
SAIRAAHOITAJAN TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄT TEKIJÄT VUODEOSASTOTYÖSSÄ

Kirjallisuuskatsaus



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Hoitotyön koulutusohjelma

Hämeenlinna, Lahdensivu, syksy 2015

Susan Merikanto



HÄMEENLINNA
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

Tekijä Susan Merikanto

Vuosi 2015

Työn nimi Sairaanhoidajan työhyvinvointia edistävät tekijät vuodeosastotyössä

TIIVISTELMÄ

Hoitotyön arki on usein kuormittavaa, kiireistä ja haasteellista. Muutokset, kehittäminen ja osaamisen päivitys ovat potilastyön lisäksi sairaanhoidajan jatkuvia haasteita. Sairaanhoidajat väsyvät fyysisesti sekä psyykkisesti. Työhyvinvoinnin edistämisen merkitys korostuu erityisesti vuodeosastotyössä ja sitä kehittämällä edistetään sairaanhoidajan kokonaisvaltaista hyvinvointia. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja nostaa asioita esiin sairaanhoidajan näkökulmasta.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli aikaisempien tutkimusten avulla selvittää sairaanhoidajan työhyvinvointia edistäviä tekijöitä vuodeosastotyössä. Tavoitteena oli löytää ja koota yhteen tutkittua tietoa edistävästä tekijöistä. Työ tehtiin kuvailevan kirjallisuuskatsauksen periaatteella. Kirjallisuuskatsauksen aineisto koostui kuntien, kaupunkien, yksityisten ihmisten ja sairaanhoidajaliiton tuottamista tutkimuksista ja kyselytuloksista sekä kirjallisuudesta. Lähtökohtana oli, että sairaanhoidajat ovat kuormittuneita.

Tulosten mukaan sairaanhoidajan työhyvinvointia edistävät autonominen työvuorosunnittelu, esimiestyön laatu, yksilölliset tekijät ja työyhteisölliset tekijät. Keskeisimpiä tekijöitä ovat mahdollisuudet vaikuttaa työhön, sisältöön, kehittämiseen ja työaikoihin.

Aiheen tutkimus on pitkään painottunut työhyvinvointia huonontaviin tekijöihin ja vasta viime vuosina on aloitettu tutkimus edistämisen näkökulmasta. Tulevaisuudessa on erityisen tärkeää keskittyä tutkimukseen, joka tarkastelee aihetta sairaanhoidajien työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Tutkimuksista nousivat esiin erityisen vahvasti autonomisen työvuorosunnittelun hyödyt ja esimiestyön vaikuttavuus. Näihin osa-alueisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota ja autonominen työvuorosunnittelu kannattaa ottaa käyttöön yhä useammilla osastoilla.

Avainsanat Sairaanhoidaja, hoitotyö, vuodeosasto, työhyvinvoinnin edistäminen

Sivut 30 s. + liitteet 3 s.

HÄMEENLINNA
Degree Programme in Nursing
Nursing

Author

Susan Merikanto

Year 2015

Subject of Bachelor's thesis Factors Promoting Nurses Work Wellbeing In Working on Wards

ABSTRACT

Nursing is often stressing, hectic and challenging. Changes, developing and updating skills are nurses' ongoing challenges in addition to patient care. Nurses are tired physically and mentally. The importance of promoting work wellbeing is emphasized in particular the ward work and by advancing that nurses' holistic occupational wellbeing is promoted. The Bachelor's thesis is working life-oriented and raises up issues from nurses' viewpoint.

The purpose of this Bachelor's thesis was to determine the factors that contribute to nurse wellbeing of ward work by using previous studies. The aim was to find and gather research data on the factors which are promoting. The work was carried out by a descriptive literature review principle. Literature review consisted of the material which was gathered from studies and enquiry results and the literature from municipalities, cities, individuals and nurses' trade union. The starting point was that nurses' are strained, which was also based on the previous researches.

According to the results, nurses' work wellbeing were advanced by autonomous shift planning, quality of superior leading, individual factors and work community factors. Possibilities to affect work, work content, developing and working times were the most important factors.

Finding previous studies from nurses' viewpoint was challenging. Earlier research about work wellbeing, were emphasized factors which worsened wellbeing. Not until last years was started research from work wellbeing promoting viewpoint. In the future it is very important to focus on the research by nurses' viewpoint and enquiry nurses' experiences about promoting of work wellbeing advancing. Benefit of the autonomous shift planning and quality of superior leading were raised up very strongly from researches. There is need to pay specific attention in these sectors. It is worth taking autonomous shift planning into use in several wards.

Keywords Nurse, nursing, ward, promotion of work wellbeing

Pages 30 p. + appendices 3 p.



SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	SAIRAAHOITAJAN TYÖNKUVA.....	2
3	TYÖHYVINVOINNIN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	3
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä.....	4
3.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	5
3.3	Sairaanhoitajan työhyvinvointi	5
3.4	Johtamisen haasteita.....	8
4	KUVAILEVA KIRJALLISUUSKATSAUS	10
5	TARKOITUS JA TAVOITE.....	12
6	TIEDONHAKU	13
6.1	Aineiston valintakriteerit	13
6.2	Aineiston esittely.....	14
7	TULOKSET TUTKIMUSTEN MUKAAN	17
7.1	Työaika-autonomia	17
7.2	Esimiestyön vaikutus.....	19
7.3	Yksilölliset tekijät	21
7.4	Työyhteisölliset tekijät	24
8	POHDINTA.....	26
	LÄHTEET	28

Liite 1 Kaavio käytetyistä tutkimuksista



1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia sairaanhoitajien työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Aihe on ajankohtainen ja nousee työelämästä. Työssä jakaminen on useasti esillä eri medioissa. Työ on raskasta fyysisesti, mutta myös psyykkisesti. Hoitoalalla tapahtuva jatkuva muutos ja yhteiskunnan rakenteiden muuttuminen vaikuttavat osaltaan hoitotyön arkeen. Määrärahoja supistetaan, tietotekniikka ja sähköiset järjestelmät vaativat jatkuvaa osaamisen päivytystä. Potilaiden haasteellisuus kasvaa. Ammattitaidon ja osaamisen vaatimukset kasvavat ja työnteon tehokkuudelle asetetut paineet ovat läsnä jokaisessa työvuoressa. Vaikutukset näkyvät myös yksityiselämässä; voimat eivät enää riitä, kun työ vie kaiken.

Työn raskauteen, huonoon palkkatasoon ja arvostukseen kiinnitetään usein huomiota. Harvemmin asiaa ajatellaan työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Tässä työssä oli tarkoitus löytää tekijöitä, joilla sairaanhoitaja voi yksilönä, mutta myös yhdessä työyhteisön kanssa edistää työssä jakamista ja viihtymistä. Työurat pidentyvät ja vaatimukset lisääntyvät, joten työhyvinvoinnin edistämisen keinot ovat tarpeen ja ajankohtaisia.

Tutkimusten mukaan sairaanhoitajat uupuvat työssään ja nuoret sairaanhoitajat vaihtavat alaa. He kokevat, että alaa ei arvosteta, palkka on huono ja vuorotyö kuormittaa. Sosiaalinen elämä kärsii ja vapaa-aika on riittämätöntä. Työ vaatii niin paljon, että vapaa-ajalla ei jaksakaan tehdä mitään. Toisaalta omaa työtä arvostetaan ja työssä viihdytään. Asioiden kesken vallitsee epäsuhta, johon kaivataan parannusta. Mitä voisi tehdä, jotta sairaanhoitajat eivät uuvu työtaakkansa alle. (Sairaanhoitajaliitto 2014.)

Työhyvinvointi on aiheena laaja eikä se ole yksiselitteinen asia. Siihen sisältyy useita alueita ja syy-seuraus suhteita. Vaikutusalueella on useita tekijöitä ja henkilöitä. Työhyvinvointia toteutetaan eri työyksiköissä eri tavalla ja sen puuttumisen tai olemassaolon aistii ja tuntee. Työhyvinvointi on tärkeä osa työnteoa ja työhyvinvoinnin edistämisen näkökulma kaikessa toiminnassa on edellytys hyvinvoivalle sairaanhoitajalle ja työyhteisölle. Aihetta voi tarkastella useasta näkökulmasta, mutta tässä työssä sitä tarkastellaan sairaanhoitajan ja edistämisen näkökulmasta.

Aihe on työelämälähtöinen ja kartoittaa tekijöitä, jotka edistävät sairaanhoitajan työhyvinvointia vuodeosastolla. Tarkoituksena oli tehdä kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jonka avulla löydetään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Aihetta tarkastellaan sairaanhoitajan näkökulmasta.

2 SAIRAANHOITAJAN TYÖNKUVA

Sairaanhoitaja on hoitotyön ammattilainen, joka tekee monipuolista ja inhimillistä työtä hoitaen potilaita. Sairaanhoitaja edistää yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen terveyttä ja ehkäisee sairauksia. Hän auttaa äkillisesti tai pitkäaikaisesti sairastunutta, tukee toipumista ja kannustaa kuntoutumaan. Sairaanhoitaja hoitaa myös kuolevia potilaita ja tukee heidän omaisiaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Sairaanhoitajan tehtäviin kuuluu hoitotyö, lääkehoito ja tutkimuksien tekeminen. Neuvonta, ohjaus ja tukeminen ovat myös osa sairaanhoitajan työkuvaa. Sairaanhoitajat työskentelevät sairaaloissa, terveyskeskuksissa ja kuntoutuslaitoksissa. Työympäristö vaihtelee sairaalan vuodeosastolta vanhainkoteihin ja kuntoutuslaitoksiin. Sairaanhoitaja työskentelee ryhmässä, johon kuuluu esimerkiksi lääkäreitä ja muita sairaanhoitajia. Teknisten laitteiden ja tietoteknologian hallitseminen ovat sairaanhoitajan työn osa-alueita. Työ on usein kolmivuorotyötä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Ammatti edellyttää stressinsietokykyä, vuorovaikutustaitoja, erityistä huolellisuutta ja tarkkuutta, hyviä tietoja ja käytännöllisiä taitoja. Laajaa teoreettista tietoa on osattava soveltaa käytäntöön yksittäisten potilaiden hoitotilanteissa. Työ on erittäin vastuullista ja sairaanhoitaja päättää itsenäisesti monista hoitoon liittyvistä asioista. Sairaanhoitajalla on vastuu omasta työstään ja potilaiden hyvinvoinnista. Päätöksentekokyvyn lisäksi tarvitaan ongelmanratkaisutaitoja, yhteistyötaitoja ja vuorovaikutustaitoja. Eri-tyistä huolellisuutta sairaanhoitaja tarvitsee lääkehoidossa, potilaan elintoimintojen seurannassa ja apuvälineiden sekä laitteiden käytössä. Sairaanhoitajan työtä ohjaa myös eettisyys. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Sairaanhoitajan on sopeuduttava nopeasti muuttuviin tilanteisiin ja kyettävä toimimaan joustavasti. Työ vaatii organisointi- ja koordinoitukykyä sekä jatkuvaa täydennyskoulutusta. Samalla edellytetään pitkäjänteisyyttä, sitoutuneisuutta ja kielitaitoa. Hoitotyössä tarvitaan myös fyysistä ja psyykkistä kestävyyttä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Kautta aikojen sairaanhoitajan työhön on kuulunut eri-ikäisten ihmisten perustarpeisiin ja ongelmiin vastaamista, tutkimusta, kehittämistä, työnjohtoa, hallintoa, opetusta ja ohjausta. Sairaanhoitajan työ on laaja-alaista ja monitahoista. Tehtävät vaihtelevat sen mukaan, missä ja milloin hoitotyötä toteutetaan. (Vuorinen 2007, 6.)

Sairaanhoitajat kertovat, että työ merkitsee uraa, ammattia ja kutsumusta. Sairaanhoitajat ovat vastuuntuntoisia potilaiden asianajajia, jotka suhtautuvat työhönsä vakavasti. Hoitotyön ydinsisältöä on potilaiden tarpeiden huomiointi ja niihin vastaaminen. Työ koetaan vaativana, merkityksellisenä ja vaihtelevana. Kiire ja kuormittavuus ovat kuitenkin todellisuutta, mutta työstä saatava tyydytys on merkittävää ja sen avulla selvittäänsä raskeistakin päivistä. Sairaanhoitajat kokevat epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta, mutta arvostavat työtään ja ovat siitä ylpeitä. He suhtautuvat työhönsä nöyrästi ja haluavat jatkuvasti oppia lisää. Sairaanhoitajan työ on

itsenäistä ja antoisaa. Lisäksi sitä voi toteuttaa luovasti omalla persoonalla. (Vuorinen 2007, 49–50.)

3 TYÖHYVINVOINNIN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Työhyvinvoinnin tutkimusperinne on yli sadan vuoden mittainen. Se on matkan varrella muuttunut yksilön sairauden ja työturvallisuuden painottamisesta työyhteisön terveyden ja toimivuuden edistämiseen. (Manka 2011, 54–56.)

Nykyään henkilöstön hyvinvointi katsotaan strategiseksi menestystekijäksi. Tutkimuksen alkuvaiheet sijoittuvat viime vuosisadan alkuun. Yli sata vuotta sitten Suomen työpaikoilla aloitettiin lakisääteinen työsuojelu. Tuolloin kyse oli teollisuustyöntekijöiden fyysisen turvallisuuden parantamisesta. (Manka 2011, 54–56.)

1920-luvulla alkoi työhyvinvoinnin tutkimus, jolloin se lähti liikkeelle lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta ja sen kohteena oli yksilö. Stressin uskottiin syntyvän fysiologisena reaktiona erilaisiin kuormittaviin tekijöihin, kuten meluun, kylmään, fyysiseen raskauteen ja myrkyllisiin aineisiin. Myöhemmin teoriaan liitettiin käyttäytymiseen vaikuttavat ja psykologiset tekijät. Stressimalli, joka perustui työntekijän reaktioihin, laajeni myöhemmin kattamaan myös työn ja työolojen synnyttämät stressivaikutukset. (Manka 2011, 54–56.)

Tutkimus ja julkinen keskustelu painottuvat työpahoinvoinnin muotoihin. Erilaisia muotoja ovat työn epävarmuuden lisääntyminen, vuokratyön yleistyminen, irtisanomiset, stressioireet, sairauspoissaolot, työkyvyttömyys ja uupumus. Työhyvinvoinnin edistämisen keinoja ei kuvaa ongelmiin keskittyvä lähestymistapa, vaan tärkeää on keskittyä myönteisiin vaikutuksiin niin tutkimuksessa kuin julkisessa keskustelussa. Tutkimusta tarvitaan sellaisista asioista, jotka yhdistävät menestyneitä organisaatioita, joissa ihmiset voivat hyvin. (Rauramo 2008, 16.)

Viitala (2013, 212) tuo esiin teoksessaan työhyvinvoinnin kehittyneen nykypäivänä positiivisen näkökulman suuntaukseen aikaisemman työpahoinvoinnin tarkastelun sijasta, kuten Rauramo (2008, 16) esitti. Nykyään tiedetään, että pelkkien riskitekijöiden, poissaolojen, stressin ja uupumuksen selvittely ei riitä. On tiedettävä, mikä tuottaa mielekkyyttä ja voimaantumista. Henkilöstön innostus, sitoutuminen työhön ja yritykseen korostuvat menestyvien yritysten tarinoissa.

Työhyvinvointia on kyettävä arvioimaan, jolloin mahdollistuu tavoitteiden asettaminen ja niiden arvioiminen. Erilaisia mittareita ja testejä on käytössä laajasti, joiden avulla lähtötilanne pystytään arvioimaan. Lähtötilanteen, tulosten ja tavoitteiden arvioinnin kautta työhyvinvointia pystytään kehittämään. Edellytys arvioinnille on ennalta määritelty päämäärä, organisaation tehtävä, arvot, tavoitteet ja keinot, joilla tavoitteisiin pyritään. Lisäksi pitää löytää sopiva mittari, joka parhaiten tukee seurantaa ja jota voidaan hyödyntää kehityksessä. Mittaukset voidaan jakaa yksilö-, työyhteisö- ja työympäristömittareihin. (Rauramo 2008, 36.)

Keskeisimpiä taustatekijöitä työhyvinvoinnissa ovat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, sisältöön, kehittämiseen ja työaikoihin. Tämä edellyttää luottamusta esimiesten taholta sekä henkilöstön kesken. Työntekijä, johon luotetaan, tekee tuloksellisempaa työtä ja voi paremmin. (Rauramo 2008, 132.)

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Mönkkönen ja Roos esittelevät Pauliina Marjalan (2009) toteamuksen väitöskirjassaan, jonka mukaan työkyvyille ei ole yhtä yhtenäistä hyväksyttyä määritelmää, jonka eri toimijat yksimielisesti hyväksyisivät. Työterveyshuolto, eläke- ja kuntoutuslaitokset, työntekijät, työnantajat, tutkijat ja lainsäätäjät eivät ole yksimielisiä määritelmästä. Työhyvinvoinnilla kuitenkin tarkoitetaan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. (Mönkkönen & Roos 2009, 226–227.)

Työhyvinvointi ei liity ainoastaan työhön. Se sisältää vastuunkantoa omasta terveydestä ja hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin arvioinnissa ja tutkimuksessa on erotettava työpahoinvointiin liittyvät objektiiviset tekijät ja henkilöiden itse kokemat subjektiiviset tekijät. (Mönkkönen & Roos 2009, 226–227.)

Mönkkönen ja Roos kertovat Mamian (2009) tarkastelevan työhyvinvointia kyseisestä näkökulmasta ja toteavan, että organisaation oikeudenmukaisuudella on selkeä vaikutus työhyvinvointiin. (Mönkkönen & Roos 2009, 226–227.)

Työhyvinvoinnin tarkka määrittely on hankalaa ja jokaisella on siitä oma käsityksensä. Aihetta voi lähestyä positiivisesti tai negatiivisesti: mikä luo ja mikä estää sitä. Työhyvinvointi tarkoittaa ammattitaitoisen työntekijän ja työyhteisön tekemää turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ on sujuvaa ja se koetaan mielekkääksi sekä palkitsevaksi. (Alm 2013, 3.)

Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito lisäävät sitä. Vaikutukset näkyvät myös työssä jaksamisessa ja kasvaessaan työn tuottavuus sekä työhön sitoutuminen kasvavat. Tämän lisäksi sairaspöissaolot vähenevät. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työntekijälle että työnantajalle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Alm (2013, 57) on teettänyt pro gradu -tutkielmassaan kyselyn koskien työhyvinvointia. Tulosten mukaan työhyvinvoinnilla ymmärretään pääsääntöisesti psyykkistä ja fyysistä hyvää oloa. Työpaikalle lähdetään mielellään ja työpaikalla oli fyysisesti sekä psyykkisesti hyvät tuntemukset. Kyselyn mukaan työhyvinvoinnilla ymmärrettiin myös yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamista työpaikalla ja toimivaa työympäristöä. Alm (2013) lainaa pro gradu -tutkielmassaan Mamian (2009) esittämää listausta, mitä työhyvinvointi käsitteellä saatetaan tarkoittaa

- työturvallisuutta ja fyysistä työympäristöä
- palkkauksen tasoa
- fyysistä terveyttä ja työkykyä
- stressin ja uupumuksen välttämistä
- tyytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan
- työpaikan ihmissuhteita ja työilmapiiriä
- innostusta omasta työstä
- työstä saatavaa henkistä tyydytystä
- tasapainoa työn ja muun elämän välillä (Alm 2013, 4).

3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Itä-Suomen yliopistossa tehty pro gradu -tutkielma (Immonen 2013, 39, 43, 45) tutkii työaika-autonomian merkitystä työhyvinvointiin. Tutkimus nostaa esille kolme pääkategoriaa: riittävän levon merkitys sekä oman työn- ja elämänhallinta. Tutkimuksen aineisto on kerätty kahdesta eri organisaatiosta perusterveydenhuollon ja perusturvan alueelta. Työaika-autonomian käyttöönotto ja toteutus oli aluksi saanut vastustusta lähes jokaisessa työyhteisössä. Tutkimuksen mukaan vapaus suunnitella omaa työtään lisäsi työhyvinvointia. Hyvin toteutuessaan työaika-autonomialla voidaan vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin.

Tutkimusten mukaan vuorotyö on kuormittavaa, koska epäsäännöllinen vuorotyö kuormittaa enemmän kuin säännöllinen vuorotyö. Työvuoroyhdistelmä, jolloin iltavuoroa seuraa aamuvuoro, on tutkimusten mukaan erityisen raskas. Vuorotyöntekijöillä esiintyy muita enemmän nukahtamisvaikeuksia, heräilyä kesken nukkumisen ja päiväväsymystä. Suurimpana häiritseväksi pidetään perhe-elämän ja sosiaalisen elämän häiriintymistä. Vuorotyöläinen kokee, että työelämän kiristyneet vaatimukset ja odotukset lisäävät stressiä, kun energiaa ei riitä kaikkeen. Vuorotyöllä on myös puolensa ja myönteisiä etuja. Myönteisinä puolina pidetään vaihtelevia työaikoja ja arkivapaita arvostetaan, lisäksi vuorotyöstä saatavat korvaukset koetaan tarpeellisina. (Surakka 2009, 94–95.)

3.3 Sairaanhoitajan työhyvinvointi

Työhyvinvointi nähdään kokonaisvaltaisena prosessina ihmisen elämässä, jossa työ ja koti muodostavat toisiinsa kytkeytyvän erottamattoman kokonaisuuden. Hyvinvointi rakentuu näiden välisen tasapainon sekä vastaavoimaisuuden myötä (Immonen 2013, 14).

Työelämä ei ole muusta elämästä irrallaan oleva asia. Työhyvinvointi koostuu työntekijän, työn ja sosiaalisen ympäristön välisistä vuorovaikutussuhteista. Keskeistä on terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantaminen. (Kilpeläinen 2014, 34).

Työterveyslaitos on tehnyt tutkimuksen, joka selvittää työstressin yhteyttä työkyvyn ja terveyden kannalta tärkeisiin tekijöihin vuorotyössä. Raportin

tulokset keskittyvät muistisuoritusten, unen, työjärjestelyiden, toimintastrategioiden ja kuormittumisen yhteyksiin. Stressiä arvioitiin osastotasolla, mikä mahdollisti yksilöön ja työympäristöön liittyvien tekijöiden aiempaa paremman erottelun. (Työterveyslaitos 2011, 33.)

Kuormittavissa tilanteissa pitkäaikaisella työstressillä on yhteys heikentyneeseen muistisuoriutumiseen ja toimintatapoihin. Sillä on yhteys myös stressiä kuvaaviin biologisiin vasteisiin ja nukahtamiskykyyn vuorotyön asettamissa erityistilanteissa. Kuitenkin työstressin tasosta riippumatta lievät unihäiriöt ja unen lyhentymisen ovat vuorotyötä tekevillä yleisiä. (Työterveyslaitos 2011, 4.)

Ihmisen ikä vaikuttaa työnteon merkitykseen. Taustalla on sukupolvinäkemys, jonka tulkitaan vaikuttavan asenteisiin ja arvoihin. Työn merkitys jää sitä vähäisemmälle sijalle elämässä, mitä nuorempi työntekijä on. Suurilla ikäluokilla on korkea työmoraali ja merkitys. Sukupolvi X omaa ajattelutavan ”kaikki mulle heti nyt” ja tekniikka on olennainen osa ikäluokan elämää. Sukupolvi Y arvostaa harrastuksia työn edelle ja elämää hallitsee virtuaalisuus ja verkostot. (Manka 2011, 25–26.)

Ihminen viettää työssä 24–60 prosenttia ajastaan, jonka on hereillä. Ei ole yhdentekevää miten ja minkälaisissa tunnelmissa ajan viettää. Työ on ihmiselle tärkeää, koska työtä tekemällä ihminen kokee itsensä tarpeelliseksi, saa toteuttaa itseään ja tuntee kuuluvansa johonkin yhteisöön. Monille työ on tärkeä hyvinvointia ylläpitävä tekijä. (Alm 2013, 1–2.)

Sairaanhoitajaliiton vuonna 2014 kolmannen kerran toteuttama kartoitus antaa tutkittua tietoa siitä, että sairaanhoitajat ovat entistä tyytymättömiä työoloihinsa. Sairaanhoitajien työoloja, työhyvinvointia ja alan vetovoimaisuutta kartoittavan selvityksen vastaajista (n= 2463) 94 prosenttia oli naisia. 83 prosenttia työskenteli kunnan, kuntaliiton tai kuntayhtymän palveluksessa. Erikoissairaanhoidossa työskenteli lähes puolet 45 prosenttia ja toiseksi eniten perusterveydenhuollossa 30,1 prosenttia. Vastaajien työpaikat olivat laajasti edustettuna sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä. Vastausten arvioita kysymyksiin tarkasteltiin iän mukaan. 26–35-vuotiaiden sairaanhoitajien ryhmä näyttäytyi kriittisimpänä ryhmänä.

Johtopäätösten mukaan työvoimapulasta johtuva liiallinen työkuormitus lisää tyytymättömyyttä ja lakisääteisen täydennyskoulutuksen toteutuminen täytyisi varmistaa. Erityisesti nuoret, alle 25–35-vuotiaat kokivat perehdytyksen heikoksi. Johtamisen merkitys korostuu ja päätöksenteon on oltava läpinäkyvää ja ongelmatilanteisiin puututtava heti. Kartoituksen mukaan työelämän ja työnantajien on suhtauduttava vakavasti sairaanhoitajien tyytymättömyyteen työoloihinsa. (Työolobarometri 2014, 10, 15, 24–25.)

Sairaaloissa ja työelämälähtöisissä työpaikkaselvityksissä ja kehittämishankkeissa on tullut esiin, miten sairaaloiden erilaisissa yksiköissä muutospaineet konkretisoituvat. Työhön liittyvän hyvinvoinnin yleiskuva on selvä; jaksaminen liittyi työhön. Kuormitus, stressi, ahdistus ja väsymyksen tunteet liittyivät arkisiin tilanteisiin työyksiköiden jäsenten kuvauksissa. (Mäkitalo & Paso 2012, 85.)

Sosiaali- ja terveysministeriön Veto-ohjelman ja työministeriön Tykes-ohjelman rahoittama Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskus toteutti vuosina 2004–2006 terveydenhoitoalan kehittämishankkeen. Hankkeen tavoitteena oli työntekijöiden hyvinvointia tukevien hyvien käytäntöjen kehittäminen ja levittäminen sairaalaympäristössä, erityisesti sairaalaoasastoilla. (Kivimäki, Karttunen, Yrjänheikki & Hintikka 2006, 9–11.)

Ensisijaisena tavoitteena oli työhyvinvointia ja työelämän vetovoimaisuutta lisäävien hyvien käytäntöjen löytäminen. Toisena tavoitteena oli vahvistaa työpaikkojen keskusteluyhteyksiä ja yhteistyötä työhyvinvoinnin kehittämistä lähellä olevien tahojen, kuten työterveyshuollon, työsuojelun ja esimiesten kesken. Kolmantena tavoitteena oli juurruttaa hankkeessa käytettyä vuorovaikutteista kehittämismenetelmää. (Kivimäki ym. 2006, 9–11.)

Hanke toteutettiin yhdeksällä paikkakunnalla tasaveroisen vuoropuhelun menetelmää käyttäen. Työhyvinvoinnin tilaa eri osastoilla ja yksiköissä selvitettiin kyselylomakkeella. Tulokset esiteltiin työyhteisöittäin ja järjestettiin kehittämispäiviä, joissa löytyi konkreettisia kehittämispäämääriä. (Kivimäki ym. 2006, 9–11.)

Koko aineiston vastaajista 56 prosenttia piti työtään fyysisesti melko tai hyvin rasittavana. Henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi sen koki 74 prosenttia. Kyselyn tuloksista esiin nousivat kiire, riittämätön aika tauoille, epäpositiiviset muutokset työpaikalla ja tekemättömien töiden paine. (Kivimäki ym. 2006, 9–11.)

Stressin kokemukset jakautuivat ”ei lainkaan-päivittäin” tasaisesti. Korkeimmillaan stressiä koettiin kerran tai kaksi kertaa vuodessa prosentin ollessa 32. Stressin kuitenkin koettiin liittyvän pääsääntöisesti työasioihin. Väsymys ja kokemus liian kovasta työnteosta sekä ärtyneisyyden ja jännittyneisyyden tunteet nousivat myös esiin. (Kivimäki ym. 2006, 9–11.)

Työyhteisöä koskevien väittämien vastaukset olivat hyviä. Työkavereilta ja esimieheltä saa apua sekä yhteishenki on hyvä. Sen sijaan työntekijöitä koettiin olevan aivan liian vähän, henkilöstön välillä oli ristiriitoja työt olivat huonosti organisoituja. Myös ylin johto koettiin jossain määrin passiiviseksi. Lähiesimiestyö koettiin verraten hyväksi. 78 prosenttia luottaa esimieheen ja 68 prosenttia kokee saavansa tukea ja rohkaisua. Esimiehen organisointikykyä piti hyvänä 48 prosenttia. Työntekijän kokemus esimiehen tyytyväisyydestä työntekijään oli 70 prosenttia ja esimiehen palkitsevuus, avoimuus ja innostavuus jäivät alle 50 prosentin. (Kivimäki ym. 2006, 9–11.)

Mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön oli vähäisesti, paitsi työmenetelmien osalta. Koulutus, työajat, työssä tapahtuvat muutokset, työtahti, työmäärä, tavoitteiden määrittely, johtamiskäytännöt, työpäivän pituus, töiden järjestelyyn ja sijaisjärjestelyihin ei koettu olevan vaikutusmahdollisuuksia henkilökunnalla. Halua löytyisi järjestellä omaa työaika, mahdollisuus säästää pidempään vapaaseen, elämäntilanteen mukaan ja enemmän liukumaa. (Kivimäki ym. 2006, 52–67.)

Erittäin merkittäviä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olivat riittämätön henkilöstömäärä, sijaisten puute, lyhyet työsuhteet, henkilöstön vaihtuvuus ja riittämättömät taloudelliset voimavarat. (Kivimäki ym. 2006, 52–67.)

Motivointikeinojen riittämättömyys, työyhteisön sisäiset tiedonkulun ongelmat ja puutteelliset tilat nousivat esiin muita enemmän. Väittämään ”Viimeisen vuoden aikana järjestetyt työyhteisön tilaisuudet, joissa on käsitelty työyhteisön toimintaa”, vastaa 59 prosenttia, että on järjestetty satunnaisesti, säännöllisesti on järjestetty 26 prosentin mielestä ja 15 prosenttia kokee, että ei ole järjestetty lainkaan. (Kivimäki ym. 2006, 52–67.)

3.4 Johtamisen haasteita

Outi Kansteen Sairaanhoitaja-lehdessä 6–7/2010 julkaistu artikkeli kokoaa yhteen osastonhoitajan johtamistyön keskeisiä haasteita. Haasteet on nostettu esiin ajankohtaisesta tutkimuskirjallisuudesta (Grönroos & Perälä 2004; Vuori 2005; Opetusministeriö 2003; sairaanhoitajien koulutussäätiö 2004; Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2003a, 2003b).

Artikkeli on julkaistu 27.10.2014 sairaanhoitajat.fi internet-sivustolla. Artikkelin tarkoituksena on ollut jäsentää uudella tavalla tutkimuskirjallisuudessa olevaa osittain hajanaista tietoa. Artikkelin mukaan johtamisen haasteet kulmineituvat kuudelle osa-alueelle: Perustehtävän visiointiin ja selkiyttämiseen, inhimillisten voimavarojen hallintaan, terveystieteiden kehittämiseen, eettisyyden ja talouden hallintaan, verkostoitumiseen ja yhteiskuntasuhteiden johtamiseen. (Wilskman 2014.)

Henkilöstöjohtamisen ydinasia on työhyvinvoinnin johtaminen ja se korostuu keskeisenä työyksiköiden menestystekijänä. Se on merkittävä osa päivittäistä esimiestyötä ja tarkoittaa, että työhyvinvointi liitetään kaikkien päätöksentekoon. (Wilskman 2014.)

Kehittämistoimet jäävät vielä etäälle arjen työskentelystä ja ovat yleisellä tasolla, mutta varsin hyvin kuitenkin jo tunnetaan johtamistyön piirteet, jotka edistävät työhyvinvointia. Alaisten työssä jaksamiseen heijastuvat suoraan esimiehen hyvinvointi ja jaettu johtajuus korostuu, joka perustuu toimivaan yhteistyöhön, avoimeen yhteistyöhön ja delegointiin, esimiehen vastuuta se ei kuitenkaan poista. (Wilskman 2014.)

Tänä päivänä johtajuus on vuorovaikutteisuutta ja jakamista, joka kiteytyy vahvasti jaksamisen ongelmakohtiin. Inhimillisten voimavarojen hallinta sisältää henkilöstön väkivallan uhan ja kokemukset, huonon ja kireän työilmapiirin sekä kiireisen työtahdin ja niukkojen resurssien aiheuttaman turvattomuuden tunteen. (Wilskman 2014.)

Yksilöllinen henkilöstöpolitiikka tarkoittaa yhteisten sääntöjen johdonmukaista toteuttamista ja jokaisen tasapuolista mahdollisuutta tulla kuulluksi.

Tämä on tärkeää ja koetulla oikeudenmukaisuudella on selkeitä vaikutuksia työhyvinvointiin. Esimiehen kannalta työyhteisön sosiaalisen toimivuuden parantamiseen sisältyy ristiriitojen ja henkilöstökonfliktien hallintaa. Muutosvastarinnan käsittely, tiedonkulun ja yhteistoiminnallisuuden edistäminen ovat myös esimiehen työn sisältöä. Rekrytointi mahdollistaa uuden, osaavan henkilöstön saatavuuden turvaamista, mutta myös pätevän henkilöstön pysyvyyden varmistamista. (Wilskman 2014.)

Hoitotyön perustehtävän selkeyttäminen edellyttää, että väestön terveys- tarpeet ja niiden muutokset kyetään tunnistamaan ja ennakoimaan. Hoitotyön perustehtävän tulisi vastata väestön tarpeisiin, mutta haasteeseen vastaaminen on käytännössä vaikeaa. Osastonhoitajalta kuitenkin edellytetään hoitotyön vision eli tulevaisuuskuvan määrittelyä. Työ painottuu ylimmälle johdolle, mutta osastonhoitajan haasteena on strategioiden tuominen päivittäiselle perustyön tasolle. (Wilskman 2014.)

Verkostoitumiseen ja yhteiskuntasuhteiden luomiseen, ylläpitämiseen ja johtamiseen liittyviä haasteita ovat verkosto- ja projektilähtöiset toimintatavat, jotka tarkoittavat sektori- ja organisaatorajat ylittäviä yhteistyömuotoja. Osastonhoitajan työssä korostuu myös kehitystyö, kyky sovittaa yhteen erilaisia palveluita ja kehittää toiminnan asiakaslähtöisyyttä. Koko työyhteisön eettinen uskottavuus nojautuu esimiehen osoittamaan eettisyyteen, jolloin eettinen johtamistyö korostuu. Henkilöstömitoitukset liittyvät vahvasti talouden hallintaan, joka on esimiestyön ydinalue ja niukkojen resurssien tarkoituksenmukainen kohdentaminen on merkittävä palvelujen laatutekijä. (Wilskman 2014.)

Tulevaisuudessa esimiehiltä edellytetään yhä enemmän innovatiivisuutta, luovuutta, muutosten hallintaa, tunneälyä ja sosiaalista kyvykkyyttä eli metataitoja. Hoitohenkilöstön alaistaitoihin on myös syytä kiinnittää huomiota. Kiinnostus hoitotyön johtamiseen ja kehittämiseen ei tuota tuloksia, jos ei samalla tarkastella hoitohenkilöstön toimintaa työyhteisön jäsenenä. (Wilskman 2014.)

4 KUVAAILEVA KIRJALLISUUSKATSAUS

Yksi yleisimmin käytetyistä kirjallisuuskatsauksen perustyypeistä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Se on yleiskatsaus ilman tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä. Aineistot ovat laajoja eikä niiden valintaa rajaa metodiset säännöt. Verrattuna systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen tai meta-analyysiin tutkimuskysymykset ovat väljempää. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus toimii itsenäisenä metodina, mutta se tarjoaa myös uusia tutkittavia ilmiöitä systemaattista kirjallisuuskatsausta varten. (Salminen 2011, 6.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tuottaa valitun aineiston perusteella kuvailevan, laadullisen vastauksen tutkimuskysymykseen, joka on ennalta määriteltä. Se sisältää neljä vaihetta, jotka ovat: tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineiston valitseminen, kuvailun rakentaminen ja tuotetun tuloksen tarkasteleminen. Se on luonteeltaan aineistolähtöistä ja ymmärtämiseen tähtäävää ilmiön kuvausta. Suomenkielisessä kirjallisuudessa käytetään nimityksiä kuvaileva, perinteinen, laadullinen tai narratiivinen kirjallisuuskatsaus. (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013, 291–293.)

Tarkoituksena on etsiä vastauksia kysymyksiin, mitä ilmiöstä tiedetään tai mitkä ovat keskeiset käsitteet ja niiden väliset suhteet. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus pyrkii tunnistamaan, vahvistamaan tai kyseenalaistamaan aikaisemman tutkimuksen esiin nostamia kysymyksiä ja tunnistamaan aikaisemman tiedon ristiriitoja tai tiedonaukkoja. Menetelmän neljä vaihetta etenevät päällekkäisesti suhteessa toisiinsa. (Kangasniemi ym. 2013, 294–295.)

Koko tutkimusprosessia ohjaava tekijä on tutkimuskysymys. Tutkimuskysymyksen muotoilua edeltää usein alustava kirjallisuuskatsaus, joka auttaa kysymyksen määrittelyssä. Valittua kysymystä voidaan tarkastella yhdestä tai useammasta näkökulmasta. Sen pitää kuitenkin olla riittävän rajattu ja täsmällinen. Näin päästään syvälliseen tarkasteluun. Väljä tutkimuskysymys mahdollistaa aiheen tarkastelun useasta eri näkökulmasta. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus soveltuu hyvin myös hajanaisiin tai pirstaleisiin aiheisiin. (Kangasniemi ym. 2013, 294–295.)

Aineisto muodostuu aiemmin julkaistusta tutkimustiedosta, joka on aiheen kannalta merkityksellistä. Tyypillisesti aineisto haetaan tieteellisistä elektronisista tietokannoista tai manuaalisella haulla tieteellisistä julkaisuista. Aineiston sopivuuden kriteeri on, että sen avulla asiaa voidaan tarkastella tarkoituksenmukaisesti suhteessa tutkittavaan kysymykseen. (Kangasniemi ym. 2013, 295.)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen neljä vaihetta syntyivät työssäni vaiheittain, osittain päällekkäin kulkevinä tapahtumina. Prosessi olisi voinut edetä järjestelmällisemmin ja suunnitelmallisemmin, mutta etenin sen hetken suunnitelmani mukaisesti.

Ensimmäisessä vaiheessa muodostin tutkimuskysymyksen, joka oli pitkäkestoinen vaihe. Aluksi mietin, mistä näkökulmasta lähdän aihetta tarkas-

telemaan, koska tutkimuskysymys täytyi muodostaa tämän pohjalta. Minulle oli luontevaa lähteä tarkastelemaan aihetta sairaanhoitajan näkökulmasta, koska kiinnostukseni kohteena oli sairaanhoitajan työhyvinvointi ja työni aiheeksi olin valinnut työhyvinvoinnin.

Tämän jälkeen mietin, miten rajaan aiheeni ja mihin suuntaan lähden viemään tutkimuskysymystäni. Tässä vaiheessa tein alustavaa tiedonhakuja internetistä ja keskustelin opinto-ohjaajani kanssa työn suunnasta. Asteittain keskustelun, tiedonhaun ja oman työelämästä nousevan kokemuksen kautta suunnaksi hahmottui sairaanhoitajan työhyvinvoinnin edistäminen. Kysymystä piti vielä tarkentaa ja täsmentää, jolloin minulle oli selvää, että haluan selvittää sairaanhoitajien työhyvinvointia edistäviä tekijöitä vuodeosastotyössä, koska työ on vaativaa ja raskasta.

Toisessa vaiheessa aloin etsimään aineistoa järjestelmällisesti ja hahmottelemaan työn rakennetta löydetyn aineiston perusteella. Tein useita aineistohakua tietokoneella, kunnes aihepiirit alkoivat toistua tuloksissa ja tutkimustuloksissa. Tiedonhausta nousi neljä aihealuetta, joiden avulla pystytään edistämään sairaanhoitajan työhyvinvointia vuodeosastotyössä.

Autonominen työvuorosunnittelu, esimiestyön vaikutus, yksilölliset ja työyhteisölliset tekijät muodostuivat työni rungoiksi. Nämä teemat ohjasivat minua aineiston täsmällisemmässä hakemisessa ja niiden valitsemisessa. Hain tutkimuksellista teoriapohjaa ja lähtökohtia, jonka varaan lähdin kirjallisuuskatsausta rakentamaan.

Vaihe eteni ajoittain nopeasti, mutta hetkittäin hyvin hitaasti. Valitsin aineistoa osittain liian heppoisin perustein, mutta ison osan myös hylkäsin, koska se ei täyttänyt kriteereitani, joista kerron luvussa kuusi.

Valinnan jälkeen kävin aineiston läpi ja mietin vielä, onko se käyttökelpoista. Tämä vaihe kulki päällekkäin ensimmäisen vaiheen kanssa siten, että muutin vielä työni runkoa aineiston valinnan aikana. Aikomukseni oli vielä lisätä runkoon teema aineiston valitsemisen jälkeen, mutta en katsonut sitä järkeväksi.

Kolmannessa vaiheessa tein tavallaan toisen kirjallisuuskatsauksen, jonka tuloksen tarkoituksena oli luoda tutkimuskysymykseen vastaus. Kuvaileva osuus perustuu aineistosta saatuihin tuloksiin. Työni tulokset tavallaan kuvailevat itse itseään kyselytutkimuksista nousevien sairaanhoitajien vastausten kautta.

Tuotettuja tuloksia tarkastelen neljännessä vaiheessa. Tulosten tarkastelua tapahtui läpi kolmannen vaiheen ajatustyönä, jatkuen neljanteen vaiheeseen. Työssäni kirjallinen tarkasteluvaihe sijoittuu työn lopussa olevaan pohdintaan. Siinä arvioin tulosten hyödyllisyyttä ja luotettavuutta sekä jatkopaljastusta.

Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä kiinnosti minua ja tämän vuoksi halusin toteuttaa opinnäytetyöni kyseisellä menetelmällä. Minulle kirjallisuuskatsaus tarkoittaa aikaisemman tutkimustiedon tarkastelua, joista löydän minulle sopivan tiedon. Usean eri lähteen tulokset kootaan yhteen ja

niistä tuotetaan uusi tieto, soveltaen olemassa olevia. Kirjallisuuskatsaus on mielenkiintoinen, koska jo tutkittua tietoa yhdistelemällä voi saada täysin uusia lopputuloksia ja niistä voi tehdä täysin uusia päätelmiä. Näin saadaan aikaan aiheita uudelle tutkimukselle.

5 TARKOITUS JA TAVOITE

Työni tarkoitus oli kartoittaa jo aikaisemmin tehtyjen tutkimusten perusteella sairaanhoitajien työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Kirjallisuuskatsauksella löytyneiden tutkimusten ja niiden tulosten perusteella muodostui työni sisältö. Kirjallisuuskatsauksen toteutusta ohjasi ennalta asettamani tutkimuskysymys. Tutkimusten tuloksista esille nousseet asiat ja tekijät nostin tarkempaan tarkasteluun. Aihetta tarkastelin työyhteisön, yksilön ja johtamisen merkitysalueilla.

Tavoitteena oli kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla löytää sairaanhoitajan työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Opinnäytetyössä haetaan vastausta seuraavaan kysymykseen:

- Mitkä asiat edistävät sairaanhoitajan työhyvinvointia vuodeosastotyössä, sairaanhoitajan näkökulmasta?

Työni antaa tietoa työhyvinvoinnin edistämisen keinoista ja nostaa esille tekijöitä, joiden on tutkittu olevan hyödyllisiä. Sairaanhoitaja hyötyy tiedosta, koska voi ottaa sen omaan käyttöönsä työtään kehittäessään ja viedä tietoa työpaikalleen. Ymmärrys työhyvinvoinnin edistämiseen vaikuttavista osa-alueista ja niiden keskeisistä tekijöistä auttaa sairaanhoitajaa edistämään työhyvinvointiaan konkreettisemmin keinoin ja laajemmasta näkökulmasta.

Itse hyödyin myös työstäni, koska aihe kiinnosti minua luonnostaan ja siksi aiheen valitsinkin. Sain ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja sitä kautta pystyin pohtimaan oman työhyvinvointini tilaa, sen edistämistä ja tekijöitä, jotka siihen mahdollisesti vaikuttavat. Sain käytännöllisiä keinoja, joita voin hyödyntää voidakseni hyvin ja jaksakseni työurani läpi.

6 TIEDONHAKU

Tiedonhaun aloitin tutustumalla kirjastoista saatavilla olevaan kirjallisuuteen ja tutkimustietoon. Osoittautui, että kirjaston tarjoamat lähteet olivat vähäiset. Sain muutaman kirjan, mutta en yhtään tutkimusta. Osa kirjoista käsitteli aihetta väärästä näkökulmasta tai ei mielestäni muuten sopinut työni lähteeksi, kirjallisuus keskusteli asian vierestä.

Seuraavaksi tutustuin internetin tarjoamaan materiaaliin. Google tarjosi hakusanalla ”sairaanhoitajan työhyvinvointi” 39 900 tulosta. Katsottuani läpi Googlen tarjoamia tuloksia siirryin TamPubin tarjontaan, josta alkoi löytymään aiheeseen sopivia pro gradu -tutkielmia. Tutkimuksista nousi esille varsin nopeasti työhyvinvointia edistävät aihealueet, jotka valitsin työni rungoksi. Aiheet löytyivät tehdyistä tutkimuksista, joista nousi esiin toistamiseen samat tekijät. Tämän perusteella hylkäsin ja hyväksyin aineistoa tarkempaan tarkasteluun. Työhyvinvointi on laaja-alainen ja koko työelämän kattava käsite, jolloin tiedonhaun tulokset olivat myös laajoja.

Kohdennetumpaa tietoa aloin etsiä TamPubin jälkeen Tampereen yliopiston kirjastosta, josta teoksia löytyikin hyvin. Apua sain virkailijalta, joka esitteli tietokantoja. Myöhemmin tutkin yliopiston tietokantoja kotona ja etsin tutkimuksia, joita en juuri löytänyt. Lähteitä löytyi lähinnä kirjojen muodossa. Lainaamani teokset valitsin sisällyksen ja avainsanojen perusteella. Hyväksyin tarkempaan tarkasteluun kirjoja, joissa avainsanoina olivat työhyvinvointi, esimiestyöskentely, työvuorosunnittelu, työyhteisö, hoitoala ja työhyvinvoinnin johtaminen. Teoriapohjaisia kirjoja en hyväksynyt, koska eri teorioiden avaaminen ja käsittely eivät kuuluneet työni suunnitelmaan niin laajalti, että aineistoa olisi voinut käyttää.

Työhöni soveltuvia tutkimuksia löysin internetistä pro gradujen ja väitöskirjojen muodossa eri yliopistojen julkaisemina. Lisäksi työterveyslaitoksen ja sairaanhoitajaliiton internet sivustoilta löysin tutkimuksia, jotka palvelivat työtäni ja sille asetettua tutkimuskysymystä. Google-Scholarin kautta etsin tieteellisiä artikkeleita ja tutkimuksia.

Kävin myös HAMK:n informaation, Kari Mikkosen tiedonhaun koulutuksessa, josta sain opastusta Finna-, Medic- ja Cinahl-tietokantojen käyttöön.

6.1 Aineiston valintakriteerit

Aiheesta löytyi paljon tietoa, mutta suuren osan jouduin hylkäämään, koska en kokenut niistä olevan hyötyä työlleni. Osa aineistosta käsitteli aihetta työhyvinvointia heikentävien tekijöiden kautta ja osa painottui liikaa esimerkiksi yritysmaailmaan tai kaupanalan työhyvinvointiin. En myöskään hyväksynyt tutkimuksia laborantin tai hammashoitajan näkökulmasta tehdyistä tutkimuksista.

Sisäänottokriteereinä olivat:

1. julkaistu vuosina 2005–2015

2. suomenkielisyys
3. saatavuus koko tekstinä.

Yhden kyselytutkimuksen hyväksyin vuodelta 2004, koska se antoi hyvin täsmällistä tietoa sairaanhoitajien työhyvinvoinnista.

6.2 Aineiston esittely

Kirjallisuuskatsauksen aineisto koostui kuntien, kaupunkien, yksityisten ihmisten ja sairaanhoitajaliiton tuottamista tutkimuksista ja kyselytuloksista sekä kirjallisuudesta. Aineistoa etsin hakusanoilla: työhyvinvoinnin edistäminen, työhyvinvointi hoitoalalla, tutkimukset työhyvinvointi, sairaanhoitajan työhyvinvointi, työaika-autonomia, työhyvinvoinnin johtaminen, työyhteisön työhyvinvointi, nurs* AND work, work community, nurs* AND community, Nurs* AND wellbeing.

Sairaanhoitajaliiton vuonna 2014 toteuttaman sairaanhoitajien työolobarometrin mukaan sairaanhoitajat ovat yhä tyytymättömämpiä työoloihinsa. Barometri toteutettiin kyselykartoituksena, joka antoi täsmällistä tietoa sairaanhoitajien työhyvinvoinnin tilasta. Kartoitus muodosti työni lähtökohdan, joka toi esiin tarpeen etsiä keinoja sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Sairaanhoitajaliitto 2014.)

Aila Immonen on tehnyt kirjallisuuskatsauksen pro gradu -tutkielmaansa varten vuonna 2014. Hän tutki hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja sen merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Tutkimus antoi selvää näyttöä autonomisen työvuorosunnittelun eduista. (Immonen 2014.)

Esa Alm on tehnyt diskurssianalyttisen tutkielman vuonna 2013, jossa haetaan vastausta kysymykseen ”Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään?”. Käytin tutkimusta työhyvinvoinnin määritelmään. Alm määrittelee työhyvinvoinnin olevan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. (Alm 2013.)

Puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla vuonna 2012, monimuotoisen työyhteisön sosiaalista toimivuutta hoitoalalla tutkinut Maria Taskula toteaa vuorovaikutuksen, keskustelun ja tiedottamisen olevan työyhteisössä olennainen osa arjen toimintaa. Käytin lähdettä tutkiessani työyhteisöllisiä tekijöitä työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Taskula 2012.)

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen Veto-ohjelman ja työministeriön Tykes-ohjelman rahoittama Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskus toteutti vuosina 2004–2006 terveydenhoitoalan kehittämishankkeen. Riikka Kivimäki, Aija Karttunen ja Leena Yrjänheikki toteuttivat hankkeen otsikolla: Hyvinvointia sairaalatyöhön. Hankkeen tavoitteena oli työntekijöiden hyvinvointia tukevien hyvien käytäntöjen kehittäminen ja levittäminen sairaalaympäristössä. Hankkeen tulos oli, että työntekijät eivät voi vaikuttaa omaan työhönsä. (Kivimäki, Karttunen & Yrjänheikki 2004–2006.)

Työterveyslaitoksen vuonna 2011 julkaisema työympäristötutkimuksen raporttisarja NRO 63 antaa tietoa työstressin ja työaikajärjestelyn merkityksistä terveydenhuoltoalan ammattilaisten uneen, kuormittumiseen ja toimintakykyyn. Tuloksena on, että stressinhallintakeinot edistävät työhyvinvointia. Raportti antoi tietoa yksilöllisten tekijöiden sekä työaika suunnittelun vaikutuksista. (Työterveyslaitos 2011.)

Kristi Toode on tehnyt pro gradu -tutkielman vuonna 2015, joka tutki ulkoisen- ja sisäisen motivaation näkökulmasta viron sairaaloiden vuodeosastoilla työskentelevien sairaanhoitajien työmotivaatiota. Hän käytti menetelmänä kirjallisuuskatsausta sekä kyselykartoitusta. Tutkimus antoi tietoa yksilöllisten tekijöiden vaikutuksista ja tieto oli lähtöisin sairaanhoitajilta. (Toode 2015.)

Työterveyslaitoksen vuonna 2010 tekemän tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, miten työyksikön työhyvinvointi, johtamisen käytännöt ja toiminnan koettu tuloksellisuus ovat yhteydessä toisiinsa. Tavoitteena oli tukea työyksikön hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tasapainoista johtamista. Tutkimuksen kohteena olivat kolmen julkisen sektorin organisaation esimiehet ja heidän alaisensa. Tutkimus toteutettiin tekemällä kaksi kyselyä, esimieskysely ja henkilöstökysely. Lisäksi aineistoa kerättiin kyselylomakkeiden avointen kysymysten avulla. Lopputuloksena oli, että hyvän johtamisen käytännöt ja hyvinvointi ovat keskeisiä toiminnan tuloksellisuudelle. Työhyvinvointikysely koettiin hyödylliseksi ja sillä oli yhteys työkykyyn, työn imuun ja parempaan tuloksellisuuteen. (Elo, Ervasti & Kuokkanen 2010.)

Sairaanhoitajalehdessä 2014 julkaistu Outi Kansteen artikkeli kokoaa yhteen ja jäsentää tutkimuskirjallisuudessa olevaa hajanaista tietoa. Artikkelin kokoaa johtamisen haasteet kuudelle eri osa-alueelle, joita ovat: perustehävän visiointi ja selkiyttäminen, inhimillisten voimavarojen hallinta, terveyspalveluiden kehittäminen, eettisyyden ja talouden hallinta, verkostoituminen ja yhteiskuntasuhteiden johtaminen. (Wilskman 2014.)

Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen ja Liikanen ovat kirjoittaneet artikkelin *Hoitotiede*-lehteen vuonna 2013. Artikkelin esittelee ja paneutuu kuvailevan kirjallisuuskatsauksen rakenteeseen ja toteuttamiseen. (Hoitotiede 2013.)

Riitta Viitala (2010) tuo kirjassaan, *Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä* esiin henkilöstöjohtamisen vaikutuksia työhyvinvointiin. Johtamisjärjestelmän vaikutus työhyvinvointiin on yksiselitteisesti keskeisin. (Viitala 2010.)

Päivi Rauramo (2008) on rakentanut kirjassaan työhyvinvoinnin portaat. Portaita on viisi, mutta minusta olennaisin porras työntekijän kannalta oli johtamista käsittelevä askelma. Sen mukaan kiinteä osa henkilöstö- ja kokonaisjohtamista on työhyvinvoinnin johtaminen. Viime kädessä työhyvinvoinnin johtaminen on ylimmän johdon vastuulla, mutta se kuuluu kaikille. (Rauramo 2008.)

Työnilo syntyy Marja-Liisa Mankan mukaan työntekijässä itsessään sisäisesti sekä ympäristön vaikutuksessa. Kielteiset ajatukset kuluttavat energiaa ja myönteiset antavat voimaa. Perehdyin kirjaan tutkiessani yksilöllisten tekijöiden vaikutuksia työhyvinvointiin. (Manka 2011.)

Työntekijät sitoutuvat työpaikkaan, jossa heistä huolehditaan ja heille tarjotaan ammatillisen kasvun mahdollisuus ja puitteet itsensä toteuttamiseen. Hyvät työntekijät pysyvät hyvässä työpaikassa Tuula Surakan (2009) mukaan. (Surakka 2009.)

Kaija Suonsivu (2014) kirjoittaa kirjassaan työhyvinvoinnista osana henkilöstöjohtamista. Aktiivinen johtajuus suojaa työuupumukselta ja passiivinen saattaa uupumusvaaraan. Uupumukselta suojaa innostava, palkitseva, yksilöllistä osaamista hyödyntävä, muutosmyönteinen ja tulevaisuussuuntautunut johtajuus. Otin kirjan lähteeksi työhöni, koska koin kyseiset asiat merkittävinä työhyvinvoinnin kannalta. (Suonsivu 2014.)

Kaija Suonsivun (2011) kirjan ensimmäinen painos käsittelee samaa aihetta ja toteaa, että työhyvinvoinnin johtaminen on ensisijaisesti esimiehen vastuulla. Otin tarkasteluun molemmat painokset, koska halusin monipuolisen käsityksen hänen näkemyksistään. (Suonsivu 2011.)

Marja Kilpeläinen (2014) tutkii fenomenografisella pro gradu – tutkielmallaan Vastuullisella työvuorosuunnittelulla kohti työhyvinvointia, miten työvuorosuunnittelu vaikuttaa työhyvinvointiin. Laadullisen tutkimuksen tuloksena oli, että vastuullinen työvuorosuunnittelu edistää työhyvinvointia. (Kilpeläinen 2014.)

Työelämälähtöisissä työpaikkaselvityksissä ja kehittämishankkeissa on tullut esiin, että sairaaloiden eri yksiköissä muutospaineet konkretisoituvat eri tavoilla, mutta työhön liittyvän hyvinvoinnin yleiskuva on selvä; jakaminen liittyy työhön. (Mäkitalo & Paso 2012.)

Kirjallisuuskatsauksen vaiheisiin ja käytännön toteutukseen perehtyäkseni valitsin kirjallisuudesta Vaasan yliopiston opetusjulkaisun, josta sain kattavaa tietoa kirjallisuuskatsauksesta. (Salminen 2011.)

Työyhteisöllisten tekijöiden vaikuttavuus työhyvinvointiin nousi esiin kirjassa Työyhteisötaidot. Tavoitteena on, että työhyvinvoinnin edistäminen rakentuu osaksi työtä eikä jää ainoastaan työpaikan ulkopuolella tapahtuvaksi toiminnaksi. Hyvinvointia tulee edistää työryhmänä sen lisäksi, että sitä edistetään yksilötasolla. (Mönkkönen & Roos 2009.)

Liitin työhöni oman kappaleen, jossa esittelen sairaanhoitajan työn sisältöä, luonnetta ja työnkuvaa. Tietoa hain Työ- ja elinkeinoministeriön internet sivustolta. Sairaanhoitajan työ on vastuullista, haastavaa, monipuolista ja kokonaisvaltaista yksilön ja perheiden parissa tapahtuvaa hoitotyötä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Sinikka Vuorinen tutki pro gradu -tutkielmassaan, miten sairaanhoitajat kokevat työnsä ja mitä se heille merkitsee. Tulosten mukaan työ oli mielenkiintoista ja monipuolista, mutta työssä tapahtuvat muutokset vaativat

voimavaroja ja muuttivat sairaanhoitajia. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla. (Vuorinen 2007.)

Sosiaali- ja terveysministeriö (2014) määrittelee työhyvinvoinnin tarkoitavan turvallista, terveellistä ja mielekästä työtä. Motivoiva ja hyvä johtaminen lisäävät työhyvinvointia, sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Käytin lähdeä, kun tein alustavaa kirjallisuuskatsausta ja kirjoitin auki työhyvinvointia käsitteenä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

7 TULOKSET TUTKIMUSTEN MUKAAN

Tulokset syntyivät kattavan kirjallisuuskatsauksen lopputuloksena. Sairaanhoitajan työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta toteutettu tutkimus- ja kirjallisuuskatsaus nostivat toistuvasti esiin tekijöitä, joiden kautta työhyvinvointia voidaan edistää.

Työni tuloksiin päädyin kirjallisuuskatsauksen loppuvaiheessa, mutta ne alkoivat muodostua ja jalostua jo alustavan kirjallisuuskatsauksen aikana. Alkuvaiheessa tieto oli vielä perustelematonta, toistettuihin tiedonhakuihin perustuvaa tuntumaa, jolle ei ollut varsinaista tutkimuksellista perustaa. Kirjallisuuskatsauksen edetessä hyvinvointia edistäviksi tekijöiksi nousivat autonominen työvuorosunnittelu, esimiestyön vaikutus, yksilölliset tekijät ja yhteisölliset tekijät.

Nämä tekijät nostin tarkempaan tarkasteluun ja tein kohdennettua kirjallisuuskatsausta, jonka tuloksena varmistuin tekijöiden tutkimuksellisesti luotettavista perusteista. Tutkimustulosten mukaan hyväksyin aiheet ja lähteet työhöni ja syvennyin valittuihin lähteisiin. Tämän prosessin aikana syntyivät työni tulokset, joihin pääsin valittujen lähteiden aukaisun, analysoinnin ja tarkastelun kautta.

Tulosten analysointi jäi työssäni vähäiselle sijalle, mutta tulokset ovat kuitenkin tutkimuksellisesti perusteltuja ja ovat toistettavissa kirjallisuuskatsaukseni etenemistä ja toteutusta noudattaen.

7.1 Työaika-autonomia

Vuorotyön kuormittavuutta voidaan helpottaa työvuorojen uudennaisella suunnittelulla. Monien tutkimusten mukaan työhyvinvoinnin tunnetta lisää merkittävästi työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Oman työajan hallinnalla on myönteinen vaikutus jaksamiseen ja hyvinvointiin. (Surakka 2009, 95.)

Työaika-autonomia tarkoittaa työvuorojen suunnittelukäytäntöä, jossa jokainen suunnittelee itse omat työvuoronsa. Se tarkoittaa myös työyhteisön ja työntekijöiden itsemääräämisoikeutta reunaehtojen puitteissa. Autonomia käsitteenä sisältää vapauden ja vastuun, mutta yhdessä sovitellaan vuorot yhteen niin, että muodostuu kokonaisuus palvelemaan yksikön tarpeita. Työaika-autonomian avulla mahdollistuvat yksilölliset, elämäntilan-

teeseen sopivat työvuorot. Näin on helpompi sovittaa yhteen työelämän sekä perhe-elämän tarpeita. Tutkimusten mukaan mahdollisuus säädellä omia työaikoja vaikuttaa positiivisesti erityisesti naisten psyykkiseen hyvinvointiin ja terveyteen, lisäksi sairauspoissaolot vähenevät. Tärkeää on, että koko työyhteisö sitoutuu muutokseen. Asiasta tulee keskustella ja tehdä yhteinen päätös yksikön työajan kehittämisestä. (Surakka 2009, 95–96.)

Yleinen työaikalaki (9.8.1996/605) säätelee Suomessa työaika. Laissa on määritelty jaksotyöaika, joka on sallittua poikkeuksena ja se sisältää myös työajan yleissäännöksen. Jaksotyöaika sallii yleissäännöksestä poikkeavat työaikajärjestelyt ja ylityön korvaukset ja lisäksi erittäin joustavan säännöllisen työajan työvuorosuunnittelun. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 4.)

Itsenäiselle työvuorosuunnittelulle asettaa rajoja yleisen työaikalain lisäksi virka- ja työehtosopimukset ja organisaation toiminta. Muilta osin työaika-autonomiassa on työntekijöillä ja työyhteisöllä itsemääräämisoikeus. Suunnittelussa lähtökohtana on työn organisointi ja sisältö. Tavoitteena on työn ja muun elämän yhteensovittaminen epäsäännöllisestä työajasta huolimatta. Suunnittelusta on vastuussa koko työyhteisö ja tarvittaessa esimies ohjaa ja tukee. Edellytyksenä onnistumiselle on yhteiset pelisäännöt ja johdon sekä henkilöstön välillä tulee vallita luottamus. Työaika-autonomia ei tarkoita vuorojen valikoimista tai sanelua ja lopullisesta työvuoroluettelosta on vastuussa työnantajan edustaja. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 12–13.)

Alm (2013, 17–21) tutkii pro gradu -tutkielmassaan hoitohenkilökunnan kokemuksia työaika-autonomiaan liittyvistä edistävästä ja estävistä tekijöistä sekä niiden toteutumisesta. Tavoitteena oli saada uutta tietoa hoitotyöntekijöiden kokemuksista siitä, miten he kokevat työaika-autonomian merkityksen työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna, joka toteutettiin yksilöhaastatteluna. Tutkimus sisälsi viisi teemaa ja lisäksi tarkentavia lisäkysymyksiä.

Haastateltavia pyydettiin mm. kuvaamaan, kuinka he kokevat työaika-autonomian merkityksen työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Aineisto litteroitiin ja analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Tutkimukseen osallistuneet olivat kaikki naisia. Ikäjakauma 32–60 ja keski-ikä 40 vuotta. Haastatteluun osallistuneet työskentelivät perusturvan tai perusterveydenhuollon alueella. Työkokemusta heillä oli keskimäärin 16 vuotta ja autonominen työvuorosuunnittelu oli ollut käytössä puolesta vuodesta yli kahden vuotta. (Alm 2013, 17–21.)

Työaika-autonomian toteuttamisessa oli selkeitä eroja riippuen ajasta, kuinka kauan autonomiaa oli toteutettu. Työvuorosuunnittelun prosessin muuttaminen on hidasta. Vasta vuosien kuluessa koko työyhteisö pystyi hahmottamaan kokonaisuuden. Haastatteluissa ilmeni, että usein työaika-autonominen listasuunnittelu oli saanut alkunsa työntekijän aloitteesta. Esimies oli harvemmin aloitteen tekijänä. Tyytymättömyys työvuorosuunnitteluun oli aktivoiva tekijä uudelle työvuorosuunnittelutavalle. (Immonen 2013, 21.)

Haastateltavien kokemusten mukaan työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun merkitys työhyvinvointiin nousi esiin oman työvuorosuunnittelun, riittävän levon, oman työn- sekä elämänhallinnan kautta. Tärkeänä koettiin, että voi suunnitella itselleen parhaiten sopivia työvuoroja. Työhyvinvointia lisäsi vapaus, joka autonomiseen työvuorosuunnitteluun liittyi. Silti tiedostettiin, että kaikki toiveet eivät aina toteudu. Yksilöllisen työvuorosuunnittelun vaikutuksia työhyvinvointiin kuvattiin lauseilla:

Vapaus suunnitella
Voin ottaa huomioon oman jaksamisen
Saan tehdä kaksi vuoroa peräkkäin

Mahdollisuus huomioida perhe- ja muu elämä oli varsinkin lapsiperheille tärkeä asia. Työvuorosuunnittelulla haluttiin vaikuttaa omaan jaksamiseen, jaksottamalla työpäivät ja vapaat sopivasti. Ikääntyvät erityisesti kiinnittivät huomiota omaan jaksamiseen ja siihen, että työvuoroja ei ollut liian montaa peräkkäin. Vapaapäiviä haluttiin kaksi peräkkäin jaksamisen vuoksi. (Immonen 2013, 32–33.)

Haastateltavat arvioivat, että työaika-autonomialla oli positiivinen vaikutus sairauspoissaoloihin. Kokemuksista nousi esille, että se vaikutti työntekijöiden virkeyteen, joka näkyi työyhteisössä. Virkeys korostui yksiköissä, joissa autonominen suunnittelu oli ollut käytössä pidemmän aikaa ja toimi hyvin. Erityisesti nuoret sairaanhoitajat kokivat tärkeänä vaikuttaa oman työn suunnitteluun. (Immonen 2013, 34–35.)

Autonomisella suunnittelulla voitiin vaikuttaa työn ulkopuoliseen elämään, mikä lisäsi omaa elämänhallintaa, jonka vastaavasti koettiin lisäävän työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä pidettiin mahdollisuutta osallistua harrastuksiin, varsinkin liikunnallisiin. Autonomisen suunnittelun kautta tämä mahdollistui. Haastateltavat kokivat myös, että autonomisella työvuorosuunnittelulla saadaan työyhteisöön yhteistä hyvää, joka ilmeni esimerkiksi työvuorojen vaihtamisena toisten työntekijöiden kanssa. (Immonen 2013, 34–35.)

Työyhteisön yhteisöllisyys kehittyi työaika-autonomian johdosta. Haastateluista käy ilmi, että mitä pidempään autonomia oli ollut käytössä, sitä pidemmälle yhteisöllisyys oli kehittynyt ja se koettiin tärkeänä (Immonen 2013, 36).

7.2 Esimiestyön vaikutus

Jokaisessa työorganisaatiossa johtamisjärjestelmän vaikutus työhyvinvointiin on yksiselitteisesti keskeisin. Runkorakenteena on johtamisjärjestelmä ja työhyvinvoinnin luomisen, ylläpidon ja kehittämisen kannalta johtaminen on keskeisin toiminto. Tämä johtuu siitä, että edellä mainitut toiminnot vaativat valtaa, tahtoa, aktiivisuutta ja johtamisosaamista. (Viitala 2013, 74.)

Kiinteä osa kokonaisjohtamista ja henkilöstöjohtamista on työhyvinvoinnin johtaminen. Ongelmat työpaikalla heijastuvat myös vapaa-aikaan ja

yksityiselämään, joten on tärkeää, että ongelmiin kiinnitetään huomio riittävän varhaisessa vaiheessa. (Rauramo 2008, 147–149.)

Työhyvinvoinnin edistäminen on viime kädessä ylimmän johdon vastuulla, mutta se kuuluu jokaiselle. Työhyvinvoinnin luomisessa keskeinen vaikuttaja on esimies ja esimiestä auttaa kehittymään hyvä työyhteisö, työyhteisö ei saa jättää häntä yksin, eikä hänen pidä eristäytyä. Työyhteisöön heijastuu esimiehen jaksaminen. (Rauramo 2008, 147–149.)

Esimiehet, jotka ovat onnistuneet työhyvinvoinnin johtamisessa, ovat kiinnostuneita työyksikön toiminnan kehittamisestä, henkilöstön hyvinvoinnista ja esimiestoiminnan kehittamisestä. Tällöin esimiehellä on kykyä arvioida ja pohtia kokonaistilannetta, rohkeutta oman työn arviointiin ja valmius kohdata kritiikkiä sekä myönteistä palautetta. Ennen kaikkea halu toimia yhdessä henkilöstön kanssa työhyvinvoinnin kehittämiseksi. (Rauramo 2008, 147–149.)

Esimiestyötä kehittämällä monia työhyvinvoinnin ongelmia voidaan ennaltaehkäistä. Esimiehen roolissa on luontevaa puuttua asioihin ja hän on lähimpänä työntekijöitä. Pelkkä esimiehen taholta tapahtuva puheeksi ottaminen voi riittää ongelman ratkaisemiseksi. (Viitala 2013, 74.)

Keskeiseksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi on katsottu johtaminen ja sen laatu. Oikeudenmukaisella ja taitavalla johtamisella syntyy suurin osa työhyvinvoinnista. Useimmissa tutkimuksissa johtamisella on ollut suurin vaikutus työhyvinvointiin. (Alm 2013, 38.)

Hyvän johtamisen perustana on ihmisen käyttäytymisen ja siihen vaikuttavien tekijöiden ymmärtäminen, jonka perustana on johtajan hyvä itsetuntemus. Työuupumukselta suojaa aktiivinen johtajuus ja passiivinen saattaa työntekijät uupumusvaaraan. Työuupumukselta suojaa työntekijöitä innostava, palkitseva, yksilöllistä osaamista hyödyntävä, muutosmyönteinen ja tulevaisuussuuntautunut johtajuus. (Suonsivu 2014, 164.)

Työhyvinvoinnissa on tärkeää työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten kohtaaminen. Suhde vaihtelee elämäntilanteen ja työn mukaan. Se on muuttuva ja keskustelun kohteeksi on viime vuosina noussut ikäjohtaminen. Usein sillä viitataan ikääntyneiden johtamiseen, työelämän ikärakenteen vuoksi, mutta se tarkoittaa kaiken ikäisten ihmisten eri elämänvaiheiden huomioon ottamista. Osa-aikatyö, joustava työaika, työnkuvien muuttaminen sekä erilaiset vapaat ovat esimerkkejä erilaisista keinoista edistää työhyvinvointia vastaamalla eri-ikäisten työntekijöiden elämänvaiheisiin liittyviin erityistarpeisiin. Se on myös ikään liittyvän syrjinnän poistamista. (Viitala 2013, 239.)

Työterveyslaitoksen (2010) tekemän tutkimus- ja kehittämishankkeen tavoitteena oli tuottaa käytännöllistä tietoa siitä, miten työyksikön hyvinvointi, johtamisen käytännöt ja toiminnan koettu tuloksellisuus ovat yhteydessä toisiinsa. Lisäksi selvitettiin, miten esimiehet ja työyksikön jäsenet saavat tietoa työhyvinvoinnista ja tuloksellisuudesta. Tavoitteena oli tukea työyksikön hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tasapainoista johtamista. (Elo, Ervasti & Kuokkanen 2010, 17.)

Tutkimuksen kohteena olivat kolmen julkisen sektorin organisaation esimiehet ja heidän alaisensa. Kaikissa organisaatioissa hyvinvoinnin seurannan välineitä olivat työhyvinvointikyselyt, kehityskeskustelut sekä sairauspoissaolojen seuranta. Tutkimus toteutettiin tekemällä kaksi kyselyä, esimieskysely ja henkilöstökysely. Aineisto kerättiin workshoppeissa keskustelemalla, jotka analysoitiin laadullisesti. Lisäksi aineistoa kerättiin kyselylomakkeiden avointen kysymysten avulla. (Elo ym. 2010, 7.)

Tutkimus tarkasteli hyvinvointia käsitteillä, jotka kuvaavat hyvinvointia henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Käsitteiden, kuten työkyky ja työnimu, on aiemmin todettu olevan yhteydessä toiminnan tuloksellisuuteen. (Elo ym. 2010, 26).

Työssä koettuun tarmokkuuteen, työlle omistautumiseen, tuloksellisuuteen, työnimuun ja työkykyyn henkilöstökyselyn mukaan hyödylliseksi koetaan kehityskeskustelut. Työhyvinvointikysely koettiin hyödylliseksi ja sillä oli yhteys työkykyyn, työn imuun ja parempaan tuloksellisuuteen. Työkykyyn, työnimuun ja koettuun tuloksellisuuteen oli yhteys myös esimiehen vuorovaikutuksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuudella. (Elo ym. 2010, 33.)

Tutkimuksen tulokset antoivat lisänäyttöä sille, että hyvät johtamisen käytännöt ja hyvinvointi ovat keskeisiä toiminnan tuloksellisuudelle. Esimiehen johtamisen ja oman hyvinvoinnin vaikutus alaisten hyvinvointiin on todettu monissa tutkimuksissa. (Elo ym. 2010, 64.)

7.3 Yksilölliset tekijät

Työpaikan henkilökunta koostuu yksilöistä, joilla on henkilökohtainen elämänhistoria, osaaminen, päämäärät ja unelmat. Vaihtelut eri elämäntilanteissa tulisi ottaa huomioon. Käytännössä tämä tarkoittaa joustoa ja räätälöintiä työajoissa, työtehtävissä ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Työntekijöiden työssä jaksamista edistää onnistunut arjen hallinta. (Rauramo 2008, 21.)

Työntekijältä vaaditaan sopeutumiskykyä työelämän muutoksissa. Itseohjautuvuus vaikuttaa merkittävästi omaan sekä lähityöyhteisönsä työhön. Psykologinen pääoma auttaa muutosten hallinnassa. Sen on todettu olevan yhteydessä työssä suoriutumiseen, sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Vähäinen psykologinen pääoma ennakoii sairauspoissaoloja. Psykologinen pääoma vastaa kysymykseen ”Kuka olet?”. Millainen olet juuri nyt ja millaiseksi voit tulla. Se muodostuu realistisesta optimismista ja sitkeydestä, sekä itseluottamuksesta ja toiveikkuudesta. (Manka 2011, 148–150.)

Mihin huomiomme kiinnittyy, kasvaa. Tämän tiedämme tutkimuksesta. Kielteiset ajatukset johtavat energian loppumiseen ja jopa sairastuttavat, mutta myönteiset puolestaan antavat voimia. Jokainen voi ruokkia positivistista asennetta ja kiinnittää siihen huomiota päivittäin. Asettamalla tavoitteita, miettimällä niistä koituvia hyötyjä ja tunnistamalla esteitä niiden saavuttamiseen voi kasvattaa psykologista pääomaansa. Tarvittavan tie-

don, taidon ja tuen tunnistaminen auttaa matkalla tavoitteisiin. (Manka 2011, 199.)

Työterveyslaitos esittää tutkimustuloksissaan, että vaativassa hoitotyössä työssä jaksaminen varmistetaan stressinhallintakeinoin, jonka vuoksi niihin olisi tärkeää kiinnittää enemmän huomiota. Tutkimuksissa on myös havaittu, että hallintakeinoilla on vaikutusta mielialaoireiden ja työstressin välisissä yhteyksissä. Työstressin haitallisia vaikutuksia psyykkisiin oireisiin voidaan estää stressinhallintakeinoja kehittämällä. (Työterveyslaitos 2011, 35.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen perusteella työn fyysiseen kuormittavuuteen, työtehtävien oikeudenmukaiseen jakoon ja riittävään henkilömitoitukseen tulisi kiinnittää huomiota, varsinkin korkean työstressin yhteydessä. Lisäksi nopeiden siirtymien vähentäminen on suositeltavaa. Tutkimus korostaa työolosuhteisiin liittyvää objektiivista työstressiä, joka vaikuttaa toimintakykyyn ja stressinsäätelyn kautta työstressin ehkäisyyn, jonka vuoksi työstressin ehkäisyyn kannattaa kiinnittää huomiota. (Työterveyslaitos 2011, 37.)

Tampereen yliopistossa tehty väitöskirja tutkii sairaanhoitajien motivaatiota. Kristi Toode (2015, 4) selittää ja kuvaa sairaalassa työskentelevien sairaanhoitajien työmotivaatioon liittyviä tekijöitä. Hän tutkii kuinka motivoituneita sairaanhoitajat ovat ja miten persoonalliset tekijät ja organisaatio vaikuttavat työmotivaatioon. Tutkimus tehtiin vuosina 2009–2014 ja se toteutettiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa määriteltiin työmotivaation käsite ja tunnistettiin aikaisempien tutkimusten lähtökohtia kirjallisuuskatsauksen avulla. Toisessa vaiheessa tehtiin elektroninen kyselytutkimus virolaisten, sairaalassa työskentelevien sairaanhoitajien työmotivaatiosta. 201 sairaanhoitajaa palauttivat kyselyn ja aineisto analysoitiin kuvailevilla sekä tilastollisilla menetelmillä.

Sairaanhoitajien työmotivaation on laajalti huomattu olevan yksi edellytys korkealaatuiselle hoitotyölle ja lisäksi se vaikuttaa käytökseen ja tehokkuuteen. Tämän vuoksi asiaan pitää kiinnittää lisää huomiota. Sairaanhoitajien koulutuksen eteenpäin vieminen ja hoitajien kouluttaminen vastaamaan hoitotyön kasvavia vaatimuksia lisää työmotivaatiota ja hoitotyön laatua. (Toode 2015, 12, 38.)

Tutkimuksessa työmotivaatio määritellään arvoperusteisena, psykologis-biologisena sisäisenä aktivaationa, joka aktivoi ja ohjaa ihmisen käyttäytymistä suhteessa itseen, toisiin ihmisiin ja ympäristöön. Tutkimus keskittyy ulkoiseen- ja sisäiseen motivaatioon. Sairaanhoitajan työskennellessä itsensä vuoksi hän tekee työtä sisäisen motivaation kautta. Sairaanhoitajan työskennellessä ympäristölähtöisistä syistä, hän on ulkoisesti motivoitunut. (Toode 2015, 12, 38.)

Tutkimuksessa nousi esiin kolme sairaanhoitajan työmotivaatioon vaikuttavaa tekijää: persoonallisuus, yksilölliset tavoitteet ja sisäiset psykologiset tekijät. Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat ovat työhönsä motivoitu. Kyselyosio kartoitti työmotivaatioon vaikuttavia ulkoisia ja sisäisiä teki-

jöitä. 67,7 prosenttia viihtyi työssään ja 69,7 prosenttia nautti työstään. (Toode 2015, 36–37.)

Henkilökohtaista arvomaailmaa täydentävänä sairaanhoitajan työn koki 67,2 prosenttia. 57,7 prosenttia koki työstä saadun mielihyvän motivoivan heitä eteenpäin ja kutsumuksena sairaanhoitajan työtä piti 35,3 prosenttia. 26,9 prosenttia koki maineensa olevan kiinni työstä. (Toode 2015, 36–37.)

Työmotivaatiota nosti oman työuran eteneminen 29,9 prosentilla ja elämän tavoitteita auttoi saavuttamaan 35,3 prosentilla. 28,4 prosenttia koki, että työ on elämä ja 22,4 prosenttia kertoi, että tavoite ”olla paras, voittaja” motivoi työssä. (Toode 2015, 36–37.)

Laskujen maksamisen vuoksi työskenteli 10,5 prosenttia ja ansaitakseen paljon rahaa 4 prosenttia. Varman elannon vuoksi motivoitui 36,8 prosenttia. (Toode 2015, 36–37.)

Sairaanhoitajan työssä tarvitaan teoreettista ja käytännöllistä osaamista. Teoreettinen tarkoittaa laaja-alaista teoreettisen tiedon hallintaa ja sen käyttämistä sekä soveltamista käytännössä. Käytännöllinen osaaminen tarkoittaa kädentaitoja vaatimaa osaamista hoitotyön suunnitelmallisen työskentelyn osaamista. Potilaan kokonaisvaltainen hoitotyö ja periaatteiden osaaminen ovat osa käytännöllistä osaamista. (Surakka 2009, 81.)

Terveystieteiden alalla työskentely edellyttää ammatin tiedollista ja taidollista hallintaa ja kykyä vastuulliseen ja tilannekohtaiseen päätöksentekoon. Siihen liittyy myös kyky vastata potilaiden muuttuviin terveystarpeisiin. Ammatillinen osaaminen muodostuu ammattitaidosta, asiantuntijuuteen kehitymisestä, työelämän laatuvaatimuksista ja yksilöllisestä pätevyydestä. Ammatillinen pätevyys tarkoittaa kykyä hallita ammattinsa toiminnallisia kokonaisuuksia. Sairaanhoitajan ammatillista osaamista voidaan tarkastella ammatillisen kasvun näkökulmasta. (Surakka 2009, 80.)

Työhön liittyvän väsymisen ja turhautumisen taustalla on yhä useammin osaamisen puute. Toimintatavat ja asiat muuttuvat nopeasti eikä ole selvää, että ihmiset ehtivät työnsä ohella oppia uusia asioita riittävän hyvin. Osaamisen puutteellisuus aiheuttaa epävarmuutta, josta uusien tietojärjestelmien käyttöönotto on tavallinen esimerkki. Jos ei varmisteta, että henkilöstö oppii uuden järjestelmän heti alusta kunnolla, seuraa virheellistä ja vajaatehoista käyttöä. Tästä seuraa kritiikkiä järjestelmää kohtaan ja alemmuuden tunnetta omaa osaamista kohtaan. Mahdollisuuksien ja tuen tarjoaminen osaamisen kehittämiseksi on välttämätöntä toiminnan, laadun ja ihmisen työhyvinvoinnin kannalta. (Viitala 2013, 230.)

Työpaikoilla tapahtuu suurin osa työhön liittyvästä oppimisesta. Koulutuksella on vain vähäinen merkitys. Yhteisöllinen oppiminen, uuden tiedon luominen ja levittäminen yhdessä on oleellista. Lähtökohtana on, että koko henkilökunta osallistuu siihen ja esimiehillä on päävastuu henkilöstön kehittämisestä ja oppimisesta. Tärkeää on, että työntekijä oppii itse suunnittelemaan ja kehittämään omaa työtään, työtapojaan, työympäristöään ja hallitsee koneiden ja laitteiden käytön. Työ, joka on sopivan haastavaa, mahdollistaa työn ilon ja oppimisen. (Rauramo 2008, 162, 164, 169.)

Tutkimusten mukaan liikunta, ulkoilu, luonnosta nauttiminen, kulttuuri, lepäily ja oleilu ovat tärkeimpiä vapaa-ajan palautumisen keinoja. Tutkimuksen mukaan suurentunutta palautumisen tarvetta ei synny, jos liikkuu ja ulkoilee runsaasti. Työn vaatimukset vaikuttavat palautumisen ongelmiin. Vuorotyö, liian pitkä työviikko, fyysinen kuormittavuus, kiire, vastuu, päätöksenteko ja aikapaineet ovat yhteydessä palautumisen ongelmiin. Elpymistä estävät myös esimiehen toiminnan epäoikeudenmukaisuus, vähäiset vaikutusmahdollisuudet, sosiaalinen tuki ja työn epävarmuus. (Manka 2011, 186.)

7.4 Työyhteisölliset tekijät

Hyvän työyhteisön kehittämisen mahdollisuudet on tärkeä huomioida laajasti eri ulottuvuuksilla ja huomioida, että luomalla suotuisat työolosuhteet edistetään koko työyhteisön hyvinvointia. Huomion kiinnittäminen koko yhteisön toimintakykyyn, yhdenvertaisuuteen ja kykyyn toimia yhdessä ovat keskeisiä alueita. Yhteisön sosiaalisten suhteiden tutkiminen ja aktiivinen tarttuminen työtä vaikeuttaviin tai haittaaviin vuorovaikutussuhteisiin on esimiesten työtä herkällä silmällä. (Mönkkönen & Roos 2009, 251).

Ihmisen olemassaolon ja toiminnan edellytyksiä ovat yhteisöt ja yhteisöllisyys. Yksilön tärkein voimanlähde ja yhteisyyden tunne ovat yhteiskunnan keskeisiä koossa pitäviä voimia. Ihmisen itsetunto muodostuu ja vahvistuu suhteessa toisiin ihmisiin ja positiivinen palaute ravitsee sitä. Ihmisen persoonallisuus pääsee täyteen kukoistukseen hyvässä yhteisössä. (Rauramo 2008, 122.)

Työyhteisön työhyvinvoinnin perustana on terve ja tasa-arvoinen työyhteisö, jossa toteutuu oikeudenmukaisuus, osallistuminen ja syrjimättömyys. Motivaatio, työhön sitoutuminen, luottamuksen syntyminen, terveyden ja stressin hallinta sekä työtyytyväisyys kasvavat, kun työntekijällä on kokemus hyvinvoivasta työyhteisöstä. Hyvinvointia kuvataan toiminnan sujumisella ja työryhmän me-henkisyydellä. Työyhteisön tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti ja yhteiseksi koetuista ongelmista uskalletaan puhua. Työhyvinvoinnin subjektiivinen kokemus voi olla työntekijöillä erilainen. Työntekijä itse on keskeinen toimija työhyvinvoinnin ja työolojen parantamisessa. (Suonsivu 2011, 58–59, 63.)

Taskula (2012, 17–20) esittää pro gradu -tutkielmassaan Partasen (1992) määritelmän ulottuvuuksista, jotka luovat työyhteisön toimivuuden. Ulottuvuuksia ovat töiden ja tehtävien jakautuminen henkilöstön kesken, yhteistoiminta, työolosuhteet, viestintämuodot sekä työilmapiiri.

Kun vuorovaikutus on toimivaa ja sille annetaan mahdollisuus toteutua, puhutaan menestyvästä työyhteisöstä, silloin työyhteisön jäsenillä on realistinen käsitys omasta roolista ja tavoitteista. Vuorovaikutus, keskustelu ja tiedottaminen ovat työyhteisössä olennainen osa arjen toimintaa ja avoimuus, luottamuksellisuus, peittelemättömyys ja rehellisyys ovat olennainen osa työyhteisön ilmapiiriä. Keskinäinen luottamus työntekijöiden

välillä ja työtovereilta saatava tuki ovat hyvän työilmapiirin tunnusmerkkejä. Muita tunnusmerkkejä ovat työryhmän kiinteys, hyvä yhteistyö ja moraalit. (Taskula 2012, 17–20).

Työhyvinvoinnin edistäminen pitäisi rakentaa osaksi työtä ja olla vahvasti organisaation rakenteissa. Yksilötason ASLAK-kurssin hyötyjä on oikeutettua epäillä, jos työolosuhteet, joihin työntekijä palaa, ovat epäsuotuisat. Tavoitteena on hyvinvoinnin edistämisen rakentuminen osana työtä eikä pelkästään työpaikan ulkopuolella. Liikuntapäivät ja työnantajan tukemat liikuntaedut edistävät työntekijöiden hyvinvointia. Työpaikan yhteiset liikuntatempaukset ja haasteet kannustavat myös vähemmän aktiivisia henkilöitä osallistumaan. Yhteinen tempaus, esimerkiksi joukkueottelu on prosessi kohti terveyttä, mutta myös yhteistoiminnan kannalta keskeistä. (Mönkkönen & Roos 2009, 241–242.)

Työyhteisöön sisältyy työyhteisöllisyyden käsite ja jäsenilleen se tarjoaa turvaa ja auttaa hahmottamaan ympäristöään. Yhteisöllisyys tukee terveyttä, oppimista, tuloksellisuutta ja hyvinvointia. (Manka 2011, 115–116.)

Erilaisuuden hyväksyminen on yhteisöllisyyden perusta ja yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Hyvä yhteisö auttaa jäseniään toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään. Jäsenten vuorovaikutus ja yhteisöllisyys synnyttävät sosiaalista pääomaa. Se voidaan ymmärtää sellaisiksi yhteisön piirteiksi, jotka vahvistavat yhteisön luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Nämä puolestaan edistävät yhteisön toimintaa. (Manka 2011, 115–116.)

Sosiaalinen pääoma on yksilön sekä työyhteisön voimavara ja sille luonteenomaisesti se kasaantuu ja kasvaa kun sitä käytetään. Sosiaalinen pääoma tehostaa tavoitteiden saavuttamista. Jos yhteisöllisyys ei siedä erilaisuutta, se voi olla myös sulkevaa ja kaventavaa. Tiiviit sosiaaliset suhteet voivat saada aikaan kiusaamista, kateutta ja kuppikuntia. (Manka 2011, 115–116.)

Työhyvinvoinnin professori Manka (2011, 116) kuvaa sosiaalisen pääoman määrällä ja laadulla olevan vaikutusta myös työntekijöiden terveyteen. Hän viittaa Turun Yliopistossa 2009 tehtyyn tutkimukseen, jonka mukaan terveyden heikkenemisen riski on 1,3-kertainen keskimääräiseen verrattuna työyhteisöissä, joissa sosiaalinen pääoma on vähäistä. Masennusoireiden riski on 30–50 prosenttia. Tutkimuksen mukaan sosiaalinen pääoma jakautuu kahteen osaan: esimiehen ja työntekijöiden väliseen ja työntekijöiden väliseen.

8 POHDINTA

Opinnäytetyöni aiheeni oli aiheena laaja. Rajasin työni koskemaan neljää aihealuetta, jotka tutkimusten perusteella olivat sairaanhoitajan työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Lähtökohtana oli, että sairaanhoitajat ovat uupuneita ja tarvitsevat keinoja työhyvinvoinnin edistämiseen, mikä osoitautui tutkimusten kautta paikkansa pitäväksi. Kiinnostus aiheeseen nousi arjen työelämästä, missä olen kohdannut väsymystä ja tyytymättömyyttä. Itsekin olen kokenut sen, että aika, henkilöstömäärä ja työmäärä eivät koh-
taa.

Tämä työ herättää sairaanhoitajan huomaamaan työhyvinvoinnin ulottuvuudet. Ihminen yksilönä, yhteisönä ja johdettuna yhteisönä vaikuttavat työhyvinvoinnin tilaan ja sen edistämisen mahdollisuuksiin. Vastuuta ei voi kaataa yhden tekijän niskaan ja peiliinkin sopii katsoa. Hyvinvoinnin edistämisen keinot jakaantuvat yksilöllisiin, yhteisöllisiin ja johtamisen kautta nouseviin teemoihin. Tulevaisuudessa voisi kiinnittää enemmän huomiota siihen, miten näiden kolmen osa-alueen yhteistoimintaa voisi kehittää ja tiivistää siten, että ne lähentyisivät toisiaan.

Itse sairaanhoitajana hyödyin työstäni ajattelemisen ja tutkimisen kautta. Ajatukseni ja käsitykseni työhyvinvoinnista syvenivät kirjoittamisen aikana ja sain oivalluksia. Oivalluksen ja ymmärryksen kautta osaan jatkossa paremmin peilata omaa toimintaani suhteessa työyhteisön ja esimiehen toimintaan. Autonomisen työvuorosunnittelun jo kokemani hyödyt saivat tutkimuksellista vahvistusta ja auttaa edelleen kehittämään työvuorosunnittelua vuorovaikutuksessa koko työyhteisön kanssa

Kirjallisuuskatsauksen tuloksena löysin tutkimuksia, jotka antoivat viitteitä siitä, että sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistämisen keinot ovat tarpeellisia ja ajankohtaisia. Tutkimuksia työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta oli haasteellista löytää, koska työhyvinvoinnin tutkimus edistämisen näkökulmasta on vielä alkutaipaleella. Aihe on mielestäni erityisen tärkeä ja koen tärkeäksi, että nostin aiheen esiin juuri edistämisen näkökulmasta.

Työssäni löysin myös yhteismerkityksiä työni tuloksille, kuten autonomisen työvuorosunnittelun vaikutus työyhteisön keskinäistä luottamusta lisäävänä tekijänä. Luottamus työyhteisön jäsenten kesken oli työni tulosten perusteella työhyvinvointia lisäävä tekijä. Nämä kaksi tekijää linkittyivät toisiinsa, jolloin ymmärsin syvemmin kirjallisuuskatsauksen tarkoituksen

Itse koen työyhteisölliset tekijät alueeksi, joka olisi ensisijainen kehitystyön haaste työhyvinvoinnin edistämässä. Niihin linkittyy läheisesti esimiestyön laatu ja vaikutukset, joten jatkossa näiden alueiden lähentäminen ja kehittäminen ovat tärkeässä asemassa. Sosiaalisesti toimiva ja yhteistyöhön kykenevä työyhteisö sekä työhyvinvoinnin edistämistä taitavasti johtava esimies luovat pohjan kaikelle muulle kehitykselle. Autonomisen työvuorosunnittelun toteuttaminen voi olla mahdotonta, jos työyhteisön perusrakenteet eivät ole toimivat, vaikka parhaimmillaan se olisi yhteisöllisyyttä ja tätä kautta työhyvinvointia lisäävä tekijä.

Työni on kehittänyt omaa ajattelua ja syventänyt suhdettani työhyvinvoinnin muotoihin. Osaan tarkastella konkreettisemmin oman toimintani merkitystä ja suhdettani työhyvinvoinnin edistämiseen. Ymmärrän myös, että edistämisen keinojen painopisteet tulevat esiin eri yhteyksissä ja niitä voi tarkastella käytännössä useilla eri merkitysalueilla. Siihen vaikuttavia tekijöitä on useita ja niihin kaikkiin ei pysty itse suoranaisesti vaikuttamaan.

Ymmärrykseni työyhteisön työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuudesta on lisääntynyt ja osaan jatkossa toimia paremmin osana työyhteisön työhyvinvoinnin edistämistä. Ymmärrän työhyvinvoinnin syntyvän useilla eri merkitysalueilla, jolloin sen edistämisen tulee myös tapahtua laajasta näkökulmasta, kaikki alueet huomioiden.

Työni tulosten mukaan esimiehen johtamisen laadulla on suuri merkitys. En ole oivaltanut johtamisen olevan niin merkityksellinen tekijä ja jatkossa osaan tarkastella myös tätä puolta, esimerkiksi kehityskeskusteluissa osaan esittää ideoita ja toivomuksia, joita esimies voisi toteuttaa työhyvinvointia edistääkseen, jos siihen on tarvetta. Havahduin pohtimaan myös työhyvinvoinnin ylläpitämistä, jolloin saavutetun hyvinvoinnin tilaan tulee panostaa siten, että se on luonteeltaan pysyvää. Saavutettu kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin tila on merkki onnistuneesta työhyvinvoinnin edistamisestä, jonka jälkeen sitä täytyy ylläpitää. Tämä voisi olla myös yksi tutkimuksen aihe, miten saavutettua työhyvinvoinnin tilaa voidaan ylläpitää.

LÄHTEET

Alm, E. 2013. Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään? Diskurssianalyttinen tutkimus työhyvinvoinnin käsitteestä. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma. Pdf-tiedosto. Viitattu 4.6.2015. Saatavissa TamPub julkaisuarkistosta.

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/8469/gradu06812.pdf?sequence=1>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Sairaanhoitaja. Viitattu 1.9.2015.

http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/217_ammatti?link=true

Elo, A-L., Ervasti, J. & Kuokkanen, A. 2010. Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena. Työterveyslaitos. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 51. Pdf-tiedosto. Viitattu 27.8.2015.

http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyouran_uurtaja/Documents/Hyvinvointi_raportti_TTL.pdf

Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Kirjan tiivistelmä. Työterveyslaitos. Pdf-tiedosto. Viitattu 7.6.2015.

http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/innovatiiviset_tyoajat_hoitoalalle/Documents/Tyovuorosunnittelu_hoitoalalla_tiivistelma_suom.pdf

Immonen, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Hoitotyön johtaminen. Pro gradu -tutkielma. Pdf-tiedosto. Viitattu 2.9.2015.

http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130549/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: Eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede 25 (4), 291–301.

Karhula, K., Puttonen, S., Vuori, M., Sallinen, M., Hyvärinen, H-K., Kalakoski, V., & Härmä, M. 2011. Työterveyslaitos. Työstressi ja uni hoitotyössä. Työstressin ja työaikajärjestelyn vaikutus uneen, kuormittumiseen ja toimintakykyyn terveydenhuoltoalan ammattilaisilla. Työympäristötutkimuksen raporttisarja NRO 63. 2011. Helsinki: Juvenes print, Tampereen yliopistopaino.

Kilpeläinen, M. 2014. Vastuullisella työvuorosunnittelulla kohti työhyvinvointia. Fenomenografinen tutkimus Oulun yliopistollisessa sairaalassa. Oulu: Lapin yliopisto, pdf-tiedosto. Viitattu 22.5.2015.

<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/99003/Kilpel%C3%A4inen.Marja.pdf?sequence=2>

Kivimäki, R., Karttunen, A., Yrjänheikki, L. & Hintikka, S. 2006. Hyvinvointia sairaalatyöhön. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen kehittämissuunnitelma 2004–2006.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:69. Yliopistopaino: Helsinki.

Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2009. Työyhteisötaidot. Kansi ja taitto: Mervi Kattelus. Copyright Unipress ja kirjoittajat.

Mäkitalo, J. & Paso, E. 2012. Muutostyössä. Työterveysyhteistyötä muuttuvissa töissä. Oulu: Erweko Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Sairaanhoitajien työolobarometri. 2014. Selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoitajaliitto. Viitattu 22.5.2015.

<https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2015/01/Sairaanhoitajien-ty%C3%B6olobarometri-2014.pdf>

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisojohtaminen 4. Vaasa 2011. Pdf-tiedosto. Viitattu 4.6.2015.

http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Viitattu 21.5.2015.

<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kansi ja taitto: Heidi Ahola. Copyright UNIpress 2011.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos. Kansi ja taitto: Heidi Ahola. Copyright UNIpress 2014.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - Näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Taskula, M. 2012. Monimuotoisen työyhteisön sosiaalinen toimivuus hoitoalalla. Työhyvinvointi Kaunialan sairaalan kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä. Tampereen yliopisto, johtamiskorkeakoulu. Hallintotiede. Pro gradu -tutkielma. Pdf-tiedosto. Viitattu 10.6.2015. Saatavissa TamPub julkaisuarkistosta.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83610/gradu05940.pdf?sequence=1>

Toode, K. 2015. Nurses' work motivation. Essence and association. Tampereen yliopisto. Terveystiede. Väitöskirja. Pdf-tiedosto. Viitattu 25.8.2015 <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96785/978-951-44-9746-9.pdf?sequence=1>

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen, Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Vuorinen, S. 2007. Sairaanhoitajan työn merkitys ja työn muutos sairaanhoitajien kokemana. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu - tutkielma. Pdf-tiedosto. Viitattu 1.9.2015.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/78603/gradu02251.pdf?sequence=1>

Wilskman, K. 2014. Johtamisen haasteet osastonhoitajan työssä. Näyttöön perustuva hoitotyö, Sairaanhoitaja-lehti 6–7/2010. Viitattu 7.6.2015.

<https://sairaanhoitajat.fi/artikkeli/johtamisen-haasteet-osastonhoitajan-tyossa/>

KAAVIO KÄYTETYISTÄ TUTKIMUKSISTA

Tekijä, vuosi, maa	Otsikko	Tutkimusmenetelmä	Tulokset
Sairaanhoitajaliitto 2014, Suomi	Sairaanhoitajien työolobarometri	Kyselykartoitus	Sairaanhoitajat ovat tyytymättömiä työoloihinsa.
Immonen 2014, Suomi	Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen.	Kirjallisuuskatsaus	Autonominen työvuorosuunnittelu lisää työhyvinvointia.
Alm Suomi, 2013	Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään?	Diskurssianalyttinen tutkimus	Työhyvinvoinnin määrittelmä → turvallista, terveellistä, tuottavaa.
Taskula Suomi, 2012	Monimuotoisen työyhteisön sosiaalinen toimivuus hoitoalalla	Puolistrukturoitu teemahaastattelu	Vuorovaikutus, keskustelu ja tiedottaminen ovat työyhteisössä olennainen osa arjen toimintaa.
Kivimäki, Karttunen, Yrjänheikki Suomi 2006	Hyvinvointia sairautenlatyöhön.	Terveysthuollon kehittämishanke	Työntekijät eivät voi vaikuttaa työhönsä.
Työterveyslaitos Suomi, 2011	Työstressi ja uni hoitotyössä. Työstressin ja työaika-järjestelyn vaikutus uneen, kuormittumiseen ja toimintakykyyn terveydenhuoltoalan ammattilaisilla.	Tutkimuskirjallisuus	Stressin hallintakeinot edistävät työhyvinvointia.
Toode Suomi, 2015	Nurses` work motivation. Essence and association	Kirjallisuuskatsaus ja kysely	Hyvän johtamisen käytännöt ja hyvinvointi ovat keskeisiä toiminnan tuloksellisuudelle.

Sairaanhoitajan työhyvinvointia edistävät tekijät vuodeosastotyössä

Elo, A-L., Ervasti, J. & Kuokkanen, A. Suomi, 2010	Hyvinvointi ja tu- loksellisuus esimies- työn haasteena.	Laadullinen ja mää- rällinen	Johtamisen haasteet painottuvat eri merki- tysalueille.
Kanste Suomi, 2010	Johtamisen haasteet osastonhoitajan työssä	Artikkeli-lähteenä ajankohtainen tut- kimuskirjallisuus	Esittelee kirjallisuus- katsauksen rakennet- ta.
Kangasniemi, Utriainen, Aho- nen, Pietilä, Jääs- keläinen & Lii- kanen Suomi, 2013	Kuvaileva kirjalli- suuskatsaus: Etene- minen tutkimusky- symyksestä jäsen- nettyyn tietoon	Hoitotiede-lehti, artikkeli	Henkilöstöjohtamisen vaikutukset työhyvin- vointiin ovat merkit- täviä.
Viitala Suomi, 2013	Henkilöstöjohtami- nen, Strateginen kilpailutekijä.	Kirjallisuus	Kiinteä osa kokonais- johtamista on työhy- vinvoinnin johtami- nen.
Rauramo Suomi, 2008	Työhyvinvoinnin portaot, viisi vaikut- tavaa askelta	Kirjallisuus	Työnilo syntyy työn- tekijässä sekä ympä- ristössä.
Manka suomi, 2011	Työnilo	Kirjallisuus	Työntekijät sitoutuvat toimivaan ja hyvään työpaikkaan.
Surakka Suomi, 2009	Hyvä työpaikka hoi- toalalla - Näin hae- taan ja sitoutetaan osaajia.	Kirjallisuus	Työuupumukselta suojaa aktiivinen joh- tajuus ja passiivinen saattaa työntekijät uupumusvaaraan
Suonsivu Suomi, 2014	Työhyvinvointi osa- na henkilöstöjohta- mista	Kirjallisuus	Työhyvinvoinnin edistäminen on ensisi- jaisesti esimiehen vastuulla.
Suonvisu Suomi, 2011	Työhyvinvointi osa- na henkilöstöjohta- mista. 2. painos.	Kirjallisuus	Työyhteisön työhy- vinvoinnin perustana on terve ja tasa- arvoinen työyhteisö, jossa toteutuu oikeu- denmukaisuus, osal- listuminen ja syrji- mättömyys.

Sairaanhoitajan työhyvinvointia edistävät tekijät vuodeosastotyössä

Kilpeläinen, Suomi, 2014	Vastuullisella työvuorosuunnittelulla kohti työhyvinvointia	Fenomenografinen tutkimus	Kuormitus, stressi, ahdistus ja väsymyksen tunteet liittyivät arkisiin tilanteisiin työyksiköiden jäsenten kuvauksissa.
Mäkitalo & Paso Suomi, 2012	Muutostyössä. Työterveysyhteistyötä muuttuvissa töissä.	Kirjallisuus	Esittelee kuvailevaa kirjallisuuskatsausta
Salminen, Suomi, 2011	Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin.	Vaasan yliopiston opetusjulkaisuja 62.	Työhyvinvoinnin edistäminen tulee rakentaa osaksi työtä. Työyhteisön yhteisöllisyys tukee työhyvinvointia.
Mönkkönen & Roos Suomi, 2009	Työyhteisötaidot.	Kirjallisuus	Sairaanhoitajan työ on vastuullista ja monipuolista.
Työ- ja elinkeinoministeriö Suomi, 2015	Sairaanhoitaja	Internet sivusto	Sairaanhoitajan työ on monipuolista. Työn merkitystä ja muutoksia jokainen sairaanhoitaja kuvaa eri tavoin.
Vuorinen Suomi, 2007	Sairaanhoitajan työn merkitys ja työn muutos sairaanhoitajien kokemana.	Kvalitatiivinen tutkimus	Työhyvinvoinnin määritelmä ja vaikutukset.
Sosiaali- ja työministeriö Suomi, 2014	Työhyvinvointi.	Internet-sivusto	