aineistolla saadaan ja tutkimuskysymyksissä on siis myös aina odotusarvoa vastauksista. (Kananen, 2017. s.60–61)

Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia ja sen merkitystä työssäjaksamiseen seuraavien tutkimusongelmien kautta:

1. Mitkä asiat ovat kotihoidon työntekijän mielestä merkityksellisiä ajatellen työhyvinvointia?
2. Mikä on työntekijän oma kokemus työhyvinvoinnista ja millä tavoin hän voi itse olla vaikuttamassa työssäjaksamiseen?

Terveys sosiologi Aaron Antonovsky on kehittänyt 1970-luvulla filosofisen näemyksen terveyden synnystä. Antonovskyn teorian mukaan hyvä terveys liittyy vahvasti ihmisen elämänhallinnan eli koherenssin tunteeseen.

Työhyvinvoinnissakin siis huomio tulisi kiinnittää ensisijaisesti ihmisen terveyttä edistäviin tekijöihin eikä pelkästään negatiivisiin ja sairautta korostaviin elementteihin. (Hietalahti & Pusenius, 2012, s. 3–4.)

Vuorotyön vaikutuksia on tutkittu liittyen työntekijöiden ruokailutottumuksiin, elämäntapoihin sekä psykososiaaliseen hyvinvointiin. On todettu, että useat työntekijät kokevan eristyneisyyttä epäsosiaalisten työaikojen vuoksi. Yhdessä huonon unen kanssa tällä oli kielteinen vaikutus sekä mielialaan, että mielenterveyteen. Tutkimus korostaa sisäisen motivaation tärkeää roolia vuorotyöntekijöiden elämäntapavalinnoissa. Ne, jotka olivat vähemmän motivoituneita noudattamaan terveellisiä elämäntapoja, näyttivät uskovan, että vuorotyön negatiivinen vaikutus heidän elämäntapaansa ei ollut heidän hallinnassaan. Yksilöt vaihtelevat vuorotyön sietokyvyssään, ja jotkut ihmiset kehittävät parempia selviytymismekanismeja kuin toiset. Sisäinen motivaatio terveyden parantamiseen vähentää todennäköisyyttä, että vuorotyö vaikuttaa haitallisesti elämäntapakäyttämiseen. (Nea, F. ym, 2018, s. 7–9.)

5 TUTKIMUKSEN ETENEMINEN

5.1 Ideointi, suunnittelu ja kuvaus

Tarkoituksena oli ajoittaa työn valmistuminen syksyyn 2023. Opinnäytetyön aiheeksi valittiin työhyvinvointi, sillä se on ajankohtainen ja osaltaan tärkeä määre yksilön työssäjaksamisen näkökulmasta. Keväällä 2023 alkoi ensimmäinen opinnäytetyökurssi, jossa valittiin opinnäytetyön tutkimusmenetelmä. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä osoittautui sopivaksi, sillä sen avulla on helppompaa tutkia yksilön kokemuksia tutkittavasta aiheesta. Alun perin tarkoituksena oli kohdistaa kysely erään sairaalan osastolle, jonne laitettiin kyselyä sähköpostilla. Vuoden vaihteessa hyvinvointialue koki kuitenkin suuria muutoksia, eikä vastausta kuulunut yhteydenotoista huolimatta. Lopulta muutettiin suunnitelmaa, sillä kiinnostus heräsi toisesta yksiköstä ja pian yhteistyö alkoi kyseisen kotihoidon yksikön kanssa. Yhteistyötahon toiveena oli, että tutkimus anonymisoidaan täysin ja tämä toive huomioitiin koko prosessin ajan.

Kyselytutkimusta varten syvennyttiin työhyvinvoinnin ja laadullisen tutkimuksen teorian tietoon. Työhyvinvointi osoittautui laajaksi ja moniulotteiseksi aiheeksi, josta löytyi runsaasti tutkittua tietoa. Suunnitelmavaiheessa nostettiin esille työhyvinvoinnin ominaisuuksia, jotka nousivat useimmin esille teorian tietoon perehtyessä ja nämä ominaisuudet valikoituivat lopulta kyselyyn. Näitä olivat johtaminen, työyhteisö, työntekijän oma vastuu, työn kuormittavuus ja vuorotyö. Tutkimuskyselyn tiedonkeruumenetelmänä käytettiin paperisia kyselylomakkeita (LIITE 2) saatekirjeineen (LIITE 1), jotka yksi opinnäytetyön tekijöistä vei kyselyyn vastajille kesäkuussa 2023. Kyselyn vastaamiseen annettiin vastausaikaa kaksi viikkoa.

5.2 Kirjallisuushaku

Tutkimusprosessia varten etsittiin ajantasaista tietoa työhyvinvoinnista hakemalla luotettavia, vertaisarvioituja tutkimuksia eri tietokannoista. Diak Finnan

tietokantalistaus helpotti tietokantojen etsimistä. Medic-tietokanta osoittautui mukavaksi helpon käytettävyytensä vuoksi. Lisäksi käytettiin myös Google Scholaria. Tietoa haettiin asiasanoilla työhyvinvointi, hoitotyö, työyhteisö ja johtaminen. Medic-haussa käytettiin hakusanoja työhyvin* AND hoitoty*, sekä hoitoty* AND johtami*. Hyödynnettiin myös kirjallisuutta, niin työhyvinvoinnista, kuin laadullisesta tutkimuksestakin. Suomen laki antoi jonkin verran tietoa aiheeseen liittyen. Lisäksi käytettiin muutamien eri nettisivujen antia, kuten tutkimuseettisen neuvottelukunnan, sosiaali- ja terveysministeriön, terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen sekä työturvallisuuskeskuksen sivuja, joista löydettiin erilaisia ulottuvuuksia koko opinnäytetyöprosessiin. Kirjallisuushaun keskeisimpinä tuloksina oli työhyvinvointiin vaikuttavina elementteinä johtaminen, vuorotyö, työn kuormittavuus, yksilön oma vastuu ja työyhteisö.

6 AINEISTON KERUU

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista kyselylomaketta. Lomakkeen kysymykset laadittiin rajaten valittuihin työhyvinvoinnin elementteihin, johtaminen, työyhteisö, työntekijän oma vastuu, vuorotyö, sekä työn kuormitus. Rajausta selkiytti se, että tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää yksittäisen kotihoidon työntekijöiden työssäjaksamista. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin paperista kyselylomaketta (LIITE2) saatekirjeineen (LIITE1). Kyselyyn vastaajat valittiin sen mukaan, että heillä olisi tarpeeksi kosketuspintaa tutkittavaan aiheeseen, rajaten lyhytaikaiset sijaiset tutkimuksen ulkopuolelle. Litterointimuotona käytettiin yleiskielistä litterointia ja sisällönanalyysi toteutettiin deduktiivisesti.

Tutkimuskyselyn valmistelu vaati parempaa tutustumista työhyvinvointiin ja sen elementteihin, rajauksena käytettiin elementtejä, jotka nousivat useimmin esiin työhyvinvointia tarkastellessa. Tutkimuskysymykset laadittiin pohjautuen teoriatietoon ja aiheen rajausta pidettiin tärkeänä kysymysten sisällön ja laajuuden kannalta. Tutkimuskysymyslomakkeita toimitettiin viidelletoista työntekijälle ja

kyselyyn vastasi yhdeksän työntekijää. Kaikki kyselyyn vastanneista vastasi joko kyselylomakkeen kysymykseen. Tavoitteena oli, että kaikki kyselyyn vastanneista saisivat tuoda esille näkemyksensä ja tuntemuksensa työhyvinvointiin vaikuttavista asioista.

Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan usein ihmisen subjektiivisia kokemuksia ja näkemyksiä. Onkin hyvin luonnollista, että tämä herättää keskustelua mm. siitä, onko laadullinen tutkimus luotettava tai uskottava. Edellä mainitut seikat asettavat haasteensa tutkimukselle. (Juuti & Puusa, 2021, s. 59.). Tutkijalla on aineisto, jonka hän on hankkinut tutkimuskohteesta. Saadun aineiston kanssa tutkija käy dialogia. Yksittäiset asiat ovat tärkeitä kokonaisuudessa, sillä yksittäisten asioiden ymmärtämisen merkitys on tärkeää kokonaisuuden kannalta (Juuti & Puusa, 2021, s. 73—74.)

Laadullisessa tutkimuksessa pääosin aineistot tutkimuksesta ovat yleensä erilaisia tekstejä. On tavallista myös, että tutkimuksen tavoitteet laadullisessa tutkimuksessa esitetään kuvailevasti. Yksi keskeisimmistä laadullisen tutkimuksen tunnuspiirteistä on korostaa todellisuuden ja siitä saatavan tiedon subjektiivista luonnetta. Tutkimuskohdetta lähestytään usein luonnollisissa olosuhteissa ja keskitytään tarkastelemaan yksittäisiä tapauksia. Tutkimukseen osallistuvien näkökulma yksittäisen havainnon ja tutkijan vuorovaikutuksen kanssa on olennaista tutkimuksen kannalta. On erityisen tärkeää antaa kohteena olevasta ilmiöstä teoreettisesti mielekäs tulkinta. Liikkeelle tutkijan on hyvä lähteä tutkittavan ilmiön valintaa tehdessään ottamalla tarkasti selvää, millainen on tutkimuskohteen luonne. Tutkijalla olisi hyvä olla myös perustelut tutkimuskohteen näkökulmalle. (Juuti & Puusa, 2021, s. 76.)

7 SISÄLLÖNANALYYSI

Tarkoituksena laadullisen tutkimuksen on kuvata tapahtumia, tarkoituksena ei niinkään ole tilastolliset yleistykset. Laadullisessa tutkimuksessa kuvataan yleensä tapahtumien lisäksi ilmiötä ja annetaan ilmiölle teoreettisesti mielekäs tulkinta. Tietoa on tärkeää kerätä niiltä henkilöiltä, joilla on kokemuspintaa ja myös tietoa ilmiöstä, jota tutkitaan. Näillä edellä mainituilla asioilla on merkitys tiedonantajien valinnassa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Tutkimuspainotteinen opinnäytetyö kohdentui organisaatioon, josta kyselyyn vastaajiksi rajattiin vain ne työntekijät, joilla tiedettiin olevan tietoa ja kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Vastaajien rajaaminen pitkäaikaisiin työntekijöihin auttoi saamaan vastaukset työhön kokemuksen ja tiedon pohjalta. Tutkimuskysely toteutui paperisena kyselylomakkeena ja kyselyyn vastaajat valikoituivat sen mukaan, että heillä oli riittävästi kosketuspintaa tutkimuksessa olevaan ilmiöön. Vastaajien työsuhteen kesto oli vähintään kolme kuukautta, jättäen lyhytaikaiset sijaiset tutkimuksen ulkopuolelle.

Menetelmänä sisällönanalyysi antaa mahdollisuuden vastauksien objektiiviseen ja myös systemaattiseen analyysiin. Deduktiivisen analyysimenetelmän tarkoituksena on yleistää tutkittava ilmiö ja pyrkiä tiivistämään se. Tutkimuksessa oleva aineisto käsittelee ja kuvaa tutkittavaa ilmiötä, ajatuksena on saada selkeä ja sanallinen kuvaus ilmiöstä. Tästä syystä tarvitsemme analyysiä, jonka tarkoituksena on saada juuri nämä asiat ilmiöstä esille. Tarkoitus sisällönanalyysillä on saada aineisto, joka on tiivis ja selkeä. Analyysi, joka aineistolle tehdään antaa mahdollisuuden siihen, että tutkittavasta ilmiöstä saadaan luotettavat ja selkeät johtopäätökset. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Kyselylomakkeessa (LIITE 2) oli viisi työhyvinvointiin liittyvää kysymystä. Aluksi kaikki kyselylomakkeiden tekstit luettiin läpi ja kirjoitettiin koneelle, jotta litterointi on mahdollisimman sujuvaa. Tutkimuksen tarkoitus oli saada vastaukset tutkimuskysymyksiin, joten heti analyysin alussa vastauksista jätettiin analyysirungon ulkopuolelle kaikki tutkimuskysymyksiä kannalta epäoleellinen. Vastaukset

jaettiin viiteen kategoriaan tutkimuksessa käytetyn teorian mukaan, johtamisen, työyhteisön merkityksen, työntekijän omaan vastuun, vuorotyön ja työn kuormituksen vaikutuksista työhyvinvointiin. Tulokset purettiin työhön tekstimuotoisena vastaus kerrallaan siinä järjestyksessä, miten kysymykset oli kyselylomakkeeseen aseteltu (LIITE 3).

8 TULOKSET

Kyselylomakkeita saatekirjeineen oli yhteensä viisitoista. Kyselyyn vastasi yhdeksän tutkimukseen osallistuvaa. Jokainen vastasi kaikkiin viiteen lomakkeessa olevaan kysymykseen.

1. Organisaation johtamisen vaikutus työhyvinvointiin

Kokonaisuutena kyselyn vastauksista nousi vahvasti esille esihenkilön iso merkitys työntekijän työhyvinvointiin. Suurin osa kyselyyn vastanneista nosti esille organisaation johtamisessa isoimmaksi ongelmaksi tiheään vaihtuvan esihenkilön. Osa vastanneista koki myös, ettei esihenkilö kuuntele riittävästi tai huolehdi työntekijöilleen antamistaan lupauksista.

Jatkuva esihenkilöiden vaihtuvuus ja heidän tuomat muutokset vaikuttavat todella paljon. Epävarmuus tulevaisuudesta. Ylhäältä sanellaan mikä meille on hyväksi, meidän mielipiteillämme ei tunnu olevan vaikutusta.

2. Työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät valinnat työssäjaksamisen tukena

Kaikki kyselyyn vastaajista nostivat esille liikunnan merkityksen terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavista asioista omassa elämässä. Jokainen oli sitä mieltä, että liikunta tukee omaa työssäjaksamista. Vastauksista nousee esille myös perheen

ja ystävien merkitys työhyvinvointiin. Suurin osa nosti esiin tärkeimpinä oman hyvinvoinnin elementteinä säännöllisen unirytmien, terveellisen ravinnon ja luonnossa liikkumisen. Vastauksista nousee selkeästi esille niitä asioita, joihin ihminen voi itse vaikuttaa oman hyvinvointinsa ylläpitämiseksi. Kaikki kyselyyn vastanneista tiedostavat asian, että työhyvinvointiin voi vaikuttaa omilla elämäntavoillaan.

Liikunta/ harrastukset, eläimet, luonto, perhe, terveet elämäntavat auttavat minua jaksamaan työssäni.

3. Työyhteisön vahvuudet ja heikkoudet työhyvinvointiin liittyen

Puhuttaessa työyhteisön merkityksestä suurin positiivinen tekijä tutkimuksiin vastanneille oli hyvät työkaverit ja heidän tukensa. Suurin osa nosti esille hyvän työilmapiirin ja tärkeänä pidettiin myös sitä, että työntekijät tukevat ja auttavat toisiaan. Yli puolet vastanneista mainitsi positiivisena asiana mukavat asiakkaat. Negatiivista asioita useimpien mielestä oli huono/puutteellinen perehdytys ja hoitajien vaihtuvuus. Kaksi vastanneista olivat sitä mieltä, että hoitajia on liian vähän ja tämä aiheuttaa stressiä ja kiirettä.

Vahvuuksia itsenäinen työ ja mukavat työkaverit/ asiakkaat.

Heikkouksia työssä on kiire ja "Katso googlesta/Youtubesta ohjeet" eli oikea perehdytys uusiin asioihin ja vanhoihin unohdettuihin olisi hyvä.

4. Vuorotyön vaikutus työhyvinvointiin

Alle puolet kyselyyn vastanneista kokivat vuorotyön tekemisen mukavana asiana ja kokivat sen vaikuttavan heihin positiivisesti. Suurin osa koki vuorotyön kuormittavana ja vaikuttavan muun muassa unirytmien. Muutama vastanneista mainitsi, että aamu- ja iltavuorot sopivat heille, mutta yötyö rasittaa eniten. Yksi vastanneista kertoi, että vuorotyö vaikuttaa unirytmien sotkemisen lisäksi verenpaineeseen.

Minulla menee unirytmiksi sekaisin vuorotyöstä ja lisäksi vuorotyö vaikuttaa myös verenpaineeseeni.

5. Työn kuormitus ja sen vaikutus työhyvinvointiin

Työn vaativuus, kiire ja riittämättömyyden tunne olivat asioita jotka vastauksista nousivat eniten esille liittyen työn kuormittavuuteen. Jokainen mainitsi, että työtehtäviä on liikaa hoidettavana kovan kiireen keskellä. Suurin osa vastanneista mainitsi esimiehen tiheään vaihtuvuuden ja vähäisen työntekijämäärän olevan raskasta ja kuormittavaa. Kaksi kyselyyn vastanneista mainitsi, että ongelmia on tiedonkulkuun liittyen ja työn kuormittavuutta lisäävät myös asiakkaiden omaiset.

Työaika ei riitä annettujen työtehtävien tekemiseen. Pitää yrittää huolehtia, että kaikkien asiakkaiden asiat ovat hoidossa, vaikka aika ei millään riitä. Tieto ei aina myöskään kulje.

9 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyön valmistelua ohjasi yhteiset eettiset arvot, luotettavuus ja kunnioitus tekijöiden välillä. Kyselytutkimuksen valmistelussa otettiin huomioon kirjoittajien erilaiset näkökulmat. Opinnäytetyö nojautui tutkimusetiikkaan tukien hyvän tieteellisen käytännön toteuttamista. Eettisesti kestävä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmät ohjasivat työskentelyä. Teoriapohjana opinnäytetyössä käytettiin vertaisarvioitua tutkimustietoa, johon nojaten koostettiin tutkimuskysely. Kyselyssä käytettiin avoimia kysymyksiä nostaten esiin vastaajan omia näkökulmia tutkittavasta aiheesta. Kyselyä varten haettiin tutkimuslupa tutkittavan kohteen hyvinvointialueen kotiin vietävien palveluiden tulosalueen johtajalta.

Tavoitteena laadullisessa tutkimuksessa on tavoittaa ihmisen omat mielipiteet koetusta todellisuudesta. (Vilkkä, 2021, s.94–95). Kyselytutkimuksen valmistelussa esille nousi yksilölliset erot työhyvinvoinnin kokemuksista ja näkemyksistä. Täysin luotettavia vastauksia laadullisessa tutkimuksessa on vaikea taata, sillä

yksiselitteistä vastausta ei ole. Kyselytutkimuksen kohdistuessa työyksikköön, voidaan olettaa yksilöiden puhuvan omista kokemuksista ja kyselyn tuloksien antavan oikeaa suuntaa yksikön työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksista.

Tutkimusaineiston keräämisessä haasteina voi nousta tutkittavan motiivi osallistua tutkimukseen. Tutkittava saattaa vastata tutkimuskysymyksiin kaunistellen, liioitellen, vähätellen, muunnellen tai ylistäen tosiasioita. Tutkimusaikataulu määrittää, kuinka syväälle tutkijalla on mahdollista päästä tutkimassaan asiassa. Pitkä tutkimusaikataulu saattaa muuttaa tutkijan ymmärrystä tutkittavasta asiasta niin, ettei tutkimuksen alkuperäinen tarkoitus tunnu enää mielekkäältä tai tutkijan motiivit voivat muuttua tutkimuksen tekemiseen. (Vilkkä, 2021, s. 96–98.)

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin paperista kyselylomaketta. Lomakkeet toimitettiin kaikille kyselyyn osallistuville työpaikalle henkilökohtaisesti. Keneltäkään ei kysytty taustatietoja kyselyssä, jotta vastaajan anonymiteetti säilyisi. Luotettavuutta kyselyyn vastaamisessa lisättiin kirjekuorilla, joihin vastauslomakkeet palautettiin. Kirjekuoret kerättiin lukittuun laatikkoon. Kyselyn vastaukset kirjoitettiin koneelle, jotta käsialasta ei voinut yksilöidä ketään. Tutkimuskyselyn vastauksien luotettavuuden arvioinnissa tarkasteltiin kokonaisuutta. Alkuperäiset kyselylomakkeet hävitettiin asian mukaisesti tietosuojajätteen mukana.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kyselylomakkeita toimitettiin työyksikköön viisitoista ja kyselyyn vastasi yhdeksän työntekijää. Tavoitteena oli, että vähintään puolet vastaisivat kyselyyn, joten siltä osin tavoite täyttyi. Työn edetessä oli haasteita rajata työhyvinvoinnin elementtejä, mitä tarkastellaan tarkemmin, koska käsitteenä työhyvinvoinnin aihe on niin laaja. Kyselylomakkeen kysymyksiä miettiessä rajausta kuitenkin selkeytyi tutkimuskysymyksiä myötä. Kyselyn vastausten avulla tarkoitus oli saada vastaus työn tutkimuskysymyksiin. Tuloksista selviää, mitkä asiat ovat kotihoidon työntekijän mielestä merkityksellisiä ajatellen työhyvinvointia. Vastauksissa on kerrottu työntekijän omia kokemuksia työhyvinvoinnin elementeistä ja siitä, miten työntekijä itse voi vaikuttaa työssäjaksamiseen ja mikä merkitys tällä hänelle on. Yhteistyötaho voi hyödyntää tutkimuksen tuloksia työhyvinvointiin vaikuttavien ominaisuuksien avulla työyhteisössä halutessaan. Opinnäytetyö antoi kattavaa tietoa työhyvinvoinnista ja sen erilaisista ulottuvuuksista.

Työhyvinvointia tarkastellessa esiin nousi monia tärkeitä ulottuvuuksia aiheesta. Määritteenä työhyvinvointi on monisyinen ja lukuisista tutkimuksista huolimatta tarkkaa määritelmää asiaan ei ole. Yksilön kokemuksilla ja näkemyksillä onkin tärkeä merkityksensä yksikön sisäistä työhyvinvointia tarkastellessa. Olisikin hyvä, että työyhteisön ongelmia kartoitettaisiin ja tuotaisiin esille tietyin väliajoin. Haasteena voi kuitenkin olla uskallus puuttua epäkohtiin sekä pelko esihenkilön tai työtoverin arvostelun kohteeksi joutumisesta. Tiedettiin jo etukäteen, että kotihoito on työnä kiireistä ja raskasta. Tuloksista selvisi kuitenkin paljon enemmän positiivisia asioita, mitä prosessin alussa odotettiin. Olisi hyvä, että voitaisiin yrittää puhua yleiselläkin tasolla enemmän positiivisempaan sävyyn kotihoidossa työskentelystä. Ihmisen subjektiivista näkemystä asioista tarkastellaan aivan liian vähän.

Kokonaisuutena työ auttoi ammatillisessa kasvussa valtavasti ja antoi paljon uutta tietoa työhyvinvointiin liittyen. On myös tärkeää, että työtä tehdessä aloimme itsekkin miettiä syvemmin omaa työhyvinvointia ja miten jokainen voi omalta osaltaan olla parantamassa työpaikkansa työhyvinvointia. Kiireisen

elämän keskellä, ei usein huomaa asioita, mitkä ovat oman hyvinvoinnin kannalta tärkeitä. Kysely tehtiin kotihoidon työntekijöille ja siinä käsitellään työhyvinvointia eri näkökulmista. Tulevina terveydenhuollon ammattilaisina onkin tärkeää saada aiheesta mahdollisimman kokonaisvaltainen käsitys. Opinnäytetyöntekijät voivat käyttää tästä työstä saatua tietoa hyödyksi työpaikoillaan tulevaisuudessa. Prosessina opinnäytetyön tekeminen kehitti meitä eteenpäin niin tutkimuksen tekemisessä, kuin tiimityöskentelyssäkin. Lisäksi saatiin hyviä näkökulmia työhyvinvoinnin ominaisuuksista, joihin kannattaa omassakin työskentelyssä kiinnittää huomiota.

Opinnäytetyön jatkotutkimushaasteina on kyselyistä saatujen tuloksien mahdollinen ristiriitaisuus, joten laajempi tutkimus asiaan on varmasti aiheellinen. Työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden merkitystä sidosryhmiin pitäisi tutkia kaikkien työhön liittyvien henkilöiden näkökulmasta, koska työhyvinvoinnilla on suuri merkitys esimerkiksi potilaiden kokemuksiin hoidon laadusta. Työntekijöiden henkilökohtaisia voimavaroja, sekä niiden merkitystä työhyvinvointiin olisi hyvä tutkia kokonaisvaltaisemmin.

LÄHTEET

- Ahonen, G., Ojala, L. (2005). *Työhyvinvointi tuloksentekijänä*. (2. uud. p.). WSOY Pro.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. (2011). Johda työkykyä, pidennä työuria. EK:n työkykyjohtamisen malli [Julkaisu]. Saatavilla 30.3.2023 <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf>
- Hietalahti & Pusenius R. (2012). Työntekijän omavastuu työhyvinvoinnin osatekijänä. [Progradu-tutkielma]. Jyväskylän yliopisto. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40940/URN_NBN_fi_jyu-201302141219.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Juuti, P., Puusa, A. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (2. p.). Gaudeamus Oy.
- Juuti, P., Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. PS-kustannus.
- Juvani, A. (2019). Työstressin vaikutus työuriin. Saatavilla 12.4.2023 <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2019/21/duo15224>
- Kananen, J. (2017) *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- L 980/2012 *Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvetaista*. 28.12.2012/980 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980#L3P14>
- L1301/2014 *Sosiaalihuoltolaki*. 30.12.2014/1301 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L3P19a>
- Manka, M., & Manka, M-L. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
- Nea F. M, Pourshahidi K. L, Kearney J. M, Livingstone M B. E, Bassul C, Corish C.A. (2018). *A qualitative exploration of the shift work experience: the perceived effect on eating habits, lifestyle behaviours and psychosocial wellbeing*. Journal article. <https://academic.oup.com/jpubhealth/article/40/4/e482/4931231?login=false>

- Partonen, T. (25.10.2022). *Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö*. Saatavilla 12.4.2023 <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.). *Työhyvinvointi*. Saatavilla 4.8.2023 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suonsivu, K. (2020). *Minäkin olen vain ihminen*. BoD – Books on Demand.
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (i.a.). *Kotihoito*. Saatavilla 4.8.2023 <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/kotihoito>
- Terveyskylä. (i.a.). *Kotihoito*. Saatavilla 14.4.2023 <https://www.terveyskyla.fi/ika-talo/ik%C3%A4%C3%A4ntyneelle/apua-arkeen/kunnallinen-ja-yksityinen-kotihoito>
- Toropainen, I. (2021) Luottamus ja johtaminen elinvoimana sosiaali- ja terveydenhuollossa. Saatavilla 27.8.2023 <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20211243>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2013). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (i.a.). Saatavilla 4.8.2023 <http://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot>
- Työturvallisuuskeskus ry. (i.a.). *Työyhteisö*. Saatavilla 4.8.2023 <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/>
- Työturvallisuuskeskus ry. (2012). *Työkyky on työhyvinvoinnin perusta* [Esite]. Saatavilla 12.4.2023. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/08/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä (5. uud. p.)*. Ps-kustannus.

LIITE 1. Saatekirje

Hei!

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Diakonia-ammattikorkeakoulusta Oulusta. Teemme opinnäytetyönä työhyvinvointiin liittyvän tutkimuskyselyn yhteistyönä yksikkönne kanssa. Tutkimus perustuu tutkittavien omakohtaisiin kokemuksiin työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden työssä-jaksamista. Kysymykset on laadittu teoriatiedon pohjalta, liittyen työhyvinvointiin ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Tutkimuksessa käytetyt elementit ovat johtaminen, työyhteisö, työntekijän oma vastuu, vuorotyö ja työn kuormitus.

Toivomme sinulta pienen, rauhallisen hetken kyselymme vastaamiseen, sillä haluamme kuulla juuri sinun ajatuksesi ja kokemuksesi. Kysymyksiin on tärkeää vastata omin sanoin, jotta kokonaiskuva yksikkönne työhyvinvoinnista piirtyy meille mahdollisimman selkeäksi.

Toivomme, että vastaatte kysymyksiimme 30.6.2023 mennessä. Analysoimme vastaukset kesän aikana ja julkaisemme tulokset syyskuussa 2023. Toimitamme tutkimustulokset työpaikallenne syksyn aikana. Laitamme kysymyslomakkeiden mukana kirjekuoret, jotta voitte laittaa valmiit kyselykaavakkeet niihin, ja jättää toimistossa sijaitsevaan lomakkeille tarkoitettuun lukittuun laatikkoon. Kaikkiin kysymyksiin vastataan anonyyminä, joten emme kysy nimeäsi, emmekä muitakaan henkilötietoja kyselyssä.

Toivottavasti saamme mahdollisimman paljon vastauksia!

Lämmin kiitos ajastasi ja mukavaa kesää! 😊

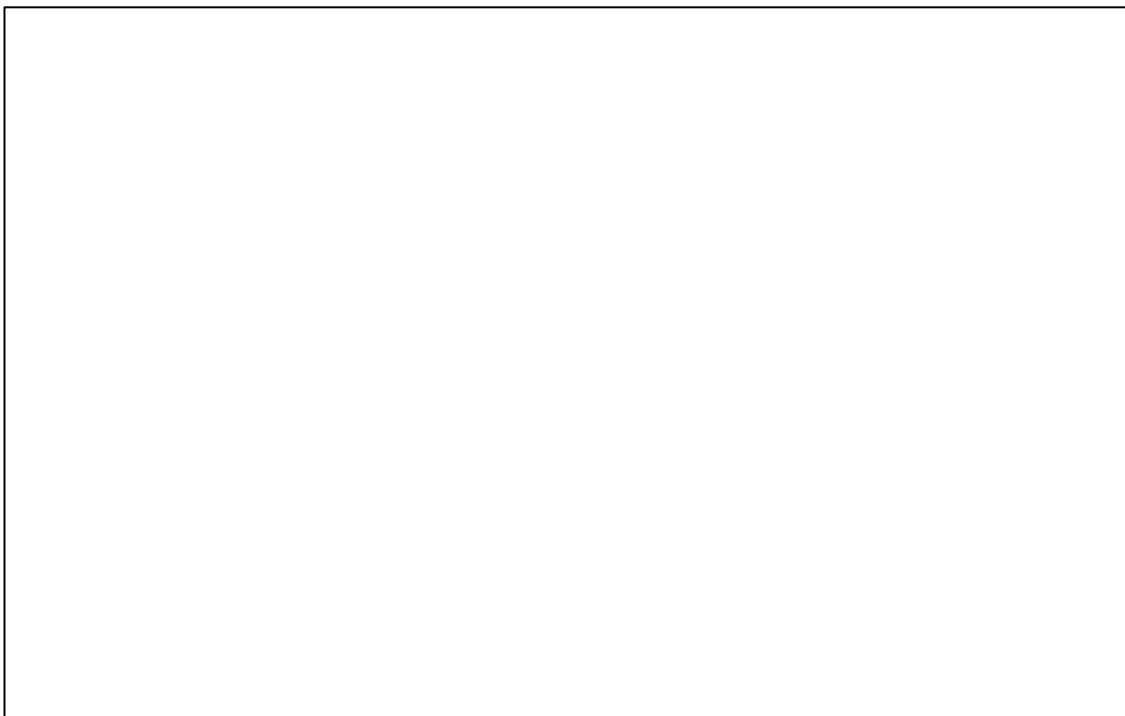
Ystävällisin terveisin,

Carita Hiljanen, Helka Katila ja Heidi Siltakoski

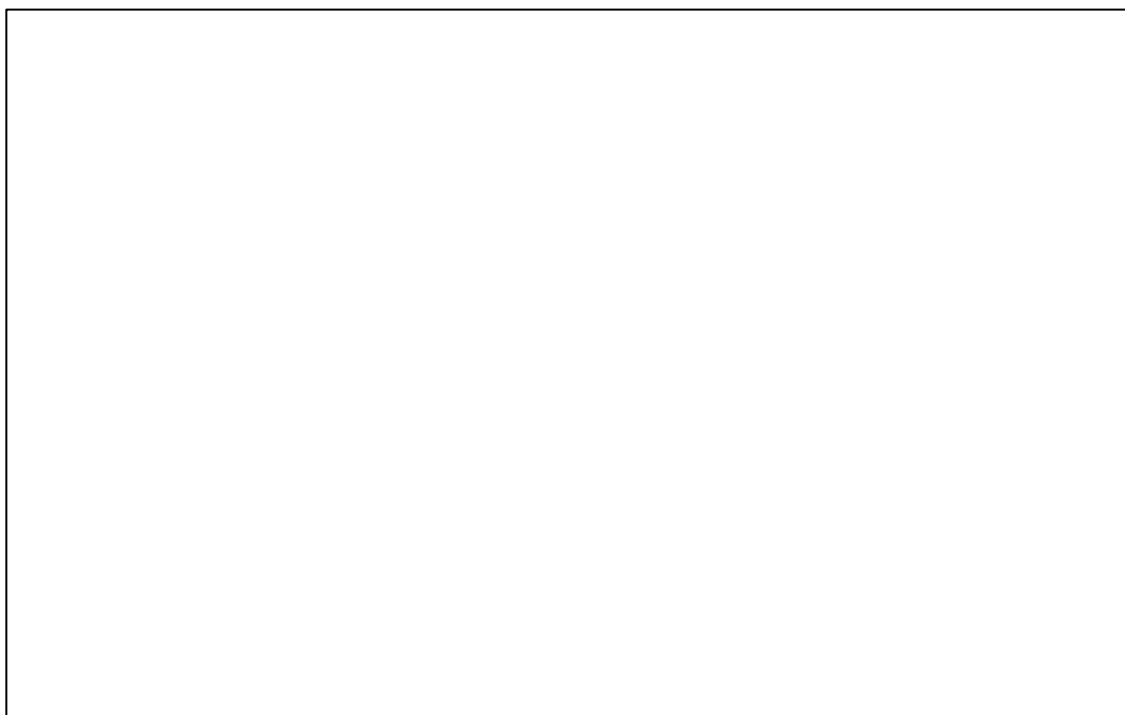
Diakonia ammattikorkeakoulu, 2023.

LIITE 2. Kyselytutkimuksen kysymykset

1. Millä tavoin koet organisaatiosi johtamisen vaikuttavan työhyvinvointiisi?



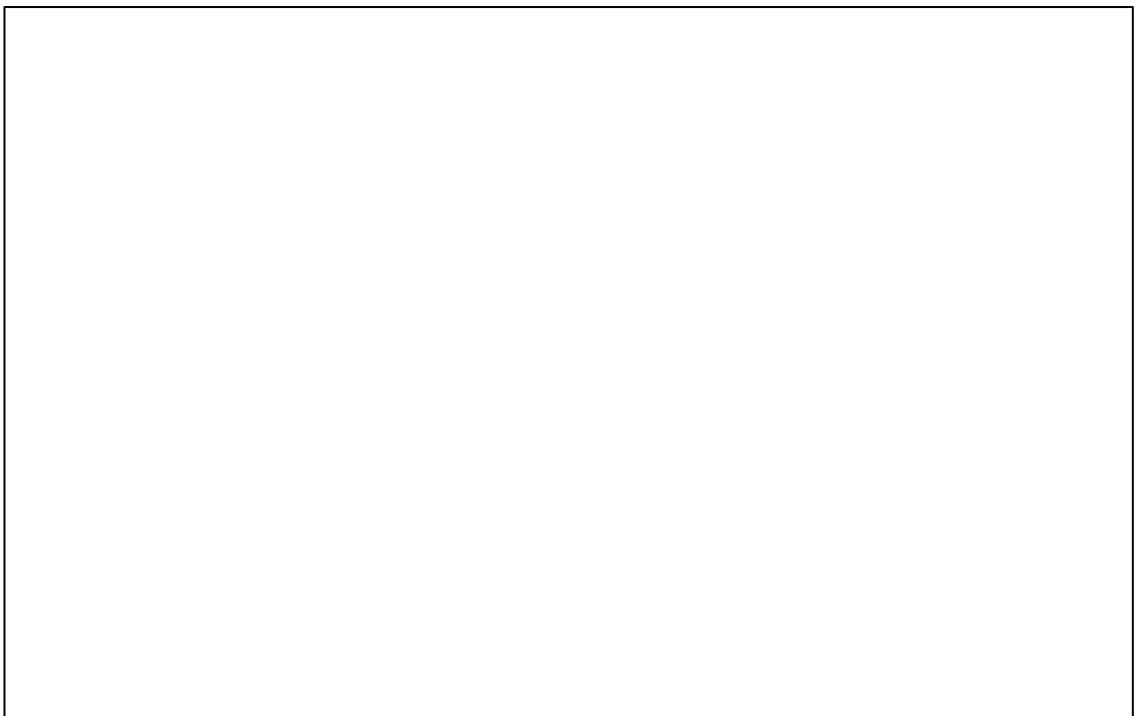
2. Mitkä terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavat valinnat elämässäsi tukevat omaa työssä jaksamistasi?



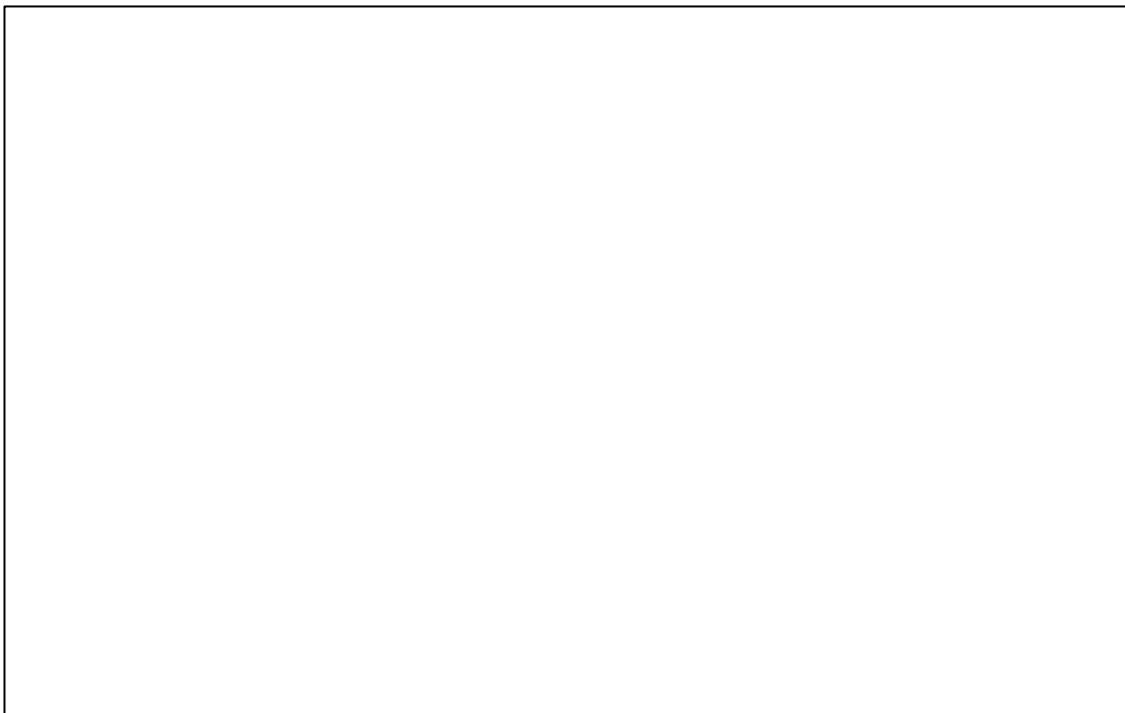
3. Mitkä ovat työyhteisösi vahvuudet ja heikkoudet työhyvinvointiin liittyen?



4. Millaisena koet vuorotyön vaikutuksen hyvinvointiisi?



5. Mitkä asiat kuormittavat sinua työssäsi?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the respondent to write their answers to the question above. The box is currently blank.

LIITE 3. Sisällönanalyysikuvio

Tämän tutkimuksen sisällön analyysimalli

