

DIAK

Joosua Pirttilahti

Sairaanhoitaja (AMK)

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyö, 2024



**Hoitajien työhyvinvointi
vammutuneiden
ympäri vuorokautisessa hoivassa**

TIIVISTELMÄ

Joosua Pirttilahti

Työhyvinvointi vammautuneiden ympärivuorokautisessa hoivassa

18 sivua, 2 liitettä

Syksy 2024

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sairaanhoitaja (AMK)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia vaikeavammaisten ympärivuorokautisessa asumisyksikössä työskentelevien hoitajien kokemuksia kyselyn avulla. Kysely koostui kymmenestä tarkoin valitusta kysymyksestä, jotka keskittyivät hoitajien työhyvinvointiin eri näkökulmista. Tavoitteena on kerätä ja analysoida tietoa, joka voi auttaa ymmärtämään hoitajien työoloja ja mahdollistaa heidän hyvinvointinsa kehittämisen ja tukemisen.

Kysely toteutettiin Webprobol-sivuston kautta, mikä mahdollisti helpon ja tehokkaan tiedonkeruun. Kysely lähetettiin hoitajille sähköpostitse, ja käytetty alusta toimi luotettavasti; se mahdollisti myös kysymysten perusteella automaattisesti luotujen kaavioiden piirtämisen, mikä helpotti tulosten analysointia ja esittämistä.

Kyselyn tuloksista nousi selkeästi esille kaksi keskeistä tekijää, jotka vaikuttavat hoitajien työhyvinvointiin: stressi ja työilmapiiri. Stressi havaittiin olevan merkittävä negatiivinen tekijä, joka heikentää hoitajien hyvinvointia, kun taas positiivinen ja kannustava työilmapiiri koettiin parantavan työhyvinvointia merkittävästi.

Asiasanat: hoitajat, kysely, työhyvinvointi.

ABSTRACT

Joosua Pirttilahti

Work wellbeing in round-the-clock care with severe invalid patients.

18 pages, 2 appendices

Date Autumn, 2024

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Health Care

Registered Nurse

The purpose of this thesis is to investigate the experiences of caregivers working in a 24-hour care facility for individuals with severe disabilities through a survey. The survey consisted of ten carefully selected questions that focused on the nurses' work well-being from various perspectives. The aim is to collect and analyze data that can help understand the working conditions of caregivers and facilitate the development and support of their well-being.

The survey was conducted via the WebProbol site, which allowed for easy and efficient data collection. The survey was sent to caregivers via email, and the platform functioned reliably; it also enabled the automatic generation of charts based on the questions, which simplified the analysis and presentation of the results.

The results of the survey clearly highlighted two key factors affecting the caregivers' work well-being: stress and the work atmosphere. Stress was identified as a significant negative factor that diminishes caregivers' well-being, while a positive and supportive work atmosphere was seen as significantly improving work well-being.

Keywords: caregivers, survey, work well-being.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖHYVINVOINTI HOIVATYÖSSÄ JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	5
2.1 Hoivatyön määritelmä	5
2.2 Työhyvinvoinnin määritelmä.....	6
2.3 Työhyvinvointia tukevat tekijät	9
2.4 Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	10
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	11
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	12
4.1 Yhteistyökumppani.....	12
4.2 Kyselytutkimus tiedonkeruumenetelmänä.....	13
4.3 Kyselylomakkeen laatiminen.....	13
4.4 Kyselytutkimuksen toteuttaminen.....	14
4.5 Aineiston analysointi	15
5 TULOKSET	16
5.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	16
5.2 Työhyvinvointia haastavat tekijät	18
6 POHDINTA	20
LÄHTEET	22
LIITE 1. Tutkimustiedoite	24
LIITE 2. Tutkimus kysymykset	26

1 JOHDANTO

Terveysjärjestö WHO:n mukaan voidaan yksilön terveys määritellä fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena terveytenä. Silloin kun edellä mainitut osa-alueet ovat tasapainossa keskenään, on ihmisen hyvinvointi tasaista. Samoja määritteitä voidaan käyttää myös kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa. (Virolainen, 2012).

Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi. Työhyvinvointi on kaikilla aloilla tärkeä aihe, mutta entistä tärkeämpää se on sosiaali- ja terveysalalla. Sosiaali- ja terveysalalla kuitenkin ammattilaiset pitävä huolta toisista ihmisistä. Valitsin tämän aiheen, koska se on lähellä sydäntäni ja koen sen tärkeäksi. Alalla pitkään työtä tehtyäni olen huomannut, että jo pelkästään sosiaalisen terveyden ylläpidon laiminlyönti vaikuttaa suuresti mielenterveyteen ja yleiseen vointiin. Työssäni olen huomannut, miten suuri vaikutus esimerkiksi työyhteisön tuella on työssä jaksamiseen. Yhteisön tuki vaikuttaa siihen, miten hoitaja jaksaa työssään ja näin ollen pääsee tukemaan asiakkaiden tai potilaiden terveyttä. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys, miten työssä jaksaa oman arjen lisäksi ja ennen kaikkea miten jaksaa hoitaa toisia ihmisiä. Hyvinvointi työssä vaikuttaa suoraan työnlaatuun, sairaspotilaiden hoitoon ja työn tehokkuuteen.

Tarkoituksena on tutkia vammautuneiden ja vaikeavammaisten ympärivuorokautisessa asumisessa hoitajien kokemuksia. Tavoitteena on tutkia sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ja mitkä tekijät auttavat jaksamaan työssä paremmin. Päätin valita yhteistyökumppaniksi Attendon palveluasumisen yksikön.

2 TYÖHYVINVOINTI HOIVATYÖSSÄ JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

2.1 Hoivatyön määritelmä

Hoitotyö tarkoittaa toimintaa, jossa huolehditaan yhden tai useamman ihmisen monenlaisista tarpeista. Näitä tarpeita ovat fyysiset, psykologiset, henkiset ja kehitykselliset tarpeet. Hoitotyö on erityisen tärkeää haavoittuvassa asemassa oleville henkilöille, kuten pienille lapsille, kouluikäisille, sairaille, vammaisille ja vanhuksille, jotka tarvitsevat enemmän tukea ja huolenpitoa. Hoitotyön merkitys on myös korostunut vanhemmilla, joiden lapsi on kehitysvammainen, tai läheisillä joiden perheenjäsen on vakavasti vammautunut tai sairastunut, niin ettei kotiasuminen enää ole mahdollista (European institute of gender equality, 2024).

Hoivan saajat voivat vaihdella huomattavasti, ja heidän tarpeensa ovat usein hyvin erilaisia. Esimerkiksi pienet lapset tarvitsevat erityistä huolenpitoa ja tukea kasvu- ja kehitysprosessissaan. Vanhukset puolestaan voivat tarvita apua päivittäisissä toiminnoissa, kuten ruokailussa, pukeutumisessa tai sosiaalisessa kanssakäymisessä, mikä on tärkeää heidän hyvinvointinsa kannalta. Myös monet vammautuneet nuoret saattavat tarvita hoidollista apua ja kuntoutuksen tukemista arjessaan (European institute of gender equality, 2024).

Hoitotyön tarjoajia ovat pääasiassa julkiset ja yksityiset terveydenhuoltopalvelut, kuten sairaalat, terveyskeskukset ja hoivakodit. Myös kotihoidollinen tuki on monesti mahdollista riippuen asiakkaan ja hänen perheensä tarpeista. Nämä organisaatiot tarjoavat ammattilaisia, jotka ovat koulutettuja vastaamaan potilaidensa tarpeisiin. Lisäksi valtion sääntelemät sosiaalityöntekijät, julkiset ja yksityiset hoivapalvelut, työnvälitystoimistot sekä vapaaehtoistyötä tekevät yhteisöjärjestöt ovat keskeisiä toimijoita hoitotyössä. Vakaumukselliset järjestöt, jotka tarjoavat erityisiä palveluja tai tukea, sekä sukulaiset ja ystävät voivat myös olla tärkeitä hoivan tarjoajia, erityisesti silloin, kun ammattimainen hoito ei ole saatavilla (European institute of gender equality, 2024).

Hoitotyön puitteet ja toteutus vaihtelevat eri toimijoiden välillä. Julkisen ja yksityisen sektorin välillä voi olla eroja esimerkiksi resursseissa, käytettävissä olevissa hoitomenetelmissä sekä asiakaskeskeisessä lähestymistavassa. Tämä moninaisuus tekee hoitotyöstä dynaamisen ja laajan kentän, jossa eri toimijat voivat täydentää toisiaan. Erilaiset organisaatiot ja ammattilaiset voivat yhdessä vastata eri asiakasryhmien tarpeisiin, tarjoten kattavaa hoitoa ja tukea (European institute of gender equality, 2024).

2.2 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on monitahoinen käsite, joka kuvaa työntekijän kokemuksia ja tuntemuksia työssään. Se ei rajoitu pelkästään fyysiseen terveyteen tai työoloihin, vaan sisältää myös tunteet, vireystilan ja asenteet. Työntekijöiden tunteet, kuten tyytyväisyys ja stressi, vaikuttavat merkittävästi heidän työhyvinvointiinsa. Positiiviset tunteet lisäävät motivaatiota, kun taas negatiiviset heikentävät suoriutumista. Energisyys ja valmius työhön parantavat keskittymiskykyä ja tuottavuutta. Matala vireystila voi johtaa väsymykseen ja heikentyneeseen toimintakykyyn (Työterveyslaitos, i.a.).

Työntekijöiden asenteet työhön ja työyhteisöön muokkaavat työilmapiiriä. Positiiviset asenteet edistävät yhteistyötä, kun taas negatiiviset voivat aiheuttaa ongelmia. Huonotuulisuus esimerkiksi tarttuu helposti, myös työkavereihin. Työn merkityksellisyys on tärkeää motivaation ja sitoutumisen kannalta. Mielekäs työ voi johtaa tyytyväisyyteen, kun taas sen puute voi aiheuttaa apatiaa. Ihmiset luonnollisesti haluavat tehdä työtä jolla on merkitystä ja jossa heidän työpanostaan arvostetaan. Hyvät työolot, kuten mukava ympäristö ja hyvät suhteet kollegoihin, tukevat hyvinvointia. Huonot olot voivat vaikuttaa negatiivisesti. Emotionaalinen ja ammatillinen tuki esihenkilöiltä ja kollegoilta on olennaista. Hyvä tukiverkosto luo turvallisuuden tunnetta. Työntekijöiden terveys, arvot ja ammattitaito vaikuttavat heidän hyvinvointiinsa. Jatkuva oppiminen ja henkilökohtainen kasvu tukevat työtyytyväisyyttä (Työterveyslaitos, i.a.).

Työhyvinvointi on monimutkainen summa näistä tekijöistä, ja sen kehittäminen vaatii organisaatioilta sitoutumista ja panostusta. Työkyvyn heikentyminen voi johtua terveysongelmista, alhaisesta motivaatiosta, heikosta toimintakyvystä, negatiivisista asenteista tai arvojen ja tavoitteiden ristiriidasta.

Yhteistyö ja avoin keskustelu ovat avainasemassa työhyvinvoinnin parantamisessa ja työntekijöiden jaksamisessa (Työterveyslaitos, i.a.).

Hyvinvointi itsessään on jokaisen ihmisen positiivinen oma kokemus. Se resonoi päivittäisessä elämässä mitkä määrittävät esimerkiksi sosiaaliset, ympäristön ja oman talouden tuomat olosuhteet. On olemassa useita tekijöitä, jotka taas vaikuttavat työhyvinvointiin. Niitä ovat itsensä hyväksyminen, positiiviset ihmissuhteet, elämän merkityksellisyys, yksilön turva, henkilökohtainen kasvu ja työn itse hallitseminen. Sairaanhoitajat kohtaavat päivittäin korkeita stressitasoja ja emotionaalista painetta, mikä vaikuttaa suoraan heidän terveyteensä ja vähentää heidän työmotivaatioonsa. Työtyytyväisyys, joka on osa työhyvinvointia, on perusasia paitsi sairaanhoitajille myös työpaikoille, sillä on suora vaikutus hoitotyön suoritukseen missä tahansa ympäristössä, jossa sairaanhoitajat työskentelevät (Työterveyslaitos, i.a.).

Sairaanhoitajien työhyvinvointiin liittyviä ominaisuuksia ovat työaika, tyytyväisyys, tuki esimiehiltä ja kollegoilta, arvostus, kunnioitus, tasapaino ammatillisen ja henkilökohtaisen elämän välillä. Työpaikkojen tavat, sairaanhoitajien riittämätön määrä, työ- ja henkinen paine, tehtävien vähäinen vaihtelevuus, konfliktit, sekä huono suhde esimiehen ja muiden sairaanhoitajien välillä voi vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti (Almeida ym., 2024).

On myös ajateltu, että työhyvinvointi sisältää työntekijöiden toiveiden ja tarpeiden tyydyttämisen heidän roolinsa toteuttamisen kautta työpaikalla. Mitä enemmän työntekijä tuntee itsensä arvostetuksi, tunnustetuksi, ympäristön tukemaksi, ja iloa työyhteisöön kuulumisesta, sitä enemmän hän voi työssään hyvin. Työhyvinvoinnin ollessaan korkealla tasolla, se tuo mukanaan positiivisia tuloksia innostuksessa, tehokkuudessa ja tyytyväisyydessä hoitotyössä. Alhainen työhyvinvointi voi, kuitenkin vaikuttaa ammatilliseen uupumiseen ja

lisääntyneisiin riitatilanteisiin työntekijöiden keskuudessa. Uupumuksen hallinta ja sitoutumisen lisääminen työssä saattavat olla ratkaisevia tekijöitä, jotta sairaanhoitajat eivät harkitse ammatin vaihtamista.

Työyhteisöjen parantaessa työympäristöä ja tarjoavat tukea ammattilaiselta estääkseen uupumusta ja edistääkseen työntekijöidensä terveyttä ja hyvinvointia. Työyhteisöt, joiden työntekijöillä on organisaatiositoutumista, saavat parempia määrällisiä ja laadullisia tuloksia ja raportoivat suuremmasta tyytyväisyydestä, terveydestä ja hyvinvoinnista työntekijöidensä keskuudessa. (Almeida ym., 2024).

Työhyvinvointi ja sen tuomat kokemukset ovat monen asian yhteenlaskettu summa. Hyvään työhyvinhyvinvointiin voi siis laskea mukaan työpaikan, työn mielekkyyden ja työyhteisön lisäksi ihmisen ulkoiset tekijät. Niihin kuuluu elintavat, terveydentila ja kokonaisvaltaisesti muu elämän tilanne. Yksilön positiivinen mieli esimerkiksi ei kuormitu niin paljon ristiriitatilanteissa, kuin pessimistisen tai masennuksen omaava mieli (Virolainen, 2012.).

Laki velvoittaa työnantajaa panostamaan kaikin puolin työntekijöiden suhteisiin niin, kuin työntekijöiden keskinäisiinkin suhteisiin. Laki määrittelee työnantajalle yhdenvertaisen kohtelun työntekijöitä kohtaan. Työnantajan tehtäväksi jää, että työntekijä suoriutuisi parhaaseen mahdolliseen tapaan työtehtävistä silloinkin, kun työtehtävät muuttuvat tai kehittyvät. Työnantajan tarkoitus on mahdollistaa se, että työntekijällä on mahdollisuus kehittää itseään ja kehittyä työurallaan (L55/2001 2. luku 1§ & 2§).

Psyykkinen työhyvinvointi pitää sisällään työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Psyykkinen työhyvinvointi näkyy varsinkin asiantuntia tehtävissä. Työn fyysinen puoli esimerkiksi työtilat ja työvälineet ovat yhteydessä työhyvinvointiin (Virolainen, 2012).

Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluu työtilat, työn fyysinen kuormittavuus, sekä ergonomiset ratkaisut työnteolle. Samalla siihen liittyy työnyksikön fyysinen puoli, kuten työpaikan siisteys, melu, työvälineet ja lämpötila. Tämä työhyvinvoinnin

osa-alue tulee hyvin usein esille varsinkin fyysisesti kuormittavasti työtehtävistä (Virolainen, 2012).

2.3 Työhyvinvointia tukevat tekijät

Työyhteisön vuorovaikutuksella on erittäin merkittävä yhteys työntekijän työmotivaation, työyhteisöön kuulumisen ja vaikuttamisen tunteen luomiseksi. Työkaverit jakavat yhteisön jäsenet kesken tietoa ja tekevät yhdessä päätöksiä. Se lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja auttaa jaksamaan työssään paremmin. Työntekijöiden yhteishenki ja kollegiaalinen tuki auttaa työntekijää tuntemaan, että hänen työllään on merkitys (Rajamäki & Mikkola, 2017).

Työn teon vapaus ja vaikuttaminen tukevat psyykkistä työhyvinvointia paljon. Nuoret sairaanhoitajat haluavat enemmän joustavuutta ja päätäntä valtaa työntekoonsa nähden urallaan, sekä mahdollisuuden valita, miten he työskentelevät. Ehdotus olisi, että terveydenhuoltojärjestelmien on poistettava jäykät säännöt aikataulutuksesta ja perinteisistä työrooleista, ja tarjottava joustavia vaihtoehtoja, kuten itse aikatauluttaminen, eri pituudet vuoroissa, joustavat työsuhde edut, sekä mahdollisuus työskennellä kokoaikaisesti, osa-aikaisesti tai keikkatyönä. Teknologiaa, joka tarjoaisi dynaamista henkilöstöhallintoteknologiaa, voi auttaa terveydenhuoltojärjestelmiä toimimaan ketterämmin ja täyttämään hoitajien joustavuuden tarpeet, samalla kun saavutetaan kustannustehokasta ja turvallista henkilöstöhallintoa etulinjan tueksi. Tärkeintä on, että henkilöstökäytäntöjen arviointi ja operatiivisten muutosten tekeminen vaikuttavat positiivisesti sairaanhoitajien työskentelykokemukseen ja hyvinvointiin (Turstedhealth, 2023).

Yleisesti työntekijän liikunta ja fyysinen aktiivisuus liittyvät usein miten parempaan mielenterveyteen ja vähentyneeseen masennuksen esiintyvyyteen, mielialan parantumiseen, unenlaadun lisääntymiseen ja positiivisiin tuntemuksiin. Tutkimukset, jotka tutkivat liikunnan vaikutuksia terveydenhuollon ammattilaisille, ovat osoittaneet korkean turvallisuuden, sekä saanut paljon positiivista palautetta. Parantunut hyvinvointi on tuonut onnistumisen tunteita fyysisen aktiivisuuden lisäämisessä työssä. Lisäksi laadullinen palaute viittaa siihen, että

liikunnalla on rooli työpaikalla terveydenhuollon ammattilaisten sosiaalisten suhteiden parantamisessa ja työntekijä saa loppupäivään vireyttä stressaavan työpäivän jälkeen. (Martland ym., 2024).

2.4 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työhyvinvointia heikentävät tekijät liittyvät useisiin psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin työpaikalla. Kun psyykkinen kuormitus kasautuu, työntekijä voi kokea ylikuormitusta ja stressiä, mikä heikentää hyvinvointia. Tämä voi johtua esimerkiksi liian vaativista tehtävistä, aikarajoitteista tai liian monista samanaikaisista vastuista.

Työpaikan ilmapiirillä on myös suuri vaikutus työhyvinvointiin. Jos ilmapiiri on kireä, negatiivinen tai epäluottamuksellinen, se voi lisätä stressiä ja huonoa mieltä työntekijöiden keskuudessa. Yhteistyön ja kommunikoinnin puute voivat pahentaa tilannetta entisestään.

Turvallisuuden tunne ja keskinäinen kunnioitus ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnissa. Jos työntekijät kokevat, etteivät he ole turvassa työssään – olipa kyse fyysisistä vaaratekijöistä tai psyykkisistä uhkista, kuten häirinnästä – heidän hyvinvointinsa heikkenee. Samoin, jos työntekijöiden välillä ei ole keskinäistä kunnioitusta tai arvostusta, se voi johtaa eripuraan ja välinpitämättömyyteen, mikä huonontaa työilmapiiriä.

Lisäksi oikeudenmukaisuus ja arvostuksen kokemus ovat tärkeitä. Työntekijöiden on koettava, että heitä kohdellaan tasapuolisesti ja että heidän panostaan arvostetaan. Jos tämä kokemus puuttuu, voi syntyä turhautumista ja motivaation laskua, mikä vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin.

Kun työntekijä kohtaa jatkuvia haasteita, kuten liiallista kuormitusta, huonoa ilmapiiriä tai epäoikeudenmukaisuutta, hänen psyykkinen hyvinvointinsa saattaa heikentyä. Tämä voi johtaa stressiin, uupumukseen ja jopa työkyvyttömyyteen, jos tilanteeseen ei puututa ajoissa (Greatplacetowork, 2023).

Mielenterveysongelmien ehkäiseminen työpaikalla on keskeinen aihe, joka liittyy psykososiaalisten riskien hallintaan. Psykososiaaliset riskit viittaavat työpaikan olosuhteisiin ja työn luonteeseen, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden

mielenterveyteen. Näitä riskejä voivat olla esimerkiksi stressi, työmäärän epätasapaino, epäselvät työtehtävät, sosiaalinen eristyneisyys, väkivalta tai häirintä. Psykososiaalisten riskien hallinta ja mielenterveysongelmien ehkäisy eivät ainoastaan paranna työntekijöiden hyvinvointia, vaan myös edistävät positiivista työilmapiiriä. Työntekijät, jotka kokevat työnsä mielekkääksi ja turvalliseksi, ovat usein tuottavampia ja sitoutuneempia organisaatioon. Tämä voi johtaa myös alhaisempaan sairauspoissaoloon ja parempaan henkilöstön pysyvyyteen, mikä on tärkeää organisaation menestyksen kannalta (WHO, 2024).

Työterveyslaitoksen mukaan fyysinen työhyvinvointi heikkenee, jos työikäinen ihminen ei liiku tarpeeksi, syö epäterveellisesti, ei saa riittävästi unta, tupakoi tai juo alkoholia suuria määriä. Myös mielenterveyden ongelmat vaikuttavat työkykyyn. Nämä kaikki asiat voivat yhdessä heikentää työkykyä ja tehdä työn tekemisestä vaikeampaa.

Jos ihminen haluaa ylläpitää hyvää työhyvinvointia, on tärkeää huolehtia omista elämäntavoista. Hyvä liikunta, terveellinen ruokavalio, riittävä uni ja kohtuullinen alkoholin käyttö auttavat pitämään kehon ja mielen kunnossa. Jos elämäntavat saadaan kuntoon, se voi parantaa työkykyä ja auttaa työhyvinvoinnin säilymisessä Suomessa (Työterveyslaitos, i.a.).

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyöni on tutkimuspainotteinen opinnäytetyö. Työni tavoitteena on syventää yhteistyökumppanini ymmärrystä hoitajien työssä jaksamisesta. Kerätyn aineiston avulla yhteistyökumppani voi tunnistaa keskeisiä asioita, jotka vaikuttavat hoitajien hyvinvointiin, ja näin ollen kehittää työoloja ja -käytäntöjä. Esimerkiksi, jos kysely paljastaa, että tiimityöskentely koetaan erityisen tärkeäksi, yhteistyökumppani voi panostaa tiimihengen ja yhteistyön vahvistamiseen.

Kaiken kaikkiaan, opinnäytetyöni pyrkii luomaan käytännönläheistä tietoa, joka auttaa parantamaan hoitajien työhyvinvointia ja siten myös hoivatyön laatua.

Uskon, että tämän työn myötä voidaan luoda kestävämpi ja hyvinvoivampi työympäristö, mikä on hyödyllistä niin työntekijöille kuin hoidettavillekin.

Teetin webprobol verkkosivuilla kyselin ja tein sen mahdollisimman helpoksi ja nopeasti vastattavissa. Esimies lähetti sen yksikön sisäisen viestinnän kautta työntekijöille.

Valitettavasti vastaus prosentti jäi lyhyeksi. Vastaus prosentti oli vain 19%.

Työtä tehdessäni mieleeni nousi kysymyksiä mitä lähdin selvittämään. Esimerkiksi, miten hoitajat jaksavat työssään? miten hoitajat voivat parantaa hyvinvointiaan työssään? Mitkä tekijät ovat sellaisia mitkä vaikuttavat positiivisesti ja negatiivisesti työhyvinvointiin? Mitkä asiat huomattavasti parantavat työssä jaksamista?

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Yhteistyökumppani

Yhteistyökumppanina toimii Attendon yksikkö. Yksikön asiakaskunta on vaikeavammaisia tai vammautuneita yksilöitä. Attendon arvot ovat välittäminen, osaaminen ja sitoutuminen. Yksikköön kuuluu kolme sairaanhoitajaa, kaksikymmentäyhdeksän lähihoitajaa kaksi fysioterapeuttia, yksi siistijä ja yksi palvelukotiapulainen. Aamuvuorossa on kerrallaan kaikki sairaanhoitajat ja kaksi tai kolme lähihoitajaa. Lisäksi fysioterapeutit, sekä siistijä ja palvelukotiapulainen tekevät aamuvuoroa. Iltavuorossa on aina kolme tai neljä lähihoitajaa. Yksikössä työntekijät luovat turvallisen ja arvostavan ympäristön, jossa he kunnioittavat jokaisen itsemääräämisoikeutta. Yksikössä autetaan asukkaita elämään omannäköistä elämää kuuntelemalla, kehumalla, kiittämällä, kannustamalla ja korjaamalla. He työskentelevät moniammatillisena tiiminä ja tukevat toisiaan. Työntekijät pyrkivät ymmärtämään jokaisen asukkaan henkilökohtaisia tarpeita ja toiveita, ja he pyrkivät tekemään oikeita asioita oikeaan aikaan. Ammatillisina he huolehtivat pienistä asioista ja pyrkii kehittämään itseään ammattilaisena etsien ratkaisuja ongelmien sijaan. Yksikössä on tarjolla toimintaa yhdessä, joista

asukkaat voivat päättää mielekkään. Asukkailla on mahdollisuus vetäytyä omaan rauhaansa, kun siltä tuntuu. Yksikössä on mahdollisuus hyödyntää fysioterapeutteja ja järjestävä yhteisiä liikunta toiminta tuokioita, jotka tukevat asukkaan toiminta kykyä. Rykmentin yksikön mahdollisuuksiin kuuluu, myös päivätoimintaa, johon kuuluu harraste- ja viriketoiminta (Attendo, i.a.).

4.2 Kyselytutkimus tiedonkeruumenetelmänä

Tein määrällisen tutkimuksen. Määrällinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen lähestymistapa, jossa pyritään keräämään ja analysoimaan tietoa numeerisessa muodossa, kuten numeroina ja tilastoina. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksessa ei keskitytä yksittäisten kokemusten tai ilmiöiden syvälliseen ymmärtämiseen, vaan pyritään saamaan laaja yleiskuva tutkittavasta aiheesta tilastollisten tietojen avulla. Määrällisen tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa objektiivista ja yleistettävää tietoa, joka voidaan esittää lukujen ja kaavioiden avulla (Jyväskylän yliopisto, i.a.).

4.3 Kyselylomakkeen laatiminen

Teetin kyselyn webprobol-verkkosivujen avulla, josta minun oli helppo lähettää kyselyn linkki yksikön esimiehelle. Sivustoa oli helppo käyttää ja se mahdollisti työntekijöiden henkilötietojen turvan ja he pystyivät vastaamaan anonyymisti. Työni keskiössä oli hoitajien kokemusten kerääminen ympärivuorokautisessa hoivassa, ja tämän tavoitteen toteuttamiseksi päätin laatia kyselyn. Kyselyn suunnittelu oli tärkeä vaihe, sillä sen tuli olla käyttäjäystävällinen ja helppotajuisia kysymyksiä sisältävä, jotta hoitajat voivat vastata siihen kiireisessä työympäristössä ilman ylimääräistä vaivannäköä.

Kyselyn kysymykset keskittyivät erityisesti työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyviin teemoihin. Halusin kartoittaa, mitkä tekijät vaikuttavat hoitajien työssä jaksamiseen, kuten työilmapiiri, johtaminen, resurssit, sekä henkilökohtaiset voimavarat. Kysymykset olivat muotoiltu siten, että ne mahdollistavat hoitajille jakaa kokemuksiaan, tunteuksiaan ja ajatuksiaan avoimesti. Tämä tieto on

arvokasta, sillä se voi paljastaa sekä vahvuuksia että kehittämiskohteita nykyisissä käytännöissä.

Kysely lähetettiin 32 työntekijälle. Liitteessä painotin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja ikäväkseni huomasin, että kyselyyn oli vastannut vain 6 ihmistä (Liite 1.). Jouduin siis jatkaa kyselyn tekemistä loppuun vain kuuden vastanneen kesken. Halusin varmistaa, että kysely ei tuota työn kiireen keskellä työntekijöille ajallisesti haastetta, joten päätin kirjoittaa vain kymmenen kysymystä. Vastaukset olivat asteikolla 1–5 tai vastauksilla Kyllä, ei, en osaa sanoa. Asteikolla 1-5, joista 1 on täysin erimieltä ja viisi on täysin samaa mieltä. Lisäksi erittelin kahteen kysymykseen vastauksia vielä selkeämmäksi. Kysymykset olivat, Mitkä asiat edistävät sinun työhyvinvointiasi? Mitkä asiat heikentävät sinun työhyvinvointiasi? Lähdin purkamaan kyselyn tuloksia ja luin jokaisen kysymyksen tarkasti erikseen.

4.4 Kyselytutkimuksen toteuttaminen

Lähdin tuottamaan kyselyä hyödyntämällä Webropol-sivuston tarjoamia työkaluja. Tavoitteenani oli luoda kysely, joka olisi sekä helppo että nopea täyttää. Suunnittelin kyselyn erityisesti ottaen huomioon työntekijöiden ajankäytön, sillä ymmärrän itse hoitajana, kuinka kiireisiä päivät voivat olla. Halusin varmistaa, että kysely ei veisi liikaa aikaa heidän jo valmiiksi kiireisestä aikataulustaan.

Kyselyä laatiessani mietin tarkasti, mitä kysymyksiä esittäisin, jotta saisimme mahdollisimman arvokasta tietoa, mutta samalla vältin tarpeettomia, aikaa vieviä kysymyksiä. Tavoitteeni oli, että jokainen kysymys olisi selkeä ja relevantti, jotta työntekijät voisivat vastata niihin nopeasti ilman turhaa vaivannäköä.

Kun olin saanut kysymykset valmiiksi ja ne oli koottu Webropol-sivustolle, lähetin kyselyn linkin yksikön esimiehelle. Hän puolestaan välitti linkin eteenpäin yksikön työntekijöille sisäisen viestinnän kanavien kautta. Tämä tapa varmistaa kyselyn laaja leviäminen ja helppo saavutettavuus työntekijöille oli minulle tärkeä, jotta mahdollisimman moni voisi osallistua tutkimukseen.

Kyselyprosessin suunnittelu ja toteutus vaati huolellisuutta, mutta halusin olla varma, että se olisi mahdollisimman vaivaton työntekijöille, jotta heidän ei

tarvitsisi kokea ylimääräistä kuormitusta. Tällaisella lähestymistavalla pystyin myös osoittamaan, että arvostan heidän aikaansa ja työpanostaan.

4.5 Aineiston analysointi

Kun kyselyn määräaika lähestyi loppuaan, päätin aloittaa aineiston analysoinnin tarkastelemalla Webropol-sivuston luomia kaavioita. Nämä kaaviot olivat visuaalisia esityksiä kyselyyn saaduista vastauksista, ja ne tarjosivat selkeän tavan tarkastella suuria tietomääriä. Webropol on kyselytyökalu, joka luo automaattisesti kaavioita ja muita visualisointeja vastauksista, joten pystyin suoraan hyödyntämään niitä analyysissä.

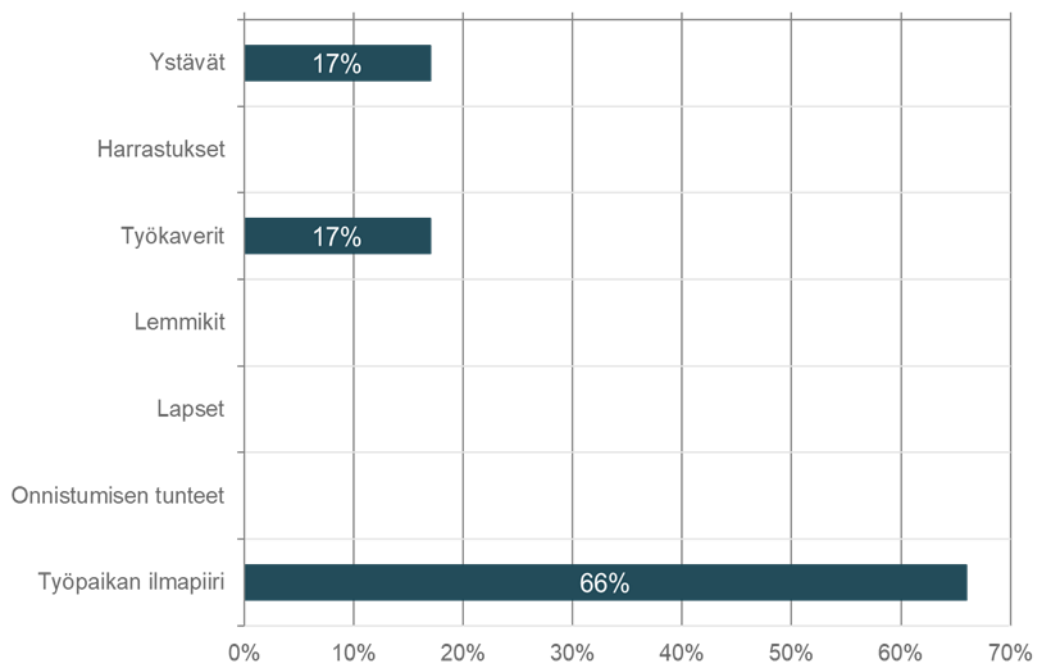
Analysoimalla tuloksia kaavioiden avulla, en pelkästään tarkastellut yksittäisiä lukuja tai vastauksia, vaan lähestyin aineistoa suurempana kokonaisuutena. Esimerkiksi, jos kyselyssä oli kysymys työhyvinvoinnista, katselin, miten eri vastaajat olivat arvioineet oman työtilanteensa ja kuinka eri tekijät, kuten työilmapiiri tai työkuormitus, vaikuttivat heidän hyvinvointiinsa.

Kaavioiden avulla pystyin hahmottamaan, mitä vastauksista nousi esiin ja mitkä tekijät näyttivät olevan keskeisiä. Sivuston luomat kaaviot olivat siis erittäin hyödyllisiä, koska ne mahdollistivat nopean ja visuaalisen tavan tarkastella aineistoa ilman, että minun olisi tarvinnut käydä läpi jokaista yksittäistä vastausta. Tämä auttoi minua näkemään kokonaiskuvan ja ymmärtämään, miten vastaajat olivat reagoineet kyselyyn laajemmin, jolloin pystyin myös tekemään syvällisempiä johtopäätöksiä ja tuomaan esiin ne osa-alueet, jotka vaativat tarkempaa pohdintaa. Tällainen lähestymistapa oli tärkeä, koska se mahdollisti aineiston analysoinnin ajallisesti ja resurssitehokkaasti määrääjän umpeutuessa.

5 TULOKSET

5.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Mitä enemmän työntekijä saa tukea esimieheltä ja kollegoilta on aina positiivinen yhteys hoitajien työtyytyväisyyteen. Työssä sitoutuminen on yhteydessä, että hoitaja tuntee saaneensa tukea ja apua tarvittaessa omalta esimieheltä ja kollegoilta. Laadukkaan hoidon tarjoaminen on terveydenhuoltojärjestelmän keskeinen tavoite potilasturvallisuuden saavuttamiseksi, ja kyky suorittaa merkityksellisiä keskeisiä tehtäviä on ratkaisevan tärkeää työmotivaation kannalta (Ahlstedt ym., 2024).

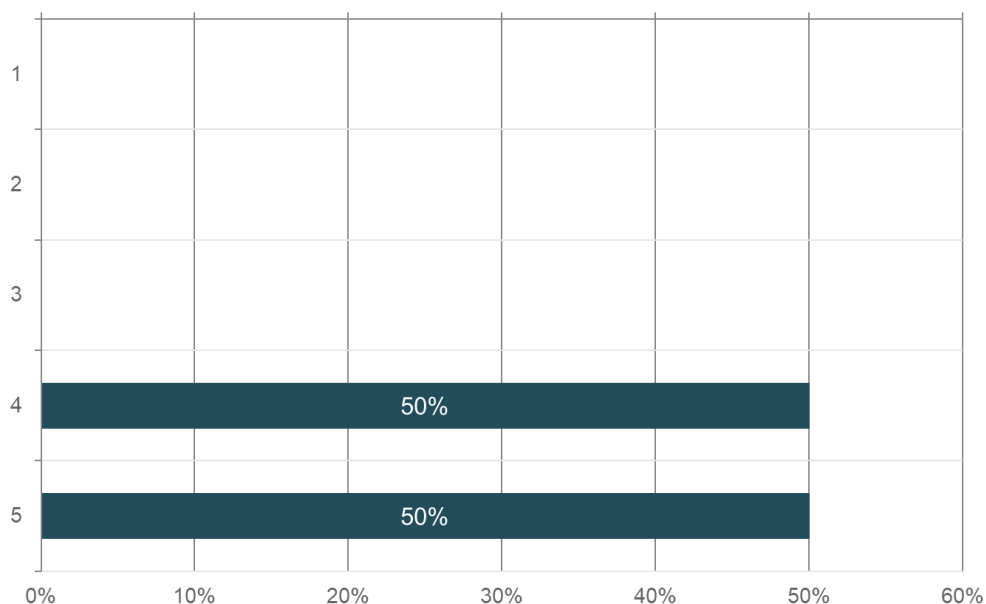


Kuvio 1. Mitkä asiat edistävät sinun työhyvinvointiasi?

Tuloksista nousi selkeästi esille, että työyhteisön tuki, turva ja kuuntelu ovat keskeisiä tekijöitä, jotka auttavat työntekijöitä jaksamaan paremmin työssään. Tämä tuki voi ilmentyä monella eri tavalla: esimerkiksi kollegoiden tarjoama apu ja kannustus sekä esihenkilöiden myönteinen ja kuunteleva asenne. Kun työntekijät kokevat, että heitä tuetaan ja että heidän mielipiteensä ja tunteensa otetaan huomioon, se luo turvallisuuden tunnetta, joka puolestaan lisää motivaatiota ja sitoutumista työhön.

Yhteenkuuluvuuden tunne on toinen keskeinen tekijä työhyvinvoinnissa. Kun työntekijät kokevat, että he ovat osa tiimiä ja työyhteisöä, se vahvistaa heidän identiteettiään työntekijöinä. Tämä tunne synnyttää myös halua panostaa yhteisiin tavoitteisiin ja työskennellä yhdessä toisten kanssa. Kun yhteiset päämäärät ovat selvät ja työntekijät tietävät, että he tukevat toisiaan näiden tavoitteiden saavuttamisessa, se luo positiivisen ja kannustavan työympäristön. Tavoitteiden saavuttaminen yhdessä ei ainoastaan lisää työmotivaatiota, vaan myös luo onnistumisen tunteita, jotka vahvistavat yhteenkuuluvuutta. Onnistumisen kokemukset tiimissä voivat nostaa työntekijöiden itsetuntoa ja työtyytyväisyyttä, mikä puolestaan edistää psyykkistä hyvinvointia.

Yhteisöllisyys ja yhteinen tavoite ovatkin yksi suurimmista asioista työhyvinvoinnissa. Kun työntekijät tuntevat, että he ovat osa jotakin suurempaa, se motivoi heitä toimimaan parhaansa mukaan. Tällöin työstä tulee enemmän kuin pelkkä toimeentulon lähde; siitä tulee myös merkityksellinen ja palkitseva osa elämää. Työyhteisön tuki, yhteenkuuluvuus ja yhteinen tavoite luovat siis perustan, joka mahdollistaa työntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen pitkällä aikavälillä.



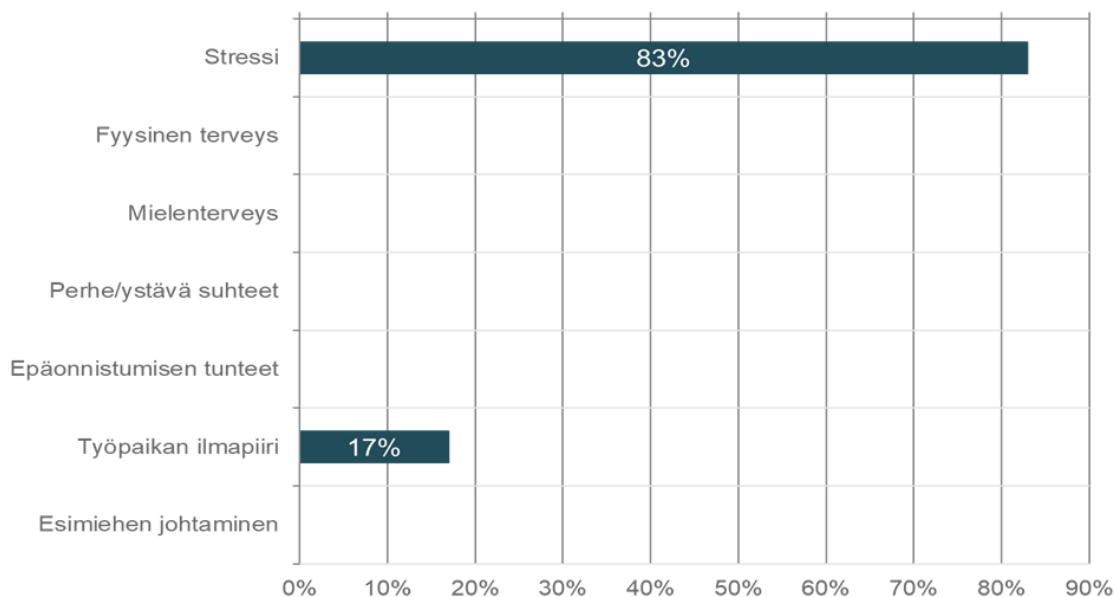
Kuvio 3. Saan työyhteisössäni tarpeeksi tukea ja minulla on tunne, että minua kuunnellaan?

Johtopäätöksenä voin siis todeta, että työyhteisön tuomalla tuella työhyvinvoinnin kannalta on erittäin suuri merkitys.

5.2 Työhyvinvointia haastavat tekijät

Stressillä on suuri vaikutus työssä jaksamiseen. Jatkuva stressi ja kiireen tuntu ovat työntekijälle uuvuttavia, työkykyä ja voimavaroja vieviä asioita. Kyselyssä ilmeni, että suurin työkykyyn vaikuttava tekijä on stressi. Kyselyssäni ilmeni, että suurin syy työnhyvinvoinnin heikentymiseen työntekijöillä on stressi.

Työhön liittyvä stressi on yksi keskeisistä tekijöistä, joka johtaa potilasturvallisuuden heikkenemiseen. Krooninen työhön liittyvä stressi hoitajilla on ennakoija potilasturvallisuuden ja hoidon laadun rikkomiselle. Siksi on tärkeää ymmärtää ne tekijät, jotka auttavat vähentämään sairaanhoitajien työhön liittyvää stressiä, jotta voidaan tukea sairaanhoitajia, jotka ovat etulinjassa tarjoamassa turvallista hoitoa potilaille (Sani ym., 2024).



Kuvio 2. Mitkä asiat heikentävät työhyvinvointiasi?

Stressi on yksi merkittävimmistä tekijöistä, joka vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin, niin arkielämässä kuin työelämässäkin. Sen vaikutukset ulottuvat monille elämänalueille, mutta erityisesti se koskettaa työhyvinvointia. Stressi voi olla seurausta monista eri tekijöistä, ja se voi syntyä sekä henkilökohtaisista

haasteista että työelämän vaatimuksista. Riippumatta sen alkuperästä, stressi vaikuttaa väistämättä yksilön psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin.

Kun stressi kasvaa, se voi johtaa tunteiden, kuten ahdistuksen tai turhautumisen, lisääntymiseen. Tämä voi heikentää työntekijän kykyä keskittyä ja suoriutua työtehtävistä. Stressaantunut työntekijä saattaa kokea vaikeuksia päätöksenteossa, luovassa ajattelussa ja ongelmanratkaisussa. Tämä puolestaan voi vaikuttaa negatiivisesti työkykyyn ja työn laatuun, mikä luo noidankehän, jossa stressi johtaa huonontuneeseen suoriutumiseen ja edelleen lisääntyvään stressiin.

Työpaikalla stressi voi ilmetä monin tavoin. Se voi näkyä esimerkiksi lisääntyneenä poissaolon määränä, työntekijöiden korkeana vaihtuvuutena tai jopa työntekijöiden terveysongelmina, kuten päänsärkyinä, unettomuutena tai sydän- ja verisuonisairauksina. Joillekin työntekijöille se voi aiheuttaa jopa ahdistusta töihin menosta tai ahdistusta omasta jaksamisesta. Tämä ei ainoastaan vaikuta yksittäiseen työntekijään, vaan se voi heikentää myös koko tiimin tai organisaation toimintakykyä ja ilmapiiriä.

Lisäksi, kun stressi on jatkuvaa, se voi aiheuttaa työntekijöille kyynisyyttä ja välinpitämättömyyttä työtä kohtaan. Tämä voi johtaa siihen, että työntekijät eivät enää koe työtään merkityksellisenä, mikä entisestään heikentää heidän sitoutumistaan ja motivaatiotaan. Pahimmillaan tämä voi johtaa työuupumukseen, joka on vakava tila, joka vaatii pitkään kestäviä toimenpiteitä toipumiseksi.

Kaiken kaikkiaan kaavio viittaa siihen, että työyhteisössä on vahvuuksia, mutta myös selkeitä kehittämiskohteita. On tärkeää, että organisaatio tunnistaa nämä kehittämismahdollisuudet ja ryhtyy toimiin parantaakseen työoloja. Voisi olla hyödyllistä kerätä tarkempaa palautetta työntekijöiltä siitä, mitkä asiat he kokevat ongelmallisiksi, ja mitä ehdotuksia heillä olisi parannuksiksi.

Lisäksi, vaikka kuulluksi tulemisen tunne on myönteinen seikka, organisaation tulisi varmistaa, että palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat jatkuvia prosesseja. Tämä voisi lisätä työntekijöiden sitoutumista entisestään ja edistää positiivista työilmapiiriä (Sani ym., 2024).

6 POHDINTA

Tein kyselyn Attendon yksikössä, jonka tavoitteena oli selvittää työhyvinvointia ympärivuorokautisessa vammaispalveluyksikössä. Kyselyn laadinnassa painotin erityisesti vapaaehtoisuutta, mikä valitettavasti johti siihen, että vastauksia saatiin vain kuudelta työntekijältä. Vaikka vastaajamäärä oli vähäinen, uskon silti, että sain suuntaa antavaa tietoa siitä, mitkä tekijät auttavat työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin.

Kyselyn tuloksista kävi ilmi, että työpaikan ja työyhteisön ilmapiirillä sekä suhteella esimieheen ja asiakkaisiin on merkittävä vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Työntekijät korostivat, että positiivinen työnilmapiiri on yksi suurimmista tekijöistä työssä jaksamisen kannalta. Yhteisön tarjoama tuki ja turva antavat työntekijöille itsevarmuutta toteuttaa omaa työtään tehokkaasti. Kun työpaikalla vallitsee avoin ja kannustava ilmapiiri, työntekijät tuntevat itsensä arvostetuiksi ja motivoituneiksi, mikä lisää heidän sitoutumistaan työtehtäviinsä. Kuitenkin kyselyssä nousi myös esiin tekijöitä, jotka heikentävät työhyvinvointia. Erityisesti stressi näyttäytyi ongelmana, joka vaikutti työntekijöiden hyvinvointiin. Työn tuoma kiire, huonot välit yhteisön kesken ja vaikeat tilanteet saattavat saada työntekijät voimaan huonosti työssään. Kun työssä koetaan jatkuvaa painetta ja haasteita, se voi johtaa uupumukseen ja motivaation laskuun.

Lisäksi työntekijät kertoivat, että onnistumisen kokemukset ovat olennaisia työssä jaksamisen kannalta. Kun työntekijät saavat tunnustusta ja kokevat onnistumisia, se lisää heidän työtyytyväisyyttään ja motivaatiotaan. Toisaalta jatkuvat epäonnistumisen kokemukset voivat tehdä työstä mielekäästä ja heikentää työn laatua. Tämä korostaa sitä, kuinka tärkeää on luoda työympäristö, jossa työntekijät saavat tukea ja palautetta työssään.

Tämän vuoksi on elintärkeää, että työyhteisöt kiinnittävät huomiota stressin hallintaan ja työhyvinvoinnin tukemiseen. Työnantajien tulisi tarjota resursseja, kuten koulutusta stressinhallinnasta ja joustavia työaikoja, sekä mahdollisuuksia työyhteisön tukemiseen. Tällaiset käytännöt voivat auttaa työntekijöitä hallitsemaan stressiä tehokkaasti ja parantamaan heidän työkykyään sekä

hyvinvointiaan. Stressin vaikutusten tunnistaminen ja niihin puuttuminen ovat siis keskeisiä asioita, jotta työntekijät voivat menestyä ja kukoistaa työelämässä.

Kyselyni tulokset antavat arvokasta tietoa siitä, mitä kehittämiskohteita työyhteisössä olisi syytä nostaa esiin. Niiden perusteella voidaan luoda strategioita, jotka parantavat työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista. Työhyvinvoinnin edistäminen ei ole vain työntekijöiden etu, vaan se hyödyttää myös koko organisaatiota, sillä hyvinvoivat työntekijät ovat tuottavampia ja sitoutuneempia työhönsä.

LÄHTEET

- Ahlstedt, C. Moberg, J. Brulin E & Nyberg A. (29.5.2024). Social support from manager and co-workers in relation to registered nurses' work motivation in three healthcare settings: A cross-sectional study of a Swedish national sample. *Journal of Nursing Scholarship*.
<https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jnu.12995>
- Almeida, D. Figueiredo, A, & Lucas, P. (11.1.2024). *Nurses' Well-Being at Work in a Hospital Setting: A Scoping Review*. *Healthcare*.
<https://www.mdpi.com/2227-9032/12/2/173>
- Attendo (i.a.) *Attendo rymentti*. Saatavilla 30.9.2024
<https://www.attendo.fi/palvelumme/vammaispalvelut/palvelukodit-vammaisille/tuusula/attendo-rykmentti/>
- European institute of gendre equality. (9.10.2024). *Hoivatyö*.
https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1145?language_content_entity=fi
- Greatplacetowork. (13.3.2023). *Työhyvinvointi – HR:n ja johtamisen kulmakivet hyvinvoivaan työyhteisöön*.
<https://greatplacetowork.fi/artikkelit/tyohyvinvointi/>
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85277/44272?acceptCookies=1>
- Jyväskylän yliopisto (i.a.) *Määrällinen tutkimus*. Saatavilla 22.11.2024
<https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/metelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>
- L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L3P21c>
- L55/2001 Työsopimuslaki 26.1.2001/55.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6#L2>
- Martland, R. Ma, R. Paleri, V, Valmaggia, L. Riches, S. Firth, J & Stubbs, B. (i.a.) *The efficacy of physical activity to improve the mental wellbeing of healthcare workers: A systematic review*. Saatavilla 1.10.2024

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1755296624000024>

Rajamäki, K. & Mikkola, S. (i.a.) *Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. Työelämä tutkimus*. Saatavilla 1.10.2024

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85277/44272>

Rajamäki, S. & Mikkola, L. (2017). *Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. Työelämä tutkimus*.

Sairaanhoitajat (i.a.). *Työntekijän hyvinvointireppu*. Saatavilla 25.9.2024

<https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/tyontekijan-hyvinvointireppu/>

Sani, M. Jafaru, Y. Opotamutale Ashipala, D & Sahabi, A. (31.1.2024) *Influence of work-related stress on patient safety culture among nurses in a tertiary hospital: a cross-sectional study*.

<https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-023-01695-x>

Trusted Health, (2023). *Frontline Nurse Mental Health and Well-being Survey*.

<https://works.trustedhealth.com/research/2023-frontline-nurse-mental-health-well-being-survey>

Työterveyslaitos (i.a.-a). *Työkyky*. Saatavilla 25.9.2024

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos. (i.a.-b). *Elintavat ja työhyvinvointi*. Saatavilla 1.10.2024

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos. (i.a.-c). *Työhyvinvointi ja työkyky*. Saatavilla 20.9.2024

<https://tyoelamatieto.fi/fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Virolainen, H (2012) *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Book of demand*.

https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97IqYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA5&dq=ty%C3%B6hyvinvointi&ots=gjTriZbmMN&sig=Z-dTmaHE7f9cB2ZcLTQPSG_ZF0c&redir_esc=y#v=onepage&q=ty%C3%B6hyvinvointi&f=false

World health organization. (2.09.2024). *Mental health at work*.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

LIITE 1. Tutkimustiedoite

Arvoisat Attendon työntekijät!

Olen sairaanhoitajaopiskelija ja opiskelen Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Olen tekemässä opinnäytetyötä yhteistyössä Attendon Rykmentin kanssa aiheesta työhyvinvointi ja sen edistäminen.

Pyydän teidät mukaan vastaamaan kyselyyn, jonka tarkoituksena on kuvata hoitajien kokemaa työhyvinvointia ympärivuorokautisessa hoivassa, sekä sitä edistäviä ja heikentäviä tekijöitä Lukekaa rauhassa tämä tiedote. Jos teillä on kysyttävää, ottakaa yhteyttä opinnäytetyön tekijään. Yhteystietoni löytyvät asiakirjan lopusta.

Mitä tutkitaan ja miksi?

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

Miten tutkitaan ja tulokset julkaistaan?

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

Hyväksytty opinnäytetyö julkaistaan internetissä ammattikorkeakoulujen Theseus tietokannassa ja Diakonissalaitoksen verkkosivuilla.

Henkilötietojen käsittely ja haastattelun luottamuksellisuus?

Kyselyn vastaukset tulevat anonyyminä vain opinnäytetyön tekijälle. En kerää sähköpostiosoitteita. Kyselyn vastaukset säilytetään opinnäytetyön tekijän tietokoneella Webropolissa. Tietokoneet ja pilvipalvelut on salasanasuojattuja ja

vain henkilökohtaisessa käytössä. Opinnäytetyöntekijää sitoo vaitiolovelvollisuus.

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

Osallistumisen vapaaehtoisuus, keskeyttäminen ja suostumuksen peruuttaminen.

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

Voitte kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää osallistumisenne tai peruuttaa jo annetun suostumuksenne tähän tutkimukseen, syytä ilmoittamatta, milloin tahansa tutkimuksen aikana. Jos päätätte peruuttaa osallistumisenne, hävitän teistä mahdollisesti kerätyt tutkimusmateriaalit. Mikäli haluatte peruuttaa osallistumisenne, ottakaa yhteyttä epäröimättä, milloin vain.

Lisätiedot

Jos teillä on kysyttävää tutkimuksesta, voitte myös siinä tapauksessa olla yhteydessä minuun. Lämmin kiitos jo etukäteen!

Yhteyshenkilö

Joosua Pirttilahti, s-posti: xxxxx@student.diak.fi

puh: 040 xxxxxxxxx

LIITE 2. Kyselylomake

1. Oletko tyytyväinen työhösi?
2. Oletko tyytyväinen työhyvinvointiisi?
3. Oletko tyytyväinen työhyvinvointiisi?
4. Mitkä asiat edistävät sinun työhyvinvointiasi?
5. Mitkä asiat heikentävät sinun työhyvinvointiasi?
6. Onko tämänhetkinen tunne töihin tullessasi sama, kuin kolmekuukautta sitten?
7. Saan työyhteisössäni tarpeeksi tukea ja minulla on tunne, että minua kuunnellaan?
8. Olen tyytyväinen siihen, miten työpaikallani kohtaamme asiakkaat?
9. Mielestäni saavutamme asiakastyölle saavutetut tavoitteet?
10. Ole tyytyväinen yhteistyöhön esimiehen kanssa?