



Työhyvinvointi

”Työhyvinvointi edellyttää pitkäjänteistä kehittämistä”



Räihä Rebekka, Tillaeus Lotta

2011 Porvoo

Laurea-ammattikorkeakoulu
Porvoo

Työhyvinvointi

”Työhyvinvointi edellyttää pitkäjänteistä kehittämistä”

Räihä Rebekka, Tillaeus Lotta
Terveystieteiden
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2011

Rebekka Rähkä, Lotta Tillaeus

”Työhyvinvointi edellyttää pitkäjänteistä kehittämistä”

Vuosi 2011 Sivumäärä 49

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa Helsingin kaupungin Kustaankartanon vanhuskeskuksen osastojen C1, C2 ja C3:n (ruotsinkielisten osastojen) henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa henkilökunnan keskuudessa.

Opinnäytetyössä käytettiin määrällistä lähestymistapaa, koska haluttiin selvittää olemassa oleva tilanne. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja siihen osallistui Kustaankartanon C-talon 36 hoitotyöntekijästä 24. Aineisto analysoitiin kuvailuvan tilastotieteen menetelmin, jokainen kysymys käsiteltiin frekvenssein, teimme kirjanpitoa ja teimme saaduista vastauksista kuviota.

Opinnäytetyön kyselyyn osallistuneet hoitajat arvioivat olevansa melko väsyneitä sekä stressaantuneita. Vastaajien mukaan työ oli henkisesti ja fyysisesti raskasta. Usea hoitaja koki myös kiirettä työssään. Vastausten perusteella tiedonkulussa ilmeni myös ongelmia. Usea koki työyhteisössä työtovereiden väliset suhteet melko hyväksi. Lisäksi puolet vastaajista koki ylimmän johdon kiinnostuksen työntekijän hyvinvointiin melko neutraaliksi.

Jatkotutkimusehdotuksina esitämme opinnäytetyön tulosten pohjalta että työyhteisölle teetettäisiin kuormittavuustekijöitä kartoittava kysely, jossa määriteltäisiin jokaisen työntekijän henkilökohtaisen työhyvinvoinnin merkitys. Fyysisen ja henkisen kuormittavuuden saisi näin ehkäpä myös kartoitettua paremmin.

Henkilökunnalle voisi teettää myös stressikyselyn, josta voisi ilmetä mitkä tekijät vaikuttavat stressin syntyyn, koska useat kyselyyn vastanneista kokivat stressiä.

Rebekka Rähkä, Lotta Tillaeus

"Well-being requires long-term development"

Year	2011	Pages	49
------	------	-------	----

The goal of this thesis is to survey the City of Helsinki's Kustaankartano elderly center's wards C1, C2 and C3 (the Swedish-speaking sections) staff well-being.

This study used quantitative approach because we wanted to survey the existing situation. The data were gathered using a questionnaire. The questionnaire was voluntary, and 24 of the 36 health care workers of Kustaankartano's C block answered. The data were analyzed by descriptive statistical methods: each question was analyzed by a frequency, and we made records and a graph of the received responses.

The participants considered themselves to be fairly tired, and stressed. According to respondents, the job was physically and mentally tiring. Many nurses felt the rush of the job. Based on the responses, there were also problems in the flow of information. Many felt that the relationships with colleagues were fairly good. Half of the respondents felt that senior management's interest in employees' well-being was rather neutral.

For future research, we suggest that based on the results of our thesis, a workload survey is carried out, which could determine the importance of each employee's personal well-being. Physical and mental workload would thus, perhaps, be identified better.

Furthermore, staff could carry out a stress questionnaire, which could highlight the factors that influence the emergence of stress, because many of the respondents were stressed.

KEYWORDS: HEALTH, WELLBEING, MANAGEMENT, STRESS

Sisällys

1 JOHDANTO	6
2.1 Työhyvinvoinnin osatekijät	7
2.2 Johtaminen työhyvinvoinnin osatekijänä	8
2.3 Fyysinen kuormittuminen työhyvinvoinnin osatekijänä.....	10
2.4 Henkinen kuormittuminen työhyvinvoinnin osatekijänä.....	11
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA OPINNÄYTETYÖN KYSYMYKSET	14
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	14
4.1 Opinnäytetyön toteuttamisympäristö.....	14
4.2 Opinnäytetyön aineistonkeruu menetelmä	15
4.3 Opinnäytetyön aineistonanalyysin kuvaus.....	16
5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	17
5.1 Taustamuuttajat.....	17
5.2 Johtaminen työhyvinvoinnin osatekijänä	19
5.3 Fyysinen kuormittuminen työhyvinvoinnin osatekijänä.....	25
5.4 Henkinen kuormittuminen työhyvinvoinnin osatekijänä.....	29
6 POHDINTA	34
6.1 Tulosten tarkastelu	34
<u>6.1.1</u> Johtajuus työhyvinvoinnin osatekijänä	34
<u>6.1.2</u> Fyysinen kuormittuminen työhyvinvoinnin osatekijänä	35
<u>6.1.3</u> Henkinen kuormittuminen työhyvinvoinnin osatekijänä	35
6.2 Tulosten luotettavuus	36
6.3 Opinnäytetyön eettiset kysymykset	37
6.4 Jatkotutkimusehdotukset	38
LÄHTEET	39
LIITTEET	42

1 Johdanto

Työhyvinvointia on tutkittu 1920-luvulta lähtien lääketieteellisenä ja fysiologisena stressitutkimuksena. Stressin ajateltiin vaikuttavan yksilöön fysiologisina reaktioina työn vaatimukseen. Näkökulmaa laajennettiin myös työn psykologisille reaktioille ja työn kuormittavuudelle, koska niistä aiheutui sairauspoissaoloja. (Kaikkonen, M-L. ym 2007)

Sosiaali- ja terveysalalla on haasteita lähivuosina. Väestö ikääntyy ja tarvitsee enemmän palveluja. Työkäisen väestön pitäisi pystyä tuottamaan erilaisia palveluja ikääntyville. Työllisyysastetta tulee kehittää ja parantaa haasteista selviämiseen. Ihmisiä tarvitaan työelämässä yhä pidempään, siksi tarvitaan toimiva palvelujärjestelmä, joka puuttuu ajoissa työkykyä vaarantaviin tekijöihin ja auttaa ihmisiä pysymään työelämässä. Uusien teknologioiden hyödyntäminen vaatii työyhteisöiltä parempaa osaamista etsittäessä laatua ja tehokkuutta. Yhteistyö yli kuntarajojen ja kuntien oman palvelutuotannon yhdistäminen ostopalveluluineen hillitsee kustannuksia. Sosiaali- ja terveysalan muutokseen onkin nyt henkilöstön työhyvinvointiin lisättävä voimavaroja. (Työ ja terveys Suomessa 2006 TTL)

Julkisessa mediassa ja omissa työkokemuksissamme työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat nousseet viime vuosina esille. Vuosien työkokemuksen myötä olemme nähneet ja kohdanneet hyvin ja huonosti toimivia yksiköitä. Kun työyhteisössä voidaan huonosti, motivaatio ja työtotehdokkuus ovat alhaisempaa kuin hyvin voivassa työyhteisössä. Hyvinvoivassa työyhteisössä innovatiivisuus, tehokkuus ja tuotteliaisuus tekevät hyvää työyhteisölle. Hyvinvoivassa työyhteisössä avoimen ilmapiirin ansiosta voidaan puuttua mahdollisiin ongelma-kohtiin. Ihmisen kokoinen työyhteisö joka perustuu ihmisen arvolle ja muille tärkeille asioille, rakentuu työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin tarkoitus onkin parantaa hyvinvointia. Työntekijät jaksavat paremmin ja antavat paremman työpanoksen työyhteisöön kun heitä arvostetaan ihmisenä ja yksilönä. (Hämäläinen 2005, 30.) Työhyvinvoinnissa henkisen ja fyysisen jaksamisen tavoitteena on sairauspoissaolojen väheneminen, työyhteisön toimivuus ja tuloksellisuus. (Kuorma kevyemmäksi, Opas työn kuormittavuuden arvioimiseksi. 2002). Jokainen kokee työhyvinvoinnin henkilökohtaisesti yksilönä omalla tavallaan. (Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys, sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33)

Työterveyslaitoksen mukaan oman työn päätösvalta, asioihin vaikuttaminen ja toimivat työvälineet turvallisessa ja viihtyisässä työympäristössä lisäävät henkistä työhyvinvointia. (Työterveyslaitos 2008)

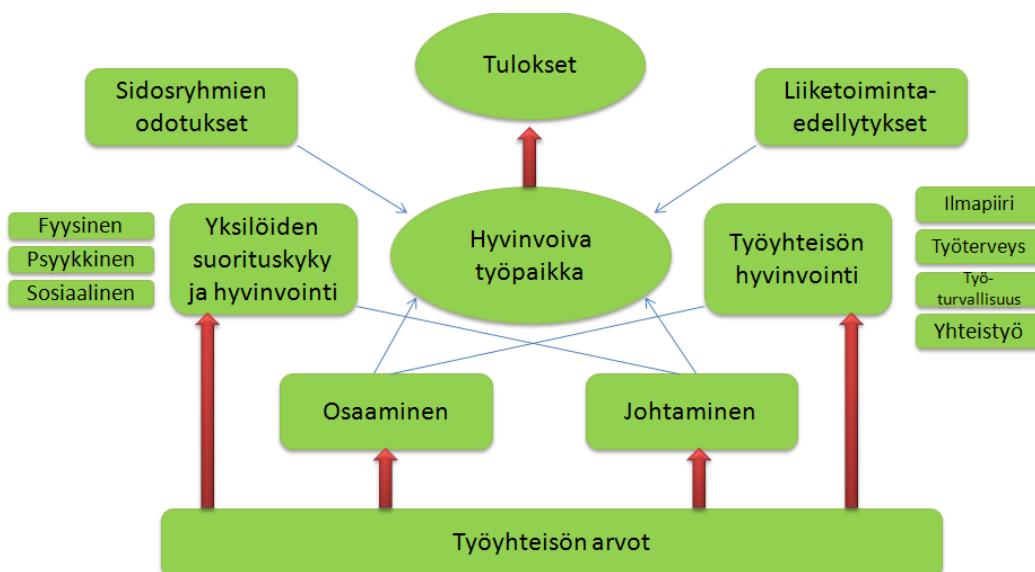
Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa Helsingin kaupungin Kustaankartanon vanhuskeskuksen osastojen C1, C2 ja C3:n (ruotsinkielisten osastojen) henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa henkilökunnan keskuudessa.

2 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhön tarvitaan ihmistä joka kykenee kokonaisvaltaisesti havainnoimaan, ajattelemaan, oppimaan uusia asioita, luomaan uutta sekä joka omaa yhteistyökykyä ja joustavuutta. Työ kuluttaa ihmistä entistä kokonaisvaltaisemmin ja uhkana on että työ kuluttaa ihmistä loppuun. Näin syntyy tarve huolehtia ihmisen hyvinvoinnista ja helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Työssä jaksamiseen vaikuttavat monet asiat, joskus pienilläkin asioilla on suuri merkitys ja ne vaikuttavat positiivisesti. Työyhteisössä työssä jaksaminen ei ole vain fyysisen jaksamisen edistäminen, vaan työssä jaksamiseen vaikuttavat esimiestyö, johtaminen, vuorovaikutus ja työn arjessa oppiminen. Työaikajärjestelyt, työn organisointi ja organisaation rakenteet myös vaikuttavat työssä jaksamiseen. Lähtökohta työhyvinvoinnin arvioinnissa on työn terveellisyys ja työyhteisön vahvuudet. Näitä voidaan kehittää niin, että ne lisäävät työhyvinvointia ja työn toimivuutta. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn käsitykset ovat muuttuneet ja kehittyneet kokonaisvaltaisemmiksi ja monipuolisemmiksi ajan kuluessa. Työhyvinvointia on tutkittu paljon sekä siitä on julkaistu paljon kirjallisuutta.

Työhyvinvointiin on tärkeää kiinnittää huomiota ja ylläpitää sitä, koska se on merkittävä asia kansantaloudelle. Yksilön työssä jaksamiseen vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin kuuluvat työ, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia arvioidaan hyvinvointikokemuksen, työolojen ja palkan näkökulmasta. Työelämän tilaa ja työhyvinvointia varten on kehitetty mittareita, joilla niitä voidaan mitata. (Kuorma kevyemmäksi, Opas työn kuormittavuuden arvioimiseksi. 2002)

2.1 Työhyvinvoinnin osatekijät



Kuva 1. Hyvinvoiva työpaikka. (Ojala 2003, 17.)

Kuvassa 1 on tekijöitä, jotka vaikuttavat hyvinvoivan työpaikan muodostumiseen. Ilmapiiri, yhteistyö, työterveyshuolto ja työturvallisuus vaikuttavat hyvinvoivan työpaikan muodostumiseen. (Ojala 2003). Työn ja vapaa-ajan tasapainosta muodostuu ihmisen työhyvinvointi. Tavoitteeseen pääseminen, oppimiskokemukset sekä terveellinen ja turvallinen työ edistää työntekijän hyvinvointia työssä ja vapaa-ajalla. Merkittäviä asioita työntekijän työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat terveelliset elintavat ja läheiset ihmissuhteet. Vapaa-ajan harrastukset tasapainottavat työn aiheuttamaa raskautta. (Työturva 2008.)

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) ”työnantaja on velvollinen järjestämään kustannuksellaan työterveyshuoltopalvelut työstä johtuvien terveyshaittojen ehkäisemiseksi. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työyhteisöt laatimaan työsuojelusuunnitelman, laatimaan sille toteutus-seurannan ja määräämään vastuuhenkilöt. Laissa työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta säädetään yhteistoimintamenettely yli 10 hengen yrityksissä”. Työhyvinvointitoiminta on kokonaisvaltaista henkilöstöpolitiikkaa ja kehittämistoimintaa, se on osa johtamista, jolla parannetaan työntekoa ja ne koskevat koko työpaikan henkilöstöä. Niillä työhyvinvoinnin osaluilla, joilla työpaikalta ei löydy omaa osaamista tai voimavaroja, yhteistyö ulkopuolisten tahojen ja asiantuntijoiden kanssa on tarpeellista. (Vesterinen, P.2006, 30.) Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (44/2006.)

Hyvinvoivan työpaikan muodostumiseen vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen suorituskyky sekä hyvinvointi. Lisäksi hyvinvoivan työpaikan muodostumiseen vaikuttavat merkittävästi työyhteisön osaaminen ja johtaminen. Arvot vaikuttavat työyhteisössä yksilöihin, työyhteisöön, osaamiseen ja johtamiseen. Haasteita työhyvinvointiin luovat sidosryhmien odotukset sekä yrityksen liiketoimintaedellytykset. Tulostensa avulla hyvinvoiva työpaikka erottuu edukseen. (Ojala 2003).

2.2 Johtaminen työhyvinvoinnin osatekijänä

Työtyytyväisyyden kokemisen tärkeimpiä työhyvinvointia vaikuttavia tekijöitä ovat johtaminen ja esimiesten osoittama tuki. (Griffin, Patterson & West 2001, 547.) Työhyvinvointia edistää johtaminen, jolla on suuri merkitys työn hallintaan ja oikeudenmukaisuuteen työssä. Työntekijän mahdollisuutta käyttää omaa osaamistaan, osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia, sekä työyhteisön sosiaalista tukea tarkoitetaan työn hallinnalla. Tasapuolisuus, johdonmukaiset ja oikean tiedon perusteella tehdyt päätökset, sekä päätöksien perustelu niille, joita ne koskevat vaikuttavat oikeudenmukaisuuden kokemiseen. (Kuntien eläkevakuutus 2002, 21-22.)

Työssä jaksamisen tutkimuksessa (Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000-2003. Kaajas, S. ym.) käy ilmi että avainasemassa on lähimmän esimiehen vuorovaikutustaidot ja kyvyt huolehtia yhteisistä kehityskeskusteluista, jotka koskevat työn tavoitteita, työn

sisältöä sekä henkilöstön tietoja ja taitoja. Hyvällä johtamisella on terveyttä edistäviä toimintatapoja ja se luo työyhteisöön hyvää ilmapiiriä. Hyvään johtamiseen kuuluu keskustelut alaisten kanssa ja mielipiteiden vapaa ilmaisu ja huomioiminen. (Juuti & Vuorela 2002, 18-19.) Otalan (2003, 45) mukaan kuulluiksi tuleminen ja sitä kautta vaikutusmahdollisuus omaan työhön ja työyhteisön kehittämiseen on työntekijöille tärkeää. Työntekijöiden osallistuminen sitouttaa, lisää työmotivaatiota ja saa heidät innovatiivisiksi. Työyhteisön jäsenet jakavat vapaasti tietoaan ja taitojaan kun työyhteisössä vallitsee riittävän avoin ja luottamuksellinen työilmapiiri. (Juuti & Vuorela 2002, 19, 38.) Työnantajaa sekä työntekijää ohjaa myös yhteistoimintalaki (334/2007) johon sisältyy tiedotusvelvollisuus muutostilanteissa, se säättää heidät yhteistyössä raportoimaan, kehittämään sekä seuraamaan työhyvinvoinnin eri osa-alueita tavoitteellisesti.

Uudelleenorganisointi työssä on merkittävää työhyvinvoinnin kannalta, sillä silloin voidaan vaikuttaa henkilöstön työtapaan, henkilöstön määrään ja työn laatuun. Tärkeäksi asiaksi uudelleenorganisoinnissa nousee yhtenäinen käsitys siitä mihin pyritään. Työpaikan toiminta-ajatuksen ja työtehtävien selkiyttämiseen tulisi koko henkilöstön osallistua. (Kuntien eläkevaikutus 2002, 23-24.) Työn laatu on hyvää hyvinvoivalla työpaikalla. Kokemus hyvän hoidon tuottamisesta tuottaa työhyvinvointia. (Utriainen 2006, 6). Haavisto artikkelissaan (Psycon 2001) kirjoittaa, että johtajan tärkeimmiksi lähtökohdiksi on saada työntekijät kokemaan työn mielekkäänä, tärkeänä ja hyödyllisenä.

Esimiehen tehtäväksi nousee motivoida työntekijöitä hoitotyön tavoitteisin ja avainasiat ovat vuorovaikutusten kulmakivet; kuunteleminen, kannustaminen ja luottamus. Hyvän johtamisen tärkeät osatekijät ovat myös tunteiden havainnoiminen sekä jaettu ja voimaannuttava johtaminen joka hyväksyy työntekijöiden erilaisuuden ja kannustaa innovatiivisuutta. Vuorovaikutustaidot ovat merkittävästi esillä koko ajan hoitotyössä. (Kaikkonen, M-L, Manka, M-L, Nuutinen, S. 2007.) Johtajan tukema yhteisöllisyys hoitotyössä tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta, se luo yhteenkuuluvaisuutta, turvallisuutta ja auttaa ympäristön hahmottumisessa. Hoitotyössä sosiaalinen pääoma kasvaa yhteisöllisyydessä ja vuorovaikutuksessa ja vahvistaa hoitotyön toimintaan edistävää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista.

Johtajan tukemana sosiaalinen pääoma on koko hoitotyön ja yksilön tärkeä voimavara, se tehostaa tavoitteiden saavuttamista. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan sosiaalisen rakenteen yhteisöllisiä piirteitä, kuten verkostoja, osallistumisia ja luottamusta. Ne helpottavat hoitotyön kohtaamisia, lisäävät tehokkuutta yhteisön ja yksilöiden tavoitteiden toteuttamista ja taloudellista toimintaa. Käsityksen taustalla on ajatus siitä että, talouskehityksen, hyvinvoinnin ja yhteiskuntien suorituskykyyn vaikuttaa fyysisen ja inhimillisen pääoman lisäksi myös sosiaalinen ympäristö. (Tilastokeskus 2006).

Mikäli erilaisuutta ei hyväksytä, sosiaalisella pääomalla voi olla kielteisiä vaikutuksia ja ne voivat aiheuttaa kiusaamista, kateutta ja kuppikuntia. Hoitotyössä jossa on paljon naisia työssä, on erittäin tärkeää, että sosiaalinen pääoma ja yhteisöllisyys ovat kaikkien yhteinen päämäärä ja siihen jokainen sitoutuu.

Dialogi hoitotyössä vaatii avointa vuorovaikutuskulttuuria ja johtajan tehtävänä on luoda puitteet dialogille, jotka mahdollistavat yhteisen keskustelun hoitotyön perustehtävästä, työstä ja keskinäisistä suhteista. Kuuntelu hoitotyössä on dialogisen kanssakäymisen elinehto ja se edellyttää todellista läsnäoloa, kiinnostusta, neutraalisuutta, tyhjää ja avointa mielentilaa.

Hoitotyössä kieli on ajattelun ja tunteiden ilmaisun väline jolla välitetään tietoa, se on myös vallan ja vaikuttamisen väline. Luottamus edellyttää avoimuutta ja avoimuus luottamusta, luottamuksen peruslähtökohdat hoitotyössä ovat uskomus yhdessäolon merkittävydestä, yhteisten etujen tärkeydestä sekä avusta ja tuesta. (Kaikkonen, M-L. ym. 2007)

2.3 Fyysinen kuormittuminen työhyvinvoinnin osatekijänä

Terveydellisiä haittoja saattaa aiheuttaa liian suuri tai vähäinen kuormittuvuus hoitotyössä. Oikea mitoitus henkilöstömäärään ja hyvin suunnitellut työjärjestelyt edistävät työntekijän terveyttä ja toimintakykyä. Hyvän työympäristön ja hyvän työn saamiseksi tarvitaan työyhteisöltä suunnitelmallista ja jatkuvaa panostusta. (STTK 2008.) Hoitotyöhyvinvointi muuttuu jatkuvasti, se syntyy työstä ja sen seurauksista. Työhyvinvointia tuottaa hyvin tehty työ ja toimiva hoitotyöyhteisö. (Kuntien eläkevakuutus 2002, 23-24.), (Utariainen 2006, 6). Kaivola ym. (2007, 128) toteavat kirjassaan Hyvä työpaikka, miten erään määritelmän mukaan ”työhyvinvoinnilla tarkoitetaan positiivista työelämän laatua”. Hoitotyöhyvinvointi perustuu hyvään fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön. Oman hoitotyön merkitys ja tavoitteet tulee olla selvillä. Työntekijän suorituskyky, vaatimukset ja osaaminen on oltava tasapainossa yksilötasolla. Työntekijän omakohtainen työssä kehittyminen, itsensä toteuttaminen hoitotyössä sekä vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuudet vaikuttavat hoitotyöhyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2008.) Hoitotyöhyvinvoinnin peruslähtökohdat ovat hyvä tiedon kulku, työyhteisön toimivuus ja sujuva yhteistyö, tasa-arvo, syrjimättömyys ja muu inhimillinen kohtelu. Lisäksi hoitotyöhyvinvointiin vaikuttavat yksilötasolla, että palkkaus ja muu palkitseminen toteutetaan oikeudenmukaisesti, työ- ja lepoajat ovat tasapainossa ja tieto työsuhteen pysyvyydestä sekä työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö, Ylikoski, M. 2009). Työsopimuslaki (55/2001)

Hoitoympäristö ja hoitotyö sekä yksilön fyysiset ja henkiset ominaisuudet vaikuttavat hoitotyön kuormittavuuteen. Työntekijän fyysiseen terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia kuormitustekijöitä ovat hoitotyön fyysinen raskaus, työnjako, kiire, työssä vaadittava tarkkaavaisuus

sekä työvälineet. Lisäksi hoitotyömenetelmät, hoitotyöasennot, hoitotyöympäristö sekä työyhteisön ja työntekijän yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat työn kuormittavuuteen. (Työturva 2008.)

Hoitotyössä ammattitaidolla, työn hallinnalla, iällä, sukupuolella, terveydentilalla ja aikaisemmillä kokemuksilla on suuri merkitys hoitotyöhyvinvoinnille. Työntekijällä on odotuksia omaa hoitotyötään kohtaan ja hänellä on oikeus saada oikeudenmukaista kohtelua, kokea itsensä hyväksytyksi ja arvostetuksi. Hoitotyön tulee olla mielekästä. Lisäksi hoitotyössä täytyy olla mahdollisuus oppia uusia asioita, sekä soveltaa aiemmin opittua. Hoitotyöyhteisössä yhteistyön tulee toimia hyvin. (Työterveyslaitos 2008.)

Suurin haaste sosiaali- ja terveysalalla on pitkäaikaissairaanhoidon, vanhusten laitoshuollon ja kotipalvelusektorin henkilöstön tilanne. Potilaat ja asiakkaat ovat aiempaa huonokuntoisempia ja moniongelmaisempia, hoitotyö on sekä ruumiillisesti raskasta että tiedolliselta osaamiselta ja psyykkiseltä kannalta hyvin vaativaa. (Työ ja terveys Suomessa 2006.) Työnantajan tehtäviin ja velvollisuuteen kuuluu huolehtia fyysisestä ja psyykkisestä työturvallisuudesta. Käytännön tasolla työnantajan velvoitteiden toteuttaja on kukin esimies omalla vastualueellaan. Työnantajan huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu se, että esimiehen on suunniteltava yksikkönsä toiminnat, annettava selkeät ohjeet sekä tarkkailtava fyysiseen turvallisuuteen liittyviä asioita sekä hoitotyöyhteisön tilaa. Esimiehen on johdettava työturvallisuusasioita. (Työterveyslaitos 2008.) Esimerkiksi työturvallisuutta tukee valtioneuvoston päätös ”käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä” (1409/1993.) Säädos suojelee hoitoalan työntekijöiltä liialliselta fyysiseltä rasitukselta ja antaa työntekijälle oikeuden saada apuvälineitä nostoihin ja siirtoihin.

2.4 Henkinen kuormittuminen työhyvinvoinnin osatekijänä

Hoitotyössä henkinen työhyvinvointi ilmenee yksilötasolla haluna tehdä hoitotyötä. Hoitotyössä työn mielekkyys ja oikea mitoitus sekä sopiva haastavuus antaa hoitotyöntekijöille oppimis- ja kehittämismahdollisuuksia. Työntekijän mahdollisuus osallistua hoitotyön täydennys- ja jatkokoulutukseen on merkittävä.

Henkiseen työhyvinvointiin kuuluvat tärkeinä osatekijöinä asioihin vaikuttaminen työyhteisössä, päätösvalta omaa työtään kohtaan sekä toimivat työvälineet sekä turvallinen ja viihtyisä työympäristö. (Työterveyslaitos 2008.) Lisäksi henkiseen työhyvinvointiin kuuluvat ensisijaisesti hyvät ihmissuhteet, myönteinen vuorovaikutus, vaatimusten kohtuullisuus ja selviytymiskeinojen riittävyys. Nämä johtavat tyytyväisyyteen hoitotyöyhteisössä.

Toisenlaisena asiana ilmenee kielteinen vuorovaikutus hoitotyössä, se merkitsee haitallista stressin kokemista, joka ilmenee ammattitaidon kaventumisena, itsetunnon laskuna, ja rasit-

tumisena. Lisäksi kielteinen vuorovaikutus lisää sairastumisen riskiä ja elämäntapojen huononemista ja työtyytyväisyyden ja työn merkityksen katoamista. (Työterveyslaitos 2008.)

Sopiva määrä henkistä kuormittavuutta ei ole hoitotyössä haitallista, sillä haasteisiin vastaminen on palkitsevaa ja tuo työhön tyydytystä ja työmotivaatiota. Hyvin voivassa hoitotyöyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat hyvin, ongelmista puhutaan avoimesti ja yhteistyö on sujuvaa, tällöin työhyvinvointi kasvaa.

Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta kuuluu merkittävästi hyvinvoivaan hoitotyöyhteisöön ja sitä vaalitaan tärkeänä osana työhyvinvointia. (Työterveyslaitos 2008.) Yhteistoimintalakiin (334/2007) sisältyy ”tiedotusvelvollisuus erilaisissa työyhteisöä koskevissa muutostilanteissa”. Se ohjaa työnantajan ja työntekijöiden edustajia yhteistyössä raportoimaan, kehittämään ja seuraamaan työhyvinvoinnin osa-alueita tavoitteellisesti ja sallimaan tarvittavat toimenpiteet työyhteisön parhaaksi. Liiallinen kuormitus vähentää työhyvinvointia ja heikentää työn laatua, kun taas liian vähäinen kuormitus vähentää työmotivaatiota ja lisää syrjäytymisen riskejä. Sopivan työmäärän löytyminen yksilötasolla vaatii esimieheltä merkityksellistä työpanosta, mutta se kannattaa. (Työterveyslaitos 2008.)

Suuri osa pitää työtään edelleen antoisana ja palkitsevana sosiaali- ja terveysalan henkilöstöstä, ilmenee Työ ja terveys Suomessa 2006 tutkimuksesta, viime vuosien sosiaali- ja terveysalan kehitys näyttää työn kuormittavuuden kannalta kuitenkin usealta kohdin kielteiseltä. Vuoden 2006 Työ ja terveys -haastatteluun osallistuneista sosiaali- ja terveystyötä tekevistä melkein puolet piti hoitotyötään henkisesti melko tai hyvin usein rasittavana, kun kaikkien toimialojen vastaajista näin arvioi kolmannes.

Työssä jaksamisen projektissa/tutkimuksessa ilmeni, esimerkiksi Ruukin kunnan vanhustenhuollossa jaksamisen ongelmia syntyi tilanteessa, jossa asiakkaiden hoivan tarve kasvoi ja asiakkaista tuli vaikeammin hoidettavia. - Hoitajat tunsivat, että työaika ei riitä hoitamaan kaikkia vanhuksia. Työaika kului liikaa raportointeihin ja tiedonkulun ongelmiin. Kotihoidossa oli myös työergonomia- ja työnjako-ongelmia. Kehittämishanke suunnattiin ensin selvittämään vanhustenhuollon nykytilanne. Selvityksen pohjalta etsittiin uusia työvälineitä Ruukissa, toimintatapoja ja yhteistyökäytäntöjä ratkaisuksi työhyvinvointiongelmiin. Projekti päättyi syyskuun 2003 lopussa.

Nyky-yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa. Ihmisiltä vaaditaan yhä enemmän ja on sopeuttava uusiin haastaviin olosuhteisiin. Hoitotyössä vaaditaan tehokkuutta ja tehon lisäämiseksi ollaan valmiita tekemään melkein mitä tahansa. (Työ ja terveys Suomessa 2006)

Sanalla stressi on yleensä negatiivinen kaiku. Stressi on myös positiivinen asia, ilman sitä emme saisi itsestämme mitään irti, hyvä stressi pistää meidät yrittämään enemmän ja jopa saavuttaman parempia tuloksia työssä. Muistettava on että myös fyysinen ja psyykinen puoli kaipaa kuormitusta ja lepoa sopivassa suhteessa. Hoitotyössä elimistö kuormittuu liiallisesta rasituksesta ja aiheuttaa huolimattomuutta ja epäonnistumisia. Stressiä saattaa syntyä kun paineet kasvavat liian suuriksi. Pitkään jatkunut stressi heikentää sopeutumismekanismeja, se lisää riskiä mm. sairastua sydänsairauksiin, lisää astmaan sairastuvuutta ja altistaa tartuntataudeille. (Aalto 2006, 27-28.)

Hoitotyössä stressi kehittyi huomaamattomasti, työuupumus ja paineiden kasaantuminen ovat rasitteeksi keholle ja mielelle. Noin puolet työikäisistä oireilee työuupumuksesta, joka ilmenee väsymyksenä, turhautumisena, apaattisuutena, sekä näkyy huonona ilmapiirinä työssä/työyhteisössä, tulehtuneina ihmissuhteina ja lisääntyneinä työstä sairauspoissaoloina. Ajatukset saattavat harhailla, keskittymiskyky huononee ja työn merkityksellisyys katoaa. (Aalto 2006, 27-28.)

Vaikka kiire työssä on kasvanut, niin työssäkäyvien stressioireet ovat vähentyneet. Suomalaisen kiire työssä on lisääntynyt verrattuna vuosiin 2000 ja 2003. Työssäkäyvistä yli puolet kokee kiirettä. Erityisesti sosiaali- ja terveyspalveluissa kiire on kasvanut kolmen vuoden takaiseen verrattuna. (Työterveyslaitoksen Työ ja terveys haastattelututkimus 2006.) "Vaikka ihmisillä on kiire, 40 % työssäkäyvistä sanoo olevansa innostunut työstään", sanoo tutkimusprofessori Kari Lindström Työterveyslaitoksesta. Työn henkinen rasittavuus on pysynyt samalla tasolla vuosien varrella, kuitenkin joka kolmas kokee työnsä henkisesti hyvin tai melko rasittavaksi.

Useimmilla ihmisillä unentarve on keskimäärin 7 - 8 tuntia. (Siltala 2004). Työterveyslaitoksen kyselyssä 1997, melkein puolet työssäkäyvistä ihmisistä ilmoitti nukkuvansa liian vähän." Yöllinen herääminen on voimakkaasti lisääntynyt. Ihmisillä on mielessä niin paljon asioita, informaatiota ja työtä, että aivot raksuttavat koko ajan. Jos herää, ei saakaan unen päästä kiinni." Näiden stressiseikkojen takia ihmiset kärsivät unettomuudesta ja epävarmuudesta työelämässä tai parisuhteessa. (Siltala 2004, 240.)

Ajan kuluessa työstressi hoitotyössä voi johtaa masennukseen ja erilaiseen psykosomaattiseen oireiluun, kuten päänsärkyyn ja vatsavaivaan. Stressin vaikutuksesta hoitotyöyhteisössä ja -organisaatiossa voi vähentyä sitoutuminen hoitotyöhön, samoin stressin vaikutuksesta työntekijän halukkuus vaihtaa työpaikkaa. Työstressillä on merkittäviä vaikutuksia yksityiselämään, työstressi hidastaa yksilön palautumista vapaa-aikana ja heikentää kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Kinnunen ym. 2005, 15 - 16.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja opinnäytetyön kysymykset

Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa Helsingin kaupungin Kustaankartanon vanhustenkeskusten osastojen C1, C2 ja C3:n (ruotsinkielisten osastojen) henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa henkilökunnan keskuudessa.

Tämän opinnäytetyön tarkoitukseen pyritään seuraavien kysymysten avulla:

- 1 Miten johtajuus vaikuttaa työhyvinvointiin?
- 2 Miten fyysinen kuormittuminen vaikuttaa työhyvinvointiin?
- 3 Miten henkinen kuormittuminen vaikuttaa työhyvinvointiin?

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Opinnäytetyön toteuttamisympäristö

Kustaankartanossa toimii Suomen toiseksi suurin vanhainkoti, jonka osastoilla on noin 600 hoitopaikkaa. Osa 26 vanhainkotosastosta on erikoistunut hoitamaan muistisairaita, psykiatriasia, liikuntarajoitteisia tai lyhytaikaishoidossa olevia asiakkaita. Ruotsinkielisille asiakkaille pyritään tarjoamaan paikka ruotsinkielisellä osastolla.

Vanhainkotihoitossa painottuvat vanhustyön ja gerontologisen hoidon osaaminen ja kehittäminen. Verkostoitumalla muiden vanhustenhuollon ja terveydenhuollon osaajien kanssa Kustaankartanon henkilökunta haluaa olla kehittämässä entistä parempia hoitokäytäntöjä, joiden tavoitteena on ikäihmisten mahdollisimman hyvä elämä.

C-talo muodostaa hallinnollisesti yhden ruotsinkielisille ikäihmisille tarkoitetun osaston, joka toimii kolmessa kerroksessa. Asukkaita on yhteensä 64.

Toimintaa johtaa osastonhoitaja. Osastolla työskentelee yhdeksän sairaanhoitajaa, 23 hoitajaa ja seitsemän hoitoapulaista. Muita hoitotiimin jäseniä ovat lääkäri, fysioterapeutti, toimintaterapeutti, sosiaalityöntekijä, jalkojenhoitaja ja viriketyöntekijä. Osastolla työskentelee osa-aikaisesti osastonsihteri.

Kustaankartanon vanhainkodin toiminnan tarkoitus on tuottaa hoito- ja hoitopalveluita omalla äidinkielellä niille iäkkäille ihmisille, jotka eivät selviä avohoidossa. Visiona on kehittyminen iäkkäiden hoidon osaajiksi ja hyvän yhteistyöntaitajiksi. (Kustaankartanon toimintasuunnitelma 2010.)

4.2 Opinnäytetyön aineistonkeruu menetelmä

Tämän opinnäytetyön aineisto kerätään kyselylomakkeella. Aineisto kerätään kolmelta Kustaankartanon ruotsinkieliseltä osaston sairaanhoitajilta, lähi-/perushoitajilta, osastonhoitajilta sekä laitoshuoltajilta. Toimitamme henkilökohtaisesti Kustaankartanon osastoille C1, C2 ja C3 yhteensä 36 kappaletta kyselylomakkeita sekä suljetun palautuskuoren. Kustaankartanon osastoille tehtävään kyselyyn saimme Helsingin kaupungin sosiaalivirastolta luvan maaliskuussa 2011. Kyselylupahakemuksen olimme jättäneet Helsingin kaupungin sosiaalivirastolle joulukuussa 2010. Tammikuussa 2011 Helsingin kaupungin sosiaalivirasto halusi lisäselvityksiä mm. miten hävitämme kyselylomakkeet. Kysely toteutetaan työaikana. Kyselylomakkeet toimitamme osaston kansliaan, josta työntekijällä on mahdollisuus vastata kyselyymme työaikana anonymisti. Vastatun kyselylomakkeen työntekijä jättää suljettuun palautuskuoreen, kyselylomakenipun viereen. Motivoimme ja informoimme työntekijöitä henkilökohtaisesti vastaamaan kyselyyn oman työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja tämän opinnäytetyön tekemisen mahdollistamiseksi. Ensimmäisellä kerralla 8-18.3.2011 kyselyyn vastasi vain 2 työntekijää. Toisella kerralla 27.3- 10.4.2011 motivoimme henkilökohtaisesti keskustelemalla mahdollisimman monia työntekijöitä vastaamaan kyselyyn ja antamaan opinnäytetyöllemme arvokasta tietoa. Kyselylomakkeita toimitimme 36 kappaletta. Aineisto/ kyselylomakkeet kerättiin henkilökohtaisesti noutamalla ne osastojen kansliasta, suljetussa palautuskuoreessa 10.4.2011.

Kysely on yksi yleisimmistä tavoista kerätä aineistoa. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että kun halutaan selvittää tiettyjä asioita vastaajilta, kysytään kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 188.) Kyselymenetelmä on tehokas ja se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Tutkijan ei tarvitse kehitellä aineiston analysointitapoja, koska valmiita raportointimuotoja ja analysointitapoja on kehitelty. Kyselylomakkeiden avulla voidaan selvittää ja kerätä useanlaisia tietoja. Täsmällisiä tosiasioita pitää kysyä suoraan yksinkertaisina kysymyksinä. Useimpiin lomakkeisiin lisätään vastaajaa itseään koskevia taustakysymyksiä, kuten esimerkiksi ikä, sukupuoli ja perhesuhteet. (Hirsjärvi ym. 2008, 190 - 192.) Kyselylomakkeen avulla toteutettuun tutkimusdatan keräämiseen voi liittyä myös haittapuolia. Kyselyn perusteella kerättyä aineistoa saatetaan pitää vaatimattomana tai pinnallisena, ei tiedetä onko vastaajat ymmärtäneet kaikki kysymykset samalla tavalla tai ovatko he pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti. Lisäksi ei voida tietää, ovatko vastaajat selvillä kysymyksiin liittyvästä aihealueesta ja ovatko he perehtyneet asiaan ennalta. Kyselystä ei saada riittävästi vastauksia tutkittavalta kohderyhmältä. (Hirsjärvi ym. 2008, 190.)

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan määrällinen. Lähtökohtana kyseisessä tutkimuksessa on selvittää esimerkiksi tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia ja kuvata aineistoa. Tuloksia kuvataan siis numeerisesti ja apuna voidaan käyttää taulukoita tai kuvioita. Määrällisessä tutkimuksessa saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta asioiden syitä ei pystytä

riittävästi selvittämään. (Heikkilä 2002, 13–14, 16.)

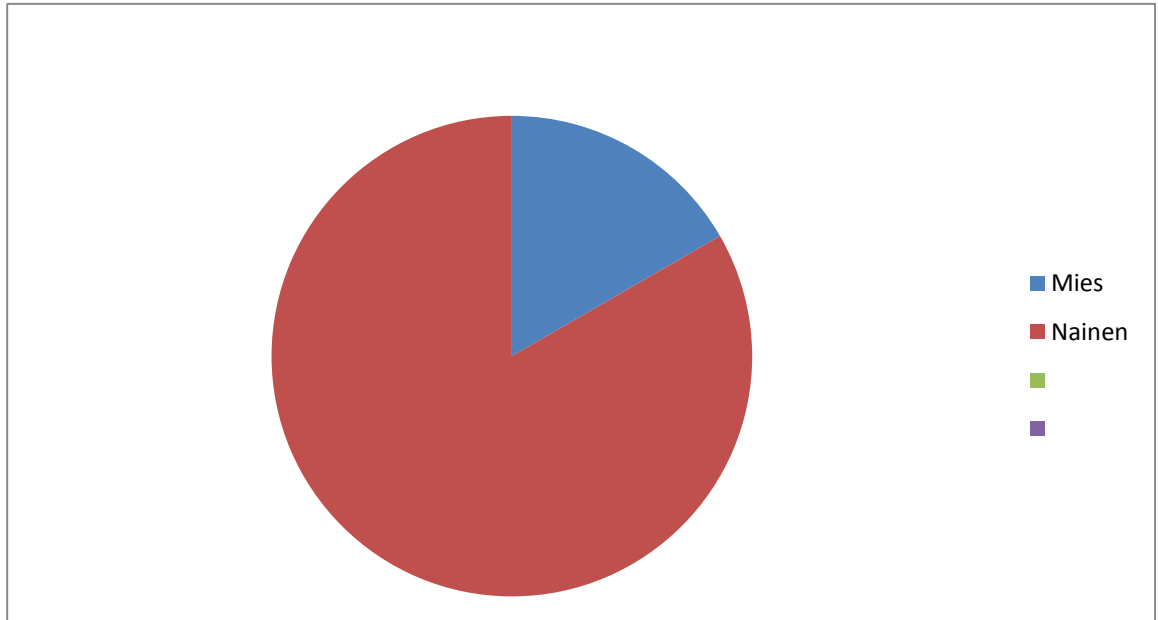
Tässä opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kyselylomake. Silloin kun tarkoituksena on selvittää olemassa oleva tilanne ja tarkastella konkreettisia ilmiöitä, on kyselylomakkeen käyttäminen perusteltua. Kyselylomakkeella voidaan myös taata anonymiteetti vastaajalle. (Heikkilä 2002, 13–14; Hirsjärvi & Hurme 2009, 35–37.)

4.3 Opinnäytetyön aineistonanalyysin kuvaus

Tutkimustulosten merkityksen voi ymmärtää saatujen tutkimusaineistojen keräämisellä ja omakohtaisella analysoinnilla (Nummenmaa, L. 2006. Tilastolliset menetelmät). Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeiden vastaukset kävimme läpi manuaalisesti käsin sekä laskimme ne huolellisesti vastaus vastaukselta, jonka jälkeen analysoimme vastaukset tilastollisesti kuvavalla analyysillä. Määrällisessä analyysissä on tavanomaista, että tutkimusaineistoa kuvataan tilastollisesti ja havainnollistetaan graafisesti. Tilastollisella analyysillä voidaan todeta aineistosta esimerkiksi ilmiöiden määriä, yleisyyttä, jakautumista ja jäsentymistä luokkiin. Jokainen kysymys käsiteltiin frekvenssein, teimme niistä kirjanpitoa sekä laadimme tuloksista kuviota. Kuvioiden tekemiseen käytimme Microsoft Word 2007 Excel-ohjelmaa. Kyselylomakkeen (liite 2) kysymykset 1-2.2 koskevat johtajuutta, kysymykset 3-3.9 koskevat fyysistä kuormittavuutta ja kysymykset 4-4.9 henkistä kuormittavuutta.

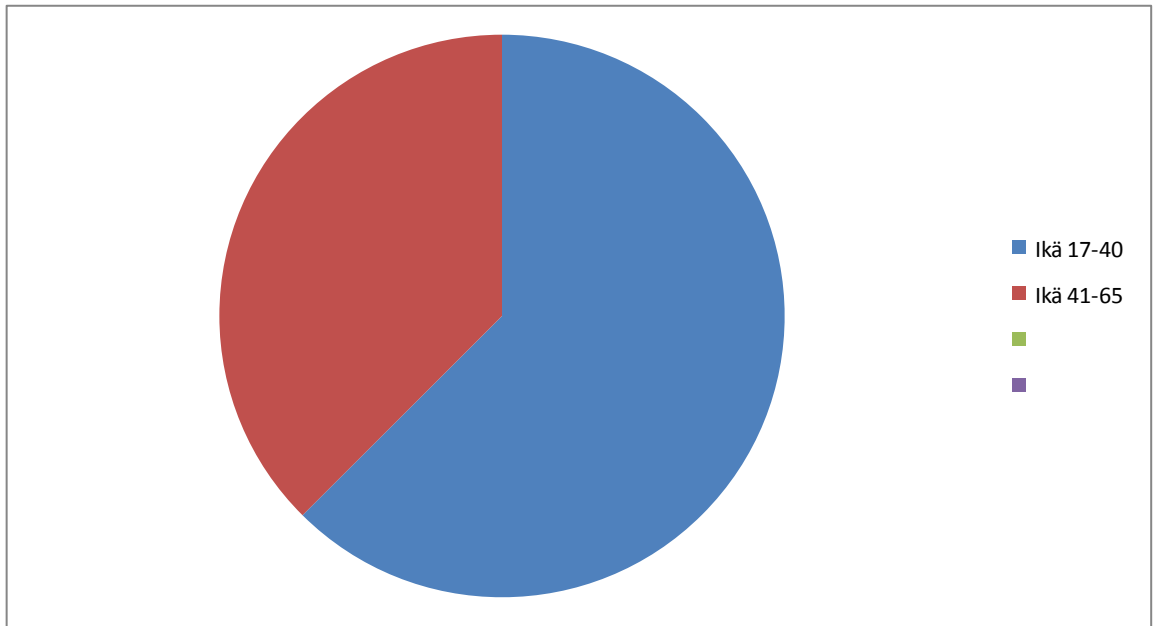
5 Opinnäytetyön tulokset

5.1 Taustamuuttujat



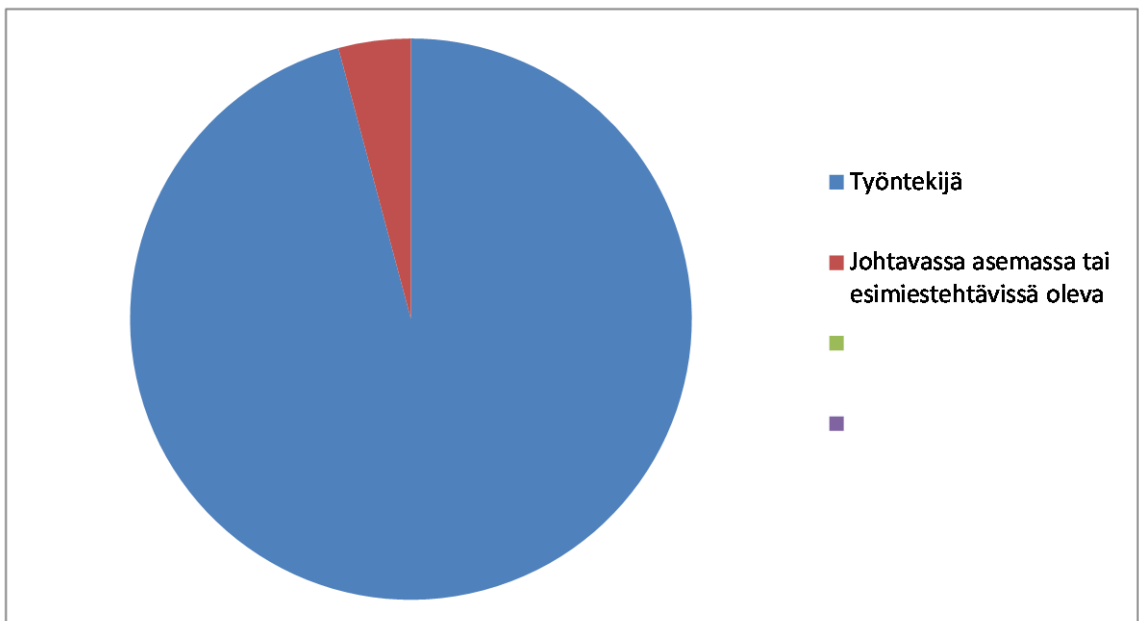
Kuvio 1. Sukupuoli

Vastaajista suurin osa oli naisia. Naisia 20 ja miehiä 4.



Kuvio 2. Vastaajien ikä

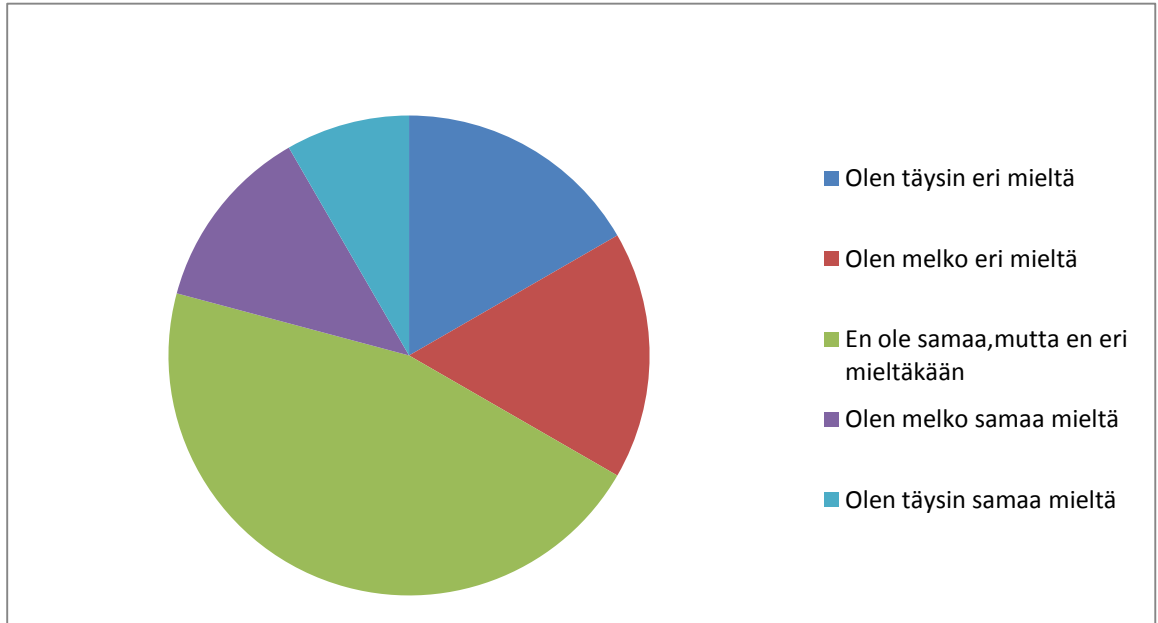
Kyselyyn vastasi 24 henkilöä. Enemmistö vastaajista oli 17-40-vuotiaita.



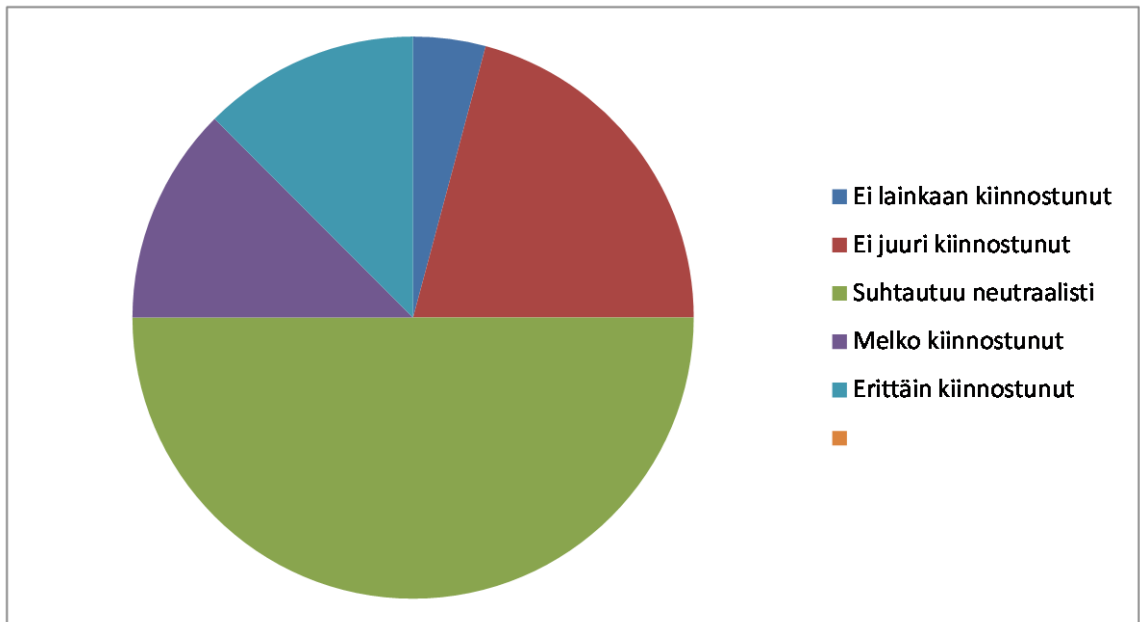
Kuvio 3. Ammatti

Vastaajista 1 oli esimiestehtävissä työskentelevä ja 23 työntekijää.

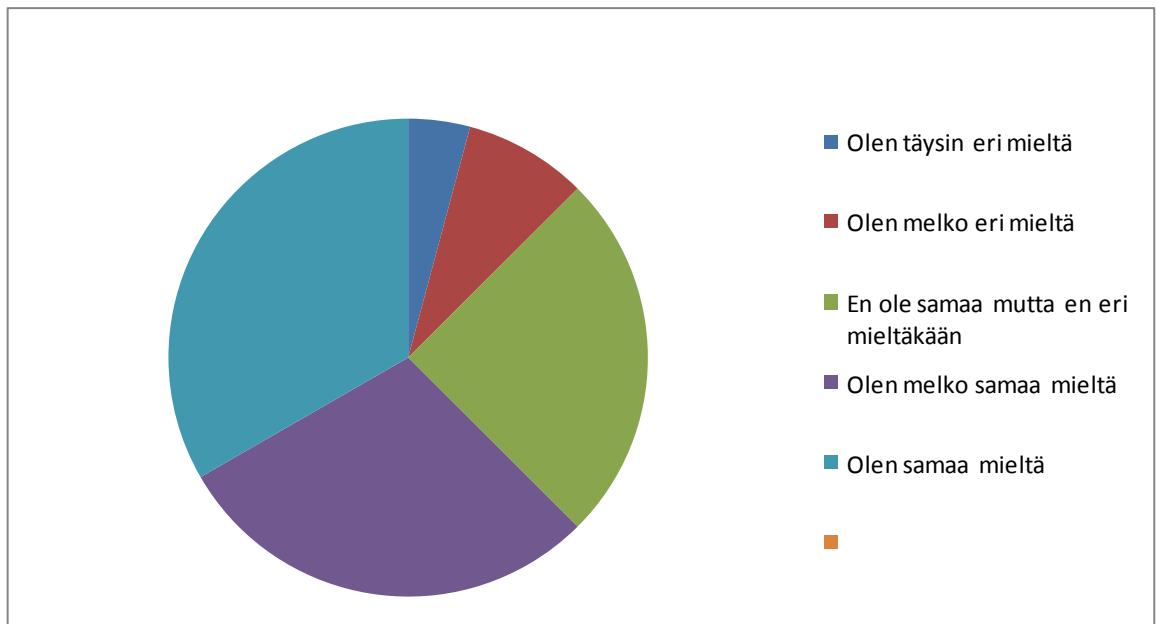
5.2 Johtaminen työhyvinvoinnin osatekijänä



Kuvio 4. Johtajuuden luomat edellytykset tavoitteiden saavuttamiseksi
Melkein puolet (11hlö) vastaajista kokee, ettei ylin johto tue tarpeeksi yksiköitä tavoitteiden saavuttamiseksi.

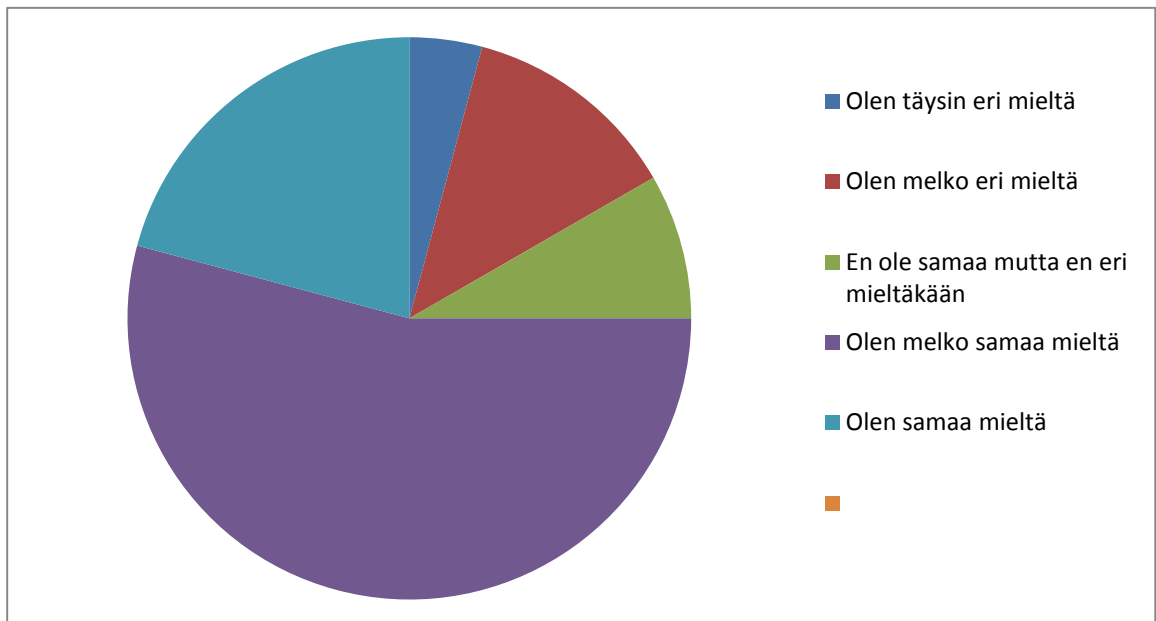


Kuvio 5. Ylimmän johdon kiinnostus henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin
Puolet vastaajista (12) kokee ylimmän johdon suhtautuvan neutraalisti henkilöstön terveyteen/hyvinvointiin. Iso osa työntekijöistä kokee ettei ylin johto ole juuri kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan.



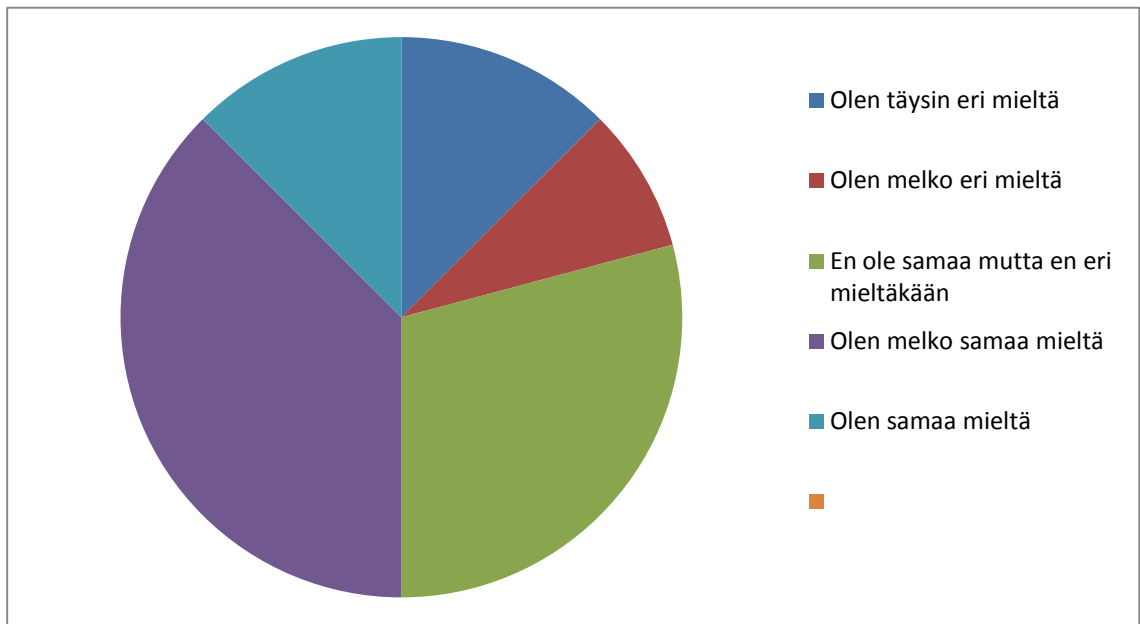
Kuvio 6. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu esimiehen taholta

Yli puolet vastaajista on samaa mieltä ja melko samaa mieltä tasapuolisuuden tunteesta.

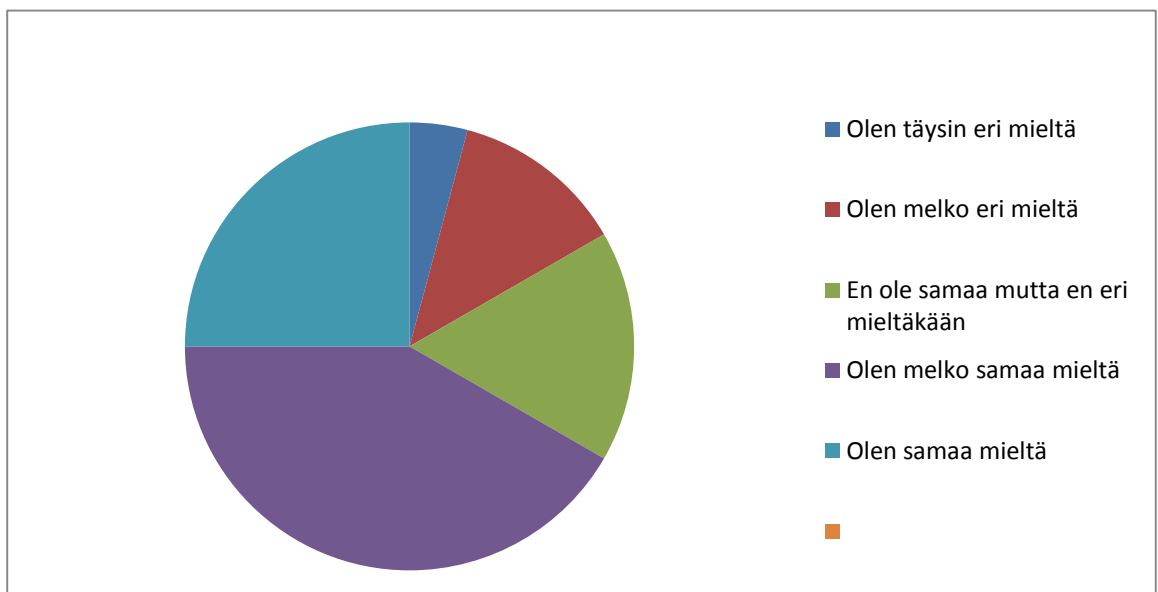


Kuvio 7. Henkilökunnan näkemysten ja ideoiden huomioon ottaminen ja kokemus kuulluksi tulemisesta.

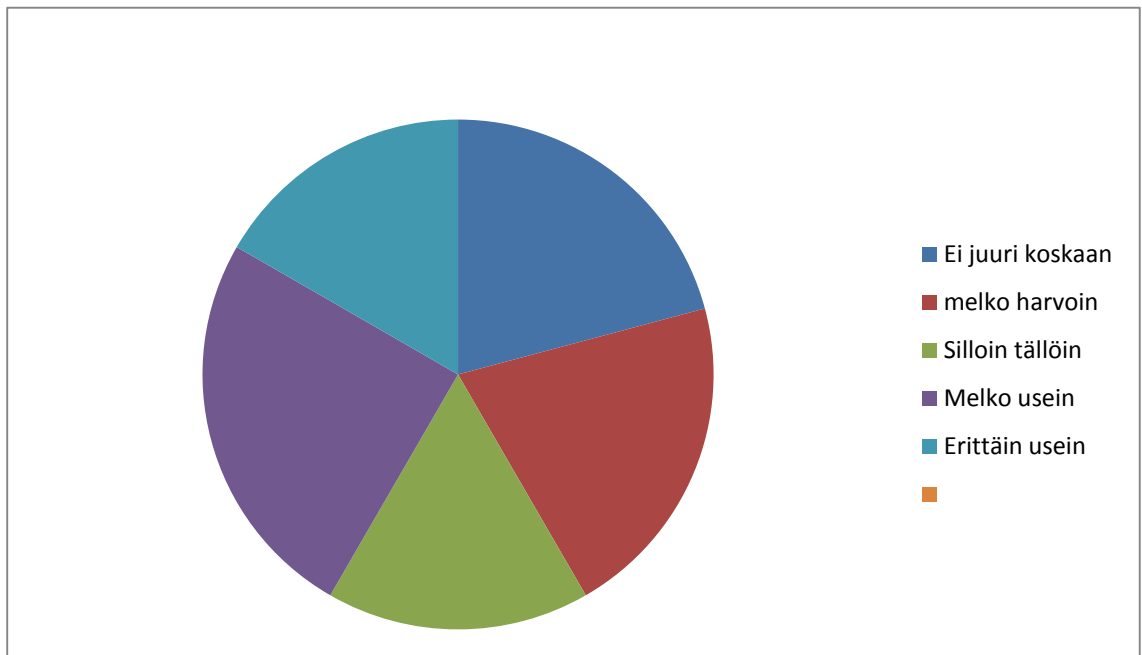
Yli puolet (13hlö) vastaajista olivat melko samaa mieltä että lähin esimies ottaa huomioon työntekijän näkemykset ja ideat töiden suorittamisessa ja kokevat tulevan kuulluksi.



Kuvio 8. Esimies rohkaisee henkilökuntaa sanomaan mielipiteensä erimielisyyksissä
Vastaajista puolet koki esimiehen rohkaisevan mielipiteensä kun ovat eri mieltä jostain asiasta.

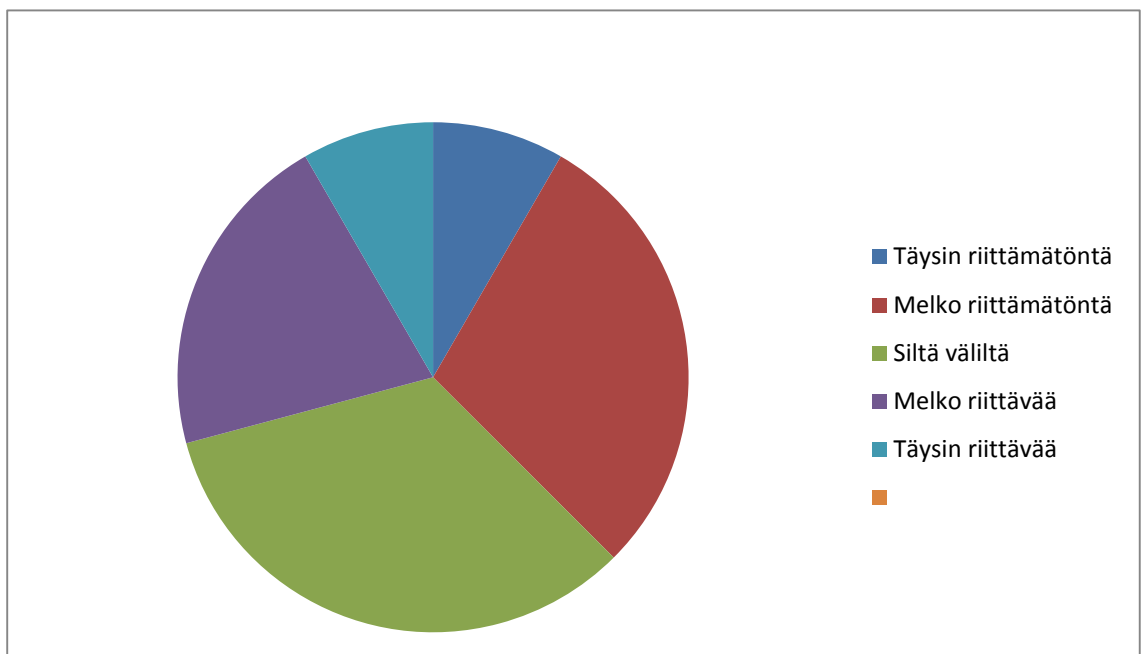


Kuvio 9. Avunsaanti esimieheltä ongelmatilanteissa
Suurin osa (10hlö)vastaajista olivat melko samaa mieltä ja samaa mieltä (6hlö) että esimies auttaa selviytymään työhön liittyvistä ongelmista.



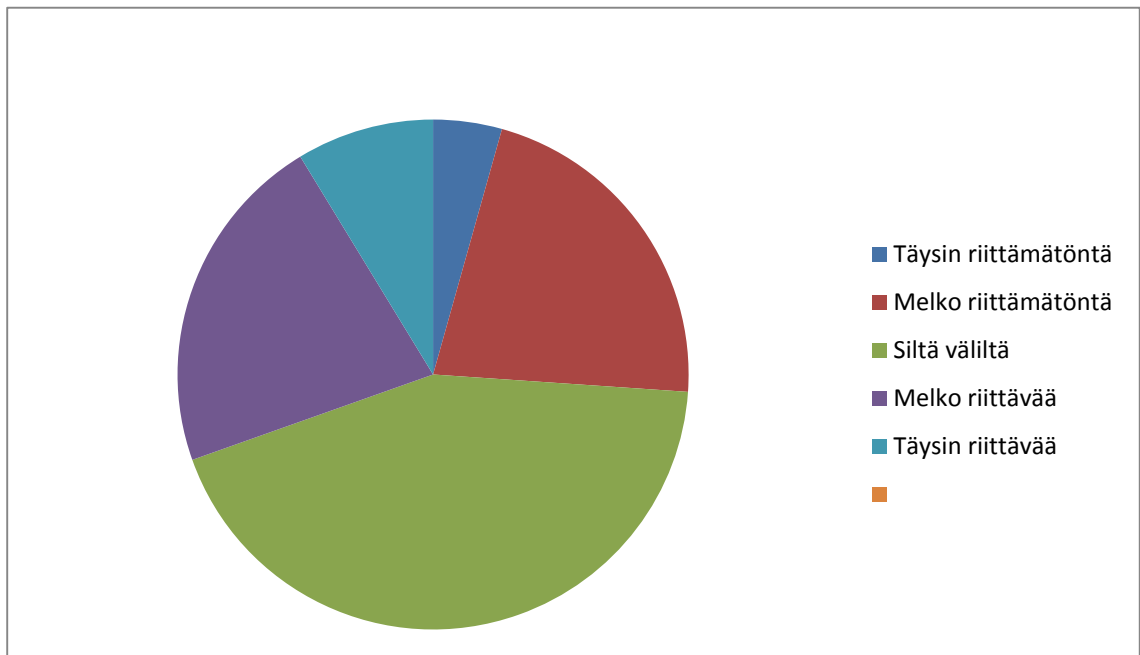
Kuvio 10. Oman työn arviointi ja kehittäminen yhdessä esimiehen kanssa

Vastukset jakautuivat tässä tasaisesti. Iso osa vastaajista ei arvioi työtään esimiehensä kanssa juuri koskaan/melko harvoin.



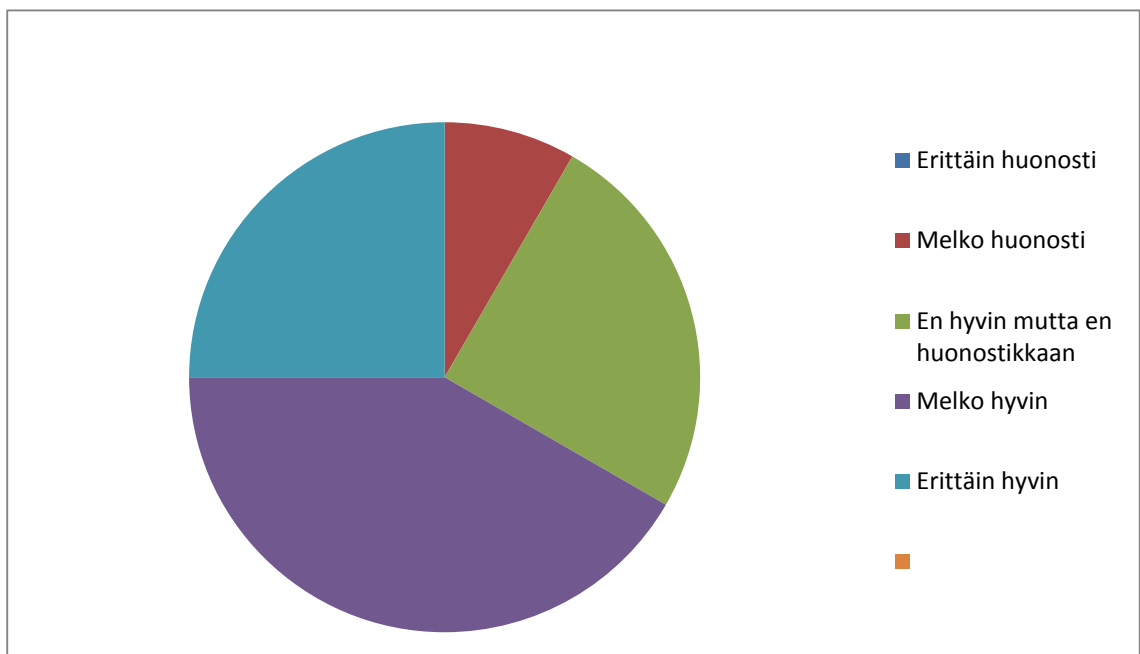
Kuvio 11. Tiedonkulku työn suorittamisen kannalta

Suurin osa vastaajista (8hlö) koki että tiedonkulku on melko riittämätöntä sekä siltä väliltä.



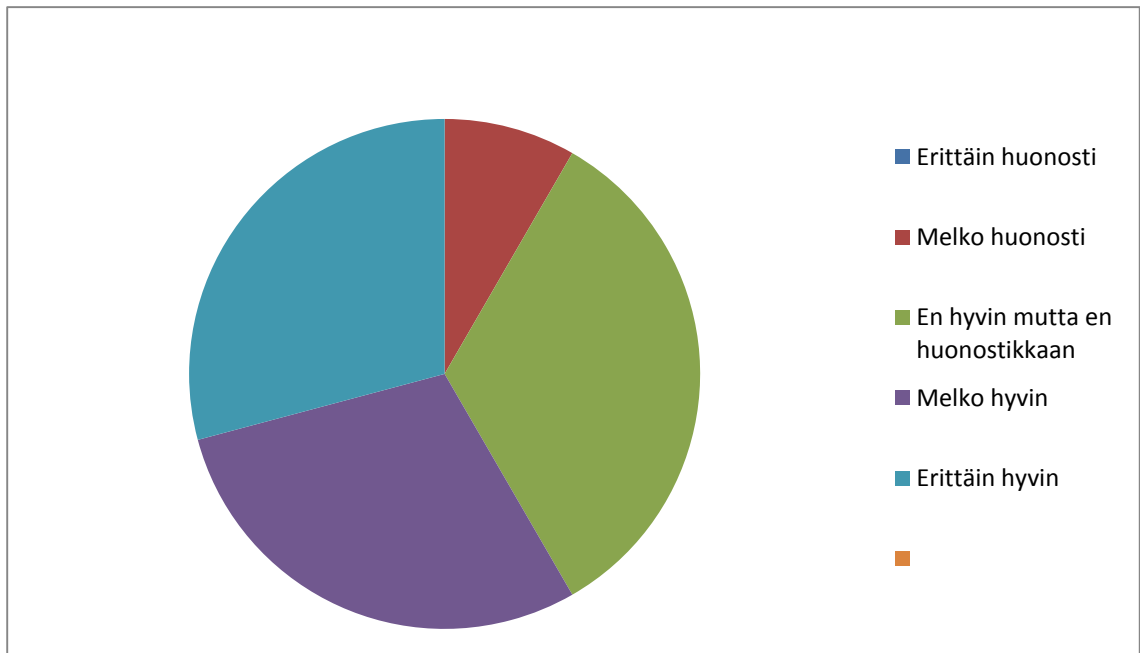
Kuvio 12. Palautteen saanti työtuloksista

Suurin osa (10hlö) vastaajista koki työtuloksista saamansa palautteen olevan siltä väliltä ja melko riittämätöntä.



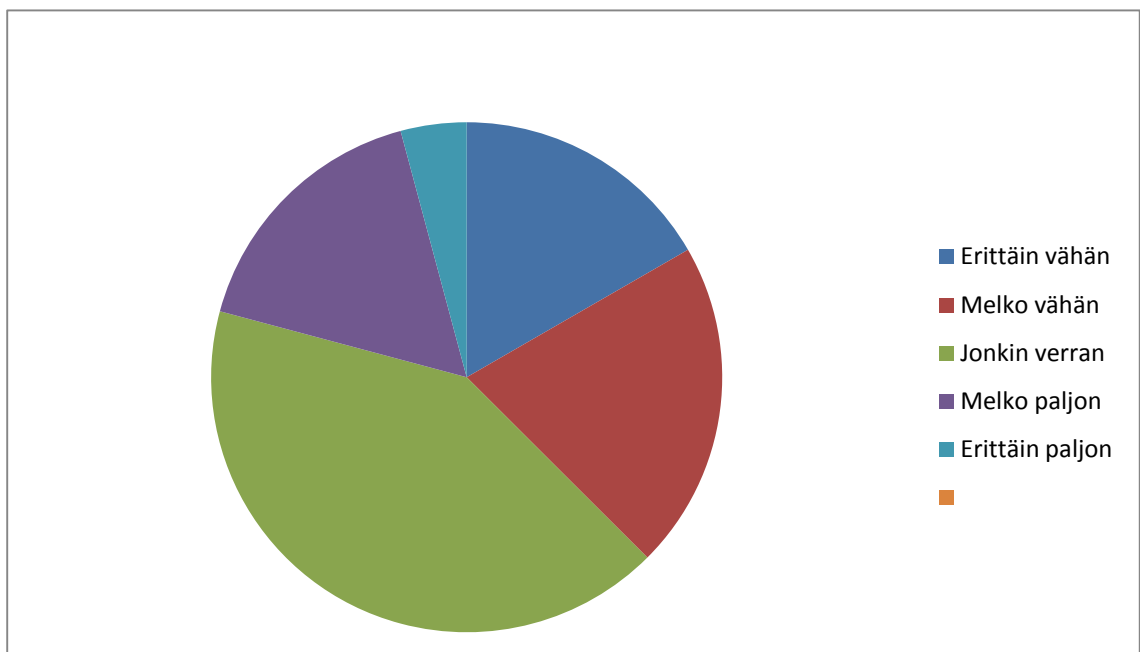
Kuvio 13. Tieto oman työn tavoitteista

Iso osa vastaajista (10hlö) oli melko hyvin selvillä oman työn tavoitteista. Iso osa ei ollut hyvin mutta ei huonostikkaan.



Kuvio 14. Tieto työyksikön tavoitteista

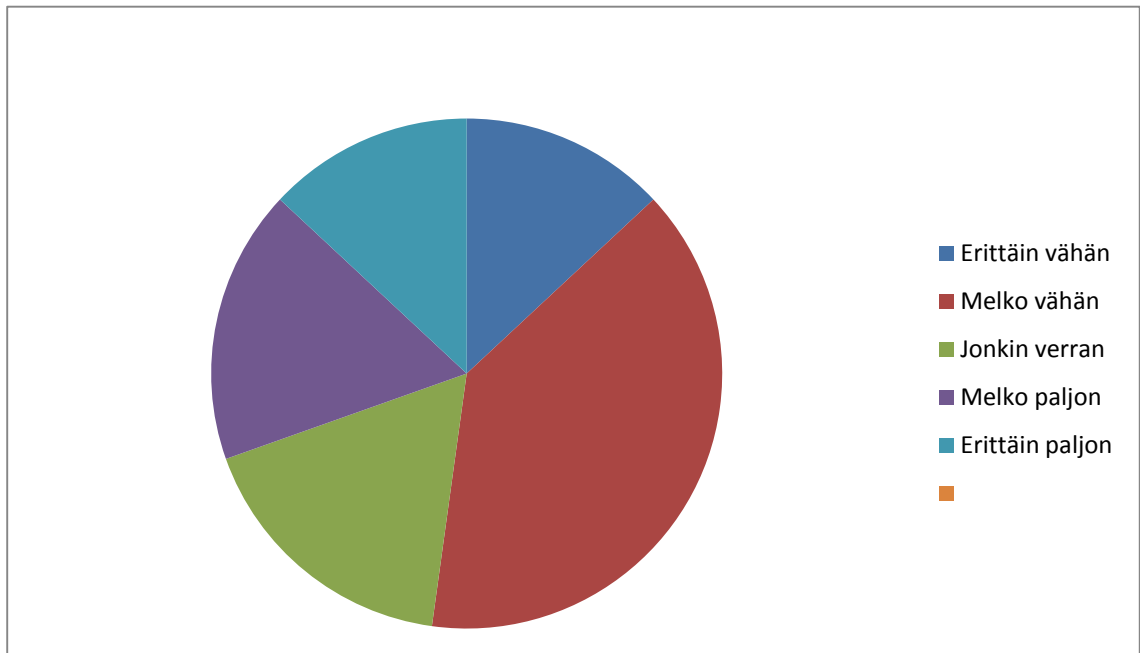
Suurin osa vastaajista oli melko hyvin ja erittäin hyvin selvillä työyksikkönsä tavoitteista.



Kuvio 15. Esiintyvyys kuppikuntaisuudesta ja muiden aliarvioimisesta

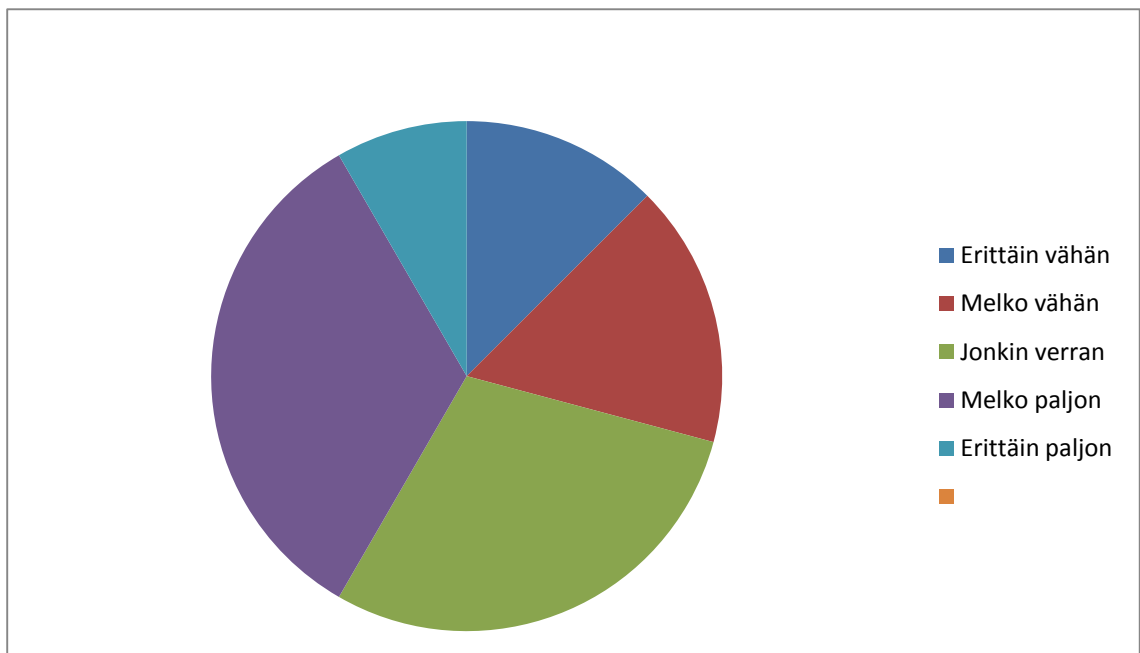
Suurin osa vastaajista koki työyhteisössä olevan "kuppikuntaisuutta" ja muiden aliarvioimista. Jonkin verran (10hlö).

5.3 Fyysinen kuormittuminen työhyvinvoinnin osatekijänä



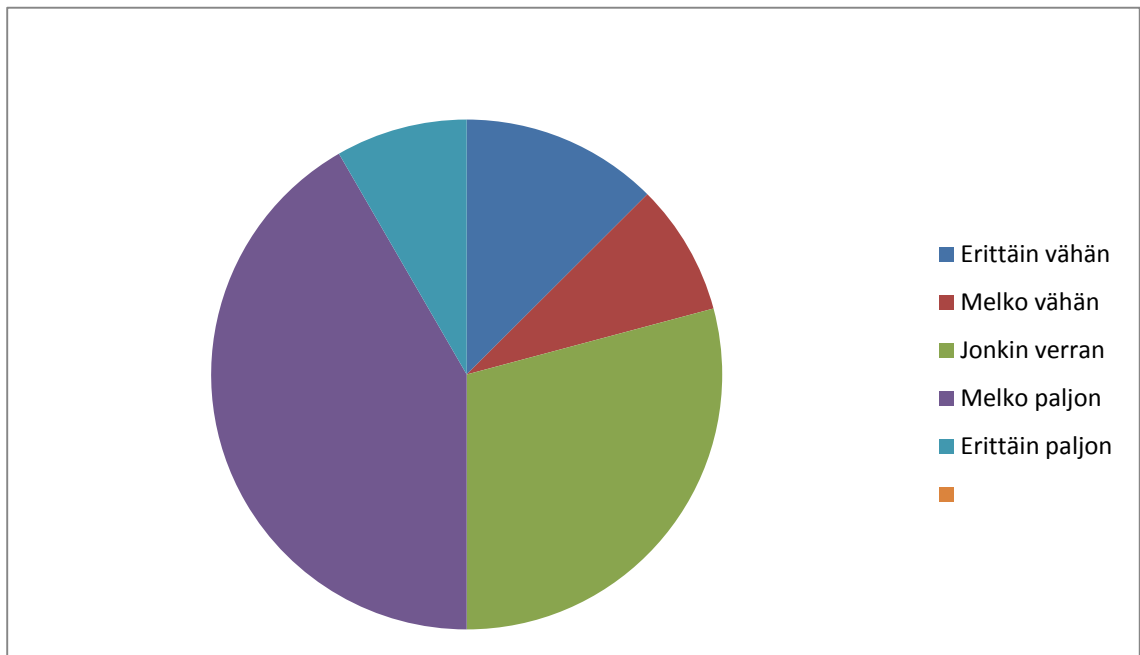
Kuvio 16. Vaikuttaminen omaan työmäärään

Vastaajista iso osa (9hlö) koki vaikuttavansa työmääräänsä melko vähän sekä erittäin vähän.



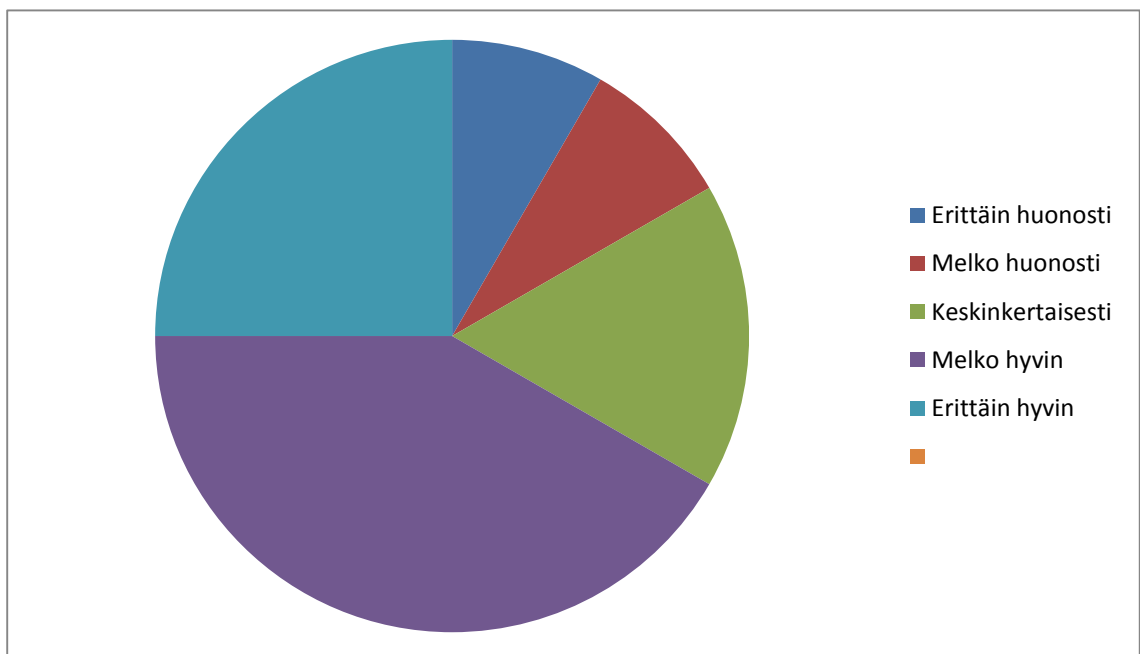
Kuvio 17. Omaan työtahtiin vaikuttaminen

Suurin osa vastaajista koki vaikuttavansa työtahtiinsa jonkin verran sekä melko paljon (8hlö).



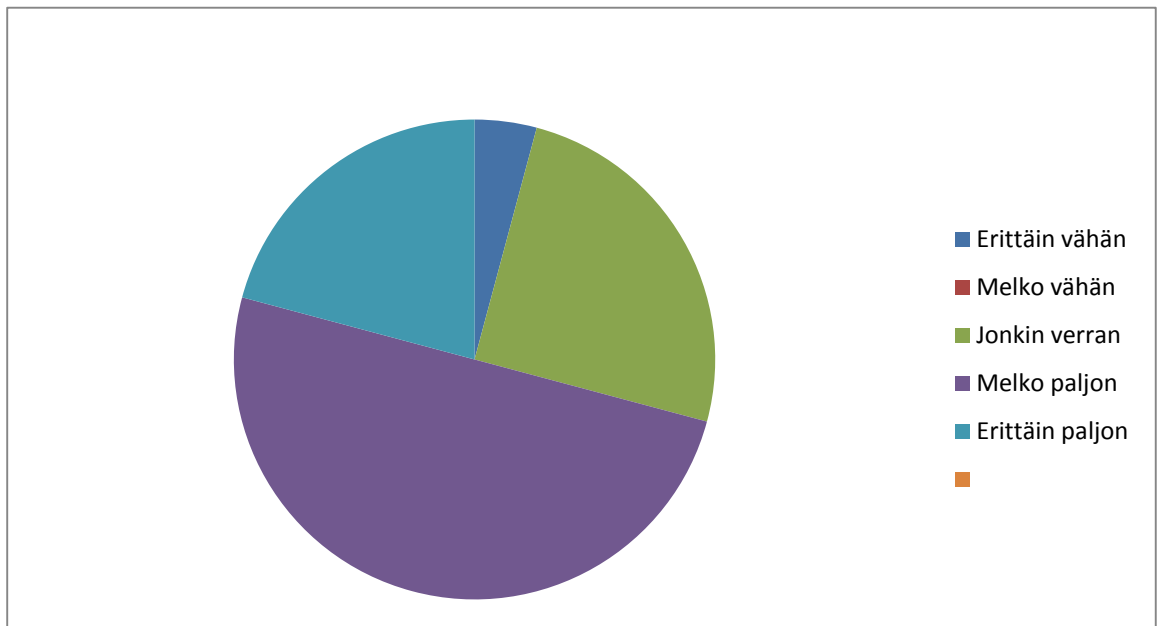
Kuvio 18. Vaikuttaminen yleensä omiin asioihin työssä

Puolet vastaajista kokivat että voivat vaikuttaa itseään koskeviin asioihin melko paljon ja erittäin paljon.



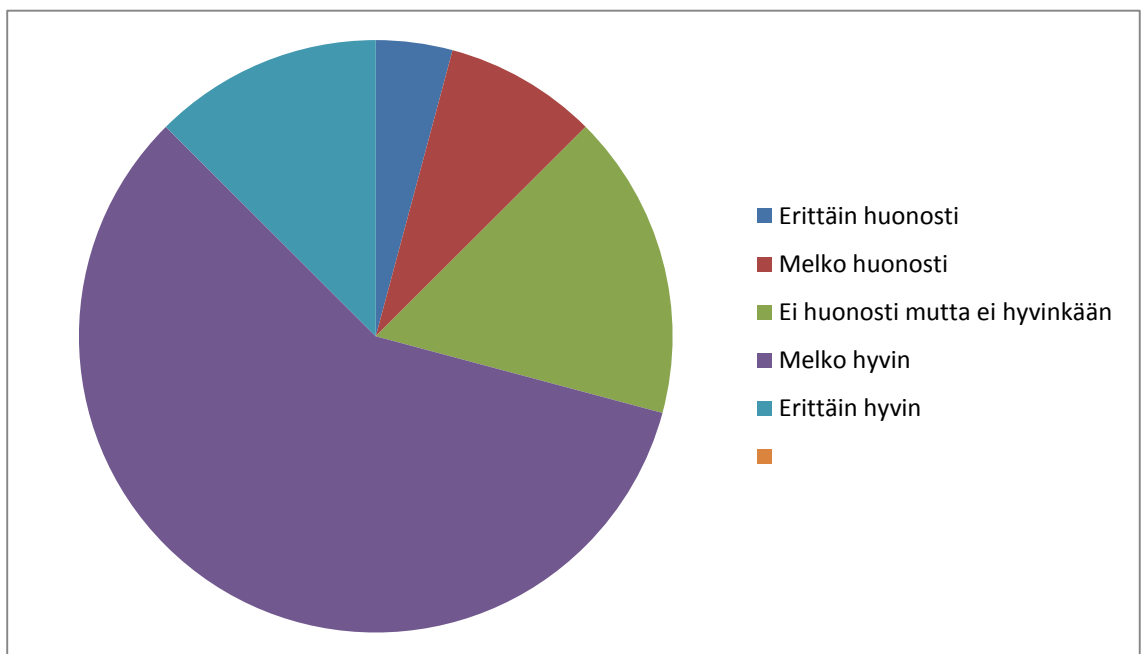
Kuvio 19. Kokemus työnjaon toimivuudesta

Jokseenkin kaikki kokivat että työnjako työyksikössä/työryhmässä toimii melko hyvin.



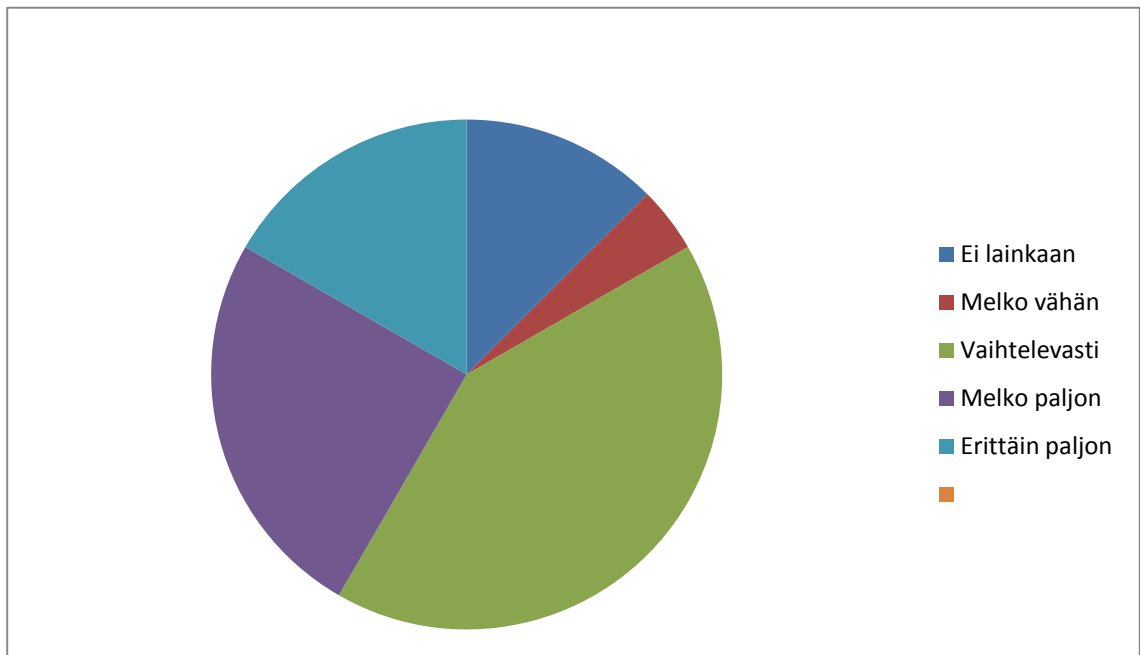
Kuvio 20. Tietotaitojen käyttö työssä

Puolet vastaajista (12hlö) koki että voi käyttää tietojaan ja taitojaan työssään.



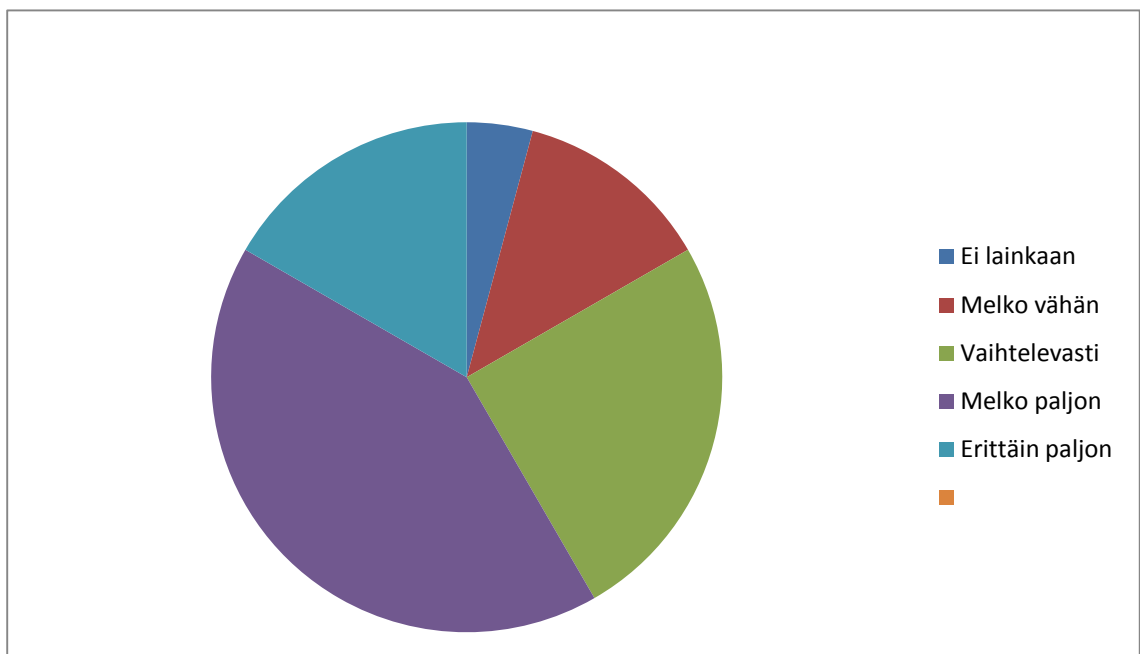
Kuvio 21. Yhteistyön sujuminen työyhteisössä

Reilusti yli puolet (14hlö) vastaajista kokee yhteistyön sujuvan melko hyvin työyhteisössä.



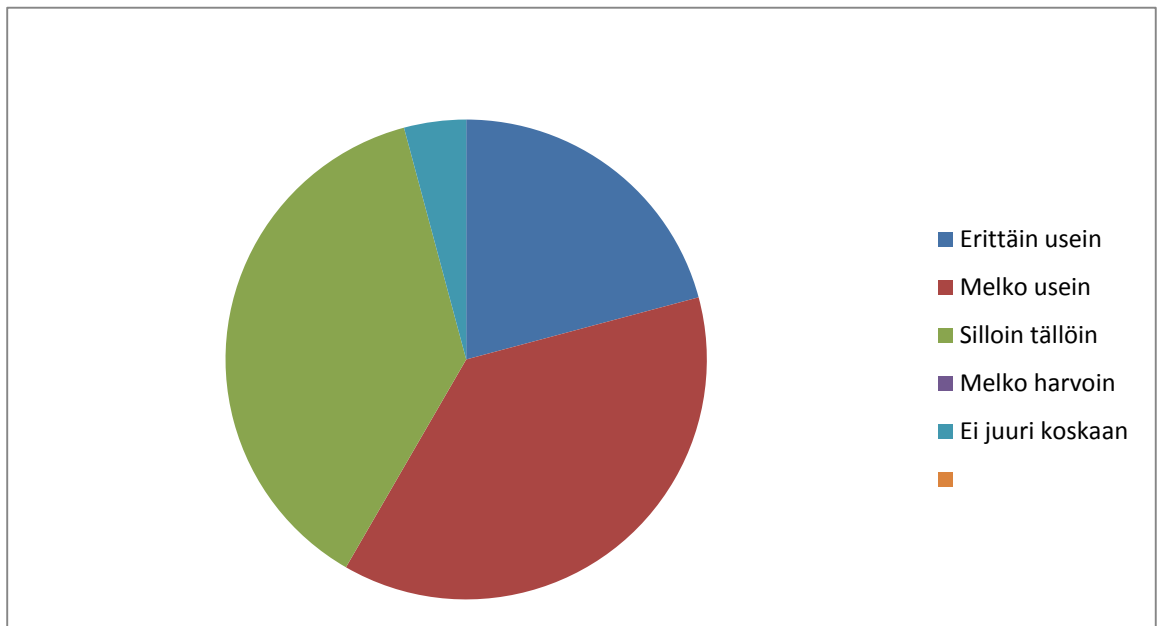
Kuvio 22. Työyhteisön arvostus omaan työtä kohtaan

Arvostusta työyhteisössä tuntee suurin osa vastaajista vaihtelevasti (10hlö).



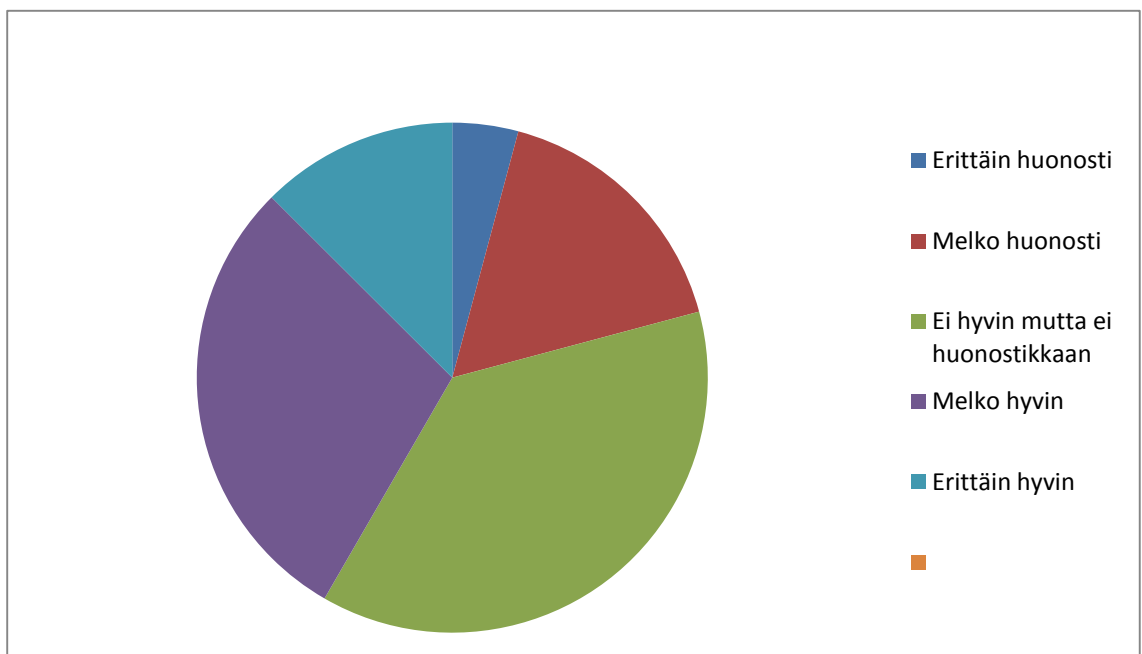
Kuvio 23. Teknisten työvälineiden hyöty työtehtävien suorittamisessa

Jokseenkin kaikki vastaajat kokivat että tekniset työvälineet edistävät työtehtävien suorittamista.



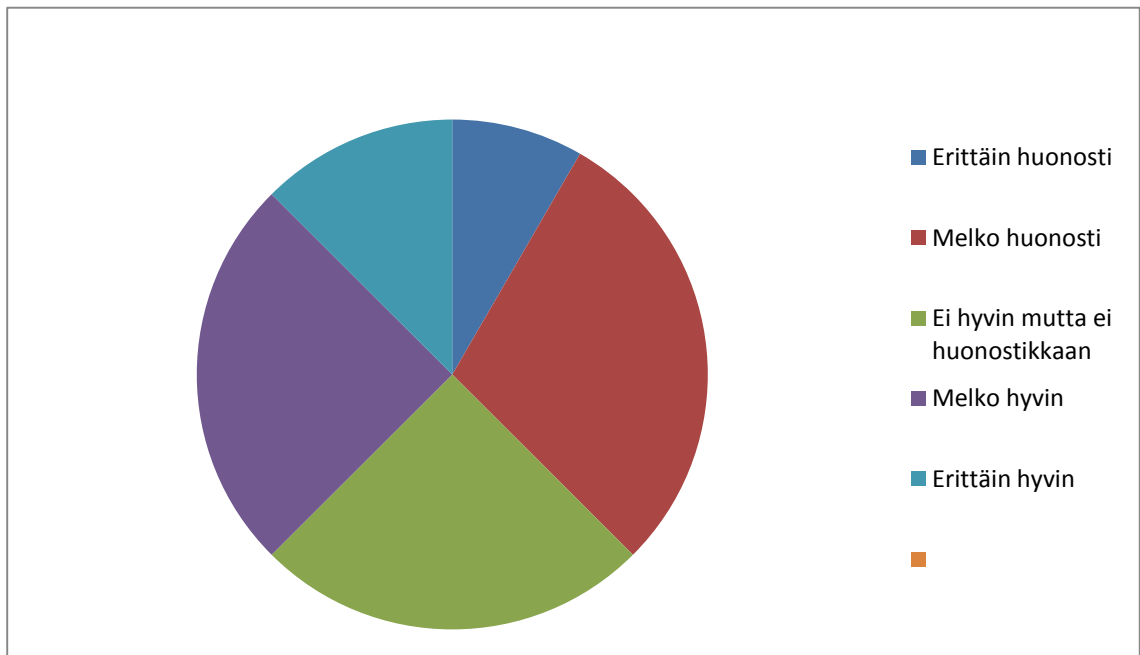
Kuvio 24. Kiirehtiminen oman työn suorittamiseksi
Vastausten perusteella melkein kaikki tunsivat kiirettä.

5.4 Henkinen kuormittuminen työhyvinvoinnin osatekijänä



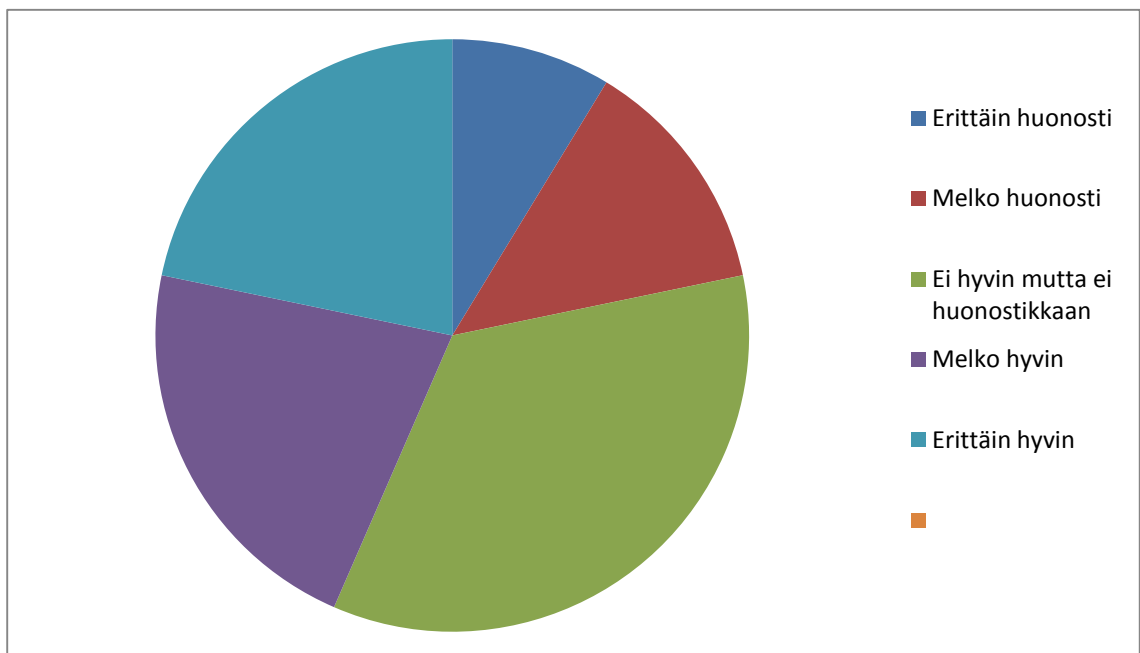
Kuvio 25. henkilöstökoulutuksen järjestäminen työpaikalla

Henkilökuntakoulutuksen järjestämisen työpaikalla kokee suurin osa (9hlö) olevan ei hyvin mutta ei huonostikkaan.



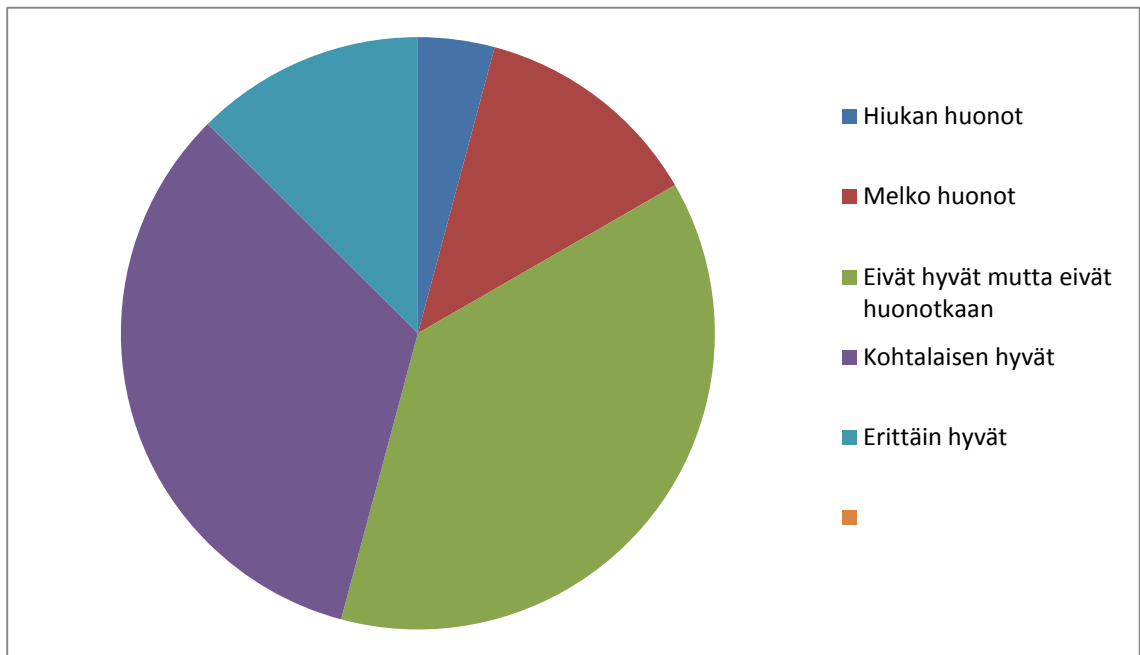
Kuvio 26. Työsuojelun järjestäminen

Tässä vastaukset ovat jakautuneet, mutta suurin osa vastaajista (7hlö) kokee työsuojelun hoidettavan melko huonosti.



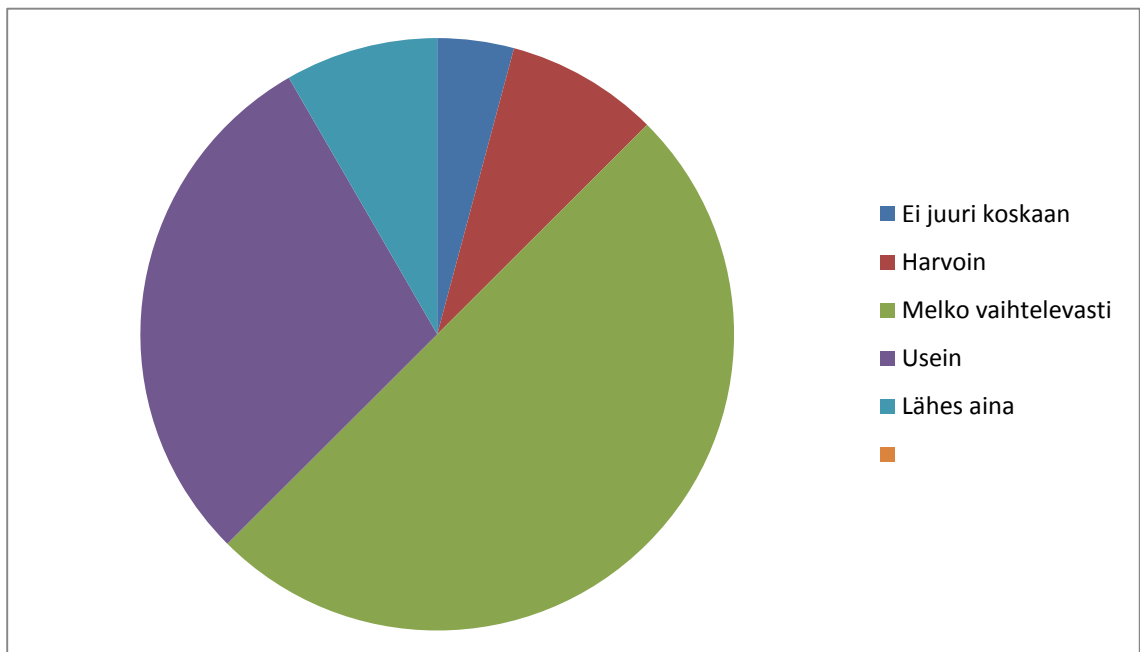
Kuvio 27. Työterveyshuollon toimivuus

Suurin osa vastaajista (8hlö) kokee työterveyshuollon toimivuuden työpaikallaan ei hyvin mutta ei huonostikkaan.



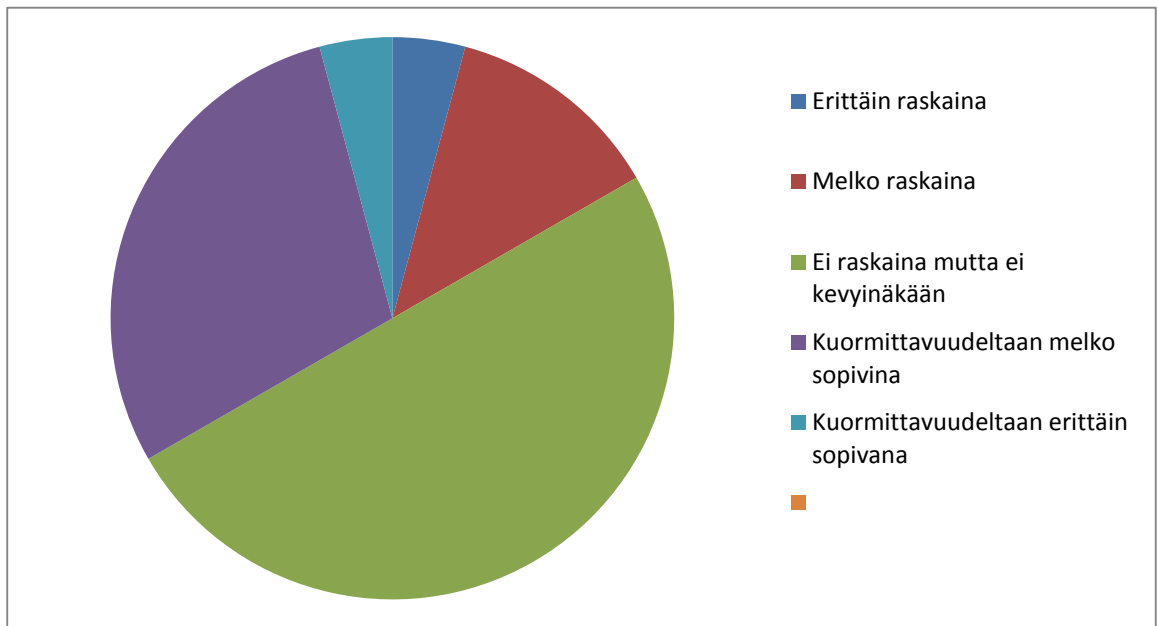
Kuvio 28. Työtovereiden väliset suhteet työyhteisössä

Vastaajista suurin osa (9hlö) koki välit työtovereihin olevan eivät hyvät mutta eivät huonotkaan. Kohtalaisen hyväksi ne koki 8hlöä.



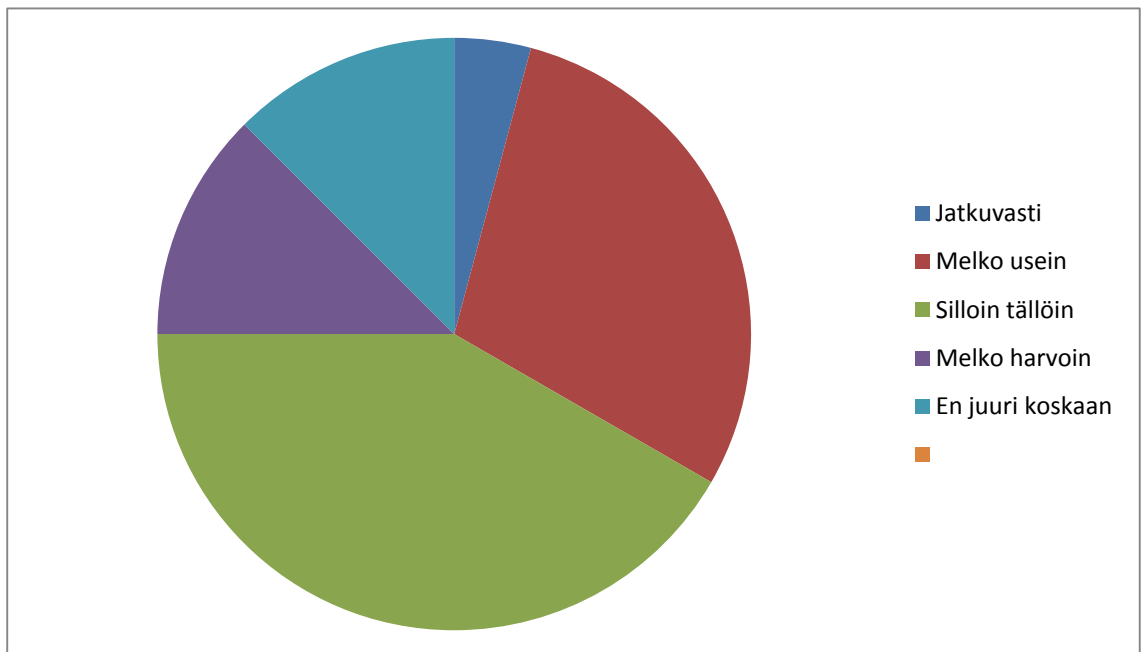
Kuvio 29. Rakentava ristiriitojen käsittely

Puolet vastaajista (12hlö) koki että ristiriidat käsitellään melko vaihtelevasti rakentavasti.



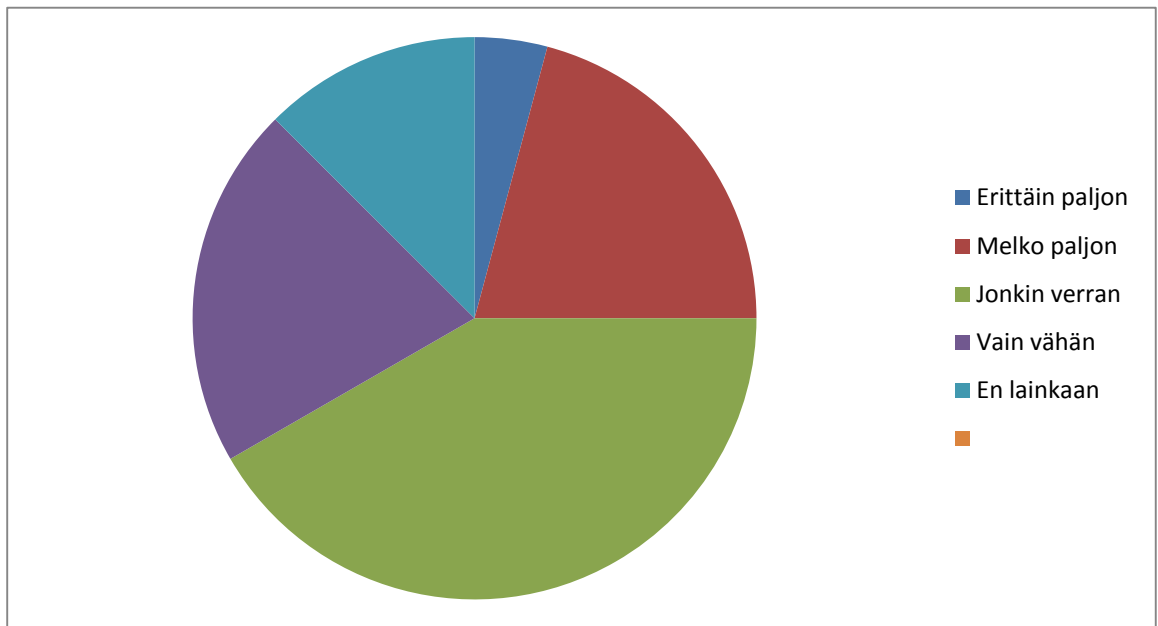
Kuvio 30. Kokemus työtehtävien henkisestä rasittavuudesta

Puolet vastaajista (12hlö) kokivat työtehtäviä henkisesti ei raskaana mutta ei kevyinäkään.



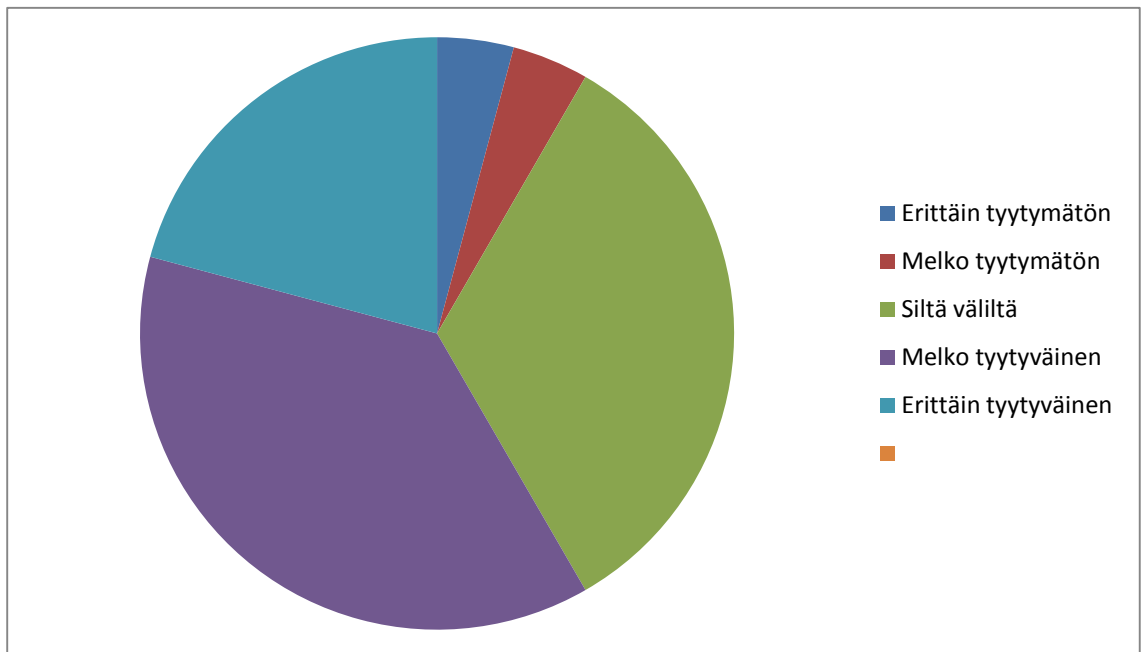
Kuvio 31. Poikkeuksellisen väsymyksen tunne

Suurin osa vastaajista koki väsymystä. Vain 3 vastaajaa ei tuntenut juuri koskaan väsymystä.



Kuvio 32. Stressin kokeminen

Melkein kaikki vastaajista tunsi stressiä vain 3 vastaajaa ei tuntenut lainkaan stressiä.



Kuvio 33. Tyytyväisyys työhön

Suurin osa vastaajista (9hlö) on melko tyytyväisiä työhönsä.

6 Pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelu

6.1.1 Johtajuus työhyvinvoinnin osatekijänä

Tämän opinnäytetyön vastausten perusteella ylintä johtoa koskevissa kysymyksissä ilmeni että vastaajista noin puolet eivät kokeneet saavansa tukea tavoitteittensa saavuttamiseksi. Henkilökunta koki että ylin johto suhtautuu neutraalisti henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Ylimmän johdon kiinnostuksen lisääminen henkilökunnan terveyteen ja hyvinvointia kohtaan voisi nostaa työntekijöiden motivaatiota ja näin ollen myös työhyvinvointia. Johtajuutta koskevissa kysymyksissä vastausten perusteella yli puolet vastaajista olivat melko samaa mieltä että lähin esimies ottaa huomioon työntekijän näkemykset ja ideat töiden suorittamisessa ja kokevat tulevan kuulluksi. Tärkeimpiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat johtaminen ja esimiesten osoittama tuki työtyytyväisyyden kokemiseen (Griffin, Patterson & West 2001, 547.) Johtamisella on suuri merkitys työn hallintaan ja oikeudenmukaisuuteen työssä, se myös edistää työhyvinvointia. Työn hallinta tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta käyttää omaa osaamistaan, osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia, sekä työyhteisön sosiaalista tukea. Vastausten perusteella henkilökunta koki myös että lähiesimiehen kanssa ei arvioida henkilökunnan omaa työtä ja kehittämistarpeita tarpeeksi. Tämä tulos tukee työssä jaksamisen tutkimusta (Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000-2003. Kaajas, S. ym.) jossa käy ilmi että, avainasemassa on lähin esimies ja hänen vuorovaikutustaitonsa ja kykynsä käydä ja varata aikaa yhteisiin keskusteluihin, jotka koskevat työn tavoitteita, työn sisältöä ja henkilöstön tietoja ja taitoja. Työssä jaksamisen ohjelman henkilöstöraportointia koskevassa tutkimuksessa saatiin myös näyttöä hyvän henkilöstöjohtamisen ja yritystalouden yhtymäkohdistista. Henkilöstötyytyväisyys korreloi asiakastyytyväisyyden kanssa ja vaikuttaa siten palvelun laatuun. Johtamisen ja osaamisen kehittäminen, jotka nousivat ohjelman kehittämishankkeissa keskeisiksi työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi, korreloivat puolestaan henkilöstötyytyväisyyden kanssa. Henkilöstön tyytyväisyydellä esimiestoimintaan havaittiin olevan selvä syy-yhteys tuottavuuteen (Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000-2003. Kaajas, S. ym.) Lähiesimies voisi enemmän arvioida henkilökohtaisesti työntekijän kanssa työntekijän omaa työtä sekä tavoitteita joka loisi näin työntekijälle enemmän myös arvostusta omaa työtään kohtaan ja omiin tavoitteisiin pääsemistä, sekä hän voisi antaa työntekijälle henkilökohtaista palautetta tekemästä työstä. Koska se tukee myös työssä jaksamista ja työntekijän kehittymistä työtehtävissä. On muistettava, ettei esimies voi työhyvinvointia antaa työyhteisölle, mutta hän voi vaikuttaa siihen. Jokainen työyhteisön jäsen on omalla panoksellaan luomassa työhyvinvointia.

6.1.2 Fyysinen kuormittuminen työhyvinvoinnin osatekijänä

Tämän opinnäytetyön vastausten perusteella hoitotyö on myös ruumiillisesti raskasta. Aiempaan tutkimukseen (Työ ja terveys Suomessa 2006) verrattuna vastausten perusteella tulos tukee saamiamme vastauksia. Valtakunnallisessa seurantakyselyssä vuonna 2005 työ koettiin fyysisesti raskaimmaksi pitkäaikaissairaanhoidossa ja vanhusten laitoshoidossa (Laine ym. 2006). Verrattuna aiempiin kyselyvuosiin (1992 ja 1999) fyysinen kuormitus näyttäisi näissä tehtävissä lisääntyneen. Sosiaali- ja terveysalan työssä esiintyy usein vaikeita ja epä-mukavia työasentoja, raskaita nostamisia sekä toistuvia yksipuolisia työliikkeitä. Moniin tehtäviin liittyy paljon seisomista ja kävelyä. Käsien nostaminen on yleistä: yli 25 kg:n taakkoja käsitellään käsin useammin kuin muilla toimialoilla (Perkiö- Mäkelä ym. 2006).

Tämän opinnäytetyön vastausten perusteella kiirettä koki usea työstä suoriutuakseen. Työ ja terveys Suomessa 2006 vuoden tutkimuksen mukaan viime vuosien kehitys näyttää työn kuormittavuuden kannalta usealta osin kielteiseltä. Kiire kuormittaa edelleen, tyytyväisyys työn ja organisaation johtamiseen on heikentynyt ja vaikutusmahdollisuudet työssä nähdään entistä heikompina. Monet alan tehtävät ovat ruumiillisesti raskaita, asiakkaiden moniongelmaisuus koetaan aikaisempaa rasittavampana ja huoli väkivallasta on lisääntynyt (Laine ym. 2006). Työntekijän fyysiseen terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia kuormitustekijöitä ovat työn fyysinen raskaus, työnjako, kiire, työssä vaadittava tarkkaavaisuus sekä työvälineet. Lisäksi työmenetelmät, työasennot, työympäristö sekä työyhteisön ja työntekijän ominaispiirteet vaikuttavat työn kuormittavuuteen. (Työturva 2008.)

6.1.3 Henkinen kuormittuminen työhyvinvoinnin osatekijänä

Tutkimukseen osallistuneet hoitajat arvioivat olevansa melko väsyneitä sekä stressaantuneita. Huomaamattomasti kehittyvä stressi, työuupumus ja paineiden kasaantuminen ovat rasitteeksi keholle ja mielelle. Työikäisistä noin puolet oireilee työuupumuksesta, joka ilmenee väsymyksenä, apaattisuutena, turhautumisena, sekä näkyy huonona ilmapiirinä työssä, tulehtuneina ihmissuhteina ja lisääntyneinä työstä poissaoloina. Ajatukset harhailevat, keskittymiskyky huononee ja työ merkityksellisyys katoaa. (Aalto 2006, 27-28.)

Usea koki työyhteisössä työtovereiden väliset suhteet melko hyväksi. Hyvin voivassa hoitotyöyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti, ongelmista puhutaan avoimesti, yhteistyö on sujuvaa. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta kuuluu olennaisesti hyvinvoivaan hoitotyöyhteisöön. (Työterveyslaitos 2008.)

6.2 Tulosten luotettavuus

Opinnäytetyön luotettavuus ja tulosten uskottavuus edellyttävät hyvien tutkimuskäytänteiden noudattamista. Tutkimuksen reliabiliteetti eli luotettavuus tarkoittaa tulosten tarkkuutta. Otskoon on oltava tarpeeksi suuri, vastaajia paljon ja esitettyjen kysymysten tulisi kattaa tutkimusongelma. Tällöin tutkimustulokset mittaavat oikeita asioita ja tulokset ovat luotettavia eikä sattumanvaraisia. Tutkimuksen tulisi olla toistettavissa niin, että tulokset olisivat samat tutkijasta riippumatta. Mikäli tulokset ovat samat, tutkimus on reliabeli. Virheitä, jotka vaikuttavat tutkimuksen reliabiliteettiin voi sattua tietoja kerätessä, syötettäessä, käsiteltäessä tai tuloksia tulkittaessa. (Heikkilä 1998)

Tutkimukset ovat kuitenkin luotettavia siinä ajassa ja paikassa, missä ne on tehty, eikä niitä voi yleistää muissa olosuhteissa. (Vilka 2005, 161; Heikkilä 2005, 187-188.) (Hirsjärvi, S, ym. 2009.) (Luukkala, A-M. 2006.) (Korhonen, L. 2009.)

Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa sen pätevyyttä. Validiteetti kertoo sen, onko tutkimuksella mitattu sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Tutkimuksen validiteettiin päästään paremmin jos tutkimukselle asetetaan täsmälliset tavoitteet heti alussa. Mittaustulokset eivät ole validea jos mitattavia käsitteitä ja muuttujia ei ole tarkoin määritelty. Pätevä tutkimus ei saa sisältää systemaattisia virheitä. Vastaajan tulisi ymmärtää kysymys niin kuin tutkija on sen tarkoittanut. Otskoko ei vaikuta systemaattisen virheen vaikutukseen tutkimustuloksissa. Validiutta on kuitenkin vaikea tarkastella jälkikäteen, koska selkeissäkin asioissa voi esiintyä järjestelmällisiä virheitä. (Vilka 2005, 161; Heikkilä 2005, 186.) (Hirsjärvi, S., ym. 2009.) (Luukkala, A-M. 2006.) (Korhonen, L. 2009.)

Tutkimuksen luotettavuudessa ja pätevydessä on oltava huolellinen, rehellinen ja kriittinen. Tutkimuksen tekijöiden on toimittava asiantuntevasti ja huolellisesti, jotta tutkimusta voidaan pitää luotettavana ja pätevänä. Luotettavuuden ja pätevyden edellytyksenä ovat tarkoitukseen sopiva tutkimusasetelma ja luotettava ja pätevä mittaaminen sekä tarkoituksen mukainen otanta menetelmä. (Hirsjärvi, S, ym.2009.) (Luukkala, A-M. 2006.) (Korhonen, L. 2009). Objektiivisuudella eli puolueettomuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset eivät saa riippua tutkijasta. Omien mielipiteiden, poliittisten tai moraalisten vakaumusten ei saa antaa vaikuttaa tutkimusprosessiin. Tahattomia virheitä voi sattua, mutta tahallinen tulosten vääristely tai helposti saatavilla olevien (Hirsjärvi, S, ym. 2009.) (Luukkala, A-M. 2006.) (Korhonen, L, 2009.)

Työhyvinvointikysely järjestettiin Kustaankartanon osastojen C1, C2, C3 kansliaan, jossa työntekijöillä oli työaikana mahdollisuus vastata kyselyyn ja jättää anonymisti kyselylomake sille

varattuun suljettuun palautuslaatikkoon. Työhyvinvointikysely toteutettiin 8-18.3.2011. Työntekijöille kerrottiin työhyvinvointikyselyn olevan opinnäytetyö, jolla halutaan selvittää osastojen työhyvinvoinnin tilaa. (Liite 2)

Luotettavuutta saattaa heikentää opinnäytetyöntekijöiden kokemattomuus tilastollisesta tutkimuksesta tekemisestä ja tutkimusmenetelmien käytöstä sekä kyselylomakkeiden laatimisesta.

6.3 Opinnäytetyön eettiset kysymykset

Tutkimusetiikka on hyvin monimuotoinen ja laaja käsite joka tutkijan on huomioitava. Eettisesti hyvä tutkimus noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Hirsjärvi, S, ym.2009.)

Tutkimusetiikka koskee tiedeyhteisöä, tutkimuksen toteuttamista ja tulosten mahdollista käyttöä käytännössä. Tutkimuksen eettinen tarkastelu koskee tutkimusaiheen valintaa, tutkimuskysymysten asettelua, tiedonhankintaa, tutkittavien suojaa sekä tulosten julkaisemiseen liittyviin kysymyksiin. Tutkimuskysymysten asettelua ohjaavat arvot. Krauseen ja Kiikalan (1996) sekä Heikkilän (1999) mukaan eettiset ratkaisut liittyvät usein tutkijan sisäiseen moraalisiin. (Hawas, S, 2009)

Hirsjärven mukaan ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa on selvitettävä tutkimukseen osallistujien vapaaehtoisuus, tiedonanto sekä mahdolliset riskit. (Hirsjärvi 2007, 25.) Aineiston keräämisessä ja läpikäymisessä taataan anonymisyys, tunnistettamattomuus, luottamuksellisuus ja aineiston asianmukainen talletus. (Gammelin, K, Häkkinen, E. 2009.)

”Hirsjärven mukaan tutkimustuloksia ei sepitetä eikä niitä tule kaunistella. Epärehellisyyttä on tutkimustulosten yleistäminen ilman perusteita ja tulosten sepittäminen. Tulosten raportoinnissa ei saa olla harhaanjohtavuutta tai puutteellisuutta. Tulos vääristyy, jos alkuperäisiä havaintoja ja tuloksia muokataan. Hyvän tutkimuksen tekemisessä huomioidaan eettisten näkökohtien tuleminen riittävästi ja oikein huomioon otetuksi. (Hirsjärvi 2007, 26-27.)” (Gammelin, K, Häkkinen, E. 2009.)

Epärehellisyyttä on vältettävä työn kaikissa vaiheissa, toisten tekstiä ei saa plagioida, copyright-oikeus merkitsee, että tekstilainaus on osoitettava asianmukaisin lähdemerkinnöin, painovirheitä myöten. Hyvän opinnäytetyön tekeminen niin, että eettiset näkökohdat tulevat riittävästi ja oikein huomioon otetuksi, on vaativa tehtävä. On tärkeää, että näihin seikkoihin harjaannutaan jo ensimmäisistä kirjoitustehtävistä alkaen. (Hirsjärvi ym. 2009: 25,26,27).

Työhyvinvointikyselyyn vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen ja anonyymiteetti säilytettiin. Työhyvinvointikyselyyn vastanneiden työntekijöiden henkilöllisyys ei tullut ulkopuolisten tietoon ja kyselylomakkeet käsiteltiin luottamuksellisesti. Kyselylomakkeita käsittelivät vain opinnäytetyön tekijät ja kaikki kyselylomakkeet käsiteltiin sellaisina kuin ne olivat. Lomak-

keista ei kysytty tunnistetietoja eikä mitään sellaista mistä yksittäinen henkilö olisi voitu tunnistaa. Vastatut kyselylomakkeet on hävitetty paperisilppurilla.

6.4 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimusehdotuksina esitämme opinnäytetyön tulosten pohjalta että työyhteisölle teettäisiin kuormittavuustekijöitä kartoittava kysely, jossa määriteltäisiin jokaisen työntekijän henkilökohtaisen työhyvinvoinnin merkitys. Sekä fyysisen että henkisen kuormittavuuden saisi näin ehkäpä myös kartoitettua paremmin.

Henkilökunnalle voisi teettää myös stressikyselyn, josta voisi ilmetä mitkä tekijät vaikuttavat stressin syntyyn, koska useat kyselyyn vastanneista kokivat stressiä, kiirettä ja väsymystä.

Lähiesimies voisi enemmän arvioida henkilökohtaisesti työntekijän kanssa työntekijän omaa työtä ja tavoitteita joka loisi näin työntekijälle enemmän myös arvostusta omaa työtään kohtaan sekä omiin tavoitteisiinsa pääsemistä. Lähiesimies voisi myös antaa työntekijälle henkilökohtaista palautetta tekemästä työstä ja pitämällä kehityskeskustelut säännöllisin väliajoin.

Työhyvinvointikyselyn voisi teettää vuoden kuluttua uudestaan jolla nähtäisi onko tilanne muuttunut tämänhetkisestä. Teettämästämme kyselystä saatu tulos voisi hyvin toimia vertailupohjana seuraaville kyselyille.

Kyselyn voisi myös teettää muihinkin Kustaankartanon osastoille, näin saataisiin kattavampi tulos.

Lähteet

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas- käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: WSOY

Finlex-Valtion säädöstietopankki 2011 <http://www.finlex.fi/fi/laki/>

Gammelín, K. Häkkinen, E. 2009. Johtamisen ja työterveyshuollon merkitys työhyvinvointiin. Case: Saajos. Opinnäytetyö.

Griffin, M. A., Patterson, M. G. & West, M. A. 2001. Job satisfaction and teamwork: the role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior* vol. 22(5), 537-550.

Hawas, S. 2009. Sairaanhoidajien työyhteisön toimivuus ja työtyytyväisyys-kyselytutkimus. Licensiaattitutkimus.

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima.

Heikkilä, T. 2002. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima.

Helsingin kaupunki sosiaalivirasto vanhustenpalvelut Viitattu 1.2.2010

http://www.hel.fi/wps/portal/Sosiaalivirasto/Artikkeli?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/Sosv/fi/Vanhusten+palvelut/Vanhainkodit/Kustaankartanon+vanhainkotiosastot/kustaankartano_talo_c

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13 painos. Tammi. Helsinki.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15 painos. Tammi. Helsinki.

Hirsjärvi, S. Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Tammi. Hämeenlinna

Itä-Uudenmaan työhyvinvointihanke 2006-2009. Viitattu 25.4.2010

<http://verso.palmenia.helsinki.fi/tyohyvinvointi/esittely.asp#itauusimaa>

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus

Kaajas S, Troberg E, Valtakari M. 2003. Työssä jaksamisen ohjelman kehittämishankkeiden analyysi, LTT-Tutkimus Oy.

Kaikkonen, M-L, Manka, M-L, Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Tampereen yliopisto. Viitattu 25.4.2010 <http://www.uta.fi/synergos/projektit/tyhy/tyhyopas.pdf>

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kauppinen, T. Hanhela, R. Heikkilä, P. Kasvio, A. Lehtinen, S. Lindström, K. Toikkanen, J. Tossavainen A (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006 Työterveyslaitos, Helsinki 2007.

Kinnunen, U. Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Korhonen, L. 2009. Tapahtumakartoitus Päijät-Hämeessä toimiville urheiluseuroille. Viitattu 15.2.10

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/6739/Korhonen_Leena.pdf?sequence=1

Kuntien eläkevakuutus. 2002. Työhyvinvoinnin edistäminen kunta-alalla. Kuntatyö kunnossa - ohjelma. Viitattu 12.3.2010

http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_txt/id4235/Teka9079_05s.pdf.

Kuorma kevyemmäksi, Opas työn kuormittavuuden arvioimiseksi. 2002. Viitattu 20.3.2010
<http://mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/Opas.pdf>

Luukkala Anne-Maria. 2006. Asiakastyytyväisyys Vanhan Porvoon joulumarkkinoilla joulukuussa 2005. Viitattu 15.2.10
http://tourism.porvoo.fi/easydata/customers/porvoonmatkailu/files/pdf/joulumarkkinatutkimus_2005.pdf

Nummenmaa, L. 2006. Tilastolliset menetelmät, (9,10, (4):44). Tammi.

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle - tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: WSOY

Perkiö-Mäkelä M, Hirvonen M, Elo A-L, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2006. Taulukkora-portti. Tammer-paino Oy. Tampere.

Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otava.

Simola, A. Heikkonen, J. & Mäkelä, P. Työyhteisö kriisien ja -konfliktien ennakointi ja tunnistaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto, Kuopion aluetyöterveyslaitos 2000a.

Simola, A. Heikkonen, J. & Mäkelä, P. Työyhteisön toiminnan mittaaminen kyselymenetelmällä. Työsuojelujulkaisuja 45. Sosiaali- ja terveysministeriö, 2000b.

Suvanto. Psycon 2001. Viitattu 1.2.2010
http://www.psycon.fi/asiakaslehti/lehti0101_johtajuus.html

STTK-toimihenkilökeskusjärjestö. 2008. Viitattu 15.1.2010
<http://www.sttk.fi/Page/a08ed4a7-6ca5-4b34-9dec-7670bb466752.aspx>

Sosiaali- ja terveysministeriö työsuojeluosasto Kuopion aluetyöterveyslaitos Tampere 2000. Työsuojelujulkaisuja 45. Työyhteisön toiminnan mittaaminen kyselymenetelmällä. Viitattu 1.5.2010
http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/stressi/kysely.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2009. Työhyvinvointifoorumi - toimintaa ja osallistumismahdollisuuksia Tasa-arvo ja monimuotoisuus työssä - workshop Suomen Kansallisooppera, Ylikoski, M. & Jokiluoma, H.

Tilastokeskus 2011 http://www.tilastokeskus.fi/ajk/tiedotteet/v2006/tiedote_021_2006-03-30.html

Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys, sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33 Viitattu 1.2.2010
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3534.pdf&title=Työ__henkinen_hyvinvointi_ja_mielenterveys_fi.pdf

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000-2003 , päätös- ja arviointiraportti <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/index.htm>

Työterveyslaitos Viitattu 16.5.2010 <http://www.ttl.fi/internet/duunitalkoot/default.html>

TTK-työturvallisuuskeskus Viitattu 15.5.2010 <http://www.tyoturva.fi/>

Utriainen, K. 2006. Hoitajien hyvinvointi: Positiivisen psykologian lähestymistapa. Tutkiva hoitotyö vol.4(3), 4-9.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. WSOY. Helsinki

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa, määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Liitteet

Saatekirje

Liite1

Hei,

Teemme ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä. Aiheemme on Työhyvinvointi työyhteisössä. Haluamme opinnäytetyöllämme selvittää työhyvinvointia. Pyrimme löytämään parantamiskoh- teita sekä kehittämideoita kaikkien työntekijöiden paremman työhyvinvoinnin puolesta. Vastausten pohjalta on mahdollista käynnistää yksiköissä niiden oman tarpeen ja halun mu- kaan organisaation toimintaa edistäviä kehittämishankkeita.

Käsitlemme kaikki vastaukset nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Vastaamalla voit vaikuttaa ja olla mukana kehittämässä työhyvinvoinnin tilaa Kustaankartanossa.

Jokaisen henkilökohtainen mielipide on tärkeä. Vastaa kaikkiin kysymyksiin. Vain siten työ- oloistasi ja hyvinvoinnistasasi työssä saadaan perusteellista ja luotettavaa tietoa.

Kyselyyn vastaamiseen menee vain muutama minuutti ja saat tehdä sen työajallasi (lupa tä- hän saatu kustaankartanon johtajalta Leena Pohjolalta).

Kysely toteutetaan viikon 10/11 aikana.

Täytähän kyselyn ajatuksella ja palauta se vastattuasi ruskeaan isoon (sisäposti) kirjekuoreen jossa merkintä ” työhyvinvointikyselyn vastaukset” oman osastosi kansliaan.

Tutkimustulokset tullaan raportoimaan ryhmätasolla niin, ettei kenenkään yksittäisen vastaa- jan mielipiteitä ole mahdollista tunnistaa, joten kaikki kyselylomakkeessa antamasi tiedot ovat täysin luottamuksellisia.

Suuri kiitos ajastasi ja vaivannäöstäsi!

Lotta Tillaeus ja Rebekka Räihä
Laurea - AMK

Kyselylomake

Liite2

Kyselylomake työyhteisön toiminnan mittaamiseksi / työhyvinvointi kyselylomake

(taustamuuttujat)

Sukupuoli 1 mies = 4
2 nainen = 20

Ikä 1 17-40v. = 15
2 41-65v. = 9

Ammatti 1 työntekijä = 23
2 johtavassa asemassa tai esimiestehtävissä oleva = 1

1. Johtajuus

Arvioi, miten hyvin seuraavat väittämät Kustaankartanon ylintä johtoa pitävät paikkansa:

	olen täysin eri mieltä	olen melko eri mieltä	en ole samaa, mutta en eri mieltäkään	olen melko samaa mieltä	olen täysin samaa mieltä	
1.1 Kustaankartanon ylin johto tukee hyvin yksiköitä luomalla edellytyksiä tavoitteiden saavuttamiseksi	1		2	3	4	5
Vastauksia =	4		4	11	3	2
	ei lainkaan kiinnostunut	ei juuri kiinnostunut	suhtautuu neutraalisti	melko kiinnostunut	erittäin kiinnostunut	
1.2 Kuinka kiinnostunut Kustaankartanon ylin johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista?	1		2	3	4	5
Vastauksia =	1		5	12	3	3

Arvio, miten hyvin seuraavat väittämät koskien lähintä esimiestäsi pitävät paikkansa:

	olen täysin eri mieltä	olen melko eri mieltä	en ole samaa, mutta en eri mieltäkään	olen melko samaa mieltä	olen samaa mieltä	
1.3 Esimieheni kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti Vastauksia =		1 1	2 2	3 6	4 7	5 8
1.4 Esimieheni ottaa huomioon näkemyksiämme ja ideoitamme töiden suorittamisessa/koemme että, tulemme kuulluiksi Vastauksia =	1		2 3	3 2	4 13	5 5
1.5 Esimieheni rohkaisee meitä sanomaan mielipiteemme, kun olemme eri mieltä jostain asiasta Vastauksia =	1		2 2	3 7	4 9	5 3
1.6 Esimieheni auttaa selviytymään työhön liittyvistä ongelmista Vastauksia =	1		2 3	3 4	4 10	5 6
		ei juuri koskaan	melko harvojn	silloin tällöin	melko usein	erittäin usein
1.7 Arvioitko lähimmän esimiehesi kanssa omaa työtäsi ja sen kehittämistarpeita? Vastauksia =	1		2 5	3 4	4 6	5 4

Arvio seuraavat seikat omalta kannaltasi

	täysin riittämätöntä	melko riittämätöntä	siltä väliltä	melko riittävä	täysin riittävä
1.8 Miten riittävä on tie- donkulku mielestäsi työsi suorittamisen kannalta?	1	2	3	4	5
Vastauksia =	2	7	8	5	2

1.9 Miten riittävä on työtuloksista saamasi palautte ?	1	2	3	4	5
Vastauksia =	1	5	10	5	2

Arvio, miten hyvin mielestäsi olet selvillä

	erittäin huonosti	melko huonosti	en hyvin mutten huonostikkaan	melko hyvin	erittäin hyvin
2.0 Oman työsi tavoitteista	1	2	3	4	5
Vastauksia =		2	6	10	6
2.1 Työyksikkösi tavoitteista	1	2	3	4	5
Vastauksia =		2	8	7	7

2.2 Esiintyykö työyhteisössäsi "kuppikuntaisuutta" ja muiden aliarvioimista	1	2	3	4	5
Vastauksia =	4	5	10	4	1

3. Fyysinen kuormittuvuus

Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?

	erittäin vähän	melko vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
3.1 työmääräsi	1	2	3	4	5
Vastauksia =	3	9	9	4	3
3.2 työtahtiisi	1	2	3	4	5
Vastauksia =	3	4	7	8	2
3.3 yleensä itseäsi koskeviin asioihin	1	2	3	4	5
Vastauksia =	3	2	7	10	2

Arvioi, kuinka hyvin seuraavat väittämät pitävät paikkaansa:

	erittäin huonosti	melko huonosti	keskin-kertaisesti	melko hyvin	erittäin hyvin
3.4 kuinka hyvin työyksikkösi/työryhmäsi työnjako toimii?	1	2	3	4	5
Vastauksia =	2	2	4	10	6

	erittäin vähän	melko vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
3.5 voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi	1	2	3	4	5
Vastauksia =	1		6	12	5

	erittäin huonosti	melko huonosti	ei huonosti muttei hyvinkään	melko hyvin	erittäin hyvin
3.6 Miten yhteistyö mielestäsi sujuu työyhteisössäsi	1	2	3	4	5
Vastauksia =	1	2	4	14	3

	ei lainkaan	melko vähän	vaihtelevasti	melko paljon	erittäin paljon
3.7 Arvostetaanko työtäsi työyhteisössäsi	1	2	3	4	5
Vastauksia =	3	1	10	6	4

	1	2	3	4	5
3.8 Miten hyvin tekniset työvälineet (tietotekniikka, koneet, laitteet, välineet, materiaalit jne.) edistävät työtehtäviesi suorittamista?	1	2	3	4	5
Vastauksia =	1	3	6	10	4

Arvioi:	erittäin usein	melko usein	silloin tällöin	melko harvoin	ei juuri koskaan
3.9 Täytyykö sinun kiirehtiä suoriutuaksesi työstäsi?	1	2	3	4	5
Vastauksia =	5	9	9		1

4. Henkinen kuormittuvuus

Arvio seuraavat seikat työpaikkasi osalta

	erittäin huonosti	melko huonosti	ei hyvin mutta ei huonostikkaan	melko hyvin	erittäin hyvin
4.1 Miten henkilöstökoulutus on järjestetty työpaikallasi?	1	2	3	4	5
Vastauksia =	1	4	9	7	3
4.2 Miten työsuojelu hoidetaan työpaikallasi?	1	2	3	4	5
Vastauksia =	2	7	6	6	3
4.3 Miten hyvin työpaikkasi työterveyshuolto mielestäsi toimii?	1	2	3	4	5
Vastauksia =	2	3	8	5	5

	hiukan huonot	melko huonot	eivät hyvät mutta eivät huonotkaan	kohtalaisen hyvät	erittäin hyvät
4.4 Millaiset ovat työtovereiden välit työyhteisössäsi	1	2	3	4	5
Vastauksia =	1	3	9	8	3

	ei juuri koskaan	harvoin	melko vaihtelevasti	lähes usein	aina
4.5 Kytetäänkö ristiriidat työyhteisössäsi käsittelemään rakentavasti	1	2	3	4	5
Vastauksia =	1	2	12	7	2

	erittäin raskaina	melko raskaina	ei raskaina mutta ei kevyinäkään	kuorittavuudeltaan melko sopivina	kuorittavuudeltaan erittäin sopivana
4.6 Pidätkö nykyisiä työtehtäviäsi henkisesti?	1	2	3	4	5
Vastauksia =	1	3	12	7	1

	jatkuvasti	melko usein	silloin tällöin	melko harvoin	en juuri koskaan
4.7 Oletko viime aikoina ollut poikkeuksellisen väsynyt?	1	2	3	4	5
Vastauksia =	1	7	10	3	3

4.8 Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.

	erittäin paljon	melko paljon	jonkin verran	vain vähän	en lainkaan
Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?	1	2	3	4	5
Vastauksia =	1	5	10	5	3

	erittäin tyytymätön	melko tyytymätön	siltä väliltä	melko tyytyväinen	erittäin tyytyväinen
4.9 Kuinka tyytyväinen olet työhösi?	1	2	3	4	5
Vastauksia =	1	1	8	9	5