

**TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄT JA ESTÄVÄT TEKIJÄT  
LABORATORIOHOITAJIEN KOKEMANA**

Tampereen Yliopisto  
Lääketieteellinen tiedekunta  
Hoitotieteen laitos

Pro Gradu-tutkielma  
Maaliskuu 2008

Ulla Peltola

# TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto

Hoitotieteen laitos

Ulla Peltola: Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät  
laboratoriohoitajien kokemana

Pro gradu-tutkielma, 59 sivua, 8 liitesivua

Ohjaajat: Marja-Terttu Tarkka, THT, professori

Anna Liisa Aho, TtM, assistentti

Hoitotiede, maaliskuu 2008

---

Työhyvinvoinnista keskustellaan nykyisin paljon, se on hyvin keskeisessä asemassa työn ja työyhteisöjen kehittämisessä. On huomattu, että työhyvinvointiin panostaminen parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja työyhteisön tehokkuutta ja tuottavuutta. Organisaatioiden tärkein voimavara on hyvinvoiva henkilöstö. Vastuu hyvinvoinnista on yhteiskunnalla, työyhteisöllä ja yksittäisellä työntekijällä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata laboratoriohoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista, edistäviä ja estäviä tekijöitä.

Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla Laboratoriokeskuksen eri toimialueilla työskenteleviä laboratoriohoitajia. Tutkimukseen osallistui 41 laboratoriohoitajaa. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällön analyysillä. Yläkategorioiksi muodostuivat ammattitaito ja sen ylläpitäminen, organisaatioon liittyvät tekijät, työkykyä ylläpitävä toiminta, työstä johtuvat tekijät sekä työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet.

Tutkimustulosten mukaan työhyvinvointia edistivät suunnitelmallinen perehdytys, työkierto, tasapuolinen ja työntekijöitä arvostava esimiestyö, työvuorojen ja työnjaon oikeudenmukaisuus, asiallinen ja oikea-aikainen tiedottaminen, hyvät sosiaaliset suhteet sekä toimiva tiimityö.

Työhyvinvointia estivät puutteellinen perehdytys, epätasapuolinen esimiestyö, työvuorojen ja työnjaon epäoikeudenmukaisuus, puutteet tiedottamisessa, työtoverin epäasiallinen kohtelu sekä resurssien vähyys.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että laboratoriohoitajien kokemus työhyvinvoinnista vaihteli. Työyhteisön haasteiksi muodostuvat työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen sekä työhyvinvointia estävien tekijöiden vähentäminen. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työyhteisön kehittämisessä.

Avainsanat: työhyvinvointi, laboratoriohoitaja, edistävät tekijät, estävät tekijät

## ABSTRACT

University of Tampere

Department of Nursing Science

Ulla Peltola: Factors enhancing and inhibiting well-being at work as experienced by

Laboratory technologists

Master's thesis: 59 pages. Appendices 8 pages

Supervisors: Professor Marja-Terttu Tarkka, PhD

Anna Liisa Aho, MNSc, assistant

Nursing Science, March 2008

---

Well-being at work is much discussed nowadays and it is in a pivotal position in the development of work and the work organisation. It has been observed that investing in well-being at work serves to improve employees' well-being also the efficiency and productivity of work organisation. Personnel in good condition are the most important resource of organisations. Responsibility for well-being rests with society, the work organisation and the individual worker.

The purpose of this study was to describe the experiences of laboratory technologists of well-being at work, enhancing and inhibiting factors.

The research data collected by interviews from laboratory technologists working at various units of the Laboatoriokeskus (the laboratory organisation of Pirkanmaa Hospital District). Participants included 41 laboratory technologist. The data was analysed by inductive content analysis. The upper categories were professional skill and its maintenance, factors pertaining to the organisation, measures to maintain functioning ability, factors due to work and the personal characteristics of the worker.

The findings show that factors enhancing well-being were systematic running in of new workers, job rotation, managers treating workers equally and respectfully, fair play with regard to work shifts and division of labour, appropriate and timely information dissemination, good social relations and functioning team work.

Inhibitory factors were inadequate running in of new workers, biased actions by managers, unjust in shifts and division of labour, inadequate information dissemination, inappropriate conduct towards colleagues and lack of resources.

According to the results of the study the laboratory technologists' experience of well-being at work vary. Challenges to work community form to enhance and promote well-being at work and to decrease the inhibiting factors of well-being. The results can be used to develop the work community.

Key words: well-being at work, laboratory technologist, enhancing factors, inhibiting factors

## SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ.....	2
ABSTRACT.....	3
1 JOHDANTO.....	5
2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT.....	6
2.1 Laboratoriohoitaja.....	6
2.2 Työhyvinvoinnin määrittely.....	7
2.3 Työhyvinvointiin edistävästi vaikuttavat tekijät.....	8
2.4 Työhyvinvointiin estävästi vaikuttavat tekijät.....	10
2.5 Yhteenveto teoreettisista lähtökohdista.....	11
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	12
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	12
4.1 Tutkimukseen osallistujat.....	12
4.2 Aineiston keruu.....	12
4.3 Aineiston analysointi.....	16
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	18
5.1 Tutkimukseen osallistujien taustatietoja.....	18
5.2 Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana.....	19
5.2.1 Ammattitaito ja sen ylläpitäminen.....	19
5.2.2 Organisaatioon liittyvät tekijät.....	25
5.2.3 Työkykyä ylläpitävä toiminta.....	32
5.2.4 Työstä johtuvat tekijät.....	37
5.2.5 Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet.....	45
6 POHDINTA.....	49
6.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	49
6.2 Tulosten tarkastelu.....	52
6.3 Johtopäätökset.....	56
6.4 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet.....	56
LÄHTEET.....	58
Liite 1. Tutkimuslupahakemus.....	60
Liite 2. Osallistumispyyntö haastattelututkimukseen laboratoriohoitajille.....	61
Liite 3. Esimerkki luokittelusta.....	62

Liite 4. Ylä- ja alakategoriat sekä ryhmitellyt ilmaisut .....	63
Liite 5. Kuvio työhyvinvointiin edistävästi ja estävästi vaikuttavista tekijöistä.....	67

# 1 JOHDANTO

Jokaisella ihmisellä on oikeus työhön ja inhimilliseen työelämään (Perustuslaki 18 § 1999). Työ on merkityksellinen osa elämää, se tarjoaa sosiaalisen ympäristön ja mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen. Työn ja työyhteisön tulisi olla sellainen, johon työntekijä menee mielellään ja nauttii aikaansaannoksistaan. Työssä pitäisi olla hauskaa!

Parhaimmillaan työ edistää ihmisen hyvinvointia ja terveyttä. Henkisen hyvinvoinnin perusta on työ, joka vastaa yksilön tavoitteita ja ammatillisia kykyjä. (Työterveyslaitos 2007.) Työhyvinvointi tuo elämänlaatua. Se auttaa jaksamaan työssä pidempään, eläkeikään saakka. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, tekee työtä laadukkaasti ja tehokkaasti ja sitä kautta saadaan aikaan entistä parempi tulos. (Hallituksen hanke 2003.)

Työhyvinvointiin on kiinnitetty huomiota hallitusohjelmissa ja erilaisissa hankkeissa. Hallitus kohdistaa kehittämispanostuksia mm. työhyvinvointiin, työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, työssä jaksamiseen ja työkykyä ylläpitävään toimintaan (Hallitusohjelma Matti Vanhanen 2007).

Nykyisen työelämän yhä lisääntyvän tehokkuusvaatimuksen ja vähenevien resurssien myötä työhyvinvointi on entistä tärkeämpi asia yksittäisen työntekijän ja yhteiskunnan kannalta. Tutkimuksen avulla saadaan selville asioita, jotka ovat edistämässä tai estämässä yksilön työhyvinvoinnin kokemuksia. Näin mahdollistuu työyhteisöjen ja työn sisältöjen kehittäminen työhyvinvointia ylläpitäväksi ja edistäväksi. yksityiselämän Hyvä kokemus työhyvinvoinnista ja työssä käymisestä auttavat yksilöä vastaamaan haasteisiin, jaksamaan työssä ja kokemaan työn iloa (LeSergent & Haney 2004).

Laboratoriohoitajan työhyvinvointia ja siihen edistävästi ja estävästi vaikuttavia tekijöitä ei ole paljon tutkittu. Omassa työyhteisössäni, Laboratoriokeskuksessa, aiheesta keskustellaan paljon ja sitä pidetään tärkeänä. Laboratoriotyön automatisoituminen, perinteisen käsityön osuuden väheneminen, tietotekniikan ja koko

alan jatkuva, nopea kehittyminen sekä asiakkaiden tarpeiden ja vaatimusten lisääntyminen aiheuttavat laboratoriohoitajan työlle suuria haasteita. Työntekijöiden ikääntyminen, sairastavuuden lisääntyminen ja huoli tulevasta työntekijäpulasta sekä pelko töiden yksipuolistumisesta heikentävät työhyvinvoinnin kokemuksia. Näistä syistä haastattelututkimus laboratoriohoitajien kokemuksista työhyvinvointia edistävästä ja estävästä tekijöistä on tarpeellinen ja ajankohtainen. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata laboratoriohoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista, sitä edistävästä ja estävästä tekijöistä.

## **2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT**

### **2.1 Laboratoriohoitaja**

Laboratoriohoitaja, nykyisin ammattikorkeakoulusta valmistuva bioanalytikko, on oikeutettu toimimaan laillistettuna terveydenhuollon ammattihenkilönä kliinisessä laboratoriotyössä. Laboratoriohoitajat ottavat näytteitä, ohjaavat asiakkaita ja henkilökuntaa laboratoriotutkimuksiin liittyvissä kysymyksissä, tekevät laboratoriotutkimuksia, huolehtivat tutkimusten luotettavuudesta ja laadunvarmistuksesta, osallistuvat tutkimusten ja toiminnan kehittämiseen ja opiskelijoiden ohjaukseen. He osallistuvat myös tutkimusvälineiden ja –laitteiden käyttökunnosta huolehtimiseen ja sen ohella vastaavat potilaan hyvinvoinnista ja turvallisuudesta tutkimusten aikana. Eri laboratorioissa työskentely edellyttää erikoisosaamista. Heiltä vaaditaan asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaitoja, laboratoriotutkimusprosessin hallintaa, teknistä osaamista, tarkkuutta, huolellisuutta, kärsivällisyyttä, luotettavuutta, ongelmanratkaisutaitoja sekä jatkuvaa oppimista ja ammatissa kehittymistä. (Suomen Bioanalytikkoliitto ry 2005.)

Laboratoriohoitajan työ on osa potilaan hoitamista, jonka tarkoituksena on selvittää potilaan terveydentilaa erilaisilla laboratoriotutkimuksilla. Työn merkitys on suuri, sillä oikein otetut näytteet, niiden asianmukainen käsittely, luotettavat analyysit ja tulosten luotettavuuden arviointi sekä välittäminen auttavat diagnoosin teossa. Hyviä vuorovaikutustaitoja tarvitaan varsinkin näytteenottotehtävissä, koska asiakaskunta

koostuu eri-ikäisistä ja terveydentilaltaan erilaisista ihmisistä; keskosvauvat, vastasyntyneet, lapset, aikuiset, vanhukset, mielenterveyspotilaat, sairaat ja vammautuneet ihmiset, onnettomuuksien uhrit ym. Tutkimuksen aikana laboratoriohoitajan tulee huolehtia potilaan hyvinvoinnista laboratoriossa, hoitosastoilla tai potilaan kotona. (Suomen Bioanalytikkoliitto ry 2005, Clinical Laboratory Technologists 2006.) Työhön kuuluvat myös yllättävät ja nopeasti vaihtuvat tilanteet, varsinkin ensiapupoliklinikoilla ja pelottavat tilanteet näytteenottotehtävissä, esimerkiksi työskentely huumeriippuvaisten asiakkaiden kanssa.

Laboratoriohoitajan työn vaatimukset ovat monipuoliset, asiakkaiden lisääntyvien vaatimusten myötä vuorovaikutustaitojen ja hyvän asiakaspalvelun merkitys korostuu. Tekniikan ja automaation kehittymisen myötä ammattitaidon ylläpitäminen on välttämätöntä. (Suomen Bioanalytikkoliitto ry 2005, Clinical Laboratory Technologists 2006.) Lisääntyvien vaatimusten, kiristyvän työtahdin, epäsäännöllisen työajan, niukentuvien taloudellisten ja inhimillisten resurssien vaikutus työhyvinvointiin on suuri.

## **2.2 Työhyvinvoinnin määrittely**

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön tai yhteisön hyvinvoinnin tilaa työelämässä. Se tarkoittaa turvallista ja terveellistä työtä, joka vastaa yksilön edellytyksiä. Siihen liittyy aikaansaamisen tunnetta ja oppimiskokemuksia. Yksilön hyvinvointi koostuu itsensä hyväksymisestä, positiivisesta suhteesta työyhteisön muihin jäseniin, työn hallinnasta ja hyvästä työympäristöstä. (Kalliath & Morris 2002.)

Työhyvinvointi voidaan ymmärtää joko yksilön subjektiivisena hyvinvointina tai koko työyhteisön hyvinvointina. Yksilöllisenä asiana työhyvinvointi on ihmisen kokemus. Siihen vaikuttavat yksilön tekemä työ, työympäristö, työpaikan ihmissuhteet ja koko työyhteisön toimivuus. Työntekijän hyvinvointi on yksilön itsensä määrittelemä kokemus, johon vaikuttavat yksilön elämä, elämänhistoria sekä työ. Sitä määrittää osaltaan sosiaalinen ympäristö. (Bégar ym. 2005.)



Työhyvinvointi ilmenee työpaikoilla hyvänä ilmapiirinä, tehokkaana ja tuloksellisena työnä sekä ihmisten kokemana tyytyväisyytenä ja ilona. Tällöin yhteistyö ja ihmissuhteet ovat toimivia ja vuorovaikutus on hyvää. Työhyvinvointi on sidoksissa työpaikan olosuhteisiin ja ilmapiiriin. Työhyvinvointi ei ole sattuman tulosta, vaan se vaatii jatkuvaa, määrätietoista työtä eri osapuolten välillä. (Adams & Bond 2000.)

### **2.3 Työhyvinvointiin edistävästi vaikuttavat tekijät**

Työyhteisöllä on positiivinen merkitys yksilön työhyvinvoinnin kannalta (Lambert ym. 2004). Hyvin toimivat sosiaaliset suhteet ovat hyvän työyhteisön perusta. Hyvän sosiaalisen verkoston avulla jaksaa paremmin työssä. Tuen avulla löytyy positiivinen asenne työhön, hyvä työmotivaatio, työn ilo ja tätä kautta työtyytyväisyys sekä työhyvinvointi lisääntyvät. (LeSergent & Haney 2004.) Ryhmähenki ja tunne kuulumisesta yhteisöön vahvistavat hyvinvointia (Burke 2005). Yhteistyö antaa voimaa jaksamiseen ja työsuorituksista selviämiseen, samoin hyvä vuorovaikutus ja asiallinen, oikeaan aikaan saatu palaute (Hillhouse & Adler 1997, Sheward ym. 2005). Hyvät, lojaalit, auttavaiset ja hyvät käytöstavat omaavat ja hyvään tiimityöhön kykenevät kollegat ovat tärkeä työhyvinvointia edistävä asia (Demerouti ym. 2000). Joustavuus, luottamuksellisuus, rohkaisu ja empaattisuus ovat piirteitä, joita työtovereissa arvostetaan. (Suonsivu 2003.) Kannustava työyhteisö ja avoin keskusteluilmapiiri vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin.

Hyvä ammattitaito ja sen ylläpitäminen on sekä yksilön itsensä että työyhteisön etu. Mahdollisuus ammattitaidon ylläpitämiseen ja jatkuva ammatillinen kouluttautuminen ovat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Hoitoala on eri puolilla maailmaa murrostilassa, joten henkilökunnan ammattitaidon ylläpitäminen ja päivittäminen ovat erittäin tärkeitä asioita. (Kalliath & Morris 2002.) Työn vastuiden selkeys ja niiden ymmärtäminen vaikuttavat myös jaksamiseen. Työn sisällöllä on merkitystä, liian vähän vaativa työ on yhtä kuormittavaa kuin liian vaativa. (Lowe & Bennett 2003.) Työn tarkoitus ja merkitys on oltava työntekijöiden tiedossa, jotta he ymmärtävät oman, ainutlaatuisen merkityksensä yhteisölle ja potilaalle. Työn määrä, kuormittavuus ja raskaus tulisi

mitoittaa kullekin yksilölle sopivaksi. Resurssit, niin aineelliset kuin inhimillisetkin, olisi saatava riittäviksi työn vaatimuksiin ja määrään nähden. (Lu ym. 1997.)

Johtamista ja esimiestyötä on kritisoitu paljon. Varsinkin henkilöjohtamisessa terveydenhuoltoalalla on koettu puutteita. (Decker 1997.) Työnjaon ja työvuorojärjestelyjen oikeudenmukaisuus ovat työhyvinvointia edistäviä asioita (Olofsson ym. 2003). Oikeudenmukainen esimiestyö koetaan merkittävänä hyvinvointia edistävänä asiana, samoin työsuhteen pysyvyys (Sheward ym. 2005).

Tiedottaminen ja tiedon kulku ovat tärkeitä. Tiedottamisen tulisi olla vuorovaikutteista, ei pelkästään tiedon vastaanottamista. (Garrett & McDaniel 2001.) Mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin koetaan työhyvinvointia edistäväksi seikaksi (Schmitz ym. 1999).

Työyhteisön jäseniään tukeva toiminta tarkoittaa myös tarpeellista palkitsemista. Työyhteisön kehittäminen on tärkeää ja siihen toimintaan tulisi ottaa mukaan koko henkilökunta ja motivoida heidät työpaikan kehittämistyöhön. Näin saataisiin yksilöt sitoutumaan muutoksiin ja työyhteisön toimivuuteen yhdessä toimien. (Payne 2001.) Hyvän ja työntekijän hyvinvointia tukevan työyhteisön tunnusmerkkejä ovat työn mielekkyys, kehittävyys, työn ja työtovereiden arvostus sekä yhteiset kehittämistoimet, joihin kaikki osallistuvat ja sitoutuvat. (Demir ym. 2003.) Itsensä, toisten ja työn kunnioittaminen ovat ensisijaisen tärkeitä asioita. Yhteistyö eri tahojen kanssa on merkityksellistä. (Schmitz ym. 1999.)

Perehdytykseen ja uusien asioiden kunnolliseen opettelemiseen on varattava kylliksi aikaa ja panostusta (Suonsivu 2003). Toisen kunnioittaminen, kokemuksen myötä tulleen tiedon siirtäminen nuoremmille ja työn hallinta edistävät työhyvinvointia (Demir ym. 2003). Itsenäinen työ, osaamisen tunne, arvostuksen saaminen ja tunne hyvästä asiakaspalvelusta koetaan positiivisiksi seikoiksi työhyvinvoinnin kannalta (Lowe & Bennett 2003).

Sekä inhimillisten että aineellisten resurssien riittävyys on työhyvinvointia edistävä asia hoitajien kokemuksen mukaan (Burke 2005). Riittävä aika potilaalle sekä mahdollisuudet hyvään, laadukkaaseen työsuoritukseen edistävät hyvinvointia (Bécat ym. 2005).

## **2.4 Työhyvinvointiin estävästi vaikuttavat tekijät**

Työhyvinvointia estävät riittämätön sosiaalinen tuki työtovereilta tai esimiehiltä, huonoksi koettu tiimityö sekä työtoverien epäasiallinen kohtelu. Huonot ihmissuhteet, konfliktit, joita ei selvitetä sekä huonot vuorovaikutustaidot koetaan työhyvinvointia estäviksi tekijöiksi. (Lambert & Lambert 2001.)

Työhyvinvointia estävät myös sekä aineellisten että inhimillisten resurssien vähyys, ajan puute, kiire sekä kokemattomat tai kouluttamattomat työtoverit (Adams & Bond 2000, Olofsson ym 2003). Inhimillisten resurssien puute ilmenee hoitajien työmäärän lisääntymisenä, työpaineen kokemisena ja uupumisena (Suonsivu 2003). Ajan puutteen koetaan aiheuttavan eettisiä konflikteja hoitajille. Tällä tarkoitetaan sitä, ettei hoitajilla ole aikaa tehdä työtään niin hyvin ja laadukkaasti kuin he haluaisivat (Bécat ym. 2005).

Huonoksi koettu palkkaus on myös syynä huonoon työhyvinvoinnin tuntemukseen. Suuremmiksi syiksi on kuitenkin mainittu työhön, työn jakoon, oikeudenmukaisuuteen, työolosuhteisiin ja ryhmähenkeen liittyviä asioita. (Suonsivu 2003.)

Epäoikeudenmukaiseksi koettu esimiestyö huononsi hoitajien hyvinvoinnin kokemuksia. (Sheward ym. 2005.) Liiallinen määrääminen, vähäinen vastuu omasta työstä, huonosti toteutettu työnjako ja epäoikeudenmukaiset työjärjestelyt heikentävät hyvinvointia. (Demir ym. 2003.) Asiallisen palautteen vähyys tai puute oli tutkimusten mukaan työhyvinvointia estävä tekijä (Lu & Shiau 1997). Epävarmuus työsuhteen pysyvyydestä tai jatkumisesta oli hoitajien mielestä hyvinvointia heikentävä asia (Lambert ym. 2004). Muutokset työelämässä lisäävät huonovointisuutta, kuten myös epävarmuus työssä ja työoloissa. (Kalliath & Morris 2002).

Koulutusmahdollisuuksien puute tai vähyys, arvostuksen puute sekä omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuuksien vähyys estävät työhyvinvointia hoitajien keskuudessa (Decker 1997). Perehdytykseen varatun ajan ja resurssien niukkuus vaikuttavat heikentävästi hyvinvoinnin kokemuksiin (Bégat ym. 2005).

## **2.5 Yhteenveto teoreettisista lähtökohdista**

Työhyvinvointi on edellytys sille, että ihminen jaksaa työssään eläkeikään asti ja voi hyvin niin fyysisesti kuin henkisesti (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2003). Hyvinvoinnin kautta työntekijän työmotivaatio pysyy hyvänä ja suorituskyky kasvaa. Tuottavuus ja tehokkuus siis lisääntyvät. Se on nykyisessä työelämässä tärkeää ja sitä seurataan. (Hallitusohjelma 2003.) Suorittaminen ja osaaminen ovat osa laatua, jota nykyisin vaaditaan kaikkialla. Hyvinvoinnin ja sen ylläpitämisen ja tukemisen tulisi siis olla organisaation strategian osa. (Suonsivu 2003.)

Työhyvinvointi koostuu useista yksilöön ja työyhteisöön liittyvistä tekijöistä. Yksilön asenne työhön, työn mielekkäänä ja tärkeänä kokeminen sekä hänen edellytyksiään vastaava työ ovat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä (LeSergent & Haney 2004). Työyhteisön hyvä ilmapiiri, toimivat yhteistyö- ja vuorovaikutussuhteet edistävät työhyvinvointia. (Koivula ym. 2000). Mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen koulutuksen kautta, riittävät resurssit sekä oikeudenmukainen esimiestyö ovat positiivisia asioita hyvinvoinnissa (Sheward ym. 2005).

Työhyvinvointia estävät huonosti toimivat ihmissuhteet, epäoikeudenmukaisena koettu esimiestyö, liiallinen työmäärä sekä puute kouluttautumismahdollisuuksista. Riittämättömät aineelliset ja inhimilliset resurssit ovat työhyvinvointia estäviä tekijöitä. (Lu & Shiau 1997.)

Yksilön omien toimien lisäksi tarvitaan työyhteisön tukea, jatko- ja täydennyskoulutusta, päätösvaltaa, hyviä ja tarkoituksenmukaisia työvälineitä ja työtiloja sekä viihtyisää ja turvallista työympäristöä (Hall 2004).

### **3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ**

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata laboratoriohoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Tutkimustehtävänä on kuvata työhyvinvointia edistäviä ja estäviä tekijöitä laboratoriohoitajien kokemana.

### **4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

#### **4.1 Tutkimukseen osallistujat**

Tutkimukseen osallistui 41 Laboratoriokeskuksessa työskentelevää laboratoriohoitajaa. Osallistuminen perustui laboratoriohoitajien vapaaehtoisuuteen ja halukkuuteen. Otantana oli valikointi, jossa tarkoituksena oli saada edustus kaikilta laboratoriotoiminnan osa-alueilta. Sen jälkeen, kun suullinen lupa tutkimuksen tekemiseen oli saatu toimitusjohtajalta ja kirjallinen lupa (Liite 1) henkilöstöasiainpäälliköltä, kerrottiin tutkimuksesta työnjohtajille. He informoivat ryhmänjohtajia kokouksessaan. Ryhmänjohtajilta tieto meni eri ryhmien jäsenille. Tämän lisäksi tutkija toimitti tiedon tutkimuksesta ja tutkimuskysymyksistä (Liite 2) kirjallisesti eri toimialueille ja julkisesti nähtäville. Tavoitteena oli saada kaikille laboratoriohoitajille tieto tutkimuksesta ja siitä, että vapaaehtoisia osallistujia haluttiin eri työpisteissä työskentelevistä ja erilaisia työvuoroja tekevistä henkilöistä. Halukkaita pyydettiin ilmoittautumaan tutkijalle joko suullisesti tai sähköpostitse. Ryhmien täydentämiseksi joitakin hoitajia pyydettiin henkilökohtaisesti osallistumaan ryhmähaastatteluihin. Esihaastatteluihin valittiin hoitajien joukosta tutkijan tuntemia henkilöitä, joilta uskottiin saatavan mahdollisimman suoraa ja rehellistä palautetta suunnitelluista haastatteluteemoista.

#### **4.2 Aineiston keruu**

Tutkimusaineisto kerättiin haastatteluilla, koska haluttiin saada monipuolista, kokemuksellista tietoa siitä, mitkä seikat edistävät ja mitkä estävät työhyvinvointia laboratoriohoitajien mielestä.

Aineisto kerättiin elo – syyskuun 2007 aikana. Valtaosa aineistosta kerättiin ryhmähaastattelujen (5 ryhmää / n = 26) avulla. Haastattelut nauhoitettiin, nauhoituksia kertyi yhteensä 5 1/2 tuntia, litteroitua tekstiä saatiin 128 sivua. Osa aineistosta kerättiin kahdenkeskin haastatteluin (n = 11). Näistä viisi oli esihaastatteluja, kaksi kertoi kirjoittamalla ja kaksi sähköpostitse kokemuksistaan. Kahdenkeskisistä haastatteluista saatiin tekstiä 30 sivua, kirjallisista vastauksista kolme sivua sekä sähköpostivastauksista kaksi sivua. Kun aineisto yhdistettiin, pelkistettyjä ilmaisuja saatiin 1097.

Haastattelutilanteiden alussa tutkija kirjasi tietoja haastateltavista. Kysyttiin, miten kauan kukin oli työskennellyt laboratoriohoitajana, tekikö päivä- vai vuorotyötä sekä missä toimipisteessä haastateltava työskenteli. Sovittiin, ettei tuloksia raportoitaessa ilmene, keneltä vastaukset oli saatu eikä vertailuja eri yksiköiden välillä tehdä. Jokaisen haastattelutilanteen alussa tutkija kertoi tutkimuksen tarkoituksen, tutkimuskysymykset ja haastatteluteemat. Haastateltaville kerrottiin myös, mihin aineistoa käytetään ja että aineisto on vain tutkijan käytössä ja hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Tutkimuskysymyksiä ja haastatteluteemoja testattiin *esihaastattelujen* avulla. Esihaastattelujen tarkoituksena oli testata haastattelurunkoa ja haastattelijan harjoittamisen lisäksi selvittää, olivatko teemat sellaisia, joiden avulla parhaiten saa tietoa haluttuihin kysymyksiin. Tutkija halusi saada selville, tulisiko haastateltaville selvittää kysymyksiin liittyviä käsitteitä (Hirsjärvi ym. 2005). Tutkijan käsitys oli, ettei käsitteitä selitetä haastateltaville etukäteen, jotta ei olisi vaarana tietynlainen johdattelu. Tähän kantaan tutkija sai vahvistuksen esihaastatteluissa, joissa kaikki olivat samaa mieltä.

Esihaastattelut tehtiin kahden kesken, paikalla olivat vain tutkija ja haastateltava. Tilanteiden ajankohta sovittiin etukäteen, tällöin selvitettiin myös tutkimuskysymykset, joista oli tarkoitus keskustella. Haastatteluun valittiin rauhallinen paikka, jossa oli häiriötöntä keskustella. Tutkija kirjasi haastateltavien kommentit ja vastaukset tutkimuskysymyksiin. Esihaastatteluaineisto sisällytettiin tutkimusaineistoon. Tutkija

tarkkaili haastateltavien nonverbaalia viestintää tilanteessa ja kirjasi tutkimuspäiväkirjaan huomioitaan haastattelutilanteista. Esihaastatteluihin osallistuneet hoitajat olivat asiasta kiinnostuneita, aktiivisia ja erittäin yhteistyöhaluisia ja keskustelivat avoimesti ja vilkkaasti työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Esihaastatteluihin osallistuneiden mielestä teemat olivat ymmärrettäviä ja asiallisia ja niiden avulla oli mahdollisuus saada tietoa halutusta aiheesta. Teemoja ei muutettu.

*Ryhmähaastattelujen* avulla oli tavoitteena aikaansaada vapaamuotoisia keskusteluja, joissa osanottajat kommentoivat asioita spontaanisti, tekevät huomioita ja tuottavat monipuolista tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Hirsjärvi & Hurme 2006).

Haastatteluja varten sovittiin tapaamisaika ja -paikka ja ryhmät halukkaiden henkilöiden kanssa. Ryhmien kokoonpano muotoutui pääsääntöisesti toimialueittain, yhdessä ryhmässä oli haastateltavia kahdelta eri toimialueelta. Ryhmiä muodostettaessa oli tarkoituksena saada samaan ryhmään toisilleen tuttuja henkilöitä samantyyppisistä työpisteistä, jotta avoin keskustelu mahdollistuisi. Saman ryhmän jäsenten välinen keskustelu ja asioiden pohdinta oli helpompaa, koska työ oli samansisältöistä ja tutkimuskohteena olevista asioista oli mahdollisesti ryhmien sisällä aiemminkin keskusteltu.

Haastattelut tehtiin rauhallisessa kokoushuoneessa. Yksi tilanne jäi hieman kesken, koska tilaan oli tulossa toisia henkilöitä kokoukseen. Tämän ryhmän jäsenien kanssa sovittiin, että oli mahdollisuus jatkaa haastattelua henkilökohtaisesti. Yhden osallistujan kanssa näin tehtiinkin, koska hänellä oli vielä lisättävää keskusteluun. Jatkohaastattelu tehtiin työpisteessä, tilanne oli silloin rauhallinen ja hoitaja sai täydentää ryhmähaastattelussa kertomiaan kokemuksia. Ensimmäisen haastattelutilanteen jälkeen vaihdettiin seuraavat haastattelut pidettäväksi huoneessa, joka ei ollut tuolloin missään muussa käytössä. Tila oli suljettu, rauhallinen ja häiriötön. Haastateltavat osallistuivat haastatteluihin työajallaan, tutkija teki kolme haastattelua työajallaan ja kaksi omalla ajallaan. Kunkin haastattelun kesto oli noin yksi tunti (45 min – 1 1/2 tuntia).

Haastattelutilanteet olivat avoimia, positiivisia ja osallistujat olivat motivoituneita vastaamaan haluttuihin tutkimuskysymyksiin. Toiset olivat pohtineet vastauksiaan etukäteen enemmän kuin toiset, mutta kaikki olivat selvillä siitä, mistä oli tarkoitus keskustella. Haastattelu oli väljää, keskustelua ei liikaa rajattu eikä rajoitettu. Tarkoituksena oli, että haastateltavat tuovat avoimesti ja rohkeasti esiin merkityksellisiä asioita. Tutkija esitti joitakin tarkentavia kysymyksiä, asetti teemoja ja välillä teki yhteenvetoa keskustelun tuloksista. Teemoina varsinaisten tutkimuskysymysten avuksi olivat oman työyhteisön ilmapiiri, esimies- ja alaistaidot sekä se, mistä haastateltavien mielestä työhyvinvointi muodostuu. Haastatteluissa edettiin tutkimuskysymyksittäin, teemoja hyväksi käyttäen. Tutkija kirjasi huomioitaan tutkimuspäiväkirjaan haastateltavien välisistä suhteista, puheenvuorojen jakautumisesta, nonverbaalisesta viestinnästä ja yhteistyön sujumisesta sekä haastattelutilanteiden tunnelmasta ja etenemisestä. Haastattelutilanteessa ei-kielelliset vihjeet auttavat ymmärtämään vastauksia ja merkityksiä (Hirsjärvi & Hurme 2006).

Ilmeisesti keskustelun aktiivisuuteen vaikutti positiivisesti se, että ryhmien jäsenet tunsivat toisensa ja tutkijan sekä se, että haastateltavat olivat vapaaehtoisia ja halukkaita. Tutkijan rooli oli melko neutraali, vaikka hän tunsikin haastateltavat lähes kaikki, koska työskenteli samassa yksikössä useimpien haastateltavien kanssa. Haastateltavia oli yhdessä ryhmässä neljä, kahdessa kuusi ja kahdessa viisi. Ryhmissä oli aistittavissa innostus tutkimusaiheeseen ja sen tärkeyteen oman työyhteisön kannalta.

Osa haastatteluista oli *kahdenkeskisiä*. Syynä oli se, että kaikille halukkaille henkilöille ei esimerkiksi työvuorojen vuoksi sopinut mikään sovitusta ryhmätapaamisista, mutta he olivat halukkaita osallistumaan. Haastattelut suoritettiin asianomaiselle sopivana ajankohtana, kaksi työvuoron päätteeksi ja neljä kesken työpäivän. Haastatteluja varten etsittiin mahdollisimman rauhallinen paikka. Työvuoron päätteeksi tehdyt haastattelut suoritettiin työpisteessä, mutta tilanteet olivat häiriöttömiä. Työpäivän keskellä tehtyjä haastatteluja varten tutkija ja haastateltava menivät rauhalliseen paikkaan, jossa ei ollut muita ihmisiä eikä puhelimia. Hoitajien kokemukset kirjattiin tutkijan toimesta ja



tarpeelliset lisäkysymykset tehtiin heti, jotta haastateltavien mielipide saatiin varmistetuksi.

*Kirjoitetut vastaukset* tulivat varsinaisen Laboratoriokeskuksen päärakennuksen ulkopuolelta. Tutkimukseen halukkaita vastaajia oli aluesairaaloissa ja terveyskeskuksissa työskentelevistä vähän, joten tutkija ei lähtenyt haastattelemaan paikan päälle. Tutkimuskysymykset esitettiin kirjallisesti ja haastateltavat vastasivat niihin. Vastaukset olivat selkeitä, vapaamuotoisesti kirjoitettuja sekä tarkasti mietittyjä ja hyvin perusteltuja. Vastauksista ei paljastunut vastaajan henkilöllisyys, ainoastaan työssöolovuodet ja toimipaikan luonne. Tutkija piti tärkeänä saada kokemuksellista tietoa myös näissä työpaikoissa toimivilta laboratoriohoitajilta, koska työn luonne oli erilainen. Sähköpostitse vastanneet laboratoriohoitajat olivat halukkaita osallistumaan, mutta heidän kanssaan ei onnistuttu löytämään yhteistä aikaa tapaamiselle, joten sovittiin haastattelun tekemisestä sähköpostin välityksellä. Sovittiin myös, että halutessaan heillä olisi mahdollisuus täydentää vastaustaan tai tutkijalla esittää lisäkysymyksiä. Mielipiteet ja kannanotot olivat kuitenkin selviä ja monipuolisesti mietittyjä ja selkeästi ilmaistuja. Lisähaastatteluja ei tehty.

### **4.3 Aineiston analysointi**

Kerätty aineisto oli laadullinen ja se analysoitiin käyttäen laadullista sisällönanalyysiä. Sisällön analyysin avulla on mahdollista analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Se on keino kuvailla tutkittavaa ilmiötä. (Kyngäs & Vanhanen 1999, Janhonen & Nikkonen 2001.) Sisällön analyysin avulla pyritään tiivistettyyn ja yleisessä muodossa olevaan kuvaukseen tutkimuskohteesta, haastateltavien lausunnot saatetaan lyhyempään, sanalliseen muotoon (Hirsjärvi & Hurme 2006). Induktiivisessa sisällönanalyysissä ei kiinnitetä huomiota määriin vaan tarkoituksena on tuoda esiin aineiston sisällöllinen moninaisuus (Dey 1993). Induktiiviselle sisällönanalyysille on olennaista, että tutkimusaineistosta erotetaan samanlaisuudet ja erilaisuudet. Tekstin sanat tai muut yksiköt luokitellaan samaan luokkaan merkityksen perusteella. Käsitteiden samanlaisuus on riippuvainen tutkimuksen tarkoituksesta niin, että voidaan yhdistää samaa tarkoittavia sisältöjä (Weber 1990).

Kerätty haastatteluaineisto litteroitiin mahdollisimman nopeasti haastattelutilanteiden jälkeen, jotta tilanteet olivat tutkijan tuoreessa muistissa. Nauhoitettu aineisto kuunneltiin useampaan kertaan ja sen jälkeen litteroitiin sanatarkasti alkuperäisessä muodossaan, jotta tarvittaessa siihen olisi helppo palata. Esihaastatteluaineisto, litteroitu aineisto, yksilöhaastatteluaineisto sekä kirjallisesti saatu aineisto luettiin moneen kertaan läpi, jotta sisältö tulisi tutkijalle tutuksi. Koko kerätty aineisto otettiin mukaan tutkimukseen.

Aineistosta poimittiin tutkimustehtävän mukaiset *alkuperäiset ilmaukset*. Analyysiyksiköksi valittiin yhden tai useamman lauseen mittaiset lausunnot. Analyysiyksikön valintaa ohjasi tutkimustehtävä (Kyngäs & Vanhanen 1999). Seuraavaksi alkuperäisilmaukset pelkistettiin. Aineiston pelkistäminen tarkoitti sitä, että aineistolle esitettiin tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä. Aineistosta löytyvät vastaukset eli *pelkistetyt ilmaukset* kirjattiin aineiston termein (Catanzaro 1988). (Liite 3) Pelkistämisvaiheessa aineistosta saatu tieto tiivistettiin osiin, oleelliset analyysiyksiköt koodattiin aineistosta nousevilla termeillä ja ryhmiteltiin *kategorioiksi* (Tuomi & Sarajärvi 2002).

Pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin kategorioiksi. Ryhmittelyssä samaa asiaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaisut asetettiin kuuluvaksi samaan ryhmään, jolle annettiin sisältöä kuvaava nimi. Luokittelun apuna käytettiin pelkistettyjen ilmaisujen yhteydessä + ja – merkkejä osoittamaan, milloin oli kyseessä työhyvinvointia edistävä tai estävä tekijä hoitajien mielestä. Luokitteluvaiheessa aineistosta löydettiin selkeät ilmaisut kuvaamaan ilmiötä eri tahoilta. Ryhmittelyvaiheessa etsittiin perusteluja alakategorioiden muodostamiselle, joka tehtiin seuraavaksi. Alakategorioita muodostettaessa valittiin aineistosta ne ryhmitellyt ilmaisut, jotka kuvasivat ilmiötä samasta näkökulmasta. Tällöin samansisältöiset ryhmitellyt ilmaisut yhdistettiin alakategorioiksi, joiksi muodostuivat seuraavat: perehdytys, osaaminen, työkierto, koulutustilaisuuksiin osallistuminen, esimiestyö, tiedottaminen, työsuhte, palkitseminen, kulunvalvonta, sosiaaliset suhteet työpaikalla, fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi, työterveyshuolto, omaan työhön vaikuttaminen, työn vaatimukset,

työmäärä, resurssit, työpaikan fyysiset olosuhteet, työntekijän ominaisuudet, sosiaaliset suhteet yksityiselämässä sekä kokemus työhyvinvoinnista.

Alakategorioiden sisältöön palattiin uudelleen ja aineistoa abstrahoimalla niistä ryhmittelemällä muodostettiin yläkategoriat (Kyngäs & Vanhanen 1999). Alakategorioiden yhdistäminen yläkategorioiksi tehtiin niiden sisällön mukaan. Samaa ilmiön osatekijää kuvaavat alakategoriat yhdistettiin yläkategoriaksi. Tämän tutkimuksen yläkategorioiksi saatiin ammattitaito ja sen ylläpitäminen, organisaatioon liittyvät tekijät, työkykyä ylläpitävä toiminta, työstä johtuvat tekijät sekä työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. (Liite 4)

Seuraavaksi yhdistettiin yläkategoriat pääkategoriaksi, joksi tässä tutkimuksessa muodostui työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana.

## **5 TUTKIMUSTULOKSET**

### **5.1 Tutkimukseen osallistujien taustatietoja**

Tutkimukseen osallistui 41 Laboratoriokeskuksen laboratoriohoitajaa. He työskentelivät eri yksiköissä; näytteenottoiminnassa, keskitetyissä laboratoriopalveluissa, kliinisen kemian ja hematologian toimialueella, genetiikan laboratoriossa, mikrobiologialla. Edustettuina olivat myös aluesairaala- ja terveyskeskustoiminta sekä päivä- ja vuorotyötä tekevät hoitajat.

Tutkimukseen osallistuvista laboratoriohoitajista kokopäivätyötä teki 40 (97.6 %) henkilöä ja osapäivätyötä yksi (2.4 %). Päivätyötä tekeviä hoitajia osallistui 17 (41.5 %) ja vuorotyötä tekeviä hoitajia 24 (58.5 %). Naisia tutkimukseen osallistui 40 (97.6 %) ja miehiä yksi (2.4 %). Vuorotyöntekijöistä oli ainoastaan yövuoroja tekeviä kaksi ja päivätyötä tekevistä henkilöitä, jotka joskus tekevät ilta- tai viikonloppuvuoroja, kahdeksan. Ainoastaan näytteenottotehtävissä toimivia hoitajia osallistui viisi, perusterveydenhuollon laboratoriossa toimivista hoitajista yksi ja aluesairaalan

laboratoriossa toimivista yksi. Patologian ja immunokemian toimialueilta ei osallistujia ollut. Tutkimukseen osallistuneista hoitajista alle viisi vuotta laboratoriohoitajana työskennelleitä oli 6 (14.6 %), 5-10 vuotta 3 (7.3 %), 10–15 vuotta 4 (9.8 %), 15–20 vuotta 8 (19.5 %), 20–25 vuotta 5 (12.2 %) sekä yli 25 vuotta työssä olleita 15 (36.6 %).

## **5.2 Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana**

Tämän tutkimuksen pääkategoriaksi muodostui työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana. Yläkategoriat olivat: ammattitaito ja sen ylläpitäminen, organisaatioon liittyvät tekijät, työkykyä ylläpitävä toiminta, työstä johtuvat tekijät sekä työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. (Liitteet 3 ja 4)

### *5.2.1 Ammattitaito ja sen ylläpitäminen*

Yläkategoria ammattitaito ja sen ylläpitäminen koostui seuraavista alakategorioista: perehdytys, osaaminen, työkierto sekä koulutustilaisuuksiin osallistuminen.

Laboratoriohoitajien kokemuksen mukaan työhyvinvointia *edistävänä* asioina pidettiin perehdyttämisen merkitystä, mahdollisuutta perehtymiseen, yksilöllistä ja suunnitelmallista perehdyttämistä sekä riittäviä perehdyttämisesursseja.

***Perehdytyksen*** myönteinen merkitys varsinkin uudelle työntekijälle oli suuri, koska sen avulla mahdollistui monipuolinen tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä, pääseminen nopeasti mukaan päivystystoimintaan ja osallistuminen erilaisiin töihin. Perehdytyksen avulla työntekijöiden valmiudet työskennellä useissa työpisteissä lisääntyivät ja työkierto sekä vaihtelu eri työtehtävissä mahdollistuivat.

Tutkimukseen osallistujien näkemyksen mukaan valmiita laboratoriohoitajia olisi helppo perehdyttää nopeallakin aikataululla erilaisiin töihin. Myös perehtymistoiveiden huomioimista pidettiin työhyvinvointia edistävänä asiana. Hoitajilla oli omia ja hyvinkin erilaisia toiveita siitä, mihin työpisteisiin ja millaisiin töihin he halusivat

perehtyä. Työ isossa laboratoriossa koettiin niin monipuoliseksi ja tarjonnaltaan laajaksi, ettei kaikkien töiden hyvä hallitseminen ollut mahdollista, vaan jokaisen tuli syventyä joihinkin mielenkiintoisiksi kokemiinsa osa-alueisiin tarkemmin. Tällä hoitajat tarkoittivat jokaisen omien tarpeiden, kykyjen ja mielenkiinnon mukaista riittävän pitkäkestoista perehdytystä. Edistävänä asiana pidettiin myös sitä, että jokainen työntekijä sai omien työtehtäviensä ja niiden vaatimien asioiden mukaista perehdytystä ja opastusta. Suunnitelmallinen perehdytys, joko työntekijän määrätietoisesta opettamisesta kannalta tai työn vaatimusten ja työtehtävissä tarvittavien henkilöiden kannalta, koettiin hyvinvointia edistäväksi asiaksi. Varsinkin vuosilomia ja muita pidempiä vapaita varten tarvittiin hoitajien mielestä osaavia sijaisia. Ennakolta laadittu perehtymissuunnitelma olisi tärkeä ja helpottaisi työvuorosuunnittelua ja työvoiman sijoittelua työpisteisiin, koska osaajia olisi tällöin riittävästi käytettävissä. Riittävien resurssien, niin inhimillisten kuin ajan, saamista perehdyttämiseen pidettiin työhyvinvointia edistävänä asiana. Tarpeelliset henkilöresurssit, joiden avulla asioihin perehtyminen tai niiden kertaaminen tapahtui, koettiin positiivisena seikkana. Perehdyttäminen vaatii paljon työtä sekä opettajalta että opetettavalta. Positiivisena pidettiin myös sitä, että asiat opittuaan työntekijä pääsee työskentelemään kyseisissä työpisteissä, koska tällöin oli mahdollisuus itsenäisesti tehdä oppimiaan työtehtäviä. Uuden työntekijän perehdyttämistä tai vanhan työntekijän mahdollisuutta uudelleen perehtyä ja kerrata pidettiin keinoina riittävän pätevyyden saavuttamisessa ja ylläpitämisessä.

*”Perehdytys on mulla ollu huippua, on ollu aikaa ja on saanu rauhassa opetella.”*

Hoitajien mielestä työhyvinvointia *estäviä* asioita olivat perehdytyksen puutteen vaikutukset, perehtymismahdollisuuksien puute, perehdytysuunnitelman puuttuminen sekä perehdyttämisresurssien puute.

Uudet työntekijät eivät ilman perehtymistä pystyneet osallistumaan pätevyyden vuoroihin eivätkä eri työtehtäviin. Työnkuva muodostui tällöin monesti hyvin yksipuoliseksi. Tämä koski myös kauan työssä olleita, jotka perehdytyksen puutteen vuoksi aina työskentelivät samassa työpisteessä. Vastavalmistuneet hoitajat, joilla oli hyvät ja

tuoreet tiedot ja taidot, halusivat päästä käyttämään taitojaan sen sijaan, että työskentelisivät ainoastaan näytteenotto- tai sydänfilmien ottotehtävissä. Monet haastateltavista kokivat, että perehtymään pääsy oli mahdotonta. He olivat useasti esittäneet toiveita perehdytyksestä uusiin tehtäviin ja myös toiveita niistä töistä, joita haluaisivat opetella. He kokivat turhautumista, kun se ei ollut mahdollistunut. Laboratoriohoitajien mielestä määrätietoisien sekä riittävän pitkäkestoisen ja suunnitelmallisen perehdytyksen puute oli esteenä vuorotyön tekemiselle, koska varsinkin päivystysvuorojen hyvän sujumisen vuoksi jokaisen työntekijän olisi hallittava useamman työpisteen työtehtäviä. Työntekijän toiveita ei haastateltavien kertoman mukaan kuunneltu eikä toteutettu. Yksilöllisen perehtymissuunnitelman puuttumisen koettiin estävän hyvinvointia sekä työn sujuvuutta ja vaihtelumahdollisuuksia. Perehdytykseen varattujen henkilöresurssien ja ajanpuute koettiin esteiksi perehdytykselle.

*”On kiusallista, kun ei osaa ja näkee, että muilla on kiire, mutta kun ei oo ollu aikaa eikä mahdollisuuksia perehtymiseen. Valmiita hoitajia olis kuitenkin nopee ja helppo perehdyttää.”*

Työhyvinvointia *edistävinä* asioina pidettiin tunnetta osaamisesta ja hyvin tehdystä työstä, positiivista kokemusta asiakastyöstä sekä erilaisiin töihin osallistumista.

Työtehtävien *osaamista* sekä sen mukanaan tuomaa varmuutta työtehtävien suorittamisessa sekä tiedon ja osaamisen siirtämistä uusille työntekijöille pidettiin työhyvinvointia edistävinä seikkoina. Osaaminen oli haastateltavien mielestä taitoa, nopeutta, kestävyyttä, omia edellytyksiä vastaavaa työtä sekä aikaansaamisen tunnetta. Näiden myötä työmotivaatio kasvoi, työhön sitoutuminen ja työn tehokkuus lisääntyivät ja pystyttiin tuottamaan hyvää tulosta. Asiakaspalvelu vaati hoitajien mielestä erityistä osaamista, halua ja kykyä asiakaspalveluun sekä hyviä vuorovaikutustaitoja erilaisten ihmisten kanssa toimeen tulemiseksi. Asiakastyö koettiin miellyttäväksi sekä vaihtelevaksi ja tärkeäksi osaksi työtehtäviä. Haastateltavat pitivät välttämättömänä osaamisen ylläpitämisessä sitä, että eri työvuoroissa oli mahdollisuus osallistua hyvinkin erilaisiin töihin ja varsinkin päivystysvuoroissa tehdä samanaikaisesti useita töitä, jotta monesti kiireiset työt saatiin sujuvasti tehdyiksi ja vastaukset asiakkaille

nopeasti. Paras asiantuntijuus hoitajien mielestä oli niillä, jotka työtä tekivät ja se korostui varsinkin päivystysaikaisessa toiminnassa, jolloin päätökset ja ratkaisut työtehtävien kiireellisyyttä ja priorisointia koskien oli tehtävä nopeasti. Vastuu omasta työstä ja työtehtävien laadukkaasta suorittamisesta itsenäisesti lisäsivät työhyvinvointia.

*”Hallitsen omasta mielestäni niin paljon tehtäviä, että kyllä sillä jo päivystää vaikka päivävuorossa ja päivystämisessä tarttetaan erilaista osaamista ja eri tasoista.”*

Haastateltavien mielestä työhyvinvoinnin kokemusta *estivät* tunne osaamattomuudesta, tunne huonosta palvelusta sekä tunne kiireellä tehdystä työstä.

Osaamattomuuden tunne oli monien uusien hoitajien mielestä hyvinvointia estävä asia, koska he tunsivat olonsa varsinkin kiireisissä vuoroissa kiusalliseksi siksi, etteivät voineet osallistua tekemättömiin töihin osaamattomuuden vuoksi. Negatiivisena asiana koettiin myös se, etteivät muut samassa työvuorossa tai työpisteessä olijat osanneet töitä, ainakaan jos vuorossa oli useampi työntekijä, joka ei hallinnut riittävää määrää työvuoron edellyttämistä töistä.

Työhyvinvointia estävänä tekijänä tutkimukseen osallistujat pitivät tunnetta huonosta asiakaspalvelusta. Laboratoriohoitajien mielestä he työskentelivät palveluammattissa ja usein kokivat työvuorot niin kiireisiksi ja työntäyteisiksi, ettei heillä mielestään ollut aikaa eikä mahdollisuuksia haluamallaan tavalla palvella asiakkaita. Useimpien mielestä huono kokemus asiakastyöstä johtui siitä, että kiireen tai resurssien vähäisyyden vuoksi ei kyennyt palvelemaan haluamallaan tavalla, ystävällisesti, laadukkaasti ja nopeasti. Hoitajien mielestä oli kuitenkin tärkeää joka tilanteessa pystyä antamaan asiakkaalle positiivinen ja yksilöllinen kokemus kontaktista hoitajan kanssa, vaikka se tarkoittaisi tiukkaa aikataulua muiden töiden suorittamisessa. Laboratoriohoitajan työ oli haastateltavien mielestä palvelua, joka kohdistuu suoraan asiakkaan parhaaksi. Siksi kokemukset siitä, ettei tarpeeksi nopeasti saatu vastauksia niitä odottaville asiakkaille tai ei ollut mahdollisuutta välittömästi mennä potilaan luo, kun pyydettiin, aiheuttivat ahdistuksen tunteita hoitajissa. Kaikkia töitä ja asiakaspalvelupyynnöitä pidettiin kiireellisinä ja tärkeinä ja hoitajien mielestä viivytykset olivat huonoa palvelua.

Hoitajien mielestä asiakaspalvelu oli niin tärkeätä työtä, että siihen tulisi panostaa enemmän henkilöresursseja. Tällöin olisi mahdollisuus mennä heti poliklinikalle tai osastolle, josta pyyntö näytteiden tai sydänfilmien ottamiseen tuli. Nykyisillä resursseilla välitön ja nopea palvelu koettiin lähes aina mahdottomaksi.

*”Mulla on ainakin ihan kuristava tunne, kun vastauksia kysellään eikä ne oo valmiita. Ne on kumminkin aina kiireellisiä ne sikiönäytteet, mutta tietenkkin muutkin.”*

Työhyvinvointia *edistävinä* asioina koettiin työkierron merkitys ja sen avulla saatava vaihtelu työtehtäviin.

**Työkierto** kehittäisi ja ylläpitäisi ammattitaitoa, antaisi toivottavaa vaihtelua työtehtäviin ja mahdollistaisi erilaisten ihmisten kanssa työskentelyn. Työkiertoa toivottiin myös siksi, että se toisi tasapuolisuutta työn jakoon, eri työpisteissä työskentelyyn ja mahdollisuuksia jokaisen työntekijän tietojen ja taitojen sekä hänen henkilökohtaisten kykyjensä ja osaamisensa hyväksi käyttämiseen. Työkiertoa toivottiin enemmän kokeiltavaksi eri työpisteiden ja toimialojenkin välillä, koska silloin useammilla hoitajilla olisi mahdollisuus monipuoliseen, omia kykyjään, edellytyksiään ja toiveitaan vastaaviin työtehtäviin.

Työkierron puute ja työn yksitoikkoisuus koettiin työhyvinvointia *estäviksi* asioiksi.

Haastateltavien mielestä työkierron puute lisäsi epätasapuolisuuden kokemuksia niin työnjaossa kuin eri työpisteissä työskentelyssä. Monien mielestä jatkuva samoissa työtehtävissä toimiminen oli yksitoikkoista ja jotkut tunsivat jopa koulutuksensa menneen hukkaan. Varsinkin pienissä laboratorioissa työskentelevät kokivat työn jatkuvasti yksipuolistuvan. Työkiertoon haluttiin osallistumaan mahdollisuuksien mukaan kaikki hoitajat, koska monien mielestä toiset liikaakin määrällivät omia työtehtäviään ja työpisteissä oloaan.

**Koulutustilaisuuksiin osallistuminen** koettiin työhyvinvointia *edistäväksi* asiaksi, se sisälsi koulutusmahdollisuuksien saamisen, koulutuksen hyödyntämisen työtehtävissä sekä mahdollisuuden osallistua opinto- ja tutustumiskäynteihin.



Koulutusmahdollisuuksien saaminen koettiin positiivisena sekä omien työtehtävien vaatiman ammattitaidon ylläpitämisessä että koko laboratorioalan kehityksessä mukana pysymisen kannalta. Haastateltavat tarkoittivat sekä Laboratoriokeskuksen sisäistä koulutusta että ulkopuolista koulutusta niin kotimaassa kuin ulkomailla. Mahdollisuus koulutuksiin osallistumiseen koettiin tärkeäksi, koska laboratorioalan nopean muuttumisen ja kehittymisen vuoksi uuden tiedon saaminen ja uusimpiin menetelmiin ja laitteisiin tutustuminen oli tarpeellista ja jopa välttämätöntä. Koulutusta oli tarjolla useimpien haastateltavien mielestä riittävästi ja sitä järjestettiin lähes kaikkien toimialojen edustajille. Ulkopuoliseen koulutukseen oli useimpien hoitajien mielestä päästy hyvin, halukkuuden ja vuoron mukaisesti. Laboratoriokeskuksen sisäistä koulutusta oli monien mielestä tarjolla riittävästi. Laboratoriohoitajat pitivät tärkeänä sitä, että myös työntekijöiden omaehtoisesti, työajan ulkopuolella hankkimaa koulutusta hyödynnettäisiin paremmin työtehtävissä. Merkityksellisenä koettiin myös laboratoriohoitajien käyttäminen kouluttajina ja neuvoina heidän asiantuntija-alueitaan koskevissa tilaisuuksissa.

Muihin laboratorioalan toimipaikkoihin tutustumista pidettiin tärkeänä ammattitaidon kannalta. Hoitajien mielestä olisi hyvä nähdä ja kuulla, miten muualla toimitaan ja työt järjestellään, mitä laitteita ja menetelmiä käytetään ja yleisiä asioita muiden toimipaikkojen työn teosta. Mahdollisuudet tutustua oman laboratorion eri toimialueisiin ja toimintoihin sekä niissä työskenteleviin hoitajiin koettiin merkityksellisiksi hyvinvoinnin edistämiseksi. Olisi tärkeää tuntea ihmiset ja työt, jotta voisi arvostaa toisia laboratoriohoitajia ja erilaisia työtehtäviä. Toisen toimialan henkilöiden tunteminen olisi eduksi myös siksi, että yhteistyötä tehdään paljon ja kysyminen, neuvonta ja työn sujuminen on helpompaa, kun tuntee kumppanin.

*”Mun mielestä ois kiva ittekin päästä muualle kätteleen, miten siellä työt tehdään, vaikei jäis mukaan muuta kuin se, että meillä on kaikki hemmetin hyvin.”*

Laboratoriohoitajien mielestä työhyvinvointia *estävinä* tekijöinä olivat koulutusmahdollisuuksien puute sekä koulutuksen hyödyntämättömyys ja puute opinto- ja tutustumiskäynneistä.

Joidenkin toimialojen edustajien mielestä heidän alansa koulutustilaisuuksia ei ollut riittävästi tarjolla, ainakaan kotimaassa. Sisäiseen koulutukseen pääsy ei ollut aina mahdollista työn vuoksi, koska tilaisuudet olivat keskellä päivää eikä sijaista yleensä saanut. Monet haastateltavat olivat sitä mieltä, että eri työpisteissä työskentelevät eivät voineet tasapuolisesti osallistua koulutustilaisuuksiin. Hoitajien mielestä olisi hyvä laatia selkeä suunnitelma koulutukseen osallistujista ja varmistaa kaikille halukkaille mahdollisuus osallistua koulutustilaisuuksiin vuorollaan. Koulutuksista saatua tietoa ei tutkimukseen osallistujien mielestä riittävästi hyödynnetty työtehtävissä.

Ajan puutteen, oman työpisteen töiden kiireellisyyden ja tarjolla olevien mahdollisuuksien tai suunnitelmien puuttumisen vuoksi ei hoitajien mielestä ollut mahdollisuutta lähteä vierailulle toisiin sairaaloihin pitkienkin matkojen päähän. Laboratoriokeskuksen eri toimialojen ja toimipisteiden työhön ja työntekijöihin tutustuminen koettiin mahdottomaksi samojen syiden vuoksi. Haastateltavat toivoivat suunnitelmallista ”avoimien ovien päivä” -tyyppistä vierailumahdollisuutta eri toimialoilla.

*”Siinä ryhmässä, missä mää oon ei mee tasapuolisesti, samat käy sisäisissä koulutuksissa ja muissakin, vuoro tulee, kun tulee.”*

### 5.2.2 Organisaatioon liittyvät tekijät

Yläkategorian organisaatioon vaikuttavat tekijät muodostavat alakategoriat: esimiestyö, tiedottaminen, työsuhte, palkitseminen ja kulunvalvonta.

***Esimiestyössä*** hyvinvointia *edistäviä* tekijöitä laboratoriohoitajien mielestä olivat kokemus hyvästä esimiestyöstä, oikeudenmukainen kohtelu, alaisten työn tunteminen,

tasapuolisuus työnjaossa ja työvuorojärjestelyissä, epäkohtiin puuttuminen ja ristiriitatilanteiden käsitteleminen, yksityiselämän huomioiminen sekä palaute.

Monilla haastateltavilla oli kokemusta hyvästä esimiestyöstä. Tällä hoitajat tarkoittivat sitä, että esimiestä oli helppo lähestyä ja hänen kanssaan oli helppo keskustella avoimesti. Positiivisena asiana esimiestyöskentelyssä pidettiin oikeudenmukaisuutta ihmisten kohtelussa, niin kollegana kuin työntekijänä. Alaisten työn tunteminen on haastateltavien mielestä välttämätöntä esimiestyössä.

Laboratoriohoitajat pitivät työhyvinvointia edistävänä tasapuolisuutta niin työnjaollisissa asioissa kuin työvuorojärjestelyissä. Toiminnan hyvällä johtamisella hoitajat tarkoittivat hyvää työn organisointia ja sujumista. Kuhunkin työvuoroon ja kunkin työpisteen töistä selviytymiseen varattujen resurssien riittävyys oli hoitajien mielestä hyvinvointia edistävä tekijä. Työn sujuminen, mahdollisuus työn laadukkaasti suorittamiseen ja vastausten nopea saaminen asiakkaalle vaati onnistuakseen kylliksi resursseja.

Tiedettyihin epäkohtiin puuttuminen ja niistä asianomaisille huomauttaminen sekä ristiriitatilanteiden selvittäminen esimiehen taholta lisäsivät haastateltavien mielestä työhyvinvointia, tällöin oli tunne vastuuntuntoisesta esimiestyöstä. Työntekijöiden yksityiselämän huomioiminen koettiin tärkeäksi tietyissä puitteissa, esimerkiksi työvuorojärjestelyissä määrätyn pituisen ajan.

Palautteen saaminen esimieheltä koettiin merkitykselliseksi. Oikea-aikaisen, asiallisen palautteen saamista pidettiin tärkeänä. Positiivisen palautteen saamista pidettiin kannustavana ja jopa työmotivaatiota lisäävänä, palautetta koettiin saatavan myös kollegoilta ja asiakkailta.

*”Mun mielestäni lähiesimiehiä on helppo lähestyä.”*

Työhyvinvointia *estävinä* asioina esimiestyössä pidettiin kokemusta huonosta esimiestyöstä, epäoikeudenmukaista kohtelua, esimiesten etäisyyttä, epätasapuolisuutta

työnjaossa ja työvuorojärjestelyissä, epäkohtiin ja ristiriitatilanteisiin puuttumattomuutta, kokousten paljoutta, keskustelun puutetta toimenkuvien muuttuessa sekä palautteen puutetta.

Haastateltavista useilla oli kokemusta huonosta esimiestyöstä, jolla he tarkoittivat puutteellista ja huonoa ihmisten johtamista. Monien mielestä se ilmeni kiinnostuksen puutteena alaisiin sekä määräilyn ja sanelupolitiikan kokemuksena. Kokemuksena oli, etteivät esimiehet tunteneet alaistensa töitä ja toimenkuvia. Lisäksi työntekijöitä ei ollut kohdeltu ihmisinä vaan lähinnä koneen osina. Laboratoriohoitajista monet kokivat esimiehet etäisiksi, jopa vieraisiksi. Heitä ei välttämättä ollut nähty. Lähiesimiehiltä toivottiin suurempaa ”näkyvyyttä” työpisteissä tai taukotiloissa.

Epätasapuolisuuden kokemukset työnjaollisissa asioissa ja työvuorojärjestelyissä ilmenivät epätasaisena työnjakona. Siihen toivottiin tasapuolisuutta lähinnä työpisteisiin sijoitteluissa, koska jotkut kokivat tekevänsä kaikissa vuoroissa samaa työtä. Varsinkin näyteenotto toiminta osoittautui haastateltavien mielestä sellaiseksi, jossa toiset työntekijät olivat jatkuvasti, toiset eivät juuri lainkaan. Työvuorojärjestelyihin kaivattiin tasapuolisuutta päivystysvuorojen, lähinnä pyhävuorojen ja arki-iltavuorojen osalta. Kiertäviä työvuorolistoja toivottiin, koska tällöin jokainen voisi sovittaa muut menonsa työvuorojen mukaisesti. Pidettiin tärkeänä sitä, että työnjohto tekee työvuorolistat ja kaikki osallistuvat vuorotyön tekemiseen mahdollisuuksiensa ja yksityiselämän tilanteensa mukaisesti.

Henkilöstöpolitiikan puutteellisuutena hoitajat pitivät lähinnä sitä, että toiset pystyvät liikaa vaikuttamaan omiin työpisteisiin sijoitteluunsa ja työvuoroihinsa, jolloin toisten työ muodostuu yksitoikkoiseksi ja työvuorolistat sekaviksi. Tähän kaivattiin jämäkkyyttä esimiestyössä, jotta kaikki työntekijät kokisivat olevansa samanarvoisia.

Useiden hoitajien mielestä lähiesimiesten työnjako oli epäselvä, siihen kaivattiin muutosta. Monien mielestä olisi selkeämpää, kun työnjohtajien tehtävät olisi jaettu, jotta olisi helppo tietää, kenen kanssa mistäkin asioista voi neuvotella. Tiedettyihin epäkohtiin ja ristiriitatilanteisiin puuttumattomuus koettiin hyvinvointia heikentäväksi.

Monet olivat sitä mieltä, että pyynnöistä huolimatta eri ryhmien vaikeisiin tilanteisiin ei ollut esimiesten taholta puututtu vaan asiat oli jätetty ryhmien ja niiden jäsenten itse ratkaistaviksi.

Laboratoriohoitajien mielestä kokouksia oli liikaa ja niiden sisältö ja niissä käsiteltävät asiat pysyivät samoina. Ratkaisuja ja muutoksia ei kuitenkaan hoitajien mielestä moniin asioihin tullut. Keskustelun puute toimenkuvien muuttuessa heikensi työhyvinvoinnin kokemusta. Hoitajat kokivat, että työtehtäviä siirrettiin hierarkiassa alaspäin kysymättä ja neuvottelematta asianosaisten kanssa. Myös töihin tarvittavaa aikaa ei annettu vaan oletettiin asioiden sujuvan muiden töiden ohessa.

Asiallisen, oikea-aikaisen palautteen puutteen koettiin estävän työhyvinvointia.

*”Tää työnjako on puhuttanu jo kauan. Tarttis olla joku kiertosysteemi töissä ja työpisteissä. Se on työnjohdon asia laittaa kaikki vaan siihen mukaan, ois tasapuolista. Ei niin voi olla, että jokkut menee vaan tonne sanoon, etten tee sitä tai suostu tähän.”*

*”Mun mielestä puuttuu oikeudenmukaisuus, jämäkkyyttä esimiestyöhön. Ei toiset sais aina määrällä omia asioitaan, meitä pitäis panna ruotuun ja samalle viivalle. Esimiehen pitää sanoo hyvät asiat, mutta pitää osata sanoo myös ne huonot, alaiset odottaa sitä ja silloin se on hyvä esimies.”*

**Tiedottamisessa** työhyvinvointia edistävinä asioina pidettiin tiedottamista muutostilanteissa, tiedotuksen avoimuutta ja ajankohtaisuutta, tiedonkulkua organisaation eri suunnissa sekä henkilökunnan kokouksia.

Muutostilanteissa ja muutoksia suunniteltaessa koettiin positiiviseksi ajoissa annettu tieto. Jo suunnitteluvaiheessa saatavaa tietoa pidettiin hyvänä asiana. Organisaation toimivuuden ja oikean tiedon välittymisen kannalta koettiin tärkeäksi se, miten viestittiin ja koska. Oikeaan aikaan saatava rehellinen ja avoin tieto koettiin positiiviseksi työn sujuvuuden ja työntekijän henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kokemuksen kannalta, tällöin myös muutosvastarinta väheni ja uusien asioiden hyväksyminen helpottui. Koko organisaation avoin keskustelukulttuuri paransi hoitajien

mielestä työhyvinvointia. Myös sujuva tiedon kulku organisaatiossa eri suuntiin oli työhyvinvointia edistävä asia. Henkilökunnan kokoukset koettiin tärkeiksi, niissä käsiteltiin ajankohtaisia, kaikkia koskevia asioita ja niissä oli mukana useita laboratoriohoitajia. Muistiot kokouksista olivat kaikkien luettavissa sähköisessä muodossa.

*”Tiedottamiseen on tullut parannusta, meillä ainakin kemisti yrittää pitää meiät ajan tasalla.”*

Työhyvinvointia *estävinä* asioina tiedottamisessa koettiin puutteellista informointia muutoksista, avoimen ja oikea-aikaisen tiedotuksen puutetta, tiedotusten ja muistioiden kieliasua ja sisältöä sekä tiedotusta poikkeustilanteissa.

Monien laboratoriohoitajien mielestä muutoksista tiedottaminen oli puutteellista. Asioista ei puhuttu ajoissa niiden oikeilla nimillä, joillekin hoitajille tuli mieleen asioiden salailu. Kaivattiin enemmän tietoa jo asioiden suunnitteluvaiheessa, koska tällöin huhupuheet jäisivät pois ja asioista saatu tieto koettaisiin rehelliseksi. Kaikki ymmärsivät, että suunnitelmiin saattaa tulla muutoksia, mutta hoitajien mielestä työntekijöille tulisi kertoa tulevaisuuden näkymistä. Avoimuuden puute tiedottamisessa ja vaillinainen tiedotus oli huono asia, samoin liian myöhään tuleva tieto.

Haastateltavien mielestä monet tiedotteet ja muistiot olivat huonoa kieltä, liian suppeita ja vajavaisia. Varsinkin aluesairaaloiden, terveyskeskusten ja eri näytteenottopisteiden työntekijöiden mielestä muistioiden tulisi olla kattavampia ja laveammin kerrottuja, koska niistä oli hankala saada selvyyttä, kun ei itse päässyt kokouksiin.

Laboratoriohoitajien mielestä poikkeustilanteita varten ei ollut selkeitä strategioita ja ohjeistuksia, jotta kaikki toimisivat samalla tavalla ja yhdenmukaisten ohjeiden mukaisesti. Tästä esimerkkinä mainittiin Norovirusepidemia. Varsinkin ulospäin annettavasta neuvonnasta tulisi olla ohjeistus, etteivät kysyjät saa eri henkilöiltä erilaista vastausta. Myös esimerkiksi mahdollinen tautiepidemia henkilökunnan keskuudessa koettiin ohjeistuksen arvoiseksi; tulisi tehdä selkeät toimintaohjeet ja ilmoittamistapa osastoille sen varalta, että vuoroista puuttuu henkilöitä eikä kaikkia työtehtäviä pystytä suorittamaan.

*”Kokousmuistiot on liian lyhkäisesti kerrottu, ettei saa oikeen käsitystä. Tarttis vähän laveemmin kertoa asioista, että nekin pääsis jyvälle, jotka ei päätalossa ole eikä kokouksiin pääse. Pitäs tiedottaa avoimesti ja ajallaan. Tiedotusten laatu on joskus sitä sun tätä ja kieliasu viheliäistä. Rehellinen pitäs kans olla eikä verhota asioita muuksi, kun mitä ne on.”*

Työhyvinvoinnin *edistäjänä* pidettiin haastateltavien mukaan yksilön tyytyväisyyttä **työsuhteeseensa**.

Pitkäaikaiset tai vakituiset työsuhteet, mielellään kokopäivätyö olivat asioita, joita pidettiin tärkeinä tulevaisuuden suunnittelun ja oman yksityiselämän kannalta. Myös informointi työsuhteen jatkumisesta koettiin tärkeänä. Vakituisiin toimiin valittaessa pidettiin hyvänä ja oikeana ratkaisuna tasapuolisuutta ja pitkäaikaisten sijaisten “suosimista”, koska he yleensä hallitsevat ison määrän erilaisia työtehtäviä eikä työympäristöön, työtehtäviin tai työtovereihin tutustumiseen kulu aikaa.

*”Vietin pari vuotta kiertolaiselämää ja siinäkin oli puolensa, kun näki monenlaisia paikkoja. Oon tosi tyytyväinen, kun sain vihdoin vakituisen kokopäivätoimen.”*

Työhyvinvointia *estävänä* tekijänä oli hoitajien mielestä tyytymättömyys työsuhteeseen.

Lyhytaikainen työsuhde tai pelko työsuhteen loppumisesta aiheutti epävarmuutta tulevaisuudesta, osapäivätyö samoin, ellei sitä tehnyt omasta halustaan. Vakituisten toimien täyttämässä oli hoitajilla tunnetta epätasapuolisuudesta ja joidenkin hakijoiden ohittamisesta.

*”Mulla on puolipäivätoimi, ei omasta halusta vaan pakosta, mutta kai tarttee aatella, että on hyvä, kun on edes se.”*

**Palkitseminen** sisälsi haastateltavien mukaan työhyvinvointia *edistävinä* asioina palkan merkityksen yksityiselämälle, työssä etenemisen mahdollisuuden, kehitysideoista palkitsemisen sekä tulospalkkion saamisen.

Työstä saatavalla palkalla on hoitajien mielestä tärkeä merkitys yksityiselämässä, kohtuulliseksi koetun palkan avulla työmotivaatio kasvaa ja hyvinvoinnin tunne lisääntyy. Työssä etenemistä, oman työnsä paremmaksi asiantuntijaksi kehittymistä ja sen palkitsemista pidettiin työhyvinvointia edistävänä. Kehitysideoista saatavia palkkioita pidettiin myös merkityksellisinä. Tulospalkkion saaminen oli haastateltavien mielestä hyvä asia, koska yhdessä asetetut tavoitteet ja tulokset pystyttiin saavuttamaan.

*”Tulospalkkio on ollu tosi hyvä juttu.”*

Työhyvinvointia *estävinä* tekijöinä olivat laboratoriohoitajien mielestä matala palkka, mahdottomuus edetä työssä sekä se, että kehitysideoista ei palkita.

Parempaa palkkaa hyvin tehdystä työstä kaivattiin, pienen palkan sanottiin alentavan työmotivaatiota ja jopa aiheuttavan vaikeuksia ja ahdistusta yksityiselämässä. Laboratoriohoitajien mielestä oli mahdotonta edetä omassa työssään ja sitä kautta saada lisää ansioita. Monien haastateltavien mielestä henkilökunnalta tulleita kehitysideoita ei palkita.

*”Mää sanon aina, että palkka on huono. Kun sitä olis vähän enemmän, jaksais paremmin ja se motivois. Ja ois huolia vähemmän kotona, kun olis tota palkkaa enemmän.”*

Työhyvinvointia *edistävänä* tekijänä pidettiin reaaliaikaista **kulunvalvontaa**.

Tutkimukseen osallistujien mielestä olisi hyvä, kun leimattu aika muodostuisi suoraan henkilön työajaksi eikä listamuutoksia tarvitsisi tehdä. Työn tekeminen aloitettiin joka tapauksessa heti työvuoroon tultaessa ja monien työpisteiden töiden kannalta olisi hyvä, jos työpäivää jatkettaisiin tarpeen vaatiessa pidempään. Näin työn luonne ja työtehtävät



säätelisivät työssä oloa, kyse ei kuitenkaan ollut suurista muutoksista työajassa. Tällä tavoin tasoittuisivat ruuhkahuiput ja hieman hiljaisemmat ajat, kun tasoitusta voisi saada silloin, kun työt sallivat. Joidenkin työpisteiden työn laatuun tämä sopisi erittäin hyvin.

Tyytymättömyys nykyiseen kulunvalvontaan koettiin työhyvinvointia *estävänä* asiana. Useat haastateltavat kokivat sen turhana ja “kyttäilemisenä”. Sinänsä kulunvalvontaa vastaan kenelläkään ei ollut mitään, mutta sen käytötapa ärsytti monia. Hoitajien mielestä työaikojen noudattaminen oli tärkeää, mutta niiden noudattamatta jättämisestä pitäisi huomauttaa asianomaisille.

*”Tämmönenkin asia rassaa, kun toi sisään ja ulos kuittaus ihan turhan takia. Sen tarttis tulla ihan oikeesti työajaks, koska työt kumminkin alotetaan het, kun tullaan.”*

### 5.2.3 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Yläkategorian työkykyä ylläpitävä toiminta muodostavat seuraavat alakategoriat: sosiaaliset suhteet työpaikalla, fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi ja työterveyshuolto.

**Sosiaalsiin suhteisiin työpaikalla** liittyvät työhyvinvointia *edistävät* asiat olivat haastateltavien mielestä arvostus, työpaikan ihmissuhteet, hyvät yhteistyötaidot ja tiimityö, töihin osallistuminen tasapuolisesti, ryhmään kuuluminen, avoin keskustelukulttuuri sekä yhteistyön kehittäminen eri osapuolten välillä.

Työtoverin ja alaisen arvostaminen ihmisenä ja hänen työnsä ja osaamisensa arvostaminen koettiin työhyvinvointia edistäväksi seikaksi. Kaikissa haastatteluissa ilmeni, miten hyvät, mukavat, miellyttävät työkaverit, joiden kanssa oli mukava työskennellä, auttoivat jaksamaan ja selviytymään kiireisistäkin työvuoroista. Hyvin toimiva vuorovaikutus, kollegan ja hänen työnsä ja osaamisensa arvostaminen, halukkuus auttaa, luottamuksellinen ilmapiiri, empaattisuus, työtoverin kuunteleminen ja rohkaus olivat positiivisia asioita työhyvinvoinnin kannalta. Jokaisessa haastattelussa tuli esille, että työhyvinvointia edistävä asia oli sujuva yhteistyö ja kanssakäyminen

työtovereiden kanssa. Tiimityö perustui hoitajien mielestä siihen, että kunkin työvuoron työt olivat yhteisiä ja kaikkien tuli osallistua niihin kykyjensä mukaisesti. Jokaisella oli halu työskennellä porukassa, tehdä työtä erilaisten ihmisten kanssa ja osallistua kykyjensä mukaisesti työhön.

Neuvominen, avun antaminen ja joustavuus koettiin tärkeiksi kuten myös kollegiaalisuus, huumori ja yhteiset tauot. Työtoverin asiallinen kohtelu ja hyvät käytöstavat, työtoverin huomioonottaminen sekä yhdessä keskusteleminen olivat asioita, joiden avulla tultiin toimeen keskenään. Tunne kuulumisesta ryhmään koettiin työhyvinvointia edistäväksi. Tämän vuoksi varsinkin uudet työntekijät tulisi tutkimukseen osallistujien mielestä heti sijoittaa osaksi jotakin työtiimiä. Monien haastateltavien mielestä yhteishenkeä paransi vapaa-ajalla yhteisten asioiden tekeminen.

Työpaikan avoin keskustelukulttuuri edisti hoitajien mielestä työhyvinvointia. Hyvät suhteet asiakkaisiin, yhteistyökumppaneihin ja esimiehiin olivat myös tärkeitä ja yhteistyön kehittäminen eri osapuolten välillä koettiin positiiviseksi seikaksi työhyvinvoinnin kokemisessa, samoin eri ammattiryhmien välinen yhteistyö koettiin tärkeäksi.

*”Ihan ykkönen on se, mikä mun mielestä edistää työhyvinvointia on se tiimi, mikä on siellä töissä. Kun on mukavat ihmiset töissä, työ sujuu ja on ihan ilonen koko päivän.”*

*”Ens alkuun kun tulin, olin kuin joku ulkopuolinen, en tuntenu kuuluvani mihinkään porukkaan, se aiheutti ahdistusta. Nyt, kun oon päässy ryhmän jäseneks, on se mukavaa, porukka on mahtava.”*

Laboratoriohoitajien mielestä työhyvinvointia *estävinä* asioina pidettiin arvostuksen puutetta, liiallista omien asioiden järjestelyä, työtoverin epäasiallista kohtelua, ryhmään kuulumattomuutta sekä yhteistyön kehittämiseen varattujen resurssien puutetta.

Arvostuksen puute, kohdistui se työtehtävään, työntekijään ihmisenä tai hänen osaamiseensa, koettiin hyvinvointia estävänä. Eriarvoisina pidettyjen työtehtävien

kautta arvostuksen puute kohdistui laboratoriohoitajien kokemuksen mukaan niiden tekijöihin.

Haastateltavien mukaan liiallisen omien asioiden järjestelyllä oli hyvinvointia huonontava vaikutus. Hoitajien mielestä ei ollut oikein työtovereita kohtaan, kun toiset valikoivat työpisteen, jossa työskentelivät, työnsä ja järjestelivät omia vuorojaan.

Työtoverin epäasiallisella kohtelulla todettiin myös olevan työhyvinvointia estävä vaikutus. Hoitajien mielestä epäasiallinen kohtelu ilmeni takana puhumisena, kyräilynä, toisen ihmisen ja hänen töidensä kyttäilynä ja turhien asioiden puimisenä. Epäasiallista kohtelua olivat tervehtimättömyys, epälojaalisuus, työtoverin ”sivuuttaminen” ja huomiotta jättäminen. Turha rutina ja riitaisuus työyhteisössä olivat negatiivisia asioita hyvinvoinnin kannalta.

Ryhmään kuulumattomuus koettiin ulkopuolisuutena ja hyvinvointia huonontavana. Eräät hoitajat kokivat, ettei heidän kanssaan oltu kanssakäymisessä, kun heitä ei pidetty yhteisön jäseninä.. Hoitajilla olisi halu kehittää ja parantaa yhteistyötä eri osapuolten välillä, lähinnä osastojen henkilökunnan kanssa. Haastateltavilla oli kokemusta siitä, että ajan puutteen vuoksi kehittämistyöhön ei ole mahdollisuutta.

*”Työkaveria pitäis aina kohdella niin kun toivois itteään kohdeltavan ja ottaa huomioon ja käyttäytyä toista kohtaan kunnolla. Töihin tullaan tekemään töitä, ei työkavereista tartte tykätä, mutta toimeen pitää tulla.”*

*”Ristiriitoja ei sais jättää selvittämättä, ne vaan kalvaa yhteishenkee.”*

***Fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin*** sisältyviä työhyvinvointia *edistäviä* tekijöitä tutkimuksen mukaan olivat työhyvinvointia tukeva työvuorosunnittelu, taukojen ja vapaiden saaminen, kokemus hyvästä työyhteisöstä ja työilmapiiristä.

Työhyvinvointia tukeva työvuorosunnittelu olisi monien mielestä tärkeää, koska tällöin säännöllisessä rytmissä etenevä ja ihmisen fysiologialle hyväksi todettu

työvuorojen vaihtelu edesauttaisi jaksamista. Joidenkin haastateltavien mielestä työvuoro- tai vapaapäivätoivomusten huomioiminen oli hyvä asia, koska silloin huomioitiin myös työntekijän yksityiselämä ja joidenkin mielestä kiertävät listat olivat paras vaihtoehto, koska tällöin tasapuolisuus toteutuisi.

Työntekijän yksityiselämän tilanteiden ja elämänkaaren eri vaiheiden huomioimista työssä pidettiin tärkeänä. Taukojen ja vapaiden, muidenkin kuin vuosilomien, saamisen mahdollisuutta pidettiin hyvinvointia lisäävänä asiana. Monien mielestä esimerkiksi vuorottelu- ja opintovapaiden tai palkattomien vapaiden ja säästöpäivien pitämisen mahdollisuus lisäsi hyvinvoinnin kokemuksia työssä.

Hyvinvointia edistivät myös kokemukset hyvästä työyhteisöstä ja työilmapiiristä. Työilmapiiriin positiivisesti vaikuttivat sekä työntekijät että työnantajan toimet. Suurimmalla osalla haastateltavista oli positiivinen kokemus työyhteisöstä, he pitivät oman työyhteisönsä työilmapiiriä hyvänä ja työhyvinvointia edistävänä.

*”Mun mielestä meidän työyhteisö on ihan huippu.”*

Fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointia *estävinä* asioina haastateltavat pitivät työvuorojen jatkuvaa vaihtelua, taukojen ja vapaiden vähyyttä sekä kokemusta huonosta työyhteisöstä ja työilmapiiristä.

Jatkuvat työvuorojen vaihtelut, ilta-aamu-ilta-aamu-yhdistelmät tuntuivat laboratoriohoitajien mielestä raskailta, kuten myös toistuvat yhden päivän vapaat. Lepo ja rentoutuminen jäivät hoitajien mielestä tällöin liian vähäisiksi ja se heikensi hyvinvointia ja työssä jaksamista. Työllä oli haastateltaville tärkeä merkitys, mutta monien mielestä vuorotyön tekeminen määräsi liikaa elämää, ja väsymyksen vuoksi monista tuntui siltä, ettei jaksanut muuta kuin käydä työssä.

Monien tutkimukseen osallistuneiden laboratoriohoitajien mielestä mahdollisuus erilaisiin taukoihin työssä oli huono mahdollisuus. Syynä tähän pidettiin taloudellista

tilannetta. Hoitajat kaipasivat taukoa työntekoon monien vuosien yhtäjaksoisen työskentelyn keskeyttäjäksi.

Joidenkin haastateltavien kokemus työyhteisöstä oli huono. Heidän mielestään työskentelyolosuhteet olivat heikot, työtoverit eivät olleet kannustavia tai kohdelleet toisiaan asiallisesti eikä yhteistyö sujunut. Joidenkin mielestä työyhteisön ilmapiiri oli vaihteleva, huono tai tosi huono. Negatiiviset kokemukset ilmapiiristä olivat haastateltavien mielestä estämässä työhyvinvoinnin kokemuksen syntymistä. Huonoon työilmapiiriin oli haastateltavien mielestä vaikutusta ja syytä niin työntekijöissä kuin työnantajassa.

*”Työvuorosuunnitelmat pitäis tehdä aikasemmin, että vois suunnitella yksityiselämäkin ja tulis olla inhimillistä eikä koko ajan vaihtua vuorot.”*

*”Se on tää ilmapiiri, joka on tämmönen. Se ei oo pelkästään työnantajan vika, että se on joskus huono. On siinä meillä itelläkin osuutta asiaan.”*

**Työterveyshuollon** palvelujen merkitys, terveydentilan huomioiminen sekä tykytoiminnan merkitys olivat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä.

Työterveyshuoltoa ja sen tarjoamia palveluja pidettiin merkityksellisinä, koska mahdollisuus sairauksien toteamiseen, hoitoon ja säännölliseen seurantaan koettiin tärkeäksi. Säännöllisiä terveystarkastuksia, nopeata jatkohoitoon ohjausta asiantuntijoiden luo ja sairastuneiden kohdalla terveydentilan ja sen aiheuttamien mahdollisten rajoitusten edellyttämän sopivan työn etsimistä pidettiin tärkeinä. Tykytoimintaa pidettiin merkityksellisenä ja siihen toivottiin jatkoa. Työkykyä voitiin haastateltavien mielestä ylläpitää fyysisillä toimenpiteillä, lähinnä liikunnalla ja toimenpiteillä, jotka kohdistuivat työyhteisöön.

*”Kaikenlaista rajoittumista tulee ja sairauksia ja ne pitäis ottaa huomioon ja suunnitella sopivia töitä.”*

Työhyvinvointia *edistivät* haastateltavien mukaan puutteet työterveyshuollossa sekä työtoiminnan vähäisyys.

Lähes kaikkien haastateltujen mielestä työterveyshuolto oli huonosti järjestetty, huonosti toimiva ja huonosti palveleva. Henkilökunnan ikääntyminen, vaivojen lisääntyminen, työn rasittavuus ja yleinen terveydentilan huononeminen vaativat haastateltavien mielestä enemmän kuin tällä hetkellä oli mahdollisuus saada. Hoitajien mielestä työterveysasemalle ei saanut aikoja haluttaessa tai tarvittaessa, kaikkia sairauksia tai tapaturmia ei hoidettu eikä aina saanut lähetettä jatkotutkimuksiin. Kokemus siitä, ettei saanut apua työterveyshuollon taholta silloin, kun tarvitsi ja terveydentila sitä vaati, esti työhyvinvoinnin kokemusta. Tuntui monien mielestä turhauttavalta ja vaivalloiselta hakeutua hoitoon ulkopuolisiin palveluihin. Työtoimintaan kaivattiin tukea myös työterveys huollon puolelta, sekä fyysiseen toimintaan että työyhteisön parantamiseen asiantuntijoiden ohjeita ja osallistumista.

*”Meidän työterveyshuolto on ihan surkee, eihän sinne edes pääse ja kun väki vanhenee ja tulee kremppoja, pitäis olla toimiva paikka ja päästä vastaanotolle ja tarvittaessa jatkohoitoon.”*

#### 5.2.4 Työstä johtuvat tekijät

Yläkategoria työstä johtuvat seikat koostuu seuraavista alakategorioista: omaan työhön vaikuttaminen, työn vaatimukset, työmäärä, resurssit sekä työpaikan fyysiset olosuhteet.

Työhyvinvointia *edistävänä* tekijänä oli haastateltavien **omaa työhön vaikuttamismahdollisuus**, johon sisältyivät kehityskeskustelut ja niiden hyödyntäminen, toivomismahdollisuus työvuoroihin ja lomiin, kiertävät työvuoro- ja lomalistat, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, suunnittelu- ja kehitystyöhön osallistumisen mahdollisuus sekä mielipiteiden huomioiminen.

Laboratoriohoitajien mielestä kehityskeskustelut ja niissä esille tulevien asioiden toteuttaminen olivat tärkeä vaikuttamismahdollisuus ja työhyvinvointia edistävä seikka. Kehityskeskustelut, jotka käydään lähiesimiehen kanssa kahden kesken ja

luottamuksellisina, olivat tilaisuuksia, joissa oli mahdollisuus kertoa toiveistaan ja kokemuksistaan, esittää mielipiteitään sekä saada ja antaa palautetta. Kehityskeskusteluissa esitetyjä toiveita toteuttamalla voitiin edistää työhyvinvointia. Keskustelujen aikana oli tilaisuus tuoda esille omia ideoitaan ja kehitysehdotuksiaan. Joidenkin laboratoriohoitajien kokemuksen mukaan yhtenä vaikuttamiskeinona oli työvuorojen, vapaiden ja lomien ajankohdan toivomismahdollisuus.

Monet hoitajat olivat sitä mieltä, että kiertävät työvuoro- ja lomalistat olisivat hyvä oman yksityiselämän suunnittelun ja tasapuolisuuden kannalta. Työpisteiden ja osastokiertojen toivomismahdollisuutta pidettiin myös hyvänä jaksamisen, vaihtelun ja ammattitaidon ylläpitämisen kannalta. Erilaisten, yksilöllisten työtapojen hyödyntäminen ja hyväksyminen koettiin tärkeiksi.

Jokainen vaikutti itse oman työnsä merkityksellisenä kokemiseen ja työn tarkoituksen ymmärtämiseen ja omien työtapojensa kautta työnsä laadukkuuteen, tehokkuuteen ja tulokseen. Mahdollisuus omien ehdotusten ja mielipiteiden esilletuomiseen, niiden kuunteleminen ja huomioonottaminen, olivat hoitajien mielestä tapoja vaikuttaa omaan työhön.

*”Ihan kiva, kun on mahdollisuus toivoo työvuoroja, voi suunnitella omaakin elämää.”*

Työhyvinvointia *estäviksi* tekijöiksi haastateltavat mainitsivat kehityskeskustelujen hyödyntämättömyyden, osallistumismahdollisuuksien puutteen kehitys- ja suunnittelutyöhön sekä mielipiteiden sivuuttamisen.

Kehityskeskusteluissa esille tulleiden ehdotusten, mielipiteiden ja toiveiden hyödyntämättömyys oli haastateltavien mielestä hyvinvointia heikentävä asia. Monet kokivat keskustelut turhina, vain pakollisina tilastojen kaunistamisina. Hoitajien mielestä tuntui turhalta esittää samoja toiveita vuodesta toiseen, kun ne eivät kuitenkaan toteutuneet.

Oman työn kehittämiseen toivottiin lisää mahdollisuuksia ja aikaa, monien mielestä tähän ei riittävästi panostettu. Suunnittelutyöhön oli hoitajien mielestä liian vähän mahdollisuuksia osallistua. Toivottiin, että esimerkiksi uusien tilojen ja toimintojen suunnittelutyöhön otettaisiin mukaan henkilöitä, jotka kyseisissä tiloissa ja uusien toimintojen parissa tulevat työskentelemään. Toiminnan kehittämistyöhön toivottiin myös enemmän osallistumismahdollisuuksia. Tutkimukseen osallistujien mielestä työntekijöiden mielipiteet ja ehdotukset jätettiin huomioimatta.

*”Oon sanonu aina kehityskeskustelussa, että haluan päästä muuallekin töihin, mutta sitten vaan seuraavana vuonna todetaan, että ei tainnu toteutua.”*

*”Kyllä tarttis meitä rivi-ihmisiä ottaa mukaan suunnitteleen vaikka ny tota uutta ensiavun päivystysasiaa. Me kai sitä työtä tehdään ja osattais sanoo, miten homma menee. Meille on varmaan siä taas vaan joku pieni koppi ja yks komero tavaroille.”*

**Työn vaatimuksista** työhyvinvointia edistävinä asioina pidettiin itsenäisyyttä työnteossa, tyytyväisyyttä työtehtäviin, erilaista osaamista eri työvuoroissa, vaihtelua työtehtävissä, vuorotyön positiivisuutta, työtehtävien riittävää hallintaa ja työn monipuolisuutta.

Itsenäisyys työn teossa koettiin hyvänä asiana, mutta myös työn vaativuustekijänä. Hoitajat kokivat tärkeänä sen, että työtä sai tehdä itsenäisesti, oli sitten kyse näytteenottotehtävistä tai analyysien tekemisestä. Useimmat haastateltavat olivat tyytyväisiä työtehtäviinsä. Hoitajien mielestä laboratoriotyö on monipuolista, mielenkiintoista ja antoisaa. Työhyvinvointia edistävänä asiana pidettiin sitä, että työ oli mahdollista suorittaa monella lailla, ei ollut vain yhtä ainoata tapaa saada työ tehdyksi vaan jokainen sai järjestää oman työnsä itse ja suorittaa sen itselleen sopivalla tavalla. Lopputulos oli kuitenkin tärkein, laadukas ja oikeaan vastaukseen päätyvä suoritus.

Työn vaativuus ja siinä tarvittavat taidot koettiin erilaisiksi erilaisissa työvuoroissa; päivystysvuoroissa tarvittiin useamman työpisteen töiden hallintaa ja päivävuoroissa



jonkin alan syvempää osaamista. Eri työpisteissä ja erilaisissa työvuoroissa työskentely koettiin positiivisena seikkana.

Hoitajien mielestä tärkeä työhyvinvointia lisäävä asia oli vaihtelu työtehtävissä. Tämä mahdollistui työskentelyllä erilaisissa työpisteissä, jolloin osaamista ja erilaisia työn vaatimia valmiuksia pystyi hyvin ylläpitämään ja kehittämään. Erilaiset työvuorot mahdollistivat myös vaihtelun töissä, jokaisessa päivystysvuorossa hoitaja saattoi olla sijoitettuna eri työpisteeseen, jolloin jokainen päivä ja vuoro saattoi olla sisällöltään erilainen. Näytteenottovuorot joko osastoilla tai ensiapupoliklinikalla koettiin positiivisiksi ja mukavaksi vaihteluksi analyysien tekemisessä. Vuorotyö koettiin siihen osallistuvien laboratoriohoitajien joukossa erittäin positiiviseksi.

Työtehtävien hyvä hallinta oli haastateltavien mielestä tärkeää niin itselle kuin asiakkaalle. Tavoitteena oli mahdollisimman hyvin tehty työ, mahdollisimman nopeasti valmiiksi saatu vastaus asiakkaalle tärkeästä näytteestä sekä tunne omasta osaamisesta. Työn monipuolisuus oli laboratoriohoitajien mielestä merkityksellistä, se auttoi jaksamaan työssä ja kiireisissäkin vuoroissa. Hoitajien mielestä laboratoriohoitajan työ oli tärkeää niin oman organisaation kuin potilaidenkin kannalta, työ koettiin yhteiskunnallisesti merkitykselliseksi.

*”Päivystämisessä on mukavaa, kun on kiire. Kiireiset vuorot menee peremmin ja aikakin kuluu nopeemmin. Kaikkien vaan tarttis osallistua kaikkiin töihin vuorollaan, tarkoitan tällä näytteenottoa ja sydänfilmejä.”*

Työhyvinvointia *estäviä* tekijöitä haastateltavien kertoman mukaan olivat tyytymättömyys työtehtäviin, puute osaajista eri vuoroissa, liiallinen päivystäminen, työtehtävien eriarvoisuus, työtehtävien yksitoikkoisuus sekä pelottavat tilanteet.

Jotkut haastateltavista olivat tyytymättömiä työtehtäviinsä. Hoitajien mielestä heidän osaamistaan, tietojaan ja taitojaan ei kylliksi hyödynnetty tai he eivät pyynnöistään huolimatta saaneet vaihtaa työpistettä tai opetella uusia työtehtäviä.

Laboratoriohoitajien kertoman mukaan oli usein vuoroja, joista puuttui osaajia. Tällä he tarkoittivat sitä, että varsinkin päivystysvuoroissa tulee hallita useamman työpisteen työt ja mikäli vuoroissa oli useampi henkilö, joka pystyi toimimaan vain yhdessä pisteessä, se häytti työn sujuvuutta ja hidasti vastausten valmistumista.

Joidenkin haastateltavien mielestä päivystysvuoroja oli liikaa, jatkuva vuorojen vaihtelu rasitti sekä fyysisesti että psyykkisesti, oli vaikeuksia nukkumisessa ja työssä jaksamisessa. Kohtuulliseksi vuorojen määräksi koettiin yksi viikonloppu työvuorolistassa ja muutama iltavuoro.

Monien mielestä oli tehtäviä, joita pidettiin vähempiarvoisina ja epämiellyttävinä eikä niitä arvostettu ja mahdollisesti siitä syystä myöskään niiden tekijöitä ei arvostettu. Joissakin Laboratoriokeskuksen toimipisteissä työskentelevät hoitajat kertoivat työnsä olevan yksitoikkoista ja koko ajan tulevan entistä yksipuolisemmaksi. Haastateltavien mielestä liian yksipuolinen työ kuormitti henkisesti, koska työntekijä ei pysty käyttämään osaamistaan ha luamallaan tavalla.

Asiakaskunta vaihteli laboratoriohoitajien kokemuksen mukaan sairaaloissa ja avohoidossa olevien toimipisteiden välillä. Sairaaloiden potilaat koettiin tyytyväisemmiksi ja vähemmän vaativaisiksi kuin avohoidon asiakkaat. Monien mielestä asiakkaat ja monesti heidän omaisensa olivat entistä vaativampia, tietoisempia asioista ja tekivät valituksia herkemmin kuin aiemmin. Joissakin näytteenottopisteissä työskentelevät kohtasivat toisinaan pelottavia tilanteita asiakkaiden taholta, pelon tunne koettiin työhyvinvointia heikentäväksi asiaksi. Tilanteissa oli saatu apua kollegalta tai toimipisteen henkilökunnalta.

*”Kukaan ei varmaan kuolis, vaikka ottais joskus yhen päivän sydänfilmejä.”*

***Työmäärässä edistävinä*** tekijöinä pidettiin tyytyväisyyttä työmäärään, työtehtävistä selviytymistä ja laadukkaasti tehtyä työtä.

Monet haastateltavista olivat sitä mieltä, että työmäärä vaihteli eri työvuorojen välillä, ollen pääosin sopiva. Varsinkin päivystysvuorojen osalta oltiin sitä mieltä, että työvuoro sujuu hyvin ja aika kuluu nopeasti, kun työtä on paljon. Työtehtävistä selviytyminen oli edistävää asiaa työhyvinvoinnissa. Hoitajien mielestä yhteistyön ja osaamisen avulla suurestakin työmäärästä selvitettiin ja se antoi tyydytystä hyvin tehdystä työstä. Tärkeänä pidettiin sitä, että työ kaikissa olosuhteissa tehtiin laadukkaasti ja oikein.

*”Mun mielestä töitten määrä on ihan sopiva.”*

Työhyvinvointia *estävinä* asioina olivat tutkimukseen osallistujien kertoman mukaan kokemus liiallisesta työn ja työtehtävien määrästä, kokemus työn raskaudesta ja työpaineesta, työn määräytyminen ulkoapäin, tunne siitä, ettei työ ole laadukasta sekä tehtäväsiirrot.

Monet haastateltavista kokivat töiden määrän liialliseksi, heidän mielestään töiden määrä oli vuosi vuodelta lisääntynyt ja edelleen lisääntyy. Hoitajien kertomusten mukaan työn määrä aiheutti sen, että työ tuntui raskaalta. Laboratoriohoitajista osa ilmoitti kokeneensa työpainetta. Lähinnä tämä tarkoitti sitä, että työtä oli liikaa eikä kaikkia tarvittavia tehtäviä ehtinyt tehdä, vaan ne siirtyivät joko seuraavan vuoron tehtäviksi tai itselle seuraavaan päivään. Työpaineen kokemus aiheutui monilla myös siitä, etteivät vastaukset valmistuneet ajoissa vaan ruuhkien vuoksi ne viivästyivät. Suuren työmäärän ja raskauden vuoksi haastateltavilla oli tunne siitä, että he eivät selviytyneet kunkin työvuoron edellyttämistä tehtävistä työajan puitteissa.

Useat hoitajat kertoivat työhyvinvointiaan estävän erilaisten työtehtävien paljouden. Monet olivat sitä mieltä, että kaikkia työtehtäviä ei pystynyt hallitsemaan todella hyvin. Olisi syytä jakaa yksilöiden osaamista niin, että työtehtävät jaettaisiin sopiviin kokonaisuuksiin. Näistä valittaisiin työn sujuvuuden ja mielekkyyden ja kunkin hoitajan kiinnostuksen mukaan ne, jotka kukin työntekijä hallitsisi ja ylläpitäisi niihin tarvittavia taitoja.

Työhyvinvointia esti hoitajien kertoman mukaan työn määräytyminen ulkoapäin; työn määrä ja ruuhkautuminen, sen kiireellisyys ja hektisyys olivat asioita, joihin työntekijä ei pystynyt vaikuttamaan. Erityisen selkeästi tämä näkyi päivystysvuoroissa, onnettomuustilanteissa ja erikoistyöpisteissä, joissa työt ruuhkautuivat.

Monesti hoitajilla oli tunne siitä, että työ ei ollut laadukasta; kiireessä ja hyvin hektisissä vuoroissa tuli eteen tilanteita, joissa piti nopeasti priorisoida työtehtävät, jolloin jotkut työt välttämättä siirtyivät pois kiireellisempien tieltä ja vastausviive kasvoi.

Tehtäväsiirrot koettiin hyvinvointia heikentäväksi, varsinkin, jos ne tehtiin neuvottelematta. Usein uudet tehtävät tulivat vanhojen työtehtävien lisäksi, eivät suinkaan korvaamaan joitain töitä. Ajan puute uusien tehtävien hoitamiseen koettiin negatiiviseksi ja näin tehtävien suorittaminen hyvin ei ollut mahdollista.

*”Töitten määrä ja näytteitten määrä varsinkin viikonloppuina on lisääntynyt. Joskus tuntuu, ettei kaikkea saa tehtyä niin hyvin kuin osaa ja kotiin mennessä mieltii, että tulikohan kaikki tehtyä.”*

*”Tuntuu kurjalta, kun on niin paljon työtä ja kiire, että joutuu puhelimeen sanoon, että tuun, kun kerkiän. Palvella pitäis kuitenkin heti. Työt vaan koko ajan lisääntyy, mutta väkimäärä pysyy ennallaan, työntekijöitten määrä pitäis mitoittaa työmäärän mukaan.”*

Tässä tutkimuksessa tuli esille riittävien **resurssien**, sekä aineellisten että inhimillisten, tärkeys työhyvinvoinnin osatekijänä.

Työhyvinvointia *edistävänä* tekijänä pidettiin resurssien riittävyyttä. Inhimillisten resurssien riittävyys koettiin hyvin tärkeäksi, jotta laadukas työ ja hyvä asiakaspalvelu mahdollistuisivat. Resurssien oikea jakautuminen eri työvuorojen ja toimipisteiden työtehtävien määrän ja vaatimusten edellyttämällä tavalla osoittautui positiiviseksi työhyvinvoinnin kannalta. Myös eri syistä tarvittavien sijaisten lukumäärää ja saatavuutta pidettiin tärkeänä, jotta jokaisen työvuoron vaatimat työtehtävät tulivat tehdyiksi. Aineellisten resurssien riittävyyttä pidettiin myös merkityksellisenä.

*”Mutta vaikka olis kuinka kiire ja työt painais päälle, yritetään aina olla niin, ettei asiakas huomaa kuinka kiire on ja että hän olis kumminkin se pääasia sillä hetkellä ja se yksilö, jota palvellaan.”*

Työhyvinvointia *estävinä* asioina haastateltavat pitivät henkilöresurssien puutetta sekä aineellisten resurssien puutetta.

Työhyvinvointia estävä tekijä oli hoitajien mielestä puute henkilöresursseista. Tästä syystä monet väsyivät ja uupuivat, koska työtä heidän mielestään oli liikaa työntekijöiden lukumäärään nähden. Näytteenottokierrot, varsinkin päivystysaikana, olivat pitkiä ja kestivät kauan, jolloin myös vastausten saaminen valmiiksi kesti liian kauan. Joidenkin haastateltavien mielestä aineellisten resurssien puute hidastutti ja vaikeutti työtä. Esimerkkinä tästä mainittiin näytteenottokärryjen vähyys, jonka vuoksi varsinkin aamuisin joutui odottelemaan näytteenottokierrolle pääsyä ja tietenkin tällöin tuhlaantui myös työaika.

*”Kyllä asiakas on aina se ykkönen ja kurjaa on, kun pitää sanoo, etten ny ehdi, tuun kun kerkiän.”*

*”Kaikenlaisia työvuoroja pitäis kyllä laittaa kaikille ja tasapuolisesti. Ei kenenkään sais antaa kieltäytyä vuoroista ja itte sanoo, mitä suostuu tekeen ja mitä ei. Me ollaan kaikki samanarvosia ja kaikilla on yksityiselämäkin. Miks joku voi tehdä jotain tiistaina aamulla, mutta ei vaikka lauantaina illalla?”*

***Työpaikan fyysisistä olosuhteista*** työhyvinvointia *edistävinä* tekijöinä olivat positiivisina koetut seikat työympäristössä.

Hyvät, tilavat, valoisat ja ilmastoidut työtilat olivat laboratoriohoitajien mielestä tärkeitä tekijöitä hyvinvoinnin kannalta. Kauniit värit ja miellyttävä ympäristö auttoivat haastateltavien kokemuksen mukaan jaksamaan paremmin työssä.

*”Nyt täällä on tosi hyvät ja valoisa ja tilavat työtilat. Kaikenlaisissa komeroissa oon minäkin näytteitä ottanu, hyvä kun sinne asiakkaan kanssa mahtui, mutta huumorilla siitä selvittiin.”*

Työhyvinvointiin *estävästi* vaikuttivat puutteet fyysisessä työympäristössä.

Puutteina mainittiin melu, ahtaus, huono ilmanlaatu ja työympäristön rauhattomuus. Vesivahingot ja niistä työlle aiheutuneet haitat koettiin hyvinvointia huonontaviksi. Työssä tarvittavan kuuman veden puute koettiin haitaksi ja työtä hidastavaksi asiaksi. Työympäristöjä oli hyvin erilaisia; tämä tuli tässä tutkimuksessa esille varsinkin erilaisten näytteenottopisteiden kohdalla. Joissakin paikoissa laboratoriohoitajien kertoman mukaan oli epämiellyttävän pienet tilat. Hoitajat kokivat joidenkin työtehtävien olevan ergonomisesti huonoja; työasennot varsinkin näytteenottotehtävissä ja sydänfilmiä ottamisessa rasittivat fyysisesti.

*”En tykkää, kun on niin rauhatonta ja meluisaa ja ahdasta.”*

### 5.2.5 Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet

Yläkategorian työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet muodostavat alakategoriat: työntekijän ominaisuudet, sosiaaliset suhteet yksityiselämässä sekä kokemus työhyvinvoinnista.

Työhyvinvointia *edistävinä* tekijöinä **työntekijän ominaisuuksista** olivat oma asenne, vuorovaikutustaidot ja fyysisen kunnon ylläpitäminen.

Työntekijän positiivisella asenteella työhön oli edistävä vaikutus hyvinvointiin tutkimukseen osallistujien mielestä. Oman työnsä tunteminen, sen merkityksellisenä pitäminen, oman arvontunne, luottamus itsen ja omaan osaamiseen olivat merkkejä positiivisesta asenteesta. Oman asennoitumisen avulla voi vähentää muutosvastarintaa ja edesauttaa muutokseen sopeutumista.

Yksittäisen henkilön hyvät vuorovaikutustaidot ja asiallinen käytös, vaikuttivat haastateltavien mielestä edistävästi työhyvinvointiin.. Toisen ihmisen huomioonottaminen ja erilaisuuden hyväksyminen ja kunnioittaminen olivat asioita, joilla hoitajien kokemuksen mukaan ylläpidettiin työhyvinvointia.

Fyysisen kunnon ylläpitäminen oli haastateltavien mukaan jokaisen henkilökohtainen asia. Hyvä kunto auttoi jaksamaan niin työssä kuin kotona ja myös vähensi työn aiheuttamia rasituksia sekä auttoi kestäämään vuorotyön mukanaan tuomia kuormittavuustekijöitä.

*”Aina oon saanu vastauksen kysymyksiini ja neuvoja, kun oon tarvinnu ja mua on ainakin aina kohdeltu hyvin ja porukalla aina ne kaikki työt tehdään.”*

*”Se on kyllä se oma asenne, mikä ratkasee. Kuinka asennoidut työhös ja koetko sen mielekkääks ja tärkeeks, mitä teet.”*

*Edistävinä* tekijöinä työhyvinvointiin pidettiin **yksityiselämän sosiaalisia suhteita**, joista mainittiin ihmissuhteet, harrastukset sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.

Laboratoriohoitajien mielestä perheen, läheisten ja ystävien merkitys työhyvinvointiin oli edistävä tekijä. Läheisten arvostus, heiltä saatu tuki, apu sekä kuunnelluksi tuleminen elämän eri tilanteissa auttoi saavuttamaan positiivisia hyvinvoinnin kokemuksia niin yksityiselämässä kuin työssä. Kunnossa olevat yksityisasiat lisäsivät myös työhyvinvoinnin kokemusta, koska työhön pystyi keskittymään ja tuntemaan työniloa hyvin tehdystä työstä ja aikaansaamisesta. Vapaa-ajan harrastusten merkitys koettiin suureksi. Harrastusten rentouttava vaikutus ja niiden parissa luodut ihmissuhteet auttoivat rentoutumaan ja jaksamaan vaativassa työssä. Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen elämänkaaren eri vaiheissa onnistui sekä perheen ja läheisten taholta saatavan tuen että yksityiselämän riittävästi huomioivien työvuorojärjestelyjen avulla.

Työhyvinvointia *estäväksi* asiaksi haastateltavat mainitsivat työn rajoittavan vaikutuksen vapaa-aikaan.

Monien hoitajien mielestä vuorotyön tekeminen häiritsi harrastusmahdollisuuksia, koska säännöllinen, samana päivänä viikoittain tapahtuva harrastustoiminta ei ollut mahdollista. Joidenkin laboratoriohoitajien mielestä liiallinen päivystysvuorojen tekeminen häiritsi yksityistä sosiaalista elämää.

***Kokemus työhyvinvoinnista*** oli haastateltavien mielestä *edistävä* asia, joka sisälsi hyvän kokemuksen hyvinvoinnista, hyvän kokemuksen työssä käymisestä sekä jaksamisen tunteen.

Positiivinen työhyvinvoinnin kokemus oli hoitajien kertoman mukaan sitä, että oli mukava tulla töihin, tunsu mielihyvää työn suorittamisesta ja oli hyvä tunne omasta osaamisesta ja työn mielekkyydestä. Työstä pitäminen ja hyvä kokemus työssä käymisestä sekä vuorotyön miellyttävyys ja vaihtelevuus edesauttoivat laboratoriohoitajien mielestä hyvinvoinnin kokemusta. Työtyytyväisyyden kokeminen oli hoitajien mielestä tärkeää. Tunne jaksamisesta edisti työhyvinvointia, samoin työssä viihtyminen. Tähän tutkimukseen osallistuneista laboratoriohoitajista suurin osa kertoi kokemuksensa työhyvinvoinnista olevan hyvä tai melko hyvä.

*”Tykkään työstäni tosi paljon ja kavereista, mun mielestä on ihan mukava tulla töihin. Oon ihan tyytyväinen ja on sellanen tunne, etten oo väsyny.”*

Työhyvinvointia *estivät* tutkimuksen mukaan huono kokemus työhyvinvoinnista, huono kokemus työssä käymisestä ja jaksamattomuuden tunne.

Tyytymättömät hoitajat kertoivat, että heidän kokemuksensa työhyvinvoinnista oli huono. Siihen vaikutti se, että tunne työhön tulosta oli pakonomainen, vastenmielinen tai tosi huono. Joidenkin mielestä heidän fyysisen hyvinvointinsa tila oli hyvä, mutta henkisen huono. Jotkut sanoivat, että työssä käyminen suorastaan tympäisi eivätkä he kyenneet kokemaan työtyytytystä tai työn iloa eivätkä he viihtyneet työssä. Heillä oli



koko ajan tunne, etteivät he jaksaneet vaan väsyivät ja uupuivat. Jotkut hoitajista kertoivat kokeneensa jaksamattomuutta jo pitkään ja pelkäsivät sairastumista uupumuksen vuoksi. Monet kokivat jopa stressiä työssä käymisestä ja siitä, selvisivätkö he työstään vai eivät.

*”Mun työhyvinvointini on ollu tosi huono jo pari vuotta eikä se ainakaan tunnu paranevan.”*

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksessa noudatettiin Valtakunnallisen terveydenhuollon eettisen neuvottelukunnan (ETENE) korkean tutkimusetiikan ohjeita. Eettisyys koskee koko tutkimusprosessia; aineiston keruuta, analysointia ja tulosten raportointia. Tutkimuksen tekemiseen oli saatu lupa Laboratoriokeskuksen toimitusjohtajalta sekä henkilöstöasiainpäälliköltä. Eettisen toimikunnan lupaa ei tarvittu.

Tutkimuksessa huomioitiin haastateltavien tietosuoja; missään yhteydessä ei kerrottu, keitä tutkimukseen osallistui. Hoitajien henkilötietoja ei kerrottu, ainoastaan työssäolovuodet sekä työn laatu ja työpiste. Yksittäisen haastateltavan kohdalla näitä tietoja ei julkistettu. Tutkimuksessa kerätty aineisto raportoitiin niin, ettei yksittäisen tutkittavan mielipide tullut esille eikä haastateltavia voi tunnistaa eikä siis heitä koskevia tietoja voi käyttää heidän vahingokseen.

Tässä laadullisessa tutkimuksessa haastateltiin vapaaehtoisia laboratoriohoitajia, jotka olivat kiinnostuneita aiheesta ja miettineet aiemminkin aiheeseen liittyviä kysymyksiä ja pohtineet työhyvinvointiin liittyviä asioita. Koska laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ilmiö moninaisuudessaan, on tarkoituksenmukaista, että tutkimusaineistoon valitaan niitä, jotka ovat halukkaita osallistumaan tutkimuksiin ja jotka kykenevät hyvin ilmaisemaan itseään. (Morse 1991, Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1998). Tutkija valitsi haastateltavat joko ennakoilmoittautumisen perusteella tai kysymällä halukkuutta henkilöiltä, jotka tiesi sanavalmiiksi ja halukkaiksi ilmaisemaan mielipiteensä kyseisestä ilmiöstä. Vapaaehtoisia osallistujia oli suhteellisen helppo löytää, tätä helpotti varmasti se, että tutkija on työskennellyt tutkittavassa työyhteisössä hyvin pitkän ajan ja tunsi entuudestaan suurimman osan haastateltavia. Luottamuksellisen ilmapiirin aikaansaaminen tutkimustilanteissa tuntui helpolta. Ennen jokaista haastattelua osallistujille selvitettiin aineiston keräystapa, tutkimuksen

luottamuksellisuus, aineiston säilyttäminen ainoastaan tutkijan käytössä, sen hävittäminen tutkimuksen valmistuttua sekä hoitajien anonymiteetin säilyminen raportointivaiheessa. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1998.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Arviointi kohdistuu aineiston keruuseen, analysointiin ja tulosten raportointiin. (Eskola & Suoranta 1998.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskysymykset liittyvät tutkijaan, aineiston laatuun ja tulosten esittämiseen (Sandelowski 1995).

Haastattelututkimusten luotettavuudessa voidaan puhua laadusta. Hyvä haastattelurunko ja suunnitellut ja mietityt haastatteluteemat ovat laatua. Olosuhteet ja tekninen laitteisto kuuluvat myös hyvään laatuun samoin kuin haastattelupäiväkirja, johon voi kirjata huomioita haastateltavista ja omista ajatuksistaan, ne helpottavat myöhemmin tulkintojen tekoa. (Hirsjärvi & Hurme 2006).

Tässä tutkimuksessa mietittiin etukäteen haastattelurunko ja haastatteluteemat, joiden mukaan tilanteissa edettiin. Tehdyillä esihaastatteluilla selvennettiin ja korjattiin teemoja ja apukysymyksiä sekä poistettiin joitakin aiottuja teemoja. Tekninen välineistö oli hyvä, tila rauhallinen ja jokaisen haastattelun alussa testattiin nauhurin toimivuus. Haastattelutilanteissa tutkija tarkensi lisäkysymyksillä joitakin teemoja ja sovittiin tilaisuudesta täsmentää ja tarkentaa myöhemmin lausuntoja. Tutkimuspäiväkirjaan tutkija kirjasi huomioitaan tilanteista, niiden sujumisesta, haastateltavista ja olosuhteista.

Tavoitteena oli vapaamuotoinen keskustelu teemojen puitteissa, jolloin jokaisella osallistujalla oli mahdollisuus vapaasti ilmaista mielipiteensä ja kokemuksensa tutkittavasta asiasta. Tässä onnistuttiin hyvin, tutkimuspäiväkirjaan kirjattujen tuntemusten mukaan tutkija piti tilanteita avoimina, ilmapiiriä vapautuneena ja osallistujia innostuneina asiasta. Aihe oli sellainen, josta kaikilla haastateltavilla oli kokemuksia. Aineistoa kertyi paljon ja sen litterointi ja luokittelu oli aikaa vievää ja ajoittain hankalaa. Alkuperäisilmaisuja oli runsaasti ja niiden pelkistys oli vaikea vaihe

ja luokittelun tutkija teki useaan kertaan. Tässä vaiheessa ohjaajien opastus oli arvokasta.

Tutkija saattaa vaikuttaa kerättävään tietoon jo aineiston keruuvaiheessa. Tutkija ei tästä syystä pyrkinyt ohjailemaan eikä rajoittamaan keskusteluja, jotka muodostuivat vilkkaiksi. Tähän vaikutti positiivisesti ryhmien kokoonpano, osallistujat olivat ryhmissä suurimmaksi osaksi tuttuja keskenään ja tutkijan kanssa. Mielenpitoja esitettiin runsaasti ja tutkijan arvion mukaan täysin rehellisesti ja avoimesti. Koska tutkimuskohteena oli hoitajien oma kokemus, oli jokaisella sanottavaa ja mielenpitoja työhyvinvoinnista sekä tekijöistä, jotka heidän mielestään edistivät tai estivät työhyvinvointia. Ryhmien toiminta oli sopuisaa ja yhteistyö sujui hyvin. Tutkijan rooli oli kaksijakoinen: toisaalta tutkijana, toisaalta haastateltavien kollegana, mutta työtoverin rooli jäi tilanteissa taka-alalle. Yleisestä keskustelusta työyhteisössä tekemiensä päätelmien perusteella olisi voinut odottaa enemmän tyytymättömiä ja jaksamattomia hoitajia. Tutkijan mielestä saattoi syynä olla se, etteivät työhyvinvointinsa huonona ja työhön tulonsa vastenmielisenä kokevat hoitajat olleet kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen.

Koko kerätty aineisto analysoitiin ja otettiin mukaan tutkimukseen. Aineisto oli runsas ja luotettava sekä kattavasti aihetta käsittelevä, sen avulla tutkija sai tietoa laboratoriohoitajien kokemuksista työhyvinvointia edistävästä ja estävästä tekijöistä. Haastatteluaineisto litteroitiin tarkasti ja sananmukaisesti. Luokittelut tehtiin yhdenmukaisin perustein edeten alkuperäisistä ilmauksista pelkistettyihin ilmauksiin ja sen jälkeen ala- ja yläkategorioihin, joista muodostettiin pääkategoria. Raportissa kerrottiin esimerkkitaulukon avulla analyysiyksiköiden luokittelusta. Raporttiin liitettiin autenttisia ilmaisuja.

Tutkimuksessa käytetyt viittaukset tehtiin alkuperäisiin, tieteellisesti korkeatasoisiin lähteisiin. Lähteinä käytettiin artikkeleita ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Lähdemateriaali valittiin mahdollisimman tuoreiden julkaisujen joukosta, valtaosa 2000-luvulla julkaistuja artikkeleita. Joitakin vanhempia käytettiin, koska ne tutkijan mielestä olivat korkeatasoisia ja aiheeseen sopivia lähteitä. Tieteellisten artikkeleiden

löytäminen oli melko vaikeaa, koska laboratoriohoitajan työhyvinvoinnista tehtyjä tutkimuksia ei ollut ja siksi käytettiin tutkimustuloksia sairaaloissa työskentelevien hoitajien hyvinvoinnista.. Apuna tutkimuksen tekijä käytti myös laadullisen tutkimustyön ja yleisesti kirjallisen työn tekemiseen tarkoitettuja teoksia. Tutkimustyön ohjaajien ohjausta ja neuvoja tutkija käytti.

## **6.2 Tulosten tarkastelu**

Tutkimuksella saatiin laaja ja rikas aineisto kuvaamaan Laboratoriokeskuksen hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tuloksia tarkasteltiin tutkimuskysymyksen kannalta ja etsittiin tekijöitä, jotka vaikuttivat hyvinvoinnin kokemukseen edistävästi tai estävästi.

Tutkimuksessa esille tulleet seikat työhyvinvointia edistävästä ja estävästä tekijöistä olivat yhteneviä aiemman tutkimustiedon kanssa. Laboratoriohoitajan työhyvinvoinnista ei tieteellisiä tutkimustuloksia ollut, mutta sairaanhoitajien kokemuksia on tutkittu (Lambert & Lambert 2001, Burke 2005). Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät olivat samanlaisia kuin tässäkin tutkimuksessa havaittiin. Laboratoriohoitajan työssä ei sairaanhoitajan työstä poiketen työhyvinvointia estävänä tekijänä tullut esille kärsimyksen ja kuoleman kokeminen työhyvinvointia estävänä seikkana (Schmitz ym. 1999, Lambert ym. 2004). Tutkimuksessa ei tullut esille erityisesti laboratoriohoitajien työhyvinvointia estäviä tekijöitä.

Nykyisessä vaativassa, hektisessä, varsinkin vuorotyössä ja työssä, jonka tahti määrättyy pääasiallisesti ulkoapäin, yksilö kuormittuu, väsy ja mahdollisesti kadottaa työntyytyväisyyden ja työn ilon, työhyvinvoinnin sijasta työntekijä alkaakin tuntea työpahoinvointia. Nykyisin on tavoitteena työntekijöiden jatkaminen työelämässä mahdollisimman pitkään, jopa yli saavutetun eläkeiän. Siksi työhyvinvointiin, niin yksilötasolla kuin organisaatiotasolla, tulee kiinnittää entistä enemmän huomioita ja miettiä toimenpiteitä hyvinvoinnin edistämiseksi. (Hallituksen hanke 2003.)

Työyhteisön kehittäminen tulisi aloittaa siihen kuuluvien ihmisten omasta halusta ja aloitteesta. Kaikkien työyhteisön jäsenten tulisi sitoutua toimimaan yhteisönsä parhaaksi ja heillä tulisi olla mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen. Työstä tulisi saada aineellisen korvauksen lisäksi henkistä tyydytystä, oppimis- ja onnistumiskokemuksia. Työhyvinvointia edistävän työyhteisön valtteina ovat osaamisen ja ammattitaidon lisäksi innostuneisuus ja halu saada aikaan. (Suonsivu 2003.) Ennen kuin työyhteisö voi hyvin, tulee yksittäisen työntekijän voida hyvin. Työhyvinvointia edistävinä asioina ovat hyvät sosiaaliset verkostot, avoin keskustelu, fyysisen kunnon ylläpitäminen ja kunnossa olevat yksityisasiat (Lowe & Bennett 2003). Yhteisöön kuuluminen on merkittävä voimavara ihmiselle. Tutkimukset osoittavat, että lähes aina huonovointisuuden syynä ovat suoranaisesti työhön ja työyhteisöön sekä johtamiseen liittyvät seikat (Lu & Shiau 1997).

Laboratoriohoitajien kokemuksen mukaan olisi tärkeää keskustella työyhteisön hyvinvoinnista ja niistä keinoista, joilla sitä voisi edistää. Kehitystyöhön tulisi haastateltavien mielestä sitoutua sekä työnantajan että työntekijöiden. Paras tulos saavutettaisiin yhteistyöllä. Monien mielestä työyhteisön jäsenillä oli halua osallistua kehittämistyöhön, mutta siihen ei ollut mahdollisuutta.

Haastateltavien mielestä jokainen ihminen on oman työnsä asiantuntija. Työntekijöiden ajatuksia, mielipiteitä ja parannusehdotuksia tulisi kuunnella ja työyhteisössä tulisi olla sellainen ilmapiiri, että jokainen uskaltaa puhua ja tuoda ajatuksiaan julki. Kansainvälisen tutkimuksen mukaan avoimuus, hyvät sosiaaliset suhteet ja hyvä vuorovaikutus sekä kunkin työntekijän edellytyksiä vastaavat työtehtävät saavat aikaan positiivisen työilmapiirin ja sitä kautta edistävät työhyvinvointia. (Bégat ym. 2005.)

Työkierron merkitys osaamisen ja ammattitaidon ylläpitäjänä koettiin työhyvinvointia *edistäväksi* asiaksi. Sen avulla saatiin vaihtelua työhön, pystyttiin ylläpitämään opittuja tietoja ja taitoja sekä saatiin mahdollisuus työskennellä erilaisissa työvuoroissa, erilaisten ihmisten kanssa. Tutkimusten mukaan puutteet ammattitaidon ylläpitämisessä ja työn yksitoikkoisuus heikentävät työhyvinvoinnin kokemuksia (Koivula ym. 2000, Bégat ym. 2005). Haastateltavien mielestä työkierron avulla taataan osaamisen tason

säilyminen ja työmotivaation ylläpitäminen työn sisällön monipuolisuuden avulla. Osaamisen myötä myös työmotivaatio lisääntyy ja työ on laadukkaampaa. Työkierto on tärkeää, koska sen avulla pystytään takaamaan osaava henkilökunta kaikkiin tarvittaviin työvuoroihin ja työtehtäviin myös poikkeustilanteissa. Työn sisältöjen ja työtehtävissä tapahtuvien muutosten vuoksi ammattitaidon ylläpitäminen on välttämätöntä.

Esimiestyön tasapuolisuus ja työntekijöiden arvostaminen sekä työvuorojen ja työnjaon oikeudenmukaisuus olivat laboratoriohoitajien mielestä työhyvinvointia *edistäviä* asioita. Kaikissa haastattelutilanteissa puhuttiin työvuorojen ja työnjaon oikeudenmukaisuudesta. Haastateltavien kokemuksen mukaan työvuorot eivät jakaantuneet tasaisesti vaan joillakin oli paljon pyhätöitä verrattuna muihin ja toisilla paljon arki-iltavuoroja, jotka koettiin raskaiksi vuoroiksi. Monien mielestä työnjaossa ja työpisteisiin sijoittelussa oli epätasapuolisuutta. Tutkimusten mukaan kokemukset epäoikeudenmukaisuudesta estävät työhyvinvointia aiheuttamalla kateutta, kyräilyä ja ristiriitoja työyhteisössä (Hall 2004, LeSergent & Haney 2004). Epätasapuolisuus koettiin työhyvinvointia *estäväksi* seikaksi. Myös liiallinen omien asioiden järjestely oli hoitajien mielestä negatiivinen asia. Arvostuksen puutteen koettiin heikentävän työhyvinvoinnin kokemuksia, tämä on tullut esille myös aiemmasta tutkimuksesta. Hoitajien mielestä arvostuksen puute heikentää työhyvinvointia ja aiheuttaa uupumusta ja burn outia (Lu & Shiau 1997).

Palautteen saaminen koettiin tässä tutkimuksessa tärkeäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Tutkimusten mukaan esimiehiltä saatavan asiallisen palautteen puute on stressiä aiheuttava tekijä (Lu & Shiau 1997, Demerouti ym. 2000). Hoitoalalla työhyvinvointiin vaikuttaa esimiestyö, edistävänä tekijänä on oikeudenmukainen, vuorovaikutuksellinen, palautetta antava ja vastaanottava sekä alaisia arvostava esimies. Esimiehen tehtävä on mahdollistaa työntekijöille heidän edellytyksiään vastaava työ, riittävät resurssit työtehtävien suorittamiseen sekä hyvä tiedonkulku organisaatiossa. (Schmitz 1999, Suonsivu 2003.)

Työyhteisön kehittäminen lähtee siitä, että työyhteisön arvot ja tavoitteet ovat kaikille selvät ja yhteiset ja kaikki yhdessä sitoutuvat osaltaan edesauttamaan hyvän

työilmapiirin syntymistä. Tiimityön ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen, toisen ihmisen asiallinen kohtelu ja ryhmään kuulumisen edistävät työhyvinvoinnin kokemuksia. (Adams & Bond 2000.) Oikeudenmukainen esimiestyö, tasapuolisuus työvuoro- ja työnjakojärjestelyissä ovat positiivisia asioita hyvinvoinnissa (Decker ym. 1997, Burke 2004, LeSergent 2004). Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen ja kouluttautumiseen edistävät työntekijöiden työhyvinvointia. Työpaikan fyysiset olosuhteet tulee järjestää asianmukaisiksi terveys- ja ergonomiavaatimukset huomioiden. Työn vaatimukset, työmäärä ja resurssit tulee mitoittaa riittäviksi. (Bégat ym. 2005.) Laboratoriohoitajien kokemuksen mukaan vain hyvinvoiva yksilö ja työntekijä voi olla tehokas ja tuottava. Erilaisten työhyvinvointia koskevien kyselyiden ja kehityskeskustelujen avulla saatavan tiedon hyväksikäyttäminen on tärkeää.

Työpaikan hyvät sosiaaliset suhteet ja toimiva tiimityö sekä kollegoiden että asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa koettiin työhyvinvointia *edistäviksi* asioiksi. Hyvät käytöstavat, työtoverin asiallinen kohtelu, kuulumisen ryhmään sekä avuliaisuus ja töiden yhdessä tekeminen olivat positiivisia seikkoja työhyvinvoinnin kannalta. Työtovereiden epäasiallinen kohtelu, töiden valikointi ja yhteistyökyvyttömyys ja –haluttomuus koettiin työhyvinvointia *estäviksi* asioiksi. Työyhteisön huonot ihmissuhteet, työtoverin huono kohtelu ja avoimen keskustelukulttuurin puute aiheuttavat työhyvinvoinnin heikkenemistä (Lambert & Lambert 2001). Työtoverin asiallinen kohtelu, joustavuus ja hyvät yhteistyötaidot parantavat yksilön hyvinvoinnin kokemuksia.

Huono työhyvinvointi lisää sairauspoissaoloja, tapaturmia, henkilökunnan vaihtuvuutta, uupumusta, varhaista eläköitymistä. Tällöin organisaation tehokkuus ja tuottavuus laskee ja aiheutuu kuluja. (Työterveyslaitos 2007.)

Tähän tutkimukseen osallistuneiden hoitajien mielestä työhyvinvoinnin puute aiheuttaa sairastavuutta ja lisää poissaoloja työstä. Huomiota kiinnitettiin henkisistä syistä johtuvien sairauksien aiheuttamien sairauslomien lisääntymiseen.



### 6.3 Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa saatu tieto osoittaa, että työhyvinvoinnin kokemukset ovat erilaisia samassa työyhteisössä työskentelevien henkilöiden välillä. Monien haastateltavien kokemus työhyvinvoinnista oli hyvä, osan keskinkertainen ja joidenkin huono. Työyhteisön haasteiksi nousevat työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen sekä työhyvinvointia estävien tekijöiden vähentäminen.

Haastateltavien mielestä työyhteisön ja työntekijöiden hyvinvointiin voisi edistävästi vaikuttaa pienillä toimenpiteillä, ilman suuria rahallisia panostuksia. Osaamisen ja ammattitaidon ylläpitäminen työkierron ja koulutuksen avulla, työvuorojen ja työnjaon tasapuolisuuden lisääminen, riittävien resurssien takaaminen sekä palautteen antaminen olisivat melko yksinkertaisia keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Eräänä mahdollisuutena työhyvinvoinnin edistämiseksi voisi käyttää ”benchmarkingia”, vertailua toisten organisaatioiden käytäntöihin, esimerkiksi tyky-toiminnassa.

Tähän tutkimuksen osallistujien näkemys hyvinvoivasta työyhteisöstä on yhteistyökykyinen, tiimityötä ja hyviä sosiaalisia suhteita ylläpitävä, laadukasta työtä tekevä ja yhteisiin tavoitteisiin sitoutunut joukko työntekijöitä.

### 6.4 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen tulokseksi saatiin arvokasta, kokemuksellista tietoa, jonka avulla jatkossa voisi kehittää työyhteisöä ja parantaa työhyvinvoinnin kokemuksia. Työntekijöitä tulisi myös ottaa mukaan kehittämistyöhön.

*Työkiertoa* olisi tärkeä kokeilla enemmän siksi, että sillä olisi positiivinen vaikutus ammattitaidon ylläpitämiseen ja työn säilymiseen monipuolisena. Monissa Laboratoriokeskuksen toimipisteissä työ on yksipuolistunut ja monet pelkäävät osaamisensa häviävän. Rohkeasti pitäisi järjestää työkiertoa yli toimialue- ja toimipisterajojenkin. Määräaikainen työpisteiden ja työtehtävien vaihto olisi hyväksi

tiedon ja taidon ylläpitämisessä ja ison yksikön tarjoamien erilaisten mahdollisuuksien kokeilemisessä.

*Reaaliaikainen kulunvalvonta* olisi hyvä uudistus. Turha ja aikaa vievä työvuorolistojen käsin muuttelu ja tarkastaminen jäisivät pois ja työhön mahdollistuisi joustavuus toiminnan mukaisesti.

*Tutustumiskäynnit* oman organisaation eri toimipisteissä edesauttaisivat työtovereihin, heidän työhönsä ja eri toimialojen toimintaan tutustumista. Erilaisten työtehtävien ja työtovereiden arvostus nousisi ja yhteistyö paranisi tutustumisen myötä. ”Avoimien ovien päivät” eri työpisteissä ja alueen toimipaikoissa olisivat toivottuja.

*Kiertävien työvuorolistojen* avulla erilaisten työvuorojen määrä saataisiin tasapuolisemmaksi ja listojen teko helpottuisi, koska toivomusten määrä vähenisi. Yksityiselämän asioiden järjestely helpottuisi, kun työvuorot olisivat tiedossa.

*Työkykyä ylläpitävän toiminnan* kehittäminen suunnitelmallisesti olisi tarpeen. Fyysinen työkyky, erilaiset liikunnalliset mahdollisuudet ja henkinen työkyky, lähinnä luento- ja työyhteisön kehittäminen tasapuolisesti. Suunnittelutyössä olisi tärkeä olla mukana eri ammattiryhmien edustajia.

Työhyvinvointi koostuu monista asioista ja sen tutkiminen ja työyhteisön jäsenten mielipiteiden kuunteleminen ja hyvinvoinnin mittaaminen ovat tutkimisen arvoisia asioita. Jatkotutkimusaiheiksi esitetään mittarin luomista työhyvinvoinnin seuraamiseksi, tutkimusta johtamisen keinoista edistää työhyvinvointia, työyhteisön kehittämisohjelmaa sekä ammattitaitoa ylläpitävän koulutusohjelman laatimista työntekijöille ja koulutus- ja neuvontatarpeet täyttävää koulutusohjelmaa yhteistyökumppaneille.

## LÄHTEET

- Adams A. & Bond S. 2000. Hospital nurse job satisfaction, individual and organizational Characteristics. *Journal of Nursing Advanced* 32(3), 536-543.
- Bégat I., Ellefsen B. & Severinsson E. 2005. Nurse's satisfaction with their work environment and the Outcomes of clinical nursing supervision on nurses experiences of well-being - a Norwegian Study. *Journal of Nursing Management* 13, 221-230.
- Burke R.J. 2005. Hospital restructuring stressors, support and nursing staff perceptions of unit function. *The Health Care Manager* 24(1), 21-28.
- Catanzaro M. 1988. Using qualitative analytic techniques. Teoksessa Woods P. & Catanzaro M. (eds.) 1988. *Nursing research, theory and practice*. Cv Mosby Company, St. Louis, New York.
- Decker F.H. 1997. Occupational and nonoccupational factors in job satisfaction and psychological distress among nurses. *Research in nursing & Health* 20, 453-464.
- Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F. & Schaufeli W.B. 2000. A model of burnout and life satisfaction among Nurses. *Journal of Advanced Nursing* 32(2), 454-464.
- Demir A., Ulosoy M. & Ulosoy M.F. 2003. Investigating of factors influencing burnout levels in the Professional And private lives of nurses. *International Journal of Nursing Administration* 31(2), 91-96.
- Dey I. 1993. Qualitative data analysis. *A user-friendly guide for social scientists*. Routledge, London.
- Eskola J. & Suoranta J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Osuuskunta Vastapaino, Tampere.
- Garrett D.K. & McDaniel A.M. 2001. A new look at nurse burnout: the effects of environmental uncertainty and social climate. *Journal of Nursing Administration* 31(2), 91-96.
- Hall D. 2004. Work-related stress of registered nurses in a hospital setting. *Journal for nurses in staff development* 20(1), 6-14.
- Hillhouse J. & Adler C. 1997. Investigating stress effect patterns in hospital staff nurses: result of a cluster analysis. *Social sciences medicine* 45(12), 1781-1788.
- Hirsjärvi S. & Hurme H. 2006. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Yliopistopaino, Helsinki.
- Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2005. *Tutki ja kirjoita*. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Janhonen S. & Nikkonen M. (toim.) 2001. *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. WS Bookwell Oy, Juva.
- Kalliath T. & Morris R. 2002. Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout levels. *Journal of Nursing Administration* 32(12), 648-654.
- Koivula M., Paunonen M. & Laippala P. 2000. Burnout among nurses staff in two Finnish hospitals. *Journal of Nursing Management* 8, 149-158.
- Kyngäs H. & Vanhanen L. Sisällön analyysi 1999. *Hoitotiede* 11(1), 3-12.
- Lambert V.A. & Lambert C.E. 2001. Literature review of role stress / strain on nurses: an international perspective. *Nursing and Health sciences* 3, 161-172.
- Lambert V.A., Lambert C.E., Itano J., Inouye J., Kim S., Kuniviktikul W., Sitthimongkol Y., Pongthavornkamol K., Gasemgitvattana S. & Ito M. 2004. Cross-cultural comparison of workplace stressors, ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health among hospital nurses in Japan, Thailand, Korea and the USA (Hawaii). *International Journal of Nursing Studies* 41, 671-684.

- LeSergent L.M. & Haney C.J. 2005. Rural hospital nurses stressors and coping strategies: a survey. *International Journal of Nursing Studies* 42, 315-324.
- Lowe R. & Bennett P. 2003. Exploring coping reactions to workstress: application of an appraisal theory. *Journal of Occupational and organizational psychology* 76, 393-400.
- Lu L. & Shiau C. 1997. Occupational stress in clinical nurses. *Concelling psychology quarterly* 10(1), 39-51.
- Morse J.M. 1991. Qualitative nursing research: A free-for-all? *Qualitative nursing research* 14-22. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Olofsson B., Bengtsson C. & Brink E. 2003. Absence of response: a study of nurse's experience of stress in the workplace. *Journal of Nursing Management* 11, 351-358.
- Paunonen M. & Vehviläinen-Julkunen K. 1998. *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*. WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Payne N. 2001. Occupational stressors and coping as determinants of burnout in female hospice nurses. *Journal of Advanced Nursing* 33(3), 396-405.
- Sandelowski M. 1995. Qualitative analysis: What it is and how to begin. *Research in Nursing & Health* 18(4), 371-375.
- Sheward L., Hunt J., Hagen S., MacLeod M. & Ball J. 2005. The relationship between UK hospital nurse staffing and emotional exhaustion and job dissatisfaction. *Journal of Nursing Management* 13, 51-60.
- Schmitz N., Neumann W. & Oppermann R. 1999. Stress, burnout and locus of control in German nurses. *International Journal of Nursing Studies* 37, 95-99.
- Suonsivu K. 2003. *Kun mikään ei riitä*. Väitöskirja, Tampereen yliopisto. Tampereen yliopistopaino Oy, Juvenes Print, Tampere.
- Tuomi J. & Sarajarvi A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Tammi, Helsinki.
- Weber R.P. 1990. *Basic content analysis*. Sage Publications, California.
- Clinical Laboratory Technologists 2006. Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, *Occupational Outlook Hnadbook*. Clinical Laboratory Technologists and Technicians, on the Internet. [www.bls.gov/oco/ocos096.htm](http://www.bls.gov/oco/ocos096.htm).
- ETENE. [www.sosiaali-jaterveysministerio.fi](http://www.sosiaali-jaterveysministerio.fi). ETENE/Lääkietieteellinen tutkimuseettinen jaosto. Luettu 20.5.2007
- [Hallituksen hanke 2003. www.valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma](http://www.valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma). Luettu 10.3.2007.
- Hallitusohjelma Matti Vanhanen 2007. [www.valtioneuvostofi/hallitus/hallitusohjelma](http://www.valtioneuvostofi/hallitus/hallitusohjelma). Luettu 10.03.2007.
- Perustuslaki. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi). Luettu 15.3.2007.
- [Sosiaali- ja terveysministeriö. www.sosiaali-jaterveysministerio.fi](http://www.sosiaali-ja-terveysministerio.fi). Luettu 10.3.2007.
- Suomen bioanalytikkoliitto. [www.bioanalytikkoliitto.fi](http://www.bioanalytikkoliitto.fi). Luettu 10.3.2007.
- [Työterveyslaitos 2007. www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/yhteiso](http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/yhteiso). Luettu 10.3.2007.

## LIITE 1. TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Tampereen yliopisto  
Hoitotieteen laitos

Tampereella 21.5.2007

### TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Hyvä henkilöstöasiainpäälikkö Eija Salo-Lievonen,

Pyydän kohteliaimmin tutkimuslupaa pro gradu-tutkielmaani ”Työhyvinvointi Laboratoriokeskuksen laboratoriohoitajien kokemana”. Tutkimuksen tarkoitus on kuvata laboratoriohoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista sekä mitkä tekijät heidän mielestään estävät/edistävät työhyvinvointia.

Tutkimussuunnitelman mukaisesti haastattelututkimus tehdään ryhmähaastatteluna, 4-5 hengen ryhmissä yhteensä n. 30 vapaachtoiselle laboratoriohoitajalle eri toimialoilta.

Tutkimus on tärkeä organisaatiolle, koska motivoitunut, tavoitteisiin sitoutunut henkilökunta tuottaa laadukkaampaa tulosta, parempaa palvelua ja tätä kautta tuottavuus paranee ja organisaation kilpailukyky kasvaa.

Hakemuksen liitteenä tutkimussuunnitelma sekä saate haastatteluun osallistujille. Tutkielma tullaan julkaisemaan sopimuksen mukaisesti painettuna niteenä.

Tampereella 21.5.2007  
Ulla Peltola, T:K  
Tutk-opiskelija  
Laboratoriohoitaja  
[ulla.peltola@psbp.fi](mailto:ulla.peltola@psbp.fi)  
[ulla.t.peltola@uta.fi](mailto:ulla.t.peltola@uta.fi)  
p. 040 8207466

*Tutkimuslupahakemus  
hyväksytty.*  
*Eija Salo-Lievonen*

## LIITE 2. OSALLISTUMISPYYNTÖ HAASTATTELUTUTKIMUKSEEN LABORATORIOHOITAJILLE

Tampereen yliopisto  
Hoitotieteen laitos

Tampereella 21.5.2007

Hyvä laboratoriohoitaja

Pyydän sinua osallistumaan tutkimukseen työhyvinvoinnista Laboratoriokeskuksessa. Tutkimuksella on tarkoitus selvittää, millainen on työyhteisömme nykytila, työilmapiiri ja laboratoriohoitajien kokemus työhyvinvointi ja jaksaminen. Tarkoituksena on selvittää, mitkä seikat mielestäsi edistävät/estävät työhyvinvointia sekä millaisiin toimenpiteisiin työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi laboratoriohoitajat olisivat valmiita sitoutumaan.

Tutkimus on pro gradu-tutkielmani ja tavoitteena olisi saada tietoa, jonka avulla työyhteisömme ilmapiiriä, työntekijöiden työhyvinvointia ja jaksamista voisi parantaa. Toimitusjohtaja Miettinen ja henkilöstöasiainpäälikkö Salo-Lievonen ovat antaneet luvan tutkimuksen tekemiselle.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Haastattelunauhut ovat vain tutkijan käytössä ja täysin luottamuksellisia. Kaikki saatu tieto käytetään nimettömänä. Saadun tiedon käsittely ja materiaalin säilytys tapahtuu laboratoriokeskuksen ulkopuolisissa tiloissa. Tutkija hävittää käsitellyn aineiston tutkimuksen hyväksymisen jälkeen eikä tietoja käytetä muissa tutkimuksissa.

Kiitokset, jos haluat osallistua meille kaikille tärkeän asian selvittämiseen. Vastaa mielelläni mahdollisiin kysymyksiin.

Ulla Peltola, TtK  
TtM-opiskelija  
Laboratoriohoitaja  
Laboratoriokeskus, Verikeskus  
ulla.peltola@pshp.fi  
ulla.peltola@uta.fi  
p. 040 8207466

### LIITE 3. ESIMERKKI LUOKITTELUSTA

alkuperäinen ilmaisu	pelkistetty ilmaisu	ryhmitelty ilmaisu	alakategoria	yläkatgoria
ainoo tapa pitää kaikki vuoroissa tarvittavat hommat hanskassa on se, että saa kans olla eri työpisteissä  kun kaikki kiertäis eri töissä, ois mahdollista, että sen epämiellyttävän” työn tekis kaikki vuorollaan  säilyis arvostus kaikkiin töihin, kun kaikki kiertäis, varsinkin näytteenotossa ja sydänfilmeissä	päivystysvalmiuden ylläpitäminen  työtehtävien jakautuminen kaikille  kaikkien työtehtävien arvostaminen	työkierron merkitys +	työkierto	ammattitaito ja sen ylläpitäminen
eri työpisteissä saa olla, kun tekee vuorotyötä ja se on hyvä, ei aina oo samanlaisia töitä, vaihtelun avulla jaksaa  työkiertoo pitäis kokeilla rohkeesti, kaikki sais vaihtelua työhönsä, ei sen tarttis maailman loppuun olla vaan määräajaksi	vuorotyön ja eri työpisteiden töiden vaihtelevuus ja monipuolisuus  mahdollisuus erilaisiin työtehtäviin	vaihtelua työkierron avulla +		
nuoret, joilla on ihan uudet tiedot ja taidot ei pääse kiertämään ja oppimaan, se on tylsää, haluais nekin muutakin kuin aina olla yhdessä ja samassa työpisteessä	mahdollisuuksien puute tietojen ja taitojen ylläpitämiseen	puute työkierrosta -		
ei oo oikein, että toiset saa valkata työnsä ja työpisteensä ja toisille jää jämat, kaikki illat samaa näytteenottoa tai ekg:tä	työn valikointi, epätasapuolisuuden kokemus	työn yksitoikkisuus -		

## LIITE 4. YLÄ- JA ALAKATEGORIAT SEKÄ RYHMITELLYT ILMAISUT

ryhmitelty ilmaisu	alakategoria	yläkatgoria
<p>perehdyttämisen merkitys + mahdollisuus perehtymiseen + yksilöllinen ja suunnitelmallinen perehdytys + riittävät perehdyttämisresurssit +</p> <p>perehdytyksen puutteen vaikutukset – perehtymismahdollisuuksien puute – perehdytys suunnitelman puute – perehdyttämisresurssien puute -</p>	perehdytys	ammattitaito ja sen ylläpitäminen
<p>tunne osaamisesta ja hyvin tehdystä työstä + positiivinen kokemus asiakastyöstä + erilaisiin töihin osallistuminen +</p> <p>tunne osaamattomuudesta – tunne huonosta palvelusta – tunne kiireellä tehdystä työstä -</p>	osaaminen	
<p>työkierron merkitys + vaihtelua työkierron avulla +</p> <p>puute työkierrosta – työn yksitoikkoisuus -</p>	työkierto	
<p>koulutusmahdollisuuksien saaminen + koulutuksen hyödyntäminen työtehtävissä + mahdollisuus osallistua opinto- ja tutustumiskäynteihin +</p> <p>koulutusmahdollisuuksien puute – koulutuksen hyödyntämättömyys – puute opinto- ja tutustumiskäynneistä -</p>	koulutustilaisuuk- siin osallistuminen	
<p>kokemus hyvästä esimiestyöstä + oikeudenmukainen kohtelu + alaisten työn tunteminen + tasapuolisuus työnjaossa ja työvuorojärjestelyissä + epäkohtiin puuttuminen ja ristiriitatilanteiden käsitteleminen + yksityiselämän huomiointi + palaute +</p> <p>kokemus huonosta esimiestyöstä - epäoikeudenmukainen kohtelu - esimiesten etäisyys - epätasapuolisuus työnjaossa ja</p>	esimiestyö	organisaatioon liittyvät tekijät



työvuorojärjestelyissä - epäkohtiin ja ristiriitatilanteisiin puuttumattomuus - kokousten paljous - keskustelun puute toimenkuvien muuttuessa - palautteen puute -		
tiedottaminen muutostilanteissa + tiedotuksen avoimuus ja ajankohtaisuus + tiedon kulku organisaatiossa eri suuntiin + henkilökunnan kokoukset +  puutteellinen informointi muutoksista - oikea-aikaisen ja avoimen tiedotuksen puute - tiedotusten ja muistioiden kieliasu ja sisältö- tiedottaminen poikkeustilanteissa -	tiedottaminen	
tyytyväisyys työsuhteeseen +  tyytymättömyys työsuhteeseen -	työsuhde	
palkan merkitys yksityiselämälle + mahdollisuus työssä etenemiseen + kehitysideoista palkitseminen + tulospalkkio +  matala palkka - mahdottomuus edetä työssä - kehitysideoista ei palkita -	palkitseminen	
reaaliaikaisen kulunvalvonnan toive +  tyytymättömyys kulunvalvontaan -	kulunvalvonta	
arvostus + työpaikan ihmissuhteet + yhteistyötaidot ja tiimityö + töihin osallistuminen tasapuolisesti + ryhmään kuuluminen + avoin keskustelukulttuuri + yhteistyön kehittäminen eri osapuolten välillä+  arvostuksen puute - liiallinen omien asioiden järjestely - työtoverin epäasiallinen kohtelu - ryhmään kuulumattomuus - resurssien puute yhteistyön kehittämiseen -	sosiaaliset suhteet työpaikalla	työkykyä ylläpitävä toiminta
työhyvinvointia tukeva työvuorosuunnittelu + tauojen ja vapaiden saaminen + kokemus hyvästä työyhteisöstä ja työilmapiiristä +	fyysinen ja psykkinen työhyvinvointi	

työvuorojen jatkuva vaihtelu - taucojen ja vapaiden vähyys - kokemus huonosta työyhteisöstä ja työilmapiiristä -		
työterveyshuollon palvelujen merkitys + terveydentilan huomioiminen + tyky-toiminnan merkitys +  puutteet työterveyshuollossa - tyky-toiminnan vähäisyys -	työterveyshuolto	
kehityskeskustelut ja niiden hyödyntäminen + toivomismahdollisuus työvuoroihin ja lomiin+ kiertävät työvuoro- ja lomalistat + mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön + mahdollisuus osallistua suunnittelu- ja kehitystyöhön + mielipiteiden huomioiminen +  kehityskeskustelujen hyödyntämättömyys - osallistumismahdollisuuksien puute kehitys- ja suunnittelutyöhön - mielipiteiden sivuuttaminen -	omaan työhön vaikuttaminen	työstä johtuvat tekijät
itsenäisyys työnteossa + tyytyväisyys työtehtäviin + erilainen osaaminen eri työvuoroissa + vaihtelua työtehtävissä + vuorotyön positiivisuus + työtehtävien riittävä hallinta + työn monipuolisuus +  tyytymättömyys työtehtäviin - puute osaajista vuoroissa - liiallinen päivystäminen - työtehtävien eriarvoisuus - työtehtävien yksitoikkoisuus - pelottavat tilanteet -	työn vaatimukset	
tyytyväisyys työmäärään + työtehtävistä selviytyminen + laadukkaasti tehty työ +  kokemus liiallisesta työn ja työtehtävien määrästä - kokemus työn raskaudesta ja työpaineesta - työn määräytyminen ulkoapäin - tunne siitä, ettei työ ole laadukasta - tehtäväsiirrot -	työmäärä	

riittävät resurssit + henkilöresurssien puute – aineellisten resurssien puute -	resurssit	
positiiviset seikat työympäristössä + puutteet fyysisessä työympäristössä -	työpaikan fyysiset olosuhteet	
oma asenne + vuorovaikutustaidot + fyysisen kunnon ylläpitäminen +	työntekijän ominaisuudet	työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet
ihmissuhteet + harrastukset + työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen + työn rajoittava vaikutus vapaa-aikaan -	sosiaaliset suhteet yksityiselämässä	
hyvä kokemus työhyvinvoinnista + hyvä kokemus työssä käymisestä + jaksamisen tunne + huono kokemus työhyvinvoinnista - huono kokemus työssä käymisestä - jaksamattomuuden tunne -	kokemus työhyvinvoinnista	

## LIITE 5. KUVIO TYÖHYVINVOINTIIN EDISTÄVÄSTI JA ESTÄVÄSTI VAIKUTTAVISTA TEKIJÖISTÄ

