

Työhyvinvointi palvelutalon henkilös- tön kokemana

Maarit Rahkonen

Opinnäytetyö
Helmikuu 2012

Hoitotyön koulutusohjelma
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala





Tekijä(t) RAHKONEN, Maarit	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 25.10.2012
	Sivumäärä 28	Julkaisun kieli
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi TYÖHYVINVOINTI PALVELUTALON HENKILÖSTÖN KOKEMANA		
Koulutusohjelma HOITOTYÖNKOULTUSOHJELMA		
Työn ohjaaja(t) PERNU, Margit; RAHUNEN, Eila		
Toimeksiantaja(t) VANHUSPALVELUT ÄÄNEKOSKI		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää palvelutalon hoitajien työhyvinvointia heidän kokemaan. Tavoite oli tuottaa tietoa hoitajien työhyvinvoinnista. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä kyseisessä työpaikassa.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta. Tutkimustieto kerättiin avoimella kyselylomakkeella, johon hoitajat vastasivat essee muodossa. Kyselylomakkeet saatekirjeineen vietiin paikan päälle. Kaikkiaan kyselylomakkeita jaettiin 11 kpl, josta saatiin takaisin 9 kpl. Vastausprosentti työpaikalla oli siis 81.8 %.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista voidaan havaita, että hoitotyö kyseisen yksikön työntekijöiden kokemana on kuormittavaa työtä. Hyvä ja avoin työyhteisö tukee työhyvinvointia toimipaikassa. Haasteellisena koettiin työn määrä ja ristiriitaiset kokemukset esimiestyöstä.</p>		
Avainsanat (asiasanat)		
Työhyvinvointi		
Muut tiedot		



Author(s) LAST, First RAHKONEN, Maarit	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 25.10.2012
	Pages 28	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title Occupational wellbeing with service home nurses		
Degree Programme Nursing		
Tutor(s) LAST, First PERNU, Margit, RAHUNEN, Eila		
Assigned by Äänekoski's old people services		
Abstract <p>The purpose of this thesis was to investigate service home nurses' wellbeing at work from their perspective. The aim of this thesis was generate empirical information about the nurses' well-being at work. The results of this thesis can be used when developing the nurses' wellbeing in the work-place in question.</p> <p>The research method used in the thesis was qualitative. The data was collected with an open questionnaire in which the nurses submitted their answers in an essay form. The questionnaires with their covering letters were taken to the service home. A total of eleven questionnaires were distributed and nine were returned. Hence, the return percentage was 81, 8 %.</p> <p>Based on the results of the study, it could be seen that nursing in the unit in question was stressful work. A good and open work community supports wellbeing at work. According to the nurses, the challenges in their work were related to their workload and to their conflicting experiences of the work of their superiors.</p>		
Keywords Wellbeing Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 TYÖHYVINVOINTI HOITOALALLA	6
3 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELYÄ	7
3.1 TYÖN JA TYÖOLOJEN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN	9
3.2 AMMATILLINEN OSAAMINEN TYÖHYVINVOINNIN OSATEKIJÄNÄ	10
3.3 ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN TYÖHYVINVOINNIN OSATEKIJÄNÄ.....	12
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	13
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	13
5.1 KOHDERYHMÄ JA AINEISTON KERUU	14
5.2 AINEISTON ANALYYSI.....	14
6 TUTKIMUSTULOKSET	15
6.1 ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN.....	15
6.2 TYÖN KUORMITUS JA KIIRE.....	16
6.3 TYÖYHTEISÖ	17
7 POHDINTA.....	18
7.1 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS	18
7.2 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS JA PÄTEVYYS	19
7.3 TULOSTEN TARKASTELU.....	19
7.4. JOHTOPÄÄTÖKSET	21
Lähteet	23
Liitteet	28
KUVIO 1 Työkykytalo	9

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on valtakunnallisesti laajasti esillä oleva asia. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisun mukaan tavoitteena on vuoteen 2020 pidentää työuria kolmella vuodella, työhyvinvoinnin edistämisen keinoin. Työhyvinvointia tulee kehittää johdon ja työntekijöiden yhteistyönä. Johtaminen ja esimiestyö tulee nostaa työvoimapolitiikan yhdeksi johtoajatukseksi. Työn hyvällä johtamisella on suuri vaikutus ihmisten työssä jaksamiseen. Työntekijällä on itsellään suuri vastuu omasta työssä jaksamisesta ja oman ammatillisuuden kehittamisestä (STM 2010.)

Työssä jaksamista ja työhyvinvointia on tutkittu ja käsitelty paljon viime vuosina. Työhyvinvointi nähdään usein työstä irrallisena osana. Tämä on aiheuttanut sen, että työhyvinvoinnin toteuttaminen on jäänyt usein hienoiksi sanoiksi paperille tai puheiksi, mutta käytännön kenttätyöstä se on ollut irrallinen. Työhyvinvointi suunnitelmat eivät siirry työhön asti (Kaivola ym. 2007, 127.)

Sairaanhoitajien hyvinvointitutkimustulokset osoittavat, että hoitoalalla työhyvinvointiin on panostettava jatkossa lisää. Työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi tutkimuksessa nousivat oikeudenmukaisuus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. Työhyvinvointia kuormittavana tekijänä nousi tutkimuksessa vanhustenhoitoala, joka koettiin raskaimpana niin fyysisesti kuin psyykkisesti työskennellä. Tutkimuksen mukaan juuri vanhustenhoitoalalla tulisi kiinnittää huomiota erityisesti työssä jaksamiseen, työoloihin sekä työhyvinvointiin (Heponiemi ym. 2008, 3.)

Työskenneltyäni hoitoalalla pitkään ja useissa eri yksiköissä, mielenkiintoni on herännyt työhyvinvointia kuormittaviin ja sitä tukeviin tekijöihin, sekä niiden vaikutukseen työhyvinvointiin. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää palvelutalon työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Opinnäytetyön tavoite on tuottaa tietoa työhyvinvoinnista hoitajien kokemana. Saatua tietoa voidaan hyödyntää työhyvinvointia

kehittäessä. Opinnäytetyön aineisto kerättiin avoimella kyselylomakkeella, johon hoitajat vastasivat essee muodossa.

2 TYÖHYVINVOINTI HOITOALALLA

Sosiaali- ja terveydenhoitoalalla työ on muuttunut paljon viime vuosikymmeninä. Työntekijöiltä vaaditaan osaamista monenlaisissa tehtävissä. Työnkuva on muuttunut kiireisemmäksi ja työolot raskaammiksi. Jatkuva muutos on tullut osaksi työtä sekä toimiminen verkostoissa. Hoitajilta vaaditaan entistä enemmän sekä sosiaalisia - että psyykkisiä valmiuksia (Monthan 2011, 10.)

Eri-ikäisten naisten työhyvinvointia hoitoalalla käsittelevä tutkimus nostaa esille näkökulman työhyvinvoinnin merkityksen tärkeydestä tulevaisuudessa. Tutkimus esittää, että työikäisten hoitajien työhyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota, että hoitajat jaksaisivat työskennellä pidempään työelämässä (Laine 2006,6.)

Hoitajien hyvinvointitutkimus osoittaa, että hoitajat itse ovat suhteellisen tyytyväisiä työhönsä. Hoitajat kokevat työkykynsä ja terveytensä hyväksi. Kuormittavana tekijänä nousee vanhustenhoitoala mikä kuormittaa hoitajia niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Vanhustenhoitoalalla työskentelevät hoitajat kokivat työssä jaksamisensa ja terveytensä heikommaksi kuin muilla hoitoalan alueilla työskentelevät. Tutkimus nostaa kehitysehdotukseksi vanhustenhoitoalan työolojen kehittämisen (Heponiemi ym. 2008, 3.)

Tasavertaisen ja hyvän johtamisen tärkeys nousi esille tutkimustuloksissa hoitoalan työntekijöiden hyvinvointia tutkittaessa. Hoitohenkilöstö koki saavansa riittävästi tukea esimieheltään ja vuorovaikutus koettiin avoimeksi ja luottamukselliseksi. Esimies oli kiinnostunut hoitajien työstä ja sen kehittämisestä ja vastavuoroisesti hoita-

jat kunnioittivat esimiestään. Avoimet ja luottamukselliset johtajan ja alaisten välit, koettiin lisäävän työhyvinvointia (Kalkasmaa ym. 2009, 25.)

Esimiehet ovat avainasemassa työhyvinvoinnin rakentamisessa. Työhyvinvoinnin kannalta ei ole yhdentekevää miten työyhteisöä johdetaan, sillä on vaikutusta niin yksilön kuin organisaation toimintaan. Hoitoalan muutoksen myötä myös esimiestyöhön kohdistuu enemmän odotuksia. Työtä on kehitettävä koko ajan ja työntekijät on saatava sitoutumaan muutokseen. Muutokset ovat lisänneet hoitohenkilöstön kannustuksen sekä ammatillisen tuen tarvetta, mikä vaatii johtajalta huomiointia (Kanste 2009, 21-22.)

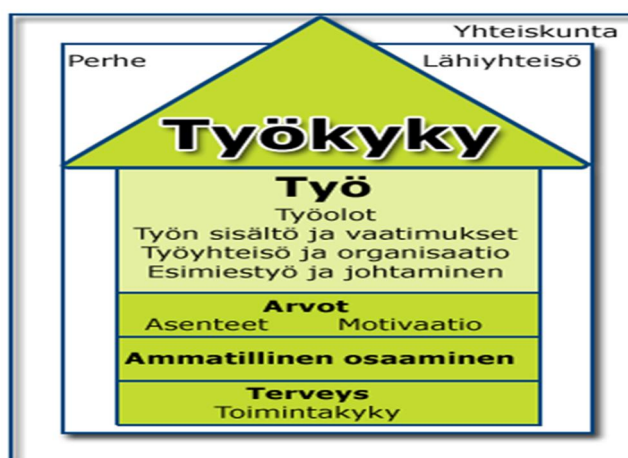
3 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELYÄ

Työhyvinvointi on jatkuvasti elävä ja muuntuva ilmiö, joka syntyy työstä (Kaivola ym. 2006, 128). Työhyvinvoinnissa on kysymys työntekijän työssä viihtymisestä sekä elämänlaadusta ja sillä on tärkeä osuus työssä jaksamisessa ja työkyvyn ylläpidossa. (Gould ym. 2006, 20). Työhyvinvoinnin osatekijät ovat työ, työntekijä, työyhteisö ja johtaminen. Osatekijöiden yhteen sopiminen ja osatekijöiden joustaminen tarpeen tullen luo työhyvinvointia. Oleellinen tekijä työhyvinvoinnissa on työn ja työntekijän välinen suhde. Työhyvinvointi syntyy hyvin tehdystä työstä ja sen seurauksista sekä toimivasta työyhteisöstä. Työhyvinvoinnin rakentamiseen työyhteisössä osallistuvat työyhteisön jokainen jäsen omalla työpanoksellaan (Kaivola ym. 2006,128.)

Työhyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä; työntekijän terveydestä, työntekijän työssä jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta sekä työnhallinnasta, työilmapiiristä sekä johtamisesta. Hyvinvoiva työyhteisö on tuloksellinen ja osaava ja työntekijät tuntevat työnsä palkitsevaksi ja elämänhallintaa tukevaksi (STM 2010.)

Työhyvinvointia voidaan määritellä myös käyttämällä Juhani Ilmarisen kehittämää työkykotalomallia. Tässä mallissa terveys ja toimintakyky ovat talon perusta. Toisen kerroksen luo ammatillinen osaaminen, joka lisää työhyvinvointia. Kolmas kerros on arvot ja asenteet sekä motivaatio. Tässä kerroksessa yhtyy työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Neljäs kerros on työ, joka sisältää työolot, työnsisällön, vaatimukset, työyhteisön sekä johtamisen. Katto on työkyky eli työntekijän hyvinvoinnin ja voimavarojen sekä työn välinen tasapaino. Työkykotalon ajatus on että kerrokset tukevat toinen toisiaan, usein työn määrä ja jatkuvat muutokset työoloissa kuormittavat neljättä kerrosta työtä. Liian suuri kuormitus työssä rasittaa pitkään jatkuesaan muita kerroksia (Gould ym. 2006, 22-24.)

Opinnäytetyössä käsittelen työkykotaloa tutkimustulosten teemoittelun pohjana ja erityisesti sen neljättä kerrosta. Neljäs kerros käsittelee työtä ja työoloja sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Työntekijän omaa vastuuta hoitaa työkykyään ja työhyvinvointiaan ei pidä unohtaa. Työhyvinvointiin vaikuttavat osatekijät ovat; esimiehen ja työntekijän yhteistyö, työyhteisön toiminta, työterveyshuolto sekä työsuojeluorganisaatio. Työn ulkopuolisten tekijöiden vaikutus tunnustetaan myös; perhe, ystävät sekä harrastukset lisäävät työkykyä ja sitä kautta työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin osatekijät kuvaavat työkyvyn laatua (Tilander 2010, 5.)



KUVIO 1 TYÖKYKYTALO (TTL 2012 viitattu 16.3.2012)

3.1 TYÖN JA TYÖOLOJEN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN

Työ ja työyhteisö haastavat monella tapaa työntekijää nykyään. Työntekijän tulisi ylläpitää omaa osaamistaan sekä työkykyään ja lisääntyvän työn alla kyetä toimimaan verkostoissa. Työntekijöiden tulisi sietää epätietoisuutta sekä epävarmuutta työssään sekä sopeutua jatkuvaan muutokseen työelämässä (STM 2005.)

Työyhteisön työskentely pohjautuu siihen, että työtä tehdään yhteisen päämäärän eteen, jokainen omalla panoksellaan. Työyhteisön toiminta kehittyy joustavammaksi ja paremmaksi, kun perustehtävä on selvänä jokaisella. Jokaisen työntekijän velvollisuus on tunnistaa perustehtävänsä (Paasivaara 2009, 52 - 53.) Perustehtävän selkeys on toiminnan ydin ja antaa työntekijöille työnhallinnan tunnetta. Työlle asetetut tavoitteet lisäävät työnhallinnan tunnetta. Tavoitteellinen työ motivoi ja lisää työhyvinvointia. Epävarmuus ja hallitsemattomuuden tunne on työntekijälle psyykkisesti raskasta sekä kuormittaa työhyvinvointia (Nummelin 2008, 53.)

Työyhteisö itse vaikuttaa siihen millaisen ilmapiirin ja työskentelyolot se luo työpaikalleen (Kaivola 2006, 132). Työilmapiiriin vaikuttavat työntekijöiden vuorovaikutus ja yhteistyö. Toimiva työilmapiiri tukee työssä jaksamista ja työhyvinvointia (Paasivaara 2009, 59-61.) Yksilön omaa vastuuta työyhteisön hyvinvoinnin rakentajana ei pidä myöskään unohtaa, sillä jokaisen ihmisen työhyvinvointi lähtee omasta asenteesta ja omasta panoksesta työyhteisön hyvinvoinnin eteen. Ilmapiiriltään hyvä työyhteisö on tehokas, kun taas huono ilmapiiri vie tehokkuutta työyhteisöstä (Kaivola 2006, 132.)

Kannustava ilmapiiri antaa työntekijöille mahdollisuuden ja innostuksen kehittää työtään. Kannustuksella mahdollistetaan jokaisen työyhteisön jäsenen osallistuminen ja

kuuleminen, joka osaltaan sitouttaa työntekijää työhönsä. Työhön sitoutuminen lisää työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä motivaatiota (Paasivaara 2009, 59-61.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen näkyy laaja-alaisesti kustannusten pienentymisenä, sairauspoissaolojen vähenemisenä sekä organisaation tuottavuuden lisääntymisenä (Kuntatyönantajat 2011, 2). Yksilötasolla työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet työtään koskeviin asioihin lisää huomattavasti työhyvinvointia. Vaikutusmahdollisuus työssä lisää paineensietokykyä sekä tiedollista että taidollista suorituskykyä. Työntekijä ei kuormitu työssään niin helposti (Monthan 2011, 11.)

Erilaisten työperäistä stressiä aiheuttavien tekijöiden, kuten epäoikeudenmukaisen kohtelun sekä väkivaltaisten asiakassuhteiden vaara, ei ole vähentynyt monista hankkeista huolimatta. Epäoikeudenmukaisen kohtelun tunteminen altistaa työntekijän kokemaan työhyvinvointinsa huonoksi. Psykkiseen ylikuormitukseen tulisi kiinnittää huomiota työelämässä (STM 2005.)

3.2 AMMATILLINEN OSAAMINEN TYÖHYVINVOINNIN OSATEKIJÄNÄ

Yksilötasolla työhyvinvointi koostuu työntekijän itsensä kehittämisestä, itsestään huolehtimisesta, työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisesta, vastuun ottamisesta työssä sekä yhteisiin päämääriin sitoutumisesta. Edellä mainitut osatekijät ovat osa itsensä johtamista, jotka edesauttavat työhyvinvointia. Työllä on oltava henkilökohtainen tavoite, johon työntekijä pyrkii toimillaan. Tavoitteellinen työskentely lisää työhyvinvoinnin tunnetta (Kalkasmaa, ym. 2010, 4).

Ammatillinen osaaminen ja työtehtävien hallinta on olennainen työhyvinvointia lisäävä tekijä. Osaaminen ja työnhallinta ovat osoitus työn laaja-alaisesta hahmottamisesta ja peruskuvan selkeyden tuntemuksesta. Osaaminen on yksilön voimavara, joka tiedon ja taidon tasapainolla ylläpitää työhyvinvointia. Kuormitus työn hallinnas-

sa ja osaamisen ristiriitatilanteissa aiheuttaa epävarmuutta ja haastaa työhyvinvointia (Gould ym. 2006, 162.) Ammatillinen kasvu omassa työssä lisää työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Ammatillisen kasvun tarkoitus on kehittyä omassa työssä ja tehtävissään ja sitoutua sen myötä työhönsä ja saada onnistumisen kokemuksia tätä kautta. Työ hoitoalalla muuttuu koko ajan, joten joustaminen ja kehittyminen työssä ovat tärkeää (Kalkasmaa ym. 2004, 4-5.)

Epävarmuus ammatillisessa osaamisessa altistaa työyhteisöä ristiriidoille ja työntekijän työuupumukselle. Epävarmuus ja epäselvät työnrajaukset aiheuttavat työntekijälle turhaa epätietoisuutta oman työnsä rajoista ja päätösvallasta. Epävarmassa tilanteessa työntekijä joutuu ristiriitaiseen tilanteeseen työn vaativuuden sekä odotusten kanssa. Työ vaatii tarkat rajat, jotka luovat konkreettisuutta ja turvallisuutta työhön muuttuvissakin olosuhteissa (Nummelin 2008, 53-54.)

Sosiaalinen tuki ja työyhteisön jäsenten toistensa kunnioittaminen sekä erilaisuuden hyväksyminen vähentävät stressin tunnetta, sekä kohtuullistavat stressitekijöiden ja hallittavuuden välistä suhdetta. Kannustavassa ilmapiirissä saadaan aikaan tuloksia (STM 2005.)

Esimies varmistaa alaistensa ammatillisen osaamisen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä ja esimies asettavat ammatillisia tavoitteita työlle sekä sopivat yhteiset arvot, joiden mukaan työyhteisössä työskennellään. Tavoitteiden ja arvojen läpi käyminen ja arvioiminen varmistavat, että työn peruskuva pysyy oikeanlaisena ja selvänä työntekijöille. Perustehtävän selkiyttämisen tärkeys tulee esille muutoksissa ja työyhteisön kehittämisessä, joissa ei lisätä resursseja vaan toimintaa kehitetään (Paasivaara 2009, 52-53.)

3.3 ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN TYÖHYVINVOINNIN OSATEKIJÄNÄ

Hyvällä esimiestyöllä on suuri vaikutus henkilöstön työhyvinvoinnin kokemiseen. Esimiestyö vaikuttaa henkilöstön kykyyn ja haluun tehdä työtä sekä saada aikaan tuloksia (STM 2011.) Hyvällä esimiestyöllä on työhyvinvointia lisäävä vaikutus. Työntekijät sitoutuvat työhönsä ja viihtyvät työssään. Huonolla esimiestyöllä on todettu olevan yhteys alhaisempaan työssä viihtymiseen ja työmoralaan. Hoitotyössä esimiehet ovat tärkeässä asemassa ohjaamassa ja motivoimassa henkilöstöään muuttuvassa työssä (Monthan 2011, 12.)

Esimiestyö sekä johtaminen ovat haasteellisia muuttuvassa työelämässä. Esimiesten työtehtävät ovat lisääntyneet, muuttuneet haastavimmiksi ja laajentuneet. Onnistunut esimiestyö on hyvinvoivan työyhteisön perusta. Esimies on työpaikan ilmapiirin vastuhenkilö, hän voi vaikuttaa siihen kuinka tasa-arvoista kohtelua työpaikalla työntekijät saavat, kuinka hyvät etenemismahdollisuudet heillä on sekä siihen, miten oikeudenmukainen työtehtävien jako on. Esimiehen on tärkeää järjestää työntekijöille yhteistä aikaa suunnitella tulevaisuutta ja kehittää työtään. Tämän on todettu lujittavan yhteenkuuluvuutta ja ilmapiiriä (Nummelin 2008, 57-59.)

Esimies on työssään henkilöstön osaamisen varmistaja ja hyvän työyhteisön hengen luoja (Vesterinen 2006, 83–85). Esimiehen tehtävänä on auttaa henkilöstöä ratkaisemaan ongelmia ja ongelmatilanteita mutta myös viime kädessä ottaa vastuu ratkaisuista (Paasivaara 2009, 109). Esimiehen ei itsensä tarvitse osata tehdä kaikkia työyhteisön tehtäviä, mutta niiden tunteminen lisää luottamusta esimieheen (Heiske 2001, 174). Esimiehen tehtävä on tukea henkilöstön voimavaroja ja auttaa heitä hyödyntämään niitä työssään (Heiske 2001, 179-180). Henkilöstön olisi tärkeää itse osallistua työvuorosuunnitteluun esimiehen kanssa. Tämän on tutkittu lisäävän työyhteisön sekä työntekijän omaa työhyvinvointia (Kalkasmaa, ym. 2010, 7.)

Esimiehen on osattava työskennellä tasapuolisesti ja kuunnella jokaista alaistaan. Kuunteleva esimies luo luottamusta ja sitä kautta hyvinvointia työyhteisöön. Kuuntelella ja läsnäololla hän lisää työntekijöiden työnhallinnan tunnetta. Esimiehen ammattillinen ote johtamisessa näkyy työn tavoitteiden selkiyttämisenä, riittävien resurssien varmistamisena sekä työtehtävien rajaamisena. Riittävien palaverien järjestäminen ja työn kehittäminen kertoo esimiehen ammattitaidosta (Joki 2006.)

Terveystieteiden alalla johtamista ja esimiestyötä on tutkittu varsin paljon (Jahnukainen 2011, 44). Esimiesten työhyvinvointiin ei kiinnitetä niinkään huomiota vaan yleensä tutkimukset käsittelevät heidän työskentelyään henkilöstön näkökulmasta. Terveystieteiden alalla esimiesten työhyvinvointi - tutkimuksen tuloksissa nousee esiin toive esimiesten kuulemisesta omana ryhmänä hyvinvointi tutkimuksessa, eikä osana työyhteisöä. Esimiehet toivoivat myös enemmän kuulluksi tulemisen tunnetta omilta esimiehiltään. Kuulluksi tulemisen koettiin edistävän työssä jaksamista ja työhyvinvointia ja tuovan arvostusta työhön (Jahnukainen 2011, 44.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää palvelutalon hoitajien työhyvinvointia heidän kokemana. Opinnäytetyön tavoite on tuottaa tietoa hoitajien työhyvinvoinnista.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus hoitajien kokemasta työhyvinvoinnista. Kvalitatiivinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, jossa suositaan ihmisiä tiedon keruun kohteina. (Hirsijärvi 2007, 160) Laadullinen tutkimus on prosessi jossa tutkija kerää itse tarvitsemansa tiedon, tutkimuksen eteneminen on oppimisprosessi (Aaltola ym. 2007, 70-73). Tiedonkeruun perusmenetelmiä ovat kysely, haastattelu,

havainnointi ja dokumenttien käyttö. (Hirsijärvi 2007, 187) Tässä opinnäytetyössä tietoa kerätään avoimella kyselylomakkeella. Tutkittavat vastasivat avoimeen kysymykseen vapaasti kirjoittaen käsityksiään työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä. Avoimella kyselyllä pyritään saamaan tietoon mitä vastaajalla on mielessä aihepiiristä (Hirsijärvi 2007, 196).

5.1 KOHDERYHMÄ JA AINEISTON KERUU

Opinnäytetyön kohderyhmänä on vanhusten tehostetun palveluasumisen yksikkö. Yksikkö tarjoaa ympärivuorokautista hoivaa. Hoidettavana yksikössä on 31 vanhusta, joista osalla on muistisairaus ja osa ovat vuodepotilaita. Kyselyyn osallistujaryhmä koostui 11 lähihoitajasta, yhdestä sairaanhoitajasta sekä kolmesta vanhustyöntekijästä. Kaikki tekevät hoitotyötä yksikössä ja lähihoitajat myös lomittavat sairaanhoitajaa lomien aikana. Henkilöstö on jaettu kolmeen tiimiin, jossa työtä tehdään kolmessa vuorossa. Aamuvuorossa on neljä hoitajaa, iltavuorossa on kolme hoitajaa sekä yövuorossa yksi hoitaja. Kyselylomakkeeseen sai vastata kaikki yksikön työntekijät, myös pitkäaikaiset sijaiset. Pitkäaikaiset sijaiset ovat työskennelleet yksikössä jo useamman vuoden. Kyselylomakkeet vietiin paikanpäälle henkilökohtaisesti. Vastausaika osallistujilla oli 19.3- 25.3.2012 välinen aika.

5.2 AINEISTON ANALYYSI

Teemoittelu on perusmenetelmä laadullisessa tutkimuksessa. Teemoja ovat aineistossa toistuvat sanat ja ilmiöt (Jyväskylän yliopisto 2012.) Teemoittelun viitekehystenä käytettiin Juhani Ilmarisen työkykytalon neljättä kerrosta. Aihepiirejä olivat; esimiestyö ja johtaminen, työnkuormittavuus sekä työyhteisö. Aineistona käytettiin kaikkia vastauksia. Aineisto käytiin lävitse ja analysoitiin teemoittelemalla se tutkimuksessa esiin nousseiden aihepiirien mukaan.

Aineisto luettiin läpi useita kertoja ja sieltä poimittiin vastaajan tekstistä eri asioita tarkoittavat asiat toisistaan erilleen. Seuraavassa vaiheessa vastaajien antamat tiedot ryhmiteltiin samaa tai samankaltaista asiaa tarkoittaviin ryhmiin. Teemoittelun apuna käytettiin koodausta, tekstistä asiasanat koodattiin, alleviivaamalla ne erivärisin ky- nin. Koodaamisella tarkoitetaan tekstin jäsentelyä helpommin käsiteltävään muotoon (Saaranen-Kauppinen ym. 2006). Sen jälkeen asiasanat ja samat värit käytiin lävitse ja tiivistettiin ne asiasanoiksi, kuitenkin sisältöä muuttamatta. Teemojen alle tutki- mustieto luokiteltiin positiivisiin ja negatiivisiin aihepiireihin havainnollistamaan vas- tausten näkemyseroja. Tutkimuksen tulosten esittelyssä käytettiin sitaatteja aineis- tosta, havainnollistamaan tutkimuksessa saatuja tuloksia. Sitaattien käytöllä on tar- koitus osoittaa, että tutkijalla on ollut aineisto käytössään ja aineistosta nousi juuri nämä teemat (Saaranen-Kauppinen ym. 2006).

6 TUTKIMUSTULOKSET

Aineistosta nousi esiin seuraavia aihepiirejä teemoina työhyvinvoinnista ja sen osa tekijöistä; esimiestyö ja johtaminen, työnkuormittavuus sekä työyhteisö.

6.1 ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN

Positiivisesti

Esimieheltä koki saavansa tukea työskentelyynsä yksi vastaaja. Kaksi vastaajaa koki, että esimies on mahdollistanut heille monipuolisen työn antamalla mahdollisuuden lisäkoulutukseen erilaisiin tehtäviin. Esimiehen intoa kehittää työtä piti hyvänä kaksi vastaajaa.

”Esimies on mahdollistanut monipuolisen työnkuvan antamalla mahdollisuuden teh- dä haastavampia tehtäviä”

Negatiivisesti

Esimiehen motivaatiota kehittää toimintoja ja työtä piti kuormittavana tekijänä neljä vastaajaa. Työn jatkuva muutos koettiin rasittavana ja irrallisena osana työstä, joka vei voimia jatkuvalla keskeneräisyydellään ja odotuksillaan. Esimiehen läsnäoloa ja osallistumista käytännön työhön kaivattiin jokaisessa yhdeksässä vastauksessa. Neljässä vastauksessa nousi esiin toivomus esimiehen tasapuolisuudesta työntekijöitä kohtaan. Viisi vastaajaa toivoi tasa-arvoista kohtelua jokaiselle, myös sijaisille. Varhaista puuttumista epäkohtiin esimiehen taholta toivottiin kahdessa vastauksessa. Kolme vastaajaa toivoi tasapuolista osallistumismahdollisuutta erilaisiin koulutuksiin.

”Esimiehen tulisi olla tasapuolinen ja pitää jokaista työntekijää samanarvoisena.”

”Esimiehen pitäisi ajatella kaikkien työntekijöiden työssä jaksamista, eikä vain muuttaman ”

” Esimiehen pitäisi olla lähempänä arkea ja käytännön työtä tietääkseen mitä tämä työ pitää sisällään, nyt tuntuu että hän ei edes tiedä mitä hoitajat tekevät. ”

6.2 TYÖN KUORMITUS JA KIIRE

Positiivisesti

Kuudessa vastauksista nostettiin esille toisen tiimin auttaminen vaikka kaikilla oli työtä paljon. Kaikilla oli kiire mutta työtä tehtiin yhdessä niin hyvin kuin näillä edellytyksillä voitiin. Kahdessa vastauksessa koettiin, että asukkaat ovat voimavarana raskaassa työssä.

”Toisen tiimin auttamista ei unohdeta vaikka on kuinka kiire, tehdään töitä yhdessä yli tiimirajojen ”

” Ihanat asukkaat antavat roimasti voimia”

Negatiivisesti

Jokaisessa yhdeksässä vastauksessa nousi esille sana kiire. Työntekijät kokivat riittämättömyyden tunnetta työssään, koska heillä ei ollut mahdollisuutta hoitaa asukkaita kiireettömästi ja haluamallaan tavalla. Kiire nousi viidessä vastauksessa esille kuormittavana ja työiloa ja onnistumisen tunteita syöväksi asiana. Työtä oli kaikkien yhdeksän vastaajan mielestä liikaa vuorossaan, ja työskentelyolot koettiin puutteelliseksi. Apuvälineitä toivottiin töihin lisää helpottamaan fyysistä kuormittavuutta. Viisi vastaajaa koki pitkät työpäivät yhdellä vapaapäivällä sekä pitkät työvuorot kuormittavina. Kaikissa yhdeksässä vastauksista tuli ilmi, että asukkaiden kunto huononee koko ajan ja uudet asukkaat ovat yhä huonompikuntoisia, mitä ei ole huomioitu henkilökunnan määrässä. Kaikki yhdeksän vastaajaa kokivat, että kiire ja henkilökunnan vähyyt ovat suurimpina työhyvinvointia rasittavina tekijöinä. Hoitajien palkaton ruokatauko nousi esille kolmessa vastauksessa. Sitä ei ehditty pitää työvuorossa, jolloin tehdään ilmaista työtä työnantajalle.

”Vuorossa olet vastuussa 12-15 asukkaasta ja heidän hyvinvoinnistaan, pesuista, lääkityksestä, ruokailuista ym. , on se yhdelle hoitajalle liikaa.”

”Liian paljon kahden autettavia hoidettavia henkilökunnan mitoitusnähdä.”

” Työt lisääntyvät hoitajamäärä pysyy samana”

6.3 TYÖYHTEISÖ

Positiivisesti

Työyhteisössä kuusi vastaajaa koki ilmapiirin ajoittain hyväksi. Viidessä vastauksessa työyhteisössä koettiin olevan hyvä huumori, joka auttaa jaksamaan raskaassa työssä. Neljä vastaajaa piti työpaikan ilmapiiriä hyvänä ja avoimena.

”Kaikilla on paljon työtä, mutta yhdessä autetaan toinen toisiamme.”

Negatiivisesti

Kolmessa vastauksista toisen työn arvostamista kaivattiin lisää, sillä saman työn voi tehdä eritavalla. Lopputulos on se, joka ratkaisee. Yhdessä vastauksessa sijaisten asema työyhteisössä koettiin huonompana kuin vakituisten, josta kertoo sijaisten suuri vaihtuvuus. Viidessä vastauksista työyhteisössä työntekijöiden vaihtuvuus koettiin kuormittavana tekijänä, sillä uusia hoitajia piti perehdyttää jatkuvasti. Kuudessa vastauksessa työn jatkuva kehittäminen alkoi käydä työyhteisön voimille, muutokset ovat olleet liian pitkäkestoisia ja alkaneet aiheuttamaan keskeneräisyyden tunnetta. Kehitettävät asiat tuntuivat jäävän tulevaisuuteen.

”Toisen työn arvostaminen lähtee siitä että arvostaa itse omaa työtään ”

”Työkavereiden tuki on tärkeää, ja tukea ei aina saa vuorossa toiselta”

7 POHDINTA

7.1 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS

Laadullisessa tutkimuksessa eettiset kysymykset ovat tärkeitä. On tärkeää huomioida luottamuksellisuus sekä anonymiteetin säilyttäminen (Sarajärvi 2002, 49.) Tutkittava itse saa tunnistaa itsensä raportista, muut osallistujat eivät (Pyörälä 2002, 4).

Opinnäytetyön tekemiseen saatiin tutkimuslupa vanhuspalvelujohtajalta. Tutkimukseen osallistuvilla vastaajilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn joko työ- tai vapaa-ajallaan. Vastaajille toimitettiin kyselyn mukana saatekirje (Liite 1.), jossa kerrottiin tutkimuksen taustat ja vapaaehtoisuus sekä se, että tutkimuksen missään vaiheessa henkilöllisyys ei tule julki. Kyselylomakkeet vein itse paikan päälle ja jaoin osallistujille lomakkeet ja tyhjät kuoret, samalla heillä oli mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä. Kyselylomakkeet palautettiin suljetuissa kuorissa isompaan kuoreen työpaikalla. Vastaukset säilytettiin niin, etteivät ne joutuneet ulkopuolisten käsiin. Raportissa pyritään mahdollisimman hyvin suojaamaan vastaajien yksityisyys. Tutkimuksen jälkeen tutkimusaineisto tuhotaan silppuamalla se.

Tutkimukseen vastanneille ei aiheudu vastauksista haittaa koska yksityisyys turvataan loppuun asti, mutta tutkimustuloksien julkaisun jälkeen tutkimustuloksia voidaan käyttää työhyvinvointia kehitettäessä kyseisessä yksikössä. Tutkimusraportti toimitetaan yksikköön luettavaksi, jolloin vastaajat ja työyhteisön jäsenet saavat tutustua siihen. Tutkimustulokset voivat herättää työntekijöitä miettimään työhyvinvointiaan sekä kehittämään sitä.

7.2 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS JA PÄTEVYYS

Tutkimuksessa pyritään välttämään virhetulkintoja, vaikka tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tein opinnäytetyön yksin, joten luotettavuus tulosten tulkinnassa jää yhden arvioijan näkemykseksi. Tämä verottaa tutkimuksen luotettavuutta tässä tutkimuksessa. Toisaalta saman sisältöinen tutkimus on tehty viime syksynä työyhteisöön, jossa saatiin samansuuntaiset tulokset. Tämä osaltaan lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2007, 226) Työskentelyni kyseisessä yksikössä vuosien ajan, tuo luotettavuutta vastausten tulkintaan.

Tutkimuksen pätevyydellä tarkoitetaan sitä, mittaako käytetty tutkimusmenetelmä juuri, sitä mitä on tarkoitus mitata. (Hirsjärvi ym. 2007, 226) Tutkimuksen kysymys oli rajattu koskemaan vain työtä, rajauksella pyrittiin varmistamaan kysymyksen ymmärrettävyys ja rajaamaan vastausten laajuutta tutkittavaan aiheeseen. Kysymys oli ymmärretty oikein ja vastauksissa rajaaminen oli onnistunut hyvin ja vastaukset olivat samankaltaisia josta voi päätellä että kysymys oli riittävän selkeästi aseteltu. Tutkimuksen pätevyyttä lisäämään on tekstissä käytetty suoria lainauksia vastauksista.

Kyselyyn vastaamisprosentti oli 81.8 % . Jaetuista 11 kyselylomakkeesta sain takaisin 9 kappaletta.

7.3 TULOSTEN TARKASTELU

Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksista esiin nousi samoja asioita kuin muissakin tehtävissä työhyvinvointi tutkimuksissa. (Monthan 2011; Laine 2006)

Johtamiseen ja esimiestyöskentelyyn kiinnitettiin huomiota jokaisessa vastauksessa. Esimiehen läsnäoloa ja tasapuolisuutta kaivattiin työyhteisössä. Osa työntekijöistä koki, ettei esimies tiedä juurikaan mitä hoitotyön arki tällä hetkellä on. Esimiehen toivottiin tulevan katsomaan ja kokeilemaan työskentelyä raskaassa hoitotyössä olakseen tietoinen arjen kuormittavuudesta. Johtamisen tärkeys korostuu näin ollen työhyvinvointia tukevana tekijänä. Hyvällä ja tasapuolisella esimiestyöllä tuetaan työntekijöiden työssä jaksamista ja stressin sietokykyä, sekä lisätään työnhallinnan tunnetta (STM 2006, 74.)

Itse pohdin johtamisen haasteita ja sitä, kuinka hyvin esimiesten työhyvinvointia tuetaan, että he jaksavat työskennellä vaativassa työssään. Työ on muuttunut heilläkin koko ajan ja lisää haasteita tullut työhön sekä työkuorma on kasvanut. Esimiestyön haasteet oli huomioitu myös Jahnukaisen tutkimuksessa (Jahnukainen 2011.)

Työn kuormitus ja kiire nousivat selvästi esille tutkimustuloksissa. Työtä koettiin olevan liikaa ja kiire teki tunteen riittämättömyydestä. Tämä haastaa työhyvinvointia työyhteisössä. Itse jäin pohtimaan kiirettä, paljonko siihen voitaisiin vaikuttaa sujuvalla työn suunnittelulla ja organisointikyvyllä. Fyysistä työn kuormitusta voitaisiin helpottaa oikeanlaisilla apuvälineillä. Henkilöstön vähyyks näkyy arjessa, hoidettavien kunto heikkenee koko ajan mutta lisää käsiä hoitotyöhön ei saada (Kivimäki ym. 2006, 143.)

Työyhteisössä koettiin olevan hyvä ja avoin henki hoitajien kesken ja paljon huumoria, joiden koettiin tukevan työssä jaksamista. Toisia autetaan työyhteisössä ja yhdessä tekemisen henki on tärkeä osa työpaikan työskentelymoraalia. Hyvinvoivassa työyhteisössä on kannustava ja hyvä työskentelyilmapiiri, jossa on motivoivaa tehdä työtä (Ukskoski 2010, 47.)

Työhyvinvointia lisäävänä tekijänä hoitajat kokivat laadukkaan vapaa-ajan sekä perheen ja ystävien tuen. Vastauksissa nousi esille myös vanhukset työhyvinvointia tukevana tekijänä sekä sitä verottavana tekijänä. Osa vastaajista koki onnistumista työssään vanhusten hyvinvoinnin kautta. Osa taas koki haastavat asiakassuhteet työhyvinvointia laskevana tekijänä. Asiakassuhteet hoitotyössä sekä lisäävät työhyvinvointia että myös haastavat sitä. Asiakaspalaute koetaan motivaatiota lisäävänä tekijänä (STM 2009, 26-27.)

Kyselyn vastauksia läpi käydessäni ja niitä vertailllessani Ilmarisen työkykytalon työkerrokseen, huomaan haasteet, joita nykyinen työelämä tekijöilleen asettaa hoitoalalla. Työn määrä kasvaa ja yhä pienemmillä resursseilla pitäisi pystyä hoitotyötä tekemään. Työkykytalon muut kerrokset sekä ympäröivät tekijät täytyy olla kunnossa, että jaksaa työtä tehdä. Huonosti suunniteltu työ ja työskentelytilat kuormittavat työntekijöitä. Työnantajan tulisi pystyä turvaamaan hoitajille hyvät lähtökohdat tehdä työtä, edistäen hoitajien työhyvinvointia.

7.4. JOHTOPÄÄTÖKSET

Työyhteisössä on hyvä työyhteisön henki, joka tukee työhyvinvointia. Kiire altistaa työssä uupumiselle ja riittämättömyyden tunteelle useaa hoitajaa. Oikeanlaisella työnsuunnittelulla ja hoidonporrastuksella työ saataisiin joustavammaksi ja vähemmän kuormittavammaksi. Huonossa taloudellisessa tilanteessa ei lisäresurssien saaminen tunnu mahdolliselta, joten työn sisältöön tulisi kiinnittää huomiota entistä enemmän. Työn määrä suhteessa käytössä olevaan aikaan tulisi mitoittaa järkevästi

ja työtä pystyä tauottamaan riittävästi. Työvuorosuunnittelun tärkeys nousee esille työhyvinvointia tukevana tekijänä. On tärkeää suunnitella työvuorot niin, ettei tule pitkiä työjaksoja ja vapaapäivät jakaantuvat tasaisesti vuorojen väliin.

Esimiestyön merkitys nousee esiin vastauksissa. Esimiestyön tulisi olla tasavertaista jokaista työyhteisön jäsentä kohtaan. Kaikille tulisi turvata mahdollisuus osallistua koulutuksiin sekä tasapuolinen mahdollisuus pitää lomia. Esimiehen tulisi varmistaa jokaisen työssä jaksaminen eikä vain muutamien. Esimies oli mahdollistanut muutamien etenemisen työssä monipuolistamalla työnkuvaa, tämä koettiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

Vanhustenhoitoalalla niin kuin muuallakin hoitotyössä tulee kiinnittää työhyvinvointiin ja työn kehittämiseen huomiota. Työnkehittämisellä ja työhyvinvoinnilla varmistetaan, että jatkossakin ihmiset tulevat alalle töihin ja viihtyvät työssään. Viihtyvyydellä ja työn sopivalla rasittavuudella voidaan päästä tavoitteeseen työurien pidentämisestä.

Jatkotutkimus aiheena mieleeni nousee esimiesten työhyvinvoinnin kartoittaminen, että heitä voitaisiin tukea työssään. Toinen aihe olisi työhyvinvointikoulutuksen järjestäminen osallistuneelle työyhteisölle.

Lähteet

Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Työkyvyn ulottuvuudet- Terveys 2000- tutkimuksen tuloksia. Toim. Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, R. Helsinki: Hakapaino Oy

Kaivola, T.& Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerrus kirjapaino oy

Nummelin, T. 2008, Stressi haastaa työkyvyn. Juva: WSOY

Paasivaara, L. 2009, Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Karisto

Vesterinen, P. 2006, työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki : WSOYpro

Hakanen, J. 2009. Työnimun arviointimenetelmä. Työterveyslaitos.

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Ty%C3%B6n_imu_arv_men.pdf Viitattu 14.5.2012

Jahnukainen, J. 2011. Terveysthuollon lähiesimies työyhteisön voimaantumisen edistäjänä. Viitattu 16.3.2012

<https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/390/discover?field=dc.contributor.author%20filter&fq=dc.contributor.author%20filter:jahnukainen,%20johanna%20jahnukainen,%20johanna>

Joki, E. Artikkelit lehdessä Psycon views 2006:1

http://www.psycon.fi/ajankohtaista/psycon_views/0601/fi_FI/esimiehen-kasissa-tyoyhteison-hyvinvointi-ja-tulos/ Viitattu 8.4.2012

Kanske, O. 2005. Moniulotteinen hoitotyönjohtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa.

<http://herkules oulu.fi/isbn9514276485/isbn9514276485.pdf> Viitattu 14.5.2012

Kalkasmaa, S., Lunkka, N. & Savikkomaa, T. 2009, Työyhteisön hyvinvointi hoitotyöntekijöiden kuvaamana. Opinnäytetyö Mikkelin ammattikorkeakoulu.

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5096/Kalkasmaalunkkasavik_omaa.pdf?sequence=1 Viitattu 16.3.2012

Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2011. Miksi työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeää muistio.

<http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/ajankohtaista/yleiskirjeet/2011/Documents/13-2011-liite.pdf> Viitattu 15.5.2012

Laine Leena 2010, Terveys, työkyky ja työhyvinvointi eri-ikäisten naishoivatyöntekijöiden kokemana. Pro Gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto

<https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/8329> viitattu 16.3.2012

Kivimäki, Karttunen, Yrjänheikki & Hintikka. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2006: 69 <http://pre20090115.stm.fi/el1169206080598/passthru.pdf> Viitattu

[8.4.2012](http://pre20090115.stm.fi/el1169206080598/passthru.pdf)

Monthan, M. 2011. Hoidon laatu ja hoitohenkilökunnan työhyvinvointi tehostetun palveluasumisen yksiköissä. Vitattu 7.4.2012

[https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/36865/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011102611596.pdf?sequence=1.](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/36865/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011102611596.pdf?sequence=1)

Puusniekka, A., Saaranen- Kauppinen, A. Kvalimotiv, 2006. Viitattu 15.10.2012

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/viittausohje.html>

Pyörälä, E. 2002. Johdatus laadullisen tutkimuksen metodologiaan. Viitattu 7.4.2012

<http://www.valt.helsinki.fi/yleope/kvali/kvali1.pdf>.

Sarajärvi, A. Sairaanhoidon opiskelijoiden hoitotyön näkemyksen muotoutuminen sairaanhoitajakoulutuksen aikana. Viitattu 7.4.2012

<http://herkules oulu.fi/isbn9514266749/html/index.html>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen paino-alueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Viitattu 8.4.2012

<http://pre20090115.stm.fi/hm1135943559410/passthru.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011

Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Viitattu 16.3.2012

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2765155&name=DLFE-16254.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012

<http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi;jsessionid=a433954ab3bcc954b9e88a088bdb> Viitattu 14.5.2012

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Sosiaalialan työolojen kehittäminen. Viitattu 30.9.2012

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-9402.pdf

Stakesin raportteja Lääkärien ja sairaanhoitajien hyvinvointi ja terveys laaja kohortti tutkimus, 2008. Viitattu 18.2.2012

<http://www.stakes.fi/FI/Julkaisut/JulkaisuHakutulokset.htm?allWords=ty%C3%B6hyvinvointi&searchtype=webpublicationsearch&TextSize=medium>

Stakesin raportteja Ikäihmisten laitoshoidon laadun kehittämishanke, 2007. Viitattu 26.6.2012 <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77764/R19-2007-VERKKO.pdf?sequence=1>

Tilander, E. 2010 Hoitotyön johtajien työhyvinvointia tukevat tekijät. Pro gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 12.4.2012

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/25497/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201010193001.pdf?sequence=1>

Työterveyslaitos Ilmarinen, J. Työkykytalo. Viitattu 16.3.2012

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx

Ukskoski, H. Työhyvinvointi auttaa jaksamaan työssä. Viitattu 7.4.2012

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12677/Ukskoski_Hanne.pdf?sequence=2

Vauhkonen, T. 2011. Työterveyslaitos.

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx)
viitattu 16.3.2012

Liitteet**SAATEKIRJE****Arvoisa vastaanottaja**

Olen sairaanhoitajaopiskelija Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä työpaikkanne työhyvinvoinnista, teidän kokemananne.

Kyselyyn voit vastata kirjoittamalla vastauksen käsin tai koneella. Vastaathan kokonaisilla lauseilla riittävän kattavasti ja rehellisesti. Vastausten palautus tapahtuu suljetuissa kuorissa työpaikaltanne löytyvään isompaan kuoreen. Vastaaminen on vapaaehtoista, tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja lopuksi aineisto tuhoetaan. Yksittäisiä vastaajia ei pysty erottamaan loppuraportista vastausten perusteella. Toivonkin että mahdollisimman moni osallistuu kyselyyn.

Kyselyyn vastaamisaikaa on 19.3- 25.3.2012 välinen aika.

Kiitos osallistumisestanne!

Maarit Rahkonen

044 5066758

maarit.rahkonen.sho@jamk.fi

KYSELYLOMAKE

Mitkä tekijät vaikuttavat työssäsi työhyvinvointiisi?

