

TYÖTERVEYSHOITAJIEN KOKEMUKSIA TYÖSSÄ  
JAKSAMISESTA

Eveliina Siitonen

# TYÖTERVEYSHOITAJIEN KOKEMUKSIA TYÖSSÄ JAKSAMISESTA

Eveliina Siitonen  
Opinnäytetyö, syksy 2014  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Diak, Helsinki  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Terveystenhoitaja (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Siitonen, Eveliina. Työterveyshoitajien kokemuksia työssä jaksamisesta. Diak, Helsinki, syksy 2014, 34 sivua, 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Terveydenhoitotyön koulutusohjelma, Terveydenhoitaja (AMK)

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työterveyshoitajan työtä aloittavien työssä jaksamiseen ja miten he kokevat työssä jaksamisen. Tutkimuksen aihe oli ajankohtainen, sillä työterveyshoitajien arkipäivää leimaavat jatkuva kiire ja kasvavat asiakasmäärät. Työterveyshoitajien omalla hyvinvoinnilla ja kokemuksilla työn mielekkyydestä on merkitys sekä heidän omaan jaksamiselleen että työuran pituudelle. Työterveyshuolto on lakiin perustuvaa ehkäisevää terveydenhoitoa ja kaikilla työnantajilla on työpaikan koosta riippumatta velvollisuus järjestää sitä työntekijöilleen. Yksi tärkeimpiä työterveyshoitajien tehtäviä on työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka tarkoituksena oli selvittää työterveyshoitajien kokemuksia työssä jaksamisesta. Aineisto kerättiin haastattelemalla viittä erikoistuvaa työterveyshoitajaa kahden kesken, jossa haastattelumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällön analyysillä.

Tuloksista selvisi, että työterveyshoitajat kokevat työn erittäin vaativaksi, mutta antoisaksi. Mahdollisuutta oman työn organisointiin pidetään pääsääntöisesti hyvänä, mutta vaarana on usein, että töitä kertyy enemmän kuin pystyy hoitamaan. Työterveyshoitajien on myös hyvin vaikea kestää keskeneräisyyttä eli sitä ettei kaikkia asioita pysty tekemään loppuun asti. Työn henkinen kuormittavuus aiheuttaa stressiä ja vaikeuttaa työssä jaksamista. Työssä jaksamiseen auttaa hyvä yhteishenki työpaikalla, esimiehen tuki, riittävät henkilöstöresurssit sekä työn ja vapaa-ajan pitäminen erillään. Työterveyshoitajien tulisi voida ensin hyvin omassa työssään ennen kuin heillä on valmiuksia ja resursseja tukea asiakkaita työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvissä ongelmissa.

Avainsanat: työterveyshoitajat, työterveydenhuolto, jaksaminen, työhyvinvointi

## ABSTRACT

Siitonen, Eveliina

Occupational health nurses' experiences of well-being at work. 34 p., 2 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Fall 2014.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Health Services. Degree: Public Health Nurse.

The purpose of this thesis is to find out how occupational health nurses feel that they manage their work and what are the things that help them to manage daily. This study is topical because nurses must cope with extremely busy workdays and constantly increasing patient volumes. Welfare of the occupational health nurses and feel of sensible work have an enormous influence on how they manage daily workloads and how long are their careers. Occupational health care is preventive health care that all employers must offer for their employees by law, regardless of the size of the organization. One of the most important task of the occupational health nurse is to maintain and assist employees work ability and functional capacity

In this this thesis I conducted a qualitative study, where the goal was to find out work experiences of occupational health nurses. The study was carried out by interviewing five resident occupational health nurses privately, utilizing theme interview method. The material was analyzed by using material-focused content analysis.

Many nurses feel that the work is very demanding but also rewarding. Possibility to organize one's own work is seen as a good thing, but the danger in that is over scheduling, which results in more work than one can handle. Additionally, many occupational health nurses do not like that work is left unfinished, i.e. one is unable to finish all tasks properly. Mental strain from the work results in stress and it makes difficult to cope with the workload. Good morale in the workplace, support from the manager, sufficient resources and separation of work and spare time helps occupational health nurses to cope with large workload.

Keywords: occupational health nurses, occupational health care, coping, well-being

## SISÄLLYS

|   |    |
|---|----|
| 1 JOHDANTO .....  | 2  |
| 2 TYÖTERVEYSHOITAJA TYÖTERVEYDENHUOLLOSSA.....              | 4  |
| 2.1 Työterveyshuolto .....                                  | 4  |
| 2.2 Hyvä työterveyshuoltokäytäntö .....                     | 5  |
| 2.3 Työterveyshoitaja.....                                  | 6  |
| 3 TYÖHYVINVOINTI.....                                       | 7  |
| 3.1 Työhyvinvoinnin merkitys.....                           | 7  |
| 3.2 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen.....                | 7  |
| 3.3 Psyykkiset tekijät työssä .....                         | 8  |
| 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....                                | 11 |
| 4.1 Tutkimuksen tavoitteet.....                             | 11 |
| 4.2 Haastattelututkimus .....                               | 11 |
| 4.3 Aineiston analyysi .....                                | 12 |
| 4.4 Tutkimuksen aikataulu ja raportointi .....              | 15 |
| 5 TUTKIMUSTULOKSET .....                                    | 16 |
| 5.1 Itsensä johtaminen.....                                 | 16 |
| 5.2 Keskenkärsyvyyden sietäminen ja muutoksen hallinta..... | 17 |
| 5.3 Psyykinen kuormitus .....                               | 18 |
| 5.4 Työyhteisön merkitys .....                              | 21 |
| 5.5 Esimiehen tuki .....                                    | 22 |
| 5.6 Työn ulkopuolinen elämä .....                           | 22 |
| 5.3 Tulevaisuus työterveyshoitajana.....                    | 23 |
| 6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....                          | 24 |
| 6.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....             | 25 |
| 6.2 Tutkimusprosessi ja ammatillinen kasvu.....             | 26 |

|   |    |
|---|----|
| 6.3 Jatkotutkimusaiheet .....           | 27 |
| LÄHTEET .....                           | 28 |
| LIITE 1: Kirje terveydenhoitajille..... | 33 |
| LIITE 2: Haastattelun runko .....       | 34 |

## 1 JOHDANTO

Työssä jaksaminen on työn tekemisen ensisijainen edellytys. Työn mielenkiintoisuus ja jaksamista edistävät tekijät antavat työntekijöille voimavaroja tehdä työtä. (Hakanen 2011, 26–28.) Työterveyshoitajien työssä jaksaminen on nykypäivänä haasteen edessä. Asiakasmäärät ovat kasvaneet ja työntekijät joutuvat entistä tiukemmalle. (Työterveyslaitos 2007.)

Mielestäni on tärkeä tutkia erikoistuvien työterveyshoitajien mielipiteitä työssä jaksamisesta ja voimavaroista. Aloittavat työterveyshoitajat sopivat hyvin tutkimuskohderyhmäksi, sillä he itse ovat uuden ammattiuransa alussa. Työssä jaksamisen edellytyksiä on lisättävä, jotta ennenaikaiset työurien päättymiset eivät lisääntyisi ja ihmiset voisivat hyvin työssään. Terveysthuoltoalaa, kuten muitakin aloja voi kohdata työvoimapula, sillä iäkkään väestön määrä lisääntyy. Työuria ollaan pidentämässä ja työhyvinvoinnilla on ensisijainen merkitys. (Sosiaali- ja terveysministeriö i.a..)

Työ on keskeinen osa ihmisen elämää. Työssä jaksaminen näkyy työn ulkopuolisessa elämässä sekä työn ulkopuolisen elämän voimavarat näkyvät työssä jaksamisessa. Aiheesta on tehty tutkimuksia, mutta harvoin puhutaan juuri työterveyshoitajien jaksamisesta. Opinnäytetyössäni keskityn aloittavien työterveyshoitajien omaan kokemukseen työssä jaksamisesta ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Työterveyshoitajan työ on fyysisesti kevyttä, joten lähestyn jaksamista psyykkisen puolen osalta. Opinnäytetyö on tarkoitettu luettavaksi työterveyshuollossa työskenteleville ja heidän työnantajilleen.

Minua kiinnostaa työterveyshoitajien työssä jaksamisen tutkiminen, sillä se on ajankohtainen työelämän aihe. Jos työntekijät eivät jaksa omassa työssään, ohjautuvat nämä henkilöt yleensä ensimmäiseksi työterveyshuoltoon työterveydenhoitajan luokse. On mielenkiintoista selvittää, kuinka työterveyshoitajat kokevat työssä jaksamisen. Kiinnostukseni työssä jaksamisen merkitykseen vahvistui, kun olin menossa työterveyshuollon harjoittelujaksolle syksyllä 2011. Oma kokemukseni työssä jaksamisessa on ollut valmistumisen kynnyksellä ajankohtainen aihe. Olen huomannut monen eri tekijän vaikuttavan

työssä jaksamiseen niin negatiivisesti kuin positiivisesti. Jo työuran alussa on hyvä kiinnittää huomiota työssä jaksamiseen.



## 2 TYÖTERVEYSHOITAJA TYÖTERVEYDENHUOLLOSSA

### 2.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto perustuu ennaltaehkäisevään terveydenhuoltoon. Lähtökohtina ovat työn terveydellisten riskien ennaltaehkäiseminen ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen (Martimo, Hiltunen, Lamberg & Partinen 2007). Työterveyshuoltolaki (1383/2001) velvoittaa työntajan järjestämään työterveyshuollon työntekijöilleen. Laki määrittelee, mitä työterveyshuolto, työkykyä ylläpitävä toiminta, palveluiden tuottaja, työterveyshuollon ammattihenkilö ja asiantuntija sekä hyvä työterveyshuoltokäytäntö tarkoittavat. (Työterveyshuoltolaki 2001).

Lainsäädäntö vaikuttaa työterveyshuoltoon merkittävästi. Työterveyshuoltolainsäädäntöön lukeutuu useita lakeja ja asetuksia, joista merkittävin on työterveyshuoltolaki (1383/2001). Tämän lain sisällössä löytyy työnantajan velvollisuus järjestää työterveyshuolto ja työterveyshuollon kokonaisuudesta. Työterveyslain lisäksi muita tärkeitä lakeja ovat työturvallisuuslaki (738/2002), jonka tarkoituksena on parantaa työympäristöä, vähentää työstä johtuvia terveyshaittoja ja mahdollistaa työntekijälle turvallinen työympäristö ennaltaehkäisten tapaturmia ja ammattitauteja sekä kansanterveyslaki (66/1972), jossa veloitetaan tuottamaan työterveyshuollon palveluja osana perusterveydenhuoltoa. Sairasvakuutuslaki (1224/2004), valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä ja ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013) vaikuttavat työterveyshoitajan päivittäiseen työhön. Lisäksi työterveyshuollolle on laadittu valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä vaaraa aiheuttavista töistä (1485/2001). (Manninen ym. 2007,10–11.)

Työterveyshuollon tavoitteena on tuoda palvelut tasapuolisesti koko henkilöstölle. Työterveyshuollon haasteena on työn kuormittavuuden ja työyhteisöongelmien ehkäisy. Lain mukaisen velvollisuuden mukaan työnantaja

järjestää työntekijöille työterveyshuollon. Kela korvaa aiheutuneita tarpeellisia kustannuksia työnantajalle. (Kela 2014.)

## 2. 2 Hyvä työterveyshuoltokäytäntö

Vuonna 1994 työterveyshuollon toimintamalleja uudistettiin ja säädettiin toteuttamisen perusteista hyvä työterveyshuoltokäytäntö, joka määritellään työterveyshuoltolaissa. Hyvä työterveyshuolto edellyttää toiminnan suunnitelmallisuutta, moniammatillisuutta, tiivistä yhteistyötä, päteviä ja ammatillisesti riippumattomia työterveyshuollon ammattilaisia ja toiminnan laadun sekä tuloksellisen toiminnan. (Kujala 2010, 279–282; Martimo & Antti-Poika 2006, 199–200.)

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) on määritelty, että hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työterveyshuollon järjestämisessä, toteuttamisessa ja kehittämisessä on noudatettava lain säätämiä yleisiä periaatteita, kuten lainmukaisuus, näyttöön perustuvan tiedon käyttö, asiakaskeskeisyys, yhteistyö ja yhteistoiminta, suunnitelmallisuus, laatu ja vaikuttavuus, monitieteellinen ja – ammatillinen toimintatapa, ammatillinen pätevyys ja riippumattomuus ja eettisyys sekä luottamuksellisuus. Työnantaja voi tarjota halutessaan työntekijöille lisäksi sairaanhoitoa ja muita terveyspalveluita.

Työterveydenhuollon palveluita asiakas saa vuorovaikutteisessa yhteistyössä työnantajan ja terveyshuollon kanssa, joka muodostuu asiakaskeskeisestä toimintatavasta. Hyvän työterveyshuollon toiminta perustuu työpaikan tarpeeseen kuuluvan toiminnan suunnitteluun sekä laadukkaaseen ja vaikuttavaan toimintaan, jota arvioidaan, seurataan ja kehitetään aktiivisesti. Työterveyshuoltolain (1383/2001) edellyttämät pätevät työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat edellytetään ammattitaitoa ylläpitävään koulutukseen ja ammatillista riippumattomuutta työnantajista ja työntekijöistä. Lisäksi työterveyshuollon toiminta perustuu eettisiin periaatteisiin ja luottamuksellisuuteen. (Mukula, Antti-Poika, Eskola & Mölsä 2007, 13–19)

### 2.3 Työterveyshoitaja

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) ja Valtioneuvoston asetuksessa (708/2013) säädetään työterveydenhuollon ammattihenkilöt, joihin työterveyshoitaja kuuluu. Työterveyshoitajalla tulee olla terveydenhoitajan pätevyys ja työterveyshuoltoon lisäkoulutus, joka on laajuudeltaan vähintään 15 opintopistettä. Työterveyshoitajan tulee kehittää ja ylläpitää osaamistaan jatkuvasti. Työterveyshuollon lisäkoulutus tulee aloittaa 2 vuoden kuluessa työterveyshoitajan työn aloittamisesta. Aiemmin työterveyshoitajaksi voitiin erikoistua esimerkiksi ammattikorkeakoulun järjestämällä 30 opintopisteen koulutuksella tai Työterveyslaitoksen 11 opintopisteen koulutuksella. Vuonna 2014 alusta voimaan tulleen asetuksen mukaan pätevöittävän koulutuksen pituus määrittyy 15 opintopisteeksi. (Suomen työterveyshoitajien liitto 2014.)

Työterveyshoitaja voi työskennellä lääkärikeskuksen työterveyshuollon yksikössä, yrityksen omalla työterveysasemalla, terveyskeskuksen työterveyshuollon yksikössä tai yrityksiä perustamalla työterveysasemalla. Työterveyshoitajan toimenkuvaan vaikuttaa, missä millaisessa toimipisteessä hän työskentelee. Työterveyshoitajan tehtäviin kuuluu yhdessä moniammatillisen tiimin ja työpaikkojen kanssa huolehtia työkyvyn ja työterveyden ylläpitämisestä. Moniammatilliseen tiimiin kuuluu työterveyshuollon ammattihenkilöinä työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri sekä työterveyshuollon asiantuntijoina työfysioterapeutti ja työterveyspsykologi (Manninen ym. 2007, 20–21; Manninen, Arola, Asikainen, Lagerstedt & Taskinen 2007, 74–75; Työterveyslaitos 2012 a.)

Työterveyshoitajan työssä keskeisempiä haasteita ovat työn jatkuva muuttuminen. Haasteet voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen. Itsensä johtaminen tukee työn tekemistä työterveyshoitajana. Työterveyshoitaja tarvitsee riittävästi resursseja, työn hallintaa, vuorovaikutustaitoja ja tukea sekä palautetta esimiestaholta. (Kyrölähti 2005, 73-75.)

## 3 TYÖHYVINVOINTI

### 3.1 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on antoisaa työntekijälle ja hän voi toimia työuraa tukevassa ja terveyttä edistävässä työympäristössä turvallisesti. Työhyvinvointi vaikuttaa koko työyhteisön toimintaan merkittävästi. Tutkimusten mukaan hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan voimavaroista suurin. (Terveyslaitos 2012 b; Ahonen 2014).

Työterveyslaitoksen (2014 c) mukaan työhyvinvointiin panostaminen tuo moninkertaisen hyödyn niin tuloksellisesti, kuin työviihtyvyytenä. Työhyvinvointiin sijoittaminen tekee työntekijöistä sitoutuneempia ja motivoituneita jatkamaan työtä. Työhyvinvoinnin edistäminen lisää tehokasta työaikaa ja vähentää sairaus- ja tapaturmia. Näin olleen työn tuottavuus ja laatu paranee, jolloin kannattavuus lisääntyy hyvin suunnitelluissa toiminnoissa. Tutkimusten mukaan työhyvinvointiin sijoitettavat rahat tuo kuusinkertaisen hyödyn.

Työhyvinvointiin voidaan tarkastella työntekijän näkökulmasta eli yksilötasolla. Työn tekemisen innostuneisuutta kutsutaan työn imuksi, johon vaikuttaa kannustavan palautteen saaminen työstä, onnistumisen kokemukset ja työn itsenäisyys. Tällöin työntekijä voi kokea työnsä merkitykselliseksi ja riittävän mielenkiintoiseksi. Työn mielekkyys tarttuu työyhteisön sisällä. Motivoitunut työyhteisö innostaa sen jäseniä parempaan työmotivaatioon. (Hakanen 2011.)

### 3.2 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys ovat lisääntyviä ongelmia. Työeläkeyhtiö Varman ja työhyvinvoinnin asiantuntijayritys Odum Oy:n tutkimusten mukaan suomalaisten lyhyet ja keskipitkät sairauslomat ovat lisääntyneet vuodesta 2005 vuoteen 2013. Viime vuosien aika työelämän tehokkuutta on kasvatettu ja

työmäärät suhteessa aikaa kohden kasvaneet. (Liukkonen 2006, 128–129; Työeläkeyhtiö Varma 2014.) Yhteiskunnallisesti merkittävää on nykyinen työurien ennenaikainen loppuminen (Pyöriä 2012,13-15). Työnantajat ja päättäjät ovat huomanneet muutoksen ja asiaan halutaan saada parannus. Työurien pidentäminen huomioitiin myös uusimmassa hallitusohjelmassa. Työurien pidentäminen on yksi osa keinoista, joilla pyritään kääntämään valtion velkasuhde laskuun. (Valtioneuvoston kanslia 2011.)

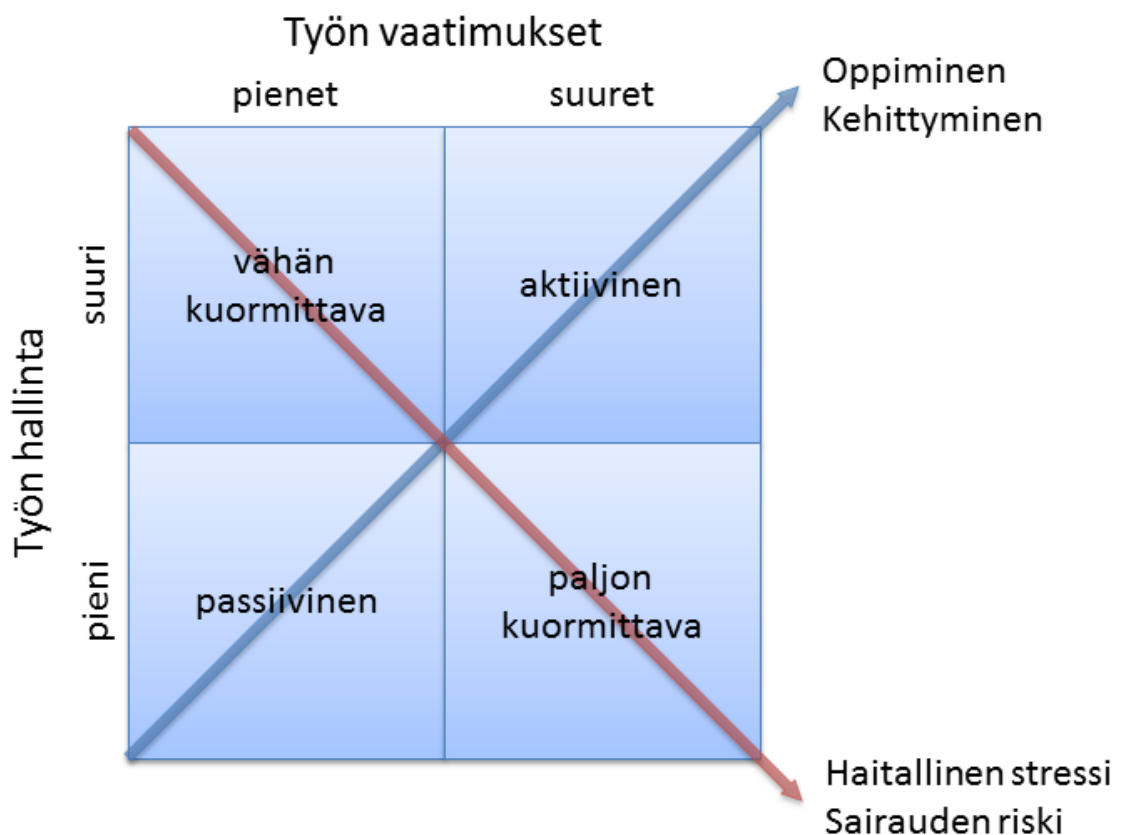
Toimivaan työyhteisöön kuuluu avoin yhteistyö, toimiva tiedonkulku ja vuorovaikutus. Hyvinvoiva työyhteisö pärjää muutoksessa ja pystyy ratkomaan ongelmia. Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen tapahtuu yhteistyössä työntekijöiden, esimiehen ja johdon kanssa, tukenaan muita toimijoita, kuten työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2012 c). Henkilöstöjohdon toiminta vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Eteenkin esimiehen merkitys työntekijöiden työ tekemiseen on merkittävä. Hoitotyössä hyvällä johtamisella on suuri vaikutus henkilöstön hyvinvointiin. Kannustava esimies tukee työntekijäänsä ja näin lisää hänen työniloa sekä tukee työssä jaksamista. (Kanske 2011, 34.)

Yhä useammat kokevat työssään kiirettä ja henkistä kuormitusta. Työstä saatava tyydytys ja ilo tehdä työtä voi kadota, eteenkin kiireessä ja vaihtuvassa työympäristössä, jos työntekijä ei saa mahdollisuutta tehdä työtään keskeyttämättä. Vaativa ja kiireinen työ voi seurata työntekijää myös kotiin. Rentoutuminen on tärkeää, sillä se edistää palautumista ja hyvinvointia. (Siltaloppi & Kinnunen 2007, 31–36; Elo 2003, 21–23.)

### 3.3 Psyykkiset tekijät työssä

Nykyaikana useissa ammateissa työn psyykkiset vaatimukset ovat kasvaneet. Tämä johtuu työnkuvan muuttumisesta, henkilösopistuksista, vaatimustason kasvamisesta ja työsuhteen epävarmuudesta. Työhyvinvointi on laaja käsite, johon vaikuttaa turvallinen ja terveellinen työympäristö, työn sisältö ja määrä, työn sujuvuus, mielekkyys, organisaatorakenne ja vallassa oleva työkuulttuuri. (Martimo & Antti-Poika 2006, 83.)

Karasekin mallissa (Karasek 1979, 288) havainnoidaan työn hallinnan ja työn vaatimusten suhdetta. Mallissa (Kuvio 1) kuvataan työn hallinnan mahdollisuuksien ja työn vaatimusten välistä vaikutusta oppimiseen tai haitalliseen stressiin. Mikäli työn vaativuus on suurta, mutta työn hallintamahdollisuudet vähäiset, on työ kuormittavaa. Toisaalta, jos työssä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa, ei työn vaatimustaso tee työstä kuormittavaa vaan aktiivista. Jos työssä on liikaa useita tehtäviä samanaikaisesti, kova työtahti ja jatkuvaa kiirettä on työ psykologisesti vaativaa.



KUVIO 1. Työn hallinnan ja työn vaatimusten suhde (Karasek 1979)

Työterveyshoitajan työ on vaativaa ja haasteellista, mutta työn itsenäisyys ja moninaisuus tekevät työstä mielekäästä. Tutkimuksen mukaan työterveyshoitajien vastuiden jakaminen ja työn tavoitteiden määrittäminen vähentää työn kuormittavuutta. Työterveyshoitajien jaksamista tukee ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen, yhteistyön parantaminen yksiköissä, verkostoitumisen kehittäminen, työilmapiirin parantaminen ja

työohjauksen järjestäminen. Työelämä on muuttunut 1990-luvulta. Työelämä elää nyt jatkuvassa muutoksessa. Vaikka työt ovat muuttuneet fyysisesti kevyemmiksi, niin psyykinen kuormitus on lisääntynyt voimakkaasti. Työelämän vaatimuksia työntekijöille aiheutuu esimerkiksi työsuhteiden epävarmuudesta ja työn jatkuvista tehokkuusvaatimuksista. (Mäkitalo 2010; Työterveyslaitos 2013.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, kuinka erikoistuvat työterveyshoitajat kokevat työssä jaksamisen ja mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen. Jotta työterveyshoitajat jaksaisivat auttaa muita työntekijöitä, täytyy heidän oman työnsä kuormitus olla kohdallaan. Kun tiedetään ja tiedostetaan, mistä kuormitus johtuu, voidaan työterveyshoitajien jaksamista työssä lisätä. (Terveyskirjasto 2010). Tutkimuksen avulla voidaan selvittää erikoistuvien työterveyshoitajien näkemyksiä työssä jaksamisesta. Kokemukset ja tuntemukset voivat olla jokaisella työterveyshoitajalla erilaisia, mutta jokaisen kokemus on todellinen ja tärkeä.

### 4.2 Haastattelututkimus

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään todellisen elämän kuvaamiseen kokonaisvaltaisesti. Tutkimuskohde valitaan tarkoituksen mukaan eikä satunnaismenetelmää käyttäen. Tutkijan arvot muovaavat tutkittavaa ilmiötä. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa aineiston hankitaan aidoissa tilanteissa, kuten haastatteluissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 160–164). Laadullisessa tutkimuksessa käsitteellistämisen kattavuus eli laatu on tärkeämpi kriteeri aineiston tieteellisyydessä kuin määrä. Usein päädytäänkin muutamiin tapauksiin ja analysoidaan niitä perusteellisesti. (Eskola & Suoranta 2003, 18.)

Yhteistyökumppanina oli Diakonia-ammattikorkeakoulu. Valitsin kohderyhmäksi erikoistuvat työterveyshoitajat. Tein opinnäytetyön yhteistyössä Diakonia-ammattikorkeakoulussa työterveyshoitajiksi erikoistuvien terveydenhoitajien kanssa. Välitin esikirjeen (LIITE 1) erikoistumisopinnoissa oleville henkilöille, joita oli 21, heistä 5 ilmoittautuu haasteltavaksi. Haastattelut toteutin vuonna 2012. Kaikilla haastateltavilla oli jo kertynyt työterveyshuollon kokemusta noin



vuoden ajan. Mielestäni työssä aloittavien huomioiden ovat hedelmällisiä, koska tällöin voidaan vaikuttaa jo työuran alussa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. He olivat motivoituneita vastaamaan haastatteluun, joten haastatteluvaihe sujui vaikeuksitta. Aineisto kerättiin tammikuussa 2012 teemahaastattelulla. Valitsin laadullisen tutkimuksen ja haastattelun opinnäytetyöhöni, sillä ajattelin saavani tällä menetelmällä parhaiten vastauksia kyseiseen aihealueeseen. Yksilöhaastattelu on luonnollinen tapa selvittää työterveyshoitajien näkökulmia työssä jaksamisesta. Käytin haastattelun runkoa (LIITE 2) apuna jokaisessa haastattelussa. Haastattelun teemasanat ovat tulleet esille opinnäytetyön aineiston haussa. Viimeiset haastattelun lainaukset ovat opinnäytetyöni tekstiä sivuilta 11–12, sieltä löytyvät myös lähdeviitteet teksteihin. Haastattelut toteutin Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Helsingin yliopiston työskentelytiloissa. Nauhoitin jokaisen haastattelun, joten pystyin kirjaamisen sijaan kuuntelemaan ja keskittämään haastatteluun.

Käytin teemahaastattelua eli puolistrukturoitua menetelmää, jossa kaikkien haastateltavien kanssa keskustellaan samoista aihepiireistä ja teemoista, mutta menetelmä antaa mahdollisuuden rakentaa keskustelu tilanne yksilöllisesti vaihtaen kysymysjärjestystä ja muotoilua. (Tiittula & Ruusuvoori 2009, 11–12). Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa. Aineiston keräämistä pystyy säätämään haastattelutilanteessa joustavasti ja tällöin pystyy esittämään haastateltavalle lisäkysymyksiä. Haastateltava voi tarkentaa kysymyksiä tai aihealueita haastateltavalta. (Hirsjärvi, Semes & Sajavaara 2009, 204–212.) Kysymykset pyritään esittämään samalla tavalla, jotta tutkimus olisi luotettava. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 58).

#### 4.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi alkaa haastattelun litteroimisesta, jolloin tutkija perehtyy alustavasti aineistoon (Kylmä & Juvakka 2012, 65.) Aineiston analyysin vaiheet ovat kuvailu, luokittelu, yhdistely ja tulkinta. Aluksi kartoitetaan aineisto, jonka jälkeen se luokitellaan eri teema-alueisiin ja yhdistellään samankaltaisten tuloksien mukaan. Tämän jälkeen voidaan suorittaa aineiston tulkinta.

Teemahaastattelun aineisto voidaan purkaa suoraan teema-aluetta koskevaan runkoon, jonka riskinä voi olla käsittelyvaiheen kokonaisuuden rikkoutuminen. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 141–152). Laadullinen analyysi muodostuu havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta, jossa poikkeus kumoaa säännön, jolloin tutkittavaa asiaa on mietittävä uudelleen. Arvoituksen ratkaiseminen on tulosten tulkintaa tutkittavasta ilmiöstä, ratkaisu tehdään annettujen johtolankojen ja vihjeiden perusteella. (Alasuutari 1999, 30–35.)

Haastattelumateriaalia on yhteensä noin 7 tuntia, joka tuotti litteroituna noin 30–40 sivua tekstiä. Haastattelujen aluksi haastateltavat kertoivat aiemmasta työkokemuksesta ja opinnoistaan. Litteroimisen jälkeen järjestelin materiaalin eri teema-alueisiin, josta lähdin tarkastelemaan tutkimustuloksia. Haastattelu materiaalin purkamiseen ja läpikäymiseen kului lukemattomia tunteja aikaa. Kun haastattelun aineisto oli kirjallisessa muodossa, käytin aineiston analyysissä sisällön analyysia. Se voidaan toteuttaa joko aineistolähtöisesti eli induktiivisesti tai teorialähtöisesti eli deduktiivisesti. Päädyin opinnäytetyössäni aineistolähtöiseen tapaan, joka sopii tutkimukseeni mielestäni paremmin. Tutkimuksessa pyrin yksittäisistä havainnoista muodostamaan laajempia kokonaisuuksia. (Kylmä & Juvakka 2012, 22–23.) Seuraavaksi vuorossa oli aineiston pelkistäminen, jossa aineistosta karsittiin epäolennainen tieto pois. Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät tiivistettiin pelkistettyyn muotoon. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin ja aloitettiin samankaltaisuuden ja erilaisuuksien etsiminen. Tällöin muodostui useita alaluokkia. Näiden alaluokkien yhdistelystä muodostui yläluokkia. Tämän jälkeen muodostuu kokoava käsite. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 109–113.) Sisällön analyysin prosessista on taulukkoina esimerkkejä (Taulukko1 ja Taulukko2). Havainnollistin tutkimustuloksia myös suorilla haastatteluista kerätyistä lainauksista.

TAULUKKO 1. Esimerkki sisällön analyysin etenemisestä.

| Alkuperäisilmaus   | Pelkistetty ilmaus                              | Alaluokka                       | Yläluokka             | Pääluokka            |
|--|---|---------------------------------|-----------------------|----------------------|
| Jos ajattelen meidän työyhteisöä, niin mä toivoisin enemmän lääkäreiltä tukea ja yhteistyötä.  | Tuen saaminen työyhteisön jäseniltä             | Tuen saaminen                   |                       | Työyhteisön merkitys |
| Lähitiimin tuki ja yhtenäinen henki on voimavara. Että ei tarvitse varoa olemistaan. Jos mulla on joku haastava tilanne, niin sitten juttelen ihan kenen kanssa vaan työkavereista, kuka siinä on. | Yhtenäinen henki ja tuen saaminen työyhteisössä | Yhteinen työyhteisö             | Tuki työyhteisössä    |                      |
| Työyhteisö on muutenkin todella toimiva. Työilmapiiri on avoin ja työtä on helppo tehdä.   | Avoin ilmapiiri työyhteisön kesken              | Viihtyisä ja toimiva työyhteisö | Työyhteisön ilmapiiri |                      |
| Meidän yksikössä on aivan järjettömän hyvä tiimihenki. Tosi hyvä tiimi ja kaikkien kanssa pystyy sopimaan asioista.  | Tiimihenki työkavereiden kanssa                 |                                 |                       |                      |

TAULUKKO 1. Esimerkki sisällön analyysin etenemisestä.

| Alkuperäisilmaus  | Pelkistetty ilmaus                                | Alaluokka                  | Yläluokka                 | Pääluokka      |
|---|---|----------------------------|---------------------------|----------------|
| Mun esimies on meidän vastaava lääkäri ja häneltä kokisin, että tarvis saada enemmän palautetta. Ja rakentavaa palautetta, sellasta tsemppaavaa palautetta. | Esimiehen palaute                                 | Palaute työstä esimieheltä | Esimiehen tuki ja palaute | Esimiehen tuki |
| Edes joskus saisi kuulla, että sä pärjät ihan ok. Palaute on tärkeää, se on sellaista mitä kaipaa erittäin paljon.  | Positiivinen palaute                              |                            |                           |                |
| Pomo kyselee, kuinka meillä menee ja tarvitseeko joku apua. Esimies on ennen ollut meidän työkaveri, niin hän on helposti lähestyttävä.                     | Helposti lähestyttävä esimies ja ymmärrys työstä. | Esimiehen tuki             |                           |                |

#### 4.4 Tutkimuksen aikataulu ja raportointi

Opinnäytetyöni tutkimussuunnitelma valmistui keväällä 2011. Aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen perehdyin syksyllä 2010 ja alkuvuodesta 2011. Haastattelin työterveyshoitajia vuoden 2012 alussa. Valmiina opinnäytetyö on syksyllä 2014, jonka jälkeen julkaisen työn opinnäytetyön loppuseminaarissa. Julkaisen työni myös Diakonia-ammattikorkeakoulun kirjastossa ja Theseus-tietokannassa.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

### 5.1 Itsensä johtaminen

Työterveyshuollon toiminta on laaja kokonaisuus, jonka ymmärtäminen vaatii oman aikansa. Työn hallinta lisääntyy työterveyshoitajilla työkokemuksen kautta. Uudet tilanteet koetaan haasteellisina. (Kyrölahti 2005, 75.) Työterveyshoitajilta vaaditaan osaamista monelta eri osa-alueelta, sillä he tekevät moniammatillista työterveysyhteistyötä eri toimijoiden kanssa (Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista 2013). Joissakin työpaikoissa työterveyshoitajat neuvottelevat uusista sopimuksista yritysten kanssa, verkostoituvat laajasta yhteistyökumppaneiden kanssa ja laskuttavat yrityksiä palveluistaan. Ensisijaisesti he tekevät ennaltaehkäisevää työtä terveyden edistämiseksi eri toimintamuodoin.

Työterveyshuolto on tosi laaja eli täytyy tietää ja osata kaikenlaista ihan laidasta laitaan. Työterveyshuoltoa ohjaavat pitkälti lait ja asetukset. Hirveen laajasti täytyy hallita asioita ja nähdä kokonaisuus.. Kun on työyhteisö työtä ja sitten on terveystarkastuksia ja hoitoon ohjauksia. (Haastateltava 2)

Lainsäädäntö ohjaa työterveyshuoltoa ohjeistuksilla. Lait antavat terveydenhoitajille mahdollisuuden turvautua niihin tarvittaessa neuvottelutilanteessa. Lainsäädännön mukaan on myös helpompi toimia perustellusti. Etiikan ja hyvä työterveyshuoltokäytäntö ohjeistavat työtä.

Eettistä osaamista on myös se, että pidetään huolta myös itsensä kehittämisestä. Lainsäädäntöä tukee työtä ja sitä tarvitsee. Ensisijaisesti turvaudun hyvä työterveyshuoltokäytäntö ohjeistukseen. (Haastateltava 4)

Jokainen haastateltavista koki itsensä johtamisen erittäin tärkeäksi osaksi työtä. Oman työn suunnittelu on suuri voimavara työssä, mutta se aiheuttaa myös haasteita. Työssä jaksamisen kannalta työn organisointi jokaisen itse opeteltava ja kokemus tuo lisää taitoja parantaa oman työn suunnittelua ja toteutusta.

Vastauksista kävi ilmi, että itsensä johtaminen on herättänyt paljon keskustelua erikoistuvien työterveyshoitajien opintojen aikana.

Pitää toimia niin kuin hyväksi tuntuu. Työaika suunnittelulla voi parantaa omaa jaksamista. (Haastateltava 5)

Kun saa itse organisoida aikataulut, helposti saattaa tunnollinen ottaa itselleen aivan liikaa töitä. Täytyy tietää omat rajansa, ettei päivä lähde venymään. Työn rajaaminen täytyy tehdä itselle selväksi, ettei tule kuormittumista. Kun saa vaikuttaa oman työnsä tekemiseen, niin jaksaminen on myös parempaa. Se että, saa koko ajan opetella lisää, se on positiivinen haaste. Oman työn organisoinnin opettelu tuo jaksamista. Ettei ole koko ajan listaa töistä, joka pitää suorittaa, vaan enemmänkin suunnitelma työn tekemisestä. Kiirettä on aina ja useasti se on oman pään sisällä. Oman työ suunnittelu on avainsana. Kaikista pitäisi löytyä pieni johtaja. Kyllä mä uskon, että omat taidot työssä jaksamisen vaikuttamiseen kasvavat. (Haastateltava 2)

Työterveyshoitajan täytyy osata organisoida itsensä johtamista ja toivon mukaan siinä kehittyy entistä paremmaksi, sillä se antaa voimavaraa työssä jaksamiseen. Pitää tottua siihen, että kaikki ei tule valmiiksi, kun päivä loppuu, vaan työt jatkuvat myöhemmin. Mutta toisaalta tuon epäkohdan toinen hyvä puoli on, että mä saan nyt itse päättää, et mitä milloinkin teen. Oman kehittämisen kannalta pitää olla aktiivinen. Jos haluan koulutukseen, minun pitää itse hakeutua sinne. Tämäkin perustuu pitkälti itsensä johtamiseen meidän yksikössä. Itse saa päättää, suunnitella ja organisoida. Mä tykkään tosi paljon siitä. Se on suurin voimavara tämän alan muihin töihin. Osaamisen kenttä, mikä on tullut aiemmista töistä, on tietynlainen voimavara. (Haastateltava 4)

## 5.2 Keskeneräisyyden sietäminen ja muutoksen hallinta

Työterveyshoitajien työssä on osattava hallita muutoksia. Se vaatii riskinottoa ja keskeneräisyyden sietämistä. (Kyrölähti 2005, 128–129.) Työterveyshoitajan vastauksissa toistui useaan otteeseen keskeneräisyyden sietämisen tärkeys ja haasteet. Työt keskeytyvät useaan otteeseen kiireiden aikataulujen ja useiden työprojektien päällekkäisyyksien vuoksi. Prosessit voivat olla pitkiä ja niitä tehdään pala kerrallaan. Keskeneräisyyden sietäminen on haasteellisista useammille haastateltavista. Työn organisoinnilla voi helpottaa asioiden keskeneräisyyden sietämistä.

Jotenkin kaipaisin sellaista, että viikonloppuna voin jättää työt ja ne on kaikki tehty, mutta kun siellä on aina jotain laatikossa. Aina on pitkiä prosesseja, valmista ei ole koskaan. Mä koen sen haasteelliseksi, kun töitä on kesken. Mä on sellainen ihminen, joka haluaisi tehdä homman valmiiksi ja aloittaa sitten uuden työn. Toisaalta työn moninaisuus on positiivista ja on myös voimavara. Mulla ei välttämättä sovi se, että työt ovat kesken. (Haastateltava 3)

Toisaalta stressaan aika helposti, mutta tää työ opettaa siihen, että ei kannata murehtia asiaa, johon ei voi vaikuttaa sillä hetkellä. Täytyy sietää keskeneräisiä töitä. Koen voimavaraksi keskeneräisyyden sietämisen. (Haastateltava 2)

Työterveyshoitaja on työssään jatkuvassa muutoksessa. Muutos voi olla suunta parempaan päin, mutta muutoksen jatkuva kokeminen ja hallinta on olla haastavaa. Haastateltavat ymmärtävät muutoksen kuuluvan vallitsevaan työkuulttuuriin ja myös omaan ammattiin. Muutoksen hallinnassa vaikuttaa positiivinen muutokseen asennoituminen ja ymmärrys muutoksien syystä (Kyrönlähti 2005, 128).

Muutoksen hallitsemisessa kehittyi. Välillä tuntuu tosi raskaalta, että voi taas jokin uusi muutos. Mutta kun ajattelee, että muutokset ovat aina suunta parempaan päin ja, kun siirtymävaiheen läpi pääsee, niin se helpottaa omaa työtä (Haastateltava 2)

### 5.3 Psyykinen kuormitus

Työmäärä ja työtahti vaikuttavat psyykkiseen kuormitukseen. Resurssien puute ja jatkuva kiire on usein työpaikoilla kuormittava tekijä. (Takala 2010, 94.) Jokainen haastateltavista koki henkistä kuormitusta, mutta kaikki omalla tavallaan. Yksi vastaajista koki resurssien olevan kunnossa ja työaika riittää hyvin työn tekemiseen.

Tää tuntimäärä tässä työssä riittää mun hommien tekemiseen. Resurssit ovat sen suhteen kohdallaan. (Haastateltava 5)

... mutta sellainen aiheuttaa stressiä, että ne asiakas yritykset ei ehkä tiedä käytäntöjä. Et meille olisi tulossa työntekijä, joka tarvitsee huomenna työhöntulotarkastuksen, sitten kun se ei vaan aina ole mahdollista. Se aiheuttaa stressiä, että ne ei tiedä, kuinka me toimitaan. Mä en oikeesti voi siirtää mun muita asiakkaita sen

tulotarkastuksen edestä ja sit saa palautetta, että aika huonosti teillä on aikoja. Sellainen aiheuttaa stressiä, mut sit mä vaan sanon, että mun työaika on kahdeksasta neljään. Mutta siis stressiä on kiire. (Haastateltava 1)

Kyllä se on niin, ettei resurssit ole riittäviä. Mutta kyllä ne työt tulee tehdyksi, kun et ei kaikki päivät ole niin kiireisiä. Henkisesti kiire on kaikista kuluttavinta ja ne tekemättömät työt. Huoli siitä, jos tämän hetkiseen työvahvuuteen tulisi muutoksia, mietityttää. Uuden työntekijän haasteita on se, että saa työstä kokonaishallinnan ja oppii tuntemaan asiakkaat. Resurssillisä auttaisi jaksamaan. Paremmilla resursseilla saadaan myös parempia tuloksia, näin saadaan vaikuttavuutta paremmaksi. (Haastateltava 4)

Työn kuormittavuuteen vaikuttavat aiemmat työkokemukset. Jos aikaisempi työ on ollut erityisen kuormittavaa, ei kuormittava työ tunnu työn vaihtuessa raskaalta. Yksi haastateltavista koki kuormittavana uusien muutoksien haasteellisen vastaanoton työyhteisössä.

Työyhteisö on sellainen, missä muut ovat olleet vuosia. Mietin sitä, kuinka saan vietyä muutoksen sinne, se on haaste ja kuormitustekijä. Kun tietää, että näin pitäisi toimia, mutta muut ajattelee, että me ollaan aina tehty näin. (Haastateltava 3)

Paineensietokykyä täytyy olla, et sietää keskeneräisyyttä ja hankalampia yhteistyö kumppaneita. Välillä neuvottelut yritysten kanssa ei ole mitään kukkasilla tanssimisia. Haasteita löytyy. Terveysasemaan verrattuna henkinen kuormitus on 100 kertaa pienempi. Se kiire on siellä aivan erilaista, mitä se on meillä. (Haastateltava 2)

Haastateltavat uppoutuvat asiakkaiden ongelmiin hetkellisesti vastaanottojen aikana. Erityisen tärkeää on pystyä jättämään työ asiat vapaa-ajan ulkopuolelle. Henkisen kuormituksen estämiseen auttaa kokemus ja oman jaksamisen ylläpitäminen. Kokemus auttaa oman jaksamisen huolehtimisesta.

No on aika paljon kaikennäköistä (jaksamisen ongelmaa), se näkyy joka kolmannessa vastaanotossa. Jos asiakas tulee vastaanotolle kipeän korvan vuoksi, niin usein kerrotaan, että meillä on myös töissä tosi kiireistä ja esimies ei ota palautetta huomioon. (Haastateltava 1)

Hetkellisesti, kun vastaanotolla joku käy jaksamisen asioilla, tulee olo, että kaikki mehut on viety. Toisaalta ne ovat kasvattavia kokemuksia. Jaksaminen on nykyisin iso ongelma. Itse yritän



huolehtia omasta jaksamisesta, että jaksaa ottaa vastaa muiden huolia. Ei voi auttaa muita, jos ei itse ole kunnossa. (Haastateltava 2)

Ehkä on niin hyvät vuorovaikutustaidot ja kokemusta siihen, että potilaan kokemukset ei mua väsyttä eikä ahdistu. Nopeissakin käynneissä voi tulla vaikeita asioita. En mä niitä kannan kotiin, se on tullu kokemuksesta. (Haastateltava 4)

Työssä jaksaminen on tärkeää työntekijälle, hänen lähipiirilleen, työnantajalla sekä myös yhteiskunnalla (Pyöriä 2012, 7–15). Työssä jaksamisen kokemukset ovat jokaisella työntekijällä erilaiset ja jaksamiseen vaikuttavat useat eri tekijät (Vesterinen 2006, 47).

Tällä hetkellä on taas oikein hyvä jaksaminen. Viime kuussa oli sellainen ole, etten mä enää jaksaa yhtään mitään, koska oli kaikki kelat ja kaikki tulee yhtä aikaa päälle. Paperityö on se mikä mua stressaa. Vaikka mä laittaisin kiinni ajan (kalenterista) niin sitten tulee kiireellinen työhönsijoitustarkastus tai joku mikä menee sen päälle, niin sitten mä joudun tekemään niitä keloja siellä illalla työpäivän jälkeen, koska ne pitää joka tapauksessa olla tehty tiettyyn päivämäärään mennessä tehtynä. Ei vaan ehdi tekemään hommia työajan puitteissa, mutta sitä kestää vaan hyvin lyhyen aikaa vuodessa, niin sitten, kun se on ohi, niin kaikki on ok. (Haastateltava 1)

Uuden työn aloitus on kuormittavaa, sillä uutta opittavaa on paljon. Osa vastaajista on kokenut aiemmissa työssään kuormittavuutta ja ovat kouluttautuneet toiseen ammattiin. Työterveyshoitajan työ on jatkuvaa uusien asioiden opettelemista. Ihmiset sopeutuvat eri tavalla muutoksiin. Osa vastaajista mukautuu helposti muutokseen, kun vastaavasti osalla jatkuva muutos voi vaikuttaa negatiivisesti jaksamiseen.

Mun jaksaminen oli aiemmin kortilla ja sen takia lähdin kouluttautuman. Se oli niin opittua, vanhaa tuttua. Olen aina tykännyt muutoksista. Pidän siitä, että työelämä kehittyy ja muuttuu. (Haastateltava 4)

Aluksi, kun aloitin, oli rankaa, kun oli paljon uutta, mutta toisaalta jaksoin tsemputa ja opiskella. Nyt on ollut ongelmia työssä jaksamisessa, sillä tuntuu, että työterveyshoitaja työ on sellaista, että et ole ikinä valmis. Oon miettiny, et sopiiko tää kuitenkaan

mulle. Se on sellainen haaste, mut muuten jaksan kyllä.  
(Haastateltava 3)

#### 5.4 Työyhteisön merkitys

Työyhteisön vuorovaikutuksella on merkitystä työntekijän hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä kokee saavansa tukea tarvittaessa. (Vartia & Väänänen 2006, 56–59). Vastauksista ilmeni, että kaikilla haastateltavilla työyhteisön tuki on merkittävä osa työssä jaksamisen edellytyksiä. Hyvä tiimihenki, avun antaminen työkaverille tarvittaessa ja läheiset välit työkavereihin auttavat jaksamaan. Työn sisällä heitä auttoi jaksamaan mahdollisuus keskustella riittävästi työkavereiden kanssa työasioista.

Meidän yksikössä on aivan järjettömän hyvä tiimihenki. Tosi hyvä tiimi ja kaikkien kanssa pystyy sopimaan asioista. Eikä ole ketään keneltä ei voisi kysyä. Tiimityö tukee työssä jaksamista, esimies myös. Jos itsellä on huonompi päivä eikä ole ehtinyt sitä vielä jakamaan, niin kysytään jo, että onko kaikki hyvin. Kollegat ovat toistensa kanssa yhteyksissä, ettei kukaan olisi yksin pohtimassa asioita. Pienet asiat auttavat jaksamista. (Haastateltava 2)

Me puhutaan aika paljon töissä juttuja auki. Meillä on mahdollisuus siihen. Istutaan kahvihuoneessa esimerkiksi ja vaikka kahvihuoneessa ei pitäisi puhua työasioita, niin siellä käydään asioita paljon läpi. Se on voimavara. (Haastateltava 1)

Työyhteisön merkitys korostuu pienemmissä työyhteisöissä. Jos esimieheltä ei saa riittävästi tukea, korostuu merkittävästi muun työyhteisön merkitys.

Jos ajattelen meidän työyhteisöä, niin mä toivoisin enemmän lääkäreiltä tukea ja yhteistyötä. Hoitajien ja fysioterapeuttien kesken meillä on tosi tiiviit välit ja tehdään yhteistyötä, mutta lääkärit delegoivat heillekin kuuluvia asioita meille eikä heiltä saa sellaista tukea. (Haastateltava 3)

Työyhteisö on muutenkin todella toimiva. On sattunut sellaisia henkilöitä, että kaikkien kanssa se tekeminen on hyvää ja tiimityö on pienessä yhteisössä kaikista tärkeintä. Työilmapiiri on avoin ja työtä on helppo tehdä. (Haastateltava 4)

## 5.5 Esimiehen tuki

Riittävän tuen saanti ja esimiehen kannustus on työntekijälle arvokasta. Työtä jaksaa tehdä, kun saa rakentavaa palautetta työstään. Esimiehen luottamus ja työyhteisön tuki on merkittävä voimavara. (Korppoo 2010, 170–172; Juuti 2006, 83–85.) Työterveyshoitajilla on esimiehenä usein lääkäri. Lähin esimies voi olla myös vastaava työterveyshoitaja tai henkilöjohtaja. Esimiehen toivotaan olevan helposti lähestyttävä ja työhyvinvoinnin merkityksen ymmärtävä.

Mun esimies on meidän vastaava lääkäri ja häneltä kokisin, että tarvis saada enemmän palautetta. Ja rakentavaa palautetta, sellasta tsemppaavaa palautetta varsinkin kun on uusi eikä oikein tiedä miten. Se on sellainen mikä varmasti vaikuttaisi työssä jaksamiseen. Edes joskus saisi kuulla, että sä pärjät ihan ok. Palaute on tärkeää, se on sellaista mitä kaippaa erittäin paljon. Ehkä se, että oma esimies on lääkäri, niin hän ei ehkä ihan käsitä, kuinka laaja hoitajan työ on. Olisi kivempi jos esimies olisi hoitaja. (Haastateltava 3)

Meidän esimies on henkilöstöjohtaja eikä heillä ole alan asiantuntijuutta. Työhyvinvointi lähtee johtamisesta. Työhyvinvointia täytyy kehittää ja se on varmasti yksi työssä jaksamisen edellytyksiä. Viime kädessä se lähtee johdon päätöksestä hoitaa työhyvinvointia. (Haastateltava 4)

Pomo kyselee, kuinka meillä menee ja tarvitseeko joku apua. Esimies on ennen ollut meidän työkaveri, niin hän on helposti lähestyttävä. (Haastateltava 1)

## 5.6 Työn ulkopuolinen elämä

Hyvä terveys ja yleiskunto tukevat työssä jaksamista ja parantaa elämänlaatua (Takala 2010, 101). Haastateltavat saivat voimavaroja työn sisältä ja vapaa-ajalta useista eri tekijöistä. Rentoutuminen vapaa-ajalla, liikunta, läheisten tuki ja riittävä uni nousivat esille vastauksista. Säännöllinen elämä ja työn ja vapaa-ajan erottaminen on tärkeää.

Ulkopuolella on perhe ja kaverit sekä jonkun näköinen urheilu tai liikkuminen monimuotoisesti on voimavaroja. Harrastuksista lukeminen ja leffat auttavat rentoutumaan. Mun ei tarvii erikseen ajatella palautumista vaan se tulee siinä normaalissa elämässä. (Haastateltava 1)

Säännöllinen elämä on voimavarana. Rajan työn, kun lähdän töistä, niin en tee enää töitä. Se mitä koti elämässä tapahtuu vaikuttaa työhön. Jos itsestään ei pidä huolta, niin tässä työssä ei jaksaa. (Haastateltava 2)

Voimavarana on se, että omat suhteet perheenjäseniin on kunnossa. Myös oma vapaaehtoistyö antaa elämään lisää. Olen luonto ihminen. Mä menen metsään ja kuljen siellä ja katselen. Kun tunnin on siellä, niin kaikki on paremmin. (Haastateltava 5)

Se, että selvästi erottaa työn ja vapaa-ajan, on tärkeitä. Siis harrastukset ja perhe on tietysti voimavara. Osaan jättää huolet töihin, en mä mieti niitä kotona, vaikka on hankalia asioita. (Haastateltava 3)

Oma elämäntilanteella ja voinnilla on merkitys työssä jaksamiseen. Työn ulkopuoliset asiat vaikuttavat haluamatta työn tekemiseen. Sairaus voi tehdä työssä olemisesta hankalaa.

...sen huomaa kun on joku sairaus päällä, niin työssä jaksaminen on erittäin huonoa. Mä huomasin, etten jaksanu sillä tavalla, kun olisin halunnu. Itellä pitää olla perus asiat ihan kunnossa, et jaksaa. (Haastateltava 5)

### 5.3 Tulevaisuus työterveyshoitajana

Työterveyshoitajien haastatteluista ilmeni työn haasteellisuus myös kokeneena työterveyshoitajana. Ala kiinnostaa ainakin tällä hetkellä kaikkia haastateltavia, mutta oma työssä jaksaminen huolestuttaa osaa työterveyshoitajia.

Olen innoissani alasta ja epäjärjestys ei haittaa, sillä olen uusi. Mutta jos tällainen jatkuisi 15 vuotta, niin se olisi rasittavaa. Mutta mulla on nyt sellainen asenne, ettei kaikkea tarvitse tajuta. Mutta ihminen kaipaa järjestystä. (Haastateltava 1)

Jos miettii viiden vuoden päähän, niin näen siellä riskejä, jos yksintyöskentely jatkuu voi se olla kuormittavaa. Jos ei pidä huolta työnsä kehittämisestä, niin jaksamisen kanssa voi myöhemmin tulla ongelmia. (Haastateltava 4)

Työssä jaksamisen koen helpommaksi tulevaisuudessa, sillä uuden oppiminen ja koulutus eivät ole enää jokapäiväistä, mutta että työt ovat aina kesken ja ikinä ei ole kaikki valmiina, on haaste. (Haastateltava 3)

## 6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Työterveyshoitajat kokevat työterveyshuollossa työn haasteelliseksi ja nauttivat työn itsenäisyydestä. Myönteisinä tekijöinä työterveyshoitajat pitivät oman työnsä suunnittelun mahdollisuuksia sekä työn itsenäistä päätöksentekoa. Työn henkinen kuormittavuus aiheuttaa stressiä ja vaikeuttaa työssä jaksamista. Työterveyshoitajien joutuvat sietämään keskeneräisyyttä työssään. Haastateltavat kokivat, että työpaikan hyvä yhteishenki, esimiehen tuki, riittävät henkilöstöresurssit sekä työn ja vapaa-ajan pitäminen erillään auttavat työssä jaksamisessa. Osa terveydenhoitajista toivoi enemmän tukea ja kannustusta esimieheltä. Monet tekijät esiintyivät positiivisena ja negatiivisena. Esimerkiksi työntekijän persoonasta ja elämäntilanteesta johtuen itsensä johtaminen voi olla voimaan antava tai stressaava tekijä.

Työyhteisön ja esimiehen antama tuki on erityisen tärkeää, ja sitä osa terveydenhoitajista toivoi lisää. Keskeneräisyyden sietäminen ja työn organisointi on avainasemassa, jotta työssä jaksaa huolehtia työntekijänä asiakkaiden työhyvinvoinnista. Työterveyshoitajien työhyvinvoinnin edistämisessä voisi näyttää esimerkkiä muille työyhteisöille. Näin ei aina nykyisin ole. Työterveyshoitaja hoitavat omien asiakkaiden työterveyshuoltoa ja ylläpitävät yhdessä moniammatillisen tiimin kanssa heidän työ- ja toimintakykyä, mutta kaikille työterveyshoitajille ei ole osoitettua omaa työterveyshuoltoa.

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että erilaiset työterveyshuollon yksiköt, esimiehen johtamistaidot, työyhteisön toimintamuodot, työ ja vapaa-ajan erottaminen, muutoksen sekä keskeneräisyyden sietäminen, että itsensä johtamistaidot vaikuttivat työssä jaksamiseen. Työterveyshoitajat kokivat työyhteisön ja johdon tuen ja vapaa-ajalla rentoutumisen tärkeiksi voimavaroiksi työelämässä.

Ennen työn kuormittavuuden tutkiminen rajoittui fyysisen kuormituksen suuntaan. Nykyisin keskitytään enemmän psyykkiseen kuormitukseen, jossa on

työn pääpaino. Monilla ammattialoilla kuormitus on enemmän henkistä kuin ruumiillista, sillä työn tekeminen on muuttunut paljon. (Väänänen 2006, 14–18.)

Työssä jaksaminen on yksi nykypäivän suurista haasteista. Jaksamisen ongelmat lisääntyvät ja niihin pitäisi pyrkiä puuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työelämän jatkuva muutos näkyy työterveyshoitajien työssä, lisäksi heidän on kiinnitettävä huomiota myös omaan jaksamiseen. Nyt täytyisi kiinnittää huomio työssä jaksamisen edellytyksien lisäämiseen ja kuunnella työntekijöiden mielipiteitä ja kokemuksia. Tyytyväinen työntekijä tuottaa myös parempia palveluita työnantajalleen (Ojala & Guy 2005, 69–70).

### 6.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimukseen osallistuminen tulee olla vapaaehtoista ja pohjautua eettisiin periaatteisiin. Haastattelussa saatu tieto käsitellään luottamuksellisesti ja materiaalit hävitetään, kun opinnäytetyö on palautettu. Tutkimusaineiston asianmukainen käsittely kuuluu luotettavan tutkimuksen perusteisiin. Jokaisen tutkittavan itsemääräämisoikeus on tärkeää, kun kerätään ihmisiltä tietoa tutkimustarkoituksiin (Kuula 2006, 24.)

Sain materiaalia tutkimukseen suunnitelmien mukaan. Huomasin kuitenkin opinnäytetyön prosessin aikana, että aiheen rajaamisesta huolimatta, jouduin käsittelemään aihetta rajatusti. Epäilin alussa, etten saa riittävän laajoja vastauksia jaksamisesta, mutta työterveyshoitajat kertoivat monipuolisesti kokemuksia myös vaikeista aiheista. Jätin osan arkaluontoisesta materiaalista pois opinnäytetyöstäni, jotta työterveyshoitajia ei olisi tunnistettu haastatteluista. Osa kertoi yksityiskohtaisemmin esimerkiksi perheensä tapahtumien tai aikaisempien työkokemusten vaikutuksesta työhön. Materiaalia jäi pois noin kahden sivun verran. Uskon, että haastattelutilanteiden rauhallisuus ja välitön tunnelma vaikutti positiivisella tavalla haastateltavien avoimuuteen.

Haastateltavien yhdistävä tekijä, oli se, että he ovat toimineet työterveyshoitajina muutaman kuukauden tai reilun vuoden ajan ja ovat

haastattelun teko hetkellä erikoistumisopintojen loppuvaiheessa. Olisin voinut valita haastateltavia samanlaisista työyhteisöistä, mutta toisaalta nyt haastattelussa on edustettuna monipuolisesti eri työterveyshuollon toteuttamistavat.

Selvitin opinnäytetyössäni tutkimuksen eri vaiheita haastateltavien valinnasta aineiston analysointiin. Tiedonhankinnassa käytin ajankohtaista ja luotettavaa tietoa. Pari lähdettä on vanhempia, mutta arvioin kriittisesti niiden sisältämää tietoa. Ajantasaisen tiedon käyttäminen tutkimuslähteenä kuuluu tutkimuksen luotettavuuden tapoihin. Tutkimusvaiheiden selvittäminen lukijalle parantaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233) Kysyin haastateltavilta lupaa heidän kokemuksien julkaisuun opinnäytetyössäni. Haastatteluissa saatu materiaali käsiteltiin luottamuksellisesti opinnäytetyön prosessin aikana, jonka lopuksi hävitettiin asianmukaisesti. Haastatteluissa saadut materiaalit käsiteltiin nimettömänä.

## 6.2 Tutkimusprosessi ja ammatillinen kasvu

Tutkimuksen rajaaminen ja menetelmän valitseminen oli minulle aluksi vaikea. Aihe herätti minussa suuremman kiinnostuksen vasta työterveyshoitajia haastatellessa. Haastateltavien into uudesta työstään oli mukaansatempaavaa. Haastattelu näin suurena projektina oli minulle ensimmäinen ja ainutlaatuinen elämys. Huomasin haastattelujen aikana eläytyneeni työterveyshoitajan työhyvinvointiin. Yhden haastattelun kohdalla olisin voinut rajata vastauksia enemmän. Pidin yksilöhaastatteluja onnistuneena, mutta tulevaisuudessa haastattelijana voisin harjoitella syvemmin haastattelijan roolin vaikutusta haastateltavaan, jotta tutkimus oli mahdollisimman luotettava. Lisäksi haastattelun rungon tekemiseen olisin voinut käyttää enemmän aikaa.

Opinnäytetyö oli minulle ensimmäinen näin laaja ja itsenäinen työ, jonka koin pitkän prosessin aikana haastavaksi. Aloitin opinnäytetyön tekemisen parin kanssa, lopulta tein kuitenkin työn itsenäisesti. Työskentelyyni olisin kaivannut keskustelua prosessin eri vaiheista laajemmin. Tässä asiassa parityöskentely

olisi antanut mahdollisuuden keskustelulle ja tämän vuoksi välillä kaipasin tiimityöskentelyä projektin aikana. Olisin voinut kiinnittää enemmän huomiota aikataulun tarkempaan rakentamiseen. Organisaatiokykyni on mielestäni hyvä, mutta itsensä johtaminen on ollut näin pitkäaikaisessa työskentelyssä välillä vaativaa.

Ammatillisen kasvun kannalta pidän tärkeää, että opinnäytetyö projektissa oli haastavia vaiheita. Vaikeuksien läpikäyminen ja niistä selviytyminen tukee entisestään omaa jaksamista ja antaa valmiuksia ryhtyä suurempiin projekteihin.

### 6.3 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyössäni halusin selvittää erikoistuvien työterveyshoitajien näkemyksiä työssä jaksamiseen. Jatkotutkimuksena työterveyshoitajien omia kokemuksia työssä jaksamisesta pitäisi tutkia tarkemmin, jotta voisimme kehittää työssä jaksamista konkreettisesti. Vaikka työterveyshoitajat ovat työhyvinvoinnin ammattilaisia, he kokevat myös työssään jaksamisen ongelmatilanteita. Minusta olisi mielenkiintoista tutkia haastateltavien työssä jaksamista 5- 20 vuoden kuluttua. Kuinka työssä jaksaminen on muuttunut työuran aikana ja mitkä tekijät tällöin vaikuttavat heidän työhyvinvointiin? Toimivatko työterveyshoitajat enää alalla? Lisäksi haluaisin selvittää, onko työterveyshoitajan työnkuva merkittävästi muuttunut vuosien kuluessa.



## LÄHTEET

- Ahonen, Guy 2014. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. Viitattu 19.9.2014  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>
- Alasuutari, Pertti 2012. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino
- Antti-Poika, Mari; Martimo, Kari-Pekka & Husman, Kaj 2003. Psykososiaaliset tekijät työssä. Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim, 83–91.
- Antti-Poika, Mari; Martimo, Kari-Pekka & Husman, Kaj 2006. Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim
- Elo, Anna-Liisa 2003. Psykkinen kuormitus, stressi ja kehittymismahdollisuudet työssä. Teoksessa Piirainen, Hirvonen & Elo (toim.) Työ ja terveys - haastattelututkimus 2003. Helsinki: Työterveyslaitos, 21–23
- Eskola, Jari; Suoranta, Juha 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>
- Jouttimäki, Liisa & Leino, Timo 2006. Työterveyshuollon laatuavain – itsearviointin työkalu. Helsinki: Työterveyslaitos
- Juuti, Pauli 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WSOY, 77–92.
- Kakkuri-Knuuttila, Marja-Liisa & Kaisa Heinlahti 2006. Mitä on tutkimus? Argumentaario ja tieteenfilosofia. Helsinki: Gaudeamus
- Kanske, Outi 2011. Johtajuuden yhteys hoitohenkilöstön työasenteisiin ja työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö 9(2), 30–35.
- Karasek, Robert 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Admin Sci Q 1979: 24(2), 285-308.
- Kela 2014. Työterveyshuolto. Viitattu 22.9.2014.  
<http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>

- Korppoo, Leena 2010. Esimiestyön mahdollisuudet ja henkilöstöyksikön rooli. Teoksessa Martimo, Antti-Poika & Uitti (toim.). Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 170–178.
- Kujala, Santero 2010. Etiikka ja tietosuoja. Teoksessa Martimo, Antti-Poika & Uitti (toim.). Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 277–288.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys.
- Kylmä, Jari & Juvakka Taru 2012. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.
- Kyrönlahti, Eija 2005. Työterveyshuollossa työskentelevän terveydenhoitajan ammatillinen osaaminen. Väitöskirja. Tampere, Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Laki kansanterveydestä 66/1072. 28.1.1972. Viitattu 12.5.2011.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1972/19720066>
- Laki sairausvakuutuksesta 1224/2004. 21.12.2004. Viitattu 5.11.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224>
- Laki työterveyshuollosta 1383/2001, 21.12.2001. Viitattu 12.5.2011  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Laki työturvallisuudesta 738/2002, 23.8.2002. Viitattu 12.5.2011.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Liukkonen, Paula 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum.
- Manninen, Pirjo 2009. Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2007. Helsinki: Työterveyslaitos
- Manninen, Pirjo; Arola, Matti; Asikainen, Esa; Lagerstedt, Rea & Taskinen, Helena 2007. Uuden asiakassuhteen luominen. Teoksessa Manninen, Laine, Leino, Mukala & Husman (toim.) Hyvä työterveyshuolto käytäntö. Vammala: Työterveyslaitos, 74–84.
- Manninen, Pirjo; Husman, Kaj; Leino, Timo; Mukala, Kristiina; Pirttilä, Ilkka; Rokkanen, Tanja & Toponen, Teppo 2007. Lainsäädännöllinen tausta. Teoksessa Manninen, Laine, Leino, Mukala & Husman (toim.) Hyvä työterveyshuolto käytäntö. Vammala: Työterveyslaitos, 10–12.
- Manninen, Pirjo; Husman, Kaj; Leino, Timo; Mukala, Kristiina; Pirttilä, Ilkka; Rokkanen, Tanja & Toponen, Teppo 2007. Työterveyspalvelujen järjestäminen. Teoksessa Manninen, Laine, Leino, Mukala &

- Husman (toim.) Hyvä työterveyshuolto käytäntö. Vammala: Työterveyslaitos, 20–21.
- Martimo, Kari-Pekka; Hiltunen, Marja-Leena; Lamberg, Matti & Partinen, Ritva 2007. Työterveyshuollon eettiset periaatteet. Teoksessa Manninen, Laine, Leino, Mukala & Husman (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Vammala: Työterveyslaitos, 34–42
- Mukula, Kristiina; Antti-Poika, Mari; Eskola, Pirjo & Mölsä, Kari 2007. Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteet. Teoksessa Manninen, Laine, Leino, Mukala & Husman (toim.) Hyvä työterveyshuolto käytäntö. Vammala: Työterveyslaitos, 13–19.
- Mäkitalo, Jorma 2010. Työn muutos ja työhyvinvointi. Teoksessa Martimo, Antti-Poika & Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 179–195.
- Otala, Leenamajja & Guy, Ahonen 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2.painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Pöyriä, Pasi 2012. Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki, Hakapaino, 7-22.
- Siltaloppi, Marjo & Kinnunen, Ulla 2007. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. Teoksessa Leppänen & Takala (toim.) Työ ja ihminen 1/2007. Vammala: Työterveyslaitos, 30–41.
- Sosiaali- ja terveysministeriö i.a. Työelämä. Viitattu 22.9.2014.  
<http://www.stm.fi/tyoelama>
- Suomen työterveyshoitajienliitto 2014. Lehdistö tiedotteet 6.11.2013 ja 15.5.2014. Viitattu 22.10.2014.  
<http://www.stthl.net/fin/ajankohtaista/lehdistotiedotteet/>
- Takala, Esa-Pekka 2010. Työ ja liikuntaelämä. Teoksessa Martimo, Antti-Poika & Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 87–103.
- Terveyskirjasto 2010. Auttajien reagointi ja tuki. Viitattu 23.10.2014.  
[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=onn00129](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00129)
- Tiittula, Liisa & Ruusuvuori Johanna 2009. Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori & Tiittula (toim.) Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. 2.painos. Jyväskylä: Vastapaino, 9–21.

- Tuomi, Jouni & Sarajärvi; Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Vantaa: Tammi.
- Työeläkeyhtiö Varma 2014. Suomalaisen työntekijän hyvinvointi. Odumin ja Varman selvitys työhyvinvoinnista 2009,2011 ja 2013. Viitattu 6.11.2014.  
<https://www.varma.fi/fi/TietoaVarmasta/Documents/Odum-Raportti-2014.pdf>
- Työterveyslaitos 2007. Työ ja terveys Suomessa 2006. Viitattu 3.8.2014.  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/06\\_tyo\\_ja\\_terveys\\_3\\_luku.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/06_tyo_ja_terveys_3_luku.pdf)
- Työterveyslaitos 2012 a. Viitattu 20.10.2012.  
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/sivut/default.aspx>
- Työterveyslaitos 2012 b. Viitattu 20.10.2012.  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>
- Työterveyslaitos 2012 c. Viitattu 20.10.2012.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx)
- Työterveyslaitos 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Viitattu 23.9.2014  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013 10.10.2013. Viitattu 12.10.2014.
- Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista töistä 1485/2001 27.12.2001. Viitattu 22.9.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011485>
- Valtioneuvoston kanslia 2014. Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma. Viitattu 23.10.2012.  
<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>
- Vartia, Maarit & Väänänen, Ari 2006. Sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus työyhteisössä. Teoksessa Ahola, Kivistö & Vartio (toim.) Työterveyspsykologia. Vammala: Työterveyslaitos, 56–67.

- Vesterinen, Pirkko 2006. "Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin - ja se jatkuu koko päivän". Teoksessa Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WSOY, 29–48.
- Väänänen, Ari 2006. Työn luonteen muutos: ruumiillisesta työstä henkiseen työhön. Teoksessa Ahola, Kivistö & Vartio (toim.) Työterveyspsykologia. Vammala: Työterveyslaitos, 14–18.

## LIITE 1: Kirje terveydenhoitajille

## Esikirje

Hei,

Teen opinnäytetyötä aiheesta työterveyshoitajien kokemuksia työssä jaksamisesta. Tavoitteena on kartoittaa, kuinka työterveyshoitajat jaksavat työssään ja kuvata heidän voimavarojaan muuttuvassa työelämässä. Opinnäytetyö toteutetaan teemahaastattelulla, jonka vastausten pohjalta teen aineiston analyysin.

Toivoisin teidän osallistuvan tutkimukseen, jonka tavoitteena on pyrkiä kuvaamaan työterveyshoitajien työssä jaksamista ja voimavaroja auttaa asiakkaita vaativassa ja jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Olen neljännen vuoden terveydenhoitajaopiskelija, joka on kiinnostunut työn kuormituksessa ja työssä jaksamisesta ja mielestäni hyvä opinnäytetyön tutkimuskohde on työterveyshoitaja. Tutkimuksen avulla voidaan selvittää työterveyshoitajien näkökulmia siihen, mitkä asiat kuormittavat heitä työssään ja kuinka työssä jaksamisen edellytyksiä voidaan lisätä.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Taltioin haastattelut myös äänittämällä ne helpottaen aineiston analysointia. Haastatteluissa saatu tieto käsitellään luottamuksellisesti ja materiaali hävitetään asianmukaisesti, kun opinnäytetyö on palautettu.

Toivoisinkin, että ottaisitte mahdollisimman pian minuun yhteyttä sähköpostitse, niin voisimme sopia ajankohdan haastattelua varten. Kiitos jo etukäteen mielenkiinnostanne. Yhteydenotot sähköpostiin [eveliina.sii-tonen@student.diak.fi](mailto:eveliina.sii-tonen@student.diak.fi)

Kerron mielelläni lisää tutkimuksesta, joten ota yhteyttä mikäli kysyttävää ilmenee.

Yhteistyöterveisin  
Eveliina Siitonen  
Terveydenhoitajaopiskelija  
Diakonia-ammattikorkeakoulu

## LIITE 2: Haastattelun runko

Haastattelun runko:

Työssä jaksaminen

- Kuinka työterveyshoitajat jaksavat työssään
- Nykyisin jaksamisen ääri rajoilla/ Auttajien jaksaminen
- Henkinen kuormitus

Työterveyshoitajan työ

Resurssit/valmiudet/koulutus

Mitä keinoja asiakkaiden kuormitukseen

Voimavarat muuttuvassa työelämässä

Kuinka työssä jaksamisen edellytyksiä voidaan lisätä

Työterveyshuoltolainsäädäntö

Työterveyshoitajan työ on vaativaa ja haasteellista, mutta työn itsenäisyys ja moninaisuus tekevät työstä mielekästä. Tutkimusten mukaan työterveyshoitajien vastuiden jakaminen ja työn tavoitteiden määrittäminen vähentää työn kuormittavuutta. Ilmeni, että työterveyshoitajien jaksamista tukee ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen, yhteistyön parantaminen yksiköissä, verkostoitumisen kehittäminen, työilmapiirin parantaminen ja työnohjauksen järjestäminen.

Nykyaikana useissa ammateissa työn psyykkiset vaatimukset ovat kasvaneet. Tämä johtuu työnkuvan muuttumisesta, henkilösopimuksista, vaatimustason kasvamisesta ja työsuhteen epävarmuudesta. Työhyvinvointi on laaja käsite, johon vaikuttaa turvallinen ja terveellinen työympäristö, työn sisältö ja määrä, työn sujuvuus, mielekkyys, organisaatorakenne ja vallassa oleva työkuulttuuri.