

HOITAJIEN AJATUKSIA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEEN

Työhyvinvointitutkimus Kiuruveden terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosastolle

Milla Saastamoinen

Opinnäytetyö

Ammattikorkeakoulututkinto

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma			
Työn tekijä(t) Saastamoinen Milla			
Työn nimi Hoitajien ajatuksia työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvointitutkimus Kiuruveden terveyskeskuksen vuodeosastolle			
Päiväys	15.5.2011	Sivumäärä/Liitteet	35/2
Ohjaaja(t) Pulkkinen Raija, Jokelainen Merja			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, lisälmen yksikkö			
Tiivistelmä			
<p>Tässä opinnäytetyössä selvitettiin mitkä tekijät edistävät Kiuruveden terveyskeskuksen vuodeosaston hoitajien mielestä työhyvinvointia ja sen myötä vähentävät sairauspoissaoloja. Tarkoituksena oli tuoda esiin keinoja työhyvinvoinnin edistämiseen sekä sairauspoissaolojen vähentämiseen.</p> <p>Tavoitteiden saavuttamiseksi tehtiin työhyvinvointikysely, johon saivat vastata kaikki osaston hoitohenkilökuntaa kuuluvat työntekijät. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvoinnin eri osa-alueita sekä aikaisempia työhyvinvointitutkimuksia.</p> <p>Selvitys toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kysely oli internet –kysely, joka toteutettiin Typala-ohjelmalla. Kysymyksistä suurin osa oli strukturoituja vaihtoehtokysymyksiä, mutta kyselyssä oli myös kolme avointa kysymystä. Aineisto käsiteltiin Typala- ja Exel-ohjelmistoilla. Tulokset esitetään frekfensseinä, taulukoina sekä kuvioina.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että työntekijät kokevat työaikajärjestelyillä, työilmapiirillä sekä työtovereiden tuella olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Sairauspoissaoloihin voi työntekijöiden mielestä vaikuttaa työaikajärjestelyillä, oman kunnan ylläpitämisellä sekä mahdollisuudella tehdä lyhyempää työaika.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää hyödyksi työhyvinvoinnin edistämässä koko Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän alueella.</p>			
Avainsanat työhyvinvoinnin edistäminen, työhyvinvointitutkimus, terveyskeskuksen vuodeosasto			

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Nursing			
Author(s) Saastamoinen Milla			
Title of Thesis Well-being at work in Kiuruvesi Health Center			
Date	15.5.2011	Pages/Appendices	35/2
Supervisor(s) Pulkkinen Raija, Jokelainen Merja			
Project/Partners Ylä-Savon SOTE/ Upper Savo Federation of Municipalities in Social and Health Care, Social services center, Kiuruvesi health center			
<p>Abstract</p> <p>In this Thesis the nurses' well-being in their work in the Kiuruvesi Health Center ward was researched. The main aim of the study was to get information of the nurses' well-being and the reasons why there are several sick leaves. The purpose was to highlight the ways to promote well-being and reduce the number of sick leaves.</p> <p>To reach the aims a well-being survey was carried out. The survey was answered by nurses and practical nurses. In the theory section of the Thesis well-being in different areas and previous studies about the subject are discussed.</p> <p>The study was conducted by using a quantitative questionnaire. The survey was an Internet-based survey, conducted with Typala program. Most of the questions were structured choice questions, but the survey also had three open questions. The material was processed with Typala and Exel software. Results are presented in frequency, tables and diagrams.</p> <p>The research results show that the employees feel that working time arrangements, working environment and supportive colleagues have an impact on well-being. According to the workers the number of sick leaves can be reduced by working time arrangements, maintenance of one's own condition and by the possibility for shorter working hours.</p> <p>Results of the Thesis can be used in promoting the well-being throughout the Upper Savo Federation of Municipalities in Social and Health Care, Center of Social Services.</p>			
<p>Keywords promotion of wellbeing, research of well-being, social services</p>			

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
2	TYÖHYVINVOINTI	8
2.1	Työntekijän terveyden vaikutus työhyvinvointiin.....	9
2.2	Työhallinnan vaikutus työhyvinvointiin	10
2.3	Työntekijän jaksaminen työssä	10
2.4	Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen hoitotyössä.....	11
3	AIKAISEMPIA TUTKIMUSTULOKSIA	13
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMA	15
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA MENETELMÄT.....	16
5.1	Opinnäytetyön mittari ja analysointimenetelmä.....	16
6	TULOKSET	18
6.1	Terveys ja työkyky	18
6.2	Työhallinta	20
6.3	Työssä jaksaminen.....	23
6.4	Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.....	29
7	POHDINTA.....	30
7.1	Luotettavuus ja eettisyys	30
7.2	Tulosten tarkastelu sekä opinnäytetyön käytettävyys ja jatkotutkimusaiheet.	31
7.3	Ammatillinen kasvu.....	32
	LÄHTEET.....	33

LIITTEET

Liite 1 Kyselylomake

Liite 2 Tutkimuslupa

1 JOHDANTO

Työelämä on muuttunut kiireisemmäksi ja haasteellisemmaksi kuin aikaisemmin, kiristyvä kilpailu sekä henkilöstöresurssien vähyys rasittavat työntekijöitä. Määräaikaiset työsuhteet sekä tuottavuus- ja joustavuusajattelu ovat työelämän arkipäivää. Nämä heijastuvat työilmapiiriin, työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin sekä työelämän laatuun. Erityisen hyvin tämä näkyy sosiaali- ja terveydenhuollon alalla. Jaksamis- ja terveysongelmat sekä työelämän laatu tulevat olemaan haaste tulevaisuudessa. Kunta-alan työolobarometrin 2002 mukaan työtahti sekä kiire ovat tyypillisiä sosiaali- ja terveydenhuollon alalla. Fyysinen ja psyykinen rasitus on lisääntynyt. (Kivimäki, Karttunen & Yrjänheikki 2004, 9.) Työvoiman takaamiseksi on huolehdittava alan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta (Elovainio & Kivimäki 2005).

Vuosina 1992 ja 1999 tehty valtakunnallinen kyselytutkimus sosiaali- ja terveysalan työoloista sekä henkilöstön hyvinvoinnista ja terveydestä uusittiin vuonna 2005 (Laine ym. 2006, 9). Tutkimuksen mukaan terveyskeskusten vuodeosastoilla työ koettiin kuormittavammaksi kuin muilla sektoreilla. Kaksi kolmasosaa vastaajista piti työtään usein tai jatkuvasti fyysisesti rasittavana, tähän syynä oli esimerkiksi potilaiden moniongelmaisuus. Lisäksi toisarvoisten tehtävien katsottiin vievän aikaa varsinaiselta työltä. (Laine ym. 2006, 6.) Sairaanhoidajaliiton teettämään tutkimukseen vastanneista sairaanhoidajista kuusi prosenttia kertoi olleensa sairauslomalla työstä johtuneesta syystä. Suurin osa näistä sairauslomista oli kestänyt yli kuusi vuorokautta, keskimäärin 13,3 vrk. Vastanneista 41 % oli ollut sairaana töissä, syyksi he olivat maininneet sijaisten vaikean saatavuuden tai sijaisia ei palkattu lainkaan. Syinä mainittiin myös sairauden lievyys, korvaamattomuuden tunne sekä työpaikan suhtautuminen poissaoloihin. Myös korkea työmoraali ja tunnollisuus mainittiin syinä sairaana työskentelelyyn. (Partanen, Heikkinen & Vehviläinen-Julkunen 2004.)

Opinnäytetyössä selvitettiin Kiuruveden terveyskeskuksen vuodeosaston työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Ylä-Savon SOTE Kuntayhtymä. Tavoitteena oli selvittää runsaiden sairauspoissaolojen syitä sekä tuoda esiin työhyvinvoinnin edistämiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimusalue oli rajattu käsittelemään Kiuruveden terveyskeskuksen vuodeosaston sairaanhoidajia sekä lähi- ja perushoitajia. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin edistämisessä sekä sairauspoissaolojen ennalta ehkäisyssä.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinnillä on suuri merkitys kokonaisterveyteemme, koska suurin osa ajasta vietetään työpaikalla. Hyvinvoivat työntekijät ovat sitoutuneita ja tyytyväisiä, mikä vaikuttaa välittömästi organisaation tehokkuuteen ja tulokseen. (Kuokkanen 2010.)

Sosiaali- ja terveysministeriön määrittämisen mukaan työhyvinvointi koostuu seuraavista tekijöistä:

- *työntekijän terveydestä*
- *työilmapiiristä*
- *hyvästä työnhallinnasta*
- *johtamisesta*
- *työntekijän jaksamisesta*
- *työpaikan turvallisuudesta.* (Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön 2010.)

Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus. Jokaisen työntekijän tulisi huolehtia omasta kunnostaan ja terveydestään sekä terveellisestä ravinnosta ja riittävästä levosta. Esimiehen ja työnantajan tulee taas huolehtia työoloista sekä minimoida mahdolliset riskitekijät. (Surakka 2008, 102.)

Työhyvinnin edistäminen on jatkuvaa päivittäistä toimintaa. Se on arkipäivän työntekoon, työympäristöön, työyhteisöön ja työnjohtoon kuuluvaa kehittämistä ja tapa toimia. Työhyvinnin edistäminen pohjautuu huolella tehtyyn suunnitelmaan, jossa on mittavia ja seurattavia välitavoitteita. Päättävänä on riittävän hyvä työhyvinnin taso ja työntekijöiden terveys sekä sairauspoissaolojen väheneminen. (Aktiivinen aikainen puuttuminen – tavoitteena pitkäaikaisterveys 2005.) Hyvä työympäristö tuottaa taloudellista hyötyä organisaatiolle, koska poissaolot ja työterveyshuollon kustannukset vähenevät (Workplace health, Safety and Well-being of the Nurse 2008, 13).

Työhyvointia voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä on keskitytty käsittelemään työhyvointia työntekijän terveyden, työnhallinnan, työntekijän jaksamisen sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämisen näkökulmasta. Työn rajaus on tehty yhdessä toimeksiantajan kanssa.

2.1 Työntekijän terveyden vaikutus työhyvinvointiin

Työntekijän terveys on toimintakyvyn perusta, joka koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Nämä toimintakyvyn osa-alueet vaikuttavat työkykyyn työelämässä. Työhyvinvointitutkimuksissa terveyttä mitataan kysymällä henkilön koettua terveyttä, sairauspoissaoloja ja pitkäaikaissairauksia. (Laine 2006.) Työikäisten terveyttä ja toimintakykyä heikentävät liikunnan puute, epäterveellinen ruokavalio, mielenterveysongelmat, tupakointi ja liiallinen alkoholin käyttö. Ne ovat yhteydessä myös useimpiin kansansairauksiin ja ennenaikaisiin kuolemiin. (Tjäder 2010.)

Työterveyslaitoksen ja Valtion teknillisen tutkimuslaitoksen (VTT) yhteisessä Nuaduprojektin tutkimuksessa osoitettiin, että henkilökohtainen terveyden edistämissuunnitelma sekä mitattu terveydentila yhdistettynä ryhmämuotoiseen muutostukeen ja terveysteknologian käyttöön edisti omien terveystavoitteiden saavuttamista. Ennen kaikkea tutkimus nosti esiin jatkuvan terveyden ja hyvinvoinnin seurannan tärkeyden. Tutkimukseen osallistuneista osa arvioi oman kuntonsa paremmaksi kuin se fysiologisten mittausten ja terveystarkastuksen mukaan oli. Terveystarkastusten yhteydessä huomattiin sairauksia, esimerkiksi verenpainetautia, sellaisilta, jotka kokivat itsensä terveeksi. Onkin epäselvää, kuka vastaa työntekijän terveyden seurannasta, onko se työterveyshuolto vai perusterveydenhuolto? Terveyden seuranta on jäänyt työntekijälle itselleen ja usein lääkärin vastaanotolle hakeudutaan vasta sitten, kun sairaus on jo puhjennut. (Paloheimo-Koskipää 2010.)

Työntekijän terveys on heikentynyt vuosien 1996 ja 2000 välisenä aikana sairauslomi-en määrän mukaan arvioituna. On tuotu esille, että työn psyykkisten vaatimusten ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien keskinäinen suhde ennustaa työntekijän terveyttä. Terveystarkastuksissa lähitoimitajat sekä mielenterveyshoitajat ovat tunteneet vaikutusmahdollisuutensa huonoksi. (Elovainio & Kivimäki 2005.)

2.2 Työhallinnan vaikutus työhyvinvointiin

Työhallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta ja valtaa vaikuttaa työolosuhteisiin ja työn sisältöön. Työntekijä saa käyttää tietojaan ja taitojaan sekä osaamistaan työssä. Vaikutusmahdollisuus omaan työhön ja sen toteuttamiseen on työhallintaa. Työntekijällä on myös mahdollisuus osallistua hänen työtään, työolosuhteitaan ja työympäristöään koskevien päätöksiä suunnitteluun ja valmisteluun. (Vahtera, Kivimäki & Virtanen 2010.)

Huono työhallinta voi altistaa työntekijän työuupumukselle, mielenterveysongelmille tai tuki- ja liikuntaelinsairauksille sekä sydäntaudeille. Seuraukset voivat näkyä sairauspoissaoloina. Työtyytyväisyyttä voitaisiin parantaa antamalla työntekijälle jossain määrin valtaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Nykyinen koulutus antaa työntekijöille hyvät teoreettiset valmiudet, jonka pohjalta he voivat itse kehittää oman tapansa työskennellä. Uuden työpaikan perehdytyksestä työntekijä saa mallin kyseisen osaston työskentelytavoista, mutta voi ammattitaidon kehittyessä muokata itselleen sopivan tavan työskennellä. Tämän myötä hän oppii luottamaan itseensä ja ammattitaitoonsa, mikä lisää työhallinnan tunnetta. Tämä lisää työtyytyväisyyttä sekä mahdollistaa uralla etenemisen. (Surakka 2008, 105–106.)

Sallasen progradu -tutkielman mukaan työhallinta on tärkein tekijä työtyytyväisyyteen ja sitoutuneisuuteen vaikuttaessa. Esimiehen tuki lisää työntekijän työhallintaa, jonka kautta johtamisella on vaikutusta työhyvinvointiin. Koulutuksella voidaan tukea työntekijän ammattitaitoa ja työhallintaa. (Sallinen 2006.)

2.3 Työntekijän jaksaminen työssä

Työntekijän jaksamiseen vaikuttaa työn kuormitus. Kuormitus on fyysistä ja psyykkistä. Sopivan raskas työ tukee työntekijän työssä jaksamista, mutta liiallinen ja haitallinen kuormitus heikentää sitä. Tilapäinen kuormitus ei uhkaa työssä jaksamista, mutta pitkäaikainen kuormitus voi aiheuttaa kielteisiä tuntemuksia, sairauksia, ammattitaitoja sekä työkyvyttömyyttä. (Rauramo 2008, 44.)

Fyysistä kuormitusta ovat esimerkiksi nostot, siirrot sekä toistuvat yksipuoliset liikkeet, kuten paikallaan istuminen. Fyysistä jaksamista työntekijä voi tukea yleis- ja lihaskunnan ylläpidolla. Fyysistä kuormitusta voidaan helpottaa apuvälineillä, tilojen toiminnalla, kalusteilla ja organisoinnilla. Ulkoisilla olosuhteilla on vaikutusta, esimer-

kiksi tilojen kuumuus tai kylmyys. Fyysisesti kuormittavassa työssä taukojen merkitys kasvaa, jotta lihakset saisivat levähtää. Taukoja olisi hyvä olla yhden pitkän sijasta useampia ja lyhyempiä. (Rauramo 2008, 42–43.)

Psyykkiseen kuormitukseen vaikuttavat johtaminen, organisointi, yhteistyö ja yksilöllinen käyttäytyminen työyhteisössä. Psykkinen kuormitus työelämässä on viime vuosikymmeninä lisääntynyt. Esimiehet ovat avainasemassa pahoinvoinnin ja ongelmien havaitsemisessa. Psykkistä hyvinvointia voidaan edistää työn ja kiireen hallinnalla, työn mielekkyydellä, vaikutusmahdollisuuksilla ja hyvällä työilmapiirillä. (Rauramo 2008, 54–55.)

Kiire on henkilökohtainen kokemus tai tunne. Harvemmin se on mitattu tosi asia. Kiirettä voi aiheuttaa liian suuri työn määrä tai puutteet työn hallinnassa. Se voi olla myös merkki tarpeesta tehostaa töiden järjestelyjä. Kiire koettelee usein työntekijöiden arvoja, minkä seurauksena työntekijät eivät jaksakaan välittää. Kiirettä voidaan hallita työn tavoitteita ja tehtävän kuvaa selkiyttämällä sekä huomioimalla tärkeysjärjestys. Muutosta kuitenkin vastustetaan usein vetoamalla kiireeseen. (Rauramo 2008, 55.)

2.4 Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen hoitotyössä

Työyhteisö koostuu hyvin erilaisissa elämäntilanteissa olevista työntekijöistä. Hyvä henkilöstöpolitiikka ottaa huomioon työntekijöidensä erilaiset elämäntilanteet. Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat työpaikat pärjäävät taistelussa työvoimasta. Perheystävällinen työkuulttuuri edistää työntekijän hyvinvointia, työtyytyväisyyttä sekä vähentää työpaikan vaihtohalukkuutta. (Rauramo 2008, 21–22.)

Työ ja muu elämä vaikuttavat toisiinsa myönteisesti ja kielteisesti. Vuonna 2005 sosiologi- ja terveysalalle tehtyyn valtakunnalliseen kyselytutkimukseen vastanneista viidesosa oli sitä mieltä, että työhön liittyvä kiire ja kuormitus sekä muut mieltä painavat asiat haittasivat usein elämää kotona. Selvästi harvempi koki kotiasioiden haittaavan työntekoa. Vastanneista 40 % oli sitä mieltä, että työ ja yksityiselämä olivat vaikuttaneet toisiinsa myönteisesti. Terveyskeskusten vuodeosastoilla työskentelevistä kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että työmäärän ja työtahdin sekä ruumiillisen kuormituksen keventäminen helpottaisi työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista paljon. (Laine ym. 2006, 80–83.)

Sairaalan lapsen hoidon järjestäminen vuorotyössä voi olla vaikeaa. Vuosina 2004–2006 tehdyn terveydenhoitoalan kehittämishankkeen kyselyyn vastanneista reilusti yli puolet hyväksyisi tilanteen, jos joku työkavereista jäisi äkillisesti hoitamaan sairastunutta lastaan tai muuta lähiomaistaan pariksi päiväksi. Hyväksymisestä huolimatta sen katsottiin aiheuttavan hankaluuksia työpaikalla, esimerkiksi työvuorojen vaihto tai muutokset sekä sijaisten löytämisen vaikeus. (Kivimäki, Karttunen, Yrjänheikki & Hintikka 2006, 71.)

3 AIKAISEMPIA TUTKIMUSTULOKSIA

Suomessa työhyvinvointitutkimuksilla on pitkät perinteet. Suomalaisten tutkimusten tasoa pidetään hyvänä ja ne ovat saaneet kansainvälistä arvostusta. Työelämän muutokset luovat jatkuvasti uusia tarpeita ja haasteita työhyvinvointitutkimuksille. Resurssit tehdä työhyvinvointitutkimuksia Suomessa on hyvät. Tavoitteena on keskittyä työelämän kehittämisen kannalta keskeisiin alueisiin. (Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta 2005, 9.)

Stakes ja Työterveyslaitos tekivät yhteistyössä valtakunnallisen kyselytutkimuksen sosiaali- ja terveysalalle vuonna 1992. Kyselyssä selvitettiin sosiaali- ja terveysalan henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä sen hetkisistä työoloista. Tutkimus uusittiin vuosina 1999 ja 2005. Kyselyyn vastasi eri terveydenhuoltoalan sektoreilla työskentelevät työntekijät, mukana oli myös terveyskeskuksien vuodeosastojen työntekijöitä. (Laine ym. 2006, 8–9.)

Vuonna 2005 terveyskeskuksien vuodeosastoilla työskentelevien keski-ikä oli 45,2 vuotta. Työsuhde oli vakinainen 82 prosentilla. Työttömyyden tai muihin tehtäviin siirron uhkaa koettiin vähän, mutta työttömyyttä pidettiin kuitenkin todennäköisempänä kuin muilla sektoreilla. Vuodeosastoilla työ koettiin muita sektoreita kuormittavammaksi; kaksi kolmasosaa piti työtään fyysisesti usein tai jatkuvasti rasittavana. Toimivien asiakassuhteiden luominen koettiin myös hankalammaksi muihin sektoreihin verrattuna. (Laine ym. 2006, 93 – 94.)

Vuodeosastoilla työmoraliin liittyviä ongelmia koettiin työyhteisössä hieman enemmän kuin alalla keskimäärin. Työntekijät kokivat myös, ettei omaa työtä arvosteta työyhteisössä. Tämä tunne oli yleisempi vuonna 2005 kuin vuonna 1999. Vuodeosastoilla oltiin tyytymättömiä työyksikön sekä organisaation johtamiseen. Tiedon kulkua johdon ja alaisten välillä pidettiin riittämättömänä. Työntekijät kokivat saavansa esimieheltä tukea vaikeissa tilanteissa tavanomaista harvemmin. Palautetta työn onnistumisesta pidettiin myös vähäisenä. Vaikutusmahdollisuudet työhön ja työaikoihin olivat muita sektoreita huonommat. Kehityskeskusteluista ei koettu olevan hyötyä ja täydennyskoulutuksen saamiseen ja perehdyttämiseen oltiin tyytymättömiä kuin muilla sektoreilla. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa ilmoitettiin olevan enemmän vaikeuksia kuin muilla sektoreilla. (Laine ym. 2006, 94)

Tampereen yliopiston ja Työelämän tutkimuskeskuksen Sosiaali- ja terveysministeriölle tekemässä tutkimuksessa tulokset ovat hyvin samankaltaisia kuin Stakesin ja Työterveyslaitoksen tutkimuksessa. Tutkimus tehtiin vuonna 2003. Tutkimuksessa nousi esille työntekijöiden kokema kiire, riittämättömyyden tunne sekä henkinen uupuminen. Henkilöstön määrä koettiin riittämättömäksi ja sijaisista oli puutetta. Sairaalassa työskentelevistä 60 % piti työtään liian kuormittavana. Työntekijät ajattelivat, ettei työtä voi tehdä niin hyvin kuin haluaisi. Enemmän tukea he toivoivat lähimmältä esimieheltä sekä ylemmältä johdolta. Työntekijät kokivat, että yhteishenki työyhteisössä on hyvä ja työtovereilta saa apua tarvittaessa. Oma työ tuntui myös kannattavalta ja työ tuotti usein iloa 30 prosentille vastaajista. Eniten arvostusta työntekijät kertoivat saavansa potilailta ja asiakkailta. Työntekijät olivat sitä mieltä, että työssä jaksamista voitaisiin parantaa työvuorosuunnittelulla. Yhden päivän vapaat koettiin turhiksi, koska päivä menee työstä palautuessa eikä näin ollen ehdi vapaata muuhun käyttöä. Iltavuoron jälkeistä aamuvuoroa ei myöskään pidetty toivottavana. (Kivimäki, Karttunen & Yrjänheikki 2004, 29–48.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat Kiuruveden terveyskeskuksen vuodeosaston hoitajien työhyvinvoinnin edistämiseen ja sen kautta sairauspoissaoloihin. Tutkimusongelmaksi muotoutui:

Mitkä tekijät edistävät vuodeosaston hoitajien mielestä työhyvinvointia ja sen myötä vähentävät sairauspoissaoloja?

Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa vuodeosaston esimiehille sekä työntekijöille tietoa työhyvinvointia heikentävistä ja edistävästä tekijöistä työntekijän näkökulmasta. Lisäksi kyselyssä työntekijät saivat tuoda esille omia parannusehdotuksiaan. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esiin keinoja, joilla voidaan parantaa osaston työntekijöiden työhyvinvointia.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA MENETELMÄT

Opinnäytetyön selvityksessä käytin kvantitatiivista tutkimustapaa. Olennaista on johtopäätöksien tekeminen aiemmista tutkimuksista, aiempien teorioiden esittely, käsitteiden määrittely sekä tutkimusongelman asettelu. Tunnusomaista kvantitatiiviselle tutkimukselle on aineiston tilastollinen käsiteltävyys sekä päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen, mm. tulosten kuvaus prosenttitaulukoiden avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 129–130.) Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan esittää lukumääriä, prosentteja ja riippuvuuksia eri asioiden välillä jos otos on riittävän suuri (Heikkilä 2008, 16). Tutkimuksessa käytin kyselylomaketta (liite 1). Kyselyssä oli myös kolme avointa kysymystä, jotka tarkensivat työhyvinvoinnin edistämisen keinoja.

Kysely oli osoitettu Kiuruveden vuodeosaston sairaanhoitajille sekä perus- ja lähihoitajille, yhteensä 26 hoitajalle. Se toteutettiin internet-kyselynä, jotta vastaaminen tapahtuisi mahdollisimman anonyymina. Jokainen työntekijä sai sähköpostiinsa linkin, josta he pääsivät vastaamaan kyselyyn. Kyselyn vastaamiseen varattiin aikaa viikko. Vähäisten vastauksien vuoksi kyselyn vastausaikaa pidentää kolmella vuorokaudella. Internet-kyselyn sivut rakensi opinnäytetyön tekijä Typala -kyselytyökalulla.

5.1 Opinnäytetyön mittari ja analysointimenetelmä

Ennen mittarin laadintaa tulee määritellä tutkimusongelma ja käsitteet sekä tutustua kirjallisuuteen. Tutkimuksen tavoite täytyy olla täysin selvillä. On oltava varma, että tutkittava asia saadaan selville mittarin avulla. Hyvät kysymykset oikealle kohderyhmälle takaavat tutkimuksen onnistumisen. (Heikkilä 2008, 47–48.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä on johtopäätöksien teko aikaisemmista tutkimuksista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 129). Tutustuessani aikaisempaan tutkimustietoon vertailin eri tutkimusten mittareita ja niistä saatuja tuloksia. Opinnäytetyön mittarissa käytettiin aikaisempien tutkimusten kysymyksiä, jotka koettiin sopivaksi aihealueeseen. Kysymyksiä on käytetty seuraavien tutkimuksien mittareissa: Hyvinvointia sairaalatyöhön; Terveystieteiden tutkimuskeskus 2004–2006, Hoitotyöntekijä työssään ja ympäristössään – uusia näkökulmia tasapainoiseen työelämään sekä Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Mittarissa on myös itse laatimiani kysymyksiä. Mittari on jaettu viiteen aihealueeseen, jotka ovat tausta-

tiedot, terveys ja työkyky, työnhallinta, työssä jaksaminen sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Avoimet kysymykset täydentävät mittarin muita kysymyksiä.

Mittarissa käytettiin viisi portaista Likertin asteikkoa. Sen toisessa ääripäässä on usein ”täysin samaa mieltä” ja toisessa ääripäässä ”täysin erimieltä”. Asteikossa on myös neutraalikohta, ”en osaa sanoa”, jonka avulla vastaaja voi jättää vastaamatta kysymykseen, jos sopivaa vaihtoehtoa ei ole. (Heikkilä 2008, 53.)

Määrällisen tutkimusaineiston analyysi kuvaa ja tulkitsee aineiston tilastojen ja numeroiden avulla. (Määrällinen tutkimus 2010.) Tämän opinnäytetyön kyselyn aineisto on analysoitu Typala- ja Excel- ohjelmien avulla. Havaintomatriisista, eli kyselyjen tuloksista, Typala -ohjelma tekee taulukot ja laskee prosentit automaattisesti. Tiedot siirretään Excel -ohjelman, jonka avulla opinnäytetyöhön on tehty kuvat ja taulukot. Määrällisen tutkimuksen aineiston kuvaamiseen käytetään yleensä frekvenssejä, prosenttilukuja ja ristiintaulukointia. Taulukko sopii hyvin kuvaamaan monia lukuja pienessä tilassa (Heikkilä 2008, 145 – 146). Koska opinnäytetyön selvityksen otos on pieni, on tulosten esittelyssä käytetty frekvenssejä (f).

6 TULOKSET

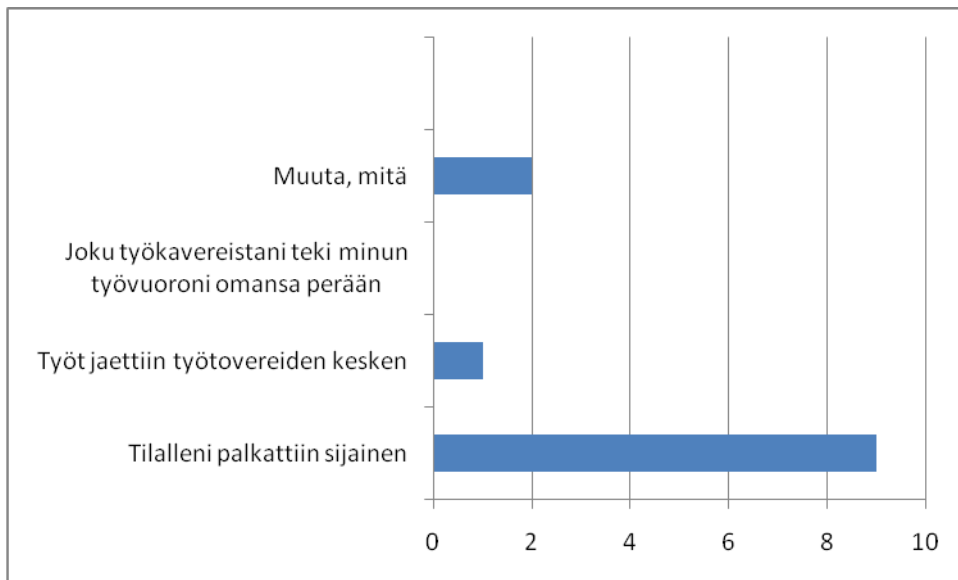
Kyselyyn saivat vastata kaikki vuodeosaston sairaanhoitajat sekä perus- ja lähihoitajat, yhteensä 26. Kysely toteutettiin Internet-kyselynä. Jokainen työntekijä sai kyselyyn johtavan linkin omaan sähköpostiinsa. Kyselyyn vastasi 16 hoitajaa, joista yhdeksän oli sairaanhoitajia ja seitsemän perus- tai lähihoitajia. Kaikkiin kysymyksiin ei ollut pakko vastata, joten joihinkin kysymyksiin on jätetty vastaamatta.

Kyselyn alussa selvitettiin työntekijöiden taustatietoja (kysymykset 1-3). Kaikki vastanneet olivat vakituisessa työsuhteessa. Kyselyyn vastasi yhdeksän sairaanhoitajaa ja seitsemän lähi- tai perushoitajaa. Vastaajista yksi oli iältään 18 – 24 vuotta, viisi oli 25 – 34 vuotta, kolme 35 – 44 vuotta, viisi 45 – 54 sekä yli 55 vuotiasta oli kaksi.

6.1 Terveys ja työkyky

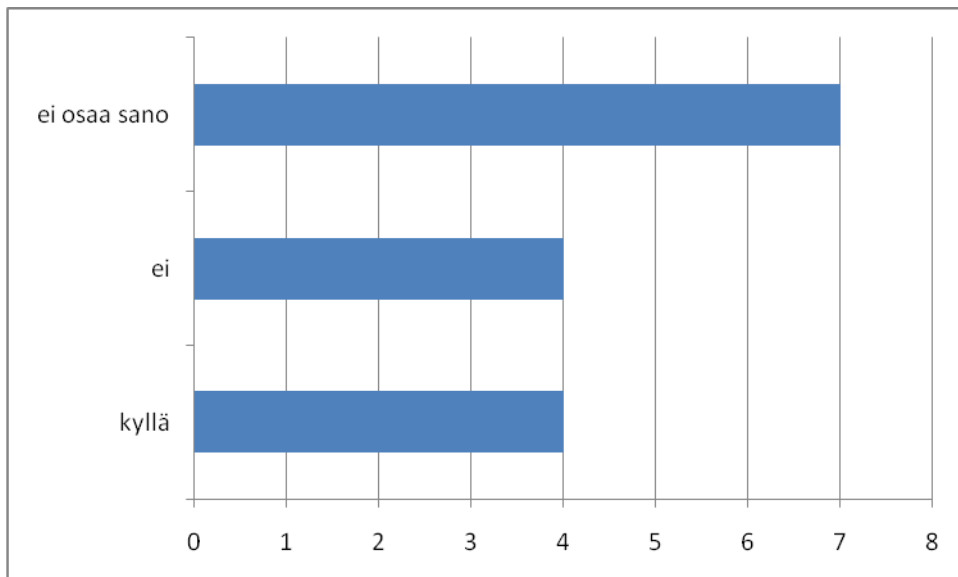
Kysymyksillä 4 – 8 pyrittiin selvittämään työntekijöiden terveydentilaa. Kysymyksessä neljä kysyttiin työntekijöiden omaa mielipidettä terveydestään. Vastanneista suurin osa koki terveyden tilansa hyväksi (f = 6) tai melko hyväksi (f = 6). Keskimertaiseksi terveytensä koki neljä vastaajaa. Melko huonoksi tai huonoksi terveyttään ei kokenut yksikään vastaajista. Kysymyksessä viisi kysyttiin onko työntekijä ollut sairauden takia poissa töistä kuluvan vuoden aikana. Vastaajista seitsemän ei ole ollut poissa töistä sairauden vuoksi, kun taas vastaajista yhdeksän oli ollut.

Kysymyksessä kuusi työntekijöiltä kysyttiin, miten poissaolevan työntekijän työt hoidettiin. Kuvioista 1 voidaan todeta, että työt on hoidettu vastaajien mukaan pääosin palkkaamalla sijainen. Yksi vastaajista ilmoitti, että poissaolevan työntekijän työt jaettiin muiden työntekijöiden kesken ja yksi ei tiennyt miten työt oli jaettu. Vastaajista yksi ilmoitti, että poissaolevan työntekijän työt on hoidettu usealla vaihtoehdoiksi annetuilla tavoilla.



KUVIO 1. Poissaolevan työntekijän korvaaminen (f), n = 12

Kysymyksessä seitsemän kysyttiin voiko työntekijöiden mielestä sairauspoissaoloja vähentää. Vastaajista neljä oli sitä mieltä, että sairauspoissaoloja voitaisiin ehkäistä tai vähentää. Saman verran vastaajista (f = 4) oli sitä mieltä, ettei sairauspoissaoloihin voi vaikuttaa ja seitsemän ei osannut sanoa (kuvio 2).



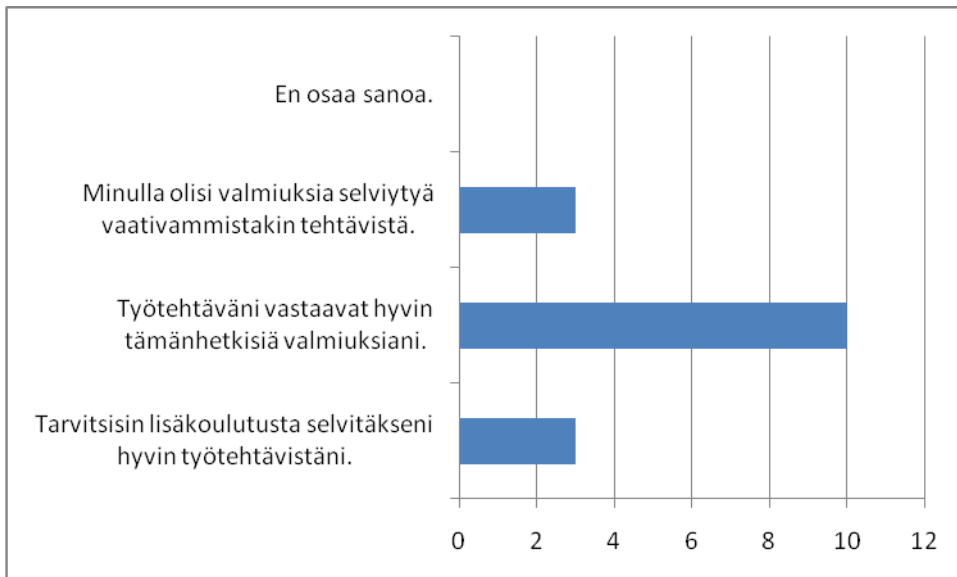
KUVIO 2. Vaikutusmahdollisuudet sairauspoissaoloihin (f) n = 15

Kysyttäessä keinoja sairauspoissaolojen vähentämiseen vastaajien mielestä siihen voitaisiin vaikuttaa työaikajärjestelyillä, kuten mahdollisuudella tehdä osa-aikaista työtä. Tärkeänä pidettiin työilmapiirin kehittämistä ja työntekijöiden kuuntelemista. Esiin nostettiin myös oman kunnon ylläpitäminen sekä kiireettömyys elämässä.

Kysymyksessä kahdeksan kysyttiin uskovatko työntekijät pystyvänsä työskentelemään ammatissaan eläkeikään saakka. Yksi vastaajista uskoi pystyvänsä ja suurin osa (f=10) piti sitä todennäköisenä. Kolme vastaajaa ei osannut sanoa ja yksi koki, ettei pysty työskentelemään eläkeikään saakka.

6.2 Työhallinta

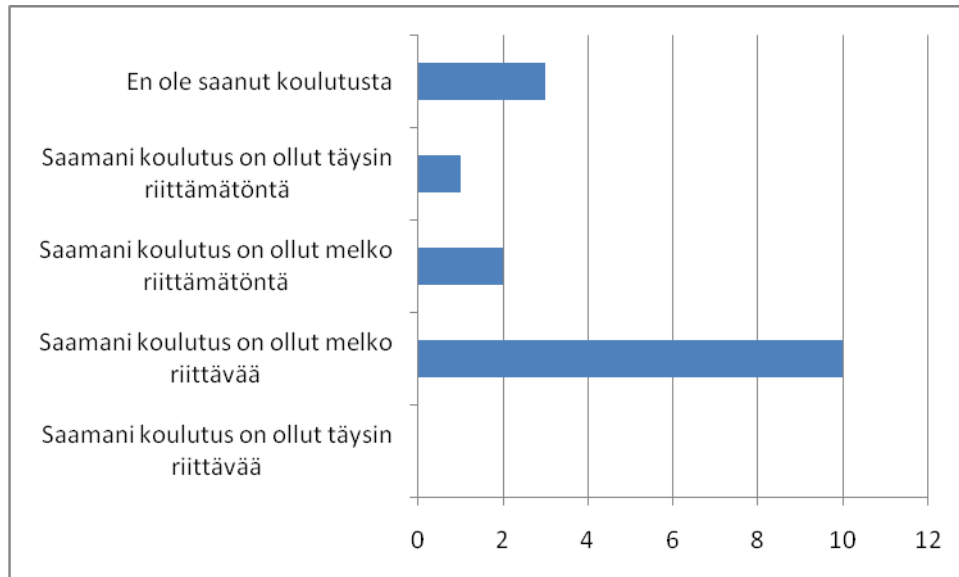
Kysymyksillä 9–15 selvitettiin työntekijöiden kokemaa työhallintaa. Kysymyksessä yhdeksän pyydettiin kuvaamaan vaihtoehdoilla tämän hetkistä valmiutta selviytyä omista työtehtävistä. Vastaajista suurin osa (f = 10) oli sitä mieltä, että työtehtävät vastasivat hyvin heidän tämänhetkisiä valmiuksia. Lisäkoulutusta koki tarvitsevänsä kolme vastaajaa. Vaativimmistakin tehtävistä koki selviytyvänsä kolme vastaajaa (kuvio 3).



KUVIO 3. Valmiudet selvitä tämän hetkisistä työtehtävistä (f) n= 16

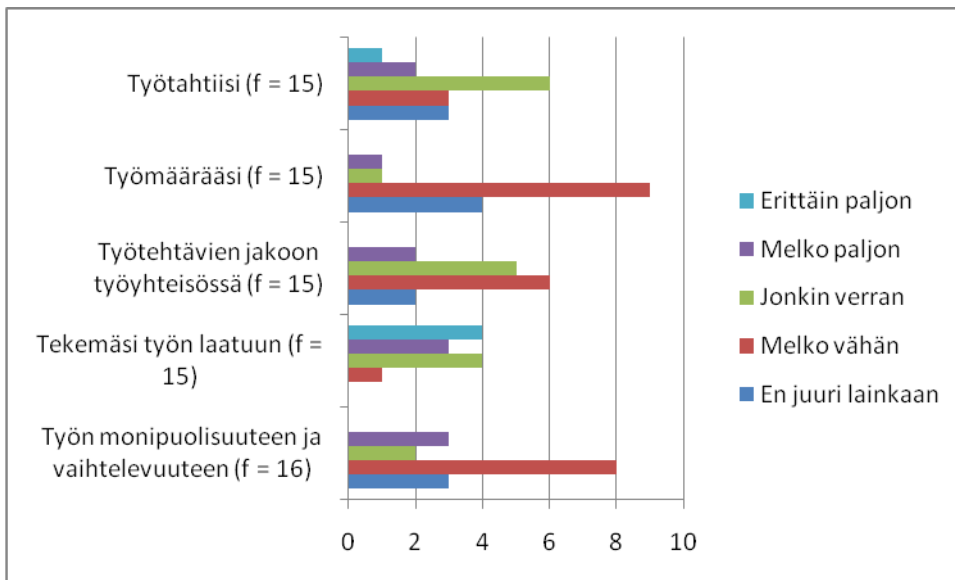
Kysymyksessä 10 kysyttiin uusiin työtehtäviin perehdyttämisestä. Uusiin tehtäviin perehdyttäminen tapahtui vastaajien mielestä melko hyvin (f = 13). Kahden vastaajan mielestä kuitenkin melko huonosti tai erittäin huonosti.

Kysymys 11 koski ammatillista täydennys- ja uudelleen koulutusta. Täydennys- ja uudelleen koulutuksen riittävyys jakoi mielipiteitä. Kuten kuviosta 4 nähdään, suurin osa ($f = 10$) oli sitä mieltä että, koulutuksen määrä on ollut melko riittävää. Kukaan vastaajista ei kokenut, että koulutus olisi ollut täysin riittävää. Yksi vastanneista koki, että koulutuksen määrä oli ollut täysin riittämätöntä.



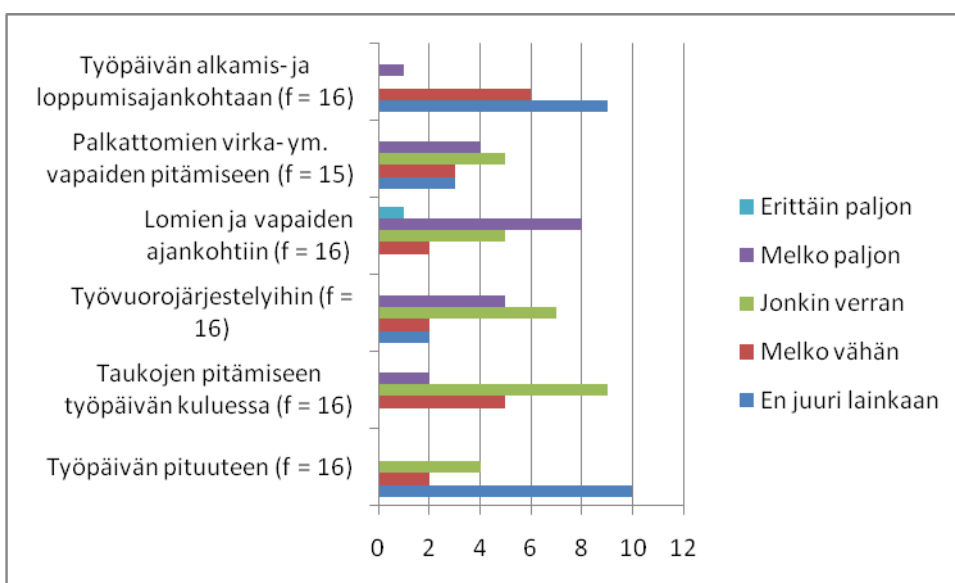
KUVIO 4. Täydennyskoulutuksen riittävyys (f), $n = 16$

Kysymyksessä 12 selvitettiin työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön (kuvio 5). Kysyttäessä vaikutusmahdollisuudesta työn monipuolisuuteen ja vaihtelevuuteen, suurin osa vastaajista koki, että siihen voi vaikuttaa melko vähän. Vaikutusmahdollisuudet työn laatuun koettiin paremmaksi, enemmistö vastaajista koki pysyvänsä vaikuttamaan siihen melko paljon ($f = 6$) tai erittäin paljon ($f = 4$). Vaikuttaminen työtehtävien jakoon työyhteisössä jakoi mielipiteitä. Suurin osa vastaajista koki, että työtehtävien jakoon voi vaikuttaa melko vähän ($f = 6$) tai jonkin verran ($f = 5$). Vastaajat kokivat vaikutusmahdollisuudet työmäärään vähäisiksi. Vastaukset jakautuivat pääosin vaihtoehtoihin ”en juuri lainkaan” ($f = 4$) tai ”melko vähän” ($f = 9$). Työtahtiin voi vaikuttaa vastaajien mielestä melko vähäisesti. Vastaajista kolme koki, ettei voi vaikuttaa työtahtiin juuri lainkaan. Melko vähän pystyi vaikuttamaan kolmen mielestä ja jonkin verran kuuden mielestä. Työntekijöistä kaksi koki, että työtahtiin voi vaikuttaa melko paljon ja yksi koki, että siihen voi vaikuttaa erittäin paljon.



KUVIO 5. Vaikutusmahdollisuudet työssä (f)

Kysymyksessä 13 selvitettiin työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omiin työaikoihin (kuvio 6). Työpäivän pituuteen ei voinut vastaajien mielestä vaikuttaa juuri lainkaan (f = 10) tai melko vähän (f = 2). Taukojen pitämiseen työpäivän aikana pystyi vaikuttamaan vastaajista suurimman osan mielestä jonkin verran (f = 9). Vaikutusmahdollisuuksia työvuorojärjestelyihin sekä lomien ja vapaiden ajankohtiin pidettiin melko hyvänä. Kysyttäessä vaikutusmahdollisuuksista palkattomien virka- ja muiden vapaiden pitämiseen, vastaukset jakoutuivat melko tasaisesti. Työnalkamis- ja loppumisajankohtaa pystyi vaikuttamaan työntekijöiden mielestä pääosin melko vähän (f = 6) tai ei juuri lainkaan (f = 9).

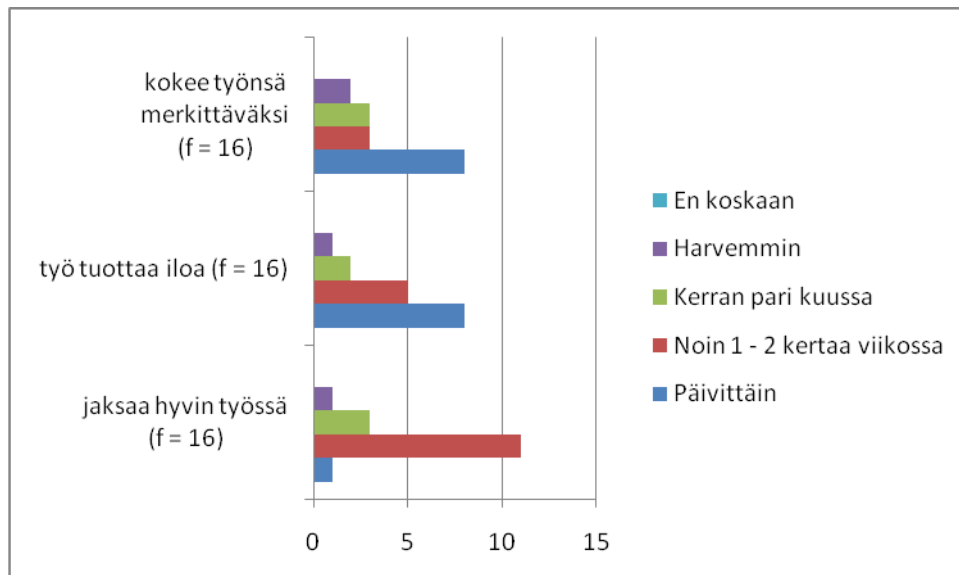


KUVIO 6. Vaikutusmahdollisuudet työaikajärjestelyihin (f)

Kysymyksissä 14 ja 15 kysyttiin työntekijöiltä kehityskeskusteluista. Vastaajista 13 oli käynyt kahdenkeskisen kehityskeskustelun esimiehen kanssa kuluneen 12 kuukauden aikana. Vastanneista työntekijöistä kolme ei ollut käynyt kehityskeskustelua. Hyödyllisenä kehityskeskustelun koki yhdeksän vastaajaa, hyödyttömänä kaksi. Vastaajista yksi koki, ettei se ollut hyödytön eikä hyödyllinen. Perusteluna tälle oli se, että kehoitus keskusteluun oli tullut ylemmältä taholta. Hyödyllisenä kehityskeskustelua pidettiin, koska siellä käytiin läpi työnvastuualueita sekä koulutustarpeita. Lisäksi siellä selvitettiin työntekijän sen hetkinen tilanne ja suunniteltiin tulevaisuutta. Vastaajat, joiden mielestä kehityskeskustelu oli ollut hyödytön, kokivat, että kehityskeskustelussa esimies oli vain kertonut asioita ja sovitut asiat eivät olleet toteutuneet käytännössä.

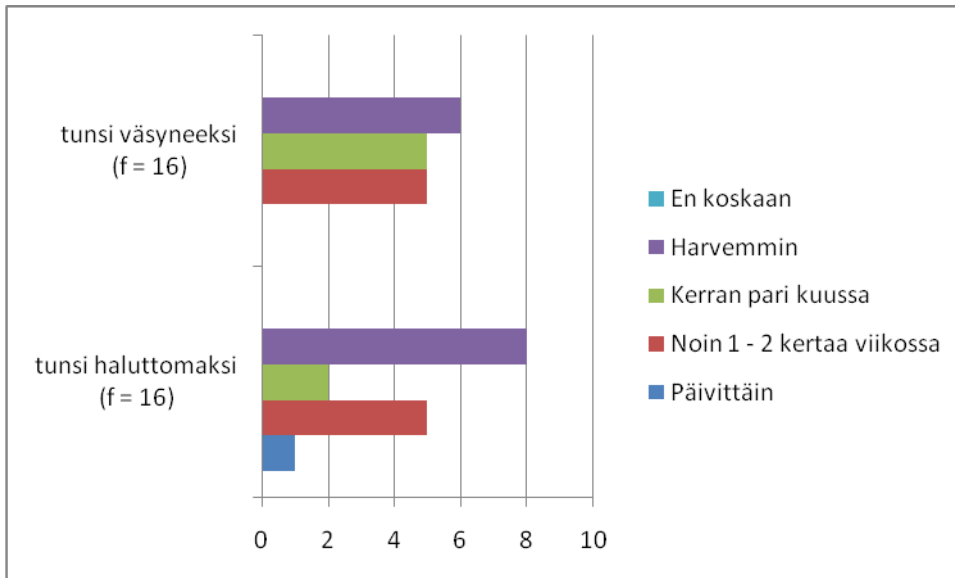
6.3 Työssä jaksaminen

Kysymyksissä 16–21 selvitettiin työntekijöiden työssä jaksamista. Kysymyksessä 16 selvitettiin työntekijöiden tuntemuksia työstä. Vastaajista 14 tunsu päivittäin, että heidän työllään on merkitystä. Työntekijöistä yksi tunsu näin 1–2 kertaa viikossa ja yksi tunsu harvemmin. Suurin osa ($f = 11$) vastaajista tunsu jaksavansa työssä hyvin noin 1–2 kertaa viikossa ja työ tuotti iloa päivittäin kahdeksalle vastaajista. Työnsä koki merkittäväksi työyhteisölle päivittäin kahdeksan vastaajaa. (kuvio 7).



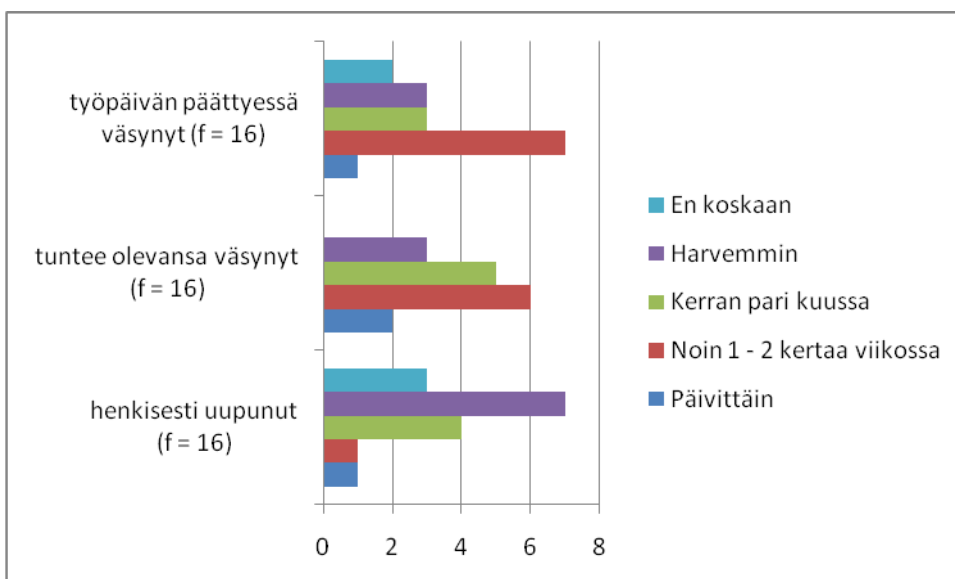
KUVIO 7. Työntekijöiden tuntemukset työstä (f)

Kysymys työntekijän tuntemuksista töihin lähdetessä jakoi mielipiteitä. Vastaajista suurin osa ($f = 6$ ja $f = 8$) tunsi itsensä harvemmin väsyneeksi tai haluttomaksi työhön lähdetessä. Vastaajista osa kuitenkin koki itsensä väsyneeksi ($f = 5$) tai haluttomaksi ($f = 5$) kerran tai pari viikossa (kuvio 8).



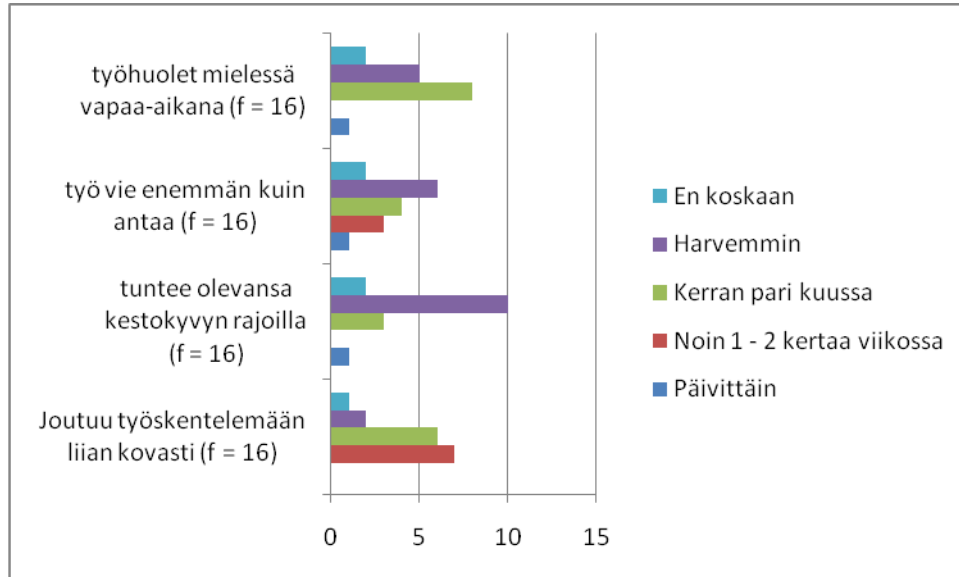
KUVIO 8. Työntekijöiden tuntemuksia töihin lähdetessä (f)

Henkisesti uupuneita vastaajissa oli vähän, vain kahdella oli tällaisia tuntemuksia päivittäin tai 1-2 kertaa viikossa. Väsymystä oli useammalla; päivittäin itsensä koki väsyneeksi kaksi vastaajaa, noin 1-2 kertaa viikossa kuusi vastaajaa. Työpäivän päättyessä väsymystä tunsi päivittäin yksi, noin 1-2 kertaa viikossa seitsemän vastaajaa (kuvio 9)



KUVIO 9. Vastaajien tuntemuksia fyysisestä ja psyykkisestä rasituksesta (f)

Vastaajista ($f = 6$) koki, että työ harvemmin vie enemmän kuin antaa. Harvemmin tuntui myös siltä, että oli työstä aiheutuvan rasituksen takia kestäkyvyn rajoilla. Vastaajista enemmistö oli kuitenkin sitä mieltä, että joutuu työskentelemään liian kovasti pari kertaa viikossa ($f = 7$) tai kerran pari kuukaudessa ($f = 6$) (Kuvio 10).



KUVIO 10. Vastaajien tuntemuksia työn rasittavuudesta (f)

Kysymyksessä 17 selvitettiin työntekijöiden mahdollisuutta luoda toimivia potilassuhteita siten, että sovitut asiat toteutuvat ja työ on tuloksellista. Vastanneista yhdeksän koki pystyvänsä luomaan toimivia potilassuhteita usein (taulukko 1).

Vastaus	f
aina	0
usein	9
joskus voin, joskus en	7
harvoin	0
en koskaan	0

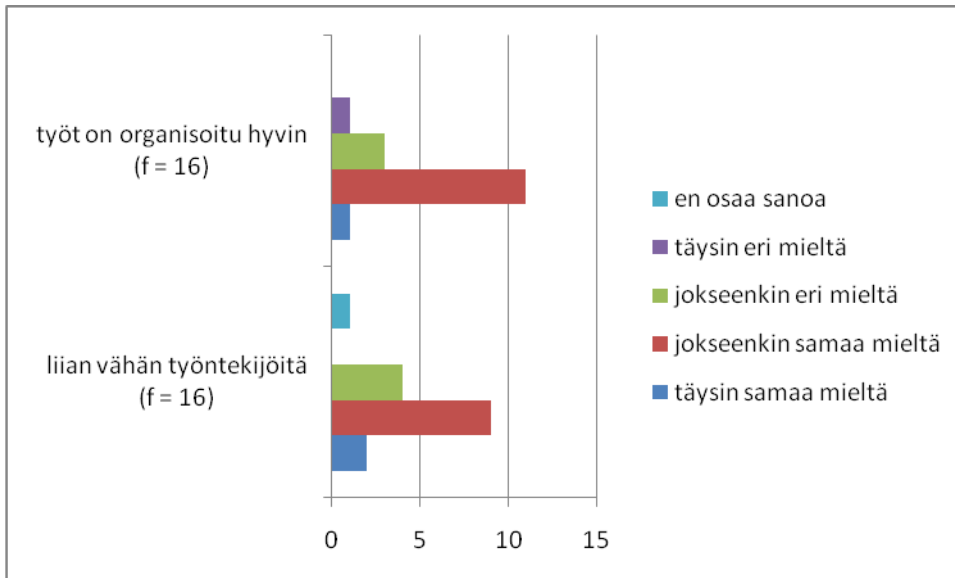
TAULUKKO 1. Kuinka usein on mahdollista luoda toimiva potilassuhde? ($f = 16$)

Kysymyksessä 18 selvitettiin apuvälineiden käyttöä fyysisesti rasittavissa työtehtävissä. Kaikki ($f = 16$) vastanneista kertoi käyttävänsä apuvälineitä. Vastauksien mukaan yleisimmin käytetyt apuvälineet olivat nosturi, pyörähdyslauta ja suihkutuoli.

Kysymyksessä 19 oli erilaisia väittämiä liittyen työssä jaksamiseen (asteikolla 1–5). Suurin osa vastaajista ($f = 11$) koki, että työpaikalla on hyvä yhteishenki. Jokseenkin

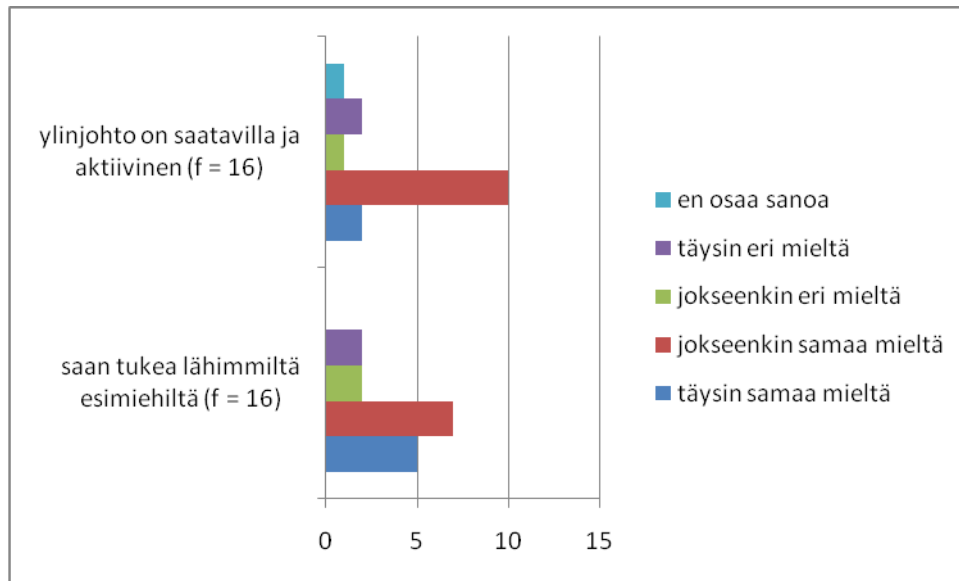
eri mieltä oli kolme vastaajaa ja yksi vastaajista ei osannut sanoa. Yksikään vastaajista ei ollut erimieltä siitä, että työtovereilta saa apua hankalissa tilanteissa.

Kuviosta 11 käy ilmi, että vastaajien (f = 11) mielestä työt on melko hyvin organisoitu. Suurin osa vastaajista (f = 14) on sitä mieltä että, työpaikalla on kuitenkin liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden.



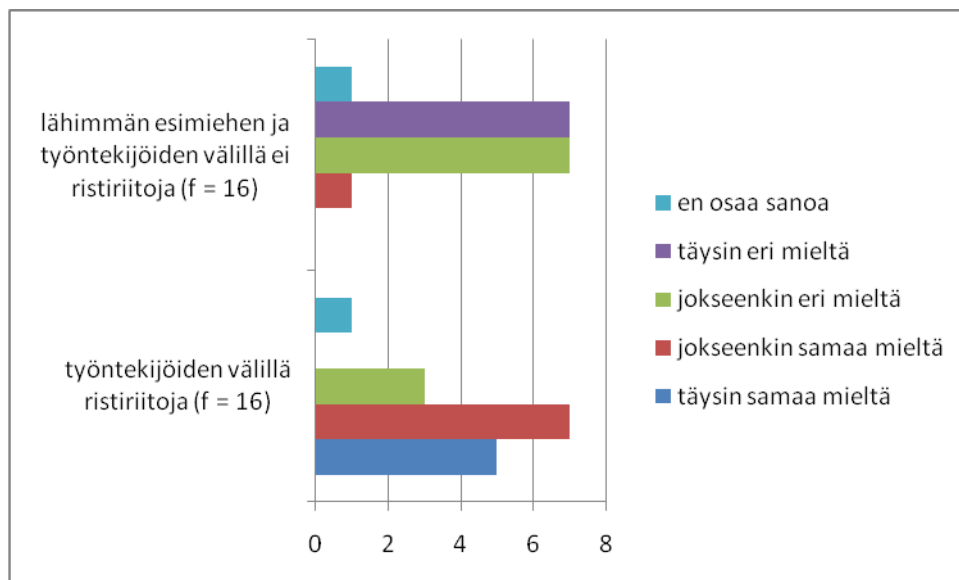
KUVIO 11. Vastaajien mielipiteet työn organisoinnista ja työntekijöiden määrästä (f)

Vastaajat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä esimiehiltä saamaansa tukeen, eriäviä mielipiteitäkin tuli esille (Kuvio 12). Vastausten keskiarvon mukaan ylemmän johdon toimintaan oltiin tyytyväisempiä ($k_a = 2,4$), kuin lähimpien esimiesten toimintaan ($k_a = 2,1$). Ero on kuitenkin hyvin pieni.



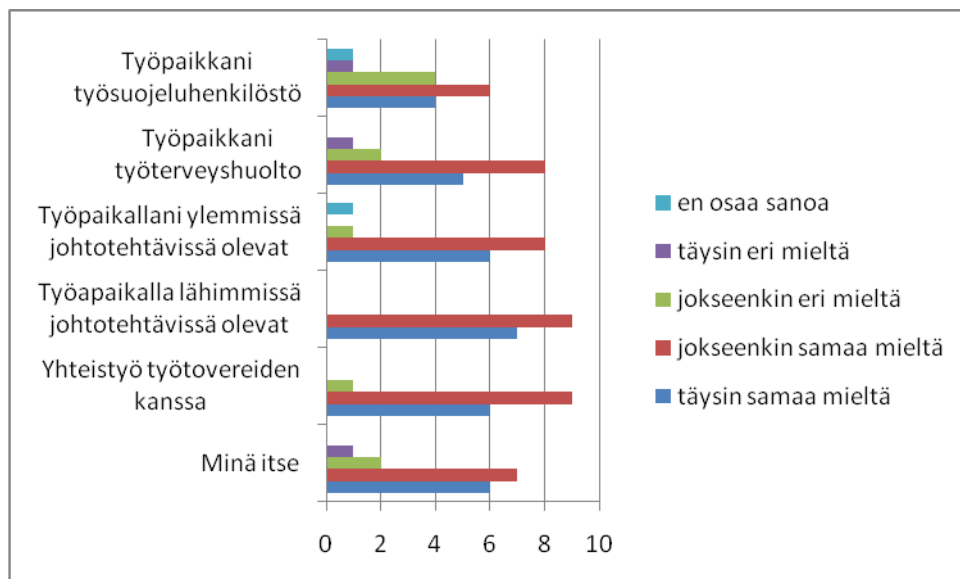
KUVIO 12. Vastaajien mielipiteet esimiesten tuesta (f)

Vastaajien mielestä työyhteisössä on ristiriitoja lähimmän esimiehen ja työntekijöiden kesken. Suurin osa vastaajista (f = 5 ja f = 7) koki, että ristiriitoja on myös työntekijöiden kesken. Yksikään vastaajista ei ollut sitä mieltä ettei ristiriitoja olisi (kuvio 13).



KUVIO 13. Vastaajien mielipiteet työyhteisön ristiriidoista (f)

Kysymyksessä 20 kysyttiin työntekijöiden mielipidettä siitä, kuka voi vaikuttaa työpaikalla työhön ja työskentelyolosuhteisiin (kuvio 14). Suurin osa (f = 9) oli sitä mieltä, että siihen voivat vaikuttaa lähin esimies sekä yhteistyö työtovereiden kesken. Myös ylempi johto sekä työterveyshuolto nousivat vaikuttaviksi tekijöiksi. Moni vastaaja oli myös sitä mieltä, että myös omalla käytöksellään voi vaikuttaa työhön ja työskentelyolosuhteisiin.



KUVIO 14. Vastaajien mielipide työhön ja työolosuhteisiin vaikuttavista tahoista (f = 16)

Kysymys 21 oli avoin kysymys, missä työntekijät saivat tuoda esille ehdotuksia työkykyä ja työhyvinvointia edistävälle toiminnalle. Suurin osa vastaajista toivon työyhteisön yhteisiä liikuntatapahtumia sekä muuta yhteishenkeä nostattavaa toimintaa. Liikuntasetelit olivat myös toivottu kannuste pitämään huolta omasta kunnosta. Esiin nousi toivomus tasapuolisesta kohtelusta kaikkia työntekijöitä kohtaan. Ongelmana koettiin eri ammattiryhmien eriarvoinen kohtelu. Esimieheltä ja työtovereilta toivottiin eri työtehtävien arvostamista sekä rehellisyyttä. Täydennyskoulutuksen koettiin jakautuneen epätasaisesti eri ammattiryhmissä. Työhyvinvointia ja työkykyä parantamaan ehdotettiin myös työhönohjausta ja täydennyskoulutusta.

6.4 Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Kysymyksessä 22 selvitettiin työntekijöiden elämäntilannetta työpaikan ulkopuolella. Suurimmalla osalla vastanneista elämäntilanne oli helppo tai melko helppo. Osalla vastanneista elämäntilanne oli raskas (taulukko 2).

Vastaus	f
helppo	5
melko helppo	7
melko raskas	3
äärimmäisen raskas	1
en osaa sanoa	0

TAULUKKO 2. Vastaajien elämäntilanne työpaikan ulkopuolella (f = 16)

Kysymyksessä 23 kysyttiin työntekijöiltä, hoitavatko he vapaa-ajallaan omaisia tai läheisiään. Vastanneista viisi ilmoitti auttavansa tai hoitavansa läheistään vapaa-ajallaan. Hoidettavana olivat useimmiten omat lapset, mutta myös iäkkäitä vanhempia autettiin.

Kysymyksessä 24 työntekijät saivat tuoda esille ratkaisuja helpottamaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Kaikki vastaukset koskivat työaikajärjestelyjä. Yli viiden päivän työputket koettiin raskaaksi, kuten myös iltavuoron jälkeinen aamuvuoro. Työvuorojen itsenäistä suunnittelua toivoi yksi vastaajista, useampi vastaaja haluaisi muuten vaikuttaa omiin työvuoroihinsa, esimerkiksi toiveiden muodossa. Työntekijöillä oli myös tunne, että toisten työvuorotoivomukset toteutuivat paremmin. Loma-ajat koettiin ongelmaiseksi siinä suhteessa, että lomaa ei aina voinut pitää samaan aikaan omien lasten kanssa. Mahdollisuutta osa-aikaiseen työskentelyyn toivottiin.

7 POHDINTA

7.1 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön kyselyä varten haettiin tutkimuslupa (liite 2) Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän johtavalta ylihoitajalta Anne Mikkoselta. Tutkimuslupa saatiin marraskuussa 2010. Kyselyn tiedot sekä linkki kyselyyn lähetettiin tutkimusluvan saatua apulaisosastonhoitaja Leena Keinäselle, joka lähetti tiedot eteenpäin työntekijöille.

Tutkimuksissa pyritään välttämään virheitä, minkä vuoksi tutkimusten luotettavuutta pyritään arvioimaan. Luotettavuuden arviointiin voidaan käyttää erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetilla tarkoitetaan mittarin johdonmukaisuutta, sitä että se mittaa aina samaa asiaa. Reliabiliteetti voidaan todeta esimerkiksi tutkimuksen toistettavuudella, kaksi eri tutkijaa saa saman tuloksen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 213). Toinen tutkimuksen arviointiin käytettävä käsite on validiteetti. Validiteetti ilmaisee, miten tarkasti tutkimuksessa käytetty mittausmenetelmä mittaa juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Esimerkiksi tutkija voi ymmärtää kyselylomakkeen kysymykset toisella tavalla kuin kyselyyn vastaaja. Tämä voi aiheuttaa tuloksiin virheitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 213–214.) Opinnäytetyön mittari on koottu pääosin useista aikaisemmin käytetyistä mittareissa, joten tältä osin kysymykset on aiemmin testattu. Haasteena oli saada mittari mukautumaan opinnäytetyön tutkimusongelmaan. Mittarista pyydettiin mielipiteitä vapaaehtoisilta alan työntekijöiltä, opponenteilta sekä toimeksiantajan edustalta. Opinnäytetyötä tehdessäni, perehdyin tutkimukseen liittyvään kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin, mikä lisää tutkimuksen validiteettia.

Opinnäytetyötä tehdessäni pyrin ottamaan huomioon eettiset näkökohdat. Ennen kyselyn laatimista perehdyin aiempaan kirjallisuuteen sekä aikaisemmin julkaistuihin tutkimuksiin. Jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa kiinnitettiin huomiota kyselyn vastaajien vapaaehtoisuuteen ja anonyymiyteen. Juuri tästä syystä valitsin tutkimusmenetelmäksi kvantitatiivinen tutkimus ja toteuttamistavaksi Internet-kysely. Se, että olen työskennellyt kyseisellä vuodeosastolla, on voinut jollain tapaa vaikuttaa kyselylomakkeen laadintaan. Työkokemus vuodeosastolla ei ole tiettävästi vaikuttanut selvitetyksen tuloksiin. Tulokset on pyritty esittämään täysin puolueettomasti ja ilman ennakkokäsityksiä. Käsitteelin vastaukset kysymys kerrallaan niin, etteivät vastaajat ole tunnistettavissa muista vastauksista, esimerkiksi taustatiedoista. Havaintomatriisin on nähnyt vain opinnäytetyön tekijä.

7.2 Tulosten tarkastelu sekä opinnäytetyön käytettävyys ja jatkotutkimusaiheet

Kyselyssä selvitettiin, mitkä tekijät vaikuttivat Kiuruveden terveystieteiden keskuksen vuodeosaston hoitajien mielestä työhyvinvoinnin edistämiseen ja sen kautta sairauspoissaoloihin. Kyselyyn vastasi yli puolet osaston hoitajista. Suurin osa työntekijöistä koki terveytensä hyväksi ja uskoi pystyvänsä työskentelemään eläkeikänsä saakka. Moni työntekijöistä oli sitä mieltä, että työ antaa enemmän kuin ottaa.

Työ vuodeosastolla koettiin raskaaksi ja välillä työ oli liian kuormittavaa. Suurimman osan mielestä työntekijöitä on liian vähän. Aikaisemmat tutkimukset viittaavat samankaltaisiin tuntemuksiin (Laine ym. 2006). Vastaajat kuitenkin kokivat saavansa tukea työyhteisöltä sekä esimiehiltä. Toisten mielipiteiden huomioonottaminen sekä työn arvostaminen koettiin tärkeäksi. Fyysistä kuormitusta pyrittiin lievittämään eri apuvälineillä. Työn merkittävyys ja työn tuottama ilo auttoivat jaksamaan raskaassa työssä.

Suurin osa työntekijöistä koki työnhallinnan hyväksi. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen oli usean mielestä toteutunut melko hyvin. Työnhallinta on hyvin tärkeä osa työhyvinvointia. Useissa tutkimuksissa on todettu, että huono työnhallinta lisää sairauspoissaoloja. Huono työnhallinta aiheuttaa mielenterveysongelmia sekä lisää sydäntautien ja kuoleman riskiä. (Vahtera ym. 2010.)

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhön koettiin melko vähäiseksi. Eniten työntekijöiden mielestä pystyi vaikuttamaan työnlaatuun, vähiten työmäärään ja monipuolisuuteen. Vaikutusmahdollisuudet työaikoihin koettiin myös vähäiseksi. Työaikojen hallinta on todettu olevan merkittävässä yhteydessä terveyteen. Aikaisemman tutkimuksen mukaan sairauspoissaoloja kertyi 15-18 % enemmän niille, joiden työajan säätelymahdollisuus oli alle keskiarvon. (Vahtera ym. 2010)

Opinnäytetyössä nousi esille työaikajärjestelyjen tärkeys työhyvinvoinnin edistämisessä. Osa-aikaista työtä toivoivat yleensä perheelliset työntekijät. Työntekijöiden puute on kuitenkin yleistä terveydenhoitoalalla, mikä saattaa vähentää mahdollisuutta tehdä lyhyempää työaikaa. Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen on koettu vuoro-työssä hankalaksi myös muissa tutkimuksissa (Kivimäki, Karttunen & Yrjänheikki 2004).

Aikaisemman tutkimuksen mukaan kohonnutta sairastumisriskiä selittävät eniten työmäärän kasvu, osallistumismahdollisuuksien heikentyminen, yksipuolinen työ sekä

epävarmuus työssä (Vahtera ym. 2010). Tulosten perusteella voidaan sanoa, että tärkeimmiksi työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi nousivat työaikajärjestelyt ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Työntekijöiden mielestä tärkeää on myös työyhteisön tuki sekä omasta terveydestä huolehtiminen.

Opinnäytetyön tulokset antavat vuodeosaston työntekijöille ja esimiehille tietoa osaston tämän hetkisestä tilanteesta. Tuloksia voidaan käyttää työilmapiirin kehittämiseen sekä työhyvinvoinnin edistämiseen vuodeosastolla ja myös muilla Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän työpaikoilla. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista uusia kysely muutamana vuoden päästä ja nähdä onko tilanne muuttunut. Tarvittaessa kyselyn voisi toteuttaa Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän muissakin työpisteissä.

7.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön ideointi alkoi syksyllä 2009. Aiheen valitsin Savonia -ammattikorkeakoulun Moodle oppimisympäristön Ideapankista. Kiinnostus työhyvinvointitutkimukseen heräsi julkisesta keskustelusta hoitajien jaksamisesta sekä alan työntekijäpulasta. Myös oma jaksaminen tulevassa ammatissa mietitytti. Toimeksiantaja toivoi kvantitatiivista tutkimusta anonymiteetin lisäämiseksi. Samalla ajatteltiin vastausprosentin olevan näin suurempi. Aikaisempia tutkimuksia aiheesta löytyi paljon, mikä myös puolsi kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Rungas teoria tietoa auttoi aiheeseen perehtymisessä, mutta haasteena oli rajata juuri vuodeosastolle sopivat aihealueet. Mittarin laadinnassa sain apua toimeksiantajalta, mikä helpotti laajan mittarin rajaamista.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut haastavaa ja aikaa vievää. Aihealue oli laaja ja sen rajaaminen oli haastavaa. Mittarin laatimisen koin vaikeaksi, koska ei ollut aikaisempaa kokemusta tutkimuksen tekemisestä. Kysymykset oli mietittävä tarkkaan, jotta saisin vastauksen tutkimusongelmaan.

Opinnäytetyötä tehdessä sain huomata, että työhyvinvointiin vaikuttavat hyvin monet asiat, psyykkiset ja fyysiset. Ennen ajattelin, että kiire ja fyysinen rasitus ovat suurimpia haittavaikuttajia työntekijöiden hyvinvointiin. Kuitenkin mielestäni psyykkistä puolta ei tule unohtaa. Vastauksista nousi hyvin esille työtovereiden tuen ja yhteishengen tärkeys työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyön tekeminen antoi mielestäni hyvät eväät tulevaan työelämään. Työelämässä on varmasti hyötyä myös harjaantuneesta tiedon etsimisestä sekä lähdekritiikistä.

LÄHTEET

Aktiivinen aikainen puuttuminen – tavoitteena pitkäaikaisterveys. 2005. Kuntatyö kunnossa. Opas henkilöstön kehittäjille, esimiehille ja työterveyshuollolle [Viitattu 20.7.2010]. Saatavissa: http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_txt/id4235/Aapu.pdf

Elovainio, M. & Kivimäki, M. 2005. Terveysthuollon *henkilöstö ja henkilöstön hyvinvointi*. Duodecim, Terveyskirjasto [Viitattu 9.7.2010]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00051

Heikkilä, T. 2008. *Tilastollinen tutkimus*. 4. painos. Helsinki: Edita Prima.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. *Tutki ja kirjoita*. 6. painos. Helsinki: Tammi.

Kivimäki, R., Karttunen, A., Yrjänheikki, L. & Hintikka, S. 2006. *Hyvinvointia sairaalatyöhön*. Terveysthuollon kehittämishanke 2004–2006. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Yliopistopaino.

Kivimäki, R., Karttunen, A. & Yrjänheikki L. 2004. *Hoitotyöntekijä työssään ja ympäristössään – uusia näkökulmia tasapainoiseen työelämään*. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus. Tampere: Työsuojeluosasto.

Kuokkanen, L. 2010. *Ajankohtainen työhyvinvointi. Hoitajien arvio omasta kunnostaan*. Sairaanhoidajaliitto [Viitattu 9.7.2010]. Saatavissa: http://www.sairaanhoidajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoidajalehti/8_2004/muut_artikkelit/ajankohtainen_tyohyvinvointi_hoi/

Laine, L. 2006. *Terveys, työkyky ja työhyvinvointi eri-ikäisten naishoivatyöntekijöiden kokemana* [Viitattu 25.5.2010]. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8329/URN_NBN_fi_jyu-2006411.pdf?sequence=1

Laine, M., Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Kaarlela-Tuomaala, A., Lindström, K., Raitoharju, R. & Suomala, T. 2006. *Työolot ja hyvinvointi sosiaali ja terveysalalla 2005*. Työterveyslaitos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Määrällinen tutkimus 2010. Jyväskylän Yliopisto [Viitattu 26.4.2011]. Saatavissa: <https://webapps.jyu.fi/koppa/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimussstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Paloheimo-Koskipää, L. 2010. *"Hyvä elämä" lisää työvuosia*. Työterveyslaitos [Viitattu: 2.7.2010]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/ajankohtaista/Sivut/Hyva_elama_lisaa_tyovuosia.aSPX

Partanen, P., Heikkinen, T. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2004. *Sairaanhoitajien työolobarometri 2004*. Suomen sairaanhoitajaliitto ry:n jäsenkysely [Viitattu 2.7.2010]. Saatavissa: <http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/@Bin/1472413/Tyoolobarometri-1.pdf>

Rauramo, P. 2008. *Työhyvinvoinnin portaat*. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita: Helsinki.

Sallinen, T. 2006. *"Kiva tulla töihin" - Tutkimus työntekijöiden työtyytyväisyydestä ja sitoutuneisuudesta suomalaisessa myyntiorganisaatiossa*. Pro gradu-tutkielma [Viitattu 13.12.2010]. Saatavissa: <http://helda.helsinki.fi/handle/10138/12214>

Surakka, T. 2008. *Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia*. Tammi: Vammala.

Tjäder, J. 2010. *Elintavat ja hyvinvointi*. Työterveyslaitos [Viitattu: 25.5.2010]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/terveys_ ja_tyokyky/elintavat_ ja_tyokyky/sivut/default.aspx

Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön. 2010. Sosiaali- ja terveysministeriö [Viitattu: 25.5.2010]. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. 2005. Sosiaali- ja terveysministeriö [Viitattu 26.4.2011]. Saatavissa: <http://pre20090115.stm.fi/hm1135943559410/passthru.pdf>

Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. 2010. *Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa*. Työterveyslaitos. [Viitattu 25.5.2010] Saatavissa: <http://www.savonlinnaseutu.fi/LiiteTiedostoNayta.asb?DokumenttiID=2602&TauluNimi=TiedoteKappale&NakymaID=1641&KappaleID=3853>

Workplace health, Safety and Well-being of the Nurse. 2008. Ontario [Viitattu 11.4.2011].

Saatavissa: http://www.rnao.org/Storage/36/3089_RNAO_BPG_Health_Safety.pdf

KYSELYLOMAKE

Työhyvinvointikysely Kiuruveden terveystieteiden osaston vuodeosastolle

Vastaa kyselyyn ympyröimällä sopiva vaihtoehto ja vastaa omin sanoin kysymyksiin. Vastaukset näkee vain opinnäytetyöntekijä. Vastaukset hävitetään asian mukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

TAUSTATIEDOT

1. Ikäsi:
 - a. 18 – 24
 - b. 25 – 34
 - c. 35 – 44
 - d. 45 – 54
 - e. yli 55

2. Mikä on ammattitutkintosi?
 - a. Sairaanhoidaja
 - b. Perus- tai lähihoitaja

3. Työsuhteeni on
 - a. vakituinen
 - b. määräaikainen

TERVEYS JA TYÖKYKY

4. Millaiseksi koet terveydentiläsi?
 - a. hyväksi
 - b. melko hyväksi
 - c. keskinkertaiseksi
 - d. melko huonoksi
 - e. huonoksi

5. Oletko ollut viimeisen 12 kk aikana poissa töistä sairauden takia?
 - a. en
 - b. kyllä

6. JOS olet jäänyt äkillisesti pois työstäsi 1-4 päiväksi, miten työsi hoidettiin poissa ollessasi?

- a. tilalleni palkattiin sijainen
- b. työt jaettiin työtovereiden kesken
- c. joku työtovereistani teki minun työvuoroni omansa perään
- d. työni kasautuivat ja jatkoin palatessani siitä mihin jäin
- e. työt jäivät kokonaan tekemättä
- f. muuta, mitä? _____

7. Voisiko sairauspoissaoloja työpaikallasi mielestäsi ehkäistä tai vähentää?

- a. ei
- b. kyllä, miten?

8. Uskotko, että terveytesi puolesta pystyt työskentelemään ammatissasi eläkeikään saakka?

- a. kyllä
- b. todennäköisesti kyllä
- c. todennäköisesti en
- d. en
- e. en osaa sanoa

TYÖNHALLINTA

9. Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten valmiuksiasi selviytyä tehtävistäsi?

- tarvitsisin lisäkoulutusta selvitäkseni hyvin työtehtävistäni
- työtehtäväni vastaavat hyvin tämänhetkisiä valmiuksiani
- minulla olisi valmiuksia selviytyä vaativammistakin tehtävistä
- en osaa sanoa

10. Miten työpaikallasi huolehditaan uusiin tehtäviin perehdyttämisestä?

- erittäin hyvin
- melko hyvin
- melko huonosti
- erittäin huonosti
- en osaa sanoa

11. Oletko saanut työsi kannalta riittävästi ammatillista täydennys- ja uudelleen koulutusta viimeksi kuluneen kahden vuoden aikana?

- en ole saanut koulutusta
- saamani koulutus on ollut täysin riittämätöntä
- saamani koulutus on ollut melko riittämätöntä
- saamani koulutus on ollut melko riittävää
- saamani koulutus on ollut täysin riittävää

12. Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?

	En juuri lainkaan	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
a. Työn monipuolisuuden ja vaihtelevuuteen	1	2	3	4	5
b. Tekemäsi työn laatuun	1	2	3	4	5
c. Työtehtävien jakoon työyhteisössä	1	2	3	4	5
d. Työmäärääsi	1	2	3	4	5
e. Työtahtiisi	1	2	3	4	5

13. Kuinka paljon voit vaikuttaa työaikoihisi?

	En juuri lainkaan	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
a. Työpäivän pituuteen	1	2	3	4	5
b. Työpäivän alkamis- ja loppumisajankohtaan	1	2	3	4	5
c. Taukojen pitämiseen työpäivän kuluessa	1	2	3	4	5
d. Työvuorojärjestelyihin	1	2	3	4	5
e. Lomien ja vapaiden ajankohtiin	1	2	3	4	5
f. Palkattomien virka- ym. vapaiden pitämiseen	1	2	3	4	5

14. Oletko käynyt esimiehesi kanssa kahdenkeskisen kehityskeskustelun viimeisen 12 kk aikana?

a. kyllä

b. en

15. Jos vastasit kyllä, koitko keskustelun oman työsi ja siinä kehittymisen kannalta:

a. hyödyllisenä, koska _____

b. hyödyttömänä, koska _____

c. ei kumpaakaan, koska _____

TYÖSSÄ JAKSAMINEN

16. Kuinka usein koet seuraavia tuntemuksia?

	päivittäin	noin 1-2 kertaa viikossa	kerran pari kuussa	harvemmin	en kaan	kos-
a. Tunnen, että työlläni on merkitystä	1	2	3	4	5	
b. Tunnen jaksavani hyvin työssäni, enkä ole uupunut työpäivän jälkeen	1	2	3	4	5	
c. Tunnen, että työni tuottaa minulle iloa ja saan työstäni myönteistä palautetta	1	2	3	4	5	
d. Tunnen, että työpanokseni on merkittävä työyhteisölleni	1	2	3	4	5	
e. Tunnen itseni haluttomaksi, kun on lähdeittävä työhön	1	2	3	4	5	
f. Tunnen itseni väsyneeksi, kun on lähdeittävä työhön	1	2	3	4	5	
g. Tunnen olevani henkisesti uupunut työssäni	1	2	3	4	5	
h. Tunnen olevani väsynyt	1	2	3	4	5	
i. Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä	1	2	3	4	5	
j. Joudun työskentelemään liian lujasti	1	2	3	4	5	
k. Tunnen olevani kestävykseni rajoilla	1	2	3	4	5	
l. Tunnen, että työni vie minulta enemmän kuin jaksan antaa	1	2	3	4	5	
m. Työhuolet pyörivät mielessäni vapaa-aikana	1	2	3	4	5	

17. Voitko mielestäsi luoda toimivia potilassuhteita siten, että sovitut asiat toteutuvat ja työ on tuloksellista?

- a. aina
- b. usein
- c. joskus voin, joskus en
- d. harvoin
- e. en koskaan

18. Käytätkö fyysisesti rasittavissa työtehtävissäsi osaston apuvälineitä?

- a. kyllä, mitä? _____
- b. en, miksi en?

19. Miten hyvin seuraavat työpaikkaasi koskevat väittämät pitävät mielestäsi paikkansa?

	Täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a. Työpaikallani on hyvä yhteishenki	1	2	3	4	5
b. Hankalissa työtilanteissa saan apua työtovereiltani	1	2	3	4	5
c. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	1	2	3	4	5
d. Työt on hyvin organisoitu	1	2	3	4	5
e. Saan apua ja tukea lähimmiltä esimiehiltä, kun työ tuntuu hankalalta	1	2	3	4	5
f. Työntekijöiden välillä on ristiriitoja	1	2	3	4	5
g. Ylin johto on saatavilla ja puuttuu asioihin aktiivisesti	1	2	3	4	5
h. Lähimmän esimiehen ja alaisten välillä ei ole erimielisyyksiä tai ristiriitoja	1	2	3	4	5

20. Minusta tuntuu, että työpaikallani työhöni ja työskentelyolosuhteisiin voi vaikuttaa

	Täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a. Minä itse	1	2	3	4	5
b. Yhteistyö työtoverien kanssa	1	2	3	4	5
c. Työpaikallani lähimmissä johtotehtävissä olevat	1	2	3	4	5
d. Työpaikallani ylemmissä johtotehtävissä olevat	1	2	3	4	5
e. Työpaikkani työterveyshuolto	1	2	3	4	5
f. Työpaikkani työsuojeluhenkilöstö	1	2	3	4	5

21. Millaiselle työkykyä / työhyvinvointia edistävälle toiminnalle katsoisit olevan tarvetta työyhteisössäsi?

TYÖN JA VAPAA-AJAN YHTEEN SOVITTAMINEN

22. Millainen on ollut elämäntilanteesi työn ulkopuolella viimeisen puolen vuoden aikana?

- a. helppo
- b. melko helppo
- c. melko raskas
- d. äärimmäisen raskas
- e. en osaa sanoa

23. Tarvitseeko joku vapaa-ajallasi apuasi tai hoitoasi vamman, sairauden tms. takia?

- a. ei
- b. kyllä, kuka? _____
Minkälaista hoitoa tai ajankäyttöä? Ja kuinka usein?


24. Millaisia ratkaisuja mielestäsi työn ja perheen yhteensovittamisessa voisi olla sinun työpaikallasi?

TUTKIMUSLUPA

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä

Viranhaltijapäätös

Päätöspvm.
23.11.2010

Viranhaltija	Juhlava ylihoitaja	Pykälä	210/2010
Palveluyksikkö	Terveysten ja sairaanhoidon palvelut	Dnro	43/2010
Toimielin	Yhtymähallitus	Päätösluokka	13.00.00
Asiaotsikko	TUTKIMUSLUPA - MILLA SÄISÄ		
Päätösteksti (sis. iriähtöollisen valmistelljan esityksen)	Savonia ammattikorkeakoulun lisälmen yksikön sairaanhoitajaopiskolija Milla Sälsä hakee hoitotyön tutkimus- ja opinnäytelupaa. Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointitutkimus Kiuruveden terveyskeskuksen vuodeosastolle. Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin keinoja, joilla voidaan parantaa työntekijöiden hyvinvointia. Kysely osoitetaan Kiuruveden vuodeosaston sairaanhoitajille sekä perus- ja lähihoitajillo. Tutkimus on määrällinen tutkimus ja se toteutetaan sähköisenä Web-kyselynä Typala-ohjelman avulla. Opinnäytetyön tulokset esitetään osaston henkilökunnalle. Tutkimusajankohta on 24.11. - 1.12.2010.		
Päätös	Myönnetään opinnäytetyön liitteen mukaisesti.		
Peruste	Hallintosääntö 48 §.		
Nähtävilläolo	lisälmen terveysasema 24.11.2010		
Muutoksenhaku	Ei muutoksenhakuoikoutta		
Tiedoks.	Raija Pulkinen, Marja Jokelainen, Sirpa Marjoniemi, toimitusjohtaja, yhtymähallituksen puheenjohtaja		
Tiedoksi ltk	Yhtymähallitus		
Saaja	Milla Sälsä		
Valmistelija ja yhteystiedot			
Allekirjoitus ja Nimensolveennys	 Anne Mikkonen johtava ylihoitaja		