

Opinnäytetyö (AMK)

Sairaanhoitaja

2022

Vera de la Cruz, Jenna Vaselius

# **MONIVIRANOMAISTYÖYHTEISÖN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN**



Opinnäytetyö AMK| Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja

05/2022 | 30 sivua, 10 liitesivua

Vera de la Cruz, Jenna Vaselius

## MONIVIRANOMAISTYÖYHTEISÖN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen, sekä näiden haasteet ovat nykypäivänä paljon puhuttavia tekijöitä työmarkkinoilla. On tärkeää, että esihenkilöstö ja työterveyshuolto kiinnittää huomiota työhyvinvointiin ja miettivät yhdessä, miten työhyvinvointia ja työssä jaksamista saadaan kehitettyä. Myös henkisesti kuormittavat tilanteet vaikuttavat, joten on tärkeää, että myös niiden hoitoon on omat menetelmänsä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kirjallisuuskatsauksen avulla luoda tietoa moniviranomaistyöyhteisön työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta, ottaen erityisesti huomioon henkisesti kuormittavat tilanteet. Opinnäytetyön moniviranomaistyöyhteisöön on otettu huomioon poliisi, pelastushenkilöstö, ensihoitajat ja päivystyksen henkilökunta. Kirjallisuuskatsauksesta saadun tiedon perusteella on mahdollisuus kehittää Turun ammattikorkeakoulun ja poliisiammattikorkeakoulun yhteistä eDefusing-hanketta. Hankkeen tarkoituksena on luoda kansallinen koulutusmalli, jotta moniviranomaistyöyhteisön jäsenet voivat harjoitella purkukeskusteluja etäyhteyksin.

Kirjallisuuskatsaus toteutettiin kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla. Lopulliseen aineistoon valittiin (n=15) artikkeleita, jotka analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin avulla. Teemoittelun apuna käytettiin erilaisia taulukoita.

Tuloksiin on koottu kirjallisuuskatsauksen tulokset työhyvinvointia haastavista, kuormittavista ja tukevista asioista. Tuloksissa on myös menetelmiä, jotka tukevat työhyvinvointia sekä menetelmiä kriisitilanteiden selvittämiseen. Parhaiten tietoa on koottu työhyvinvoinnista ja sen tukemisen menetelmistä, mutta myös hyviä menetelmiä kriisitilanteiden selvittämisen tueksi.

### Asiasanat:

Moniviranomaisyhteistyö, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, kriisitilanteet, moniammatillisuus, purkukeskustelu, jälkipuinti.

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Degree programme in nursing

2022 | 30 pages, 10 pages in appendices

Vera de la Cruz, Jenna Vaselius

# SUPPORTING THE WELL-BEING AT WORK OF THE MULTI-AUTHORITY WORK COMMUNITY

Well-being at work, as well as its challenges, are much talked about in the labor market today. It is important that the supervisors and occupational health care pay attention to that and think together about how it can be developed. Mentally stressful situations also affects, so it is important to have methods for dealing with them also.

The purpose of this thesis was to create information about the well - being at work in a multi - authority work community with the help of a literature review, taking into account especially mentally stressful situations. The police, rescue personnel, paramedics and emergency personnel have been taken into account in this thesis. Based on the information obtained from the literature review, it is possible to develop a joint eDefusing project at the Turku university of applied sciences and Police University College. The aim of the project is to create a national training model so that members of the multi-authority working community can practice defusing remotely.

The material (n=15) for the literature review was searched manually and from various databases. Keywords that were used: coping at work, workload, well-being at work, crisis situations, challenges at well-being at work and emergency at work. The results include a literature review on issues that challenge occupational well-being and are burdensome and supportive. The results also include methods that support well-being at work and methods for resolving crisis situations.

## Keywords:

Multi-authority work community, work well-being, coping at work, crisis situations, interprofessionalism, defusing, post mortem.

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2 KIRJALLISUUSKATSAUS</b>	<b>6</b>
2.1. Moniviranomaisyhteistyö	6
2.2. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	7
2.3 Henkisesti kuormittavat tilanteet	9
Työterveystoiminta	10
<b>3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE</b>	<b>12</b>
<b>4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN</b>	<b>13</b>
<b>5 TUTKIMUKSEN TULOKSET</b>	<b>17</b>
5.1 Työhyvinvointi	17
5.1.1 Työhyvinvointia haastavat ja kuormittavat tekijät	17
5.1.2 Työhyvinvointia tukevat tekijät	19
5.2 Menetelmät	20
5.2.1. Työhyvinvointia tukevat menetelmät	20
5.2.2. Menetelmät kriisitilanteissa selviämiseen	21
<b>6 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS</b>	<b>22</b>
<b>7 POHDINTA</b>	<b>23</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>26</b>
<b>LIITTEET</b>	<b>31</b>
Liite 1. Aineistotaulukko.	31

# 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä perehdytään moniviranomaisyhteistyöhön huomioimalla poliisi-, pelastus-, ensihoito- ja päivystyshenkilöstön näkökulma ja selvittämällä, miten heidän työssä jaksamistaan ja työhyvinvointia voitaisiin parantaa kuormittavissa tilanteissa ja mitä asioita olisi tärkeä huomioida.

Työterveyslaitoksen mukaan erityisesti sosiaali- ja terveysalalla tulisi kiinnittää huomiota työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen (Pennanen 2021). Työhyvinvointi koostuu eri tekijöistä, joita ovat itse työ ja sen mielekkyys, työntekijän oma terveys, turvallisuuden tunne sekä hyvinvointi. Työhyvinvointia voidaan tukea ammattitaidolla ja motivoivalla johtamisella, hyvällä työilmapiirillä ja ammattitaidolla sekä sen kehittämisellä. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.)

Työssä jaksamiseen vaikuttavat monet tekijät, kuten työn mielekkyys, uuden oppimisen mahdollisuus, hyvät työolot, tarvittava työosaaminen ja työkyky (JHL 2022). Työnantajan ja esihenkilön on pidettävä huolta sekä omasta että työntekijöiden jaksamisesta (Työterveyslaitos n.d.). On olemassa myös mittareita, joita voidaan hyödyntää työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kartoittamiseen (Työturvallisuuskeskus n.d.).

Tämä opinnäytetyö kuuluu Poliisiammattikorkeakoulun ja Turun ammattikorkeakoulun yhteiseen eDefusing -hankkeeseen, jonka tavoitteena on kehittää moniviranomaistyöyhteisön taitoja käsitellä henkisesti kuormittavia tilanteita. Tämä on tarkoitus toteuttaa luomalla kansallinen koulutusmalli purkukeskusteluihin etäyhteyksin. Hankkeessa pyritään myös löytämään keinoja alalla pysymiseen ja työssä jaksamiseen. (Poliisiammattikorkeakoulu n.d.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa kirjallisuuskatsauksen avulla tietoa moniviranomaistyöyhteisön työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista erityisesti henkisesti kuormittavissa tilanteissa. Opinnäytetyön tavoitteena on tarjota tietoa, jota voidaan hyödyntää hankkeen koulutusmallin sisällön rakentamisessa ja siten lisätä moniviranomaistyöyhteisön tietoisuutta työhyvinvoinnista.

## 2 KIRJALLISUUSKATSAUS

### 2.1. Moniviranomaisyhteistyö

Moniviranomaisyhteistyöllä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä poliisin, palolaitoksen, ensihoidon ja ensiavun henkilöstöä. Viranomaisella tarkoitetaan yleisellä tasolla kunnallisia ja valtiollisia viranomaisia, itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia, eduskunnan virastoja sekä presidentin kansliaa. Viranomaisille kuuluu oikeus käyttää julkista valtaa ja siihen sisältyy oikeus asettaa yksityiselle velvoitteita ja päättää heidän oikeuksistaan ja eduistaan. (Minilex 2022.)

Moniammatillista yhteistyötä käytetään kuvaamaan eri ammattilaisten välistä yhteistyötä, joka tapahtuu rinnakkain työskennellessä, mutta se voidaan myös viedä todella pitkälle rikkoen erilaisia roolijakoja. Moniammatillisuudella tarkoitetaan kahta tai useampaa ammattihenkilöä, jotka ratkovat samaa ongelmaa yhteistyössä. Moniammatilliseen yhteistyöhön kuuluu omien mielipiteiden ja osaamisen jakaminen kunnioittaen kuitenkin toisten mielipiteitä ja osaamista. Jotta moniammatillinen yhteistyö voi toimia, siihen vaaditaan hyvää organisointia, organisaation ja työntekijöiden omaa motivaatiota, työkokemusta ja monipuolista osaamista. (Heikkinen ym. 2022, 14-15.)

Moniammatillisella yhteistyöllä tarkoitetaan eri ammattiryhmien yhteistyötä asiakkaan parhaaksi. Tiimi kootaan tietystä yksiköstä tai systeemistä ja sen jäsenet yhdessä sopivat yhteistyölle raamit ja eri ammattilaisten roolit. Tiimin on tarkoituksena työskennellä tiiviisti yhdessä niin, että kaikki voivat tuoda oman ammattitaitonsa esiin eikä vain yhden ihmisen tarvitse tuntea kaikkia tieteenaloja ja tehdä päätöksiä yksin. (Herranen 2012, 21-22.) Moniammatillista yhteistyötä voidaan parantaa yhteisillä koulutuksilla ja palavereilla, tutustumalla toisten työhön sekä pitämällä työnohjausta. Moniammatillinen työskentely vaatii luottamista omaan ja toisten ammatilliseen osaamiseen, toisten kunnioittamista ja mahdollisuutta käydä asioita yhdessä läpi työryhmän kanssa. (Sandström ym. 2018.)

Moniammatilliseen työskentelyyn haasteita voi tuoda epätieto ammatillisista vastuurajoista, erilaiset viestintätavat sekä puutteelliset vuorovaikutustaidot, jotka vaikuttavat myös tiimityöskentelyyn. Moniammatillinen työskentely nostaa esille asiakaslähtöisyyden, mahdollisuuden rajojen ylittämiseen (työskennellään eri alojen osaajien kanssa, opitaan heiltä ja tarjotaan heille oman alan osaamisen näkökulmaa), tiedon yhteen kokoamisen ja vuorovaikutteisen yhteistyön tärkeyden. (Sandström ym. 2018.)

## **2.2. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen**

Työhyvinvointi koostuu eri tekijöistä, joita ovat itse työ, miten mielekästä se on, työntekijän oma terveys, turvallisuuden tunne ja hyvinvointi. Työhyvinvointia tukee ammattitaitoinen ja motivaatiota lisäävä johtaminen, hyvä ilmapiiri työyhteisössä, ammattitaito ja sen päivittäminen. Jos työhyvinvoinnissa havaitaan puutteita tai parantamisehdotuksia, siihen osallistuu niin työntekijät kuin työnantajat. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.)

Työnantajan tulee varmistaa, että työpaikka on turvallinen työskentelylle, ottaa huomioon muun muassa uhkaavat tekijät (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.). Jos työpaikalla tapahtuu uhkaava tilanne, tulee se käsitellä läpi tilanteessa olleiden kanssa heti sekä tarvittaessa jatkaa purkukeskustelua myöhemmin. Näillä on suuri vaikutus työ- ja henkilökohtaiseen hyvinvointiin (Työterveyslaitos n.d.) Työkyvyllä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän oma hyvinvointi ja toimintakyky, oma osaaminen, mahdollisuudet jatkokouluttautua, omat arvot, asenteet sekä motivaatio. Työkykyyn vaikuttavat myös työyhteisön esihenkilön johtamistaidot, työyhteisö ja sen yhteishenki ja millaiset työolot ovat. (Työterveyslaitos n.d.)

TYKY-toiminnan, eli työkykyä ylläpitävän toiminnan tarkoituksena on parantaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista. TYKY-toimintaan varattua aikaa voidaan käyttää esimerkiksi jonkin hankalan asian käsittelemiseen, mihin ei välttämättä jää aikaa normaalissa työarjessa. Tulisi myös huomioida, että vain TYKY-päivät

eivät ole työkyvyn ja työssä jaksamisen parantamiseen, vaan niistä tulisi huolehtia ja niitä tulisi parantaa päivittäin jokaisessa kohtaamisessa työssä.

TYHY-toimintaan, eli työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan, olisi tarkoitus osallistua koko organisaation, johon kuuluu työnantaja, työntekijä, työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio, jos sellainen löytyy. Työhyvinvointia tulisi parantaa joka päivä arjessa, eikä keskittyä sen parantamiseen vain kerran kaksi vuodessa. (TYKY-päivä.net. n.d.)

Työterveyslaitoksen mukaan erityisesti sosiaali- ja terveysalalla tulisi kiinnittää huomiota työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Työnantajien tulisi ottaa käyttöön toimivaksi havaittuja keinoja työssä jaksamisen tukemiseen, sekä jokaisella työpaikalla olisi tärkeää miettiä miten voisi vahvistaa työn omia voimavaratekijöitä, miten työstä palautuisi paremmin, myös työn kuormittavuutta tulisi vähentää. (Pennanen 2021.)

Suomen Poliisijärjestöjen Liitto on tehnyt kyselyn vuonna 2019, jonka perusteella iso osa liiton jäsenistä kertoo heidän työhyvinvointinsa laskeneen. Kokoaikainen kiire ja resurssipula kuormittavat heitä. Monet ovat kokeneet työssään fyysistä väkivaltaa työn ollessa vaativampaa ja asiakkaiden ollessa aggressiivisempia. (Suomen Poliisijärjestöjen liitto 2020.)

Työssä jaksamiseen vaikuttavat monet tekijät, joista suurin osa liittyy itse työhön ja työpaikkaan, mutta siihen vaikuttaa myös työntekijän henkilökohtaisen elämän tasapaino. Näitä työhön liittyviä tärkeitä tekijöitä ovat työn mielekkyys, uuden oppimisen mahdollisuus, kunnolliset työolot, tarvittava osaaminen sekä työkyky. On normaalia, että työssä jaksaminen vaihtelee eri elämäntilanteissa ja –vaiheissa. (JHL 2022.)

Työnantajan ja esihenkilöstön tulee pitää huolta sekä omasta että työntekijöiden jaksamisesta työssään. Työnantajan on hyvä kysellä, miten työnteko sujuu, mikä menee hyvin, missä olisi parannettavaa, mitä osaamista kaivataan lisää ja onko asioita, josta olisi tarve sopia yhteisesti. (Työterveyslaitos n.d.) Työnantajalla voi olla myös käytössä työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyviä mittareita.



Mittarit voivat olla ennakoivia tai tulosta mittaavia. (Työturvallisuuskeskus n.d.) On myös hyvä järjestää tietyin väliajoin työhyvinvointikyselyitä ja työntekijöiden työkykyä sekä työhyvinvointia lisäävää yhteistä tekemistä (Työterveyslaitos. n.d.).

### **2.3 Henkisesti kuormittavat tilanteet**

Isoin osa tutkimuksista, joilla tarkastellaan traumaattisen kokemuksen aiheuttamia varhaisia reaktioita ja niiden vaikutusta ihmisen terveydentilaan on tehty takautuvasti, eli ihmistä on pyydetty muistelemaan aiemmin tapahtunutta traumaattista tilannetta, joka on kuormittanut henkilöä henkisesti. Ihmisen muistelulla tapahtuneesta on saatu arvioitua, miten tapahtuma on vaikuttanut. Kun tilannetta muistellaan ja käydään läpi myöhemmin, on haasteena niin sanottu muistivirhe, jolla tarkoitetaan sitä, että kun ihminen voi huonosti, hän ajattelee tapahtunutta useammin ja muistaa pahoinvointinsa syyt eri tavalla kuin ne, jotka voivat tapahtuneen jälkeen hyvin. Tämä tarkoittaa sitä, että tapahtumat voidaan muistaa eri tavoin ja valikoivasti. Usein ei ole myöskään tietoa siitä, miten henkilöt ovat voineet ennen henkisesti kuormittavia tilanteita. Tämä hankaloittaa tutkimusta, joka kertoo ihmisen varhaisista reaktioista ja miten tilanteet vaikuttavat henkilöön pitkällä aikavälillä. (Hedrenius & Johansson 2013, 32-33.)

Henkisesti kuormittavissa tilanteissa olisi tärkeää vahvistaa resilienssiä, eli psyykkistä kestävyyttä, joka puolestaan auttaa ihmistä stressin hallinnassa ja suojelee asioilta, jotka tiettävästi aiheuttavat henkistä vahinkoa. Henkisesti kuormittavien tilanteiden alkuvaiheessa on tarjottava kriisitukea, jonka on perustuttava kansainväliseen yhteisymmärrykseen ja kriisituella määriteltyihin keskeisiin periaatteisiin. Kriisituen aikana ihmistä tuetaan yksilöllisesti ja se vaatii kokonaisnäkemystä ihmisestä. Siinä tulee myös ottaa huomioon biologiset, psykologiset, sosiaaliset, sosiaalipsykologiset, eksistentiaaliset ja hengelliset tekijät. Kriisituessa käsitellään järkyttäviä tapahtumia ottaen huomioon tapahtumia ennen niitä, niiden aikana ja niiden jälkeen. (Hedrenius & Johansson 2013, 38-39.)

## Työterveystoiminta

Työterveystoiminta on toimintakokonaisuus, jonka tavoitteena on työpaikan, henkilöstöhallinnon, työsuojelun, työterveyshuollon ja sen verkostojen avulla ylläpitää ja edistää henkilön työkykyä työterveyslain mukaisesti. Työkyvyn tuki, johon kuuluu myös työhön palaamiseen annettava tuki, on koettu olevan paljon hyötyä. Tuen avulla on myös saatu ehkäistä työkyvyttömyyttä. (Työterveyslaitos 2015.)

Työterveystoiminnan suunnitteluun kuuluu organisaation tarpeiden selvittäminen. Osa työterveyshuollon tarpeista voi tulla ilmi heti yhteistyön alkaessa, mutta suurin osa tarpeista havainnoidaan vasta pidempään jatkuneen yhteistyön jälkeen. Työterveyshuollon tarpeet voivat myös muuttua, jonka vuoksi säännöllinen yhteydenpito on tärkeää. Asetetaan ja sovitaan kirjallisesti konkreettiset tavoitteet, jotta tavoitteisiin voidaan päästä. Organisaatiolla tarvitsee olla riittävät resurssit työterveysyhteistyöhön. Työterveyshuollon toteuttamiseen on oma toimintasuunnitelmansa, johon työterveyshuollon ja yhteistyön tavoitteeseen tähtäävä toiminta kirjataan. Jo suunnitelman tekemisessä mietitään toiminnan arviointia, jotta saadaan selville, toimiiko työterveysyhteistyö halutulla tavalla. On suositeltua, että yhteistyön toimintaa arvioidaan indikaattoreilla, joiden avulla nähdään selvästi tavoitetilat. Indikaattoreita on useampia, ne voivat olla ennakoivia ja tulosta kuvaavia, laadullisia sekä määrällisiä. (Työterveyslaitos 2015.)

Hyvässä työterveysyhteistyössä on käytössä laatujärjestelmä, jonka avulla voidaan kuvata työterveyshuollon toimintoja ja työterveyshuollon valmiuksia yhteistyöhön. Jokaisella työterveyshuollon ydintoiminnolla tuotetaan tietoa työkyvyn hallintaan ja seurantaan. Työpaikkaselvitys hyödyttää työterveyshuoltoa, esihenkilöstöä ja työntekijöitäkin. Työterveyshuolto saa selville mihin kiinnittää huomiota terveystarkastuksissa ja miten saadaan parannettua työkykyä. Työnantaja ja esihenkilöstö saa tietoa terveysvaaroista,

kuormitustekijöistä ja voimavarojen merkityksellisyydestä. Työntekijä taas saa tietoonsa terveysvaaroja ja miten niiltä voisi suojautua. Yhteistyössä voidaan laatia kirjallinen työkyvyn hallinnan käytäntö, joka toimii pohjana toiminnan toteutukselle. Työkyvyn hallintaa voidaan seurata työpaikkakohtaisilla tavoitteilla, varhaisella tuen tarpeen tunnistamisella, tuen antamisella ja sairauspoissaolojen seurannalla. (Työterveyslaitos 2015.)

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda kirjallisuuskatsauksen avulla tietoa moniviranomaistyöyhteisön työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista, ottaen huomioon varsinkin tilanteet, jotka kuormittavat henkisesti työyhteisön jäseniä. Opinnäytetyöstä saatua tietoa voidaan hyödyntää Turun ammattikorkeakoulun ja Poliisiammattikorkeakoulun yhteisessä eDefusing hankkeeseen, jonka tarkoituksena on luoda kansallinen koulutusmalli, jotta moniviranomaistyöyhteisön jäsenet voivat harjoitella purkukeskustelujen läpikäyntiä henkisesti kuormittavien tilanteiden jälkeen etäyhteyksin.

Tavoitteena on tuottaa tietoa kirjallisuuskatsauksen avulla, jota voitaisiin hyödyntää hankkeen kehittämisessä, koulutusmallin sisällön luomisessa ja näiden avulla lisätä moniviranomaisyhteistyön tietoisuutta työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Tietoa voidaan hyödyntää tulevia ammattilaisia kouluttaessa ja lisätä myös alalla pysymistä, kun saadaan opiskelijat kiinnittämään huomiota edellä mainittuihin asioihin.

Opinnäytetyötä ohjaavat kysymykset:

1. Mitkä asiat haastavat ja kuormittavat moniviranomaistyöyhteisön työhyvinvointia ja työssä jaksamista, mitkä taas tukevat työhyvinvointia ja työssä jaksamista?
2. Millaisia menetelmiä voi käyttää moniviranomaistyöyhteisön kriisitilanteiden selvittämiseen työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta?

## 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyö on toteutettu kirjallisuuskatsauksena, joka perustuu tutkimuksen aiheen tällä hetkellä saatavilla olevaan tietoon. Opinnäytetyötä suunniteltaessa on mietitty opinnäytetyötä ohjaavat kysymykset valmiiksi, mietitty miksi ja mitä tutkitaan, millaisia aineistoja käytetään ja miten opinnäytetyö toteutetaan. (Oulun ammattikorkeakoulu 2016.)

Kirjallisuuskatsaus (eng. review) johtaa hieman harhaan. Sanalla 'review' tarkoitetaan katsauksen lisäksi myös arviointia, joka toteutetaan uudestaan tai kriittisesti. Sanalla 'review' voidaan myös tarkoittaa selontekoa, arvostelua tai tarkistusta. Kirjallisuuskatsauksen tutkimustekniikka on kvalitatiivien ja kvantitatiivisen yhdistelmä. (Salakari 2020.)

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli selvittää, millaista tietoa aiheesta löytyy valmiiksi. Kirjallisuuskatsauksen teossa on tarkoitus saada vastaus tiettyyn kysymykseen. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu n.d.) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus noudattaa tieteellisiä periaatteita ja on itsenäinen tutkimusmenetelmä. Sen tarkoituksena on kuvata valittu aihe rajatusti, jäsennetysti ja perustellusti valitun kirjallisuuden avulla. Kun tietoa on etsitty riittävän kattavasti, aloitetaan tulosten tarkastelu. Tulosten tarkastelussa on tarkoitus koota haetut tulokset yhteen ja tehdään niistä yhteenveto. (Oulun ammattikorkeakoulu 2016.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa narratiiviseen ja integroivaan kirjallisuuskatsaukseen. Narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa on tarkoitus saada tutkimusongelmasta mahdollisimman laaja-alainen kokonaiskuva. Integroivassa kirjallisuuskatsauksessa on tarkoitus kuvata tutkimusongelma mahdollisimman monipuolisesti. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2021.)

Kirjallisuuskatsaukseen otettaviin aineistoihin määriteltiin valintakriteerit, jotka tässä työssä on taulukoitu Taulukossa 1. Valintakriteereitä ovat julkaisuvuodet ajalla 2012–2022, hakukieliksi valittiin suomi ja englanti, opinnäytetyötä

ohjaavissa kysymyksissä mietittiin mitkä asiat haastavat ja kuormittavat moniviranomaistyöyhteisön työhyvinvointia ja työssä jaksamista, sekä mitkä vastavuoroisesti tukevat työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Toisessa kysymyksessä keskityttiin käsittelemään menetelmiä moniviranomaistyöyhteisön kriisitilanteiden selvittämiseen työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta, mukaan valittiin vain maksuttomia aineistoja.

Taulukko 1. Aineiston sisäänotto- ja poissulkutaulukko

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Julkaisuvuosi 2012–2022	Julkaisuvuosi ennen 2012
Kielenä suomi tai englanti	Kielenä jokin muu kuin suomi tai englanti
Vastaa opinnäytetyötä ohjaaviin kysymyksiin	Ei vastaa opinnäytetyötä ohjaaviin kysymyksiin
Helposti saatavilla, ilmaisia, lainattavissa olevia lähteitä.	Maksulliset aineistot.

Aineistojen hakeminen aloitettiin eri tietokantojen selvittämisellä, jonka jälkeen mietittiin mitä hakusanoja haluamme käyttää. Käytetyt tietokannat ovat Julkari, Valto, Pubmed, Terveysportti ja Medic. Tietokannoissa käytettiin valittuja hakusanoja, vuosilukurajauksia 2012–2022 sekä kielirajauksia suomi ja englanti. Hakusanoina käytettiin työssä jaksaminen, työkuormitus, työhyvinvointi, kriisitilanteet, työhyvinvoinnin haasteet, emergency at work ja work wellbeing. Tiedonhausta laadittiin tiedonhakupöytäkirja (Taulukko 2.) Lopulliseen aineistoon valittiin 15 artikkelia, joista koostettiin aineistotaulukko (Liite 1.)

Taulukko 2. Tiedonhakupöytäkirja

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Osumat	Mukaan valittu
Julkari	Työssä jaksaminen	Asiasana-haku, vuosilukurajaus	202	1
Julkari	Työkuormitus	Asiasana-haku, vuosilukurajaus	49	1
Julkari	Työhyvinvointi	Asiasana-haku, vuosilukurajaus	251	1
Valto	Työhyvinvointi	Asiasana-haku, vuosilukurajaus, kielirajaus	15	2

Pubmed	Emergency at work AND work wellbeing	Asiasana-haku, vuosilukurajaus, free full text	5	3
Terveysportti	Kriisitilanteet	Vuosilukurajaus	7	2
Medic	Työhyvinvoinnin haasteet	Vuosilukurajaus, AND-haku, kielirajaus	124	4
Manuaalinen haku	Kriisituki, kirja. (Hedrenius, S & Johansson, S. 2013.)	-	-	1
YHTEENSÄ				15

Laadullisesta sisällönanalyysistä voidaan käyttää myös nimitystä teemoittelu. Sisällönanalyysillä halutaan tietää mistä teemoista, aiheista ja asioista työnalla oleva aineisto kertoo, esimerkiksi haastateltavien kertomista asioista. Sisällönanalyysin kohteeksi ei yleensä siis oteta aineiston ilmaisullisia muotoja, vaan niiden analysoinnissa käytetään eri analyysimenetelmiä. Laadullinen sisällönanalyysi eroaa sisällönerittelystä siten, että siinä käsitellään laajoja aineistoja jopa tilastollisen analyysin avulla. Nämä kaksi termiä voidaan perustellusti erottaa toisistaan, mutta niitä voidaan myös molempia kutsua sisällönanalyysiksi, sillä molemmat perustuvat aineiston laadun ymmärtämiseen. (Kallinen & Kinnunen n.d.)

Kun aineistoja kerättiin tarpeeksi, aloitettiin niiden läpikäyminen kirjoittamalla samalla aineistotaulukkoon (Taulukko 3.) aineistojen tiivistelmiä ja tärkeimpiä huomioita. Tämän jälkeen jatkettiin sisällön analyysitaulukon (Taulukko 4.) täyttämällä, jonka jälkeen kirjoitettiin tutkimuksen tulokset auki omaan kappaleeseensa.

Taulukko 4. Sisällönanalyysitaulukko

Kuvaus/ilmaus:	Alaluokka:	Pääluokka:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Johtamisen epätasa-arvoisuus ja epäoikeudenmukaisuus.</li> <li>• Työn muuttuvat tekijät, epäkohdat esim. huono sää, väkivalta/ahdistelu.</li> <li>• Kiireellisten tilanteiden hoitaminen.</li> <li>• Vaara-, haitta- ja kuormitustekijät. Työtaturmat.</li> <li>• Fyysisesti raskas työ, huono ergonomia.</li> <li>• Huono turvallisuuskulttuuri.</li> <li>• Rahalliset säästöt.</li> <li>• Työn korkeat vaatimukset.</li> <li>• Katastrofin/kriisitilanteen jälkeiset tunteet.</li> <li>• Jatkuva altistuminen stressille.</li> <li>• Ensihoitaja ajatellaan jaksavan mitä vain.</li> <li>• Liian vähäinen jälkipuinti.</li> <li>• Pahimpien mahdollisten tapausten näkeminen.</li> <li>• Työn ja perheen yhteensovittaminen.</li> <li>• Kuvitellaan ammattimaisuuden tarkoittavan, etteivät kriisitilanteet vaikuta ihmiseen.</li> </ul>	Työhyvinvointia haastavat ja kuormittavat tekijät	Työhyvinvointi
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laaja osaaminen henkilöstöllä. Osaamisen kehittämisen halukkuus.</li> <li>• Työtehtävien vaihtuvuus ja monipuolisuus. Muutokset ja uudet toimintatavat.</li> <li>• Avoin työyhteisö. Omat voimavarat. Mentalisaatiokyky.</li> <li>• Hyvä turvallisuuskulttuuri.</li> <li>• Kriisitilanteen jälkeen työntekijän itseluottamus, myötätunto ja elämänarvostus nousee, ymmärrys paranee</li> <li>• Tunne asemasta ja identiteetistä. Yhteenkuuluvuus ja toveruus.</li> <li>• Älyllinen haaste.</li> </ul>	Työhyvinvointia tukevat tekijät	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kattava ja toimiva työterveystoiminta, kuten säännölliset työterveystarkastukset. Työterveystoiminnan arviointi ja seuraaminen.</li> <li>• Hyvä tuki ja apu työnantajalta työntekijän tarpeisiin.</li> <li>• Työnohjaus.</li> <li>• Organisaation sisäinen tiedottaminen. Säännölliset palaverit. Selkeästi tehty vastuuden jako, vastualueiden määrittäminen.</li> <li>• Jokaisen henkilökohtaiset tavat palautua raskaasta työstä.</li> <li>• Tarpeeksi pitkät lepoajat raskaiden töiden jälkeen.</li> <li>• Mentalisaatiokyky ja sen parantaminen.</li> <li>• Turvallisuuskoulutukset ja valtakunnalliset ohjaukset.</li> <li>• Hyvä ja sujuva viestintä.</li> <li>• Organisaation ja esihenkilöstön tuki.</li> <li>• Laaja ja riittävä perehdytys.</li> <li>• Työtaturmariskin ennakointi ja arviointi, ilmoittaminen.</li> <li>• Vaikutus mahdollisuudet työaikoihin.</li> </ul>	Menetelmät työhyvinvoinnin tukemiseen	Menetelmät
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jälkipuinti turvallisessa ja tuomitsemattomassa ympäristössä, riittävyys, tekniikan hyödyntäminen.</li> <li>• Vertaistuki, kriisituki.</li> <li>• Riittävä palautumisaika.</li> <li>• Stigman purkaminen mielenterveysongelmien ympäriltä ja tuen tarjoaminen.</li> <li>• Resilienssi.</li> <li>• Etukäteen suunnitellut menetelmät kriisitilanteisiin.</li> <li>• Kokemus kriisitilanteista.</li> </ul>	Menetelmät kriisitilanteista selviämiseen	Menetelmät



## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 5.1 Työhyvinvointi

Hyvinvointi on yhteiskunnan keskeinen tavoite, johon lukeutuu myös työhyvinvointi. Joskus työelämä muuttuu nopeastikin, joka aiheuttaa muutoksia työhyvinvoinnin tarpeisiin ja keinoihin muutoksista selviytymiseen. Työhyvinvointia tulee seurata, kehittää ja arvioida säännöllisesti. (Hasu ym. 2016.) Työhyvinvointi on myös tuottavuuden kehittämisväline (Ravanti 2013).

Työhyvinvointiin kuuluu työn mielekkyys, sujuvuus, turvallinen, terveyttä edistävä ja työuraa kehittävä työpaikka. Työhyvinvointi vaikuttaa henkilön kykyyn suoriutua omasta työstään ja työn tuloksellisuuteen. (Hasu ym. 2016.) Työhyvinvointiin sisältyy myös muun muassa työturvallisuus. Suurella osalla pelastuslaitoksista on käytössä työturvallisuuskortit, joiden materiaali on laadittu alalle sopivaksi. (Sisäministeriö 2015.)

#### 5.1.1 Työhyvinvointia haastavat ja kuormittavat tekijät

Useammassa tutkimuksessa tulee ilmi, että huono johtaminen on yksi hyvin kuormittava tekijä työhyvinvoinnin kannalta (Ravanti 2013; Sisäministeriö 2015; Hasu ym. 2016; Schneider & Weigl 2018; Brooks ym. 2019; Hänninen ym. 2019; Häkkänen-Nyholm ym. 2020; Lawn ym. 2020; Nuorteva ym. 2021). Myös negatiivinen työilmapiiri kuormittaa työntekijöitä (Häkkänen-Nyholm ym. 2020). Sisäministeriön tekemän pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävä valtakunnallisen loppuraportin mukaan kehittämiskohteiksi johtajuuteen liittyen koettiin vastaajien keskuudessa johtamisen avoimuus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo. Vastaajat myös toivoivat voivansa kehittää itseään ja omaa osaamistaan enemmän sekä osallistua päätöksen tekoon. He myös halusivat lisää tietoa tulevaisuuden näkymistä alalla. (Sisäministeriö 2015.)

Työn yllättävät muuttuvat tekijät kuten sääolosuhteet, päihtyneet henkilöt ja onnettomuudet kuormittavat työhyvinvointia. Samoin tekevät mahdolliset

väkivaltatilanteet ja ahdistelu työpaikalla. (Schneider & Weigl 2018; Hänninen ym. 2019.) Kiireellisten tehtävien hoitaminen kuuluu luonnollisena osana moniviranomaisyhteistyöhön, mutta ne myös aiheuttavat haasteita työhyvinvoinnin suhteen (Sisäministeriö 2015). Työ on myös fyysisesti raskasta, eikä aina ole mahdollista toteuttaa hyvää ergonomiaa ja tämä tietysti lisää työtapaturmien riskiä (Hasu ym. 2016; Hänninen ym. 2019). Avohoidon lisääntyminen sekä hoitoaikojen lyheneminen aiheuttavat kuormitusta paitsi ensihoidolle, myös muille viranomaisille. Ensihoitajia kuormittaa lisäksi pitkät ajomatkat päivystyksiin. (Hänninen ym. 2019.) Säästöjen takia myös turvallisuuskoulutuksista, suojavälineistä sekä ajoneuvojen huoltamisesta on karsittu (Hasu ym. 2016).

Pelastushenkilöstö joutuu usein työssään kohtaamaan kriisejä ja katastrofeja, pahimpia mahdollisia tilanteita. Kriisitilanteisiin liittyy monenlaisia tunnereaktioita kuten shokki, pelko kollegoiden puolesta, avuttomuus, syyllisyys sekä tapausten mahdollinen toistuminen tai tapahtuminen omille perheenjäsenille. Nämä tilanteet aiheuttavat työntekijöille riskin sairastua esimerkiksi traumaperäiseen stressireaktioon tai muuhun mielenterveyshäiriöön, erityisesti jos jälkipuinti on puutteellista. Mielenterveyshäiriöiden ympärillä nähdään voimakasta stigmaa, eli ei-toivottua sosiaalista leimautumista, joka aiheuttaa muun muassa häpeää ja itsearvostuksen vähenemistä (Mielenterveystalo n.d.) ja tämä vaikeuttaa niistä puhumista. Pelko kriisitilanteista altistaa työntekijät myös jatkuvalla stressille. Ensihoitajien kuitenkin usein oletetaan kestävänsä mitä vain ja se luo valtavan paineen. Saatetaan lisäksi ajatella, että ammatillisuuteen kuuluu se, että kriisitilanteet eivät saisi vaikuttaa työntekijöihin. (Hedrenius & Johansson 2013, 271–296; Schneider & Weigl 2018; Brooks ym. 2019; Hänninen ym. 2019; Häkkänen-Nyholm ym. 2020; Lawn ym. 2020.)

Työhyvinvointia haastaa vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen. Työ sisältää vuorotyötä, eikä vuoroihin pysty aina itse vaikuttamaan. Perhe ja sukulaiset eivät välttämättä ymmärrä, että vuorot eivät aina joustu omien tai perheen tarpeiden mukaan, myös esimerkiksi juhlapyyhinä on jonkun aina oltava töissä. (Hasu ym. 2016; Schneider & Weigl 2018; Lawn ym. 2020; Nuorteva ym. 2021.) Myös liian

vähäinen palautumisaika vuorojen välillä aiheuttaa kuormitusta työhyvinvointiin (Lawn ym. 2020; Halonen ym. 2021).

### 5.1.2 Työhyvinvointia tukevat tekijät

Työhyvinvoinnin tukeviin tekijöihin kuuluu isolta osalta henkilökohtainen osaaminen ja osaamisen kehittämisen halukkuus, fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi, johon kuuluu muun muassa yksityis- ja työelämän yhteensovittaminen (Sisäministeriö 2015). Hyvät johtamistaidot tukevat työhyvinvointia. On koettu tärkeäksi asiaksi saada apua ja tukea esihenkilöstöltä sekä työyhteisöltä, kun työntekijä sitä tarvitsee. Työn vaihtuvuus ja mielekkäät työtehtävät tukevat työhyvinvointia. (Hasu ym. 2016; Nuorteva ym. 2021.) Tukeviin tekijöihin lukeutuu myös työyhteisön avoimuus, kun jokainen tietää mitä työyhteisössä tapahtuu ja mitkä ovat kenenkin vastualueet, lisää se työturvallisuutta ja -hyvinvointia. On tärkeää, että jokainen voi työskennellä itselleen toimivaksi havaitulla tavalla, joka omalta osaltaan lisää eettisyyttä ja ammatillisuutta. Kyky tunnistaa omat voimavarat, kehittämishalukkuus ja osaaminen nostavat työhyvinvointia. (Ravanti 2013; Nuorteva ym. 2021.)

Mentalisaatiokyky, eli kyky ottaa huomioon oma ja toisten näkökulma ja kokemus asioihin. Sen avulla voidaan säädellä eri tunnetiloja ja vakauttaa ihmissuhteita. Siitä on apua vaikeissa ja ristiriitaisissa tilanteissa, koska kyky saa ihmisen niin sanotusti pysähtymään ja miettimään asiaa myös toisen ihmisen näkökulmasta. Sen avulla ihminen myös pystyy toimimaan traumaattisissa tilanteissa ja saa itsensä rauhoittumaan säätelemällä tunnetilojaan. (Salo ym. 2015.)

Työhyvinvointia ja -turvallisuutta lisätään huomioimalla riittävä palautuminen fyysisesti ja henkisesti raskaasta työstä. Kun työtehtävät ovat raskaita, työntekijä voi kokea väsymystä, joka puolestaan johtaa työturvallisuuden laskuun. Väsyneisyys lisää riskiä työtapaturmiin. (Halonen ym. 2021.)

Kriisitilanteiden jälkeen työntekijän moraalit, itseluottamus, usko omaan ammattitaitoon ja myötätunto kasvavat, kun vaikeasta tilanteesta on selvitty. Työntekijä myös henkilökohtaisesti pystyy ymmärtämään paremmin

kriisitilanteissa olevia ja näin emotionaalinen kypsyys kasvaa. Moniviranomaistyöyhteisön siteet vahvistuvat ja luottamus toisten ammattitaitoon lisääntyy. (Brooks ym. 2019.) Lawnin ym. (2020) mukaan työn haastavasta luonteesta huolimatta se luo työntekijöille tunteen asemasta ja identiteetistä, yhteenkuuluvuudesta ja toveruudesta, luo suuntaa ja merkitystä sekä älyllistä haastetta. Sosiaalinen ja emotionaalinen tuki nähdään myös todella tärkeinä tekijöinä tukemassa työhyvinvointia. (Lawn ym. 2020.)

## **5.2 Menetelmät**

### **5.2.1. Työhyvinvointia tukevat menetelmät**

Aktiivisella ja osallistuvalla esimiestyöllä, säännöllisillä palavereilla, selkeällä vastuiden jaolla ja niiden määrittämisellä voidaan tukea työhyvinvointia (Nuorteva ym. 2021). Johtamistaidot tuovat turvaa ja edistävät siten työhyvinvointia. Työnantajan tulee pohtia yhdessä työntekijöiden kanssa muutostarpeita. Uusien tapojen ja toimintamallien käyttöönotto tulee tapahtua pikkuhiljaa, jotta ne eivät kuormittaisi työntekijöitä. On tärkeää, että esimies ja muut johto on saatavilla ja tukee työntekijöitä. (Hasu ym. 2016.) Laaja ja riittävä perehdytys nähdään työhyvinvointia tukevana tekijänä (Hänninen ym. 2019). Myös tarjoamalla työnohjausta voidaan tukea työhyvinvointia (Nuorteva ym. 2021).

Työhyvinvointiin vaikuttavat resurssit, riittävä ja osaava henkilöstö. Työkulttuurin kehittäminen, moniammatillisuuden edistäminen, tiimityön tärkeyden huomioon ottaminen ja kehittäminen, kaikkien ammattiryhmien arvostaminen on myös tärkeää. Tasapuolinen ja toiveet huomioon ottava työvuorosunnittelu on yksi työhyvinvointia tukeva menetelmä. (Nuorteva ym. 2021.)

Kattava ja toimiva työterveystoiminta, kuten säännölliset työterveystarkastukset ovat työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä menetelmiä. Tähän liittyy myös työterveystoiminnan arviointi ja seuraaminen. On koettu tärkeäksi, että jokaisen toimintakykyä arvioitaisiin samalla tavalla. Pelastushenkilöstöä on suositeltu

osallistumaan työterveystarkastusten yhteydessä säännölliseen terveydentilan arviointiin. (Sisäministeriö 2015.)

Riittävä palautuminen vuorojen välillä on tärkeää (Lawn ym. 2020; Halonen ym. 2021). Hermo-lihasjärjestelmän palautumiseen saattaa mennä jopa 30 tuntia raskaan tehtävän jälkeen. Huono palautuminen lisää työtapaturmien riskiä. (Halonen ym. 2021). Työtapaturmien ennaltaehkäisy, niiden arviointi ja niistä ilmoittaminen onkin myös yksi työhyvinvointia tukeva menetelmä (Mattila ym. 2018).

### **5.2.2. Menetelmät kriisitilanteissa selviämiseen**

Kriisitilanteisiin ja niistä selviämiseen tulee varautua etukäteen ja käyttää tutkittuja ja hyväksi havaittuja menetelmiä. On tärkeää hyödyntää kokemusta, joka on saatu aiemmista tilanteista. (Hedrenius & Johansson 2013, 271-296.) Brooks ym. (2019) mukaan organisaatiot kuitenkin osaavat tarjota tukea paremmin vasta katastrofin jälkeen (Brooks ym. 2019). Itseään voi myös valmistella traumaattisiin tilanteisiin. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi oman osaamisen päivittäminen sekä omasta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnin vahvistaminen. (Hedrenius & Johansson 2013, 271-296).

Jälkipuinnin tulee tapahtua ympäristössä, joka on turvallinen ja tuomitsematon (Lawn ym. 2020). Kriisitilanteiden jälkipuinti toteutetaan homogeenisellä ryhmällä, eli paikalla on vain kuormittavassa tilanteessa paikalla olleet ja heidän lisäksi maksimissaan kaksi jälkipuinnin vetäjää. Nykyisellä tekniikalla voidaan suorittaa jälkipuinnit etäyhteyksin, jotta saadaan enemmän kuormittavassa tilanteessa olleita mukaan. (Häkkänen-Nyholm ym. 2020.) Kriittisten vaaratilanteiden selvittämisessä tulee panostaa riittävään palautumisaikaan ja stigman purkamiseen mielenterveysongelmien ympäriltä (Brooks ym. 2019). On myös hyvä, jos työvuoroja voidaan tarpeen mukaan säädellä, esimerkiksi keskeyttämällä työvuoron kriisitilanteen jälkeen, tai tehdä lyhennettyä vuoroa toipuessa tilanteista. (Hedrenius & Johansson 2013, 271-296).

## 6 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on tehnyt ohjeistuksen hyvästä tieteellisestä käytännöstä (HTK). Opinnäytetyötä tehdessä tulee kiinnittää huomiota siihen, että se tulee olemaan julkinen asiakirja ja on siten kaikkien saatavilla. Tiedonhankinnan tulee olla vastuullista, huolellista, rehellistä ja tarkkaa. Toisten tutkimuksia tulee kunnioittaa ja viitata niihin ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti sekä ottaa huomioon, että muiden töiden plagioiminen on paitsi vastoin hyvää tieteellistä käytäntöä, voi olla jopa rikos. Plagioiminen tarkoittaa toisten kirjoittamien tekstien käyttämistä omina ilman asianmukaisia viittauksia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021.) Opinnäytetyö tarkastetaan plagiaatintunnistusjärjestelmällä ennen julkaisua. Tähän opinnäytetyöhön ei tarvittu erillistä tutkimuslupaa sen ollessa kirjallisuuskatsaus.

Kvalitatiivisessa, eli laadullisessa opinnäytetyössä luotettavuuden arviointi koostuu tutkimuksessa käytettävien aineistojen keräämiseen, hankitun aineiston analysointiin, sekä tutkimuksen tulosten raportointiin. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan totuusarvon, sovellettavuuden, pysyvyyden ja neutraalisuuden mukaan. Opinnäytetyön tuloksia kirjoittaessa, tulee esiintyä tarpeeksi suoria lainauksia, eli kvalitatiivista aineistoa, käytetyistä materiaaleista, jotta lukija pystyy seuraamaan analyysia ja arvioimaan mihin käytetty materiaali on perustunut. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2020.)

Laadullisessa opinnäytetyössä on olennaista arvioida tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta, tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Käytettyjen aineistoiden on sovittava tutkimusongelmaan ja aineiston sisältöön. (Jyväskylän yliopisto 2021.) Opinnäytetyöstä ei ole saatu taloudellista hyötyä. Työn tiedot pohjautuvat tutkittuun tietoon eikä tekijöiden omiin mielipiteisiin.

## 7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millaiset asiat vaikuttavat moniviranomaistyöyhteisön, eli ensihoitajien, poliisin, pelastuslaitoksen ja ensiavun henkilökunnan työhyvinvointiin ja mitkä asiat kuormittavat sekä haastavat sitä. Lisäksi työssä oli tarkoituksena selvittää menetelmiä työhyvinvoinnin sekä kriisitilanteista selviämisen tukemiseksi.

Aineistoa pyrittiin rajaamaan siten, että niissä otettaisi huomioon kyseisten ryhmien työhyvinvointi, mutta mukaan valikoitui myös materiaalia, jossa aiheesta on puhuttu yleisemmällä tasolla. Helpoimmin tietoa löytyi liittyen ensihoitajien työhön ja vaikeinta sitä oli löytää poliisien työstä. Kaikista aloista saatiin kuitenkin jonkin verran aineistoa. Työhyvinvointi on kovasti ollut pinnalla erityisesti viime vuosina ja on nähtävissä, että siihen liittyviä tutkimuksia on tehty paljon. Aineiston rajaamiseen kiinnitettiin erityistä huomiota.

Kirjallisuuskatsauksessa on avattu moniviranomaisyhteistyön lisäksi myös moniammatillisuutta, joka luonnollisesti nivoutuu myös moniviranomaisyhteistyöhön. Moniammatilliset tiimit ovatkin muun muassa hoitajan työssä nykyään yksi suurista kantavista voimista. Tukea voidaan saada monilta eri ammattilaisilta ja näin jakaa vastuuta.

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista voidaan tarkastella monelta eri kannalta ja loppujen lopuksi ne ovat myös jokaisen työntekijän henkilökohtainen kokemus, johon liittyy vahvasti myös elämäntilanne ja siihen liittyvät haasteet. Onkin normaalia, että työssä jaksaminen vaihtelee eri vaiheissa elämää. (Hasu ym. 2016.) Moniviranomaistyöyhteisön työhyvinvointia haastaa isosti kriittisten tilanteiden hoitaminen työssä. Toki se on myös asia, joka tuo työhön oman mielenkiintonsa sekä yhdistää ja vahvistaa tiimiä. (Sisäministeriö 2015.) Niistä selviämiseen on kuitenkin tarjottava erilaisia menetelmiä, jotta ne eivät aiheuta liikaa kuormitusta ja siten esimerkiksi mielenterveyshäiriöitä (Hedrenius & Johansson 2013, 271–296; Schneider & Weigl 2018; Brooks ym. 2019; Hänninen ym. 2019; Häkkänen-Nyholm ym. 2020; Lawn ym. 2020. Tämän opinnäytetyön

taustalla olevan eDefusing-hankkeen onkin omalta osaltaan tarkoituksena parantaa juuri tätä tilanteiden jälkipuintia luomalla siitä kansallisen koulutusmallin, jolla sitä voidaan harjoitella myös etäyhteyksin. Etäyhteydet ovatkin nykypäivää ja niiden avulla voidaan saattaa yhteen eri ammattien edustajia, mikä on tähän mennessä ollut haastavaa, kun kaikki ammattiryhmät poistuvat tahoilleen kriittisten tilanteiden hoitamisen jälkeen (Häkkänen-Nyholm ym. 2020). Olisi kuitenkin jälkipuinnin kannalta tärkeää kuulla myös muiden ammattilaisten näkemys tilanteesta, jokaisella kun on tapahtumapaikalla omat tehtävänsä.

Moniviranomaistyöyhteisön yhteisestä jälkipuinnista on myös hyötyä tulevien traumaattisten tilanteiden kannalta. Puutteellinen jälkipuinti voi osaltaan altistaa mielenterveyshäiriöiden syntyyn, joten jälkipuintiin kannattaa laskea riittävät resurssit. (Hedrenius & Johansson 2013, 271-296; Brooks ym. 2019) Hyvä mentalisaatiokyky tuo positiivisen lisän jälkipuintikeskusteluihin. Mentalisaatiokyvyn avulla ihminen kykenee ottamaan huomioon oman sekä toisten näkökulmia ja kokemuksia eri asioissa ja tilanteissa (Salo ym. 2015).

Hyvä johtaminen ja työnjohto ovat avainasemassa traumaattisissa tilanteissa ja niiden hoidossa, he pitävät huolen tarpeellisista tauoista, töiden jakamisesta ja henkilöstön määrästä tilanteessa. On huolehdittava riittävästä lepoajasta ja palautumisesta kriisitilanteiden jälkeen, jotta mukana ollut henkilöstö palautuu parhaansa mukaan työkuuntoiseksi. Esihenkilöstön ja työntekijöiden tulisi huolehtia omasta osaamisestaan ja sen päivittämisestä tarpeen mukaan. On tärkeää kiinnittää huomiota myös eettiseen työskentelyyn niin kriisitilanteissa, kuin niin sanotusti arkipäivän työskentelyssäkin. Riittävä osaava henkilökunta ja uusien työntekijöiden tarpeeksi laaja perehdytys heidän työtehtäviinsä sekä työyhteisön harjoitukset kriisitilanteisiin helpottaa niihin valmistautumista ja niistä selviämistä. (Hedrenius & Johansson 2013, 271-296; Hasu ym. 2016; Nuorteva ym. 2021; Halonen ym 2021.)

Yleisesti kuvitellaan, että hyvään pelastushenkilöstön työntekijään ei vaikuta mitkään traumaattiset tapahtumat, sitä pidetään myös ammattimaisuuden merkinä. Monet myös ajattelevat, että ammattilaisen on pystyttävä toimimaan



jokaisessa tilanteessa, vaikka tilanne olisi kuinka vaikea tahansa. Todellisuudessa ammattimaisuuteen kuuluu se, että tilanteet vaikuttavat henkilöstöön, jotta tukeva ja läsnä oleva rooli voidaan omaksua. Ammattimaisuus vaikuttaa siihen, miten tilanne ja siitä tulevat tunteet käsitellään. Ammattilaisten omat kokemukset voivat olla resurssi, koska he ovat oppineet miten itse toimii vaikeissa tilanteissa ja on huomannut miten muut toimivat niissä. Ammattilaiset voivat kokea akuuttivaiheen tehtävissä epäröintiä omista taidoista, aktiivisuusasteen vaihtelua, tunteiden turtumista, vihaa, turhautumista, pelkoa, avuttomuutta, ylikontrolloimisen tarvetta ja he voivat ottaa tarpeettomia riskejä stressin ja uupumuksen vuoksi. (Hedrenius & Johansson 2013, 271-296.)

Ammattilaisille sosiaalinen tuki on erittäin tärkeää. Työyhteisö ja johto antavat sosiaalista tukea traumaattisissa tilanteissa. Jos joku moniviranomaistyöyhteisön ammattilaisista ajattelee, että on epäammattimaista, jos tilanne vaikuttaa itseensä, tulee johdon huolehtia, että taukoja pidetään ja vuorot eivät veny liian pitkiksi palautumisen vuoksi. Ammattilaisille voi tarjota samanlaista tukea kuin tilanteen uhreille. Tapahtuman jälkeen mukana olleet ammattilaiset tulee koota ja tehtävästä suoriutumista on arvioitava. Mukana olleita ammattilaisia tulee seurata, jotta voidaan tunnistaa mahdolliset stressireaktiot ja niihin voidaan puuttua. Ammattilaisten stressireaktioiden tulisi loppua viimeistään kolmen viikon aikana, jos näin ei tapahdu, hän tarvitsee apua ja tukea esimerkiksi työterveyshuollosta. Henkilöllä voi esiintyä univaikeuksia, keskittymisvaikeuksia työskennellessä tai olla vaikeuksia pitää yllä suhteita muihin ihmisiin. Näistä voi kuitenkin olla vaikeaa puhua, koska mielenterveyden häiriöihin liittyy edelleen voimakasta stigmaa. (Hedrenius & Johansson 2013, 271-296.)

Tässä opinnäytetyössä koottuja tuloksia voidaan hyödyntää eDefusing koulutusmallin kirjallisessa osuudessa, jossa on tarkoitus kertoa yleisesti työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Mielenkiintoista olisi saada lisää suomalaisia tutkimuksia liittyen moniviranomaistyöyhteisön selviämiseen kriittisistä tilanteista. Työ on kuitenkin joiltain osin hieman erilaista eri maissa. Toki ihmisten reaktiot ovat samankaltaisia, mutta kulttuuri voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten helppoa ihmisten on puhua tunteistaan.

## LÄHTEET

Brooks, S. K.; Dunn, R.; Amlôt, R.; Rubin, J. K. & Greenberg, N. 10.12.2019. Protecting the psychological well-being of staff exposed to disaster or emergency at work: a qualitative study. BMC Psychology. Viitattu 22.04.2022. <https://bmcpyschology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-019-0360-6>

Halonen, J.; Mänttari, S.; Oksa, J. & Säynäjäkangas, P. 2021. Pelastajan palautumisen edistäminen käytännön työelämässä. Viitattu 22.4.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143498/TTL-978-952-261-996-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hasu, M.; Pahkin, K. & Puttonen, S. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Viitattu 21.4.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hedrenius, S. & Johansson, S. 2013. Kriisituki. Tietosanoma. Helsinki. s. 32-33, 271-296. Viitattu 30.3.2022.

Heikkinen, P.; Kärkkäinen, J.; Nyman, V.; Pikkarainen, J.; Saastamoinen, Y.; Siitonen, M. & Törrönen, K. 2022. Moniammatilliset yksiköt hyvinvointialueella - hanke. s. 14-15. Viitattu 12.3.2022. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163835/Liite\\_6\\_Moniammatilliset\\_yksikot\\_hyvinvointialueella.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163835/Liite_6_Moniammatilliset_yksikot_hyvinvointialueella.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Hyvärinen, S. & Vuokila-Oikkonen, P. 2020. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. Viitattu 10.5.2022. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642#kvali>

Häkkänen-Nyholm, H.; Lyytinen, N. & Varis, A. 17.04.2020. Terveysthuollon ammattilaisten psyykkisestä hyvinvoinnista on huolehdittava epidemiatilanteessa. Lääkärilehti 16/2020. Viitattu 22.4.2022. <https://www-laakarilehti-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ajassa/nakokulmat/terveydenhuollon->

[ammattilaisten-psykkisesta-hyvinvoinnista-on-huolehdittava-epidemiatilanteessa/](#)

Hänninen, J.; Mänttari, S.; Oksa, J. & Säynäjäkangas, P. 2019. Ensihoitajien käsityksiä ensihoidon turvallisuuskulttuuriin vaikuttavista tekijöistä. Tutkiva hoitotyö 17 (3). s. 3-9. Viitattu 22.4.2022. <https://turkuamk-emagz-fi.ezproxy.turkuamk.fi/reader/issue/10228/225277/8>

Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus- moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Väitöskirja. Sosiaalitieteiden laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 05.03.2022. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen\\_vaitoskirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. 2022. Työssä jaksaminen. Viitattu 05.03.2022. <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Julkaisuaika tuntematon. Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Viitattu 11.3.2022. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/kirjallisuuskatsaukset/>

Jyväskylän yliopisto. 2021. Tutkimuksen toteuttaminen. Viitattu 10.5.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen#tutkimustulosten-luotettavuus>

Kallinen, T. & Kinnunen, T. Julkaisuaika tuntematon. Etnografia. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 15.05.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>

Lawn, S.; Roberts, L.; Willis, E.; Couzner, L.; Mohammadi, L. & Goble, E. 03.07.2020. The effects of emergency medical service work on the psychological, physical, and social well-being of ambulance personnel: a systematic review of qualitative research. BMC Psychiatry. Viitattu 26.04.2022. <https://bmcp psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-020-02752-4>

Mattila, P. & Ruotsala, R. 2018. Työturvallisuus paranee oppimalla ja ennakoimalla. Viitattu 22.4.2022. <https://www.laakarilehti.fi/ezproxy.turkuamk.fi/tieteessa/katsausartikkeli/tyoturvallisuus-paranee-oppimalla-ja-ennakoimalla/>

Mielenterveystalo. Julkaisuaika tuntematon. Stigma, eli häpeäleima. Viitattu 10.5.2022. <https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/psykoosi/Pages/Stigma.aspx>

Minilex. 2022. Mikä on viranomainen? Viitattu 05.04.2022. <https://www.minilex.fi/a/mik%C3%A4-on-viranomainen>

Nuorteva, L; Reissell, E & Tiirinki, H. 2021. Sairaalapäivystysten nykytila – kuormittuminen, työhyvinvointi, asiakaspalautteet sekä toiminnan kehittäminen. THL – Tutkimuksesta tiiviisti 30/2021. Viitattu 21.4.2022. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142608/URN\\_ISBN\\_978-952-343-667-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142608/URN_ISBN_978-952-343-667-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oulun ammattikorkeakoulu. 7.6.2016. Kirjallisuuskatsaus. Viitattu 2.5.2022.

Pelastusalan ammattilainen. 4.11.2021 Ikääntyvä palomies huolestuu työssä selviytymisestä – työnantajan tuki tärkeää. Viitattu 11.3.2022. <https://pelastusalan.ammattilainen.fi/ikaantyyva-palomies-huolestuu-tyossa-selviytymisesta-tyonantajan-tuki-tarkeaa/>

Pennanen, T. 11.8.2021. Lääkärilehti. Jaksaminen sote-alalla vaakalaudalla. Viitattu 15.3.2022. <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/jaksaminen-sote-alalla-vaakalaudalla/>

Poliisiammattikorkeakoulu. Julkaisuaika tuntematon. Viitattu 21.2.2022. <https://polamk.fi/edefusing>

Ravanti, E. Esimerkkejä työhyvinvoinnin palvelutarjonnasta ja toimintamalleista. 2013. Viitattu 21.4.2022. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114760/Esimerkkeja\\_tyohyvinvoinnin\\_palvelutarjonnasta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114760/Esimerkkeja_tyohyvinvoinnin_palvelutarjonnasta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salakari, M. 20.4.2020. Systemoitu kirjallisuuskatsaus tiedon tuottamisen menetelmänä. Viitattu 5.5.2022.

[https://tohtori.turkuamk.fi/uploads/2020/04/92b18b03-kirjallisuuskatsaus\\_20.4.20.pdf](https://tohtori.turkuamk.fi/uploads/2020/04/92b18b03-kirjallisuuskatsaus_20.4.20.pdf)

Salo, S.; Pajulo, M. & Pyykkönen, N. 2015. Mentalisaatio ihmistä suojaavana tekijänä. Viitattu 22.4.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo12278>

Sandström S.; Keiski-Turunen A.; Hassila L.; Aunola E. & Alahuhta M. 2018. Moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kuvaamana. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. ePooki. <http://www.oamk.fi/epooki/2018/moniammatillinen-yhteistyö-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kuvaamana/>

Schneider, A. & Weigl, M. 04.06.2018. Associations between psychosocial work factors and provider mental well-being in emergency departments: A systematic review. Plos One. Viitattu 26.04.2022. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0197375>

Sisäministeriö. 2015. Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen loppuraportti. Viitattu 21.4.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78922/Pelastuslaitosten%20ty%C3%B6hyvinvointia%20kehitt%C3%A4v%C3%A4n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. Viitattu 28.2.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen Poliisijärjestöjen Liitto. 26.2.2020. SPJL:n jäsenistä 58% kertoo työihtiyyden heikentyneen – työmäärä kasvaa, henkilöstö vähenee ja väkivalta kentällä lisääntyy. Viitattu 11.3.2022. [https://www.spjl.fi/liitto/ajankohtaista/uutiset/spjl\\_n\\_jasenista\\_58\\_kertoo\\_tyoviihtyvyyden\\_heikentyneen\\_-\\_tyomaara\\_kasvaa\\_henkilosto\\_vahenee\\_ja\\_vakivalta\\_kentalla\\_lisaantyy.4685.news](https://www.spjl.fi/liitto/ajankohtaista/uutiset/spjl_n_jasenista_58_kertoo_tyoviihtyvyyden_heikentyneen_-_tyomaara_kasvaa_henkilosto_vahenee_ja_vakivalta_kentalla_lisaantyy.4685.news)

TYKY-päivä.net. Julkaisuaika tuntematon. TYKY-toiminta. Viitattu 15.3.2022.  
<https://www.tykyapaiva.net/tyky-toiminta/>

TYKY-päivä.net. Julkaisuaika tuntematon. TYHY-toiminta. Viitattu 15.3.2022. <https://www.tykyapaiva.net/tyhy-toiminta/>

Työterveyslaitos. Julkaisuaika tuntematon. Työkyky. Viitattu 28.2.2022.  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos. Julkaisuaika tuntematon. Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. Viitattu 15.3.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-tietoinen-valinta>

Työterveyslaitos. 2015. Työterveysyhteistyöllä vaikuttavuutta työkyvyn tukeen. Viitattu 22.4.2022.  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/127064/Tyoterveysyhteisty\\_o\\_pas\\_102015%20%28002%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/127064/Tyoterveysyhteisty_o_pas_102015%20%28002%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Työturvallisuuskeskus. 2015. Työhyvinvoinnin itsearviointityökalu työpaikoille. s.5. Viitattu 15.3.2022.  
[https://ttk.fi/files/4243/Tyohyvinvoinnin\\_itsearviointityokalu\\_tyopaikoille.pdf](https://ttk.fi/files/4243/Tyohyvinvoinnin_itsearviointityokalu_tyopaikoille.pdf)

Vaasan ammattikorkeakoulu. 11.2.2021. Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön muotona. Viitattu 2.5.2022. Saatavilla:  
<https://energiaa.vamk.fi/osaaminen/kirjallisuuskatsaus-opinnaytetyon-muotona/>

## LIITTEET

### Liite 1. Aineistotaulukko.

Tekijä, vuosi	Artikkeli	Keskeiset tulokset
Hedrenius, S. & Johansson, S. 2013.	Kriisituki. Ensiapua onnettomuuksien, katastrofien ja järkyttävien tapahtumien käsittelyyn. (Kirja)	<p>Kriisituen saaminen traumaattisten tilanteiden jälkeen voi kehittää ammattitaitoa, tarjota uusia näkökulmia ja antaa henkilökohtaista tyydytystä. Kriisituen saaminen voi samaan aikaan olla fyysisesti ja psyykkisesti raskasta ja uuvuttavaa.</p> <p>Johtamisen vaikutus stressin kokemiseen ja resilienssiin on suuri, joten hyvä johtajuus on tärkeää myös työntekijän terveydelle ja hyvinvoinnille.</p> <p>Ammattilaisilla on tietty tehtävä traumaattisissa tilanteissa ja he ovat koulutuksensa myötä niissä paremmin suojattuja. Myös työvuorojen säätely ja lyhentäminen, sekä varmistuminen pareittain työskentelystä tukee kriisitilanteista palautumista. Johtajien ja esihenkilöiden on annettava traumaattisissa tilanteissa työskenteleville palautetta ja arvostusta heidän tekemästään työstä.</p> <p>Yleisesti kuvitellaan, että hyvään pelastushenkilöstön työntekijään ei vaikuta mitkään traumaattiset tapahtumat, sitä pidetään myös ammattimaisuuden merkinä. Monet myös ajattelevat, että ammattilaisen on pystyttävä toimimaan jokaisessa tilanteessa vaikka tilanne olisi kuinka vaikea tahansa. Todellisuudessa ammattimaisuuteen kuuluu se, että tilanteet vaikuttavat henkilöstöön, jotta tukeva ja läsnäoleva rooli voidaan omaksua.</p> <p>Henkinen valmistautuminen erilaisiin traumaattisiin tilanteisiin ennen tapahtumia on tärkeää. Jos ammattilaisen elämässä on jo ennen traumaattista tilannetta paljon stressitekijöitä, se vaikuttaa palautumiseen</p>

		<p>kriisitilanteesta. Itseään voi valmistella traumaattisiin tilanteisiin, esim. päivittämällä omaa osaamistaan, erilaiset harjoittelutilanteet traumaattisiin tilanteisiin, fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin tukeminen ja ylläpitäminen.</p> <p>Ammattilaisille sosiaalinen tuki on erittäin tärkeää. Työyhteisö ja johto antavat sosiaalista tukea traumaattisissa tilanteissa..</p> <p>Vältetään yksin työskentelyä, ollaan työtovereiden tukena ja pyydetään heiltä tukea. Tiedostetaan omat rajat, jotta työssä jaksaminen on mahdollisimman hyvää. Työnjohdon on annettava tekemisellään esimerkkiä.</p> <p>On tärkeää että kriisitilanteesta puhutaan mukana olleiden kesken, mutta annetaan myös mahdollisuus muille työyhteisön jäsenille osallistua keskusteluun. Traumaattisen tilanteen jälkeen on annettava itselleen aikaa toipua, tukea voi hakea henkilöiltä johon luottaa ja muistaa samalla että kaikille ei tarvitse koetusta tilanteesta puhua.</p> <p>Tehtävän arviointi on tehtävä heti tapahtuman jälkeen, mukana olleilta kysytään mikä oli tehtävä mikä meni hyvin, mitkä asiat olisivat voineet mennä paremmin, mitä olisi voinut tehdä toisin. Mukana olleille on annettava palautetta ja tunnustusta tehdystä työstä. ja mahdollistettava sosiaalinen tuki.</p>
Ravanti, E. 2016.	Esimerkkejä työhyvinvoinnin palvelutarjonnasta ja toimintamalleista.	Työpaikalla tulee olla kykyä kehittää toimintaansa monella osa-alueella. Työpaikoilla tulee nykypäivänä olla paljon resursseja uusiin tilanteisiin sopeutumiseen, toiminnan suunnan päivittämiseen sekä kehittää ja muokata työntekijöiden osaamista. Kun työyhteisö voi hyvin, jokainen työntekijä tietää mitä työelämässä ja työympäristössä tapahtuu, tietää oman vastuualueensa, voi työskennellä tavalla joka sopii itselle, on eettisesti ja ammatillisesti oikein. Johtaminen



		<p>ja esimiestyö toimii, heiltä saa aina apua, tukea ja turvaa tarvittaessa. Työhyvinvointi voidaan laskea tärkeäksi kehittämisvälineeksi, joka lisää tuottavuutta.</p> <p>Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö edesauttaa työpaikan kehittämistä innostavalle työskentelylle, myönteiselle organisaatiokulttuurille sekä vahvistaa yhteistyötaitoja. On tärkeää havainnoida, puuttua sekä ennakoita vaara-, haitta- ja kuormitustekijät työpaikalla.</p> <p>Työntekijän työhyvinvointia lisää kyky tunnistaa omat voimavarat, kehittämishalukkuus ja osaaminen.</p>
Salo, S.; Pajulo, M. & Pyykkönen, N. 2015.	Mentalisaatio ihmistä suojaavana tekijänä.	<p>Mentalisaatiolla tarkoitetaan ihmisen kykyä nähdä ja miettiä omaa, sekä toisen näkökulmaa ja kokemusta.</p> <p>Mentalisaatiokyvyllä voidaan säädellä tunnetiloja, vakauttaa ihmissuhteita, edistää perheensisäistä kommunikaatiota. Mentalisaatio auttaa vaikeissa ja ristiriitaisissa tilanteissa ihmistä niin sanotusti pysähtymään ja miettimään asioita myös toisen henkilön näkökulmasta.</p> <p>Mentalisaatiokyvyn avulla ihminen saa myös rauhoitettua itseään traumaattisissa tilanteissa.</p>
Sisäministeriö, 2015.	Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen loppuraportti	<p>Työhyvinvointikyselyyn vastanneet ovat tyytyväisiä osaamiseen, fyysiseen ja psyykkiseen kuntoon, työn ja vapaa-ajan suhteeseen, yksityiselämäänsä, vastaajat kokevat olevansa tietoisia pelastuslaitoksen tavoitteista. Kehittämiskohteiksi vastaajat kokivat johtamisen avoimuuden ja oikeudenmukaisuuden, palkitsemisen oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon, vastaajat halusivat osallistua enemmän päätöksen tekoon, kehittää itseään ja omaa osaamistaan, tietää enemmän, miten pelastuslaitos on tulevaisuudessa kehittymässä, miten työssä ja työuralla voisi kehittyä, halusivat päästä eläkkeelle terveenä ja</p>

		<p>työhyvinvointi kaipaisi kehittämistä.</p> <p>Kysely on koettu hyödylliseksi ja siihen on toivottu jatkoa. Kyselyn yhtenä vahvuutena on nähty kyseisen pelastuslaitoksen kehittämiskohteet.</p> <p>Pelastusosalalla on käytössä myös työturvallisuuskortit, joiden koulutusmateriaalit on laadittu alalle sopivaksi, ottaen huomioon erityiset työskentelypaikat ym.</p> <p>Valtaosalla pelastuslaitoksista on käytössä raportointijärjestelmä, jossa raportoidaan huomioituista poikkeamista työhön liittyen. On koettu tärkeäksi, että kaikkien fyysistä toimintakykyä ja terveydentilaa arvioitaisiin samalla tavalla. Tätä varten on perustettu erillinen työryhmä, joka on laatinut arviointityökalun pelastushenkilöstön fyysisen toimintakyvyn ja terveyden tilan arviointiin. On suositeltu, että pelastushenkilöstö osallistuisi säännöllisesti työterveyshuollon suorittamaan terveydentilan arvioon samalla kun osallistuvat työterveystarkastuksiin.</p>
<p>Hasu, M.; Pahkin, K. &amp; Puttonen, S. 2016.</p>	<p>Työhyvinvointi paremmaksi.</p>	<p>Hyvinvointi tunnetaan yhtenä yhteiskunnan keskeisenä tavoitteena, joka korostuu työpaikoilla. Työelämä voi muuttua hyvinkin nopeasti, joka aiheuttaa muutoksia työhyvinvoinnin tarpeeseen ja keinot työhyvinvoinnin ylläpitoon sekä kehittämiseen muuttuvat. Työhyvinvoinnin seuranta, kehittäminen ja edistäminen ovat tärkeitä taitoja.</p> <p>Artikkelissa käsitellään MEADOW ( Measuring the Dynamics of Organisation and Work) menetelmää, jota on hyödynnetty kerättyä tietoa työn ja organisaation muutoksista vertailukelpoisesti Euroopan tasolla.</p> <p>On tärkeää, että huomioidaan työn luonteen muuttuvat tekijät ja puututaan epäkohtiin, nämä lisäävät työstä aiheutuvaa kuormitusta ja vaikuttavat työhyvinvointiin.</p>

		<p>Hetken kestävä kiire voi tehostaa työskentelyä, kunhan työntekijä saa tukea työyhteisöltään. Kuitenkin jatkuva kiire laskee työhyvinvointia ja työturvallisuutta. Johtamistaidot tuovat turvaa ja edistävät työhyvinvointia. Työhyvinvointi on koko työyhteisön asia, myös lähiesihenkilöiden kuten heidänkin esihenkilöidensä. Tutkimuksen perusteella on havaittu, että lähes aina työntekijä saa tarvitsemansa apua ja tukea myös esihenkilöstöltä.</p> <p>Työpaikoilla tulisi kehittää kiireisten tilanteiden hoitamista, on huomattu edellä mainittujen tilanteiden laskevan työhyvinvointia. Moni haluaisi myös pystyä vaikuttamaan omiin työaikoihinsa. Koko työyhteisön tulisi yhdessä pohtia muutostarpeita, joilla parantaa työhyvinvointia ja miettiä yhdessä, miten toteuttaa edellä mainitut asiat. Uusien tapojen ja toimintamallien käyttöönoton tulisi tapahtua pikkuhiljaa, jotta lopputulos olisi paras mahdollinen. On myös todettu, että työntekijän osaamisen lisääminen nostaa työhyvinvointia.</p>
Mattila, P. & Ruotsala, R. 2018.	Työturvallisuus paranee oppimalla ja ennakoimalla.	Työtaturmakäsitteeseen sisältyy työmatka- sekä työpaikalla sattuneet tapaturmat. Tapaturmavakuutuskeskus (TVK) ylläpitää valtakunnallista rekisteriä tapaturmista. Työtaturmariskiä tulisi ennakoita ja ehkäistä esimerkiksi riskiarviolla.
Schneider, A. & Weigl, M. 2018.	Associations between psychosocial work factors and provider mental well-being in emergency departments: A systematic review	Tähän katsaukseen on koottu psykososiaalisia tekijöitä, jotka vaikuttavat päivystyksessä työskentelevien psyykkiseen hyvinvointiin. Tuloksista löytyy sekä negatiivisia että positiivisia asioita. Positiivisina nähdään autonomia, positiivinen vuorovaikutus potilaiden kanssa, työtovereiden ja esimiesten tuki, tiimityö. Negatiivisia ovat väkivalta, häirintä, työtaakka, ajan puute, traumaattiset tapahtumat, henkilöstöongelmat, työn ja perheen yhteensovittaminen,

		epäoikeudenmukainen palkkaus. Tuloksissa on nähtävillä myös asioita, jotka kannustaisivat ja lisäisivät hyvinvointia kuten: joustava aikataulu, riittävä palkkaus, osallistumismahdollisuudet, kannustava kulttuuri, hyvä johtajuus ja hyvät välit esimiehiin.
Brooks, S. K.; Dunn, R.; Amlôt, R.; Rubin, J. K. & Greenberg, N. 2019.	Protecting the psychological well-being of staff exposed to disaster or emergency at work: a qualitative study	Katastrofin kokeneet kertovat sillä olleen sekä positiivisia, että negatiivisia vaikutuksia. Positiivisina vaikutuksina onnistuneen toiminnan jälkeen nähdään moraalien ja itseluottamuksen sekä elämän arvostamisen suuri lisääntyminen, myötätunnon kasvaminen, parempi ymmärrys vaikeissa tilanteissa olevia kohtaan sekä emotionaalinen kypsyminen. Myös tiimin siteiden vahvistuminen ja yhteisymmärrys koettiin positiivisena. Kuitenkin suurin osa katastrofin aiheuttamista tunnereaktioista on negatiivisia. Päälimmäisinä shokki, pelko kollegoiden puolesta, avuttomuus, syyllisyys sekä tapauksen mahdollinen toistuminen. Tutkimuksessa käsiteltiin myös sitä, millaisia keinoja työntekijät käyttävät selvittääkseen ja toisaalta millaisia tapoja toivottaisiin käytettävän. Monet toivoivat tukea ja huomiota esihenkilöiltä, koettiin että asiat usein jäivät käsittelemättä. Kuitenkin koettiin, että organisaatiot osasivat tarjota tukea paremmin jälkikäteen kuin ennen katastrofeja.  Yhtenä suurena ongelmana nähtiin stigma mielenterveysongelmiin liittyen, avun hakeminen psyykkisiin ongelmiin koettiin siis haastavana siitä johtuen.
Hänninen, S.; Nurkka, N.; Venesoja, A. & Windahl, T. 2019.	Ensihoitajien käsityksiä ensihoidon turvallisuuskulttuuriin vaikuttavista tekijöistä.	Turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan kykyä ja tahtoa ymmärtää mitä on turvallisuus omassa organisaatiossa, mitä ja millaisia vaaroja työhön liittyy ja miten niitä voisi ehkäistä. Jos työntekijä kokee työhyvinvointinsa huonoksi,

		<p>vaikuttaa se lähes poikkeuksetta turvallisuuskulttuuriin.</p> <p>Viime vuosina ensihoidon tehtävämäärät ovat olleet huomattavasti nousussa, joka johtuu terveydenhuollon muutoksista. Muutoksia ovat olleet avohoidon lisääntyminen ja hoitoaikojen lyheneminen. Pidemmät matkat päivystykseen ovat lisänneet kuljetusmatkoja. Ensihoito on haasteellisempaa ergonomian kannalta huonojen työympäristöjen vuoksi. Yllättävät muuttuvat tekijät, kuten huonot sääolosuhteet, liikenneonnettomuudet, päihtyneet henkilöt sekä väkivaltilanteet tekevät myös ensihoidosta haasteellista.</p> <p>Ensihoitajat ovat toivoneet työpaikoille lisää turvallisuuskoulutusta ja valtakunnallista ohjausta. Hyvää ja sujuvaa viestintää eri viranomaisten kanssa pidettiin tärkeänä ja turvallisuutta lisäävänä tekijänä.</p> <p>Organisaation tuki on koettu tärkeänä ja esihenkilöstön asenne turvallisuusasioihin vaikuttaa myös työntekijöiden asenteisiin. Ensihoitajat ovat nostaneet huomioksi myös osaamisen ja perehdytyksen, on koettu tärkeäksi olla omien tehtävien tasalla. Turvallisuus on ollut uhattuna myös rahallisten säästöjen vuoksi. On säästetty turvallisuuskoulutuksissa, suojavälineissä, autojen korjauksissa ja huolloissa. Ensihoitajat ovat myös kokeneet henkisen jälkipuinnin puutteen takia uupumusta ja työssä jaksamisen laskua. On myös koettu, ettei kollegan tai esihenkilön ohjeita oteta vastaan tai niistä valitetaan paljon, joka vaikuttaa myös työparin työskentelyyn negatiivisesti. Ensihoitajat kertoivat, että heidän työyhteisössään yleisesti uskotaan ensihoitajan olevan sankari, joka ei koskaan henkisesti tai fyysisesti "mene rikki".</p>
Häkkänen-Nyholm, H.; Lyytinen, N. & Varis, A. 2020.	Terveydenhuollon ammattilaisten psyykkisestä	Pelastushenkilöstön kokemat katastrofit ja kriisit ovat aiheuttaneet noin 10%:lle

	<p>hyvinvoinnista on huolehdittava epidemiatilanteessa.</p>	<p>sairastumisen traumaperäiseen stressihäiriöön. Sairastumiseen vaikuttaa myös stressaava elämäntilanne, tavallisesta poikkeaviin työrooleihin siirtyminen, kokemus työn aiheuttamasta vaarasta henkilölle itselleen, kriisin vaikuttaminen omaan toimeentuloon, sosiaalisen tuen puute, työnantajan huono tiedottaminen ja tuki sekä negatiivinen työilmapiiri.</p> <p>Nykytekniikkaa voidaan hyödyntää monin tavoin, esimerkiksi työnohjaukseen, ryhmäinterventioihin, tuen antamiseen työssä jatkamiseen sekä työhön palaamiseen.</p> <p>Käypä hoito-suosituksessa suositellaan EMDR-interventioita akuutin stressireaktion ja traumaperäisen stressihäiriön hoidossa.</p> <p>Jälkipurkukeskustelut olisi hyvä käydä niin sanotusti homogeenisellä ryhmällä, toisin sanoen ryhmässä olisi vain henkilöitä, jotka ovat olleet kokemassa saman traumaattisen kokemuksen.</p> <p>Vertaistuen merkitys on suuri, kun käsitellään traumaattista kokemusta.</p>
<p>Lawn, S., Roberts, L., Willis, E., Couzner, L., Mohammadi, L. &amp; Goble, E. 2020.</p>	<p>The effects of emergency medical service work on the psychological, physical, and social well-being of ambulance personnel: a systematic review of qualitative research</p>	<p>Tutkimuksessa perehdyttiin ensihoitohenkilöstön psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Psyykkistä hyvinvointia haastavina tekijöinä nähtiin jatkuva altistuminen stressille, vuorotyö, huono johtaminen, työn luonne, altistuminen sekä fyysiselle että psyykkiselle väkivallalle, työn korkeat vaatimukset, kontrollin puute liittyen työolosuhteisiin ja -ympäristöön, pahimpien mahdollisten tapausten näkeminen. Hyvinvointia tukevana tekijöinä puolestaan nähtiin tunne asemasta ja identiteetistä, yhteen kuuluvuudesta ja toveruudesta, tietynlainen rutiinomaisuus, älyllinen haaste. Kriittisten vaaratilanteiden käsittelemiseksi korostettiin riittävää palautumisaikaa tapahtuman</p>

		jälkeen, aktiivisuus stigman purkamisessa mielenterveysongelmien ympäriltä, tuettu tapahtuman käsitteleminen turvallisessa ja tuomitsemattomassa ympäristössä.
Halonen, J.; Mänttari, S.; Oksa, J. & Säynäjäkangas, P. 2021.	Pelastajan palautumisen edistäminen käytännön työelämässä.	Riittävä palautuminen on oleellista työkyvyn ja -turvallisuuden vuoksi. Raskaat työtehtävät aiheuttavat väsyneisyyttä hermo-lihasjärjestelmään joka taas laskee työkykyä hetkellisesti. Väsyneisyys taas lisää riskiä tapaturma- ja onnettomuusriskeihin. Kun pelastushenkilöstöllä on ollut raskas työtehtävä, joka vaikuttaa hermo-lihasjärjestelmään, on havaittu, että palautumisessa voi kestää jopa 30 tuntia, joka aiheuttaa sen, että palautuminen ei ole tarpeeksi nopeaa ja aiheuttaa ylimääräisiä riskejä.
Nuorteva, L.; Reissell, E. & Tiirinki, H. 2021.	Sairaalapäivystyksen nykytila – kuormittuminen, työhyvinvointi, asiakaspalautteet sekä toiminnan kehittäminen	Sairaaloiden päivystyksessä työskentelevät kokevat työn pääsääntöisesti jonkin verran tai melko paljon kuormittavaksi. Yhteispäivystystoimintaan siirtymisen jälkeen suurin osa on kokenut työn merkittävästi kuormittavammaksi.  Työn kuormittavuutta mitataan säännöllisesti ja suhteellisen kattavasti. Työhyvinvointia tuetaan jatkuvalla osaamisen kehittämisellä kuten lisäkoulutautumisella, sekä jo olemassa olevan ammattitaidon ylläpitämisellä ja kehittämisellä ja avoimella ja yhteisöllisellä työskentelyllä. Työhyvinvoinnin edistämiseksi, seurataan työhyvinvointia säännöllisesti, kuormittavien tilanteiden jälkipuinti, työnohjaus, varhainen tuki sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Avoimella johtajuudella sekä organisaation sisäisellä tiedottamisella, esihenkilötyö on aktiivista ja osallistuvaa, säännölliset palaverit, selkeä vastuiden jako ja vastualueiden määrittäminen, sekä avoin tiedottaminen.  Työhyvinvointiin vaikuttavat myös resurssit, riittävä ja osaava henkilöstö. Työkulttuurin

		kehittäminen, moniammatillisuuden edistäminen, tiimityön tärkeyden huomioon ottaminen ja kehittäminen, arvostetaan ja kunnioitetaan kaikkia ammattiryhmiä. Työhyvinvoinnin edistäminen, tasapuolinen ja toiveet huomioon ottava työvuorosunnittelu. Toimiva asiakas- ja potilasohjaus, sekä jatkohoidon turvaaminen.
--	--	--