

Marjut Vainio

HENKILÖKUNNAN PSYKKINEN TYÖHYVINVOINTI VANKILASSA

Integratiivinen kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö

Sosionomi YAMK

Dataperustaisten hyvinvointipalvelujen kehittäminen



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Tutkintonimike	Sosionomi YAMK
Tekijä/Tekijät	Marjut Vainio
Työn nimi	Henkilökunnan psyykkinen työhyvinvointi vankilassa: Integratiivinen kirjallisuuskatsaus
Toimeksiantaja	Mikkelin vankila
Vuosi	2024
Sivut	40 sivua, liitteitä 1
Työn ohjaaja(t)	Aila Friis ja Riitta-Liisa Jukarainen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata integratiivisen kirjallisuuskatsauksen avulla psyykkisen työhyvinvoinnin suojaavia ja heikentäviä tekijöitä. Tavoitteena oli hyödyntää saatuja tuloksia vankilan työntekijöiden psyykkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi muokkaamalla tai kehittämällä jo olemassa olevia toimintatapoja. Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kysymykset: Mitkä ovat psyykkistä työhyvinvointia suojaavia tekijöitä? Mitkä ovat psyykkistä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä?

Tutkimustuloksien perusteella selvisi, että psyykkinen työhyvinvointi on yksi tärkeimmistä tekijöistä työssä viihtymisen kannalta ja että työhön suhtautumisella on vaikutusta työhyvinvointiin. Psyykkistä kuormittumista voi olla työntekijän kannalta joko myönteistä tai kielteistä riippuen siitä, miten se vaikuttaa lyhyellä ja pitemmällä aikavälillä.

Huumorilla on monia positiivisia vaikutuksia työelämässä. Se voi toimia rentouttavana tekijänä ja stressiä lieventävänä, mikä edistää työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia. Henkilökunnan työhyvinvointiin on johtamistyyllillä ja johtamisella suuri vaikutus. Ennalta ehkäisevä työ psyykkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi on huomattavasti halvempaa kuin korjaava työ.

Asiasanat: työhyvinvointi, psyykkinen työhyvinvointi, henkinen työhyvinvointi

Degree title	Master of Social Service YAMK
Author (authors)	Marjut Vainio
Thesis title	Psychological wellbeing of staff in prison Integrative literature review
Commissioned by	Mikkeli prison
Time	2024
Pages	38 pages, 1 pages of appendices
Supervisor	Aila Friis ja Riitta- Liisa Jukarainen

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to use an integrative literature review to describe protective and weakening factors of psychological well-being at work. The goal is to use the obtained results to increase the psychological well-being of prison employees to a better level, by modifying or developing already existing methods of operation. The research questions were: What are the factors that protect psychological well-being at work? What are the factors that weaken psychological well-being at work?

Based on the research results, it became clear that psychological well-being at work is one of the most important factors in terms of enjoying yourself at work and that the attitude towards work influences well-being at work. Mental stress can be either positive or negative for the worker, depending on how it affects in the short and longer term.

Humor has many positive effects in working life. It can act as a relaxing factor and relieve stress, which promotes the employees' psychological well-being at work. Management style and management have a great impact on the staff's well-being at work. Preventive work to improve psychological well-being at work is significantly cheaper than corrective work.

Keywords: Well-being at work, mental well-being at work, mental wellbeing

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS	6
3	KESKEISET KÄSITTEET JA AIKAISEMPI TUTKIMUSTIETO	7
3.1	Vankila työympäristönä	7
3.2	Työn kuormittavuus vankilassa	8
3.3	Työhyvinvoinnin suojaavia ja heikentäviä tekijöitä	10
3.4	Psyykkinen työhyvinvointi.....	10
3.5	Työuupumus ja stressi	11
4	TYÖHYVINVOINNINPORTAAT	13
5	TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	15
6	AINEISTO JA MENETELMÄT	16
6.1	Integratiivinen kirjallisuuskatsaus	16
6.2	Tiedonhaun kuvaus	17
6.3	Sisällönanalyysi.....	21
7	TULOKSET	23
8	POHDINTA.....	27
8.1	Keskeisten tulosten tarkastelu	27
8.2	Eettisyys.....	28
8.3	Luotettavuus.....	29
9	JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOKEHITYSEHDOTUKSET	30
	LÄHTEET	31

LIITTEET

Liite 1. Kirjallisuuskatsaukseen valikoidut tutkimukset

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnilla on iso merkitys organisaatiossa, ja sillä on huomattava vaikutus työssä jaksamiseen. Työhyvinvointi on olennainen osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa ja viihtyy työssään paremmin. Sillä on vaikutusta sairauspoissaoloihin, ja se näkyy osaltaan alhaisina sairaspöissaoloina. Työhyvinvoinnilla on myös yhteiskunnallinen vaikutus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023)

Työskentelen Mikkelin vankilassa rikosseuraamusesimiehenä. Mielestäni vankilasta puhuttaessa unohdetaan hyvin usein henkilökunta, joka joutuu työskentelemään päivittäin vankien kanssa. Halusin etsiä tietoa siitä, millä tai miten parannettaisiin henkilökunnan työhyvinvointia.

Mielestäni psyykkiseen työhyvinvointiin kiinnitetään liian vähän huomiota. Koen itse, että esimiehillä on oma tärkeä rooli työhyvinvoinnin toteuttamisessa ja työhyvinvoinnin kehittämisessä. Mielestäni psyykkinen työhyvinvointi opinnäytetyön aiheena on tärkeä ja ajankohtainen, koska työhyvinvointi on erittäin tärkeässä roolissa työssä jaksamisen kannalta etenkin vankilassa työskenneltäessä. Yhä useammin kuuleekin puhuttavan työntekijöiden työuupumuksesta, masennuksesta ja tätä kautta kasvaneista pitkistä sairauspoissaoloista. (Työterveyslaitos 2023.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata integratiivisen kirjallisuuskatsauksen avulla psyykkisen työhyvinvoinnin suojaavia ja heikentäviä tekijöitä. Tavoitteena oli hyödyntää saatuja tuloksia vankilan työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia parantamiseksi muokkaamalla tai kehittämällä jo olemassa olevia toimintatapoja. Työhyvinvoinnin kehittämisen tuloksena voitaisiin myös vaikuttaa työssä jaksamiseen ja sairaspöissaolojen vähenemiseen.

Työhyvinvointi on aiheena laaja, minkä vuoksi se on rajattu koskemaan psyykkistä työhyvinvointia. Työhyvinvointi on jokaisen oma henkilökohtainen tuntemus, ja jokainen kokee sen omasta näkökulmastaan eri tavoin. Työhyvinvointi koostuu useasta eri osatekijästä. Siihen vaikuttavat työn mielekkyys, turvallisuus, terveys ja

kokonaisvaltainen hyvinvointi. Psyykkisellä työhyvinvoinnilla on suoria vaikutuksia työturvallisuuteen. (Työterveyslaitos 2023.)

Psyykkiseen hyvinvointiin sisältyvät työn aiheuttama stressi ja sitä myötä myös työpaineet. Nämä ongelmat voivat ilmetä fyysisinä oireina, kuten esimerkiksi unettomuutena ja pahimmillaan työuupumuksena. Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttamalla positiivisesti, lisätään työn mielekkyyttä ja samalla se lisää yhteisöllisyyden tunnetta. (Työterveyslaitos 2023.)

Opinnäytetyö on toteutettu integratiivisena kirjallisuuskatsauksena. Se valikoitui tutkimustavaksi, koska sen avulla voidaan kuvata tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman monipuolisesti. Integratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa pystytään valitsemaan erilaisilla menetelmillä tehdyt tutkimukset analyysin pohjaksi ja näin voidaan tarjota laajempi kuva aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta. (Stolt ym. 2016.)

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnista, psyykkisestä ja psykososiaalisesta kuormittavuudesta, resilienssistä ja stressistä. Työn tutkimusmenetelmänä on laadullinen tutkimus ja opinnäytetyössä käytettiin eri tietokannoista löytyvää psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvää tutkimustietoa.

2 TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS

Mikkelin keskustassa sijaitsevassa 110-paikkaisessa suljetussa vankilassa työskentelee noin 70 henkilöä. Se huolehtii tutkintavankeuden toimeenpanosta Etelä-Savon, Etelä-Karjalan, Päijät-Hämeen ja Kymenlaakson käräjäoikeuksissa syytettyjen osalta. Tehtäviin kuuluu myös sakonmuuntorangaistusten ja vankeusrangaistusten täytäntöönpano. Mikkelin vankilalle kuuluu huolehtia myös vankikuljetuksista Kaakkois-Suomen alueella. Rikosseuraamuslaitoksien tavoitteena on ehkäistä uusinta rikollisuutta ja lisätä yhteiskunnan turvallisuutta. (Mikkelin vankila 2023.)

3 KESKEISET KÄSITTEET JA AIKAISEMPI TUTKIMUSTIETO

Tässä luvussa käydään läpi tarkemmin tämän tutkimuksen keskeisimpiä käsitteitä. Keskeisinä käsitteinä opinnäytetyössäni ovat työhyvinvointi, psyykkinen työhyvinvointi. Muita käsitteitä ovat työn psykososiaalinen kuormitus, työuupumus, stressi ja resilienssi. Nämä kaikki käsitteet liittyvät toisiinsa tai ovat seurausta jostakin.

3.1 Vankila työympäristönä

Tässä kappaleessa kerrotaan hieman taustaa, minkälainen vankila on työpaikkana ja miten psyykkinen työhyvinvointi saattaa joutua koetukselle. Vankila on työympäristönä psykososiaalisesti erittäin kuormittava tekijä, ja sillä on vaikutusta henkilökuntaan ja vankeihin. Mielestäni vankilassa työskennellessä tarvitaan psyykkistä kuormituskestävyyttä, palautumiskykyä sekä henkistä vahvuutta.

Henkilökunta joutuu viettämään aikaa vankien kanssa päivittäin pitkiäkin aikoja, mikä lisää heidän psykososiaalista kuormittavuuttansa. Vankien terveystutkimuksen mukaan vankien mielenterveys- ja päihdeongelmat ovat varsin yleisiä. Rikosseuraamuslaitoksen teettämän tutkimuksen mukaan työntekijä kohtaa kolme kertaa enemmän työpaikkakiusaamista ja kaksi kertaa todennäköisemmin epäasiallista kohtelua työyhteisössään, kuin muissa valtion virastoissa työskentelevät. (Rikosseuraamuslaitos 2022.)

Rikosseuraamusalan työntekijään kohdistettu uhkailu, oletetaan olevan osana työtä. Sitä ei mielletä kovin vakavana toisin kuin esimerkiksi turvallisuus-, sosiaali- ja oikeusaloilla. Rikosseuraamusalan sisällä eri työtehtävissä psykososiaaliset kuormitustekijät eroavat paljon toisistaan. Vanginvartijat saattavat kokea ylimääräistä varuillaan oloa, pettymystä ihmisiin ja epäluottamusta vankilaympäristössä. (Rikosseuraamuslaitos 2021.)

Työ vaatii tekijältään ja työyhteisöltä joustavuutta, ennakkointia, soveltamista, mielenkimmoisuutta ja resilienssiä eli palautumiskykyä. Psyykkinen sietokyky, toleranssi, kimmoisuus, tokenemiskyky tai toipumiskyky ovat vastaavia suomenkielisiä

käsitteitä, jotka osittain vastaavat resilienssiä. (Joutsenniemi ym. 2015.) Paineen alla henkilö venyy, mutta ei katkea tai eikä menetä toimintakykyään. Hänellä on kykyä kohdata vaikeuksia ja myös selvitä niistä. (Mielenterveys 2022.)

Resilienssi ei ole pysyvä tai muuttumaton ominaisuus vaan voimavara, ja sitäkin voidaan kehittää. Se vaihtelee yksilön eri elämänalueilla ja eri elämänvaiheissa. Se on psyykkinen ominaisuus, jota toisilla ihmisillä tai yhteisöllä on enemmän, kuin toisilla. Se on kykyä sopeutua muutokseen, palautumista vaikeasta tilanteesta tai asioiden aiheuttamasta kuormasta. Se on mielen kimmoisuutta ja ketteryyttä vaativissakin tilanteissa. (Mielenterveys 2022.)

3.2 Työn kuormittavuus vankilassa

Tässä luvussa käydään läpi aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia vankilassa työskentelystä. Työympäristöllä on suuri vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin ja sen kuormittavuuteen. Sillä on myös vaikutusta, millaisten henkilöiden kanssa ollaan päivittäin työssä tekemisissä.

Rikosseuraamuslaitoksessa on viime vuosina ollut jatkuvia muutoksia. Kehityksen myötä henkilökunnan ammattitaitoon, osaamiseen ja koko toiminnan kehittämiseen kohdistuu yhä korkeampia laatuvaatimuksia. Rikosseuraamuslaitoksen toimintakertomuksissa on arvioitu jo vuonna 2020, että työhyvinvointi ei ole kohentunut ja erityisesti terveyden ja turvallisuuden mittareiden osalta on tapahtunut heikentymistä. (Rikosseuraamuslaitos 2021, 59.)

Vuoden 2023 Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätöksessä ja toimintakertomuksesta selviää, että Rikosseuraamuslaitoksessa sairauspoissaolojen määrä on kasvanut ja myös työhyvinvointi on heikentynyt voimakkaasti. Sairauspoissaolojen korkea määrä antaa aihetta vahvistaa erityisiä työkyvyn kehittämistoimia ja panostaa eri keinoin työhyvinvointiin ja esihenkilötyöhön alan erityinen psykososiaalinen kuormitus huomioiden. (Toimintakertomus 2022, 58, 59.)

Paasonen on tehnyt tutkimusta vankilassa työskentelemisestä vuonna 2021. Tutkimuksesta selviää, että vankiloissa on ollut myös useita henkilöstöön kohdistuvia vakavia väkivaltatilanteita ja vartijoihin on kohdistunut väkivaltarikoksia, jopa heidän

vapaa-ajallaan. (Paasonen 2021, 35–36.) Tutkimuksesta selviää myös, että henkinen väkivalta on melko arkipäiväistä ja osa vankilakulttuuria. Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan vangin loukkaavaa käytöstä, väkivallalla uhkaamista, painostamista tai muuta häirintää. (Rikosseuraamuslaitos, 2021, 41.)

Henkilökunta kohtaa päivittäin työssään paljon asiatonta kielenkäyttöä, sanallista uhkailua ja huutamista. Kaiken tämän lisäksi fyysistä vastarintaa, kuten sylkemistä, tönimistä ja jopa potkimista. Tämä selviää rikosseuraamuslaitoksen teettämästä tutkimuksesta. (Paasonen 2021.) Työhyvinvointiin liittyvien keskeisten mittareiden arvot ovat Rikosseuraamuslaitoksessa yleensä valtion keskiarvojen alapuolella. Sairaspoissa luvut ovat valtiontasolla hyvin korkeat ja ne ovat olleet viime vuosina nousujohteisia. (Rikosseuraamuslaitos 2022.)

Paasonen toteaa tekemässään turvallisuusselvityksessä (2022), että vankiloiden henkilöstön kokemaa epäasiallista käytöstä voidaan pitää melko arkipäiväisenä ja myös huolestuttavana ilmiönä työturvallisuuden ja työssä jaksamisen näkökulmasta. (Paasonen 2022,48.)

Rankan henkisen työn kuormittavuuden vuoksi vanginvartijoiden työtä voidaan rinnastaa poliisin tai pelastuslaitoksen työhön. Rikosseuraamusalalla vallitsee edelleen vahva mentaliteetti olla pyytämättä apua vaan, että heidän tulisi sietää psykososiaalista kuormittavuutta. Mitä pitempään henkilökunta viettää aikaa vankien kanssa sitä kuormittuneempi hän on. Kuormittavuutta lisää vankien terveystutkimuksien tehdyssä tutkimuksessa, josta selviää, että mielenterveys ja päihdeongelmat ovat yleisiä ja mitä esiintyy 90 %:lla vangeista. (Rikosseuraamuslaitos 2021.)

Näistä yleisempiä on antisosiaalinen, epävakaa ja narsistinen persoonallisuushäiriö. Vankilaympäristönä on jo psykososiaalisesti erittäin kuormittava tekijä, mikä näkyy käytännön arjessa vankilassa työskennellessä. Tämä näkyy muihin kohdistuvana aggressiona tai itsetuhoisuutena vankien kohdalla. Eikä henkilökuntakaan ole tältä turvassa vankilassa työskennellessään. (Rikosseuraamuslaitos 2021.)

Psykykkistä kuormitusta lisäävät myös yötyö, yksin työskentely ja väkivallan uhka. Yksin työskentely ja yö työ kuormittavat ihmistä, niin fyysisesti, kuin psyykkisesti.

Jokainen kokee ja käsittelee kuormittumisen hieman eri tavoin. (Terveys- ja hyvinvoinninlaitos.)

3.3 Työhyvinvoinnin suojaavia ja heikentäviä tekijöitä

Työhyvinvointia on vaikea määritellä vain yhdellä tavalla. Se on kokonaisuus, joka pitää sisällään työn mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin. Hyvä ja motivoiva johtaminen lisää työhyvinvointia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. (Työterveyslaitos 2023)

Työhyvinvointi heijastuu kokonaisvaltaisesti yksilön hyvinvointiin. Se ei ole vain erillinen osa ihmisen elämää. Työhyvinvointi on henkilökohtaisiin tuntemuksiin perustuva kokemus. Se on yksilön tai työyhteisön kokemus, joka näkyy myös ulospäin. Työhyvinvoinnin kokemukset ovat hyvin yksilöllisiä, eri henkilöt voivat kokea saman asian työpaikalla eri tavoin. Yksilön kokemukset työhyvinvoinnista voivat vaihdella myös elämäntilanteiden tai vireystilan mukaan. Vapaa- aika vaikuttaa myös työhyvinvointiin, koska silloin ihmisen tulisi palautua työn aiheuttamasta kuormituksesta niin fyysisesti, kuin psyykkisestikin. (Virolainen 2012, 9.)

Työntekijän omilla asenteilla on vaikutusta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työn sujuvuuden, sekä sen osaamisen ja haastavuuden tulisi olla tasapainossa. Työhyvinvointi on terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin kokonaisuus. Työhyvinvointiin vaikuttavat motivoiva johtaminen, työntekijöiden ammattitaito sekä työyhteisön ilmapiiri. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu työntekijälle sekä myös työnantajalle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

3.4 Psyykkinen työhyvinvointi

Vasta viime vuosina on kiinnitetty enemmän huomiota psyykkiseen työhyvinvointiin. Psyykkisellä tai henkisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan oman mielen tasapainoa ja

kokemusta omasta hyvinvoinnista. Psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavat ravitsemus, uni, lepo, ihmissuhteet, tunteet, liikunta ja harrastukset eli monet hyvin arkiset asiat. Liian vaativa työn määrä voi olla haitallinen yksilön hyvinvoinnille, ja liian helppo työ voi näkyä psyykkisenä kuormituksena. Työuupumus on tyypillinen psyykinen seuraus. Se on syvä väsymystila, ja usein siihen liittyy kyynistymistä ja alentunut ammatillinen itsetunto. (Hakanen 2004.)

Psyykkiseen kuormitukseen vaikuttavat persoonallisuus, fyysinen kunto ja osaaminen. Turhautumista voivat aiheuttaa alikuormittavat työtehtävät. Työstressiä voi aiheuttaa ylikuormittava työ ja se voi pahimmillaan aiheuttaa jopa loppuun palamiseen. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2023.) Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat työn stressaavuus sekä työpaineet. Työilmapiirillä voi myös olla vaikutusta psyykkiseen työhyvinvointiin. (Virolainen 2012,18.)

Työterveyslaitoksen (2021) mukaan jatkuva tarkkaavaisena olo, väkivallan uhka, ihmissuhde kuormitus lisäävät psyykkistä kuormitusta. Terveydelle voi olla vaarallista, jos työhön liittyy pitkään jatkuva psyykkistä kuormitusta. (Työterveyslaitos 2021, c.) Psyykkisellä työhyvinvoinnilla on usein oleellinen vaikutus sairaspotilaisiin. Usein suurimmista syistä psyykkiselle oireille on kiire. (Virolainen 2012,18.)

3.5 Työuupumus ja stressi

Työssä jatkuvilla muutoksilla ja vaatimuksilla on vaikutusta työntekijän hyvinvointiin. Työuupumus ei ole sairaus, mutta siihen voi liittyä sairastumisen riski.

Työuupumus on häiriötila, joka on kehittynyt pitkittyneen työstressin seurauksena. Se voi oirehtia muun muassa kyynistyneenä asenteena työtä kohtaan, heikentyneenä ammatillisena itsetuntona ja uupumusasteina väsymyksenä. Kyynistyessään henkilö epäilee oman työnsä merkitystä. Kyynistyminen toimii mahdolltomassa työtilanteessa eräänlaisena puolustuskeinona. Ihmissuhdetyössä kyynistyminen saattaa ilmetä myös suhteessa asiakkaisiin esimerkiksi mekaanisena suhtautumisena eli esineellistävänä suhtautumisena työn kohteisiin. (Rovasalo 2000.)

Työuupumuksen on todettu lisäävän tapaturmien riskiä ja työkyvyttömyyden riskiä. Pitkittyessään työuupumuksessa esiintyy myös tunne -elämän hallinnan vaikeuksia ja yleisiä stressioireita. Työuupumukselle altistavia tekijöitä ovat liialliset työlle tai itselle asetetut vaatimukset ja voimakas velvollisuudentunto. Työuupumukseen liittyy usein myös muita oireita ja sairauksia, kuten unettomuutta, keskittymis- ja muistivaikeuksia ja ahdistuneisuutta. Pitkään altistuminen huonoille psykososiaalisille työoloille lisää terveyden heikentymisen toden näköisyyttä. Jatkuvan työstressin seurauksena voi kehittyä työuupumus. (Hakanen 2004.)

Työn sisältö ja järjestelyt sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät voivat aiheuttaa työntekijöille haitallista psykososiaalista kuormitusta.

Ne voivat kuormittaa haitallisesti, jos ne ovat mitoitettu väärin, tai ne esiintyvät epäsuotuisissa olosuhteissa. Psykososiaalista eli haitallista kuormitusta työntekijälle voi aiheuttaa työn järjestelyt tai niiden sisältöön vaikuttavat tekijät. (Honkonen ym. 2003) Haitallista psykososiaalista kuormitusta voi esiintyä missä tahansa työpaikassa ja se voi vaikuttaa haitallisesti keneen tahansa työntekijään. (Työsuoja 2/2017.)

Työstressillä voidaan tarkoittaa mitä hyvänsä tunnekokomusta tilanteessa, joissa työntekijän kyvyt ja odotukset eivät kohtaa. Stressi ei ole aina pelkästään kielteistä, vaan se on ihmisen yritys sopeutua kuormitukseen. Stressiä voi syntyä, kun työntekijän suorituskyky on ristiriidassa työn vaatimuksien kanssa.

Työstressi on työpaikan ympäristön kohdistamaa uhkaa ja sillä on vahingollinen vaikutus työntekijään. Stressin haitallisia oireita voi olla muun muassa muistihäiriöt, ärtyneisyys, tunnepurkaukset, unihäiriöt tai vaikkapa fyysisten kipujen ilmaantuminen. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Salla Toppinen-Tanner väitöskirjan (2011) mukaan työuupumus tulee johtamaan usein mielenterveysongelmiin, sydän-ja verisuoni tauteihin sekä tuki ja

liikuntaelinsairauksiin. Mielenterveysongelmat ovatkin suurin syy enneaikaiselle eläkkeelle siirtymiselle. (Toppinen-Tanner 2011.)

4 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT

Teoreetikko Abraham Maslow (1943) on kehittänyt motivaatioteorian, jonka mukaan ihmisillä on viisi perustarvetta: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Kun alempien portaiden tasot on saavutettu seuraavien tasojen tarpeet nousevat hallitseviksi tarpeiksi. (Rauramo 2012, 13.)

Rauramo (2012) Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on rakennettu vastaavanlainen hierarkia sovellettavaksi työelämään ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tässä mallissa portaat on nimetty uudelleen työelämään sopivammaksi, malli perustuu ihmisen perustarpeisiin: terveyteen, turvallisuuteen, yhteisöllisyyteen, arvostukseen ja osaamiseen. (Rauramo 2012, 13.)

Mallin perustana on ihmisten perustarpeet: psyko-fysiologiset perustarpeet, liittymisen tarve, arvostuksen tarve, turvallisuuden tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Hyvinvoinnin perusedellytys on se, että nämä tarpeet toteutuvat henkilökohtaisessa elämässä, että työympäristössä. Malli on muodostettu työkykyvyn ylläpidon ja työhyvinvoinnin käsitteiden perusteella. Kun alempien portaiden tarpeet on riittävän hyvin tyydytetty, on tämän jälkeen mahdollista saavuttaa korkeinkin porras.

Työhyvinvoinnin portaille on koottu yksilön ja organisaation näkökulmasta hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja arviointimenetelmiä. (Rauramo 2012.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat.

Ensimmäisellä askeleella (Kuva 1.) tunnistetaan ja arvioidaan nykyistä tilannetta ja tunnistetaan hyvinvoinnin esteet ja vahvistajat. Kun työntekijän tarpeet täyttyvät, hänen voimavaransa ovat sopivassa suhteessa työhön nähden. Työkuormitus on sopivaa, kun työ ei ole liian kuormittavaa työntekijän osaamiseen tai voimavaroihin nähden. Työntekijä omalla toiminnallaan voi vaikuttaa työkuormitukseen. Kuormittuminen on yksilöllistä. Terveellisillä elintavoilla, riittävällä levolla, liikunnalla, painonhallinnalla ja sopivalla ravinnolla voidaan vaikuttaa työssä jaksamiseen. (Rauramo 2012, 27–37.)

Toisella askeleella (Kuva 1.) on turvallisuuden tarve. Turvallinen työpaikka takaa toimeentulon. Työhyvinvoinnin lähtökohtana on suunnitella ja toteuttaa toimenpiteitä, jotka vastaavat työntekijöiden tarpeisiin ja mahdollistavat turvallisen ja terveellisen työympäristön. Tavoitteena on laatia selkeät tavoitteet ja toimintasuunnitelma työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työntekijöiden vastuut ja oikeudet on tiedostettava, ja niiden mukaisesti on toimittava. Jokaisella on oma näkemyksensä siitä, mikä luo turvallisuutta ja mikä aiheuttaa turvattomuutta. (Rauramo 2012, 69.)

Kolmannella askeleella (Kuva 1.) on liittymisen tarve, jossa seurataan ja arvioidaan yhteisöllisyyttä. Ihmissuhteet ovat työssä oleellisia ja ovat osa työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Seurataan kehitystä ja arvioidaan toimintasuunnitelman vaikutuksia.

Liittymisen tarpeella, jossa eriarvoisuutta arvostetaan ja ihmissuhteet ovat kunnossa niin työssä kuin yksityiselämässä. Työyhteisössä yhteisöllisyys koostuu työilmapiiristä, eriarvoisuuden hyväksymisestä ja yksilöiden vuorovaikutustaidoista. (Rauramo 2012, 103–120.)

Neljännellä askeleella (Kuva 1). on arvostuksen tarve, jossa omaa työtään arvostetaan ja itsearvostuksella, jossa itsellä on myönteinen minä kuva. Läheisten, työyhteisön ja esimiehen osoittamaan arvostukseen vaikuttaa, miten kukin arvostaa työtään ja itseään. Tästä esimerkkinä kehityskeskustelut, minkä avulla voidaan antaa luotettava palaute alaiselle esihenkilön toimesta. Keskustelussa voidaan käydä läpi toimenpiteitä, jos työntekijällä on joitain haasteita työssään. (Rauramo 2012, 124.)

Viides eli viimeisellä askelmalla (Kuva 1.) on itsensä toteuttamisen tarve, jossa on sisäistetty oppimisen ja oivaltamisen ilo ja oman työn hallinta. Työhyvinvointi on jo osa arkea ja sitä ylläpidetään jatkuvasti. Se perustuu haluun oppia enemmän ja omien rajojen rikkomista. Työhyvinvointi syntyy kaikkien viiden portaan kiipeämistä eli terveyden, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja osaamisen portaita kiipeämällä. Portaita ei voi kiivetä yksin, kiipeämiseen tarvitaan työntekijän, työnantajan ja työyhteisön yhteistyötä, näin jokainen askelma kestää. (Rauramo 2012, 145.)

5 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata integratiivisen kirjallisuuskatsauksen avulla psyykkisen työhyvinvoinnin suojaavia ja heikentäviä tekijöitä. Tavoitteena oli hyödyntää saatuja tuloksia vankilan työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia parantamiseksi muokkaamalla tai kehittämällä jo olemassa olevia toiminta tapoja.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Mitkä ovat psyykkistä työhyvinvointia suojaavia tekijöitä?
2. Mitkä ovat psyykkistä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä?

6 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tässä luvussa käsitellään tarkemmin tutkimusmenetelmiä ja aineiston hakustrategioita. Siinä kuvataan integratiivista kirjallisuuskatsauksen teoriaa ja kerrotaan, minkä vuoksi se on valikoitunut tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi.

6.1 Integratiivinen kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö toteutettiin integratiivisena kirjallisuuskatsauksena. Tutkittavaa ilmiötä kuvataan mahdollisimman monipuolisesti. Se eroaa systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta siten, että siinä on mahdollista käsitellä tietoa väljemmin. Integroivassa kirjallisuuskatsauksessa on mahdollista ottaa mukaan kaikilla erilaisilla metodeilla tehtyjä tutkimuksia. (Salminen 2011.) Siten halutaan mahdollisimman laaja kuva tutkittavasta aiheesta. Integratiivisena kirjallisuuskatsaus on hyväksi todettu tapa tuottaa uutta tietoa tutkitusta aiheesta. (Stolt, ym. 2016.)

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata psyykkistä työhyvinvointia ilmiönä eri lähdeaineistoa käyttäen. Tutkimuskohdetta kuvataan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimusotteessa on pyrkimyksenä ennemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. Tutkimusta tehdessä on oltava kriittinen opinnäytetyöhön lähteitä valitessa ja niitä tulkitessa. (Hirsijärvi ym. 2013.)

Kvalitatiiviselle tutkimukselle on myös ominaista, että tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Kvalitatiivista aineistoa käsitellään ja tulkitaan ainutlaatuisena otoksena tutkittavasta aiheesta. (Hirsijärvi ym. 2007, 160.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on tieteellisiä periaatteita noudattava itsenäinen tutkimusmenetelmä, joka kuvaa ilmiötä teoreettisesti perustellusti valitun kirjallisuuden avulla. (Elo ym. 2022, 217.)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen perustana on tutkimuskysymys, johon etsitään vastausta ja tuotetaan valitun aineiston avulla kuvaileva ja laadullinen vastaus. Sen eri vaiheita ovat 1. tutkimuskysymys 2. aineistonvalinta 3. kuvailun rakentaminen 4. tuloksen tarkasteleminen. (Elo ym. 2022, 217.)

6.2 Tiedonhaun kuvaus

Kirjallisuuskatsauksessa tulisi löytää mahdollisimman paljon tutkimuksia haetusta aiheesta. Tuloksien ei kuitenkaan tarvitse olla täydellisiä, vaan ne olisi osattava perustella miksi juuri ne on valittu ja miten ne käsittelevät haluttua aihetta tai miten ne vastaavat tutkimuskysymyksiin. Kriteereinä on julkaisujen sisällyttämis- ja poissulkemiskriteerit. Valintakriteereinä voi olla esimerkiksi ajankohtaisuus, saatavuus ja tutkimuksen laajuus. (Vilka 2023.)

Taulukko 1. Aineiston hyväksymis- ja poissulkukriteerit

Hyväksymiskriteerit	Poissulkukriteerit
Aikaväli 2000–2024	Ei vastaa aikaväliä
Vastaa tutkimuskysymykseen	Ei vastaa tutkimuskysymykseen, ei liity aiheeseen
Julkaisukieli suomi tai englanti	Julkaisukieli muu kuin suomi tai englanti
Tutkimusartikkeli maksuton	Tutkimusartikkeli maksullinen
	Pro gradu- tutkielmat ja amk- työt

Aineiston haku tapahtui useista eri lähteistä. Tutkimukset rajattiin koskemaan tieteellisiä julkaisuja, katsauksia, artikkeleita ja väitöskirjoja. Alkuperäistutkimusten systemaattiseen hakuun käytettiin manuaalista hakua, Google Scholaria, Kaakkuria ja Theseusta. Lopulliseen kirjallisuuskatsauksen analyysiin valittiin yhteensä 9 laadullista tapaustutkimusta vuosilta 2000–2024.

Hakuja ja hakulausekkeita tehtiin Boolean logiikan mukaan, jonka avulla voidaan yhdistää hakusanoja toisiinsa tai rajata hakua vastaamaan paremmin tutkimuskysymykseen. Tässä logiikassa OR yhdistää samankaltaisia termejä ja AND ottaa mukaan molempien sanojen tutkimukset ja NOT sulkee pois tutkimuksia, jotka

eivät vastaa hakusanoja. (Vilkkä 2023.) Tiedonhaussa sisäänotto- ja poissulkukriteerit näkyvät taulukossa 1.

Tietoa haettiin hakusanoilla psyykinen työhyvinvointi, työhyvinvointi, psyykkisen työhyvinvoinnin suojaavia ja heikentäviä tekijöitä.

Taulukko 2 Haun toteutuminen tietokannoissa

Hakusanat	<i>Theseus</i>	<i>Google Scholar</i>	<i>Kaakkuri</i>
<i>Psyykinen työhyvinvointi</i> <i>or työhyvinvointi and</i> <i>hyvinvointi</i> Psychological well-being at work	10	4	6
Otsikon perusteella valittu	5	4	4
Sisällön perusteella valittu	3	3	4
<i>Työhyvinvointi</i> Work well-being.	10	25	10
Otsikon perusteella valittu	8	5	6
Sisällön perusteella valittu	3	3	6
Työhyvinvoinnin suojaavia tekijöitä Protective factors of occupational well-being	5	4	6
Otsikon perusteella valittu	3	2	3
Sisällön perusteella valittu	1	2	1

Työhyvinvoinnin heikentäviä tekijöitä Factors undermining well- being at work	10	2	1
Otsikon perusteella valittu	3	1	1
Sisällön perusteella valittu	1	1	1
Yhteensä	3	4	3

Taulukko 3 Aineiston hyväksyminen tietokannoissa

Tietokanta	Koko tekstinä saadut	Hyväksytty tiivistelmän perusteella	Hyväksytty tulososan perusteella	Hyväksytty johtopäätöksen perusteella
<i>Theseus</i>	3		2	1
<i>Google Scholar</i>	4	1	2	1
<i>Kaakkuri</i>	3	1	2	

Opinnäytetyöhön valittiin 9 kansainvälistä ja kotimaista tutkimusta. Tutkimuksen tekijät, julkaisuvuosi, tutkimuksen kohde ja otosmenetelmät ja keskeiset tulokset taulukoitiin. (Taulukko 3).

Aineistoa haettiin Kaakkurista, Google Scholarin ja Theseus-tietokantojen avulla. Aineistorunko sisälsi seuraavat kohdat: Psyykkinen työhyvinvointi, työhyvinvointi, hyvinvointi, suojaavia ja heikentäviä tekijöitä. Aineistoa haettiin myös englannin

kielisillä hakusanoilla: Psychological well-being at work, Work well-being, Protective factors of occupational well-being and Factors undermining well-being at work.

Otsikon perusteella tarkastelin Kaakkurista 24 tutkimusta, joista suljin pois 21 tutkimusta. (Taulukko 1) Ne eivät vastanneet aineiston tutkimuskysymykseen, eivät liittyneet aiheeseen, eivät vastanneet julkaisuvuoden aikaväliä tai tutkimus artikkeli oli maksullinen. Tiivistelmän ja sisällön perustella perusteella valikoitui 3 eri aineistoa. Kaikki kolme olivat suomenkielisiä.

Google Scholar-tietokannasta haettiin suomeksi ja englanniksi samoilla hakusanoilla. Otsikon perusteella tarkastelin 21 tutkimusta, joista suljin (Taulukko 1) pois 17 tutkimusta, koska ne eivät vastanneet tutkimuskysymykseen tai liittyneet aiheeseen. Tutkimusten tiivistelmien perusteella, ja niiden sisällön perusteella valituiksi tuli neljä eri aineistoa. Näistä kolme oli suomenkielisiä ja yksi englanninkielinen.

Theseus tietokannasta tarkastelin 27 eri tutkimusta, joista suljin (Taulukko 1). pois 24, koska ne eivät liittyneet aiheeseen tai tutkimuskysymykseen. Tiivistelmän ja sisällön perusteella jäi lopulta 3 tutkimusta. Nämä olivat suomenkielisiä. Tarkastelun perustella pystyin saamaan kokonaiskuvan tutkittavasta ilmiöstä.

Aineistoa valikoitui ennakkoon suunniteltujen kriteerien mukaan (taulukko 1). Hakuja tehtäessä, oli huomioitava, miten hyvin hakusanat soveltuivat tutkimus tarkoitukseen. Julkaisujen tuli olla vuosilta 2000–2024 sekä läpäissyt arviointimenettelyn eli kaikki mitkä eivät täyttäneet näitä kriteerejä suljettiin pois. Julkaisukieliksi hyväksyttiin vain suomi tai englanti. Tutkimuksien täytyi olla myös maksuttomana saatavilla. Tärkeimpänä kriteerinä oli tutkimuskysymykseen vastaaminen.

Taulukossa 2 on käyty tiedonkulkua läpi hakukannoittain ja millaisia hakusanoja on siihen käytetty ja miten paljon on aineistoa suljettu pois ja minkä takia. Tiedonhakua suorittaessa jo alkuvaiheessa kiinnitettiin huomiota alkuperäistutkimusten sisällöllisiin asioihin ja kuinka hyvin ne vastaava tutkimuskysymisiin. Valinta vaiheessa on hyvä olla kriittinen, se kuuluu olennaisena osana prosessiin (taulukko 3). Hakutermien valinta ja ns. avain sanat ovat olennaisena osana tietoa etsiessä. (Vilkkä 2023.)

6.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on eniten käytetty laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmänä. Se sopii useiden erityyppisten materiaalien analysoimiseen. Sisällönanalyysillä saadaan esiin keskeiset asiat aineistosta tiivistetysti sanallisessa muodossa ilman, että aineistoon liittyvän informaation arvon menetystä. Tietoperusta perustuu aikaisempaan tutkimusaihetta koskettavaan kirjallisuuteen. Aineistosta nostetaan esiin keskeisimmät asiat ja tarpeelliset asiat. Opinnäytetyössä sisällönanalyysin vaiheisiin kuuluu alkuperäinen tutkimustulos, pelkistetty kuvaus, alakategoria, yläkategoria ja yhdistävä kategoria. Analyysi vaiheeseen vaikuttaa tutkimuskysymyksen. (Elo ym. 2022.)

Analyysin menetelmänä käytettiin sisällönanalyysia. Aineiston etsimisen tavoitteena oli tuottaa materiaalia tutkittavasta ilmiöstä, jota analysoitiin tutkimuksen kannalta oleellisista seikoista. (Elo ym. 2011.) Katsauksen analyysi tehtiin tutkimuskysymyksen pohjalta. Sisällön analyysissä tutkimusten samansisältöiset pelkistetyt ilmaisut luokiteltiin. Luokat ryhmiteltiin yläkategorioihin ja tästä muodostettiin alakategoria.

Sisällönanalyysissä on käytetty aineistolähtöistä lähestymistapaa.

Aineistolähtöisessä analyysissä ei ole valmista luokittelu runkoa, jonka mukaan aineistoa on analysoitu, vaan tutkija tuottaa luokittelun itse aineistonsa perustuen. Sisällönanalyysin tavoitteena on kuvata tutkimusmateriaalia tiivistetyssä ja pelkistetyssä muodossa. (Elo ym. 2008.)

Aineistoa on analysoitu tutkimuskysymyksiin vastaavien alkuperäisilmaisujen poimimisella ja analysoimalla lauseen tai yksittäisen sanan perusteella.

Analysoitavan lauseen on pitänyt vastata tutkimuskysymykseen. Seuraavassa vaiheessa on koko aineisto käyty huolellisesti läpi, jotta saadaan kokonaiskuvan aineistosta mikä helpottaa analyysin aloittamista. Samalla on myös varmistettava, että aineisto antaa vastauksen tutkimuskysymykseen. (Busetto ym. 2020.)

Aineistolähtöinen sisällön analyysi vaatii tutkijalta tarkkaavaisuutta ja kykyä hahmottaa aineiston yleisempiä johtopäätöksiä sisäisen vertailun avulla.

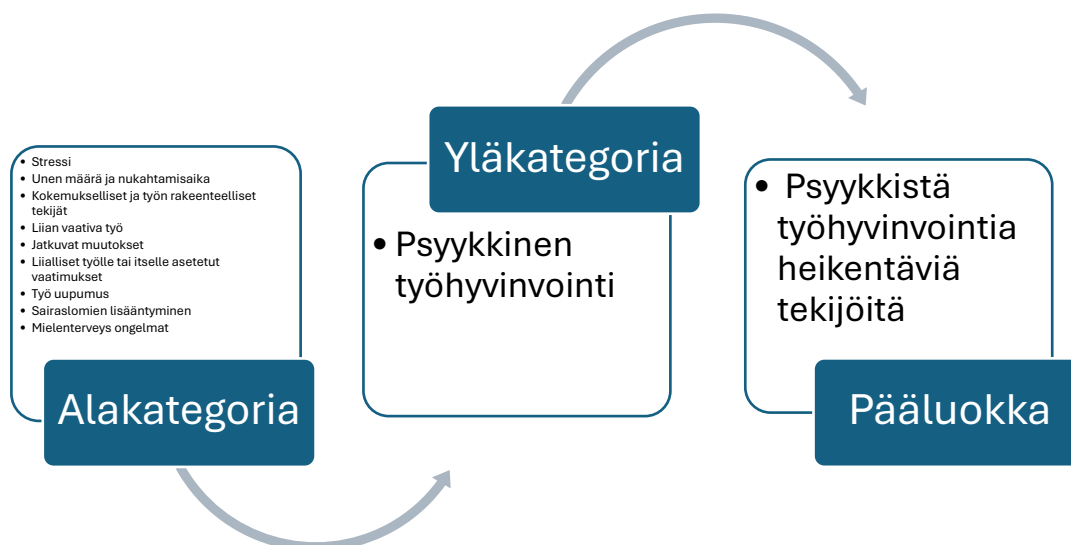
Sisällönanalyysi on olennainen osa luotettavuuden todentamisessa.

Analyysin tuloksia raportoin vastaamaan tutkimuskysymykseeni. Saavutettuja tuloksia vertasin aikaisempien tutkimuksien tuloksiin. (Elo ym.2008.)

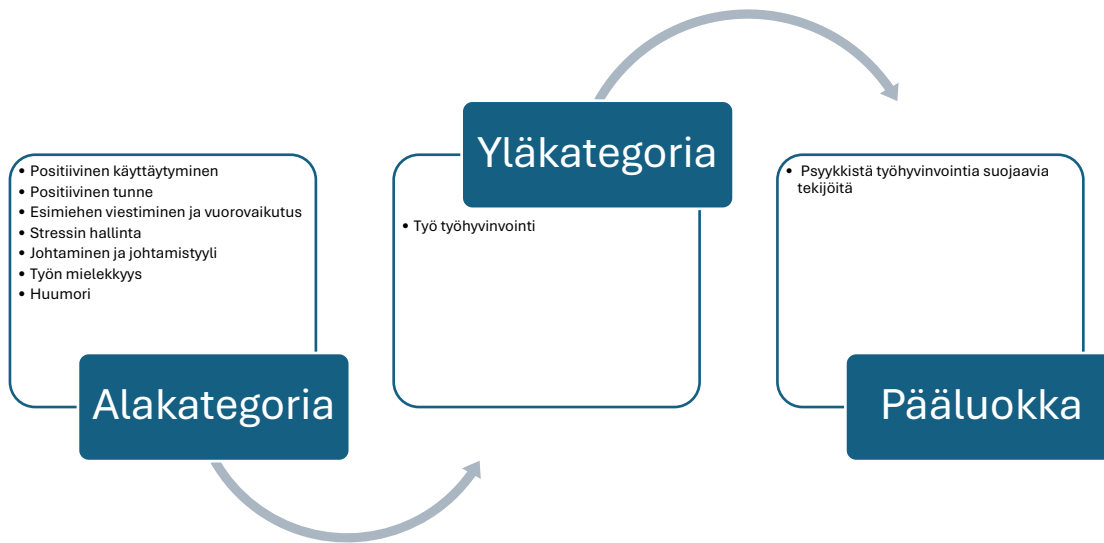
Taulukko 4. Sisällönanalyysin etenemisen vaiheet (Elo ym.2022)

Alkuperäinen tutkimustulos
1. Pelkistetty kuvaus - Yläkategoria - Alakategoria
2. Tulosten vertaaminen aikaisempiin tutkimuksiin

Analyysin avulla selkeytettiin aineistoa eli tarkasteltiin yhtäläisyyksiä ja eroja sekä eriteltiin aineistoa. (Elo ym. 2022.)



Kuva 5. Psyykkisen työhyvinvoinnin heikentäviä tekijöitä katsauksen tulosten perusteella



Kuva 6. Psyykkisen työhyvinvoinnin suojaavia tekijöitä katsauksen tulosten perusteella

7 TULOKSET

Lopulliseen analyysiin valikoitui 9 eri tutkimusta, tutkimuksista yksi oli englanninkielinen. Kaikki tutkimukset täyttivät vaadittavat sisäänottokriteerit. Kirjallisuuskatsaukseen valikoidut tutkimukset on kuvattu tarkemmin liitteessä 1.

Tutkimuskysymykseeni psyykkistä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä analyysin perusteella ilmeni, että työhön suhtautumisella oli vaikutusta työhyvinvointiin. Negatiivinen suhtautuminen työhön lisää tyytymättömyyttä ja sillä oli sairausloman riskiä lisäävä vaikutus. Työntekijä voi samanaikaisesti kokea sekä työhyvinvointia, että työpahoinvointia. Negatiivisia puolia työhyvinvoinnista oli enemmän esillä ja ne helpoimmin osoitettavissa. Työperäisistä ongelmista kertovat työpahoinvointiin liittyvät sairauspoissaolot. Johdon sitoutumisella oli tärkeää osa työhyvinvoinnin kehittämisessä. (Mänttari-van der Kuip 2015b, 34.)

Fin -Terveys-tutkimuksessa (2017) todettiin, että työstressi voi aiheuttaa mielenterveysongelmia mm. masennusta. Samaisesta tutkimuksesta selviää, että yhä useampi työkäinen sai sairauspäivärahaa mielenterveyshäiriöiden vuoksi, mikä oli myös yleisin syy sairauspäivärahan saamiselle. Tutkimuksessa selvisi, että psyykkinen kuormittuneisuus oli lisääntynyt vuosina 2011–2017. Vuonna 2019 mielenterveysongelmat nousivat ensi kertaa eniten työkyvyttömyyseläkkeitä aiheuttavaksi sairausryhmäksi ohi tuki- ja liikuntasairauksien. (Thl.)

Sihvosen mukaan (2023) työstressillä on negatiivisia vaikutuksia psyykkiseen työhyvinvointiin, mikä voi aiheuttaa uupumusta. Tämän vuoksi olisi tärkeätä tarjota mahdollisuuksia työntekijöille stressin hallintaan, ja tukea heidän psyykkistä työhyvinvointiaan esimerkiksi neuvonnan tai koulutuksen avulla. Avoimessa keskusteluympäristössä, jossa olisi mahdollista ilmaista tunteita, ja huoliaan tämä voisi myös edistää psyykkistä hyvinvointia. (Sihvonen 2023.)

Henkistä kuormitusta saattavat aiheuttaa myös kokemukselliset ja työn rakenteelliset tekijät. Niillä voidaan tarkoittaa työn organisointia tai johtamista. Näillä asioilla oli suuri merkitys työn onnistumiselle ja sujuvuudelle. Kokemuksellisiin tekijöihin vaikuttavat työntekijöiden henkilökohtaiset kokemukset rakenteellisista tekijöistä. Siihen liittyvät vahvasti niin myönteiset kuin kielteiset tunteet. (Rautio 2010,26.)

Tutkimuksessa parempaa -unta hankkeessa havaittiin, että unen määrällä ja nukahtamisajalla oli vaikutusta psyykkiseen kuormitukseen. Tämä korostaa unen tärkeyttä työhyvinvoinnin kannalta. Psyykkisellä kuormituksella oli vaikutusta unen määrään ja nukkumisaikaan. Suurta psyykkistä työkuormitusta kokevat nukkuivat enemmän vapaapäivinä. Työkuormitus on yhdistetty yleensä univaikeuksiin, mutta tutkimuksessa selvisi, että se oli myös yhteydessä pitempiin yöuniin vapaapäivinä. Tätä voidaan selittää sillä, että korkealla työkuormituksella oli myös suurempi tarve palautumisella ja unelle. (Myllyntausta 2022)

Tutkimuskysymykseen mitkä ovat psyykkistä työhyvinvointia suojaavia tekijöitä selvisi, että työhyvinvointiin on johtamistyyllillä ja johtamisella suuri vaikutus. Johto toimiikin positiivisen käyttäytymisen muodossa esimerkkinä henkilöstölle. (Vänskä 2022, 39.) Esimiehen viestiminen ja vuorovaikutus ovat oleellisia, että luottaa työntekijöihinsä ja

heidän kykyihinsä työhyvinvoinnin kehittämisessä. (Mänttari-van der Kuip 2015b, 106.)

Positiivisella psykologialla on keskeinen vaikutus organisaatiossa. Positiivisella palautteella ja viestinnällä voidaan vaikuttaa yksilön suorituskkyyn parantavasti. Siinä keskitytään ihmisen vahvuuksiin ja voimavaroihin. Positiiviset tunteet edistävät työhyvinvointia. Sillä on myönteistä vaikutusta työntekijöiden suorituskkyyn ja positiivisella tunteilla on myös stressiä lievittävä vaikutus. (Achor 2010.)

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että kokee työnsä mielekkääksi. Sillä on vaikutusta stressin vähenemiseen, ja se voi lisätä flow-kokemusta. Flow-kokemuksella tarkoitetaan suurta nautinnon tunnetta työstä, johon liittyy syvä ja intensiivinen keskittyminen niin, että muut ulkopuoliset tekijät katoavat. Työpaikan positiivisella ilmapiirillä on vaikutusta työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin. (Mänttari-van der Kuip 2015b, 85–86.)

Psykologi Carol Ryffin (2008) tekemän tutkimuksen mukaan psyykkinen hyvinvointi oli rinnastettavissa yksilön ikään, sukupuoleen ja sosio-ekonomiseen asemaan. Yksilöiden psyykkistä hyvinvointia edistää, jos ihmisillä on korkea tunneäly. He ovat silloin optimistisempia, ja heillä on parempi itsetunto ja suurempi empatiakyky. Ihmiset, jotka pystyvät tunnistamaan omat tunteensa, kokevat itsensä tyytyväisemmäksi ja heidän kokemuksensa omasta hyvinvoinnistaan oli positiivisempi. (Ryff & Singer 2008.)

Barbara Fredricksonin kehittämän avarra ja rakenna teorian mukaan (”broaden and build”), myönteisyydellä on todettu olevan tarkkaavaisuutta avartava vaikutus, joka myös lisää onnellisuutta. Sillä on myös henkilökohtaisia voimavaroja lisäävä vaikutus, joka mahdollistaa luovat ideat ja uudenlaiset yhteydet. Psykologisia myönteisten tunteiden syntyä edistäviä tekijöitä ovat esimerkiksi, kuten hallinnan tunteen säilyttäminen, sosiaaliset kuten kyky antaa ja vastaanottaa sosiaalista tukea ja päivittäinen huomion kiinnittäminen hyviin arjen asioihin. (Salonen 2017, 162.) Huumorilla on myös psykologisia vaikutuksia työelämässä. Huumorilla on monia positiivisia vaikutuksia työelämässä. Se voi toimia rentouttavana tekijänä ja stressiä lieventävänä, mikä osaltaan edistää työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia. (Robert 2019.)

Alla olevaan taulukkoon olen koonnut tutkimusaineistosta esiin nousseita keskeisempiä tuloksia. Tavoitteena oli saada vastauksia kysymyksiin mitkä ovat psyykkistä työhyvinvointia suojaavia ja heikentäviä tekijöitä. Alla olevassa taulukossa 7 on lueteltu eri aineistoista löytyviä vahvuuksia ja heikkouksia ja niistä seuraavia mahdollisuuksia ja uhkia.

Taulukko 7.Tulosten tarkastelu

Suojaavia tekijöitä	Heikentäviä tekijöitä
<ul style="list-style-type: none"> - Työn mielekkyys - Omat asenteet ja persoona - Vapaa- aika - Liikunta ja harrastukset - Työntekijöiden ammattitaito - Työyhteisön ilmapiiri - Uni ja lepo - Työstä palautuminen - Ihmissuhteet - Positiivinen asenne - Huumori - Stressin hallinta 	<ul style="list-style-type: none"> - Stressi - Työpaineet - Väkivallan uhka - Jatkuva tarkkaavaisena olo - Liian vaativa työn kuorma - Liian helppo työ - Työn määrä ja työn tavoitteet - Jatkuvat muutokset - Liialliset työlle tai itselle asetetut vaatimukset - Voimakas velvollisuudentunto - Ihmissuhde työn kuormitus
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none"> - Työtyytyväisyys - Hyvä tiimi henki - Työn imu 	<ul style="list-style-type: none"> - Työ uupumus - Sairaslomien lisääntyminen - Mielenterveys ongelmat

8 POHDINTA

8.1 Keskeisten tulosten tarkastelu

Teoriatietoa ja löydettyä aineistoa vertailemalla keskenään voidaan todeta, että tulokset ovat samankaltaisia. Psykykkistä kuormittumista voi olla työntekijän kannalta joko myönteistä tai kielteistä. Negatiivinen kuormittuminen voi ilmetä esimerkiksi erillisinä kehollisina oireina, kuten liiallisena väsymisenä. Sillä on työhön kielteisiä vaikuttavia tuntemuksia, ja se voi vauhdittaa niin sanottua loppuun palamista. (Frilander 1984.)

Työssä negatiivinen kuormittuminen ilmenee myös työn laadun huononemisena, valituksina, ihmissuhdeongelmina ja runsaina poissaoloina. Positiivinen kuormittuminen voi merkitä uuden oppimista ja työn ilon kokemista. Psykykkisen työsuojelun toimenpiteet eivät välttämättä vaadi kovin suuria investointeja, mutta niillä on sitäkin suurempia vaikutuksia työn tekemisen laatuun. (Frilander 1984.)

Sairauspoissaoloista aiheutuu kustannuksia organisaatiolle, mutta kustannuksia voi aiheutua myös, jos työntekijä on sairaana tai vajaakuntoisena töissä. Sairauspoissaolo oireita saattavat olla esimerkiksi uupumus, ahdistuneisuus ja kyllästyminen, jotka lisäävät sairaslomariskin todennäköisyyttä. (Vänskä 2022.)

Mielestäni työnantajan tulisi panostaa tulevaisuudessa yhä enemmän työntekijöiden psykykkisen työhyvinvoinnin tukemiseen ja ennalta ehkäiseviin toimenpiteisiin. Työntekijöiden psykykkisen työhyvinvoinnin huomioiminen ja ennakointi ovat erittäin tärkeitä. Tukemalla ja ennalta ehkäiseviin toimenpiteisiin panostamalla saadaan henkilökunta viihtymään työssään paremmin, ja tätä kautta sillä on vaikutusta sairaspöissaoloihin niitä lyhentävästi ja vastaavasti työurien pitenemiseen.

Positiivisten ja myönteisten asioiden kokemista, korostettiin monessa löytämässäni artikkelissa ja tutkimuksissa. Niillä oli psykykkistä hyvinvointia ja työhyvinvointia tukevia, parantavia vaikutuksia ja suojaavia tekijöitä. Psykykkistä työhyvinvointia voidaan tukea avoimesti tiedottamalla riittävästi muutoksista, sekä luomalla vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksia. Uuden osaamisen vahvistaminen muutoksessa on erinomainen tapa lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä.

Työn ohjauksella voitaisiin parantaa työyhteisön vuorovaikutussuhteita ja ilmapiiriä. Ennalta ehkäisevä työ on huomattavasti halvempaa kuin korjaava työ. Tämä pätee myös työhyvinvoinnissa. Jatkuvalle eettisellä stressillä ja kiireellä on työntekijöihin vaikuttavia tekijöitä, kuten kiristyvälle ilmapiirille ja laskevalle vastustuskyvyille. Se voi pahimmillaan altistaa lisääntyville uupumisoireille.

Pienilläkin askelilla on jo vaikutusta psyykkisen työhyvinvoinnin kehittämisessä. Muutoksien ei aina tarvitse olla suuria ja mullistavia. Päämäärään voidaan päästä erilaisin askelin. Jos työhön on mukava tulla, saa paljon aikaan.

8.2 Eettisyys

Opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään tutkimukseen liittyy useita eri tekijöitä, joilla on vaikutusta opinnäytetyön tekemiseen. Opinnäytetyön tulee noudattaa hyvää eettistä ja tieteellistä käytäntöä. (Eskola & Suoranta 1998, 52.) Sen tulee noudattaa hyvä käytäntöjä, jotta tutkimustulokset ovat luotettavia. Huolehtia, että lähteet ovat luotettavia ja asianmukaisesti viitattuja. Loukkaamatta hyvää tieteellistä käytäntöä esimerkiksi vahingoittamalla tieteellistä tutkimusta mitätöimällä tutkimuksen tulokset, tai epäeettisellä ja epärehellisellä toiminnalla. Tällaisia toimia ovat tutkimuksessa tehtyjen havaintojen plagioiminen, vääristäminen tai anastaminen toiselta tutkijalta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 8–9.)

Opinnäyteydessä otetaan huomioon tutkimuseettiset kysymykset huomioimalla tieto suoja etsiessä eri aineistoista vastausta tutkimuskysymykseen.

Raportoidaan tulokset avoimesti ja rehellisesti ilman vääristelyä. Arvioidaan tutkimuksen hyötyjä, haittoja ja myös opinnäytetyön yhteiskunnallisen hyödynnettävyyttä. Perustellaan käytetyt menetelmät ja viitataan alkuperäisiin tutkimuksiin. Tutkimus eettisyys ja laadullisuus ovat tärkeitä näkökulmia laadullisessa tutkimuksessa. Se tarkoittaa, että tutkimuksen tulee noudattamaan tutkimuksen eettisiä periaatteita. (Hirsijärvi ym. 2013.)

Tutkimuksessani noudatettiin tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. Olin rehellinen, noudatin yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössäni ja

esittämisessä sekä tutkimusten ja tulosten arvioinnissa. Tutkimukseni on laadullinen, jossa reflektoin tekemiäni eettisiä valintojani. Raportoin avoimesti ratkaisujani, perustelen ne ja arvioin niiden merkityksen lopputulokselle.

Opinnäytetyössä otettiin huomioon tutkimuseettiset kysymykset huomioimalla tietoja suoja etsiessäni eri aineistoista vastausta tutkimuskysymykseeni.

8.3 Luotettavuus

Raportoidaan tulokset avoimesti ja rehellisesti ilman vääristelyä. Arvioin tutkimukseni hyötyjä, haittoja ja myös opinnäytetyöni yhteiskunnallisen hyödynnettävyyden.

Perustelen käyttämäni menetelmät ja viittaan alkuperäisiin tutkimuksiin.

Tutkimuseettisyys ja laadullisuus ovat tärkeitä näkökulmia laadullisessa tutkimuksessani. Se tarkoittaa, että tutkimukseni noudattaa tutkimuksen eettisiä periaatteita. Tutkittavani ilo ilmiönä laaja ja onnistuinkin rajaamaan sen niin, että siitä tuli minulle mieleinen ja toteuttamiskelpoinen kokonaisuus. (Hirsijärvi ym. 2013.)

Tutkimuksessani noudatin tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. Olin rehellinen, noudatin yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössäni ja esittämisessä sekä tutkimusten ja tulosten arvioinnissa. Tutkimukseni on laadullinen, jossa reflektoin tekemiäni eettisiä valintojani. Raportoin avoimesti ratkaisujani, perustelen ne ja arvioin niiden merkityksen lopputulokselle.

Raportoin myös tekemistäni vaikeista ratkaisuista ja virheistäni. Hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta vastaan ensisijaisesti itse. Otin huomioon muiden tutkijoiden työt ja saavutukset asianmukaisesti huomioon niin, että kunnioitin muiden tekemiä töitä ja viittaan heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla ja annoin heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon ja merkityksen omassa tutkimuksessani ja tuloksia julkaistessani. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä ei vaadi tutkimuslupaa tai eettistä ennakkoarviointia. Opinnäytetyölläni ei ole rahoituslähteitä eikä tekijällä ole sidonnaisuuksia. Tämän opinnäytetyön rajoituksina voidaan pitää julkaisuiden rajaamista vain suomen- ja englanninkielisiin alkuperäistutkimuksiin. Tekijän

kokemattomuus tutkimuksen teossa voidaan myös laskea tämän opinnäytetyön rajoitukseksi. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOKEHITYSEHDOTUKSET

Psyykinen hyvinvointi tukee laajasti henkilökohtaista hyvinvointia ja tyytyväisyyttä elämään. Työpaikan positiivisella ilmapiirillä on vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Ehkäisevä työ psyykkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi on huomattavasti halvempaa kuin korjaava työ.

Fyysinen työturvallisuus ja -hyvinvointi ovat parantuneet viime vuosina huomasti. Sen sijaan psyykkisten syiden vuoksi sekä sairauslomat että työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen ovat lisääntyneet viime vuosina. Jatkuva kiire ja resurssipula lisäävät työn psyykkistä kuormittavuutta entisestään.

Työntekijän omalla suhtautumisella on iso vaikutus omaan psyykkiseen työhyvinvointiin. Kielteisellä tai negatiivisella asenteella on vaikutuksia psyykkiseen työhyvinvointiin. Stressi voi olla saamaan aikaan positiivista tai negatiivista. Hetkellinen stressi on yleensä hyvä asia, sillä se laittaa työntekijän yrittämään enemmän ja tekemään parhaansa. Pitkään jatkuvana stressi voi johtaa työuupumukseen. Jatkuvalla kiireellä ja omilla liian korkeilla odotuksilla on negatiivisia vaikutuksia psyykkiseen työhyvinvointiin.

Valvonta henkilökunnasta tai heidän työhyvinvoinnistaan löytyy yllättävän vähän tai lainkaan tutkimuksia. Vangeista ja heidän vankilassa olemisestaan ynnä muusta sellaisesta, mikä liittyy vankilassa olemiseen, on tehty erittäin paljon tutkimuksia ja opinnäytetöitä.

Tutkimuksen pohjalta jatkokehitysehdotuksena voisi olla henkilökunnan psyykkisen työhyvinvoinnin kehittämistehtävä. Miten vankilassa työskentelevien henkilöiden psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää.

LÄHTEET

Achor, S. 2018. The happiness advantage. How a positive brain fuels success in work and life. New York: Currency.

Aro-Koivisto, E. & Siikanen, P. 2022. Mikään ei ole niin arvokasta, että se menisi oman hyvinvoinnin edelle. Itä-Suomen yliopisto. Pdf-dokumentti. Saatavissa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/26899/urn_nbn_fi_uef-20220073.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 10.4.2024].

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. Hoitotiede. 34 Esimiehen työhyvinvointi. 2011. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. Pdf-dokumentti. Saatavissa: <https://tyohyvis.fi/assets/files/2018/10/Esimiehen-tyohyvinvointi.pdf> [viitattu 10.4.2024].

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä : Gummerus.

Frilander, P. 1984. Näkökulmia psyykkiseen työsuojeluun, Aikuiskasvatus. 4(3).

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_työ_n_imuun.pdf?isAllowed=y&sequence=1 [viitattu 29.3.2024].

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 15.–17. painos Helsinki: Tammi. [viitattu 1.2.2023].

Honkonen, T. & Kivimäki, M. & Lindström, K. 2003. Psykososiaalinen työnkuormitus mielenterveyden häiriöiden etiologiassa. Duodecim. [viitattu 29.3.2023].

Härmä, M & Karhula, K. 2020. Working hours, health, well-being, and participation in working life. Current knowledge and recommendations for health and safety. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat.

Joutsenniemi K, & Lipponen K. 2015. Resilienssi ja posttraumaattinen kasvu. Suomalainen Lääkärilehti 2015/70 s. 2515. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.hameenkesayliopisto.fi/wpcontent/uploads/2018/09/joutsenniemi_lipponen_2015.pdf [viitattu 30.4.2023].

Järvensivu, A., Kervinen, A & Syrjä, S. 2011. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kallinen, T. & Kinnunen, T. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere.

Keltikangas-Järvinen, L. 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. Helsinki: WSOY.

Kyngäs, H., Elo S., Pölkki T., Kääriäinen M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* 23(2)

Lampi, K., Kirves, K & Kinnunen, U. 2015. Työn vaatimusten yhteys unettomuusoireisiin: työasioiden vattvominen välittävänä tekijänä. Tampereen yliopisto. *Psykologia*, vol. 50, no. 3

Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mannila, M. 2021. Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyö muotona. Vaasan ammattikorkeakoulu. WWW- dokumentti. Saatavissa: <https://energiaa.vamk.fi/artikkelit/osaaminen/kirjallisuuskatsaus-opinnaytetyon-muotona/> [viitattu 10.4.2024].

Manka, M.-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Alma Talent. [viitattu 10.4.2024].

Mattila, L. & Pääkkönen. M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus. Painojussit. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://energiaa.vamk.fi/artikkelit/osaaminen/kirjallisuuskatsaus-opinnaytetyon-muotona/> [viitattu 24.4.2024].

Myllyntausta. S. 2022. Association of job strain with accelerometer-based sleep duration and timing of sleep among older employees. Turun Yliopisto [viitattu 22.4.2024].

Mänttari-van der Kuip, M. 2015. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella, *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 23(3). WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/janus/article/view/53003/16478> [viitattu 24.3 2024].

Mänttari-van der Kuip, M. 2015b. Work-Relater Well-Being among Finnish Front- line Social Workers in an Age of Austerity. Väitöskirja. University of Jyväskylä. Jyväskylä. [viitattu 24.3 2024].

Mänttari-van der Kuip, M. 2015 c. Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. Jyväskylän Yliopisto. Pdf- dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87084/46009> [viitattu 1.4.2024].

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Paasonen, J. 2021. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuden ja valvontatyön ulkoinen arviointi. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 2 /2021. Pdf-Dokumentti.

Saatavissa:

https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20210510163048/7QCVnaVHV/20212_Risen_turvallisuuden_ja_valvontatyon_ulkoinen_arviointi.pdf [viitattu 30.4.2023].

Paasonen, J. & Vainio, J. 2022. Vankilaturvallisuus ja -väkivalta – vankilan henkilöstön kokema fyysinen ja henkinen väkivalta. Vaasan yliopisto. [viitattu 6.3.2023].

Paasonen, J. & Vainio, J. 2023. Miten kehittää vankilaturvallisuutta ja vankien kuntoutusta. Vaasan yliopiston. WWW-Dokumentti. Saatavissa:

<https://jyripaasonen.fi/tag/rikosseuraamuslaitos/> [viitattu 6.3.2023].

Rikosseuraamuslaitos 2010. Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla 2010. Pdf-dokumentti. Saatavissa:

https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/6AqM8BxLC/Rise_3_2010_Naisten_ja_miesten_tyohyvinvointi_jne.pdf [viitattu 6.3.2023].

Rikosseuraamuslaitos. 2022. Mikkelin vankila. WWW-dokumentti. Saatavissa:

https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/mikkelin_vankila.html [viitattu 20.2.2023].

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Psykososiaalinen kuormitus. WWW-dokumentti.

Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus> [viitattu 6.3.2023].

Työterveyslaitos. Kokkinen, L. 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaariota suomalaisten työelämän kehityksestä. Helsinki. Pdf-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20työstä%202030-luvulla.pdf?fulltext=y> [viitattu 10.4.2024].

Rauramo, O. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita

Rauramo, P. 2008 Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita. [viitattu 22.3.2024].

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Edita Publishing Oy [viitattu 25.3.2023].

Rikosseuraamuslaitos 2010. Rikosseuraamusasiakkaiden terveys, työkyky ja hoidon tarve 2010. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisu 1/2010. Pdf-dokumentti.

Saatavissa: https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/6AqMACEr8/RISE_1_2010_Rikosseuraamusasiakkaiden_terveys_tyokyky_ja_hoidontarve.pdf [viitattu 6.3.2023].

Rikosseuraamuslaitos 2020. Rikosseuraamuslaitoksen laatumittaus 2019. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 3/2020. Pdf-dokumentti. Saatavissa: https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-monisteetjarapotit/HFd4vDvk7/Rikosseuraamuslaitoksen_laatumittaus_2019_-_ei_saavutettava_web.pdf [viitattu 6.3.202].

Rikosseuraamuslaitos 2021. Pdf-dokumentti. Saatavissa: https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20210510163048/7QCVnaVHV/2021-2_Risen_turvallisuuden_ja_valvontatyon_ulkoinen_arviointi.pdf [viitattu 2.3.2023].

Rikosseuraamuslaitos 2021. Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2021. Pdf-dokumentti. Saatavissa: https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20220228151442/7XPhj0GkD/Rikosseuraamuslaitoksen_tilinpaaotos_ja_toimintakertomus_vuodelta_2021.pdf [viitattu 6.3.2023].

Rikosseuraamuslaitos 2021. Rikosseuraamuslaitoksessa on tehty toimenpiteitä henkilökunnan turvallisuuden parantamiseksi 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/tiedotteetjauutiset2021/rikosseuraamuslaitoksessaontehtytoimenpiteitahenkilokunnanturvallisuudenparantamiseksi.html> [viitattu 10.2.2023].

Rikosseuraamuslaitos 2022. Selvitys Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöön kohdistuvista uhka- ja väkivaltatilanteista. Pdf- Dokumentti. Saatavissa: <https://www.sttinfo.fi/data/attachments/00792/99f5fe61-d02e-4d14-b0cd-87e3ab0cee51.pdf> [viitattu 6.3.2023].

Robert, C. 2019. The Psychology of humor at work. Abingdon, Iso- Britania: Taylor & Francis Ltd

Salonen, E. 2017. Intuitio ja tunteet johtamisen ytimessä. Helsinki. Alma Talent.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus. Vaasan yliopiston julkaisuja. Pdf-dokumentti. Saatavissa: https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7961/isbn_978-952-476-349-3.pdf [viitattu 12.2.2023].

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Työhyvinvointi.

Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. 2. korjattu painos. Turku: Turun yliopisto

Suonsivu, K. 2003. Kun mikään ei riitä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. WWW- dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67290/951-44-5650-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 12.2.2023].

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa – FinTerveys 2017 -tutkimus. Raportti 17/2015. Helsinki. WWW-dokumentti.

Saatavissa:

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142761/TUTI2021_036_Psyykkisen_kuor_mittuneisuuden_s_k.pdf?sequence=4&isAllowed=y [viitattu 31.3.2024].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [viitattu 22.3.2024].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi

Toppinen – Tanner, S. 2011. Process of burnout: structure, antecedents, and consequences. Akateeminen väitöskirja. [viitattu 22.3.2024].

Työelämän tutkimuskeskus. Työyhteisöjen ja johtamisen dialoginen kehittäminen. Työraportteja 113/2022. Tampereen yliopisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/143642/978-952-03-2635-7.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 22.3.2023]

Työterveyslaitos 2016. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki. Juvenes Print. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaalityöntekijöiden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 4.5.2024].

Työterveyslaitos. Työkyvyn varhainen tuki. WWW- dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki>

Työterveyslaitos. Kokkinen, L. 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaariota suomalaisten työelämän kehityksestä. Helsinki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20työstä%202030-luvulla.pdf?sequence=1> [viitattu 10.4.2024].

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Psykososiaalinen kuormitus [viitattu 6.3.2023].

Työelämän tutkimuskeskus 2022. Työyhteisöjen ja johtamisen dialoginen kehittäminen. 2022 Tampereen Yliopisto [viitattu 23.4.2024].

Vanne, T. 2021. Ratkaisukeskeinen ryhmäohjaus esimiesten ja asiantuntijoiden kokemuksellisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/134836/978-952-03-2125-3.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 12.1.2023].

Vilkka, H. 2023, Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina [viitattu 25.4.2024].

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand
Vänskä, M. 2022: Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa.
Väitöskirja. Vaasan yliopisto. Vaasa.

Liitteet

Taulukko 3. Kirjallisuuskatsaukseen valikoidut tutkimukset

Tutkimuksen tiedot	Tutkimuksen kohde	Otoskoko ja menetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Kaija Suonsivu 2003</p> <p>Kun mikään ei riitä</p> <p>Akateeminen väitöskirja</p>	<p>Tutkimuksessa pyrittiin ymmärtämään ja tulkitsemaan hoitohenkilökunnan masennusta ilmiönä.</p> <p>Tutkimuksen kohteena oli Pirkanmaan sairaanhoitopiiri sairaanhoitohenkilö kunta.</p>	<p>Empiirinen aineisto ja osin kyselylomakkeiden ja haastatteluiden avulla.</p> <p>Tutkimukseen osallistui 255 Pirkanmaan sairaalan hoitopiirin viiden sairaalan hoitotyöntekijää.</p>	<p>Sosiaalisten taitojen muutoksia, fyysisten oireiden lisääntyminen ja hengellisiä muutokset.</p>
<p>Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015</p> <p><i>Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta</i></p> <p>Työturvallisuuskeskus</p>	<p>Tutkimuksen kohteena on henkiset kuormitustekijät työelämässä.</p>	<p>Menetelmänä oli pohtia tapaus esimerkein ja lukijalle esitettyjä pohdittavia kysymyksiä esimerkki tapauksista.</p>	<p>Henkisen työkuormituksen selviytymiskeinoja. Mittareita, jotka toimivat henkisen hyvinvoinnin kehittämisen työkaluina.</p>
<p>Aro-Koivisto, Elisa & Siikanen, Pinja 2022</p> <p>Mikään työ ei ole niin arvokasta, ettei se menisi oman</p>	<p>Tutkielmassa on tarkasteltu noviisiopettajien kokemaa työhyvinvointia edistävien ja heikentävien tekijöiden kautta ensimmäisten</p>	<p>Tutkimus aineisto on hankittu sähköisellä lomakkeella narratiivien avulla.</p> <p>Tutkimusaineisto koostui 9. naisopettajan kirjottamasta narratiivista.</p>	<p>Tuloksista selvisi, että samat asiat koettiin työhyvinvointia edistävän, että heikentävänä tekijänä.</p> <p>Tuloksista ilmeni myös, ettei</p>

työhyvinvoinnin edelle Itä-Suomen yliopisto	työvuosien aikana. Vastaajat olivat luokan- ja eritysluokanopettajia.		koulutus vastaa työelämän tarpeita.
Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi 2016 Sosiaalityön kuorimittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys Työterveyslaitos	Tutkimushankkeen tavoitteena oli selvittää mielenterveyden häiriöistä johtuvan työkyvyttömyyttä ja mitkä tekijät sosiaalityössä vaikuttivat työkyvyttömyys riskiin.	Tutkimuksessa käytettiin kyselyaineistoa vuosilta 2000–2014 tehtyä Kunta10-tutkimuksen kyselyaineistoa, jossa oli mukana 4849 suomalaista.	Tutkimus tuloksista havaittiin, että mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairaspotilaat olivat vaikuttavien työn ja työntekijän henkilökohtaisiin resursseihin liittyvät tekijät.
Myllyntausta Saana 2022 Association of job strain with accelerometer-based sleep duration and timing of sleep among older employees	Kunta- alan työntekijöiden viimeisimpien työvuosien unitutkimus Parempaa unta-hanke, jossa tutkittiin unen laatua selittäviä tekijöitä.	Ranteessa pidettävän kiihtyvyyssmittarin perusteella sekä postikyselyihin vastanneita tutkittavia oli 6783.	Tutkimuksessa havaittiin, että unen määrällä ja nukkumisajankohdalla vaikuttivat tutkittavien kokemaa pyykkäminen työkuormitus.

Turun yliopisto Tutkimusjulkaisu			
Maija Mänttärivan der Kuip 2015 Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa .	Artikkeli, jossa tarkastellaan sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia sekä voimavaroja hyvinvoinnin selittämisessä.	Tutkimus pohjautuu vuosina 2011–2012 kerättyyn kysely aineistoon, johon oli vastannut 817 sosiaalityöntekijää, jotka työskentelivät kunnallisessa sosiaalihuollon tehtävissä.	Työyhteisölliset voimavarat ovat yhteydessä myönteisiin työhyvinvoinnin kokemuksiin.
Maija Mänttärivan der Kuip 2015 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toiminta mahdollisuudet niukkuuden aikakaudella	Sosiaalityöntekijät Suomen eri kunnista ja heidän työhyvinvointinsa tiukan talouden oloissa.	Kyselytutkimukseen osallistui yli puolet Suomen kunnista olevista sosiaalityöntekijöistä . Tutkimus pohjautuu 2011–2012 kerättyyn aineistoon, johon osallistui kuntien ja tai kunnallisten organisaatioiden palveluksessa olevaa 817 aikuissosiaalityö- tai lastensuojelu sosiaalityöntekijää.	Työntekijät kokivat työhönsä kohdistuvan valvonnan, kontrollin sekä arvioinnin lisääntyneen. Lisääntyneen kiireen ja alati kasvavan työtaakan lisäksi.
Työelämän tutkimuskeskus 2022 Työyhteisöjen ja johtamisen dialoginen	Hanke, jonka tavoitteena oli kehittää dialogisesti ja yhteistoiminnallisesti organisaation henkilötön työtä ja	Kirja, joka on hankkeessa työskennelleiden asiantuntijoiden kirjottamia teoreettisia ja	Kehittämissuunnitelma alkumittauksissa olevien kyselyjen perustella organisaatiossa.

kehittäminen. Työraportteja 113/2022 Tampereen Yliopisto	osaamista, rakenteita ja palveluprosesseja. Parantaa työntekijöiden teknologian hyödyntämistä ja käyttöä.	empiirisiä artikkeleita.	
Terveysten- ja hyvinvoinninlaito s Psyykkisen kuormittuneisuud en ja positiivisen mielenterveyden muutokset suomalaisessa aikuisväestössä vuosina 2017– 2020 Fin- Terveys 2017 – seurantatutkimuk sen tuloksia	Suomalaisten mielenterveydessä tapahtuneita muutoksia Suomessa asuvien terveydessä ja hyvinvoinnissa koronaepidemian aikana.	Tämä oli seuranta tutkimus aikaisempien tutkimuksien vuonna 2017 otoksessa olleille. Tutkimus tehtiin 50 eri paikkakunnan 25 täyttäneille. Osallistujia oli 948033. Tutkimukseen sai vastata paperisena, sähköisenä tai puhelin haastatteluna.	Psyykkinen kuormittavuus lisääntyi merkittävästi kaikissa ikäryhmissä. Osa-alueista eniten oli lisääntynyt alakuloisuus ja apeus.

