



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

HENNA REUNANEN & ANU TAMMINEN

Työtyytyväisyyskysely kunnan-x hoitohenkilöstölle

VANHUSTYÖN KOULUTUSOHJELMA
2020

Tekijät Reunanen, Henna Tamminen, Anu	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Lokakuu 2020
	Sivumäärä 51	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Työtyytyväisyyskysely kunnan-x hoitohenkilöstölle		
Tutkinto-ohjelma Vanhustyön koulutusohjelma		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ja selvittää kunnan-x perusturvan alaisten hoitotyöntekijöiden sekä esimiesten työtyytyväisyyttä. Tavoitteena oli hyvinvoiva työyhteisö ja laadukas asiakastyö. Työn aiheen saimme kunnan-x perusturvan esimiehiltä. Aihe koettiin tarpeelliseksi, koska edellisestä työtyytyväisyyskyselystä oli paljon aikaa. Työyhteisön näkökulmasta koemme opinnäytetyön aiheen tärkeäksi, koska työntekijöiden jakamiseen tulee kiinnittää huomiota hyvän työnlaadun ylläpitämiseksi.</p> <p>Kyselyjä lähetettiin 70 kappaletta kolmeen eri palveluyksikköön (palveluasuminen sekä tehostettu yksikkö) ja vastauksia saatiin 42 kappaletta. Vastausprosentiksi tuli siis 60 %. Kysely toteutettiin henkilöstölle sähköisesti työntekijöiden sähköpostin kautta anonyymisti. Vastaukset analysoitiin ja tuotiin työhön kaavioina sekä prosenttilukuina. Kysely toteutettiin sekä laadullisena eli kvalitatiivisena ja määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Teoreettisena viitekehystenä oli aiheeseen liittyvä lähdekirjallisuus, aiemmat tutkimukset sekä julkaisut. Opinnäytetyön näkökulmina käytettiin työ ja sen kehittäminen, työyhteisö, työn arvostus ja oma hyvinvointi sekä johtaminen ja esimiestyö.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan voidaan todeta, että työtyytyväisyyttä edistäviä tekijöitä olivat hyvä työyhteisö, luotettava esimies sekä asukkaiden ja omaisten tyytyväisyys. Työtyytyväisyyttä vähentävinä tekijöinä koettiin huono tiedonkulku sekä vähäiset henkilöstöresurssit. Työyksiköissä koettiin olevan melko hyvä ”me henki”. Esimiehen tavoitettavuus koettiin helpoksi ja esimies oli myös jonkin verran kiinnostunut työntekijöiden työtyytyväisyydestä. Esimiehen kohtelu alaisiaan kohtaan nähtiin eriarvoisena sekä tiedonkulku yksikössä koettiin melko tai täysin puutteelliseksi. Opinnäytetyön tulosten perusteella työnantajalle annettiin avaimet työn kehittämiseen ja hyvän työtyytyväisyyden saavuttamiseen.</p>		
<p>Asiasanat työtyytyväisyys, työhyvinvointi, hoitohenkilöstö</p>		

Authors Reunanen, Henna Tamminen, Anu	Type of Publication Bachelor`s thesis	Date October 2020
	Number of pages 51	Language of publication: Finnish
Title of publication Job satisfaction inquiry for the municipality x-basic nursing staff		
Degree Programme in Elderly Care		
<p>Abstract</p> <p>The purpose of thesis was to research and resolve the subordinates of municipality-x basic security job satisfaction of nursing staff and supervisors. The objective was to gain affluent work community and high quality at customer work. The subject of the work we got from the basic security supervisor of the municipality-x. The topic was experienced necessary, because the latest job satisfaction survey was made a long time ago. From the point of view of the work community, we consider the topic of the thesis important, because the coping of employees should be pay attention to maintain good quality of work.</p> <p>70 inquiries were sent to three different service units (service housing and the enhanced unit) and 42 responses were received. So, the answer percentage came to 60 %. The inquiry of staff was implemented electronically via employee email anonymously. Answers were analyzed and brought to work as charts as well as percentages. The inquiry was conducted as well qualitative and quantitative research. The theoretical frames of reference were source literature, the previous studies, and publications. The perspectives of the thesis were used work and its development, work community, job appreciation and personal welfare, and leadership and supervisory work.</p> <p>Based on the results, it can be stated that conducive factors of job satisfaction included a good work community, a reliable supervisor, and satisfaction of residents and relatives. Poor information flow was perceived as a factor reducing job satisfaction as well limited human resources. In the work units was experienced a good “we spirit”. The reach of the supervisor was felt to be easy and the supervisor was also somewhat interested in employee job satisfaction. Treatment of a supervisor towards his subordinates was considered unequal and the flow of information in the unit was saw fairly or completely incomplete. Based on the results of the thesis, the employer was given the keys to the job development and achieving good job satisfaction.</p>		
<p><u>Key words</u> Job satisfaction, Well-being at work, Nursing staff</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	7
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA KESKEISET KÄSITTEET	7
3.1 Työtyytyväisyys	8
3.2 Työhyvinvointi	9
3.3 Työ ja sen kehittäminen	10
3.4 Työyhteisö	13
3.5 Työn arvostus ja oma hyvinvointi	17
3.6 Johtaminen ja esimiestyö	22
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	25
5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ, AINEISTO JA ANALYYSI	25
6 TULOKSET	28
6.1 Esitiedot	28
6.2 Toimintatavat	29
6.3 Toimiva työyhteisö	33
6.4 Työn arvostus ja oma hyvinvointi	38
6.5 Johtaminen ja esimiestyö	42
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	46
8 POHDINTA	49
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Henkilöstön työhyvinvointi heijastuu laajasti työn laatuun ja asiakastyytyväisyyteen. Työn tuottavuus, työhön sitoutuminen sekä sairauspoissaolojen määrät laskevat hyvinvoinnin kasvaessa. Työhyvinvointi muodostuu kokonaisuudesta, johon vaikuttavat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Motivoiva johtaminen, työyhteisen ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito ovat muun muassa työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työntekijälle että työnantajalle. Työnantajan tulee huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta sekä työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Vastuu omasta työkyvyn ylläpitämisestä on työntekijällä. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2020.) Tiimissä työskentely antaa toiselle energiaa, kun joku toinen taas työskentelee mielellään yksin. Toinen taas viihtyy tarkasti ja tiukasti johdetussa organisaatiossa, kun toinen taas nauttii työn vapaudesta ja joustavuudesta. (Kallankari 2019, 245.)

Työvoiman riittävyys ja sen saatavuuden ennakoiminen on monimutkainen ja vaikeasti hallittava ongelma kansainvälisesti. Toimialana terveydenhuolto kuuluu niihin toimialoihin, joissa palvelujen tarjoamisen laajuus, saatavuus, laatu ja taloudelliset edellytykset vaihtelevat eri maissa. Ammattiryhmänä terveydenhuollon henkilöstö on suurin. Merkittäviä haasteita liittyy henkilökunnan ikääntymiseen ja eläkkeelle siirtymiseen sekä väestön odotettavissa olevan eliniän nousuun ja terveydenhuoltopalveluiden kysynnän kasvuun. Talouden termiä käytettäessä kyseessä on vaikeutuva niukkuusongelma. Monissa teollistuneissa maissa on odotettavissa lähivuosina hoitajapula, joka johtuu nuoresta ikäluokasta, joka on pienenemässä. Työvoiman siirtymisestä muille aloille, alan heikko vetovoimaisuus sekä hoitajien tehtäväkuvausten laajeneminen vaikuttavat osaltaan hoitajapulaan. Tehtäväkuvan laajeneminen vahvistaa terveystalouden palvelujärjestelmässä hoitajien ammattikunnan asemaa ja edellyttää uusien hoitajien palkkaamisia. Työvoiman riittävyyttä on kuvattu alalle koulutettavien, alalla työskentelevien ja sieltä poistuvien määrällisillä tunnusluvuilla. 2000-luvun aikana on havaittu, että hoitotyön henkilöstön määrään vaikuttavat eri tekijät kuten työympäristö,

hoitajien hyvinvointi sekä hoitotyön johtaminen. Vaikutusta hoitotyössä pysymiseen on selvitetty erilaisissa kansainvälisissä hankkeissa aikaisemminkin. (Ensio, Kinnunen, Lammintakanen & Suomalainen 2014, 61–62.)

Yhdysvaltalainen psykologi Frederick Herzberg on esittänyt jo 1950-luvulla työmotivaatioteorian. Teorian mukaan työtyytyväisyyttä tulisi tarkastella moniulotteisena ilmiönä. Toimeentulo- eli hygieniehtekijöiden, kuten henkilösuhteiden, johtamisen, turvallisuuden ja palkkauksen tulee olla kunnossa. Tällöin työntekijä ei olisi tyytymätön. Tämä ei kuitenkaan ole riittävää. Työtyytyväisyys todellisuudessa kumpuaa vasta hyvin suoritetusta työstä, oikeudenmukaisesta tunnustuksesta ja onnistumisen ilosta. Työtyytyväisyys ja hyvinvointi ovat usein esitetyn mukaan tuottamassa tehokasta ja parantavaa työn suoriutumista. Hertzbergin oivallus on kuitenkin ollut lähes päinvastainen. Nimenomaan kokonaisten työ- tai asiakasprojektien tuottaminen tuottavat hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä työssä onnistumisten suhteen. Mikäli työntekijä ei ponnisteluistaan huolimatta ole kykeneväinen suoriutumaan tehtävistään puutteellisten resurssien tai johtamisen heikkouden takia, hän altistuu stressille ja uupumukselle. (Pyöriä 2012, 10–11.)

Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa kunnan-x perusturvassa työskentelevän hoitohenkilöstön työtyytyväisyyttä. Tarve opinnäytetyölle syntyi kunnan-x kiinnostuksesta hoitohenkilöstön työtyytyväisyyttä kohtaan. Hoitohenkilöstö työskentelee kolmessa eri toimipisteessä ikääntyneiden parissa. Toimipisteissä toteutetaan tehostettua palveluasumista, palveluasumista sekä lyhytaikaishoivaa. Jokaisessa yksikössä on myös oma muistisairaiden osasto. Tarkoitus on kartoittaa työntekijöiden tämänhetkistä työtyytyväisyyttä hoitohenkilöstön kokemana. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä, millaisiin asioihin työntekijät ovat tyytyväisiä ja mihin asioihin vaadittaisiin kehittämistä. Aineiston hankintamenetelmänä käytetään kyselyä, joka tehdään forms- ohjelman avulla. Kyselyssä ovat mukana vakituudessa työsuhteessa olevat hoitajat ja esimiehet. Kyselyt lähetetään hoitohenkilöstön työ sähköposteihin ja tulokset arvioidaan kaavioina sekä analysoimalla.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Kunta x sijaitsee Etelä-Suomessa. Kunnassa on kolme hoitoalan yksikköä, joiden hoitohenkilöstölle kysely kohdennettiin. Yksiköissä toteutetaan ikäihmisten tehostettua palveluasumista ja palveluasumista. Jokaisessa yksikössä on oma henkilöstönsä. Kyselyssä ovat mukana vakituinen hoitohenkilöstö ja esimiehet. Henkilöstössä on lähihoitajia, sairaanhoitajia ja lähiesimiehiä. Kunnassa kotona asuvien ikääntyvien osuus väestöstä on 92 % eli 8 prosenttia on mahdollisesti laitoshoidossa tai hoidon piirissä. Vuonna 2019 kunnan yli 64-vuotiaiden osuus oli 22.3 %. Uusin kuntastrategia 2019–2025 on hyväksytty vuonna 2018. Kunnan perustehtävänä on tuottaa palveluja ikäihmisille. Sen tavoitteena on ammattitaitoinen muutoksen johtaminen ja osaava henkilöstö. Palveluasenteena ovat asiakaskeskeisyys, joustavuus ja yksilöllisyys. Henkilöstövisiossa tavoitteita ovat osaamisen kehittäminen, johtamisen ja esimiestyön kehittäminen ja tukeminen sekä työhyvinvoinnin edistäminen, pätevien työntekijöiden saaminen ja henkilöstön pysyvyyden lisääminen. Kunnassa on oma työsuojelun toimintaohjelma.

Työtyytyväisyyskyselyn tarve lähti kunta x:n tarpeesta selvittää hoitohenkilöstön työtyytyväisyyttä määrätyissä yksiköissä. Tämä pohjautuu kuntastrategiaan, jossa määritellään työhyvinvointikyselyt henkilöstölle kerran vuodessa laadun parantamiseksi.

3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA KESKEISET KÄSITTEET

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen avulla on tarkoitus määritellä tämän opinnäytetyön näkökulmaa työtyytyväisyyteen. Kyselymme perustuu neljään eri näkökulmaan: työ ja sen kehittäminen, työyhteisö, työn arvostus ja oma hyvinvointi sekä johtaminen ja esimiestyö. Työssä pohdimme lisäksi, mitkä asiat vaikuttavat työtyytyväisyyteen, motivoitumiseen työssä, työhyvinvointia lisääviä tekijöitä, johtamisen merkitystä työyhteisössä sekä mahdollisia kehittämistarpeita työtyytyväisyyden lisäämiseen ja ylläpitämiseen. Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena eli kvalitatiivisena ja määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Tietoperustassa on käytetty sekä kotimaisia

että ulkomaalaisia kirjallisia ja verkkolähteitä lähdekriittisyys huomioiden. Toimeksiantajan pyynnöstä opinnäytetyö on toteutettu anonymiteettiä suojellen. Työssä käytetään myös termiä työhyvinvointi, joka on keskeinen osa työtyytyväisyyttä. Asia-sanoina opinnäytetyössä ovat työtyytyväisyys, työhyvinvointi ja hoitohenkilöstö.

3.1 Työtyytyväisyys

Käsitteenä työtyytyväisyys liittyy läheisesti työmotivaatioon, mutta kuitenkin ne voidaan nähdä myös toistensa jatkumona; työmotivaatio voi johtaa työtyytyväisyyteen. Työpaikan vaihtohalukkuus vähenee, kun työntekijä on työhönsä tyytyväinen. Samoin se lisää työhön ja organisaatioon sitoutumista. Työpaikan vaihtohalukkuuteen vaikuttavat myös muut tekijät, mutta työtyytyväisyys on todettu niistä vahvimaksi työssä pysymistä edistäväksi ja ennakoivaksi tekijäksi. Työntekijän yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat työtyytyväisyyteen samoin työn sisältö, työmäärä, työryhmä, lähijohtajat ja organisaation toimintatavat. Työtyytyväisyys on käsitteenä monitahoinen. Se voi tarkoittaa eri asioita eri ihmisille ja eri sukupolviin kuuluville työntekijöille. (Ensiö, Kinnunen, Lammintakanen & Suomalainen 2014, 63–64.)

Tutkimusta työtyytyväisyydestä on tehty aiemmin painottuen enemmän terveydenhuollon lähikäsitteisiin stressin, burn outin ja työtyytymättömyyden tutkimiseen, joka tarkasteli ilmiön kielteisiä puolia. Nykyisin tutkitaan enemmänkin myönteisen työtyytyväisyyden näkökulmaa esimerkiksi arvostusta, työtovereita, työn ja organisaation luonnetta, johtamista, turvallisuutta sekä ammatillista kehittymistä. Työtyytymättömyyttä voi ilmetä työn eri osa-alueilla, vaikka työtyytyväisyys koetaan yleisesti hyväksi. Tutkimuksia liittyen hoitotyöntekijöiden työtyytyväisyyteen on tehty runsaasti sekä tutkimusten tuloksia on yhdistetty kirjallisuuskatsauksissa. Työympäristö, työnteon edellytykset, työhön liittyvä stressi, rooliristiriidat, työn sisältö, työhön liittyvät odotukset sekä organisaatioon ja työhön sitoutuminen ovat vahvasti yhteydessä hoitajien työtyytyväisyyteen. Yksilön kokemus ja tunne työstään on työtyytyväisyyttä. Työympäristöä muokkaamalla kokemuksiin on mahdollisuus vaikuttaa. Terveystieteiden alalla henkilöstöpulan ratkaisemiseksi poistuvien ja uusien työntekijöiden lisäksi tulee

kiinnittää huomiota jo alalla oleviin työntekijöihin ja heidän työtyytyväisyyteensä. (Ensio, Kinnunen, Lammintakanen & Suomalainen 2014, 64–66.)

Kaltiaisenahon (2016) tutkimuksessa viitataan tulokseen, jonka mukaan työntekijän hyvinvoinnilla yksilönä on vaikutusta koko työyhteisön toimintaan ja hyvinvointiin. Osallisuuden avulla kasvoi oman arvostuksen tunne, mielekkyys ja positiivinen asenne. Lähiesimiehen omaankin työhyvinvointiin osallisuudella oli positiivisia vaikutuksia. Osallisuuden merkitys korostui myös sosiaaliseen hyvinvointiin. Tunne kuulluksi tulemisesta, omat vaikutusmahdollisuudet sekä vuorovaikutuksen lisääntyminen koettiin yksilön hyödyiksi. Osallisuuden kautta työtehtävistä tuli monipuolisempia, osaaminen kehittyi, työhön ja organisaatioon sitouduttiin paremmin. Työn, työyhteisön ja työtehtävien kehittämistä työyhteisön kesken koettiin tärkeäksi. (Kaltiaisenaho 2016, 63–64.)

3.2 Työhyvinvointi

Perinne työhyvinvoinnin tutkimuksen ja kehittämisen osalta on alkanut jo yli sata vuotta sitten työntekijöiden työturvallisuutta edistämällä ja sairauksia vähentämällä. Laajempia näkökulmia on tullut vähitellen mukaan. Huomio tulee kiinnittää työyhteisön toimivuuteen, ei pelkästään yksilön toimintaan. Työhyvinvoinnilla on vahva yhteys organisaation toimintaan. Osa vaikutuksista on nähtävissä nopeasti, osa pidemmällä ajan jaksolla. Organisaation piirteet, johtaminen, ilmapiiri työyhteisössä, työ sekä työntekijän oma tulkinta työyhteisöstä vaikuttavat työhyvinvointiin. Puhutaan myös voimavaralähtöisestä työhyvinvointiajattelusta, jolloin työssä edistetään toimia, joilla voidaan kehittää työn voimavaroja. Työhyvinvointi syntyy aktiivisen ja positiivisen vuorovaikutussuhteen ansiosta yksilön, työpaikan, esimiehen, työkavereiden sekä työn ansiosta. (Heikkilä-Tammi, Manka & Vauhkonen 2012, 12–14.) Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan määritelmänä terveys on täydellisen hyvinvoinnin tila fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. Terveys on kokonaisvaltainen asia. Työhyvinvointi nähdään hyvin kokonaisvaltaisena ilmiönä, eikä sitä tule tarkastella pelkästään irrallisten osa-alueiden suhteen. (Virolainen 2012, 11–12.)

Työhyvinvointia tulisi arvioida säännöllisesti tunnusluvuilla, tällöin sen kehitystä ja riskejä mahdollisen työhyvinvoinnin osalta voi seurata. Osaltaan tunnuslukuja kertovat myös esimerkiksi sairauspoissaolot ja työtapaturmat, jotka kertovat jo toteutuneista riskeistä. Olisi hyvä ottaa käyttöön työyhteisössä erilaisia itsearviointeja, laaja-alaisia työhyvinvointitutkimuksia tai erilaisia mittareita, jotka kertovat työnilosta. Tällaisia olisi mahdollisuus rakentaa yhdessä työyhteisön kanssa. (Manka & Manka 2016, 215.)

3.3 Työ ja sen kehittäminen

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien hoitotyöntekijöiden työ on potilaan ja asiakkaan fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen sekä henkiseen ja hengellisiin tarpeisiin perustuvaa tukemista, hoitoa, ohjausta, huolenpitoa sekä terveyden ja kuntoutuksen edistämistä. Hoitotyöntekijä alan ammattilaisena toimii rakentavasti ja arvostaa omaansa ja toisten työtä. Ammattitaitoa tulee jatkuvasti ylläpitää ja uudistaa. Hoitotyössä alan säädökset ja ammattieettiset periaatteet ohjaavat toimintaa. Työ tehdään yhdessä asiakkaan tai potilaan ja hänen läheistensä kanssa ja tarvittaessa heidän puolestaan. Hoitotyöntekijä tukee asiakkaan voimaantumisen tunnetta ja mahdollistaa hänen toimijuutensa. (Superliiton www-sivut 2020.)

Hoitotyössä osaaminen koostuu tiedosta, taidosta, asenteesta, kokemuksesta ja ihmissuhteista. Tietoa hankitaan useimmiten kouluttautumalla oppilaitoksissa ja myöhemmin erilaisissa täydennyskoulutuksissa. Taitojen kehittyessä käytännön työ ja kokemus opettavat tekijäänsä. Kokemusta työhön tuo myös työntekijän oma elämäkokemus ja siitä syntyvä hiljainen tieto. Ihmissuhteiden kautta osataan luoda kontakteja. Henkilökohtainen osaaminen kertoo työntekijän selviytymisestä ammattiin kuuluvista tehtävistä. (Kelo, Launiemi, Takaluoma & Tiittanen 2015, 279–280.)

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista määrittävät iäkkään henkilön mahdollisuutta saada laadukasta sosiaali- ja terveyspalvelua ja ohjausta yksilöllisen tarpeen mukaan riittävän ajoissa heikentyneen toimintakyvyn sitä edellyttäessä. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980, 1 luku 1§).

Työpaikka on tärkeä myös terveyden näkökulmasta, koska siellä vietetään paljon aikaa. Tieto terveistä elintavoista leviää nopeasti ja omaksuminen tapahtuu helpommin sosiaalisessa paineessa. Poikkeavaa riskikäyttäytymistä ei kovin helposti sallita. Esimerkiksi ihmisiä kannustetaan liikkumaan ja tupakoimista välttämään. Työpaikoilla tulisi kannustaa sellaiseen toimintaan, joka lisää luottamusta, vastavuoroisuutta ja suvaitsevaisuutta niin työntekijöiden kuin työntekijöiden ja esimiesten välillä. (Manka 2011, 117–118.) Hyvän työelämän kannalta tärkeitä seikkoja ovat mielekkyys työssä, perusturva, työolot, onnistumisen kokeminen, hyvä vuorovaikutus sekä selkeät prosessit ja rakenteet. (Jabe, 2010, 231.)

Työturvallisuuslaki ja sen alla olevat säädökset edellyttävät, että työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä ollessaan. Työolojen ollessa kunnossa myös fyysinen ja psykososiaalinen työn kuormitus ovat hallinnassa ja näin ollen työn tuottavuus paranee. Sujuvaa työtä edistävät terveelliset, turvalliset ja tarkoitukseen sopivat työtilat, jotka ehkäisevä tapaturmia ja sairastumisia. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelun www-sivut 2020; Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 1 luku 1§.)

Työpaikoille uusia menestymisen mahdollisuuksia avautuu toimintaympäristön nopean muuttumisen myötä. Aikaisemmat toimintatavat eivät välttämättä auta selviytymään muuttuneista oloista. Laadukkuutta, joustavuutta ja toiminnan tehokkuutta on pidetty varmuutena menestymiseen, mutta yksinään ne eivät riitä. Tulevaisuuden menestymisen mahdollisuudet piilevät työntekijöissä, mutta tämän mahdollistamiseksi on työntekijöistä pidettävä huolta. (Manka 2011, 33–34.)

Nopeasti muuttuvassa ympäristössä työyhteisöstä tulee oppivampi, kun osaamista kehitetään jatkuvasti. Vuorovaikutus, ajankäytön väljyys ja innovatiivinen ilmapiiri vaativat oppimista. Edellytyksenä ovat myös päivittäiset kohtaamiset työyhteisön jäsenten ja asiakkaiden kanssa. Oppimista eivät edistä henkinen kuormittavuus, jännittynyt ilmapiiri ja kiire, vaan ne johtavat puolustavaan käyttäytymiseen ja sairastamiseen. (Manka 2011, 84–85.) Oman työn kehittämisen mahdollisuuksia koulutuksen lisäksi ovat työn muotoilu, työkierto, oman alan julkaisujen lukeminen sekä hiljaisen tiedon jakaminen. Työn muotoilu voi koostua esimerkiksi erilaisten työtehtävien

lisäämisestä, erilaisten työvaiheiden yhdistämisestä tai tiettyyn osa-alueeseen tarkemmin perehtymisestä. Työkierrolla tarkoitetaan työskentelyä toisissa tehtävissä. Työkierto voi tapahtua omassa organisaatiossa tai toisessa organisaatiossa. Kestoltaan se voi olla kuukausista vuosiin. Työkierron avulla on mahdollisuus löytää uusia käyttökelpoisia näkökulmia omaan ja yksikön työhön. Ajankohtaisen tiedon tasolla oman alan ammattilehtiin ja julkaisuihin perehtyminen pitää yllä ammattitaitoa. Mahdollisuudet tiedon saatavuuteen ja tarjontaan ovat kasvaneet verkkojulkaisujen myötä. Hiljainen tieto on jopa intuitiivista ja kokemusperäistä. Tällaista tietoa katsotaan olevan yleensä pitkään työssä olleilla. Oppimisen mahdollistamisen kannalta esimiehen rooli on keskeinen. (Kaartinen 2011, 22–24.)

Työelämän tärkeänä kvalifikaationa pidetään vuorovaikutusosaamista. Tämä käsittää suhteiden luomisen ja kommunikoinnin taidot. Pitää ymmärtää teoriaa siitä, miten kommunikaatio rakentuu moniammatillisissa tilanteissa sekä asiakastilanteissa. Tarkoituksena on osata rakentaa ymmärrystä asiakkaan, läheisten ja muiden asiantuntijoiden kanssa. Osata arvioida toimintaa, kohdata toinen ihminen kunnioittavasti, soveltaa eettisiä periaatteita sekä tunnistaa hyvä vuorovaikutus. Tarkkaan ei voi tietää dialogisten hetkien syntymistä, mitä milloinkin tapahtuu ihmisten välillä, esimerkiksi palavereissa. Tässä puhutaan dialogisen vuorovaikutuksen kehittamisestä. Jotta työn mielekkyys ja ideoiden kehittäminen on mahdollista, vuorovaikutuksen kehittäminen on kohdattava. (Mönkkönen & Roos 2009, 203–206.)

Substanssiosaamisella tarkoitetaan sitä, että työntekijä kykenee soveltamaan ja jalostamaan oppimaansa tietoa, osaa laajentaa omaa tietoaan toisten kautta sekä keskeisen tietotaidon hallitseminen. Prosessiosaamisella tarkoitetaan sitä, että työntekijä osaa edistää omalta osaltaan kehittämisprosesseja työyhteisössä, osaa asettaa tavoitteita ja arvioida niitä suullisesti ja kirjallisesti. Hallitsee asiakastyön prosessit ja arvioi muutoksen edistymistä sekä osaa luotsata prosessia oppimisen kannalta hyvällä tavalla mielekkäästi. (Mönkkönen & Roos 2009, 206.)

3.4 Työyhteisö

Kohtaamiset työyhteisön arjessa rakentavat yhteishenkeä. Millaisia kohtaamiset ovat? Ovatko ne läsnä olevia, aitoja vai merkityksellisiä vaiko teennäisiä ja väkisin suoritettavia? Määrittelemällä ja tunnistamalla laatua, voidaan kokea, millaista on olla työyhteisön jäsen. Olenko muiden mielestä kiinnostava, kokenut, ja ymmärräkö muita? Näenkö asiat eri tavalla, kuin muut tai joudunko olemaan hiljaa, koska pelkää nolostumista? (Kankaanpää, Leppänen & Rantanen 2020, 247.) Yhteisölliset piirteet voivat konkretisoitua parhaimmillaan muun muassa työyhteisön toimivuutena ja sosiaalisena tukena, jolloin voidaan puhua hyvin toimivasta työyhteisöstä. Informaation kulku on usein heikkoa ongelmallisissa työyhteisöissä. Tärkeät tekijät työyhteisön uudistamiselle ovat muutosten rakentaminen yhdessä johdon ja henkilöstön kesken. (Suonsivu 2019, 69–70.)

Työyhteisön toimintakulttuuri rakentuu ja määrittyy usein valtaväestön lähtökohdista. (Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla, 21). Monimuotoisuuden työyhteisössä vaikuttavat työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutus, taidot, kokemukset, tapa työskennellä, arvot sekä persoonallisuus. Määrite monimuotoisuudelle ovat myös ikä, sukupuoli, kansalaisuus, terveydentila, vammaisuus, etninen alkuperä, kieli, vakaumus, uskonto ja seksuaalinen suuntautuminen. Lähtökohtana monimuotoiselle työyhteisölle on työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu. Eri-laisuuden ymmärtämistä ja hyväksymistä tulee hyödyntää. Jokaisen työntekijän ja esimiehen vastuulla on huolehtia, että työpaikalla on erilaisuutta salliva ja sitä hyödyntävä kulttuuri. Monimuotoisuus tulee nähdä voimavarana, joka edistää toimintatapojen ja palveluiden kehittymistä. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2020.) Etenkin organisaatioissa, joissa tiimityöskentely rakentuu toiminnan kautta, on tärkeää tiedostaa erot työntekijöiden kesken ja tällöin etsiä keinoja, joiden avulla tiimille löydetään yhteiset tavat toimia ja kommunikoida. (Korhonen & Puukari 2013, 51.) Hirvosen (2018) tutkimuksessa todetaan, että kokonaisuudessaan vuorotyötä tekevien hoitajien työhyvinvointi oli kohtuullisen hyvää. Työyhteisön yleisen hyvinvoinnin nuoremmat hoitajat arvioivat negatiivisemmin kuin iäkkäämmät hoitajat. Tämä asian todentamiseksi tarvittaisiin vielä lisää tutkimustyötä. (Hirvonen 2018, 54.)

Työyhteisössä toimiminen edellyttää taitoa ja kykyä vaikuttaa työssään rakentavalla tavalla. Työyhteisötaitoihin kuuluvat hyvät teot, asiallinen käytös, myönteinen asenne organisaation kannalta keskeisiin asioihin, työyhteisön jäseniin, työpaikkaa ja esimiestä kohtaan. Tarvitaan myös taitoa kuunnella, kertoa eriäviä mielipiteitä tahdikkaasti sekä pyrkimystä tulla ymmärretyksi. Työn tekeminen näiden taitojen avulla on mukavaa ja sujuvaa. Myönteisen organisaatiokuvan rakentaminen on jokaisen tehtävä. Tällöin on myös mahdollista huolehtia oman työn jatkuvuudesta hyvää mainetta ylläpitäen. Työyhteisössä työyhteisötaidot perustuvat viestintä- ja vuorovaikutustaidoille, oman ja toisten roolin ymmärtämiseen sekä itsensä johtamisen taidoille. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2020.)

Pekka Järvinen kuvaa työyhteisön toimivuutta ja hyvinvointia peruspilarit-mallin avulla. Alimmainen taso on ”perustukset”, joka muodostuu organisaation perustehtävistä. Hyvinvoivaa ja toimivaa työyhteisöä kannattelevat kuusi peruspilaria. Nämä muodostuvat organisaatiosta, joka tukee työntekoa, töiden selkeästä järjestelystä, johtamisesta, joka palvelee työntekoa, avointa vuorovaikutusta, jatkuvaa toiminnan arviointia sekä yhteisiä pelisääntöjä. Esimiehen työ korostuu tässä mallissa, koska perusrakenteista huolehtiessa organisaation menestykseen voidaan vaikuttaa niin henkisesti kuin taloudellisella tasolla. (Mäki, Tuomi & Viitala 2018, 39–40.)

Hyvässä työyhteisössä jokaisen työntekijän on mahdollisuus toteuttaa omaa yksilöllisyytään ja yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön energiaa. Tämän avulla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Yhteisöllisyyden perusta on erilaisuuden hyväksymisessä. (Manka 2011, 115.) Toimivan ja hyvän työyhteisön piirteitä ovat tasa-arvo, toimiva vuorovaikutus, oikeudenmukaisuus, kannustava ilmapiiri sekä sopivasti kuormittavat työtehtävät. Toimiva työyhteisö on terveellinen ja turvallinen samaan aikaan. Tavoitteet ovat selkeät, jolloin työn johtaminen ja organisointi toimivat sekä jokaisen työntekijän rooli, valtuudet ja vastuut työssä ovat tasapainossa. Jokaisen tulee kokea olevansa tervetullut työyhteisön jäsen luottamusta herättävässä ja vapautuneessa ilmapiirissä. Työyhteisössä jäsenet tukevat toisiaan sekä jakavat osaamistaan työyhteisön jäsenten yhteiseen käyttöön. Hyvin toimivan työyhteisön toiminnasta merkittävä osa koostuu asenteellisista ja vuorovaikutuksellisista asioista. Työyhteisössä jokainen voi vaikuttaa omalla motivaatiollaan, asennoitumisellaan ja vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoillaan ilmapiiriin. Erimielisyydet tulee ratkaista hyvin nopeasti niiden henkilöiden kanssa,

jotka voivat vaikuttaa asian ratkaisemiseen sekä henkilöiden, jotka liittyvät osaltaan erimielisyyden syntymiseen. Yhteistyön kannalta pelisäännöt tulee olla yhdessä sovituna ja niitä tulee noudattaa. Työyhteisön toimivuutta voidaan edistää selkeyttämällä käytäntöjä, vastuunotolla ja sujuvalla työllä. Työn haasteista ja kehittämistarpeista tulee olla rehellinen. Kehittämistarpeet tulee ilmaista esim. keskustelemalla tai kyselyiden avulla. Erimielisyyksien selvittäminen ja puheeksi ottaminen tulisi tehdä nopeasti. Myönteinen työilmapiiri antaa varmuutta tulevaisuuteen, tavoitteet ovat yhtenäiset, työtehtävät ja vastualueet ovat selkeät ja toimintatavat ja pelisäännöt ovat kunnossa. Työyhteisö on kehittävä ja oppiva, henkilöstö on aktiivinen ja korostaa työyhteisön kasvua, sosiaaliselle kanssakäymiselle löytyy aikaa, henkilöstön taidot, kyvyt ja luovuus otetaan käyttöön sekä ongelmien ratkaisumahdollisuuksiin uskotaan. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2020.)

Psykososiaaliset kuormitustekijät tarkoittavat organisaation, työn suunnittelun ja johtamisen, työjärjestelyjen ja työympäristön, työtehtävien, vuorovaikutuksen ja työyhteisön ominaisuuksia tai piirteitä, jotka vaikuttavat ihmiseen. Nämä asiat kuormittavat tekijästä huolimatta. Jokaisella työpaikalla ilmenee kuormitustekijöitä. Työn kuormittuminen syntyy työntekijän ja työn vuorovaikutuksesta. Ristiriidat voimavarojen ja työn vaatimusten välillä tarkoittavat psyykkisiä kuormitustekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi työn epäselvät tavoitteet, jatkuva kiire, pitkäaikainen epävarmuus, jatkuvat muutokset, työn siirtyminen vapaa-ajalle, työ ei ole riittävän haasteellista, ei ole mahdollisuutta uuden oppimiseen tai kehittymiseen, arvostuksen ja/tai palautteen puute. Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät työyhteisön vuorovaikutukseen. Näitä ovat esimerkiksi eristyneisyys, yksintyöskentely, työyhteisöongelmat, hankalat sosiaaliset suhteet ja yhteistyöongelmat, asiakasväkivalta, haasteelliset asiakastilanteet, heikko tiedonkulku, epätasa-arvon kokeminen, epäasiallinen kohtelu ja huono työkäyttäytyminen, työn organisoinnin ongelmat ja tyytymättömyys esimiestyöhön. Pelkästään haitallisesti kuormittavaa työ ei ole, vaan siihen liittyy myös voimavaroja eli myönteisiä piirteitä. Haitallisten kuormitustekijöiden vaikutukset vähenevät, kun tunnistetaan työn voimavarat. Sinnikkyys, joutavuus, optimismi ja hyvä itsetunto ovat yksilön tärkeitä voimavaroja työssä. Voimavaratekijöinä liittyen työtehtäviin ovat esimerkiksi kehittyvyys, palkitsevuus, merkityksellisyys, tulokset ja asiakastyössä onnistuminen. Voimavaratekijät liittyen työjärjestelyihin ovat esimerkiksi vaikuttamismahdollisuudet työssä, tavoitteiden ja roolien selkeys sekä joustavat työajat. Tekijät, jotka vaikuttavat

työyhteisöön ovat esimerkiksi vuorovaikutus, arvostus, selkeä johtaminen, työyhteisön ja esimiehen tuki, palaute ja oikeudenmukaisuus. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2020.)

Työkavereiden kanssa vietetään usein enemmän aikaa, kuin läheisimpien ihmisten kanssa. Työntekijän hyvinvointiin liittyy läheisesti toimivat työkaverisuhteet. Missään suhteessa ei voida välttää yksittäisiä loukkaavia tapahtumia. (Tuikka 2020, 136.) Erilaisia ilmenemismuotoja huonossa työyhteisössä ovat muun muassa ristiriidat, jotka koostuvat kahden tai useamman henkilön erimielisyydestä. Ristiriidoista on erilaisia muotoja. Tilannekohtaisesti nimityksiä voivat olla kiista, selkkaus tai konflikti. Tilanne voidaan kuvata henkisenä väkivaltana, työyhteisökriisinä tai pahimmassa tapauksessa jopa kiusaamisena. Kun ristiriitatilanne saadaan hyvissä ajoin selvitettyä, voidaan huomio siirtää työn tekemiseen, johon liittyy vastuullinen, rakentava ja työn tekemistä edistävä työkäyttäytyminen. Ristiriidat lähtevät liikkeelle usein huonosta tai vähäisestä kommunikoinnista. Tilanteeseen vaikuttavat eri tunnetilat, tulkinnat ja niistä syntyvät väärinkäsitykset. Henkilöiden välillä syntyvää ristiriitatilannetta ei voi välttää, eikä tilannetta tule myöskään ottaa tavoitteeksi. Ristiriidan kohdatessa työyhteisölle se kertoo, että on aika pysähtyä tarkastelemaan ja kehittämään työtä. Ristiriitojen taustalla on usein eri osapuolten toiveet ja odotukset, joita ei ymmärretä, uskalleta tai osata tuoda esille. Oma työrooli on hukunut ja tavoitteet työssä ovat liian henkilökohtaiset. Joustamattomuus, kateellisuus, kielteinen asenne, epäasiallinen käytös sekä haluttomuus toimia reilusti ovat asioita, jotka ovat ristiriitojen taustalla. (Räty 2017, 4–18.) Kunhan työyhteisössä on tarpeeksi keinoja ratkaista erimielisyyksiä, syntyy niistä yleensä hyvää. Avoin keskustelu on tärkein ratkaisu ongelmien käsittelemiseen. (Perttula 2020.)

Menestyväksi työyhteisöksi pääsemisen kannalta keskeistä on huomion suuntaaminen keinoihin, joiden avulla työyhteisöön saadaan lisää avoimuutta ja luottamusta sekä työn tavoitteet ovat selkeästi saavutettavissa. Keinoja voivat olla esimerkiksi taulu tai väline, jolla kuvataan työtilanne ja saavutukset, yhteiset viikoittaiset palaverit, esimiehen kahdenkeskiset keskustelut yksilöllisesti, tehtäväkuvaukset, erilaisen osaamisen hyödyntäminen, ilmapiirin jatkuva seuranta ja arvioiminen, positiivisen palautteen antaminen sekä erimielisyyksien esille nostaminen. (Räty 2017, 33.)

3.5 Työn arvostus ja oma hyvinvointi

Työntekijät kokevat organisaation ja sen kulttuurin tukevaksi, kun organisaatio arvostaa heidän työtään, kohtelee työntekijöitään oikeudenmukaisesti, henkilöstön hyvinvoinnista pidetään huolta ja työntekijöistä huolehditaan henkilöstöjohtamisen keinoin. Myönteistä vaikutusta työntekijöihin organisaatio luo kannustavalla ja tukevalla toiminnalla. Organisaation ulottuvuuksista ihmisläheisyys on tutkimusten mukaan vahvimmin yhteydessä työtyytyväisyyteen ja organisaation hyvinvointiin ja sitoutumiseen. (Nummelin 2008, 125.) Strateginen hyvinvointi huomioi henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia. Toiminnan tulee olla suunnitelmallista, jossa on tavoitteet, vastuut, resurssit ja joita yksilötasolla seurataan eri mittauksin. Tällä asialla on selkeä henkilöstötuottavuuden vaikutus. (Jabe 2012, 16.)

Hyvin näkyvänä osana työhyvinvointia on fyysinen työhyvinvointi. Siihen sisältyy muun muassa työn fyysinen kuormitus, fyysiset olosuhteet sekä ergonomiset ratkaisut, kuten työasennot sekä työpöytä ja -tuoli. Työolosuhteisiin liittyvät osaltaan työpaikan siisteys, melu, lämpötila ja työvälineet. Osa-alue korostuu varsinkin fyysisissä työtehtävissä. Erilaiset työn lomassa pidettävät tauotukset, kuten seisomaan nouseminen, pieni kävely ja erilaiset venytykset tuovat keholle vaihtelua työpäivän aikana sekä osaltaan ennaltaehkäisevät lihasjäykkyyden syntymistä. (Virolainen 2012, 17.) Fyysinen hyvinvointi on henkilön omasta aktiivisuudestaan kiinni. Tutkimuksen mukaan 92 % työnantajista tukevat taloudellisesti tai järjestävät työpaikkaliikuntaa, mutta vain 41 % työntekijöistä osallistuvat siihen aktiivisesti. (Jabe 2012, 20.)

Keskeisimpään asemaan työhyvinvoinnin kannalta nousee psyykkinen työhyvinvointi. Se pitää sisällään muun muassa työn stressaavuuden, työilmapiirin ja työpaineet. Oleellinen merkitys sairaspöissaolojen ehkäisyyn ja yleisessä työssä viihtymiseen on psyykkisen hyvinvoinnin kohentaminen. Nykyisin melko yleistä on työstä aiheutuva psyykkinen pahoinvointi. Joka kolmannella naisella ja joka viidennellä miehellä suomalaisista on työstä johtuvia psyykkisiä oireita. Kiire on yksi suurin psyykkistä kuormitusta aiheuttava tekijä. Tukemalla henkilöstöä, huolehtimalla riittävästi työn, levon ja vapaa-ajan suhteesta sekä töiden jakaminen henkilöstön kesken ovat edistäviä tekijöitä psyykkiseen työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 18.) Psyykkinen hyvinvointi on henkilökohtainen käsite ja liittyy omaan mielenterveyteen. Paineita tulee nyky-

yhteiskunnassa monelta eri taholta ja jos ne murtuvat yhtä aikaa, ei ole mitään mikä antaa tukea ja voimaa. Normaalisti vaikeankin muutoksen kestää, jos kaikki peruspiilarit eivät murru samaan aikaan. (Jabe 2012, 26) Työpaikka koetaan huonoksi, mikäli työntekijät kokevat stressiä, työntekijöiden mielenterveys on heikommassa kunnossa kuin vastaavasti työttömien, työ on alipalkattua ja jatkuvuus työssä on epävarmaa. (Virolainen 2012, 18.)

Tunteet ja niiden ilmaisu ovat luonnollisia asioita ihmiselle, joka on emotionaalinen olento. Työntekijällä tulisi työpaikalla olla mahdollisuus kokea ja ilmaista tunteitaan. Työntekijän tulisi saada vapaasti kertoa tuntemuksistaan ja ilmaista mielipiteensä kollegoilleen ja esimiehelleen. Mikäli henkilö kokee, että mahdollisuudet tunteiden ilmaisuun ja mielipiteisiin eivät onnistu, tukahduttaa hän tunteitaan sisäänpäin. Tämä taas aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 19.) Henkisessä hyvinvoinnissa asiat omassa elämässä tulee olla kunnossa, jolloin ihminen voi henkisesti hyvin. Jos ei ole hyvinvoiva henkisesti, se vaikuttaa työhön, koska silloin ei voi olla innostunut eri asioista. Keskeisiä arvoja tulee työyhteisössä olla, kuten yhteisöllisyys, kohteliaisuus, toisten kunnioittaminen, rehellisyys sekä oikeudenmukaisuus. Työpaikalla on tärkeää, että toisia kohdellaan hyvin ja oikeudenmukaisuus on keskeinen hyve ja lähde hyvinvointiin. (Jabe 2012, 28–29.)

Työyhteisön jäsenten keskinäinen sosiaalinen kanssakäyminen perustuu sosiaaliseen työhyvinvointiin, jolloin työpaikalla on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kesken, työkaverit ovat helposti lähestyttäviä sekä työntekijöiden välit ovat keskenään toimivat. Kiireisessä työaikataulussa sosiaalinen kanssakäyminen saattaa jäädä vähäiseksi. Tutustuminen työkaveriin ihmisenä kuuluu myös sosiaaliseen hyvinvointiin. Yhteisöllisyyden tunnetta luo työkavereiden harrastuksiin ja perheeseen tutustuminen. Työasioissa työkaveria on helpompi lähestyä, kun hänet tuntee henkilökohtaisella tasolla. Työpaikalla yhteiset kahvi- ja lounashetket sekä erilaiset kohtaukset esimerkiksi käytävällä luovat tilaisuuden vaihtaa päivän kuulumisia ja näin tutustua työkavereiden persoonaan. Positiivista työilmapiiriä työntekijöiden välillä luovat lämminhenkiset sosiaaliset kohtaamistilanteet. (Virolainen 2012, 24.) Sosiaalinen hyvinvointi on viestintää ja asioista tulee pystyä puhumaan avoimesti. Tätä vahvistaa esimiehen tuki sekä hänen luotettavuutensa. Luottamus on tärkeä asia ja jos sen

menettää voi esiintyä jopa töiden sabotointia ja henkilöstö alkaa voimaan huonosti. (Jabe 2012, 30.)

Työhyvinvointi koostuu tuottavasta, turvallisesta ja terveellisestä työstä. Hyvin johdettussa organisaatiossa työtä tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt. Työ tulee kokea palkitsevaksi, mielekkääksi sekä tukea työntekijöiden ja työyhteisön elämänhallintaa. Vastuu työhyvinvoinnista on työnantajalla ja työntekijällä. Johtajien, esimiesten ja työntekijöiden tulee tehdä yhteistyötä, jolloin se edistää työhyvinvointia. Työterveyshuolto on tärkeä yhteistyökumppani. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2020.) Muista lääketieteen erikoisaloista ja muusta terveydenhuollosta työterveyshuolto eroaa siinä, että asiakkaina ovat työnantaja ja työntekijät. Työnantajan oikeus ja velvollisuus on tehdä sopimus työterveyspalveluiden kanssa. Toimija voi olla joko yksityinen tai julkinen. Työkyvyn tukeminen eri vaiheissa työuraa ja työkyvyttömyyden ehkäisy ovat työterveyshuollon tehtävänä. Työntekijän työkykyä työterveyshuolto koordinoi yhdessä työpaikan, muiden terveydenhuollon sektorien, sosiaalivakuutusjärjestelmän toimijoiden sekä kuntoutusjärjestelmän kanssa. Työterveyshuollon yhteistyö muiden toimijoiden kanssa on välttämätöntä työkyvyttömyyden ehkäisemisessä. (Tarvainen 2018, 57.) FinTerveys 2017 -tutkimuksessa todetaan, että toistaiseksi on vähän tietoa siitä, kuinka yleisesti työterveyspalveluissa työntekijän kanssa otetaan puheeksi elintavat ja kehoitetaan tarpeellisiin muutoksiin näiden osalta. (Aalto & Koponen 2018, 136.) Laki työterveyshuollosta määrittelee työnantajan velvollisuuden järjestää työterveyshuoltoa. Yhteistuumin työntekijä, työnantaja sekä työterveyshuolto edistävät työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien ehkäisyä. Kuten myös työympäristön ja työn turvallisuutta ja terveellisyyttä. Työntekijän terveyttä, toimintakyvyn edistämistä sekä toimintaa työyhteisössä. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383, 1 luku 1§.)

Työtyytyväisyys syntyy pääasiassa työn arjessa. Hyvinvoivassa työyhteisössä muun muassa luotetaan, ollaan avoimia, annetaan positiivista palautetta, uskalletaan ottaa esille ongelmakohdat ja säilytetään muutostilanteiden tullessa toimintakyky. Työntekijä on hyvinvoiva, kun hän on mm. vastuuntuntoinen, motivoitunut, saa hyödynnettyä osaamistaan sekä vahvuuksiaan, kokee itsensä tarpeelliseksi, saa työstään palautetta, innostuu ja onnistuu työssään (Työterveyslaitoksen www-sivut 2020.) Työn ei pidä olla elämän tärkein sisältö. (Huovinmaa 2020, 193). Työhyvinvoinnin ollessa

työpaikalla heikolla tasolla, ovat työntekijät alttiimpia vaihtamaan työpaikkaa. Työpaikoissa, joissa panostetaan työhyvinvointiin, työntekijöistä erittäin harva harkitsee työpaikan vaihtamista. (Virolainen 2012, 53.)

Ihmiset, jotka kokevat olevansa työssään hyödyksi, ovat onnellisempia. Hyvinvointi tulee, kun osaa nauttia pienistä asioista. Jokainen on itse vastuussa hyvinvoinnistaan sekä siitä, että muilla on siihen mahdollisuus. Oma hyvinvointi työssä tarkoittaa, että syö säännöllisesti, pitää kiinni tauoista, asettaa realistisia tavoitteita, antaa itselle palautushetkiä ja muistaa myös välillä rentoutua. Vapaa-ajalla työntekijä pitää huolen, että on aikaa omille harrastuksille, harrastaa liikuntaa ja riittävästi yöunta sekä palautumista. (Jabe 2012, 142–143.) Jokaisen esimiehen tärkein tehtävä on työhyvinvointi. Henkilöstön tulee olla innostunut, jotta voidaan saavuttaa hyvää työhyvinvointia. Tällä saadaan hyviä tuloksia aikaan työyhteisössä. Esimiehen tulee johtaa haluttuun muotoon, luoda puitteita, kunnioittaa alaisiaan, antaa rakentavaa palautetta sekä luoda hyvää tunnelmaa. Tämä vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. (Jabe 2012, 40.)

Liian pitkään jatkuneen vireystilan seurauksena elimistö lähtee toimimaan kuten hälytysajoneuvo, jolloin eteenpäin mennään kovaa vauhtia hälytyspilli soiden. Tämä sopii autolle, mutta ei kuitenkaan ihmiselle, jonka seurauksena muisti alkaa pätkiä ja ihminen tulee aikaansaamattomaksi. Ihmisellä on palautumismekanismi, joka auttaa ennalleen. Hetkellisestä paineesta ei ole haittaa, mikäli huolehtii palautumisesta. Mekanismin tavoite on palauttaa stressitilassa oleva elimistö lepotilaan, tällöin stressin aikana kulutetut voimavarat palaavat. Palautuminen edellyttää riittävän pitkää lepoa öisin, viikonloppuisin ja vapaa-ajalla. (Manka 2011, 183.)

Uni on yksi tärkein asia elpymisen kannalta. Ihminen tarvitsee keskimäärin palautumiseen 7–9 tuntia unta vuorokaudessa. (Manka 2011, 183.) Väsymystä pidetään kansantautina. Univajeesta kärsii suuri joukko suomalaisia. Jos työaika venyy yli 9 tuntia, esimerkiksi pitkät työvuorot ja yövuorot, riski onnettomuuksille suurenee, kertoo kansainväliset tutkimukset. Seitsemän prosenttia kärsii työuupumuksesta, tulos tulee pitkän ajan tähtäimellä. (Nykänen 2007, 27.) Unen laadulla on myös merkittävä vaikutus, palauttavinta on syvän uni, jonka aika on alkuyöstä. (Manka 2011, 183.)

Virtasen (2012) tutkimuksessa viitataan tulokseen, jonka mukaan vapaa-ajan kulttuuritoiminnalla on myönteinen vaikutus terveyteen ja työhyvinvointiin. Kulttuuriin osallistuva toiminta auttaa henkiseen rasitukseen, auttaa henkilöä pohtimaan omia arvojaan ja löytämään uusia näkökulmia. (Virtanen 2012, 273–287.)

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön hanke selvitti osaltaan taiteen ja kulttuurin vaikutusta työhyvinvointiin. Hankkeesta saadut kokemukset olivat hyviä. Hankkeen tuloksena huomattiin, että merkitys ei ollut positiivinen pelkästään työhyvinvoinnin ja terveyden näkökulmasta vaan positiivista vaikutusta oli myös oppimiseen ja työn tuottavuuteen. Työpaikalla taide ja kulttuuri nähdään osana terveyden edistämistä sekä osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. Yleisesti on käytössä taloudellinen tuki kulttuurisetelin tai muun muodossa. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2015, 21.)

Suurin syy kasvaviin sairauspoissaoloihin ja sairauseläkkeelle jäämiseen ovat tuki- ja liikuntaelämistön sairaudet. Selkävaivat, niska-hartiavaivat, jännitys ja päänsärky ovat yleisiä sekä henkiseen jaksamiseen liittyvät ongelmat. Lihakset kuormittuvat staattisesti. Tähän syynä on liikkumattomuus, koska se kangistaa lihakset, lamauttaa verenkierron ja aineenvaihdunnan sekä ryhti huononee. Liikuntaa ei voi korvata fyysisellä työllä. Työ on usein yksipuolista ja näin lihakset eivät pääse palautumaan. Fyysisistä töitä tekevä ihminen tarvitsee lihaksia palauttavaa huoltoliikuntaa, kevyttä aerobista liikuntaa sekä venyttelyä. Liikunnalla tulee kuormittaa elimistöä. Muuten saattaa tulla luuston haurastumista, voimien heikkenemistä, hengityselinten rapistumista sekä aistitoimintojen heikkenemistä. Säännöllinen liikunta ennaltaehkäisee rapistumista. Lisäämällä liikuntaa ja aktiivisuutta arjessa, voidaan ennaltaehkäistä terveysongelmia, parantaa oloa, kuntoa ja työterveyttä sekä työkykyä. (Aalto 2006, 21–23.)

Liikuntaharrastuksen tukena on noussut esiin työpaikkaliikunta. Työnantajan tukemia työssäjaksamisen muotoja ovat työ- ja leikkurisetelit, erilaiset kuntotestit, pelivuorot sekä taukoliikunta työpäivän aikana, johon vaaditaan työntekijän omaa panosta. Työnantajan tulisi panostaa muutoshakuisempaan sekä pitkäjänteisempään toimintaan. Työpaikkaliikunnan osatavoitteena on myös opettaa ja innostaa liikkumaan vapaa-ajalla. Eri muotoja ovat eri kuntotestit (työterveyshuolto), liikunta- ja virkistyspäivät, asiantuntijaluennot, säännöllinen ohjattu jumppa sekä liikuntakurssit. (Aalto 2006, 39–49.)

Työstressi sanana on nykypäivää. Toisaalta sana stressi voi tarkoittaa myös positivistista. Silloin pienen paineen alla työntekijä on tehokas. Stressi voidaan määritellä yksilön reaktioksi uhkaavaa stressitekijää vastaan tai hälytystilaksi, jonka aiheuttavat työn tuomat paineet. Kun stressiä syntyy, paineet suurenevät. Elimistössä syntyy ylijäännitystilaa, verensokeri ja verenpaine nousevat sekä sydämen syke kiihtyy. Tätä tilaa ei tulisi kokea liian usein, etteivät oireet kroonistu. Stressi huomataan yleensä vasta oireiden ilmaannuttua. Oireita ovat fyysiset ja henkiset oireet sekä käytösoireet. Näihin liittyy useita sairauksia, esimerkiksi migreeni, allergiat, iho-oireet, hermostosairaudet sekä lihassäryt. Jokainen reagoi stressiin yksilöllisesti. Työntekijä luo helposti itselleen omat paineensa ja liiallinen paine voi johtaa vakavaan työuupumukseen. Tällöin stressi tulisi tunnistaa ajoissa. Liiallisesta stressistä pystyy vapautumaan. Kehon tulee pystyä lepäämään ja rentoutumaan. Jokainen tekee sen omalla tavallaan yksilöllisesti. (Aalto 2006, 27–32.)

Tärkeitä voimavaroja ovat sosiaaliset suhteet, kuten sukulaisten ja ystävien kanssa yhdessäolo, nämä palauttavat voimia vapaalla ollessa. Liian pitkä työviikko ja vuorotyö vaikuttavat voimavaroihin negatiivisesti. Erityisesti fyysinen kuormittavuus, aikapaineet, kiire sekä päätöksenteko ja vastuu liittyvät palautumisen ongelmiin. Heikkoutta vapaa-ajalla palautumiseen ennakoivat demografiset tekijät, jotka ovat ikääntyminen ja naissukupuoli. Kuormitusta perhetilanteesta aiheuttavat erityisesti vaatavuus perhe-elämän ja ristiriita perheen ja työn välillä. Vapaa-aikana estävät palautumista sen sijaan oman ajan riittämättömyys, vähäinen sosiaalinen aktiivisuus, vähäinen liikunta ja vapaa-ajalla työn tekeminen. Unella on myös vaikutusta, mikäli se on huonolaatuista tai liian lyhyttä. (Manka 2011, 186–188.)

3.6 Johtaminen ja esimiestyö

Työntekijöiden johtaminen tapahtuu yksilö ja ryhmätasolla, jolloin työskentelyyn on mahdollista vaikuttaa ja onnistuminen mahdollistaa. Esimiehen on mahdollista pystyä innostamaan sekä auttamaan työntekijöitä kehittymään työelämässä. (Jylhä & Viitala 2019, 19.) Kyky toimia muuttuvissa tilanteissa on yhä enemmän taito, jota organisaatiot tulevaisuudessa tarvitsevat. Tärkeää on koko organisaation kyvykkyyksien, tiedon ja osaamisen hyödyntäminen. Yhdessä työyhteisö on vahvempi kuin yksin. (Hakola,

Hiila & Tukiainen 2019, 226.) Työelämän vaatimukset ovat kasvaneet ja moninaistuneet, jolloin esimiestyön tarve voimistuu. Johtamisen merkitystä ei tule vähätellä. Tapa, kuinka ihmisiä johdetaan ja käsitellään, on noussut työpaikan yhdeksi menestystekijäksi. Esimiestyö perustuu lakiin ja erilaisiin sopimuksiin. Esimies tarvitsee paljon koulutusta ja tukea tehtävässään. (Järvinen 2020, 18–19.)

Johtamistyössä vastuussa oleville johtamis- ja esimiestyötä tekeville jatkuvat muutokset aiheuttavat paljon päänvaivaa. Työssä tulee vastaan paljon ”kesyjä” ongelmia, joihin ratkaisu syntyy helposti vanhoilla toimintatavoilla. Myös monimutkaiset ongelmat sisältyvät työhön, joihin taas ratkaisu löytyy asiantuntijoiden ja osaajien yhteistyöllä. Kun ratkaistavaksi tulee uudenlaiset ja monimutkaiset ongelmat, ratkaisuun liittyy myös suuria mahdollisuuksia. Työyhteisön hyvinvoinnille johtajan ja esimiehen merkitys on keskeinen. Esimiehen taidot, erityisesti vuorovaikutustaidot, ratkaisevat lopulta päästäänkö tavoitteisiin. Esimies ylläpitää ja edistää hyvällä johtamisella henkilöstön onnistumista ja innostumista työstään. Kyky ja halu osoittaa arvostuksen osoittamiseen ja luottamuksen ylläpitämiseen luo henkilöstölle perusturvallisuuden tunteen, joka taas on tärkeä lähtökohta hyvinvoinnille. Ilmapiirin ollessa arvostava ja luottamuksellinen, se mahdollistaa innostukseen ja oppimiseen. Toimiva työyhteisö, oikeudenmukaisuus ja vaikutusvalta ovat tärkeitä piirteitä esimiehelle. Esimiehen tulee olla kunnioittava ja arvostava kaikkien työtä kohtaan. Esimiehen passiivisuus saattaa esimiestyössä aiheuttaa ongelmia. Päätöksiä ei tällöin synny, eikä esimies ole aidosti läsnä. Eräs kielteinen piirre esimiestyössä on negatiivinen kontrolli. Tällöin tarkastelussa on liiallisessa määrin esimerkiksi työsuorituksia tai ajankäyttöä. (Sinokki & Virtanen 2014, 146–147.)

Merkityksen johtamista on kaikki hyvä johtaminen. Mikä on merkityksellistä yhdelle, ei ole sitä välttämättä toiselle. Asia, joka tuntuu yhdessä tilanteessa merkitykselliseltä, ei ole sitä toisessa. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 42.) Esimies, joka on aidosti kiinnostunut työntekijöistään ja heidän tarpeistaan ja voimavaroistaan edistää työntekijöiden kehittymistä ja työn imua. Avoimuus, luottamus ja arvostus ovat kulmakivet ja hyvän yhteistoiminnan edellytykset. Organisaatioiden ja johtajuuden dialogisuutta tarkasteltaessa osallistava, arvostava ja palveleva esimies edustaa johtajuuden tavoiteltavinta muotoa. Edistävä esimies puhuu suoraan ja viestii vastuullisesti, kuuntelee sekä kunnioittaa itseään ja toisia ja odottaa – hidastaa ja laajentaa omia käsityksiään ja

tulkintojaan itsekriittisyydellä ja itsereflektoinnilla. (Nuutinen & Pakarinen 2016, 26–32.)

Tunteiden kuormitukselle altistuminen on esimiehen roolissa valtava. Tunteet ja odotukset, jotka kohdistuvat esimieheen koettelevat hänen itsehillintäänsä ja itseluottamustaan sekä tunteiden säätelykykyä. Esimies kuuluu niin sanottujen tunnetyöläisten joukkoon tehtävänsä puolesta. Työssä joutuu kontrolloimaan omia tunteitaan ja erityisesti niiden ilmaisemista. Vuorovaikutusongelmia syntyy helposti, mikäli esimies ei löydä sopivaa tunteiden säätelytasoa. Avoin ja välitön tunnetason kontakti ei pääse syntymään esimiehen ja alaisten välillä, mikäli esimies on silmiinpistävän varauksellinen ja estoinen. Esimiehen voimakas suojautuminen tunteilta, johtaa yleensä esimiehen toimintakentän kaventumiseen, koska tällöin hän joutuu välttelemään tai vetäytymään tilanteista ja ongelmista, jotka nostavat tunteita. Tiukka kontrolli tunteiden hallinnassa kuluttaa energiaa ja on terveydelle vaarallista. (Järvinen 2011, 149.)

Keskeinen komponentti laadukkaalle vuorovaikutukselle on ihmiskeskeinen ja rohkea johtajuus. Voidaan puhua laadukkuudesta, kun asioista voidaan puhua avoimesti, arvostavasti ja analyttisesti siten, että päätösten ja ajattelun taso nousevat ja käyttäytyminen on kaikin puolin asiallista. Itsereflektiokyky, oikeanlainen osaaminen erityisesti konfliktitilanteissa, nostaa vuorovaikutuksen laatua. Ihmiskeskeisen johtajuuden perustaito on valmentava vuorovaikuttaminen, jonka tarkoitus on auttaa tunnistamaan ja tuomaan turvallisesti esille huolenaiheet ja epäkohdat. Business Coaching Institutessa valmentavaa johtamista määritellään seuraavasti: *”Valmentava johtaminen on tapa vuorovaikuttaa siten, että esimies auttaa työntekijää ottamaan käyttöön voimavarojaan niin, että hän voi saavuttaa tavoitteensa. Auttaa toista itse oppimaan opettamisen sijaan.”* Valmentava vuorovaikuttaminen on tapa olla suhteessa toiseen ihmiseen ja toimia niin, että toisesta tulee tietoisempi suhteessa omaan tekemiseen, olemiseen ja ajattelemiseen. Lisäksi tarkoitus on haastaa ihmistä positiivisella tavalla ottaa enemmän vastuuta omasta ajattelustaan ja tekemisestään. Johtaja, joka toimii valmentavalla tavalla, koetaan yleensä erityisen kannustavana ja arvostavana. Aktiivinen kuuntelu, läsnäolo, oivalluttavat kysymykset ja pyrkimys olla antamatta valmiita ratkaisuja ovat taitoja valmentavaan vuorovaikuttamiseen. Nämä taidot kuuluvat johtamisen yleisvistyksen ja niitä tulee aktiivisesti harjoittaa ja opetella. (Järvinen & Lange 2019, 132–133.)

Evolv yrityksen tekemän taloustutkimuksen mukaan esiin nousi viisi eri teemaa, joiden mukaan lähes puolet johtajista kärsii voimakkaasta stressistä, joka on jatkuvaa. Joka toinen ei käytä tarpeeksi aikaa lepäämiseen ja palautumiseen ja joka neljäs johtaja kokee oman jaksamisensa epävarmaksi. 100 johtajaa vastasi kyselyyn ja naisia heistä oli 25 %. Työssä kuormitusta koettiin jatkuvasta kiireestä ja keskeytyksistä, työmäärästä sekä vastuusta, jonka johtaja työstään kantaa. Töitä tulee myös vapaa-ajalle. Tärkeä keino stressin ja jaksamisesta huolehtimiseen on liikunta. Strategisella tasolla tulee myös huomioida johtajien jaksaminen työssä, joka positiivisena työssäjaksamisena heijastaa koko organisaatioon. (Urpelainen 2020, 8–9.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kerätä tietoa ja tutkia hoitohenkilöstön työtyytyväisyyttä työtyytyväisyyskyselyn avulla. Kyselyn lopputuloksista on tarkoituksena tehdä analysoimalla mahdollisia kehittämisehdotuksia ja antaa esimiehille tulokset. Opinnäytetyön tavoitteena on hyvinvoiva työyhteisö, joka pystyy vastaamaan asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin sekä henkilöstön työtyytyväisyyteen.

5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ, AINEISTO JA ANALYYSI

Suomalaisessakin yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus toteutuu monin eri tavoin. Todellisen elämän kuvaaminen on laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Ajatuksena tähän sisältyy todellisuus, joka on moninainen. Tutkimuksessa tulee ottaa huomioon, että todellisuutta ei voi mielivaltaisesti pirstoa osiin. Tuloksena selitykset ovat ehdollisia, jotka rajoittuvat johonkin aikaan ja paikkaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoitus enemmän löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa olemassa jo olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara

2008, 157.) Kysymys: mitä merkityksiä tutkimuksessa tutkitaan? sisältyy tutkimukseen, joka toteutetaan laadullisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimuksen tekijän tai tekijöiden tulee täsmentää, tutkitaanko käsityksiin vai kokemuksiin liittyviä merkityksiä. (Vilka 2015, 118.) Yksittäisen tapauksen tutkiminen perustuu laadulliseen tutkimukseen, kun määrälliseen perustuva tutkiminen tutkii tapausten joukkoa. Tarkoitus on saada havainnoimalla yhdestä asian osa-alueesta irti mahdollisimman paljon, näin ollen tapaus tulee käsitellä syvyysuunnassa perusteellisesti. Tutkimustavassa ollaan kiinnostuneita asioiden merkityksestä, ilmiöistä, prosesseista, jotka voidaan ilmaista tekstien, sanojen ja kuvien avulla. Tuloksiin vaikuttavat käytetyt tutkimusmenetelmät. (Kananen 2008, 25.)

Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat tiedon mittaaminen, esittäminen numeroin, vastaajien suuri lukumäärä ja tutkimuksen objektiivisuus. Tutkimuksen tavoitteena ovat ennakoivan tutkimusongelman muotoilu, hyödyntäminen teorian mittaamisessa ja asioiden välisten erojen löytäminen. Tutkimuksella tulee olla jokin tarkoitus. Määrällisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, selittää, kartoittaa, ennustaa tai vertailla asioita, jotka koskevat ihmisen asioita tai ominaisuuksia. (Vilka 2007, 13–18.)

Analysointitavat on mahdollista jäsentää karkeasti kahdella tavalla. Tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa käytetään lähestymistavassa, joka pyrkii selittämiseen, kun taas laadullista analyysia ja päätelmien tekoa käytetään ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa. Analyysi koetaan usein vaikeaksi laadullisessa tutkimuksessa. Alustavia valintoja tutkimuksen tekijä tekee jo aineistoon tutustuessaan ja sitä teemoittaessaan. Tavallisemmat analyysimenetelmät ovat tyypittely, teemoittelu, diskurssianalyysi, sisällönerittely ja keskustelunanalyysi. Analyysivaiheen tekee mielenkiintoiseksi aineiston runsaus ja elämänläheisyys, kun puhutaan laadullisesta tutkimuksesta. (Hirsjärvi ym. 2008, 219–220.)

Opinnäytetyön aineisto luokiteltiin kyselylomakkeen osalta. Vastaukset jaoteltiin neljään eri näkökulmaan: työ ja sen kehittäminen, työyhteisö, työn arvostus ja oma hyvinvointi sekä johtaminen ja esimiestyö. Sähköinen kysely (Liite 1) lähetettiin toukokuun 2020 lopulla kunnan x hoitohenkilöstölle, jotka työskentelevät kolmessa eri yksikössä. Työntekijät vastasivat kyselyyn linkin kautta, joka lähetettiin jokaisen

henkilökohtaiseen työsähköpostiin. Kyselyn alussa olivat saatesanat, jossa kerrottiin kyselyn tarkoituksesta, tavoitteista ja vastausaikataulusta. Kyselyssä kysyttiin vain vastaajan oleellinen taustatieto, joka tutkimuksen kannalta oli merkittävä. Kyselylomakkeen kysymykset oli rajattu aihepiireittäin ja kysely luodaan luottamuksellisesti. Vastaja pysyy anonyyminä. Vastausaikaa oli noin 2 viikkoa. Kyselylomakkeessa käytettiin asteikolla 1–5 vastauksia sekä avoimia tarkentavia kysymyksiä. Vastauksia tuli ensimmäisinä päivinä runsaasti, mutta loppua kohden vastauksia saatiin yksittäisiä. Yksittäisiä vastaajia ei vastaustulosten perusteella pysty tunnistamaan. Kaikkiaan kysely lähti 70 työntekijälle ja vastauksia saatiin 42. Vastausprosentiksi tuli 60 %.

Kyselylomake on yksi tapa kerätä tutkimusaineistoa. Kyselyn muotoon vaikuttavat kohderyhmä ja tarkoitus. Aineistonkeruu voi tapahtua yksittäisenä tai usealta henkilöltä samanaikaisesti. Kysymysten muotoilemisessa ja tekemisessä tulee olla huolellinen. Kysymykset luovat perustan onnistuneelle tutkimukselle. Tulokset saattavat vääristyä, mikäli vastaaja ei ajattele kysymystä samalla tavalla, kun kysyjä on tarkoittanut. Sanamuodot eivät voi olla epämääräisiä tai häilyviä. Kysymykset eivät saa olla johdattelevia, vaan niiden tulee olla yksiselitteisiä. Niitä rakennetaan tutkimusongelmien ja tavoitteiden mukaisesti. Lomakkeen pituutta kannattaa miettiä huolellisesti. Liian pitkä lomake edesauttaa vastaajan luopumaan vastaamisesta. Kielen tulee olla merkitsevästä ja kömpelöt sanavalinnat saattavat aiheuttaa tuskastumista. Verkossa tehtynä sähköisen kyselyn etu on taloudellisuus. Avoimia kysymyksiä voidaan tarkastella laadullisesti tai vastaukset analysoidaan tilastollisin menetelmin. Avointen kysymysten käyttämisessä on etuna mahdollisuus saada perusteellisesti selville vastaajan mielipide ja mahdollisuus monella eri tavalla luokitella aineistoa. Huono puoli avointen kysymysten suhteen on vastaamatta jättäminen tai vastaukset ovat epätarkkoja. (Valli & Aarnos 2018.)

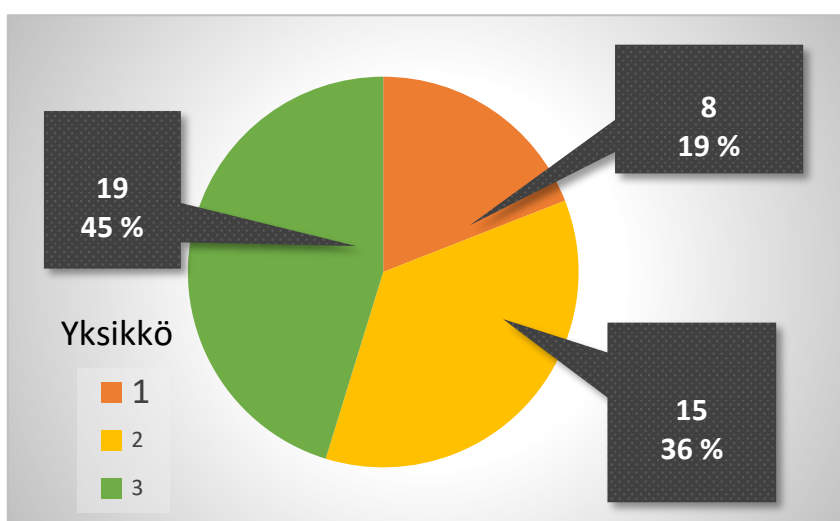
Aineistonkeruumenetelmässä etuna on taloudellisuus ja lisäksi sähköinen vastaus on helppo muuttaa tutkijan käyttöön omaksi tiedostoksi. Kyselylomakkeessa käytetään 1–5 asteikkoa sekä avoimia kysymyksiä. Avoimissa kysymyksissä vastaukset voivat olla hyviä kehittämissideoiden vuoksi sekä saada vastaajan mielipide perusteellisesti selville. 1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hie-
man eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä. (Aaltola & Valli 2010, 113–126.)

6 TULOKSET

Tutkimuksen tulokset esitellään teemoittain. Tulokset havainnollistetaan kaavioina sekä avointen kysymysten kautta tulleisiin vastauksiin suorina lainauksina. Eri osa-alueisiin tulokset ovat luokiteltu analyysin helpottamiseksi. Kyselyn tulokset on tehty kaavioihin kokonaisotantana kaikkien kolmen yksikön vastausten kesken.

6.1 Esitiedot

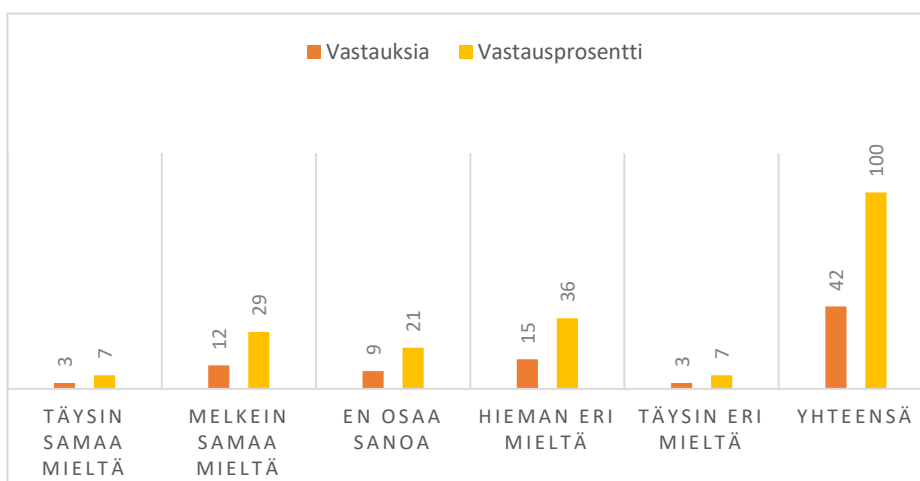
Kunnan-x hoitohenkilöstö työskentelee kolmessa eri toimipisteessä ikääntyneiden parissa. Toimipisteissä toteutetaan tehostettua palveluasumista, palveluasumista sekä lyhytaikaishoivaa. Yksiköiden vastausprosentit olivat vaihtelevia, tämän saattaa selittää osaltaan jo alkanut lomakausi, joka saattaa osaltaan olla vähentänyt vastaajien määrää. Myös kyselyn tarpeellisuutta on saatettu pitää toisessa yksikössä toista tarpeellisempänä. Kyselyn tuloksia ei analysoida yksiköittäin erikseen, vaan kaikkien kolmen yksikön vastaukset ovat samoissa kaavioissa. Näin taataan vastaajien anonymiteetti. Kaikkiaan kysely lähti 70 työntekijälle ja vastauksia saatiin 42. Vastausprosentiksi tuli 60 %. Yksikkö 1:stä vastauksia saatiin 8 kappaletta, kysely lähetettiin 22 työntekijälle. Yksikkö 2:sta vastauksia saatiin 15 kappaletta, kysely lähetettiin 24 työntekijälle ja yksikkö 3:sta vastauksia saatiin 19 kappaletta, kysely lähetettiin 24 työntekijälle. (Kuvio 1).



Kuvio 1. Työyksiköt, joissa vastaajat työskentelevät. Vastausprosentti muodostuu kaikista vastauksista.

6.2 Toimintatavat

Omaan työnkuvaan vaikuttamisen mahdollisuuden kokivat 7 % vastaajista, kun taas 7 % kokivat, ettei työnkuvaan ollut mahdollisuutta vaikuttaa. Melkein samaa mieltä olivat 28 % vastaajista, kun 35 % taas kokivat olevansa hieman eri mieltä siitä, pystyykö vaikuttamaan työnkuvaansa. Vastaajista 21 % eivät osanneet sanoa. (Kuvio 2)



Kuvio 2 Pystyn vaikuttamaan omaan työnkuvaani

Avoimena kysymyksenä kysyttiin, miten pystyt vaikuttamaan työnkuvaasi. Vastauksia tuli 11 ja he vastasivat muun muassa seuraavasti:

”Perushoitoon pystyn vaikuttamaan, muuhun en.”

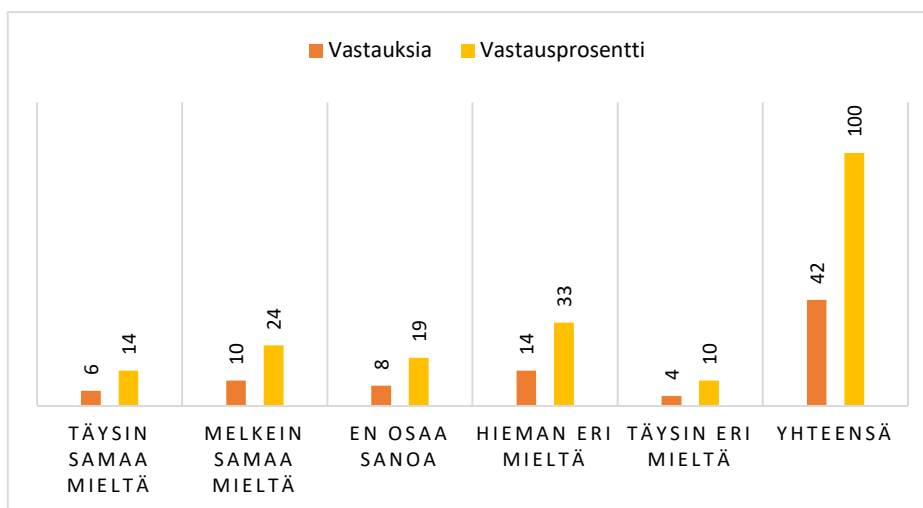
”Toimenkuva on aika tarkkaan määritelty.”

”Ideoitani, näkemyksiäni kuunnellaan.”

”Ideat otetaan vastaan hyvin, esimies kysyy mielipiteitä.”

”Paljon on määritelty miten tehdään ja ketä tekee.”

Riittävästi mahdollisuuksia vanhustyön kehittämiseen työyksikössä uskoi olevan 14 %:lla vastaajista. Kun taas 10 % mielestä kehittämismahdollisuuksia yksikössä ei ollut. Melkein samaa mieltä vastaajista olivat 24 %, kun taas 33 % olivat hieman eri mieltä siitä, onko työyksikössä riittävästi mahdollisuuksia kehittää vanhustyötä. 19 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 3).



Kuvio 3 Koen, että minulla on riittävästi mahdollisuuksia kehittää vanhustyötä työyksikössäni

Avoimena kysymyksenä kysyttiin, miten työntekijöillä on mahdollisuuksia vanhustyön kehittämiseen työyksikössä. Vastauksia tuli 12 ja he vastasivat muun muassa seuraavasti:

”Liian kiire.”

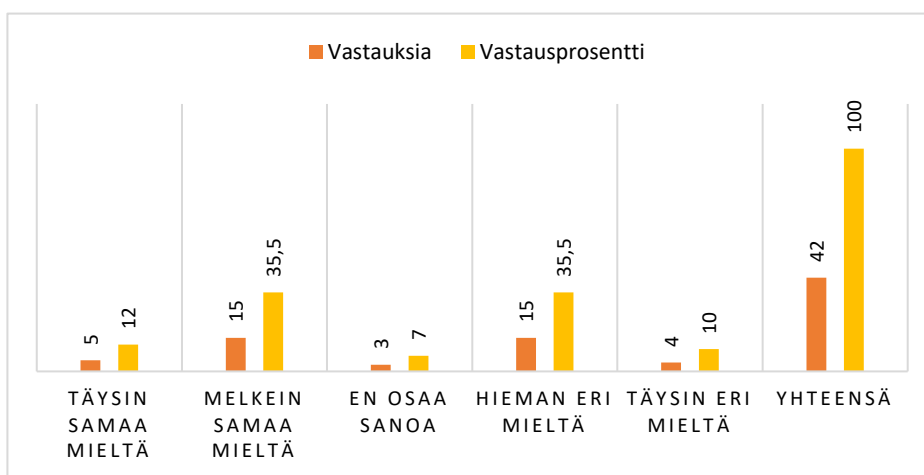
”Työkavereiden motivaatio puuttuu.”

”Pystyn esittämään omat ideani kehittämisestä ja ideoita otetaan huomioon.”

”Omat ajatukset vanhustyössä otetaan huomioon hyvin.”

”Asioihin kunnollinen perehtyminen ja perusteluiden esittäminen auttaa kehitystyössä.”

Riittävästi mahdollisuuksia oman työn kehittämiseen uskoivat olevansa 12 % vastaajista. Kun taas 10 % mielestä kehittämismahdollisuuksia yksikössä ei ollut. Melkein samaa mieltä vastaajista olivat 35,5 %, samoin kun 35,5 % olivat hieman eri mieltä siitä, onko oman työn kehittämiseen riittävästi mahdollisuuksia. 7 % vastaajista eivät osannut sanoa. (Kuvio 4).



Kuvio 4 Pystyn vaikuttamaan oman työni kehittämiseen

Avoimena kysymyksenä kysyttiin, miten pystyt vaikuttamaan oman työn kehittämiseen. Vastauksia tuli 9 ja he vastasivat muun muassa seuraavasti:

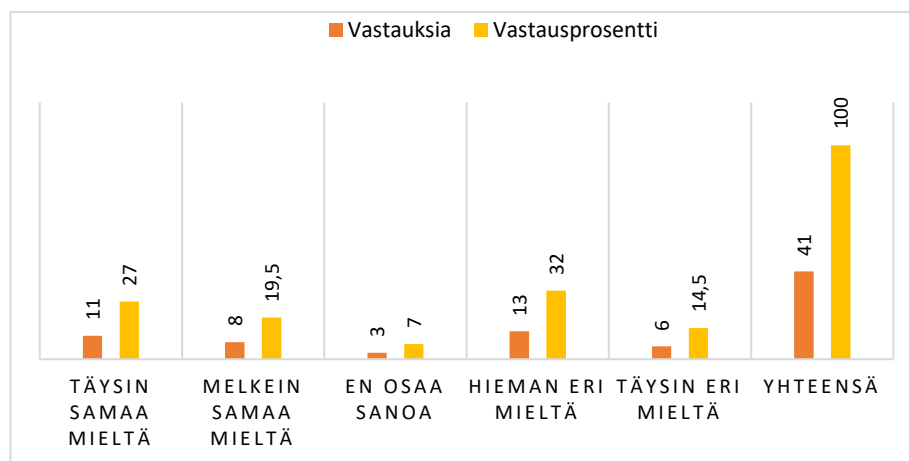
”Tuomalla ehdotuksia kehittämiseen.”

”Koulutusta saa tarvittaessa. Ideat otetaan vastaan.”

”Itsellä vastuu uuden oppimiseen esim. alan kirjallisuus, koulutukset jne.”

”Ei ole aikaa paneutua, yhteiset palaverit vähäisiä.”

Koulutuksiin pääsi mielestään osallistumaan 27 %, kun taas 14,5 % kokivat, etteivät pääse osallistumaan koulutuksiin. Melkein samaa mieltä vastasivat 19,5 %, kun taas 32 % kokivat olevansa hieman eri mieltä. 7 % vastaajista eivät osanneet sanoa. 1 vastaaja ei vastannut tähän kysymykseen. (Kuvio 5).

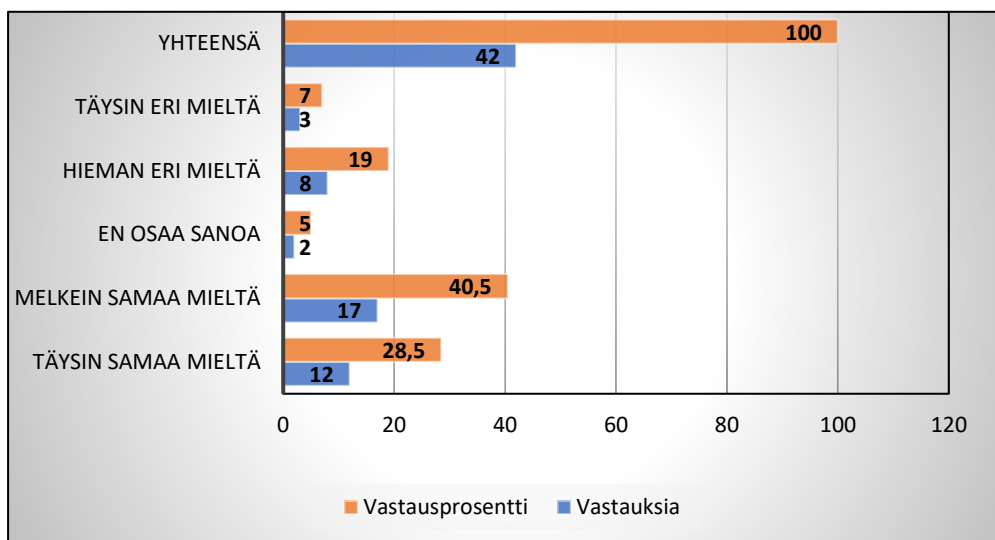


Kuvio 5 Pääsen osallistumaan koulutuksiin

Toimintatapojen osalta kyselyssä vastaukset jakautuivat tasaisesti oman työkuvan vaikuttamisen kannalta. Ideoita ja näkemyksiä pystyttiin työyhteisössä tuomaan työnkuvaan vaikuttamisen kannalta esille sekä esimiehen kysyvän myös mielipiteitä. Vastavasti työnkuvaan koettiin pystyvän vaikuttamaan paremmin, mikäli työskentelisi aina samalla osastolla ja toimenkuva ei olisi tarkkaan määritelty. Riittävästi mahdollisuuksia vanhustyön kehittämiseen työyksikössä jakautui vastausten osalta tasaisesti. Työyhteisössä pystyttiin esittämään kehittämissuhteita ja esimiehen koettiin olevan mukana kehittämässä vanhustyötä. Työyhteisössä vanhustyön kehittäminen koettiin hankalaksi, koska työyhteisö on harvoin koolla ja näin ollen koko tiimin mielipiteitä ei mahdollisteta. Työaikaan kaivattiin aikaa, jolloin kehittämistyötä olisi mahdollista toteuttaa. Oman työn kehittämiseen koettiin pystyvän vaikuttamaan koulutusten, muiden yksiköiden yhteistyön sekä alan julkaisujen myötä. Vastuu uuden oppimiseen koettiin olevan työntekijän vastuulla. Viriketoiminnan järjestämiseen toivottiin järjestävän työpäivän aikana aikaa. Puolet vastaajista kokivat pääsevänsä osallistumaan koulutuksiin, kun taas puolet vastaajista kokivat pääsevänsä huonommin koulutuksiin.

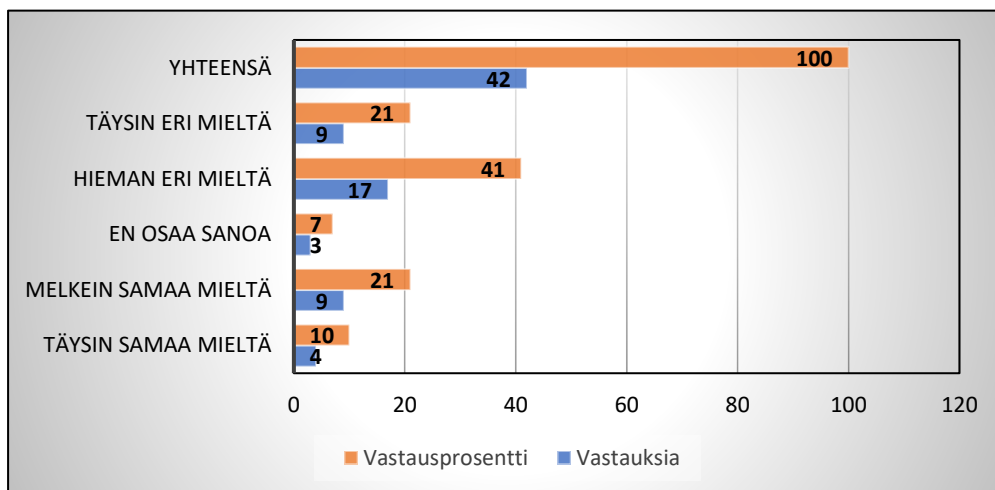
6.3 Toimiva työyhteisö

Vastaajista suurin osa kokivat olevansa täysin 28,5 % tai melkein 40,5 % samaa mieltä työyksikössä viihtymiseen. Täysin 7 % tai hieman 19 % eri mieltä vastaajista olivat siitä, etteivät viihdy työyksikössään. 5 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 6).



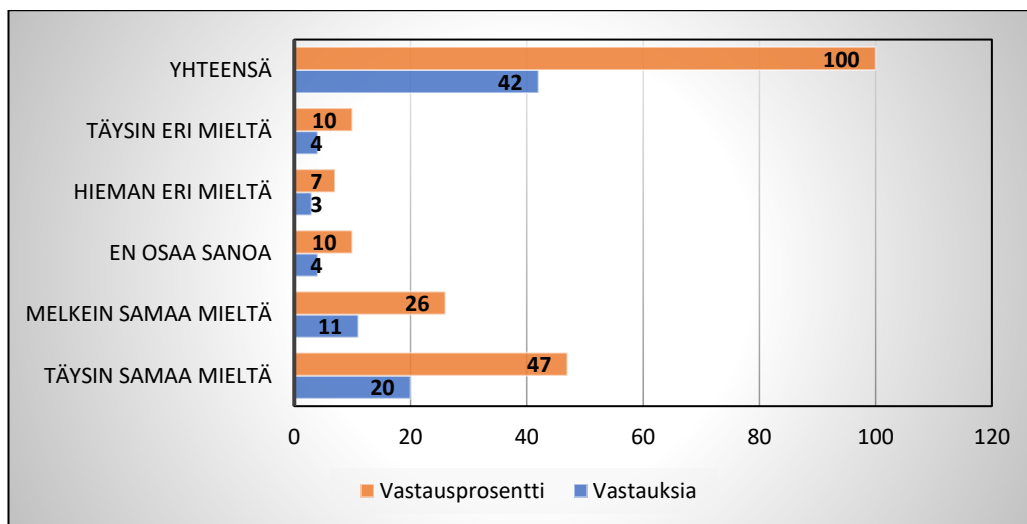
Kuvio 6 Viihdyn työyksikössäni

Täyntekijöiden välille vallitsevan tasavertaisuuden kokivat 10 % vastaajista, kun taas 21 % olivat sitä mieltä, että työntekijöiden välillä ei vallitse tasavertaisuutta. Melkein samaa mieltä tasavertaisuudesta olivat 21 % vastaajista ja hieman eri mieltä 41 % vastaajista. 7 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 7).



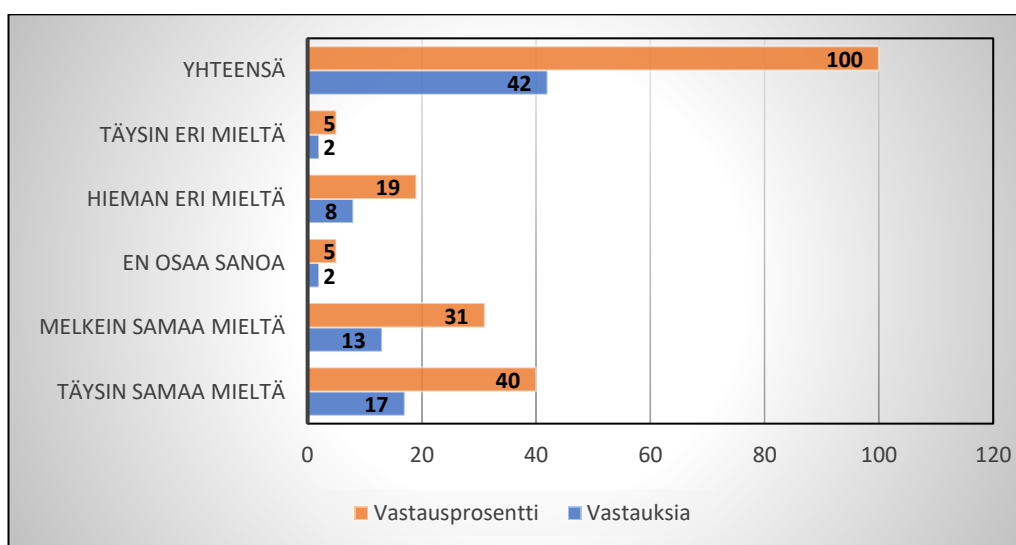
Kuvio 7 Työntekijöiden välillä vallitsee tasavertaisuus

Suurin osa 73 % vastaajista kokivat hyvin tai melko hyvin voivansa tuoda esille kehittämisehdotuksia. Täysin eri mieltä kehittämisehdotusten esille tuonnin mahdollisuuksista olivat 10 % vastaajista sekä 7 % ovat hieman eri mieltä. 10 % eivät osanneet sanoa. (Kuvio 8).



Kuvio 8 Uskallan tuoda esille kehittämisehdotuksia

71 % vastaajista uskalsivat tuoda hyvin tai melko hyvin esille mieltä painavia työasioita. Hieman tai täysin eri mieltä vastaajista olivat 24 %. 5 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 9).



Kuvio 9 Uskallatko tuoda esille mieltä painavia työasioita

Avoimena kysymyksenä kysyttiin, mitkä tekijät lisäävät työtyytyväisyyttäsi? Vastauksia tuli 33 ja he vastasivat muun muassa seuraavaa:

”Hyvät työkaverit.”

”Uusien asioiden oppiminen.”

”Koulutettu ja osaava työyhteisö.”

”Vaikutusmahdollisuus työvuoroihin.”

”Luotettava esimies.”

”Esimies, joka kohtelee kaikkia työntekijöitä tasavertaisesti.”

”Yhteen hiileen puhaltaminen.”

”Asukkaiden tyytyväisyys.”

”Erilaiset näkemykset ja niistä keskusteleminen.”

”Pysyvä ja tuttu henkilöstö.”

”Omalla osastolla oleminen.”

”Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin.”

”Työyhteisön yhteisellä ymmärryksellä miksi ja ketä varten me tätä työtä teemme.”

”Osastolla hyvä yhteishenki.”

Avoimena kysymyksenä kysyttiin, mitkä tekijät vähentävät työtyytyväisyyttäsi? Vastauksia tuli 32 ja he vastasivat muun muassa seuraavaa:

”Epävarmuus tulevasta.”

”Huono tiedonkulku.”

”Eriarvoinen kohtelu työntekijöiden välillä.”

”Selän takana puhuminen.”

”Tehdään niin kuin on aina tehty.”

”Toisten arvostelu.”

”Työ on joskus raskasta, varsinkin jos hoitajia on vähän.”

”Liian vähän henkilökuntaa.”

”Huono tiedonkulku.”

”Työyhteisön tuen puute.”

”Kiire.”

”Työvuorojen epäsäännöllisyys ja työajat, jotka vaikeuttavat perhe-elämää.”

Avoimena kysymyksenä kysyttiin, mikä motivoi työssäsi? Vastauksia tuli 30 ja he vastasivat muun muassa seuraavaa:

”Oman työn hyvä jälki näkyy.”

”Positiivinen palaute, erilaiset päivät.”

”Tyytyväiset asiakkaat.”

”Itsensä kehittäminen päivittäin ja ihmisten kohtaaminen yksilönä.”

”Omaisilta saatu palaute.”

”Oma onnistuminen hankalissa tilanteissa, hyvin mennyt työpäivä.”

”Työkaverin tsemppaus.”

”Toimiva tiimi.”

”Ihanat asiakkaat ja toimiva tiimi.”

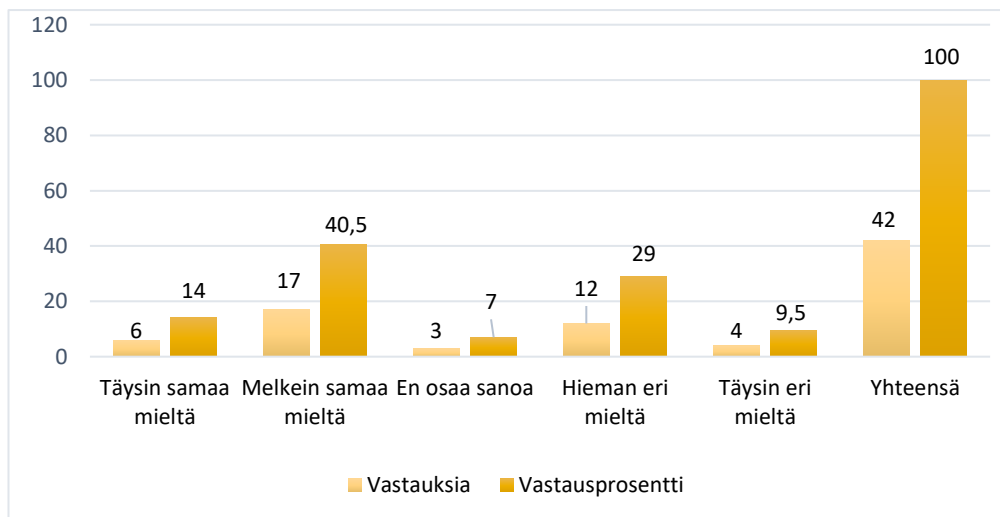
”Ihanat vanhukset, joiden hyväksi tätä työtä tehdään.”

”Työni on hyvin palkitsevaa, kun pystyn pienillä asioilla luomaan asukkaille mielekäästä arkea.”

Toimivan työyhteisön kehittämisen kannalta työyhteisö koettiin viihtyisäksi. Kehittämisehdotuksia uskallettiin tuoda esille. Samoin mieltä painavia työasioita uskallettiin tuoda myös esille. Työkaverit, vaikutus mahdollisuus työvuorojen osalta sekä asukkaiden tyytyväisyys nousivat tärkeiksi tekijöiksi työtyytyväisyydelle. Lisäksi työtyytyväisyyden tunnetta toivat yhteishenki, luotettava esimies, koulutettu henkilökunta sekä yhteinen työn tarkoitus. Työtytyymättömyyteen voimakkaasti vaikuttavina tekijöinä koettiin tiedonkulun puute ja työntekijöiden eriarvoisen kohtelu. Lisäksi raskas työ, vähäinen työntekijä määrä, epävarmuus sekä kiire vähensivät työtytyymättömyyttä. Suurin osa työntekijöistä ei kokenut olevansa tasavertainen työntekijä. Työtä motivoivina tekijöinä korostuivat omaisilta ja asukkailta saatu positiivinen palaute, hyvät työkaverit, oma motivaatio, kehittyminen ja onnistuminen työssä, työkavereiden arvostus, erilaiset työpäivät sekä työn palkitsevuus.

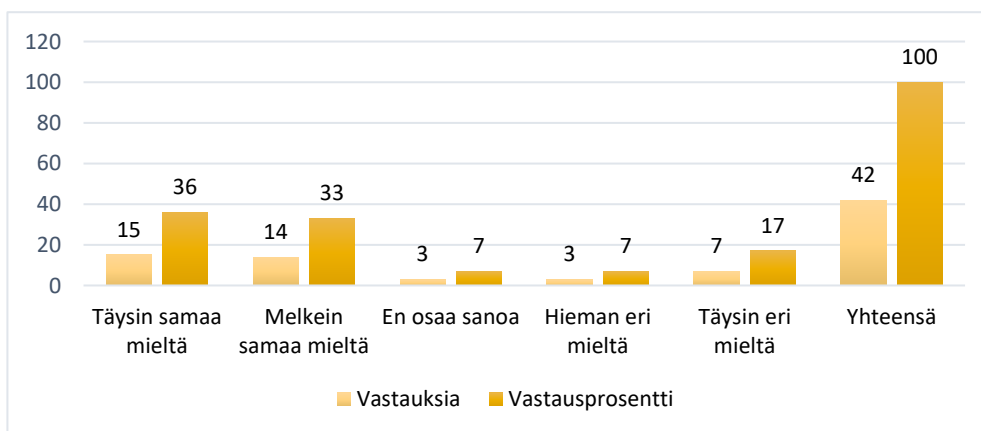
6.4 Työn arvostus ja oma hyvinvointi

Vastaajista hieman yli puolet 54,5 % kokivat työyksikössä olevan hyvä tai melko hyvä ”me henki”. Hieman eri mieltä ”me hengestä” olivat 29 % vastaajista, kun taas 9,5 % kokivat, että työyksikössä ei ole ollenkaan ”me henkeä”. 7 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 10)



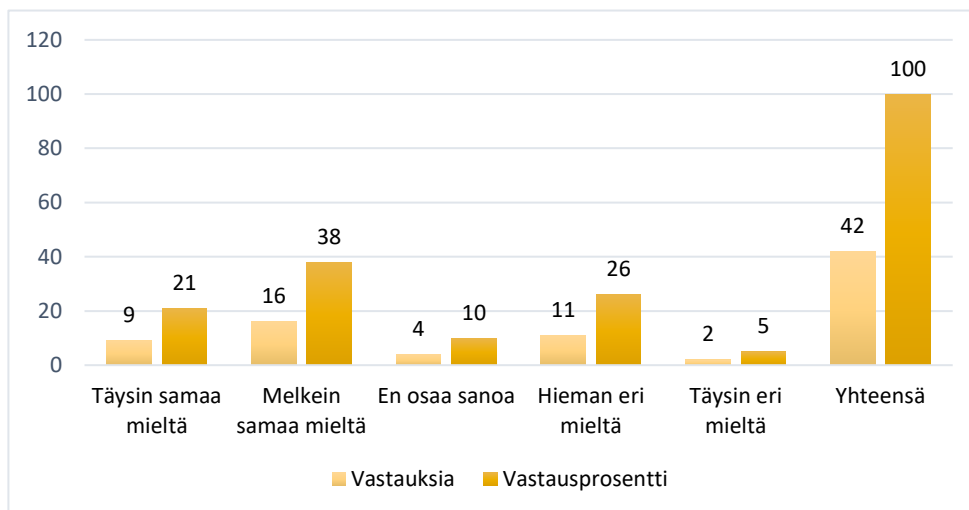
Kuvio 10 Työyksikössä on hyvä ”me henki”?

Vastaajista 69 % olivat harkinneet jossain määrin työpaikan vaihtoa työn vähäisen arvostuksen vuoksi. 7 % vastaajista olivat hieman eri mieltä työpaikan vaihtamisesta sekä täysin eri mieltä työpaikan vaihtamisesta työn vähäisen arvostuksen vuoksi kokivat olevansa 17 % vastaajista. 7 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 11).



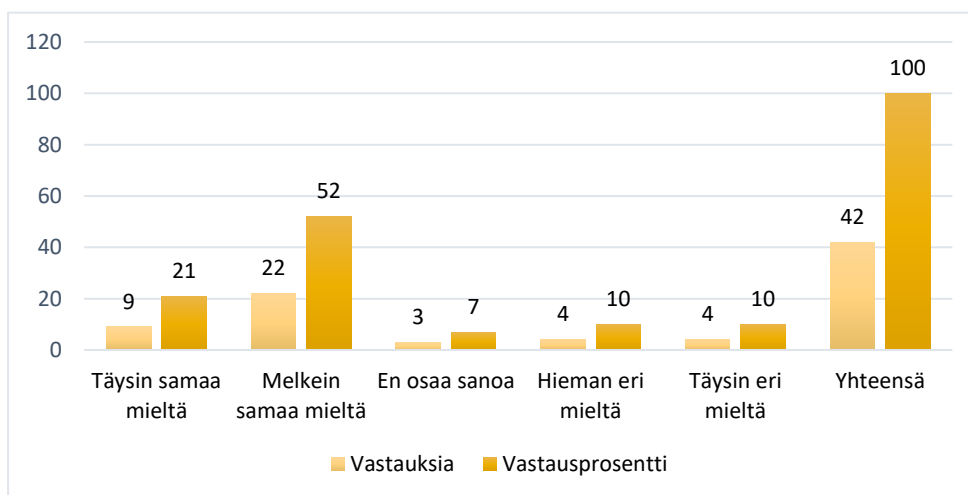
Kuvio 11 Oletko harkinnut joskus työpaikan vaihtoa työn vähäisen arvostuksen vuoksi

Vastaajista yli puolet 59 % kokivat olevansa hieman tai täysin samaa mieltä siitä, että työssä on mahdollista tulla riittävästi kuulluksi. Hieman eri mieltä vastaajista olivat 26 % ja täysin eri mieltä vastaajista olivat 5 %. 10 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 12).



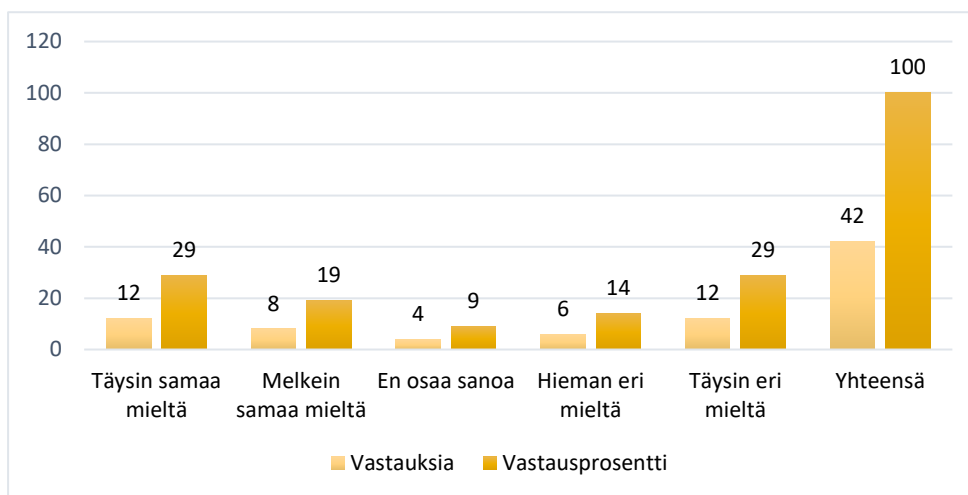
Kuvio 12 Tulen riittävästi kuulluksi työssäni

Tärkeäksi työssään itsensä kokivat 21 % vastaajista, kun taas 10 % eivät kokeneet olevansa työssään tärkeitä. Melkein samaa mieltä kokivat olevansa 52 % vastaajista ja 10 % kokivat olevansa hieman eri mieltä. 7 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 13).



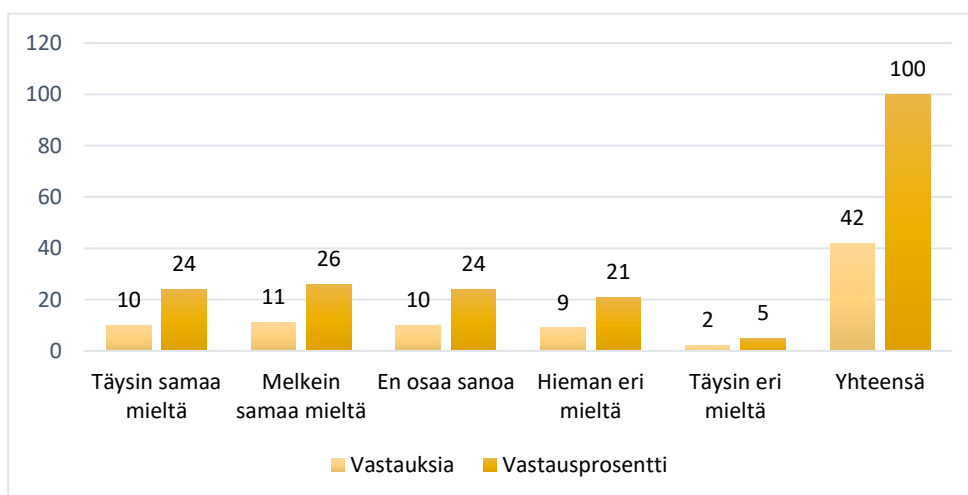
Kuvio 13 Koen olevani tärkeä työssäni

Työuupumusta olivat kokeneet 29 % vastaajista, kun taas sama määrä 29 % vastaajista, eivät olleet kokeneet työuupumusta viimeisen vuoden aikana. Melkein samaa mieltä kokivat olevansa 19 % vastaajista ja hieman eri mieltä 14 % vastaajista. 9 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 14).



Kuvio 14 Olen kokenut työuupumusta viimeisen vuoden aikana

24 % kokivat, että työterveyshuolto järjestää säännöllisesti työterveystarkastuksia, 5 % olivat päinvastoin eri mieltä. Melkein samaa mieltä kokivat olevansa 26 %, kun taas 21 % kokivat olevansa hieman eri mieltä, että työterveystarkastuksia järjestettäisiin säännöllisesti. 24 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 15).



Kuvio 15 Työterveyshuolto järjestää säännöllisesti työterveystarkastuksia

Avoimena kysymyksenä kysyttiin, miten pidät huolta omasta jaksamisesta vapaa-ajalla. Vastauksia tuli 31 ja he vastasivat muun muassa seuraavaa:

”Fyysisen kunnon ylläpito, mieluisa tekeminen.”

”Liikkumalla ja nukkumalla hyvät yöunet.”

”Omat harrastukset ja lisäkoulutus.”

”Perheen / ystävien parissa.”

”Ulkoilemalla ja liikunnalla.”

”Luonto, pihatyöt.”

”Tasapainoinen kotielämä.”

”Käsityöt.”

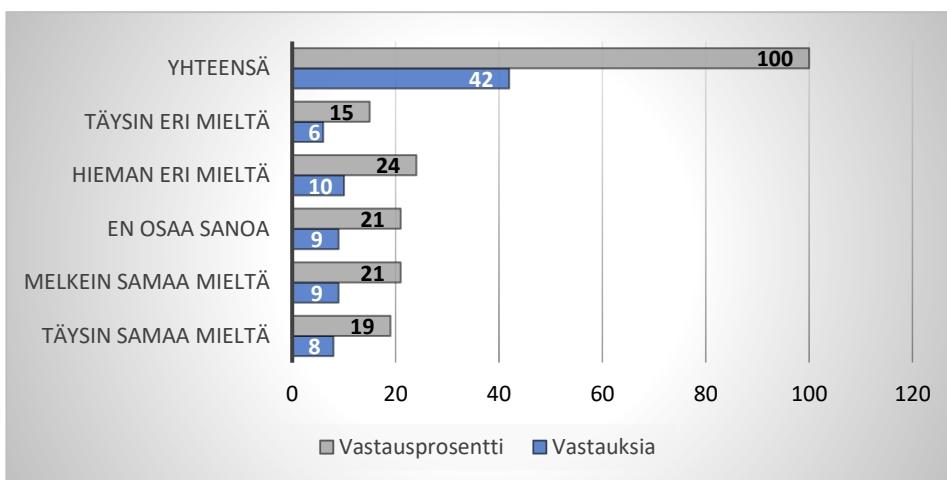
”Valokuvaus.”

”Tanssi.”

Työn arvostus ja oma hyvinvointi koostuivat melko hyvästä ”me hengestä” sekä työssä kuulluksi tulemisesta. Työpaikan vaihtoa työn vähäisen arvostuksen vuoksi olivat yli puolet vastaajista harkinneet, samoin hieman yli puolet vastaajista kokivat tulleen riittävästi kuulluksi työssään. Työntekijät kokivat olevansa tärkeitä työyhteisössä. Työuupumusta vastaajat olivat kokeneet vaihtelevasti. Vastaajista puolet kokivat olevansa melkein tai täysin samaa mieltä siitä, että työterveyshuolto järjestää säännöllisesti työterveystarkastuksia. Omasta jaksamisesta vapaa-ajalla pidettiin huolta liikunnan, unen ja levon, kulttuurin, harrastusten, ystävien ja lisäkoulutusten myötä.

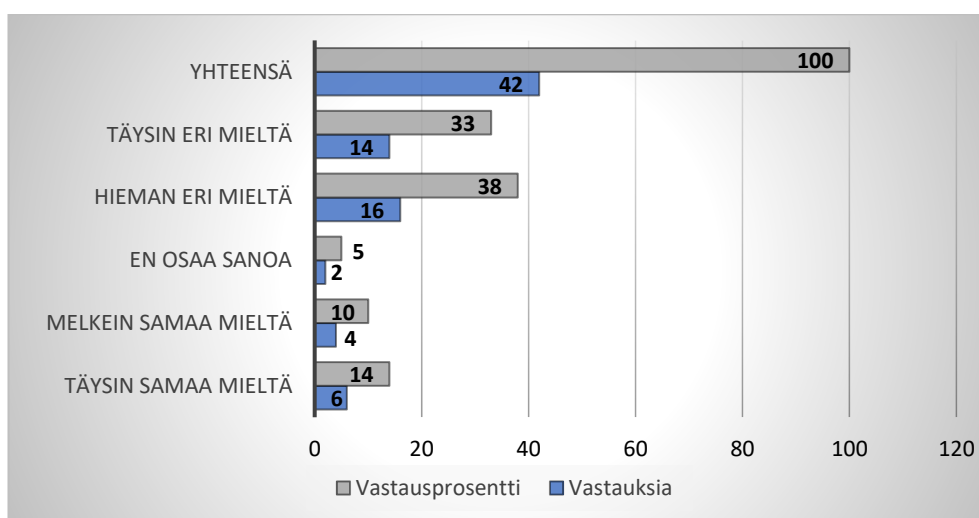
6.5 Johtaminen ja esimiestyö

Työntekijöiden esimieheltä saama riittävä kannustus jakautuivat vastauksissa suhteellisen tasaisesti. Riittävästi kannustusta kokivat saavansa 19 % vastaajista, kun taas 15 % kokivat olevansa täysin eri mieltä. Melkein samaa mieltä kokivat olevansa 21 % ja 24 % on hieman eri mieltä. 21 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 16).



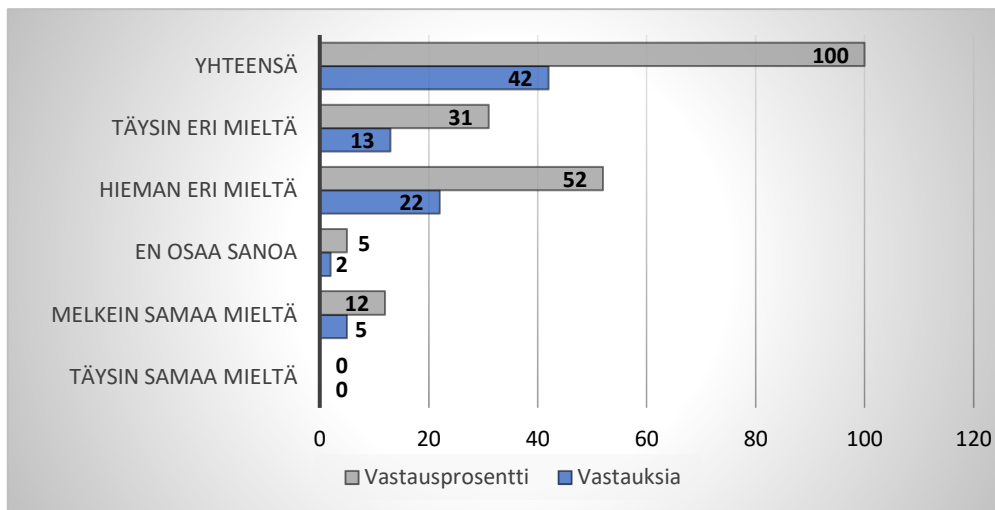
Kuvio 16 Saan esimieheltä riittävästi kannustusta

Vastaajista 33 % kokivat, että esimies ei puutu riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin, vastaavasti 14 % kokivat, että esimies puuttuu riittävästi ongelmatilanteisiin. Hieman eri mieltä olivat 38 % vastaajista ja melkein samaa mieltä olivat 10 % vastaajista. 5 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 17).



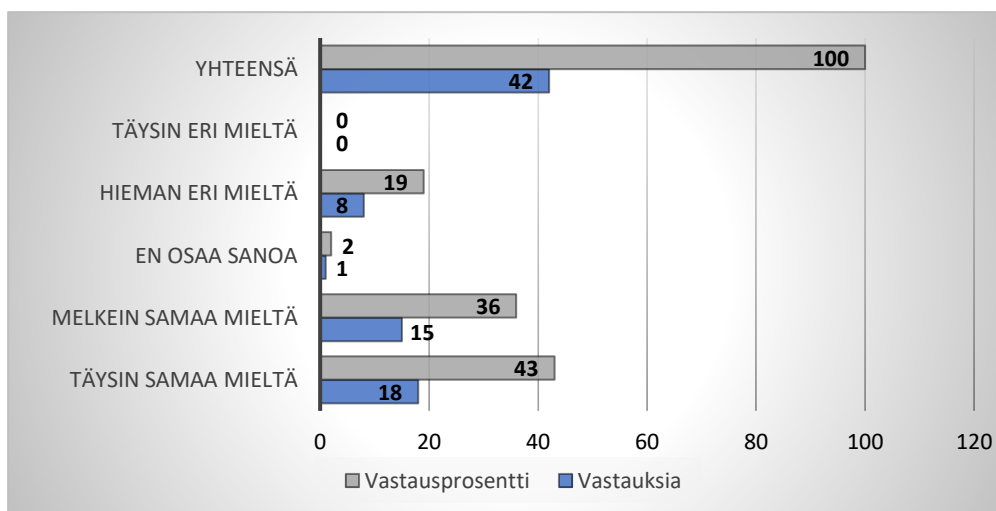
Kuvio 17 Esimies puuttuu riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin

Tiedonkulun yksikössä kokivat täysin tai hieman riittämättömäksi yhteensä 83 % vastaajista. Melkein samaa mieltä, että tiedonkulku työyksikössä oli riittävää, kokivat 12 %. Yhtään vastaajaa eivät olleet sitä mieltä, että tiedonkulku olisi riittävää. 5 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 18).



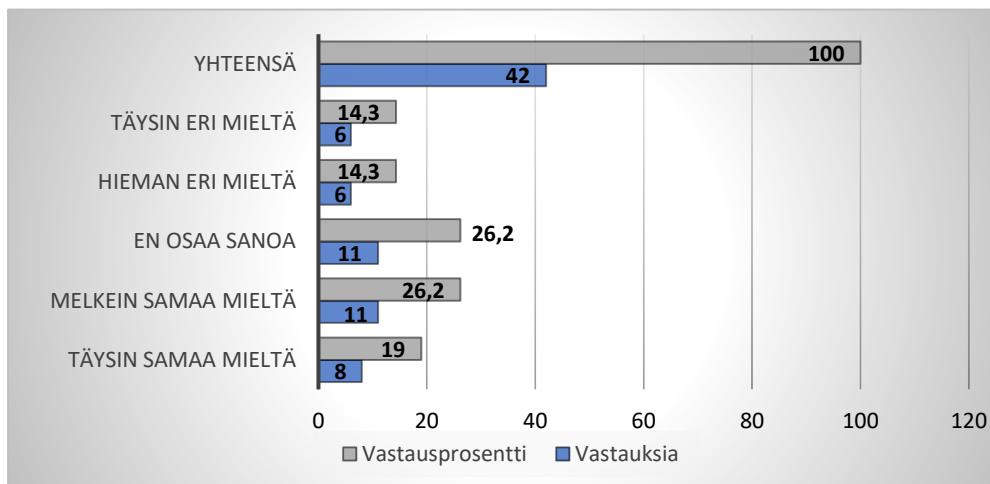
Kuvio 18 Tiedonkulku työyksikössäni on riittävää

Esimiehen helpon tavoitettavuuden kokivat 43 % vastaajista, sekä melkein samaa mieltä olivat 36 % vastaajista. Hieman eri mieltä esimiehen helposta tavoitettavuudesta olivat 19 % vastaajista sekä 0 % koki, että esimiestä ei olisi helppo tavoittaa. 2 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 19).



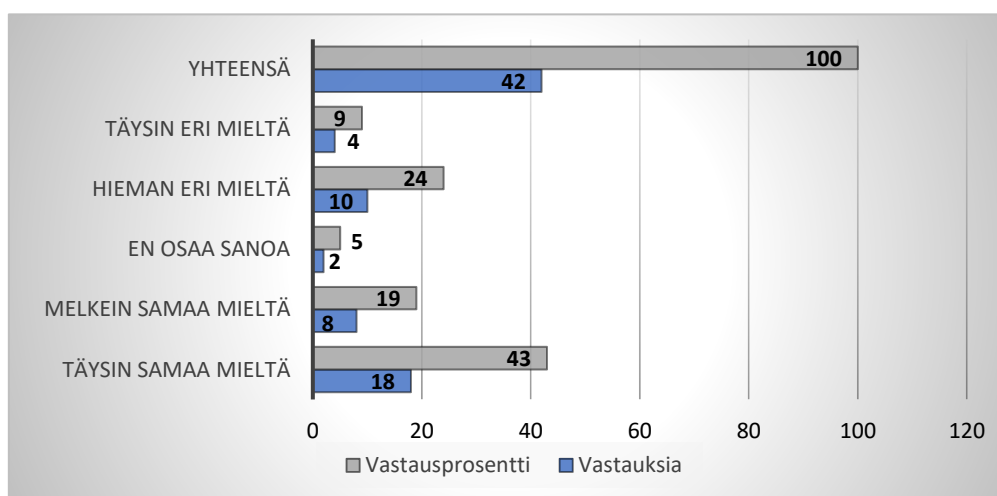
Kuvio 19 Esimies on helppo tavoittaa

Esimiehen kiinnostuksen työtyytyväisyyttä kohtaan kokivat 19 % vastaajista, kun taas 14,3 % vastaajista olivat täysin eri mieltä siitä, että esimies olisi kiinnostunut työtyytyväisyydestä. Hieman eri mieltä vastaajista olivat 14,3 %, kun taas 26,2 % olivat melkein samaa mieltä. 26,2 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 20).



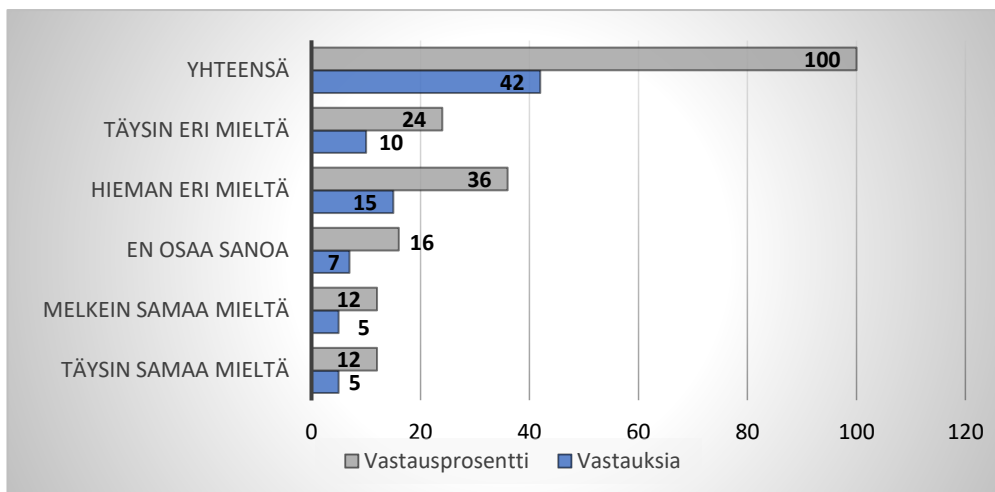
Kuvio 20 Esimies on kiinnostunut työtyytyväisyydestäni

Esimiehen kanssa avoimesti työhön liittyvistä asioista kokivat voivansa keskustella 43 % vastaajista ja melkein samaa mieltä olivat 19 % vastaajista. 9 % kokivat, etteivät voineet avoimesti keskustella esimiehen kanssa työhön liittyvistä asioista. Samoin hieman eri mieltä olivat myös 24 % vastaajista. 5 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 21).



Kuvio 21 Voin keskustella esimiehen kanssa avoimesti työhön liittyvistä asioista

Esimiehen tasapuolisesta kohtelusta vastaajista 60 % olivat sitä mieltä, että esimies kohtelee työntekijöitä hieman tai täysin eriarvoisesti. 12 % olivat sitä mieltä, että esimies kohtelee tasapuolisesta ja melkein samaa mieltä olivat 12 % vastaajista. 16 % vastaajista eivät osanneet sanoa. (Kuvio 22).



Kuvio 22 Esimies kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti

Johtamis- ja esimiestyön osalta esimieheltä saatu kannustus koettiin vaihtelevaksi. Esimiehen puuttuminen ongelmatilanteisiin koettiin melko riittämättömäksi. Epäkohtana nähtiin myös yksikön tiedonkulku, joka koettiin melko tai täysin puutteelliseksi. Esimies on helppo tavoittaa ja keskustelut avoimesti työhön liittyvistä asioista koettiin mahdollisiksi. Esimies on myös jonkin verran kiinnostunut työntekijöiden työtyytyväisyydestä. Esimiehen kohtelu alaisiaan kohti koettiin eriarvoiseksi.

Avoimena kysymyksenä kysyttiin mitä muuta haluaisit sanoa? Vastaukset toivat esille, että kaikkien työntekijöiden tulisi olla tasavertaisia, toivottiin ergonomista työlistaa, esimiehen toivottiin olevan aktiivisemmin mukana toiminnassa, omaisyhteistyössä sekä pitävän kehityskeskusteluja. Työntekijöiden oman asenteen tärkeyttä korostettiin, työssä tulisi keskittyä päätehtävään, työnkiertoa toivottiin jaksamisen näkökulmasta sekä työyhteisössä avointa keskustelua.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia hoitohenkilöstön tyytyväisyyttä neljän eri näkökulman kautta, joiden pohjalta kysely toteutettiin. Teoreettinen osio koostui näiden näkökulmien aiheista. Vastausprosentiksi tuli 60 %, josta olimme tyytyväisiä ottaen huomioon loma-ajankohdan, joka saattoi jo vaikuttaa osan henkilöstön poissaoloon ja näin ollen vastausprosentin hävikkiin. Mahdollisesti myös kyselyyn vastaamista ei koettu tarpeelliseksi. Vallitsevalla COVID-19-pandemialla saattoi olla myös vaikutusta vastauksiin, koska hoitajien oma jaksaminen ja työhyvinvointi ovat olleet koetuksella työolojen muuttuessa.

Työ ja sen kehittäminen näyttäytyi tämän kyselyn valossa, että työnkuvaan vaikuttamisen mahdollisuus ei ole niin hyvä, kuin ehkä haluttaisiin. Toimenkuva koettiin tarkkaan määritellyksi ja kenen vastuulle kuuluu mitäkin. Vastauksissa kuitenkin ilmeni myös yhtä lailla vaikuttamisen mahdollisuus ideoiden ja ajatusten jakamisesta esimiehen kanssa. Vanhustyön kehittämiseen työntekijöillä olisi runsaasti ajatuksia ja näitä työyhteisössä tuodaan myös esille, niin työyhteisölle kuin esimiehelle. Vastaukset jakautuivat kysymyksen osalta hyvinkin tasaisesti. Tähän saattaa osaltaan selittää tutkimuksen otanta, joka on vastausten osalta koottu kaikkien yksiköiden vastauksista. Eli näin ollen on esimerkiksi mahdollista, että joissain kolmessa yksikössä vanhustyön kehittäminen koetaan mahdollistettavan enemmän kuin toisessa.

Oman työn kehittämisen ja koulutukseen pääsyn mahdollisuus jakautui myös tasaisesti. Kelo ym. viittaavat oman osaamisen kehittämiseen hoitotyössä. (Kelo ym. 2015, 279–280). Vastauksissa korostui työnantajan järjestämien koulutustarpeiden lisäksi oma opiskeluvastuu alan kehittymisen ja seurannan suhteen. Miettinen ja Salminen (2011) toteavat tutkimuksessaan, että hoitajista yli 54-vuotiaat kokivat tarvitsevansa enemmän lisäkoulutusta selviytyäkseen työtehtävistään hyvin. Heidän osaltaan olisi tärkeää räätälöidä koulutukset tarpeiden mukaan. Nuorten ja ikääntyvien työntekijöiden välillä eivät erot olleet selkeät kehittämis- ja koulutustoimiin osallistumisessa. Mahdollisuuden uralla etenemisen hoitajat kokivat heikommaksi kuin kehittymisen mahdollisuuden. (Miettinen & Salminen 2011, 4.)

Toimivan työyhteisön näkökulmasta kyselyssä hoitajat kokivat viihtyvänsä hyvin tai melko hyvin työyksikössään. Työntekijöiden välillä vallitsevaa tasavertaisuutta ei koettu kovinkaan hyväksi. Kehittämisehdotuksia uskalletaan tuoda hyvin esille samoin kuin mieltä painavia työasioita. Kaartinen kuvaileekin oman työn kehittämisen mahdollisuuksista koulutuksen lisäksi. (Kaartinen 2011, 22–24). Työtyytyväisyyttä lisäävinä tekijöinä koettiin hyvät työkaverit, joustavuus työajoissa, pysyvä ja tuttu henkilöstö, uusien asioiden oppiminen sekä koulutettu ja osaava työyhteisö. Lisäksi työkalvereiden kannustus, vaikutusmahdollisuus työvuoroihin, osaston hyvä yhteishenki, tyytyväiset asukkaat ja omaiset, jämäkkä ja kuunteleva esimies, toimivat tilat ja hyvät apuvälineet koettiin myös työtyytyväisyyttä lisääviksi tekijöiksi. Työtyytyväisyyttä vähentäviksi tekijöiksi koettiin kiire, yksin työskentely, luottamus työkaveriin, eriarvoinen kohtelu työntekijöiden välillä, liika vastuu ja huono tiedonkulku. Puutteelliset työvälineet ja toimintaohjeet, epävarmuus tulevista, selän takana puhuminen, muut kuin hoitotyöhön liittyvä työ esim. siivous ja keittiötöy, raskas työ, ”kaavoihin kangistuminen” sekä tietämättömyys koettiin myös työtyytyväisyyttä vähentäviksi tekijöiksi. Motivaatiota työnteolle antoi näkyvä oma työnjälki, hyvin tehty hoitotyö, ihanat asiakkaat, toimiva tiimi, positiivinen palaute sekä erilaiset päivät. Kivat työkaverit ja asukkaat, suora palaute asukkailta ja työkalvereilta, itsensä kehittämisen mahdollisuus, ihmisten kohtaaminen yksilöinä, oma onnistuminen hankalissa tilanteissa sekä työn arvostus, nämä asiat vaikuttavat vahvasti vuorovaikutustilanteisiin.

Työyksiköissä koetaan olevan melko hyvä ”me-henki”. Työn vähäisen arvostuksen vuoksi suurin osa vastaajista on harkinnut joskus työpaikan vaihtoa. Vastaajat kokevat tulleen melko hyvin kuulluksi työssään samoin kuin kokemus siitä, että on työssään tärkeä. Työuupumuksen kokemisen osalta vastaukset sijoittuivat hyvin tasaisesti. Tämä saattaa selittyä työntekijöiden oman työhyvinvoinnin tekijöiden kautta sekä yksikkökohtaisesti. Simelius ja Turunen (2020) toteavat tutkimuksessaan työntekijöiden kokevan vain vähän uupumusasteista väsymystä. Hoitoalalla esiintyvistä kuormittavasta työstä huolimatta voimavaroja on työntekijöillä riittävästi ja siten suojaavat työuupumukselta. (Simelius & Turunen 2020, 23.) Työterveyshuollon koettiin järjestävän melko hyvin säännöllisesti työterveystarkastuksia. Oman jaksamisen voimavaroja vapaa-ajalla koettiin olevan esimerkiksi liikunta, harrastukset, perhe, ystävät sekä riittävä lepo.

Esimiehen kannustus alaisiaan kohtaan sai vastauksissa aikaan hajontaa. Puolet vastaajista kokivat esimiehen olevan kannustava, kun taas vastaavasti puolet kokivat esimiehen kannustuksen olevan riittämätöntä. Sinokki & Virtanen tuovat esille hyvän johtamisen ja esimiestyön tärkeyden. (Sinokki & Virtanen 2014, 146–147). Esimiehen puuttumista ongelmatilanteisiin ei koettu riittäväksi. Tiedonkulku yksikössä koettiin olevan riittämätöntä. Esimiehen tavoitettavuus koettiin helppona. Esimiehen kiinnostus työtyytyväisyyttä kohtaan koettiin melko hyväksi samoin kuin mahdollisuus keskustella avoimesti työhön liittyvistä asioista. Esimiehen kohtelu alaisiaan kohtaan koettiin eriarvoiseksi. Hynninen (2016) toteaa tutkimuksessaan, että oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu ovat haastava osa-alue esimiehen kannalta. Työntekijät ovat yksilöitä ja yksilölliset tekijät tulisi ottaa huomioon. Samoin kuin työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet, luonteenpiirteet, osaaminen sekä kulttuuritausta. Myös esimiesten erilaisuus aiheuttaa mahdollisesti kysymyksiä oikeudenmukaisuuden ja tasapuolisuuden toteutumisessa. (Hynninen 2016, 67.) Avoimissa kysymyksissä esimiestyötä tuotiin esille muun muassa seuraavasti: Esimies kysyy mielipiteitä, on luotettava sekä kohtelee tasapuolisesti. Suurimpia motivoivia tekijöitä koettiin olevan positiivinen palaute esimieheltä.

Lepola (2017) toteaa tutkimuksessaan, että työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys on hyvä johdon tiedostaa. Keskeiseksi esimiehen toiminnaksi on esitetty työhyvinvoinnin johtaminen ja säännöllinen toiminnan tulosten mittaaminen. (Lepola 2017, 67.) Mielestämme tämä tulisi ottaa huomioon jokaisessa yksikössä ja näin pohdittaisiin kauaskantoisempia vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin ja työpaikalla viihtyvyyteen sekä henkilökemioihin.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan yhtyä Tiina Maliniemen (2017) päätelmiin siitä, että esimiehen tuki ja kannustaminen liittyy työhyvinvointiin. Mahdollistava johtaminen, kehittymismahdollisuudet ja vastuun antaminen yksilöille edistävät työhyvinvointia. Tähän vaikuttaa myös joustavuus johtamisessa ja yksilöllisyyden huomiointi. Työhyvinvoinnin edistämisessä sen sijaan tärkeitä asioita olivat tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu johtamiskäytännöissä. Esimiehen antamat keuhut ja positiivinen palaute lisäävät työmotivaatiota ja työhaluja. Myös palkitseminen kuuluu tähän. Motivaatioon vaikuttaa myös kuuntelemisen tärkeys parannusehdotuksia kohtaan. Esimiehen rooli on tärkeä työyhteisön yhtenä jäsenenä. Arvostava ja

tasapuolinen toimintakulttuuri sekä hyvä johtajuus kuuluvat hyvään työhyvinvointiin. Esimiehen tulee kohdella kaikkia oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti omassa työyhteisössään. (Maliniemi 2017, 99–102.)

8 POHDINTA

Vuonna 2020 maailmalla esiin noussut ja suomeenkin rantautuneen COVID-19-pandemian vaikutukset vastauksiin ovat hyvinkin mahdollisia. Tarkkaa tietoa mahdollisten vastausten osalta on vaikea sanoa, koska koskevaa kysymystä ei ollut kyselyssä. Kunnan säästöbudjettien myötä tällä voi olla mahdollista vaikutusta muun muassa koulutuksiin liittyen. Työntekijöiden henkinen kuormittuvuus on varmasti ollut kovemmalla koetuksella kuin ”normaali” aikana. Etenkin tällaisena epidemian aikana työtyytyväisyyden ylläpitäminen niin työntekijän kuin työnantajan osalta tulee korostumaan.

Olemme molemmat työskennelleet vuosia ikäihmisten hoitotyön parissa. Tutkimuskysymyksiin peilasimme oletuksia, jotka koimme olevan tarpeellisia työtyytyväisyyteen vaikuttavina tekijöinä sekä pohjautuneena teoreettiseen tutkimustietoon. Kyselylomakkeesta muodostui ulkoasultaan selkeä, tarkoitukseemme vastaava sekä kohtuullisen pituinen. Kyselyn vastausaika ajoittui lomakauden alkuun, joka saattaa olla osaltaan vähentänyt vastaajien määrää. Myös yksiköiden välillä oli suuria vastaus määrien vaihteluita. Tässä voimme miettiä, koetaanko työtyytyväisyyden tarpeellisuus mahdollisesti eriarvoiseksi yksiköiden välillä. Pohdimme kyselyn osalta olisiko vastausaika tarvinnut olla pidempi. Avointen kysymysten osuutta johtamisen ja esimiestyön osalta olisi voinut laajentaa, koska johtaminen ja esimiestyö ovat suuressa roolissa työyhteisön työtyytyväisyyteen liittyen. Työssämme huomioimme eettisyyden, jolloin avoimien kysymysten lauseita, joista vastaajan olisi voinut tunnistaa emme käyttäneet.

Opinnäytetyö on ollut meille kokonaisuudessaan avartava, mielenkiintoinen sekä ajan-kohtainen. Olemme oppineet monipuolisesti hakemaan tietoperustaa ja arvioimaan

lähteiden luotettavuutta lähdekritiikkiä käyttäen. Opimme myös tutkimuksen tekemisen, raportoinnin ja analysoinnin tärkeyden. Vallitseva COVID-19-pandemia tuotti osaltaan haasteita, koska kirjastot olivat suljettuina, kun tietoperustaa oli tarkoitus laatia. Työstimme aineistoa paljon etä- ja verkkotyöskentelyn kautta. Työstä saimme työelämälähtöisen tekemällä työtyytyväisyyskyselyn henkilökohtaisesti jokaiselle työyksikön jäsenelle. Avoimista kysymyksistä saimme henkilökohtaisia vastauksia.

Aiheena työtyytyväisyys on nykypäivää ja tulevaisuuden polttava aihe. Työtyytyväisyyteen tulee kiinnittää erittäin paljon huomiota, koska hoitotyö on vaativaa ja hoitajien motivaatio ja jaksaminen on koko työyhteisön yhteinen asia. Vastuu työtyytyväisyydestä kuuluu työnantajalle, kuin myös työntekijälle. Tutkimustyön tekeminen on avartanut meille työtyytyväisyyden tärkeyttä. Erityisesti olemme kiinnittäneet huomiota esimiehen roolin tärkeyteen työtyytyväisyyden kuin myös koko työhyvinvoinnin osalta. Tulevina geronomeina toivomme pystyvämme vaikuttamaan työyksikön työtyytyväiseen, niin itsemme kuin koko työyhteisön näkökulmasta. Toimiessamme esimiestyössä geronomeina osaamme kiinnittää huomiota, mitkä ovat hyvän esimiehen ja esimiestyön piirteet työtyytyväisyyden saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi. Opinnäytetyön tulosten perusteella työnantajalle on annettu avaimet työn kehittämiseen ja hyvän työtyytyväisyyden saavuttamiseen.

Työyhteisön näkökulmasta koemme opinnäytetyön aiheen tärkeäksi, koska työntekijöiden jaksamiseen tulee kiinnittää huomiota hyvän työnlaadun ylläpitämiseksi. Työntekijä vaikuttaa konkreettisesti omalla toiminnallaan työtyytyväisyyteensä. Vapaaajalla työntekijän omasta hyvinvoinnista huolehtiminen vaikuttaa työssä jaksamiseen. Tähän vaikuttavat myös esimerkiksi riittävä lepo ja uni, harrastukset sekä aktiivinen liikunta.

Tutkimuseettisyyden lähtökohtana on ihmisen kunnioittamista ilmentävät arvot. Yksityisyyden kunnioittaminen tarkoittaa sitä, että ihminen voi itse määrittellä, mitä tietoja tutkimuskäyttöön antavat. Tutkimustekstit tulee kirjoittaa niin, että tutkittavat eivät ole niistä tunnistettavissa. Eettinen ajattelu tarkoittaa, että yhteisö pystyy arvojen kautta pohtimaan, mikä on oikein tai väärin. Tiedon luotettavuutta ja totuuden etsimistä ohjaavat normit, jotka ilmentävät tutkijoita esittämään luotettavia tuloksia ja noudattamaan tieteellisen tutkimuksen menetelmiä. Tutkimusaineistojen käsittely, keruu ja

asianmukainen arkistointi liittyvät vahvasti tiedon tarkistettavuuteen ja luotettavuuteen. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan lähtökohtana on tutkimuksen luotettavuus ja uskottavuus, joka takaa parhaiten tieteellisten menettelytapojen noudattamisen. (Kuula 2011.)

Jatkotutkimusaiheina voisivat olla tutkimuksessa erityisesti heikkoina näyttäneet osa-alueet tai vastaavasti niiden vastausten osalta, joissa oli kova hajonta. Näistä voisi miettiä yksikkökohtaista tutkimusta, jolloin olisi mahdollisuus etsiä kehittämissuhteita yksikön omien tarpeiden mukaan. Työtyytyväisyyden tutkiminen olisi ennaltaehkäisyä työtytymättömyyteen ja tällöin voisi kehittää toimenpiteitä syy-seuraus suhteen syntymiseen.

LÄHTEET

- Aalto, A-M & Koponen, P. 2018. Terveyspalvelujen käyttö ja kokemukset hoidosta. Teoksessa K. Borodulin, P. Koponen, S. Koskinen, A. Lundqvist & K. Sääksjärvi (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa FinTerveys 2017 -tutkimus. Helsinki: THL, 136–157.
- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas, käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: WSOYpro.
- Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PSKustannus.
- Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. 2020. Johtaja on merkitysten arkkitehti. Kauppalehti Fakta 3, 42–44.
- Ensio, A., Kinnunen, J., Lammintakanen, J. & Suomalainen, S. 2014. Hoitotyön vuosikirja 2014 Työhyvinvoinnin keinot. Teoksessa E. Tilander & I. Ranta (toim.) Työtyytyväisyys meillä ja muualla. Helsinki: Fioca Oy, 61–75.
- Hakola, I., Hiila, I. & Tukiainen, M. 2019. Tiimiäly: Opas muuttuvaan työelämään. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.
- Heikkilä-Tammi, K., Manka, M-L. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus – Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 13.10.2020. <https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.-14. osin uud. p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirvonen, T. 2018. Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä, Kyselytutkimus perusterveydenhuollossa. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto: Hoitotieteen laitos. Viitattu 25.9.2020. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20180148>
- Huovinmaa, K. 2020. Radikaali unelma – näin johdat muutokseen. Helsinki: Viisas Elämä Oy.
- Hynninen, O. 2016. Tunteet, johtaminen ja työhyvinvointi – Työntekijöiden, esimiesten ja ylimmän johdon kokemuksia vanhustyössä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto: Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Viitattu 27.9.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201606232014>
- Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja: voitko hyvin työssäsi? Helsinki: Suomen Yrityskirjat oy.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat oy.
- Jylhä, E. & Viitala, R. 2019. Johtaminen – keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.

Järvinen, K. & Lange, I. 2019. Pelko pois – kohti rohkeaa johtamista. Helsinki: Alma Talent Oy.

Järvinen, P. 2011. Esimiestyön vaikeus ja viisaus. Helsinki: WSOYpro Oy.

Järvinen, P. 2020. Miten johtaa ihmistä – 102 ohjetta esimiehelle. Helsinki: Alma Talent Oy.

Kaartinen, J. 2011. Osaamista kehittämään – periaatteita ja menetelmiä osaamisen ylläpitoon ja lisäämiseen. Helsinki: KT Kuntatyöntantajat. Viitattu 12.4.2020. file:///C:/Users/Käyttjä/Downloads/osaamista_kehittamaan.pdf

Kallankari, S. 2019. Muutoksen johtaminen arjessa – opas sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Helsinki: Duodecim

Kaltiaisenaho, A. 2016. Hoitajien osallisuutta tukeva lähijohtaminen. Pro gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto: Filosofinen tiedekunta. Viitattu 13.9.2020. <https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/1334>

Kananen, J. 2008. Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankaanpää, H., Leppänen, I. & Rantanen, J. 2020. Johda tunneilmasto: Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Helsinki: Alma Talent.

Kelo, S., Launiemi, H., Takaluoma, M. & Tiittanen, H. 2015. Ikääntynyt ihminen ja hoitotyö. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Korhonen, V. & Puukari, S. 2013. Kulttuurisen monimuotoisuuden huomioiminen työyhteisössä. Teoksessa A. Alitolppa-Niitama, S. Fågel & M. Säävälä (toim.) Olemme muuttaneet ja kotoudumme – Maahanmuuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Vaasa: Kirjapaino Fram, 48–62. Viitattu 25.9.2020. <https://www.vaestoliitto.fi>

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. uud. p. Tampere: Vastapaino. Viitattu 27.10.2020. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517685139>

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980 muutoksineen.

Lepola, L. 2017. Työhyvinvointi ja johtaminen, työhyvinvointi suomalaisissa väitöskäytöksissä vuosina 2009–2016. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto: Johtamiskorkeakoulu. Viitattu 28.9.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201712202999>.

Maliniemi, T. 2017. Työhyvinvointi johtamisessa, yksilölähtöinen työkykyjohtaminen työuupumuksen torjumisessa ja kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäjänä. Pro gradu -tutkielma. Lappeenranta university of technology: Kauppakorkeakoulu. Viitattu 28.9.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201705156421>

Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Miettinen, M. & Salminen, H. 2011. Ammatillisen osaamisen kehittäminen – ikääntyvien ja nuorien hoitajien näkökulma. Tutkiva Hoitotyö 1, 4–11.)
- Mäki, J., Tuomi, J. & Viitala, T. 2018. Työhyvinvoinnin suomalaista mallintamista. Teoksessa J. Tuomi (toim.) Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu, 39–48. Viitattu 26.9.2020. <https://www.tamk.fi/web/tamk/-/julkaisu-tyohyvinvoinnin-hyvia-kaytantoja>
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2009. Työyhteisötaidot. Cobyright, Unipress.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Nuutinen, K. & Pakarinen, T. 2016. Johtajuutta kehittämään – Esimiesosaamisen kehittäminen henkilöstötyössä. Helsinki: Kuntatyönantajat. Viitattu 12.4.2020. <file:///C:/Users/Käyttäjä/Downloads/ekj.pdf>
- Nykänen, E. 2007. Rennosti töissä. Käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Jyväskylä: Docendo Oy.
- Opas yhdenvertaisuuden ja edistämisen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. 2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 25.9.2020. <https://tem.fi>
- Perttula, M. 2018. Virkistyspäivät ovat kivoja, mutta hyvä työilmapiiri syntyy työnteon sujuvuudesta. Viitattu 5.9.2020. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/virkistyspaivat-ovat-kivoja-mutta-hyva-tyoilmapiiri-syntyy-tyonteon-sujuvuudesta>
- Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Helsinki: Gaudeamus, 7-22.
- Räty, T. 2017. Ristiriidoista ratkaisuihin – Työkaluja ristiriitojen tunnistamiseen ja ratkaisemiseen. 4. uud. p. Työturvallisuuskeskus: Next Print Oy.
- Simelius, S. & Turunen, R. 2020. Hoitohenkilöstön eettinen kuormittuneisuus ja sen yhteys työuupumukseen: työn merkityksellisyys yhteyttä muuntavana tekijänä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto: Psykologian laitos. Viitattu 27.9.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202007015184>
- Sinokki, M. & Virtanen, P. 2014. Hyvinvointia työstä – Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.
- Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2020. Viitattu 25.2.2020. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suonsivu, P. 2019. Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet yhteistoiminnassa. Helsinki: BoD - Books on Demand.
- Superliiton www-sivut. 2020. Viitattu 22.3.2020. <https://www.superliitto.fi>

Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia toimintaohjelman 2010–2014 loppuraportti. 2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:17. Viitattu 10.7.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70355/URN_ISBN_978-952-00-3578-5.pdf

Tarvainen, K. 2018. Työstä terveyttä. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & J. Uitti (toim.) Työterveyshuolto osana terveydenhuoltojärjestelmää. 4. uud. p. Helsinki: Duodecim, 57–63.

Tuikka, S. 2020. Negative relationships in the workplace. Teoksessa L. Mikkonen & M. Valo (toim.) Workplace communication. New York: Roudledge, 136–148.

Työsuojeluvalvonnan verkkopalvelun www-sivut. 2020. Viitattu 10.7.2020. <https://www.tyosuojelu.fi>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 muutoksineen.

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2020. Viitattu 2.3.2020. <https://www.ttl.fi>

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2020. Viitattu 25.6.2020. <https://www.ttk.fi>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Urpelainen, A-K. Joka toinen johtaja nipistää levosta. Kauppalehti Fakta 6, 8–9.

Valli, R. & Aarnos, E. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle. 5. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 25.10.2020. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524515160>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 19.10.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0099-9>

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand

Virtanen, M. 2012. Cultural leisure activities and well-being at work: A study among health care professional. *Journal of applied Arts & Health*, 273–287. Viitattu 8.7.2020 <https://oamk.finna.fi/Primo/Search?lookfor=health+care+being+at+work&type=All-Fields&dfApplied=1&limit=20>.

TYÖTYTYVÄISYYSKYSELY KUNNAN X PERUSTURVAN HOITOHENKILÖSTÖLLE

Hei!

Olemme kaksi geronomiopiskelijää Satakunnan ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on kunnan-x perusturvan hoitohenkilöstön työtyytyväisyys. Kysely koskee esimiehiä ja vakituisia työntekijöitä. Kysely täytetään nimettömänä ja käsitellään luottamuksellisesti. Tulokset analysoidaan kokonaistuloksina opinnäytetyössä. Kyselyn tarkoituksena on tutkia hoitohenkilöstön työtyytyväisyyttä sekä tulosten perusteella selvittää, mitkä asiat työyhteisössä ovat toimivia ja mitkä tarvitsevat mahdollista kehittämistä.

Vastaukset toivomme saavamme viimeistään 7.6.2020 mennessä.

Kiitos yhteistyöstä ja vastauksestasi!

Terveisin

Geronomiopiskelijät Henna Reunanen ja Anu Tamminen

KYSELYLOMAKE

ESITIEDOT

Työyksikkö

- Yksikkö 1
- Yksikkö 2
- Yksikkö 3

2 TOIMINTATAVAT

Pystyn vaikuttamaan omaan työnkuvaani

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Miten?

Koen, että minulla on riittävästi mahdollisuuksia kehittää vanhustyötä työyksikössäni

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Miten?

Pystyn vaikuttamaan oman työni kehittämiseen

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Miten?

Pääsen osallistumaan koulutuksiin

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

3 TOIMIVA TYÖYHTEISÖ

Viihdyn työyksikössäni

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Työntekijöiden välillä vallitsee tasavertaisuus

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Uskallan tuoda esille kehittämisehdotuksia

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Uskallan tuoda esille mieltä painavia työasioita

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Mitkä tekijät lisäävät työtyytyväisyyttäsi?

Mitkä tekijät vähentävät työtyytyväisyyttäsi?

Mikä motivoi työssäsi?

4 TYÖN ARVOSTUS JA OMA HYVINVOINTI

Työyksikössä on hyvä ”me henki”

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Oletko harkinnut joskus työpaikan vaihtoa työn vähäisen arvostuksen vuoksi?

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Tulen riittävästi kuulluksi työssäni

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Koen olevani tärkeä työssäni

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Olen kokenut työuupumusta viimeisen vuoden aikana

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Työterveyshuolto järjestää säännöllisesti työterveystarkastuksia

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Miten pidät huolta omasta jaksamisesta vapaa-ajalla?

5 JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

Saan esimieheltä riittävästi kannustusta

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Esimies puuttuu riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Tiedonkulku työyksikössäni on riittävää

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Esimies on helppo tavoittaa

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Esimies on kiinnostunut työtyytyväisyydestäni

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Voin keskustella esimieheni kanssa avoimesti työhön liittyvistä asioista

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

Esimies kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti

1=Täysin samaa mieltä, 2=Melkein samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Hieman eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä.

MITÄ MUUTA HALUAT SANOA?

KIITOS