



Hanna-Leena Saarenmaa ja Hanne Venäläinen

Bioanalyttikoiden työhyvinvointi

Kyselytutkimus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Bioanalyttikko (AMK)

Bioanalytiikan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

20.4.2022

Tekijä	Hanna-Leena Saarenmaa, Hanne Venäläinen
Otsikko	Bioanalyttikoiden työhyvinvointi
Sivumäärä	57 sivua + 5 liitettä
Aika	20.04.2022
Tutkinto	Bioanalyttikko (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Bioanalytiikan tutkinto-ohjelma
Ohjaaja	Lehtori Jaana Anttila
<p>Työhyvinvointi on laaja käsite, joka koostuu monesta eri tekijästä. Se muodostuu työstä itsestään, sen mielekkyydestä, yksilön fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä sekä koetusta turvallisuudesta ja yleisestä hyvinvoinnista. Bioanalyttikolla on merkittävä, mutta suurelle yleisölle usein näkymätön rooli potilaan hoitopolulla eikä kyseisen ammattikunnan työhyvinvointia ole aiemmin laajasti kartoitettu. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli laatia kyselytutkimus, jonka avulla selvitämme miten työikäiset bioanalyttikot kokevat työhyvinvointinsa ja ammatillisen toimenkuvansa tällä hetkellä. Jaottelimme kyselymme neljään eri osa-alueeseen, jotka olivat fyysinen hyvinvointi, henkinen hyvinvointi, työympäristö sekä työyhteisö.</p> <p>Kyselytutkimus toteutettiin kvantitatiivisena ja osin kvalitatiivisena kyselytutkimuksena. Se jaettiin Bioanalyttikkoliitto ry:n avustuksella kaikille yhdistyksen varsinaisille jäsenille sähköpostitse. Vastauksia tuli 622 kappaletta, joka oli 28,4 % varsinaisista jäsenistä. Tuloksia tarkasteltiin tilastollisin menetelmin ja verrattiin aikaisempiin tutkimustuloksiin.</p> <p>Tulosten mukaan bioanalyttikot ovat pääosin tyytyväisiä fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiinsa. Vastauksista kävi kuitenkin ilmi työn aiheuttama tuki- ja liikuntaelinten kuormittuminen sekä se, että valtaosa vastaajista on kokenut stressiä työssään viimeisen vuoden aikana. Työympäristöä koskevassa osiossa vastaajat ilmoittivat olevansa pääosin tyytyväisiä toimenkuvaansa. He pitivät työstään ja kokevat sen olevan merkityksellistä. Monet kokevat kuitenkin kiireen ja henkilöstöpulan vaikuttavan heidän työssäjaksamiseensa heikentävästi. Alan vaihtoa oli harkinnut noin puolet vastaajista. Työyhteisössään vastaajat kokivat vallitsevan hyvän ilmapiirin ja he kokivat tulevansa kohdelluiksi reilusti.</p> <p>Kyselyn avulla saadut tulokset vastasivat hyvin opinnäytetyössä asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Jatkotutkimuksille löytyy kuitenkin aihetta, koska tämä tutkimus oli hyvin pinnallinen ja yleisluontoinen. Myös vastaajilta löytyi halukkuutta tuoda esiin omia mielipiteitään.</p>	
Avainsanat	bioanalyttikko, työhyvinvointi; kyselytutkimus

Author	Hanna-Leena Saarenmaa, Hanne Venäläinen
Title	Well-being of Biomedical Laboratory Scientists at Work
Number of Pages	57 pages + 5 appendices
Date	20 April 2022
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Biomedical Laboratory Science
Instructor	Jaana Anttila, Senior Lecturer
<p>The purpose of our thesis was to study how the working-aged biomedical laboratory scientists experience their well-being at work and how they see their professional job description. We divided our questionnaire in four sections which were physical well-being, mental well-being, working environment and work community. The biomedical laboratory scientist has a significant but often invisible role in the patient's clinical pathway and there has not yet been a study to survey the situation on their well-being at work.</p> <p>The study was executed with a quantitative and partly qualitative questionnaire. Data for this study was collected by sending the questionnaire via e-mail to all members of The Association of Biomedical Laboratory Scientists in Finland. The response rate to the survey was 622, which covers 28,4 % of the members. The results were analyzed with statistical methods, and they were compared with earlier study results.</p> <p>The results showed that the biomedical laboratory scientists are mainly satisfied with their physical and mental well-being. The results also showed that the job puts a load on their locomotor system. The study also showed that most of the responders had experienced stress during the last year. When it came to the working environment the responders answered that they are mostly satisfied with their job description. In general, they are contented with their job, and they find it meaningful. However, many of the responders found that both working in a hurry and the lack of personnel has a debilitating effect on their coping at work. About half of the responders had considered changing their working field. The study also showed that the responders were happy with their work community, and they felt they were being treated equally.</p> <p>The results lead to the conclusion that though biomedical laboratory scientists are mainly satisfied with their jobs, there still are many things that need to be improved at the general level. However, as this study was superficial, there is a need for additional studies.</p>	
Keywords	biomedical laboratory scientist, well-being at work, questionnaire

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Bioanalyytikon työ ja yleinen työhyvinvointi	2
2.1	Bioanalyytikon työ	2
2.2	Työhyvinvointi	2
2.2.1	Lainsäädäntö	3
2.2.2	Työ- ja toimintakyvyn ylläpito	3
2.2.3	Työn fyysisyys	4
2.2.4	Työntekijän henkinen hyvinvointi	5
2.2.5	Työntekijän ammatillinen osaaminen ja työn vaativuus	5
2.2.6	Työyhteisö ja työilmapiiri	6
2.3	Työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavat tekijät	6
2.3.1	Työelämän muutokset	7
2.3.2	Kiire	7
2.3.3	Henkilöstöpula	7
2.3.4	Vuorotyö	8
2.3.5	Muita kuormittavia tekijöitä	9
3	Työhyvinvointikyselyn tarkoitus ja tavoitteet	10
4	Kyselytutkimuksen toteutus	11
4.1	Kyselytutkimus	11
4.1.1	Kyselylomakkeen rakenne ja ulkoasu	11
4.1.2	Suunnittelu	12
4.1.3	Saateisuus	13
4.2	Aineiston kerääminen	13
4.2.1	Lomakkeen testaus	14
4.2.2	Perusjoukko ja otos	15
4.3	Tutkimusmenetelmät	16
4.3.1	Kvantitatiivinen tutkimus	16
4.3.2	Kvalitatiivinen tutkimus	18
5	Bioanalytikoiden työhyvinvointi tällä hetkellä	18
5.1	Aikaisemmat tutkimukset	18
5.2	Kyselyn tulokset	21
5.2.1	Perustiedot	21
5.2.2	Fyysinen hyvinvointi	26

5.2.3	Henkinen hyvinvointi	30
5.2.4	Työympäristö	32
5.2.5	Työyhteisö	35
5.2.6	Työuran pituuden vaikutus työhyvinvointiin	37
5.2.7	Työtehtävän ja työpaikan vaikutus työhyvinvointiin	39
6	Pohdinta	42
6.1	Tulosten tarkastelu	42
6.1.1	Fyysinen hyvinvointi	43
6.1.2	Henkinen hyvinvointi	44
6.1.3	Työympäristö	44
6.1.4	Työyhteisö	46
6.1.5	Vallitsevan pandemian vaikutus	46
6.2	Tulosten luotettavuus	47
6.3	Tutkimuksen eettisyys	48
6.4	Johtopäätökset	49
6.5	Jatkotutkimus- ja kehittämissuositukset	50
6.6	Ammatillinen kasvu	50
	Lähteet	52

Liitteet

Liite 1. Kyselytutkimuksen saateosuus

Liite 2. Alkuperäiset kysymykset ja niiden suomenkieliset vastineet

Liite 3. Kyselytutkimuslomake

Liite 4. Analyysiraportti

Liite 5. Toimenkuvan vaikutus työhyvinvointiin (tilastollisesti merkitsevät)

1 Johdanto

Etätyö ja liukuva työaika ovat mahdollistaneet sen, että joillain aloilla päivän työt voi suorittaa itselleen parhaana ajankohtana tai paikasta riippumatta. Sujuvampi arki vähentää stressiä ja parantaa kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Akava 2019.) Aivan kaikille etätyön tekeminen ei ole kuitenkaan vaihtoehto. Etenkin hoitoalalla työvuorolistat sanelevat työssäoloajat ja mahdolliset omien henkilökohtaisten menojen vaatimat vapaaajat tulee tietää jopa kuukausia aikaisemmin. Jotta työntekijät viihtyisivät työssään, on tarpeen keskittyä työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos a.)

Tietoa työhyvinvoinnista löytyy kattavasti monista eri lähteistä. Kaikenlaisessa työssä on sekä kuormittavia tekijöitä että voimavaroja, jotka tulee työyhteisössä tunnistaa ja taata jokaiselle turvallinen työympäristö. Esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen (2021) julkaiseman Voi hyvin työssä – Opas työntekijälle ja esihenkilölle psykososiaalisen kuormituksen hallintaan -nimisen oppaan tarkoituksena on parantaa työhyvinvointia keskittymällä stressin ennaltaehkäisyyn ja antaa neuvoja asioiden eteenpäin viemisessä.

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä eli se on laaja ja ehkä hieman abstraktikin käsite. Siihen kuuluu miltei kaikki työympäristöön liittyvä ja sen toteuttaminen on kaikkien työyhteisöön kuuluvien vastuulla. Sitä ei voi mitata yhdellä kiinteällä mittarilla, vaan siihen liittyvät vahvasti myös yksilöiden kokemukset ja tuntemukset. Työhyvinvointiin panostamalla on mahdollista saavuttaa hyvinvoiva työyhteisö, jossa on hyvinvoivia työntekijöitä. Tällainen yritys on vetovoimainen ja sen toiminta tuottavaa. (Työterveyslaitos b.)

Opintojemme aikana olemme päässeet tutustumaan erilaisiin työyhteisöihin ja työtehtäviin työharjoittelujen kautta. Olemme tavanneet kauan alalla olleita bioanalytikoita, sekä heitä, joilla työura on vasta aluillaan. Näiden työelämän harjoittelujen sekä lukuisien tapaamisien ja keskusteluiden pohjalta syntyi ajatus lähteä laajemmin selvittämään tulevan ammattimme nykytilannetta laatimalla työhyvinvointia kartoittava kyselytutkimus. Työhyvinvointiin eniten vaikuttavat tekijät löytyvät työympäristöstä ja työntekijästä itsestään, joten näitä asioita tarkentamalla lähdimme rakentamaan kokonaiskuvaa siitä, millaisena tämän päivän bioanalytikot kokevat oman ammattinsa sekä miten he voivat ja jaksavat työssään.

2 Bioanalyytikon työ ja yleinen työhyvinvointi

2.1 Bioanalyytikon työ

Bioanalyytikon työ on lähityötä. Se on hyvin monipuolista ja vaativaa fyysisesti ja psyykkisesti. Tyypillisesti bioanalytikko työskentelee sairaalan laboratoriossa. Hän ottaa näytteitä ihmiskehon eri osista, jolloin ergonomialla ja työpisteen toimivuudella on suuri merkitys. Asiakaskohtaamisissa hän joutuu tekemisiin monien erilaisten ihmistyypien ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kanssa. Hän myös analysoi näytteitä ja huolehtii laboratoriovastausten luotettavuudesta. (Suomen Bioanalyttiko-liitto ry. a)

Bioanalyytikon työskentelyä ohjaavat lainsäädäntö ja eettiset ohjeet. Koulutuksen käytyään hän tarvitsee sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston myöntämän oikeuden ammattinsa harjoittamiseen. Työssään hän sitoutuu noudattamaan toimintatapoja, jotka ovat tieteellisesti tutkittuja ja vastaa siitä, että näytteenkäsittelyprosessi on laadukas ja mahdollisimman nopea aina näytteenotosta tulosten vastaamiseen. Lisäksi ammattietiikkaan kuuluvat kaikkien ihmisten tasa-arvoinen kohtelu, hyvien yhteistyösuhteiden luominen ja ylläpitäminen muiden ammattiryhmien kanssa sekä jatkuva itsensä kehittäminen. Hänellä on salassapitovelvollisuus, eikä hän saa etsiä asiakkaista muita kuin tutkimuksen kannalta tarpeellisia tietoja. (Bioanalyytikon, laboratoriohoitajan eettiset ohjeet 2017; Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 559/1994.)

2.2 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin yhdeksi kokonaisuudeksi, joka muodostuu työstä sekä sen mielekkyydestä, yksilön fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä sekä koetusta turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointiin liittyy myös useita yksilöstä itsestään riippumattomia asioita, kuten hyvä johtaminen sekä työssä vallitseva ilmapiiri ja kanssatyöntekijöiden ammattitaito. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Työpaikoilla on mahdollista edistää yksilön työkykyä ja hyviä elintapoja kannustamalla tätä terveellisiin valintoihin. Jokaisen henkilökohtaiset valinnat vaikuttavat paitsi omaan vointiin, myös työtovereiden ja läheisten hyvinvointiin ja terveyteen. (Työterveyslaitos c.)

Niin bioanalyttikoiden kuin muidenkin työntekijöiden työhyvinvointia pyritään edistämään viime vuonna käynnistetyllä TYÖ2030-nimisellä ohjelmalla, jonka yhtenä tavoitteena on työhyvinvoinnin nostaminen vuoteen 2030 mennessä ja tätä kautta tuottavuuden lisääminen. Ohjelmaa ovat toteuttamassa sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, Työterveyslaitos sekä työmarkkinajärjestöt. TYÖ2030 kuuluu Suomen hallitusohjelmaan. (TYÖ2030-ohjelma.) Tämän lisäksi Työterveyslaitoksella on sosiaali- ja terveysalalle suunnattu ergonomiseen työvuorosuunnitteluun keskittyvä tutkimushanke, jonka tavoitteena on kartoittaa uuden vuonna 2020 voimaan astuneen työaikalain vaikutuksia työhyvinvointiin (Työterveyslaitos a). Tämä on tärkeää, koska kyseisellä alalla on tällä hetkellä todella paljon pulaa työntekijöistä, eikä tilanteeseen ole ennusteiden mukaan tulossa helpotusta lähiaikoina (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021).

2.2.1 Lainsäädäntö

Työntekijän työhyvinvoinnin turvaamiseksi on säädetty erilaisia lakeja. Työaikalaki (872/2019) turvaa työntekijälle riittävän lepoajan työvuorojen välissä. Normaalin työmäärän lisäksi tehtävä työ on ylityötä, jonka teettämiseen tarvitaan työntekijän suostumus ja siitä maksetaan erilliskorvaus. Työympäristöstä säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002). Työnantaja on velvollinen huolehtimaan muun muassa siitä, että työntekijät pystyvät pitämään työpäivän aikana lakisääteiset tauot, ettei työ aiheuta työntekijälle haittaa tai vaaraa ja että työntekijälle annetaan huolellinen perehdytys työhön. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös huolehtia siitä, ettei työ ole henkisesti tai fyysisesti kuormittavaa eli vaikuttaa esimerkiksi työpisteen ergonomiaan ja ennaltaehkäistä väkivaltilanteita. Työntekijä puolestaan on velvollinen noudattamaan annettuja ohjeita ja määräyksiä, ja hänen on viipymättä ilmoitettava työnantajalle, jos hän huomaa jonkin vaaraa aiheuttavan seikan. Tässä tilanteessa työnantaja on velvollinen korjaamaan kyseisen ongelman. Työoloja valvoo työsuojeluviranomainen, joka on oikeutettu saamaan muilta viranomaistahoilta dokumentteja todisteeksi työntekijöiden oikeuksien noudattamisesta. Hänen on mahdollista tehdä työpaikalle tarkastuksia, jos on oletus, ettei työpaikalla noudateta annettuja määräyksiä. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.)

2.2.2 Työ- ja toimintakyvyn ylläpito

Liikunta on yksi keskeisistä tekijöistä, kun puhutaan työ- ja toimintakykyä parantavista ja sairauksia ennaltaehkäisevistä toimista. Säännöllinen liikkuminen vahvistaa paitsi fyysisiä myös psyykkisiä voimavaroja pienentämällä stressitasoa. Hyvässä kunnossa

oleva työntekijä kestää paremmin kuormitusta aiheuttavia työperäisiä tekijöitä ja palautuu niistä nopeammin. Tämä on tärkeää erityisesti fyysisesti raskaassa työssä, kuten hoitoalalla, jossa hyvä fysiikka ja toimintakyky on välttämättömyys. Työyhteisö ja työterveyshuolto voivat tukea työntekijän liikkumista, mutta pääasiassa kunnosta huolehtiminen on jokaisen oman aktiivisuuden varassa ja sitä on ylläpidettävä jatkuvasti. (Työterveyslaitos c.) Gil-Beltránin ym. laatiman tutkimuksen mukaan liikunnan määrä ei kuitenkaan ole suoraan verrannollinen psyykkiseen työhyvinvointiin, eli suurempi määrä rasittavampaa liikuntaa ei kasvata rajattomasti työtyytyväisyyttä. Sopiva määrä mielekästä liikuntaa antaa energiaa, nostaa motivaatitasoa ja auttaa jaksamaan paremmin. (Gil-Beltrán & Meneghel & Llorens & Salanova 2020.)

Oikeanlainen ja hyvistä raaka-aineista tehty ruoka auttaa ylläpitämään päivän aikana vaadittua vireystasoa sekä työkykyä. Kun työaikana syödään terveellisesti, heijastuu se usein myös muihin ruokavalintoihin. Päivän aikana nautittu ateria ei saa olla liian raskas ja sen syömiseen tulisi olla riittävän pitkä aika. Liian tukeva ateria saattaa laskea työtehoa ja kasvattaa onnettomuusriskiä aiheuttamalla väsymystä. (Työterveyslaitos c.)

2.2.3 Työn fyysisyys

Muita kiinteästi työnhyvinvointiin liitettäviä asioita on muun muassa työn fyysisyys. Sillä käsitetään yleensä työn turvallisuus, kuten sen muodostama välitön fyysinen uhattoisuus sekä laaja-alaisempi turvallisuus, joka muodostuu pidemmällä aikavälillä. Työn pitkäaikaista kuormittavuutta pyritään vähentämään huolehtimalla työympäristöä, työturvallisuutta ja työoloja koskevista asioista. Tässä merkittävässä osassa ovat ergonomia, toimivat työvälineet sekä yleiset resurssit. Toimivien työtä auttavien välineiden puuttumisen on todettu aiheuttavan merkittävästi esimerkiksi niska- ja hartiaseudun kiputiloja. Samoja rasitusoireita aiheuttaa myös henkilöstöpulan aiheuttama kiire, koska olemassa oleva henkilöstö joutuu työskentelemään fyysisemmin. Lihaskuormituksesta johtuva kipu ei kuitenkaan helpota heti työntekijämäärän lisääntytyä. (López Gómez & Sparer-Fine & Sorensen & Wagner 2019; Luukkala 2011: 19–45; Surakka 2009: 101–105.)

Työn fyysistä kuormitusta on pyritty vähentämään kehittämällä työssä käytettävää välineistöä ja optimoimalla niiden sijainti, jolloin kaikki tarvittavat välineet ovat helposti saatavilla. Esimerkiksi pipetointi on oleellinen osa laboratoriotyöskentelyä. Pipetillä voidaan mitata tarkasti pieniä nestemääriä ja siirtää niitä astiasta toiseen. Mekaanisessa pipe-tissä on yläosassa nappi, josta peukalolla painamalla mäntä liikkuu. Tätä käden ja har-

tiaseudun jännitystä aiheuttavaa työvaihetta on helpotettu muun muassa automaattisten nesteannostelijoiden ja elektronisten pipettien avulla. (Helsingin yliopisto 2019; Työterveyslaitos d.)

2.2.4 Työntekijän henkinen hyvinvointi

Henkinen hyvinvointi koetaan merkityksellisenä osana työhyvinvoinnin kokonaisuudessa. Siihen vaikuttavat työntekijän tehtävät sekä oma osaaminen, työyhteisö, työolosuhteet ja johtaminen. Kun työssä kuormittuminen on kohtuullista, ei siitä ole työntekijälle terveydellistä haittaa. Kuormittumisen ollessa henkistä tai sosiaalista, puhutaan psykososiaalisesta kuormittumisesta. Psykososiaaliset tekijät voivat liittyä työn sisältöön, yleisiin järjestelyihin ja/tai työyhteisön toimivuuteen. Kun tällainen kuormittuminen muuttuu pitkäkestoiseksi tai jopa jatkuvaksi on se yksilölle haitallista. Työn määrällisestä kuormittavuudesta puhutaan silloin kun sitä on esimerkiksi liikaa tai kun siihen sisältyy jatkuva aikapaine tai liiallinen kiire. Laadullista kuormitusta on muun muassa silloin kun työ vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, nopeita reaktioita tai ihmisten kohtaamista. (Mattila & Pääkkönen 2015.)

2.2.5 Työntekijän ammatillinen osaaminen ja työn vaativuus

Työhyvinvoinnin keskeisiä elementtejä ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Keskeisimmässä osassa on työntekijän osaaminen. Kun työntekijä kokee hallitsevansa työnsä, on tekeminen mielekkäämpää ja työperäinen stressi koetaan myönteisenä asiana. Tällöin aikaa ja energiaa ei kulu siihen, että henkilö stressaa selviytyäkseen työtehtävistään odotetulla tavalla. Osaaminen yksistään ei kuitenkaan riitä, jos työ asettaa liian kovat vaatimukset. Onkin oleellinen osa työhyvinvointia, että nämä kaksi asiaa ovat keskenään tasapainossa. Jos työn vaatimukset hetkellisesti ylittävät osaamisen ja voimavarat, ei siitä yleensä ole suuremmin haittaa. Edellytyksenä tästä syntyvälle tilapäiselle stressistä toipumiselle on sekä työpaikalla saatava laaja sosiaalinen tuki ja kannustus että vapaa-ajalla tapahtuva latautuminen. Myös työstä riippumattomilla taustatekijöillä on suuri vaikutus henkilön palautumiseen sekä yleisesti ottaen hänen työminäänsä ja työkyvyn ylläpitoon. (Luukkala 2011: 19–45.) Jokaisen kyky hallita stressiä onkin hyvin yksilöllistä. Sen erot näkyvät ja tulevat merkityksellisiksi monesti vasta ääritilanteissa, kun vaaditaan erityistä stressinsietokykyä. (Lönngqvist 2018: 365–375.)

2.2.6 Työyhteisö ja työilmapiiri

Hyvässä työyhteisössä vallitsevat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus sekä oikeanlainen ilmapiiri ja vuorovaikutus on toimivaa. Jokainen työntekijä vaikuttaa työilmapiiriin omalla käyttäytymisellään ja asenteellaan. Yksilön sosiaalisuuden kokemukseen vaikuttaa paitsi työpaikalla vallitseva ilmapiiri, myös kanssatyöntekijät. Työntekijä haluaa tulla hyväksytyksi ja kokea olevansa arvostettu osa työyhteisöä. Jos ilmapiiri on luottamusta herättävä ja vapautunut, tämä yleensä toteutuu. On tutkittu, että tällaisilla työpaikoilla työntekijä pitää paremmin huolta tauoistaan ja tätä kautta jaksamisestaan, koska hän ei kärsi sosiaalisesta stressistä. Myös koko henkilöstön ammattitaito ja osaaminen vaikuttavat merkittävästi yksilötasolla muodostuviin hyvinvoinnin kokemuksiin. Näiden lisäksi osaava johtaminen ja hyvä lähiesimiestyö ovat merkittävässä roolissa. Hyvä työnantaja antaakin työntekijälleen vastuuta sekä haasteita ja mahdollisuuksia lisäkouluttautumiseen, jolloin jatkuva työssäoppiminen toteutuu ja henkilö kehittyy ammattilaisena sekä kasvaa ihmisenä (Työturvallisuuskeskus a; Luukkala 2011: 19–45; Surakka 2009: 101–105; López Gómez ym. 2019.)

2.3 Työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavat tekijät

Viime aikoina sosiaali- ja terveysaloilla tehdyissä tutkimuksissa ja työhyvinvointia mittaavissa kyselyissä on ollut selkeästi havaittavissa työntekijöiden uupumista ja tyytymättömyyttä. Tähän osasyynä ovat jatkuvat muutokset, henkilöstöpula ja siitä aiheutuva kiire ja riittämättömyyden tunne sekä vallitseva pandemiatilanne. Esimerkiksi syksyllä 2020 selvitettiin sairaanhoitajien työhyvinvointia kyselyllä. Tutkimukseen vastanneista noin 80 prosenttia koki jonkinasteista uupumusta koronasta johtuen ja 73 prosenttia ei ollut tuntenut uupumusta ennen koronapandemiaa. Uupumusta aiheuttivat monet tekijät. Poikkeusolot pakottivat siirtämään työntekijöitä yksiköstä toiseen, jolloin heidän toimenkuvaansa tuli muutoksia. Noin kolmasosa heistä koki, etteivät he saaneet riittävää perehdytystä uuteen työtehtäväänsä. Moni koki myös muita puutteita työnantajan velvollisuuksien noudattamisessa ja he tunsivat työturvallisuutensa vaarantuneen. He tekivät myös runsaasti ylitöitä, koska henkilöstöä ei saatu mistään palkattua lisää. (Laukkala ym. 2020; Sairaanhoitajat 2020; Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019.)

Työntekijöiden uupumista on jo pitkään havaittu erityisesti aloilla, joissa asiakkaiden tarpeet tulee huomioida siinä määrin, että työntekijät altistuvat psyykkiselle kuormitukselle vuorovaikutustilanteissa. Tietoa tästä on kertynyt erityisesti terveydenhuollosta ja sen kuormittavimmista työpisteistä. Jaksamista kuormittavia tekijöitä syntyy tehtävissä,

joissa on paljon inhimillistä vuorovaikutusta, ennalta-arvaamattomia ja vaativia sekä mahdollisesti emotionaalisesti raskaita työtilanteita. (Lönngqvist 2018: 365–375.)

2.3.1 Työelämän muutokset

Nykyaikaisessa työelämässä voi syntyä monen eri tekijän aiheuttamaa stressiä. Muutokset kuormittavat henkisesti jokaista, sillä ne vaativat poikkeuksetta vanhasta luopumista ja edellyttävät uudelleen suuntautumista. Muutokset vaikuttavat jokaiseen eri tavalla, ja muutostilanteissa nämä yksilöiden väliset erot tulevat ilmi. Siinä missä toiset viehättyvät vaihtelusta, toiset kokevat ahdistusta uuden äärellä. Työntekijän asema, arvo ja suhteet ovat rakentuneet ja kiinnittyneet menneisyyteen, jolloin muutos voi merkitä irrottautumisvaikeuksia ja jopa edellä mainittujen asioiden menetystä. Kun työelämässä on muutosten aiheuttamaa ennakoimattomuutta sekä ulkoista epäjärjestystä, kuormittaa se työntekijöitä. Tämä taas aiheuttaa osaltaan lisäkustannuksia, sillä syntyvä epävarmuus uhkaa mielen tasapainoa, jolloin henkisen työn määrä kasvaa. (Lönngqvist 2018: 365–375.)

2.3.2 Kiire

Työn kiireellisyys on yksi merkittävä stressiä aiheuttava tekijä. Tilastokeskus onkin tutkinut sen merkitystä jo 1970-luvulta lähtien. Kiire itsessään sopivissa määrin tehostaa asioiden aikaan saamista, mutta pitkään jatkuvana se saattaa olla merkittävä kuormittava tekijä, joka vaikuttaa työntekijän jaksamiseen ja tuottavuuteen heikentävästi. Mittausten mukaan kiireen kokemus ei ole vähentynyt vaan päinvastoin lisääntynyt sekä muuttanut muotoaan. Tämänhetkisen suuntauksen perusteella asiantuntijatyössä usein kiireen tunne säilyy työpäivän jälkeenkin ja palautumiselle jää yhä vähemmässä määrin aikaa. Kiireen aiheuttamat negatiiviset seuraukset ovatkin mittausten perusteella voimistuneet. (Sutela ym. 2019: 133–140.) Kiire aiheutuu yleensä lähinnä työvoiman huonosta saatavuudesta tai säästösyistä. Tällöin työntekijöistä tulee niin sanottuja multitaskaajia eli he joutuvat hoitamaan monta asiaa yhtä aikaa. Todellisuudessa tämä ei tee työntekijästä tehokasta, vaan heikentää hänen tuottavuuttaan. (Mauno & Minkkinen & Auvinen 2019.)

2.3.3 Henkilöstöpula

Yksi keskeisimmistä syistä kiireen ilmenemiselle tutkimusten mukaan on liian pieni henkilöstömäärä työtehtäviin nähden. Ammatteja tarkasteltaessa mm. terveydenhuol-

lon eri ammattiryhmät erottuivat ammatteina, joissa henkilöstöä on liian vähän. Terveystenhoitoalan asiantuntijoista jopa 65 % ja hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä 68 % kokivat asian näin. (Sutela ym. 2019: 133–140.)

Työ- ja elinkeinoministeriön helmi-maaliskuussa 2021 teettämän ammattibarometrin mukaan työvoimapula painottuu erityisesti terveys- ja sosiaalialalle. Erityisesti sairaanhoitajia, sosiaalityön erityisasiantuntijoita ja lähihoitajia tarvitaan enemmän. Esimerkiksi sairaanhoitajista on ollut pulaa jo ennen korona-aikaakin, eikä vallitseva tilanne ole aiheuttanut suurta muutosta. Bioanalytikot olivat työvoimapula-ammattien top 15 -listalla elo-syyskuussa 2020 laaditussa barometrissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020; Valtioneuvosto 2021.)

2.3.4 Vuorotyö

On tutkittu, että aivojen ja kehon toiminnoissa ilmenee muutoksia, kun ihminen työskentelee vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan. Jatkuva yövuoroja sisältävä vuorotyö voidaankin luokitella jossain määrin terveysriskiksi. Kokemukset ovat yksilöllisiä, mutta uni- ja valverytmissä tapahtuvat muutokset voivat vaikuttaa haitallisesti paitsi ihmisen fysiologiaan, myös hänen sosiaaliseen elämäänsä. (Työturvallisuuskeskus b.)

Vuorotyöläisillä on todettu enemmän kroonista väsymystä, stressiä, yleistä hermostuneisuutta sekä ruuansulatukseen liittyviä vaivoja. Eniten oireilevat henkilöt, joiden työvuoroihin sisältyy yövuoroja. Yötyöt lisäävät uniongelmia ja siten monesti yksilön väsymystä ja näin ollen saattavat muodostaa uhan työturvallisuudelle. Onkin osoitettu, että onnettomuusriskin, vuorokaudenajan ja väsymyksen välillä on olemassa selvä yhteys. Työtapaturmia esiintyy enemmän vuorotyössä kuin päivävuoroissa. Väsymys heikentää mm. tarkkaavaisuutta ja oman toimintakyvyn arviointia. (Työturvallisuuskeskus b; Työterveyslaitos e.) Ganesan ym. selvittivät tutkimuksessaan, miten erityisesti yövuorot vaikuttavat terveysalalla työskentelevien ihmisten unenlaatuun, viretilaan ja toimintakykyyn. He saivat selville, että vireys ja suorituskky heikkenivät yövuoroissa enemmän kuin päivävuoroissa. Tutkimuksessa käytetyt subjektiiviset ja objektiiviset mittarit tukivat tätä havaintoa. (Ganesan ym. 2019.)

Vuorotyöhön on osoitettu myös useita fyysiseen terveyteen liittyviä riskejä. Vuorotyön on todettu lisäävän sydäninfarktin vaaraa sekä aivoverenkierron häiriöiden riskiä. Lisäksi metabolisen oireyhtymän riski on korkeampi ja raskaana olevilla naisilla keskenmenot ovat yleisempiä, jos he tekevät yli yhden yövuoron viikossa. (Työterveyslaitos e.)

2.3.5 Muita kuormittavia tekijöitä

Stressitasoon vaikuttavat suuresti työntekijän kotiolut. Työ- ja perhe-elämä tulisi tasapainottaa niin, että työstä palautumiselle jäisi riittävästi aikaa. Tämä ei kuitenkaan ole kaikille mahdollista. Etenkin lapsiperheissä työssäkäyvän vanhemman vapaa-aika on rajallinen ja usein hän kärsiikin unenpuutteesta ja sen aiheuttamasta uupumuksesta. (López Gómez ym. 2019.)

Tämän päivän työmaailmassa turhautumista ja stressiä aiheuttavat myös työntekijästä riippumattomat teknologiset asiat ja niiden mahdolliset puutteet. Uudet työvälineet, tietojärjestelmät ja sähköinen asiointi aiheuttavat keskeneräisinä ja huonosti toimiessaan tarpeetonta stressiä. Ne paitsi kuluttavat inhimillisiä voimavaroja mutta myös heikentävät organisaation ohjattavuutta. (Lönngqvist 2018: 365–375.)

Alkuvuodesta 2020 alkoi levitä maailmanlaajuinen covid-19-pandemia, joka kuormittaa edelleen terveydenhuoltoa. Tämä SARS-CoV-2-nimisen koronaviruksen aiheuttama hengitystieinfektio leviää herkästi, on oireskaalaltaan laaja ja toipuminen voi kestää jopa kuukausia. Se voi myös johtaa kuolemaan etenkin iäkkäämmillä ja jonkin perussairauden omaavilla henkilöillä. (Anttila 2021.) Pandemian aiheuttamat elämänmuutokset vaihtelevat vähäisestä arjen hankaloitumisesta merkittävään kuormittumiseen tapahtumien ja menetysten seurauksena. Työelämässä muutokset voivat koskea yksilön työmäärää tai hänen työpistettään ja -tehtävänsä. Yleisesti ottaen tautitilanteiden aiheuttamat kuormitukset eivät jakaudu tasaisesti hoitohenkilökunnan kesken. Kuormitus koskee erityisesti eturintamassa työskenteleviä terveydenhuollon ammattilaisia. Työn aiheuttama kuormitus voi olla fyysistä johtuen erilaisista suojaimista ja vaadituista varotoimista. Paitsi että työtaakka on suurempi, on näillä työntekijöillä myös suurempi riski altistua virukselle. Pelko altistumisesta ja muuten vallitsevasta tilanteesta lisää työntekijän riskiä kärsiä psyykkisestä ahdistuksesta. (Laukkala ym. 2020.) Eräässä tutkimuksessa haastateltiin suorasti ja epäsuorasti pandemian parissa työskenteleviä eri alojen terveydenhuollon ammattilaisia pandemian alussa ja tilanteen todettiin vaikuttaneen vakavasti suurimman osan psyykkiseen jaksamiseen muun muassa sairastumisen pelon ja suuren työmäärän vuoksi. Osaa heistä haastateltiin kuukauden kuluttua uudelleen, jolloin etenkin lisääntynyt tieto sairaudesta oli vaikuttanut myönteisesti heidän stressitasoonsa, vaikkakin heillä esiintyi edelleen pelkotiloja ja riittämättömyyden tunnetta. (Ardebili ym. 2021.)

3 Työhyvinvointikyselyn tarkoitus ja tavoitteet

Työhyvinvointi on aiheena ajankohtainen etenkin hoitoalalla ja tulevina bioanalyttikoina olemme kiinnostuneita oman alamme tilanteesta. Erilaisista julkaisuista sekä lehtiartikkeleista löytyy paljon uutisointia hoitajien ja etenkin sairaanhoitajien työolojen muutoksesta ja työn stressaavuudesta. Myös ulkomaiset tutkimukset ovat pääosin keskittyneet sairaanhoitajien, klinikoiden ja hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Painopiste viimeaikaisissa tutkimuksissa on ollut erityisesti koronapandemiassa, sen aiheuttamassa henkilöstön kuormituksessa ja miten se heijastuu edellä mainittuihin ammattiryhmiin. Koemme, että koska myös bioanalyttikolla on hyvin oleellinen osa potilaan hoitopolulla ja sairauden diagnosoinnissa, opinnäytetyömme on tarpeen kartoittamaan kyseisen ammattikunnan työhyvinvointia ja mahdollista jaksamista tänä päivänä.

Opinnäytetyöllä haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Millaisena bioanalyttikot kokevat työhyvinvointinsa ja ammatillisen toimenkuvansa tällä hetkellä?

Kysymysten aihepiirejä ovat työn fyysisyys, kuten ergonomia, henkinen hyvinvointi ja yleinen jaksaminen sekä sosiaaliset tekijät, jotka olemme jakaneet työympäristöön ja työyhteisöön.

- Vaikuttaako työuran pituus bioanalyttikoiden työhyvinvointiin?

Tavoitteena on selvittää, kokevatko vähemmän aikaa alalla työskennelleet bioanalyttikot työhyvinvointinsa samanlaisena kuin pidemmän työuran omaavat.

- Vaikuttavatko työhön liittyvät tekijät vastaajien kokemuksiin työhyvinvoinnista?

Kyselyssä kartoitetaan ensin vastaajien taustatietoja kysymällä työsuhteen muotoa, työnantajaa ja osa-aluetta, jonka parissa vastaaja työskentelee. Näitä tietoja vertaillaan saatujen vastausten kanssa ja pyritään tämän perusteella muodostamaan yleiskuvaa niiden vaikutuksesta.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on siis luoda selkeä ja toimiva kyselylomake, jonka avulla kerätään tietoa kohderyhmältä. Tavoitteena on toteuttaa kyselytutkimuksen vastausten perusteella laadukas opinnäytetyö, jolla voimme jakaa ajankohtaista tutkimustietoa omalle ammattiryhmällemme sekä myös muille aiheesta kiinnostuneille.

4 Kyselytutkimuksen toteutus

4.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus on merkittävä tapa kerätä ja tarkastella tietoa. Se voi käsittää tietoa muun muassa ihmisten asenteista ja arvoista, heidän mielipiteistään ja toiminnastaan. Näiden edellä mainittujen asioiden tutkiminen ei yleisesti ottaen ole helppoa, sillä ne ovat tutkimuskohteina moniulotteisia ja monimutkaisia. Oman haasteensa tutkimukseen tuovat myös ilmiöt. Ne elävät yleensä ajan mukana ja ilmenevät eri tavalla eri ympäristöissä. (Vehkalahti 2014: 11–13.) Tässä opinnäytetyössä käsiteltävät tutkimuskysymykset ja käsitteet ovat paitsi moniulotteisia myös objektiivisia. Myös haastavat ajat tulevat varmasti näkymään ainakin osassa vastauksista.

Pääsääntöisesti kyselytutkimukset ovat määrällisiä tutkimuksia, joissa käytetään tilastollisia menetelmiä. Kysymykset esitetään sanallisesti, mutta niitä mitataan ja ne esitetään numeerisesti. Osassa kysymyksistä vastausten esittäminen numeroina on epäkäytännöllistä. Tällöin esitetään avoimia kysymyksiä, jotka täydentävät tietoja. Tilastollisilla menetelmillä saadaan yleiskäsityksiä, mutta niillä voidaan myös pureutua yksityiskohtiin. Sanallisia vastauksia analysoidaan laadullisilla menetelmillä, mutta myös niistä saatuja tuloksia voidaan esittää tiivistäen ja yleistäen määrällisillä menetelmillä. (Vehkalahti 2014: 11–13.)

4.1.1 Kyselylomakkeen rakenne ja ulkoasu

Lomake pyritään pitämään kohtuullisen pituisena ja selkeänä. Liian laajamittaiseksi venyvä kysely saattaa karkottaa vastaanottajan vastaamishalun. Keskimääräisen vastausajan ei tulisi ylittää 20 minuuttia. Myös tietojen käsittely ja niiden kirjaaminen on helpompaa, kun lomake on selkeästi jaoteltu ja sopivan pituinen. (Tietoarkisto a.)

Lomakkeen kysymykset etenevät loogisessa järjestyksessä ja ne erotetaan toisistaan selkeästi viivoilla tai laatikoilla. Kysymysten asettelu tulee olla helppotajuista ja vastaajien täytyy ymmärtää mihin esitetyillä kysymyksillä haetaan vastauksia. Tämän vuoksi laaditut kysymykset ovat selkokieleisiä ja täsmällisiä. Vastaajien taustatietoja kerätessä huolehditaan anonymiteetistä välttämällä liian yksityiskohtaisten kysymysten esittämistä sekä painottamalla, että taustatietoja kartoitetaan vastausmateriaalin tilastollista käsittelyä varten. (Tietoarkisto a.)

Lomake lähtee liikkeelle kysymyksillä, joihin osallistujien on helppo vastata. Tällaisia kysymyksiä ovat muun muassa työuran pituus sekä vastaajan asuinpaikka. Nämä kysymykset laaditaan siten, että tarjotut vastausvaihtoehdot ovat aina toisensa poissulkevia, jolloin vältetään päällekkäisyyksiltä ja epäselvältä kysymyksenasettelulta. Koska tutkimuskysymykset voidaan jakaa eri aihepiireihin, on helpompi selvittää aina samaan asiaan liittyviä tekijöitä muodostamalla toisiaan täydentäviä kysymyssarjoja. Hyvässä kyselyssä kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja selkeitä, jotta kaikki vastaajat ymmärtäisivät kysymysten asettelun samalla tavalla, mutta kysymykset eivät kuitenkaan voi olla liian laajoja tai yleisluonteisia. Kysymysten laatimisessa on tärkeää käyttää apuna edellisiä tutkimuksia, jotta kysymykset saadaan kohdennettua oikein. Ennen kyselyn varsinaista toteuttamista tutkimuslomakkeen toimivuus tulee testata. (Tietoarkisto a; Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015: 130–133.)

4.1.2 Suunnittelu

Tutkimusta suunniteltaessa on tärkeä listata siinä toistuvat teemat, konkretisoida keskeiset käsitteet sekä tarkentaa selitettäviä muuttujia. Tässä opinnäytetyössä on tarkoituksena selvittää oman ammattikuntamme työhyvinvointia ja siihen heijastavia asioita. Nämä käsitteet itsessään ovat abstrakteja, jolloin niitä selvittämään tulisi valita useampi mittari. Näin päästään lähemmäs käsitteiden todellista tilaa, kun ei olla yhden mittarin varassa. (Luoto 2009.)

Kun kyseessä on kyselytutkimus, tapahtuu mittaus kyselylomakkeella. Lomakkeen suunnitteluvaihe on ensiarvoisen tärkeä. Koko tutkimuksen onnistuminen on pääasiassa sidottu lomakkeeseen. Vehkalahden (2014: 20) mukaan ratkaisevaa hyvässä kyselylomakkeessa ovat sisällöllisesti oikeat kysymykset, jotka on laadittu tilastollisesti mielellä tavalla. Näin ollen hyvin laadittu kyselylomake on kokonaisuus, jossa on huomioitu sisällölliset ja tilastolliset näkökohdat. Yksin kumpikaan ei ole riittävä.

Kyselytutkimusta varten etsittiin Googlen avulla erilaisia jo toteutettuja työhyvinvointiin liittyviä kyselytutkimuksia, koska niiden toimivuus on jo todennettu. Ei ole järkevää luoda kyselytutkimuksen kysymyksiä itse alusta asti, koska niiden hiominen ja testaaminen voi osoittautua liian pitkäksi prosessiksi. (Story & Tait 2019.) Kyselyn laatimisen pohjaksi löydettiin What Works Network -verkoston hyvinvointiin liittyvä kysymyspankki. What Works Networkia ylläpitää Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin eli Yhdistyneen Kuningaskunnan hallitus ja se jakaa eri alojen ammattilaisille tutkittua tietoa. Tämä verkosto on jaettu useaan eri osa-alueeseen, joista yksi on työhyvinvointi. (Kotimaisten kielten keskus; What Works Network 2019.) Tähän päädyttiin, koska kysymykset olivat

helposti ymmärrettäviä ja niitä pystyi muovaamaan haluamansa vastausasteikon mukaisiksi. Halutessaan näistä aiemmista kyselyistä saisi vastaukset käytettäväksi omaa tutkimusta varten, mutta niiden kohderyhmät olivat tähän opinnäytetyöhön vääriä. (Workplace wellbeing question bank 2020.)

4.1.3 Saateisuus

Kyselytutkimuksen saateosuuteen tiivistetään tutkimuksen perustiedot: mistä tutkimuksessa on kysymys, kuka on tutkimuksen laatija ja miten saatuja tuloksia tullaan käyttämään. Saateosuudessa kerrotaan, että vastaustiedot tulevat ainoastaan tämän opinnäytetyön tekijöiden käyttöön ja ne hävitetään työn valmistuttua, eikä niitä luovuteta eteenpäin. Tällä kannustetaan niitäkin vastaamaan, jotka saattavat epäillä vastausensa päätymistä esimerkiksi työnantajan tietoon. Saatesanoilla painotetaan myös jokaisen vastaajan osallistumisen merkityksellisyyttä mahdollisimman laajan otannan saamiseksi. Saateosuudessa mainitaan myös selkeästi, milloin lomake tulisi viimeistään palauttaa. (Vehkalahti 2014: 47–48; Tietoarkisto b.)

Saateosuudella on tärkeä merkitys tutkimuksen onnistumisen kannalta, sillä sen perusteella vastaaja joko motivoituu vastaamaan tai vaihtoehtoisesti hylkää koko kyselyn. Hyvin laadittu kyselylomake ei välttämättä tässä tapauksessa auta, jos saate on epämääräinen ja huonosti muotoiltu. Sen seurauksena vastaaja saattaa ohittaa laaditun kyselyn täysin. Vastaajan kiinnostus kyselytutkimusta kohtaan tulee herätellä hyvin laaditulla saateosuudella. Hyvällä vastausmotivaatiolla vaikutetaan myös vastausten luotettavuuteen. (Vehkalahti 2014: 47–48.)

Saatekirjeessä (Liite 1) on mainittuna kyselytutkimuksen kohderyhmä, selvitetty kyselytutkimuksen käyttötarkoitus ja ajankohta, sekä mainittu kyselyyn keskimäärin käytetty aika. Saatteessa vedotaan myös siihen, että jokainen vastaus on tämän opinnäytetyön onnistumisen kannalta tärkeä, eikä ketään pystytä tunnistamaan vastausten perusteella. Saateisuus pyrittiin pitämään mahdollisimman lyhyenä, ytimekkäänä ja selkeänä, kuten myös itse kyselynkin.

4.2 Aineiston kerääminen

Aineiston keräämistä varten laadittiin sähköinen e-lomake koulun sivuilla. E-lomake mahdollisti kysymysten asettelun haluamallamme tavalla ja vastaukset saatiin suoraan pisteytettynä. Nämä pisteet oli mahdollista siirtää suoraan taulukkolaskentaohjelmaan.

(E-lomake.) Kyselyssä keskityttiin neljään aihepiiriin: fyysinen terveys, henkinen hyvinvointi, työympäristö ja työyhteisö. Jokaisessa aihepiirissä oli muutamia kysymyksiä, joilla pyrittiin todentamaan toistensa oikeellisuus. Tosiasiassa kyselyssä ei ole yhtään kysymystä, vaan kaikki ovat väittämiä, joihin valitaan eniten itseä kuvaava vaihtoehto, mutta niistä käytetään silti tässä opinnäytetyössä sanaa kysymykset, koska toteutimme kyselytutkimuksen. Liitteessä 2 on esitettyä What Works Network -verkoston keräämien työhyvinvointiin liittyvien kyselyiden kysymysten ja väittämien alkuperäinen kieli-asi sekä niistä kysymyksiksi käännettyt suomenkieliset vastineet.

Mukaan valittiin relevantit ja ytimekkäät kysymykset ja kokonaan pois jätettiin aiheeseemme liittymättömät, muun muassa mielenterveyttä ja toimeentuloa, koskevat kysymykset. Toteutuksessa haluttiin välttää liian pitkiä ja helposti väärinymmärrettäviä kysymyksiä. Tästä syystä kaikkia kysymyksiä tai väittämiä ei ole suomennettu suoraan, vaan ne ovat jopa täysin alkuperäisen muodon vastakohtia, mutta niissä on silti pyritty säilyttämään ja tiivistämään kysymyksen idea. Esimerkiksi väittämä ”I have acceptable workload.” eli suoraan suomennettuna ”Työmääräni on hyväksyttävä.” olisi voinut tuottaa vastauksen ”Täysin erimieltä”, mutta ei olisi antanut selvyyttä siihen, onko vastaajan mielestä työmäärä liian suuri vai liian vähäinen. Tämä kysymys muotoiltiin ”Työmääräni on liian suuri.”, jolloin vastaukset ovat suoraan tulkittavissa. Jos kysymys olisi muotoiltu ”Työmääräni on liian pieni.”, ei aiheesta olisi edelleenkään saatu tietoa, koska harvoin missään on mainittu liian vähäisen työmäärän vaikutuksista työhyvinvointiin. Työpaikan työntekijöiden määrään liittyvä kysymys ei ole käänös, vaan tekijöiden oma lisäys, koska se kuuluu olennaisen osana bioanalyttikoiden tämänhetkiseen työmarkkinatilanteeseen.

4.2.1 Lomakkeen testaus

Kyselylomaketta testattaessa käytetään satunnaisesti valittua väestötosta. Tässä tarkoituksena oli käyttää niin sanottua mukavuusotosta, joka sisältää helposti saatavissa olevia henkilöitä. Tällainen otos voi käsittää vaikka oman työpaikan työntekijöitä tai opiskelutovereita. Kun käytetään mukavuusotosta, ei välttämättä päästä toivottuun tulokseen, sillä vastaajat ovat tietoisia tutkimuksen tarkoituksesta. (Luoto 2009.) Tässä opinnäytetyön vaiheessa tarkoitus oli kuitenkin tutkimuskysymysten sijaan testata ennen kaikkea lomakkeen ja kysymysten toimivuutta. Valmis kyselylomake (liite 3) jaettiin oman ryhmän bioanalyttikko-opiskelijoille, joita pyydettiin arvioimaan vastaamiseen käytetty aika, lomakkeen toimivuus sekä kertomaan mahdollisia parannusehdotuksia. Tätä varten kyselyn loppuun oli lisätty erillinen avoin vastauskenttä, joka poistettiin varsinaisesta kyselystä.

Vastauksia tuli lopulta vain 4 kappaletta (taulukko 1). Niissä ei ollut parannusehdotuksia itse kyselyyn ja lomakkeen arvioitu täyttöaika oli 5–10 minuuttia. Tämän pohjalta kyselyyn ei tehty muutoksia vaan samaa lomaketta käytettiin varsinaisessa kyselytutkimuksessa. Saatekirjeeseen lisättiin arvioitu vastaamisaika testiryhmän kommenttien pohjalta.

Taulukko 1. Testikierroksen vastaajien mielipiteet kyselylomakkeesta sekä arvio vastaamiseen käytetystä ajasta.

Testihenkilö	Vastaus
1	Täyttämiseen meni n. 5 minuuttia.
2	-
3	5min
4	Hyvä kysely, vastausaika oli noin 10 min.

4.2.2 Perusjoukko ja otos

Tässä tutkimuksessa perusjoukon muodostavat työikäiset bioanalyttikot. Vastaajia ei haluttu rajata työskentelyorganisaatiosta tai maantieteellisestä sijainnista riippuen, vaan tavoitteenamme oli saada mahdollisimman laaja katsaus ammattikunnan tilanteesta koko Suomen alueelta. Kokonaistutkimuksen ollessa kaikkein kattavin vaihtoehto, otettiin yhteyttä Suomen Bioanalyttikkoliitto ry:n puheenjohtajaan sekä järjestösihteerin. Suomen Bioanalyttikkoliitto ry:n jäsenet ovat koulutettuja ja laillistettuja bioanalyttikoita sekä laboratoriohoitajia. Vuoden 2020 jäsenmäärä oli noin 3700 henkilöä. (Suomen Bioanalyttikkoliitto ry b.) Liitto lupasi olla avuksi jakamalla kyselyä sähköpostitse jäsenilleen.

Kyselytutkimuksen otannan muodostavat Bioanalyttikkoliiton varsinaiset jäsenet (2194 kpl). Postituslistalta rajattiin pois opiskelijajäsenet, eläkejäsenet sekä kunniajäsenet, jolloin vastaajat olivat perusjoukkoa, eli työikäisiä henkilöitä. Kyselytutkimus toimitettiin listalla oleville jäsenille 8.3.2022 ja vastausaika annettiin 27.3 saakka. Muistutusviesti varsinaisille jäsenille lähetettiin sähköpostitse Bioanalyttikkoliiton toimesta 23.3.2022 (2182 kpl).

Kysely tuotti vastauksia lopulta 622 kappaletta, joka kattaa 28,4 % varsinaisista jäsenistä. Saatu vastausprosentti ja otoskoko ovat tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Otannan määrän katsotaan vaikuttavan siihen, miten hyvin tutkimus voidaan yleistää kuvaamaan perusjoukkoa. (Vehkalahti 2019.)

4.3 Tutkimusmenetelmät

Yleensä tutkimukset ovat joko määrällisiä eli kvantitatiivisia tai laadullisia eli kvalitatiivisia. Joissain tutkimuksissa voi olla piirteitä molemmista menetelmistä. Tällaista kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia analyysimenetelmiä sisältävää tutkimusta voidaan kutsua mixed methods-tutkimukseksi, monimenetelmätutkimukseksi tai menetelmätriangulaatioksi. (Grønmo 2019: 13; Kaur & Vedel & El Sherif & Pluye 2019; Vilka 2021: Luku 3.)

4.3.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiiviset eli määrälliset tutkimukset voidaan jaotella tutkimuksen toteutuksen perusteella. Havainnoivaa tutkimusta kutsutaan empiriseksi tutkimukseksi ja sen tarkoituksena on selvittää tietyt tutkimuskysymykset seuraamalla tutkittavaa kohdetta ja sen käyttäytymistä. Tämän vastakohtana pidetään kokeellista tutkimusta, jossa itse vaikutetaan tutkittavaan kohteeseen ja tehdään sen pohjalta havaintoja. Poikkileikkaustutkimus suoritetaan vain kerran tietylle joukolle, toisin kuin pitkittäistutkimus, jossa saman joukon tiettyjä muuttujia selvitetään eri aikoina pidemmällä ajanjaksolla. (Heikkilä 2014: 12–14; Vuorela & Malmivaara & Komulainen & Jousilahti 2014.) Tämän jaottelun perusteella tämä kyselytutkimus on havainnoiva poikkileikkaustutkimus.

Määrällisessä tutkimuksessa on tärkeää, että tutkittavaa tietoa voidaan tarkastella numeerisesti. Kyselyssä asetettuun kysymykseen vastaaja vastaa oman tuntemuksensa pohjalta viisiportaisella Likert-asteikolla. Tässä asteikossa numero 3 kuvaa samanmielisyyttä ja luvun kasvaessa tai vähentyessä samanmielisyys kasvaa tai vähenee. (taulukko 2). Asteikolta on jätetty pois vastausvaihtoehto ”Ei osaa sanoa.”, joka kuvaa vastushaluttomuutta tai tietämättömyyttä. Tämä ei antaisi mitään informaatiota, vaan se luokiteltaisiin analyysivaiheessa puuttuvaksi tiedoksi.

Likert-asteikko on järjestysasteikko, koska vastaukset voidaan laittaa tiettyyn järjestykseen. Vastaajien esitiedot ovat luokitteluasteikollisia muuttujia, koska niitä ei voi laittaa mihinkään tiettyyn järjestykseen, ne vain nimensä mukaisesti luokittelevat vastaajia eri

kategorioihin. Alun perin järjestys- ja luokitteluasteikolliset muuttujat ovat ei-numeraalisia, mutta niille on annettu tietty arvo, jotta niitä voidaan analysoida SPSS-ohjelmiston avulla. (Tietoarkisto c.)

Taulukko 2. Viisiportainen Likert-asteikko ja tasojen pisteytys.

Pisteytys	Vastausvaihtoehto
1	Täysin samaa mieltä
2	Samaa mieltä
3	Ei samaa eikä eri mieltä
4	Eri mieltä
5	Täysin eri mieltä

SPSS-ohjelmisto on suunniteltu tilastollisten tietojen käsittelyyn. Kyselystä saatua tietoa analysoidaan pääasiassa yhden muuttujan menetelmällä eli tarkastellaan yhtä tiettyä havaintoa kerrallaan. (Vilkkä 2007: 14–15, 46.) Koska kyselyssä kerätty materiaali sisältää luokittelu- ja järjestysasteikollisia muuttujia, ei erilaisten keski- ja hajontalukujen käyttö ole mielekäästä (Tietoarkisto d; Tietoarkisto e).

Ristiintaulukoimalla tuloksia saadaan vertailtua eri havaintojen välistä riippuvuutta khiin neliötestin avulla. Tämä kertoo sen, miten paljon vastauksissa on eroa ja onko ero syntynyt sattumalta. Jos p-arvo on alle 0,05 eli 5 prosenttia, tulos on tilastollisesti merkitsevä ja alle 0,001 eli 0,1 prosenttia, tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Eli käytännössä mitä pienempi p-arvo, sitä enemmän vastauksissa on eroavaisuutta muuttujien välillä. Tarvittaessa luokkia voidaan yhdistellä, esimerkiksi siinä tapauksessa, jos jossain luokassa on liian vähän vertailukelpoisia tuloksia tai halutaan tutkia laajempia kokonaisuuksia. Tästä syystä on tärkeää, että kyselyvaiheessa luokkia on enemmän, koska niitä ei enää jälkikäteen saa eroteltua. Ristiintaulukointi on helpointa toteuttaa SPSS-ohjelman avulla, jolloin mahdollisten laskuvirheiden osuus minimoituu. (Holopainen & Pulkkinen 2008; Tietoarkisto f; Lindholm 2020.) Koska tuloksia ei tässä työssä käytetystä asteikosta johtuen voi havainnollistaa erilaisilla tunnusluvuilla, niitä on selkeintä esitellä erilaisten kuvioiden ja taulukoiden avulla (Vehkalahti 2014: 60).

4.3.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus voi olla teoreettinen tai empiirinen. Karkeasti jaoteltuna teoreettisessa laadullisessa tutkimuksessa on tarkoitus argumentoida jonkun tietyn henkilön vastauksia ja kommentteja. Tämä tutkimus on siis empiirinen, koska vastaajat ovat anonyymejä ja kommentteja peilataan edellisiin tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 1.)

Kyselyn eri aihealueet sisältävät avoimia kommenttikenttiä, joihin kyselyyn vastanneet voivat strukturoitujen kysymysten lisäksi halutessaan kertoa sanallisesti muutamalla lauseella omista tuntemuksistaan. Avoimia kommentteja arvioidaan jaotteleamalla niitä pintapuolisesti omiksi ryhmiksi kommenttien sisällön perusteella. Nämä avoimet kommentit voivat myös tuoda esiin sellaisia asioita, joita emme ole osanneet kyselyyn sisällyttää. Avoimia vastauksia ei tässä opinnäytetyössä ole tarkoitus analysoida syvästi, vaan niitä kommentoidaan kyselyn tulokset –osiossa yleisellä tasolla ja otetaan joitain esimerkkejä mukaan tuloksiin.

5 Bioanalyttikoiden työhyvinvointi tällä hetkellä

5.1 Aikaisemmat tutkimukset

Aikaisempaa kattavaa ja Suomessa tuotettua tutkimustietoa bioanalyttikoiden ammattiryhmän työhyvinvoinnista ei juurikaan löytynyt. Aikaisemmista tutkimuksista mukaan hyväksyttiin ne, jotka oli toteutettu viimeisen kymmenen vuoden aikana ja käsittelivät nimenomaan bioanalyttikon työhyvinvointia tai siihen liittyviä tekijöitä. Tehtävään tutkimus sivusi aiheitamme riittävästi, joten se hyväksyttiin mukaan. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä löytyi kotimaisista tietokannoista viisi, pro gradu -tutkielmia ei yhtään. Koska kotimaisten tutkimusten määrä oli melko suppea, mukaan hyväksyttiin kaksi viimeaikaista ulkomaalaista tutkimusta vertailukohdiksi. Haku toteutettiin tietokannoissa opinnäytetyön aiheeseen liittyviä hakusanoja käyttäen (taulukko 3). Muutamat tutkimukset löytyivät useammasta tietokannasta.

Taulukko 3.
nat.

Aikaisempien tutkimusten hakuihin käytetyt tietokannat ja hakusanat.

Tietokanta	Osumat	Otettu mukaan	Hakusanat
Cinahl	172	2	Laboratory personnel OR biomedical laboratory scientist* AND well* OR coping OR work
Finna	11	2	Laboratorio työ jaksaminen
Medic	56	0	Työhyvinvointi
Pubmed	724	1	Laboratory personnel work well-being
ScienceDirect	20	0	Biomedical laboratory scientist
Theseus	1178	5	Ei hakusanaa, kattava haku

Näistä kaksi oli kirjallisuuskatsauksia vuodelta 2017. Kantinoun (2017) opinnäytetyön aiheena oli ”Bioanalyytikon työhön vaikuttavia fyysisiä ja psyykkisiä tekijöitä”. Tässä esille nousivat tärkeimpinä fyysistä jaksamista tukevana voimavaroina hyvä ergonomia ja omasta fyysisestä hyvinvoinnista huolehtiminen. Ergonomian toteutumisessa suurin vastuu on työnantajalla, joka huolehtii työntekijöille tarpeelliset apuvälineet ja tilat tehdä työtään ilman ylimääräistä rasitusta. Omaa fyysistä hyvinvointia jokainen työntekijä ylläpitää terveellisillä elämäntavoilla ja säännöllisellä liikunnalla. Tätä työnantaja voi tukea esimerkiksi liikuntaseteleillä. Psyykkistä työssäjaksamista puolestaan edesauttoi kannustava työyhteisö, jossa työntekijä sai työkavereilta ja esimieheltä kannustusta ja tukea. Marin ja Riepponen (2017) keskittyivät opinnäytetyössään ”Työhyvinvointi bioanalyytikon työssä” positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttaviin asioihin. Positiivisesti vaikuttaviksi asioiksi mainittiin toimiva ja kannustava työyhteisö, jossa on riittävä määrä työntekijöitä, työn mielekkyys ja mahdollisuus kehittää ammattitaitoa. Negatiivisesti vaikuttaviksi asioiksi koettiin melu, epäergonominen työympäristö, kiire, puutteellinen perehdytys työtehtäviin sekä huono esimiestyö ja työvuorosunnittelu.

Kolme opinnäytetyötä oli toteutettu kyselytutkimuksena. Jokainen niistä oli keskittynyt eri osa-alueeseen. Halonen ja Ruotsalainen (2012) keskittyivät kyselytutkimuksessaan erään Itä-Suomen laboratoriokeskuksen liikelaitoskuntayhtymän (ISLAB) näyttötoimintapisteiden kuormittavuustekijöiden kartoitukseen. Fyysisenä tekijänä oli näyttötoimintapisteiden ylävartalon rasitus ja henkisenä kiire. Vastauksissa oli myös toivottu ergonomisempaa työympäristöä ja toimivampia työvälineitä.

Niemen ja Kurtin (2014) toteuttamassa opinnäytetyössä selvitettiin vuorotyötä tekevien työntekijöiden jaksamista kliinisessä laboratoriossa. Laaditun kyselyn tulokset osoittivat, että suurin osa koki jaksavansa vuorotyötä kohtalaisesti. Pieni osa koki jaksavansa sitä hyvin ja toisaalta pieni osa koki jaksavansa vuorotyötä huonosti. Vuorotyössä jaksamista heikentävinä tekijöinä vastaajat olivat kokeneet vaihtelevat työajat ja ikääntymisen. Siinä missä 21–40-vuotiaat kokivat jaksavansa vuorotyötä hyvin, oli jaksaminen vanhemmissa ikäryhmissä heikentynyt aiemmasta. Kaiken kaikkiaan saatujen vastausten perusteella kävi ilmi, että suurin osa vastaajista koki vuorotyön vaikeuttavan arkea. Arkea hankaloittavina asioina koettiin mm. työaikojen vaihtelevuus ja vapaa-ajan suunnittelun haastavuus. Arkea kuormittavina asioina koettiin myös väsymys, unettomuus sekä päänsärky. Kaikkien näiden syiden taas todettiin vaikuttavan myös sosiaalisen elämän vähenemiseen.

Ronkaisen ja Singhin (2015) toteuttamassa opinnäytetyössä oli selvitelty osastonäytteenoton ergonomiata, sen kartoittamista ja kokeilua. Kyselyn perusteella suurin osa vastaajista koki oman ergonomiansa huonoksi tai erittäin huonoksi osastonäytteenotossa. Kyselyn valossa moni koki ergonomian tärkeänä asiana, mutta taas kiireisen työtahdin vaikeuttavan sen toteuttamista.

Tehyn 2016 teettämässä kyselyssä kartoitettiin näyttötoimintapisteitä sekä työ- ja potilasturvallisuutta kliinisissä laboratoriossa. Suurin osa kyselyyn vastanneista (94 %) ilmoitti osallistuvansa näyttötoimintapisteisiin työpaikallaan. Vastaajilta kysyttiin, mitkä tekijät he kokevat haastavaksi koskien työ- sekä potilasturvallisuutta. Suuri osa vastaajista koki suurimmaksi ongelmaksi kiireen. Myös riittämättömän näyttötoimintapisteiden koulutuksen sekä riittämättömän täydennyskoulutuksen koettiin vaarantavan työ- ja potilasturvallisuuden. Avouksissa vastauksissa eniten mainintoja tuli kiireestä, resurssipulasta sekä liian vähäisestä henkilöstön määrästä, kun vastaajilta tiedusteltiin, mitkä tekijät haastavat työ- ja potilasturvallisuutta heidän työpaikallaan. Kiireen katsottiin vaikeuttavan asioihin perehtymistä ja näin ollen altistavan virheille. Vastaajat kuvasivat työssään kovaa kiirettä ja aikapainetta. Osa oli väsynyt kiireiseen työtahdiin. (Tehy ry & Suomen Bioanalytiikkoliitto & Flinkman 2017.)

Garcia ym. ovat hiljattain toteuttaneet amerikkalaisen tutkimuksen, jossa tarkoituksena oli kerätä tietoa laboratorioalan ammattilaisten hyvinvoinnista, työtyytyväisyydestä sekä työperäisestä uupumuksesta. Tutkimus toteutettiin verkossa poikkileikkaustutkimuksena Key Survey –alustan avulla. Tutkijat saivat vastauksia yhteensä 4613 kappaletta ympäri Yhdysvaltoja. Ammattinimikkeet ja toimenkuvat tutkimuksessa poikkeavat jossain määrin Suomen vastaavista. Vaikka tutkijat totesivat saatujen tulosten perusteella yleisen työtyytyväisyyden sekä työn ja perhe-elämän tasapainottamisen olevan vastaajien mielestä pääsääntöisesti hyvä tai kohtuullinen, he myös huomasivat, että työn aiheuttama ahdistus, stressi ja uupumus ovat laajalti vallalla kyseisen ammattikunnan keskuudessa. (Garcia ym. 2020.)

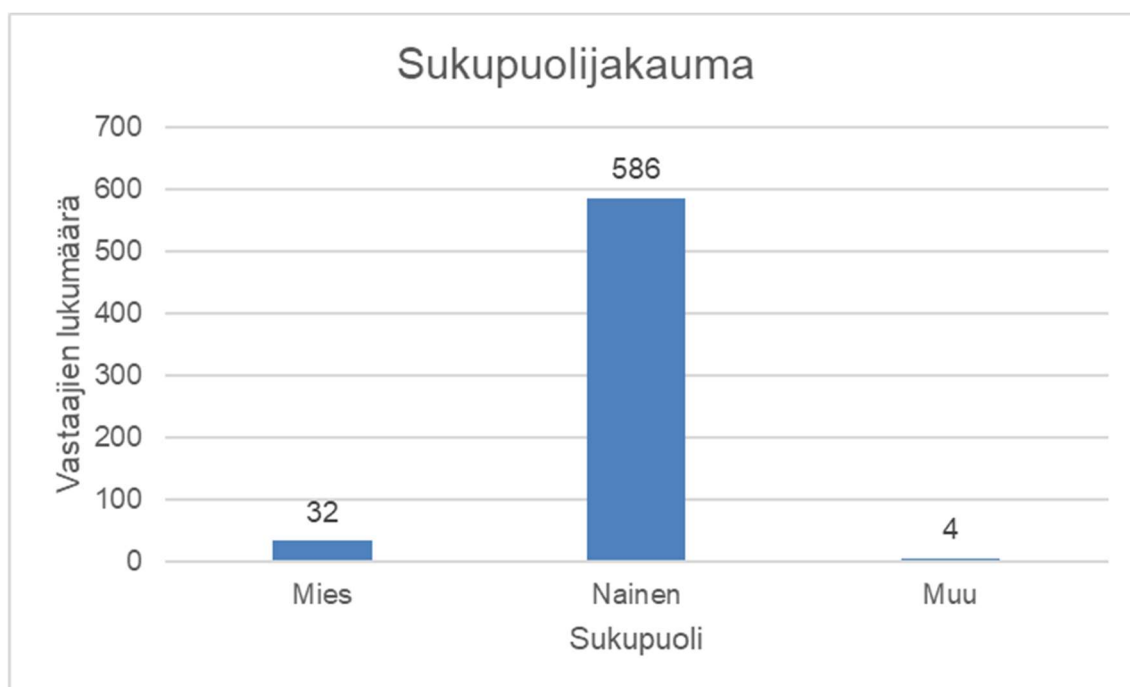
Vaikkakaan covid-19-pandemian vaikutukset eivät ole etusijalla tässä tutkimuksessa, sitä on kuitenkin vaikea sivuuttaa, sillä sen vaikutus koko terveydenhuoltoalaan on ollut merkittävä. Ghanassa toteutetussa kyselyssä tutkijat totesivat etulinjassa työskentelevillä laboratorioalan ammattilaisilla jopa kolmella neljäsosasta ilmenevän enemmän stressistä johtuvia oireita, masennusta sekä ahdistusta. Merkittävä huomio oli myös se, että mitä enemmän työntekijät olivat tekemisissä COVID-19 –pandemiaan liittyvien työtehtävien kanssa, sitä todennäköisemmin he kokivat psyykkisiä oireita. (Swaray ym. 2021.)

5.2 Kyselyn tulokset

Tulosten analysointiin käytettiin IBM SPSS Statisticsia ja kuvaajien piirtämiseen Microsoft Exceliä. Kuvaajissa käytetyt värit valikoituivat Excelin tarjoamista valmiista vaihtoehtoista. Kaikki strukturoidut kysymykset olivat pakollisia, joten kyselyn vastaajamäärä n=622, paitsi kohdassa ”Olen motivoitunut työssäni”, jossa jostain syystä n=621 yhden vastauksen puuttuessa. Tämä yksi vastaus edustaa 622 vastauksen joukosta noin 0,2 prosenttia, joten sen puuttumisella ei ole juurikaan vaikutusta tuloksiin. Avoimiin kommenttikohtiin saatiin vastauksia vaihtelevan määrän ja ne on esitetty erikseen tuloksissa.

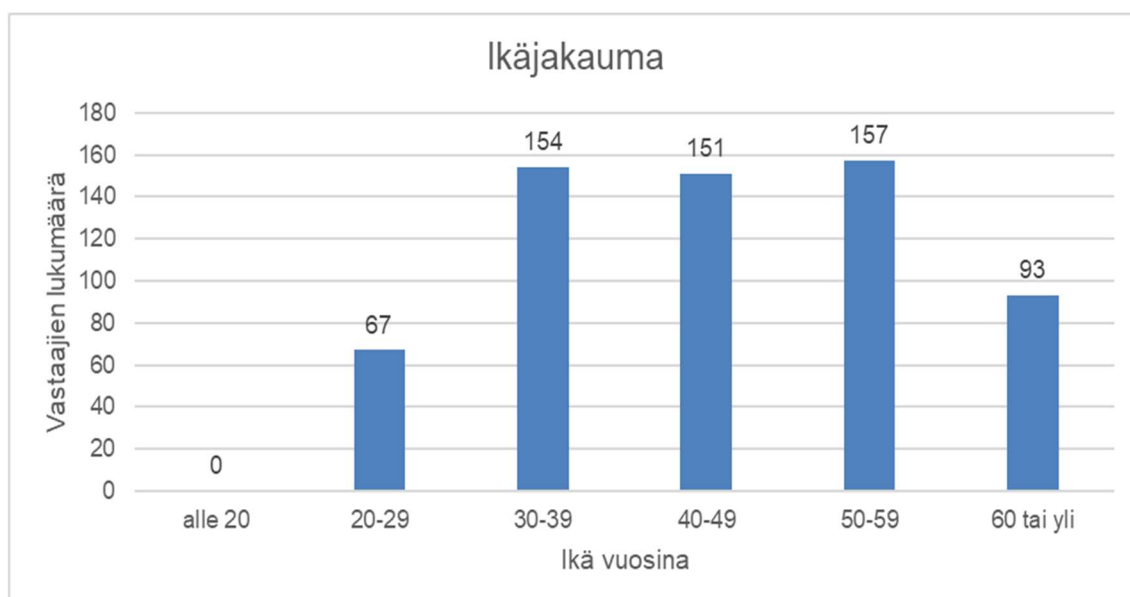
5.2.1 Perustiedot

Perustiedoissa kartoitettiin vastaajien sukupuolta, ikää sekä asuinpaikkaa. Tämän lisäksi vastaajilta tiedusteltiin heidän työnantajatahoaan, työsuhteen muotoa sekä kauanko vastaajat ovat työskennelleet bioanalyttikon ammatissa, ja mikä on heidän pääasiallinen työtehtävänsä.



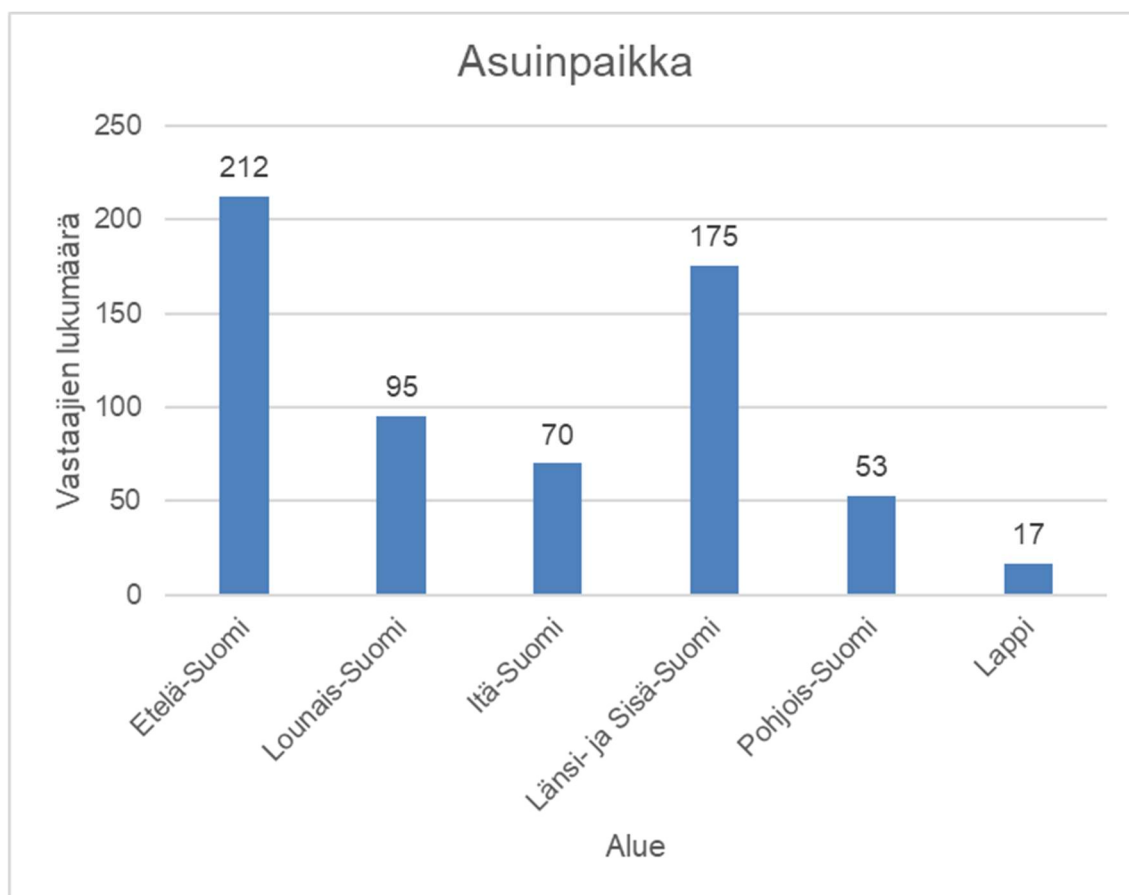
Kuvio 1. Vastaajien sukupuolijakauma.

Vastaajien sukupuolta (kuvio 1) tiedusteltaessa huomattava enemmistö eli 586 vastaajaa (94,2 %) ilmoitti sukupuolekseen nainen. Vastaajista miehiä oli 32 (5,1 %). Vastausvaihtoehdon muu valitsi 4 vastaajaa (0,6 %). Tämän kartoituksen tulokset ovat samansuuntaisia Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen kanssa, jonka mukaan noin 85 prosenttia sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä on naisia (Tilastokeskus 2021).



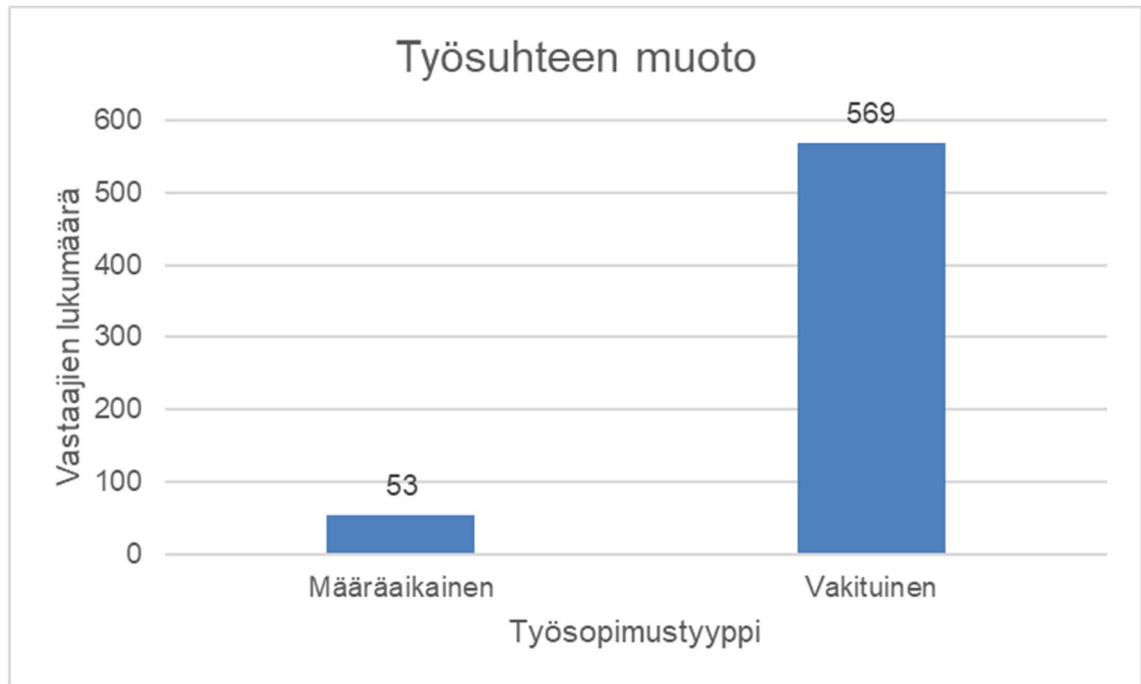
Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma.

Vastaajien ikäjakauma (kuvio 2) oli kattava. Alle 20-vuotiaita ei ollut yhtään (0 %). Tämä oli oletettavaa, koska bioanalyttikon (AMK) koulutuksen suorittaminen alle 20-vuotiaana on ehkä jopa mahdotonta. 20–29-vuotiaita oli vastaajista 67 (10,8 %). 60 vuotta tai yli oli 93 (15,0 %). Suurimmat ikäryhmät vastausten perusteella olivat 30–39-, 40–49- ja 50–59-vuotiaat. 30–39-vuotiaita oli 154 (24,8 %). 40–49-vuotiaita oli 151 (24,3 %). Eniten vastaajia, 157 (25,2 %) oli 50–59-vuotiaiden ikäryhmästä.



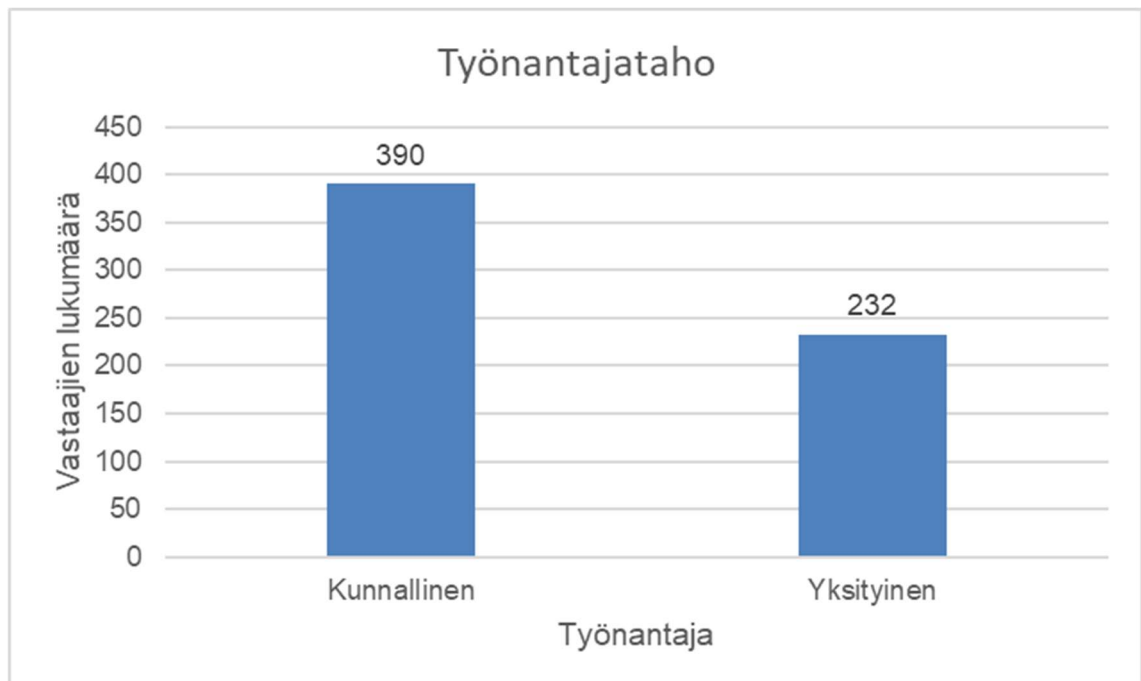
Kuvio 3. Vastaajien asuinalue.

Vastaajien maantieteellistä jakautumista (kuvio 3) tiedusteltiin Aluehallintovirastojen jaottelun pohjalta. Eniten vastauksia tuli Etelä-Suomessa asuvilta 212 (34,1 %). Toiseksi eniten vastaajia oli Länsi- ja Sisä-Suomen alueelta 175 (28,1 %). Lounais-Suomen alueelta oli 95 (15,3 %), Itä-Suomen alueelta 70 (11,3 %), Pohjois-Suomen alueelta 53 (8,5 %) ja Lapista 17 (2,7 %). Näissä vastauksissa on vastaava jakauma, kuin Suomen sairaanhoitopiirien vastualueiden asukasluvuissa (Kuntaliitto 2021).



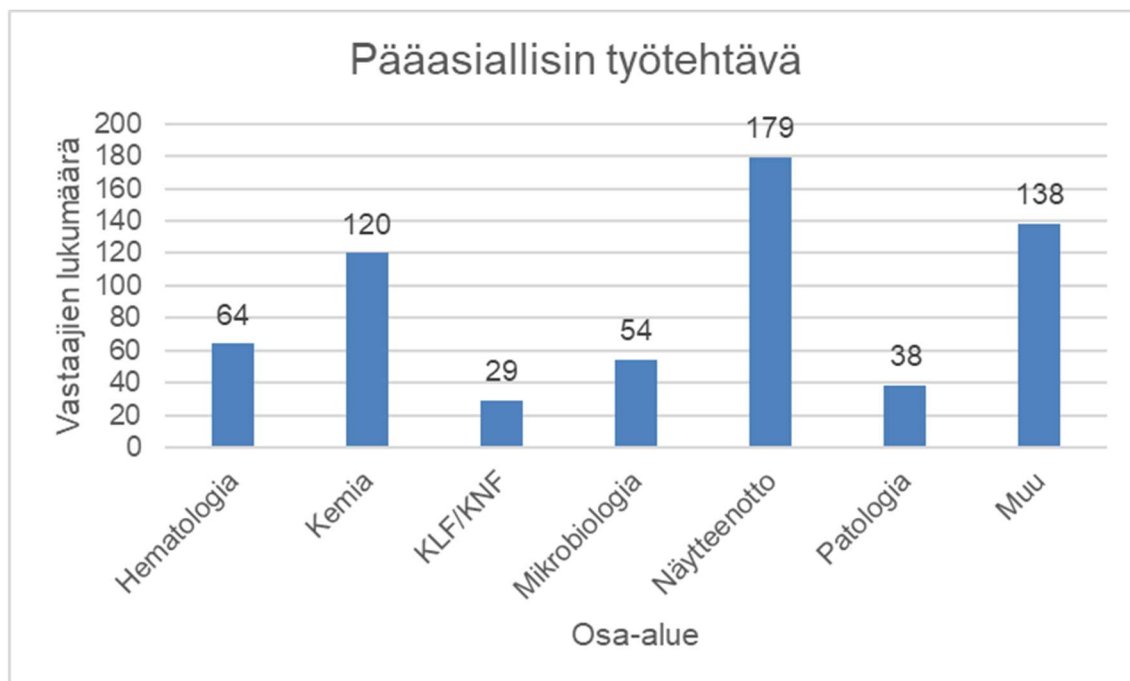
Kuvio 4. Vastaajien työsuhteen muoto.

Vastaajista suurin osa oli vakituudessa työsuhteessa (kuvio 4), 569 kappaletta (91,5 %). Loput 53 vastaajaa (8,5 %) olivat määräaikaisessa työsuhteessa.



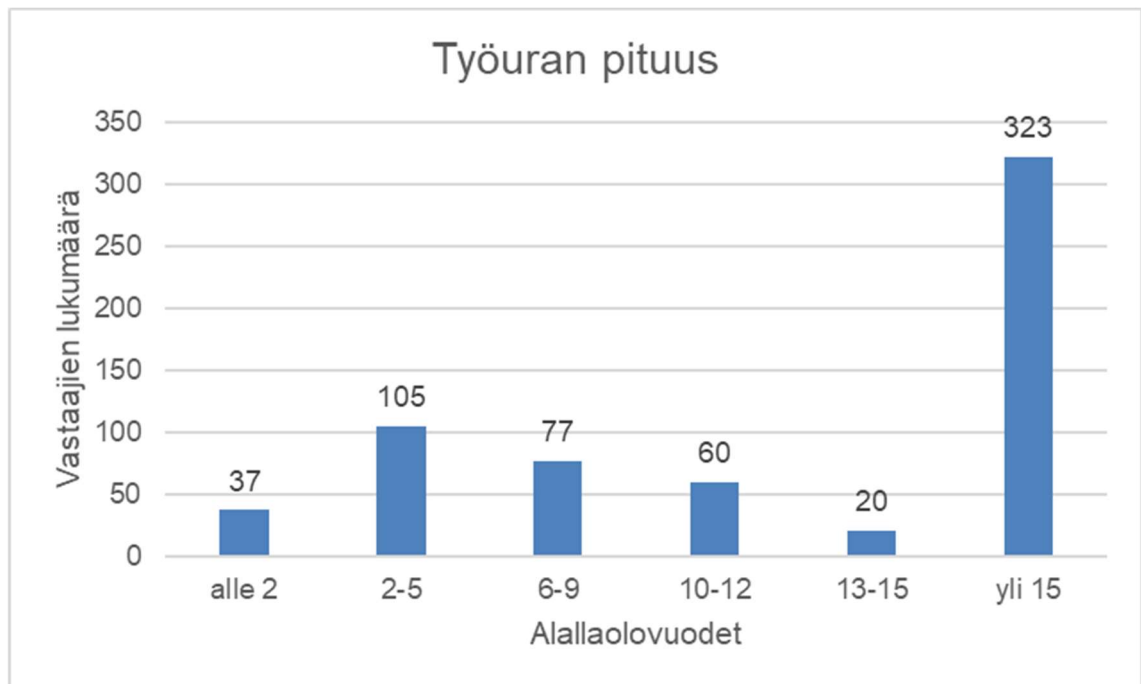
Kuvio 5. Vastaajien työnantajataho.

Miltei kaksi kolmasosaa vastaajista, 390 (62,7 %) ilmoitti työnantajakseen kunnallisen tahon (kuvio 5). Loput 232 vastaajaa (37,3 %) ilmoitti työskentelevänsä yksityisellä puolella.



Kuvio 6. Vastaajien toimenkuva/työtehtävä.

Eniten eli lähes kolmasosa vastaajista ilmoitti toimenkuvakseen/työtehtäväkseen (kuvio 6) näytteenoton 179 (28,8 %). Vastaajista 120 (19,3 %) työskenteli kemialla, 64 (10,3 %) hematologialla, 54 (8,7 %) mikrobiologialla, 38 (6,1 %) patologian parissa, 29 (4,7 %) kliinisellä fysiologialla tai neurofysiologialla sekä 138 (22,2 %) muilla osa-alueilla. Muilla osa-alueilla työskenteleviä voivat olla esimerkiksi lääketeollisuuden tai myynti- ja markkinointipuolelle työllistyneet bioanalyytikot (Suomen Bioanalytikkoliitto ry a). Avoimista vastauksista pystyi tulkitsemaan, että vaihtoehdon muu olivat valinneet myös sellaiset bioanalyytikot, joilla toimenkuva vaihtui päivittäin.

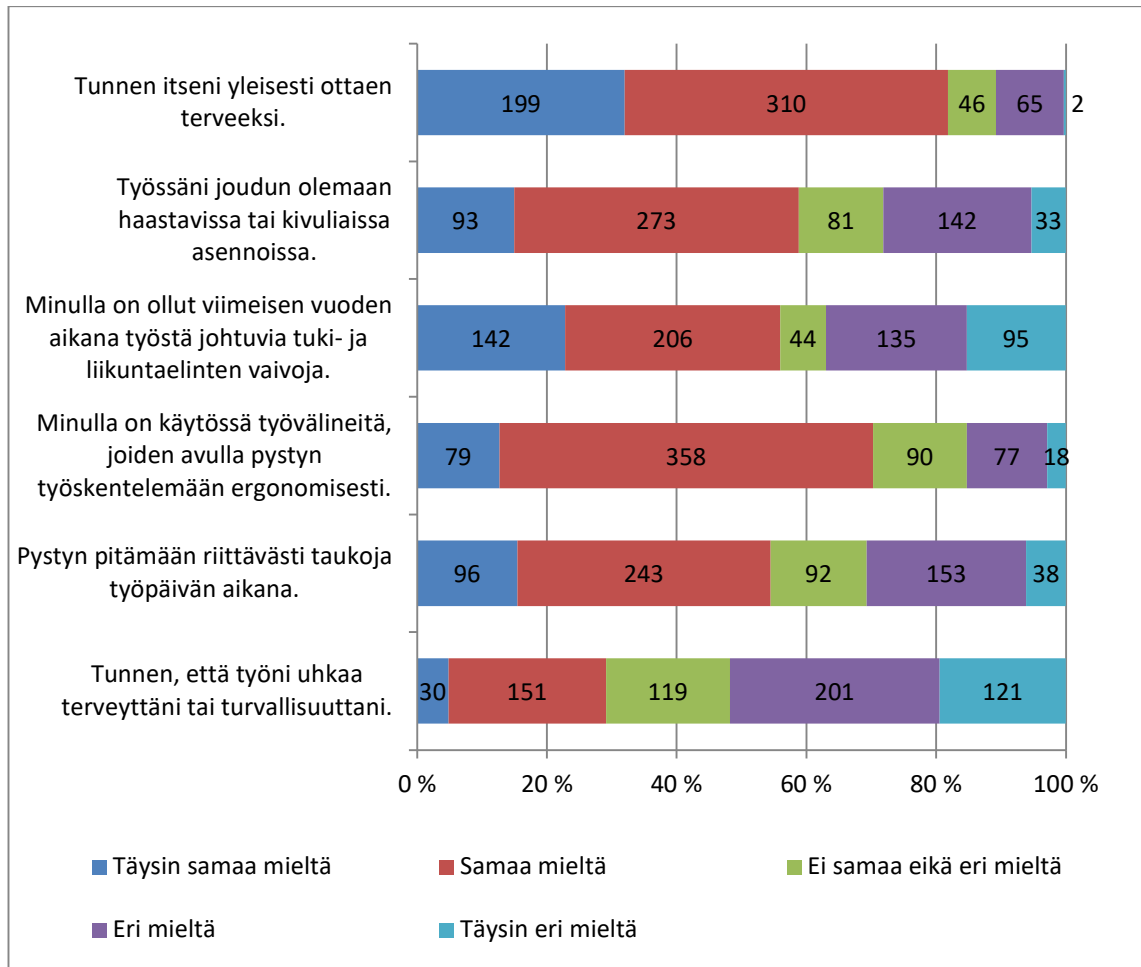


Kuvio 7. Vastaajien työuran pituus.

Noin puolet kyselyyn vastanneista, 323 (51,9 %) oli työskennellyt alalla jo yli 15 vuoden ajan (kuvio 7). Vastaajista 37 (5,9 %) oli työskennellyt alle kahden vuoden ajan, 105 (16,9 %) 2–5 vuoden ajan, 77 (12,4 %) 6–9 vuoden ajan, 60 (9,6 %) 10–12 vuoden ajan ja 20 vastaajaa (3,2 %) 13–15 vuoden ajan.

5.2.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysistä hyvinvointia selvitettiin kysymällä vastaajien yleistä terveydentilaa. Lisäksi tiedusteltiin tuki- ja liikuntaelinten kuormittumista sekä mahdollisuuksia ergonomiseen työskentelyyn ja työn tauottamiseen (kuvio 8).



Kuvio 8. Vastausten jakautuminen fyysiseen hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä.

Vastaajien fyysistä hyvinvointia tiedusteltaessa suurin osa ilmoitti tuntevansa itsensä yleisesti ottaen terveeksi. Täysin samaa mieltä oli 199 vastaajaa (32,0 %) ja samaa mieltä 310 vastaajaa (49,8 %).

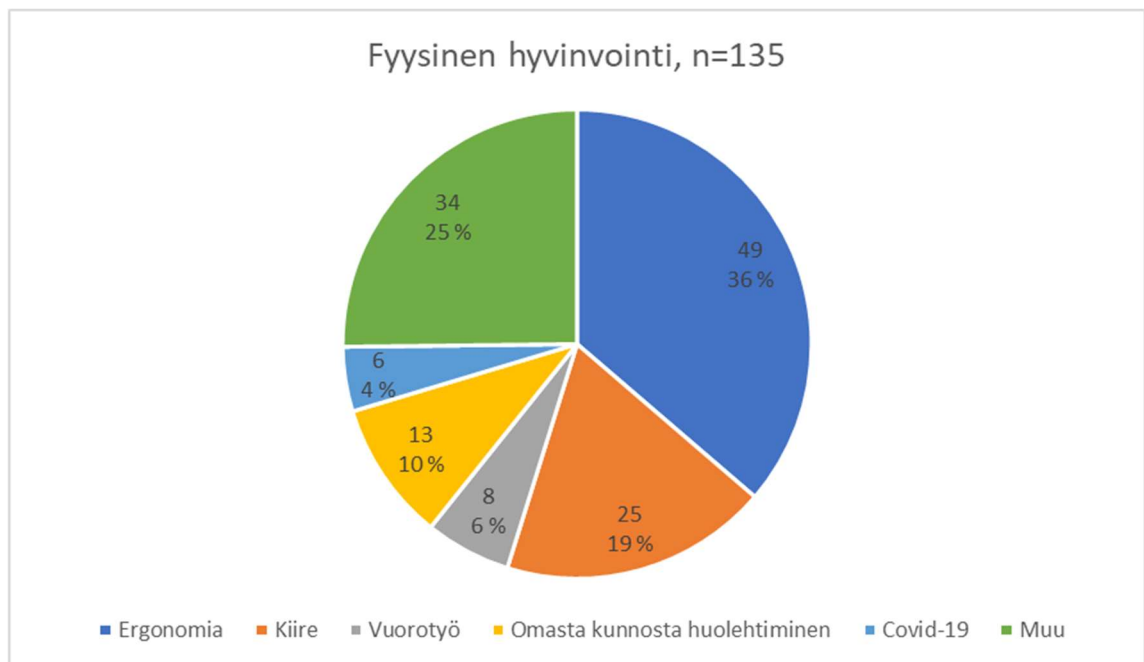
Työstä johtuvaa fyysistä kuormitusta selvitimme väittämällä ”Työssäni joudun olemaan haastavissa tai kivuliaissa asennoissa” sekä ”Minulla on ollut viimeisen vuoden aikana työstä johtuvia tuki- ja liikuntaelinten vaivoja”. Haastavissa tai kivuliaissa asennoissa ilmoitti joutuvansa työskentelemään yli puolet vastaajista. 93 ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä (15 %) ja 273 samaa mieltä (43,9 %). Viimeisen vuoden aikana tuki- ja liikuntaelinten vaivoista oli kärsinyt puolet vastaajista. Täysin samaa mieltä oli 142 vastaajaa (22,8 %) ja samaa mieltä 206 vastaajaa (33,1 %).

Kaksi kolmasosaa vastaajista ilmoitti, että heillä on työssään käytettävissä työvälineitä, joiden avulla he pystyvät työskentelemään ergonomisesti. Täysin samaa mieltä oli 79 vastaajaa (12,7 %) ja samaa mieltä 358 vastaajaa (57,6 %). Puolet vastaajista koki

pystyvän tauottamaan työpäiväänsä riittävästi. Täysin samaa mieltä oli 96 (15,4 %) vastaajaa ja samaa mieltä 243 vastaajaa (39,1 %).

Suurin osa vastaajista ei kokenut, että työ uhkasi heidän terveyttään tai turvallisuuttaan. Alle kolmasosa vastaajista koki työn vaarantavan heidän fyysisen hyvinvointinsa. Täysin samaa mieltä oli 30 vastaajaa (4,8 %) ja samaa mieltä 151 vastaajaa (24,3 %).

Fyysistä hyvinvointia koskevassa avoimessa kommenttiosiossa annetuissa vastauksissa painottuivat erityisesti huomiot koskien työn fyysistä kuormittavuutta sekä ergonomiaa (kuvio 9). Vastauksia annettiin yhteensä 135 kappaletta, joista noin kolmasosassa mainittiin työn ergonomian asettamat haasteet. Kiire kävi ilmi reilussa kahdeskymmenessä vastauksessa. Osassa vastauksista painotettiin omasta kunnosta ja jaksamisesta huolehtimisesta hyvinvointia edesauttavana tekijänä. Myös korona ja vuorotyö nostettiin esille työssäjaksamista heikentävinä tekijöinä.



Kuvio 9. Avoimien kommenttien sisällön jakautuminen fyysisen hyvinvoinnin osiossa.

Kiire ja ergonominen työskentely mainittiin usein samassa yhteydessä siten, että kiireen ja suuren työmäärän koettiin vaikuttavan ergonomiaan heikentävästi.

“Päivinä jolloin kiire, yleensä henkilöstöpulan takia tuntuu selässä niin näytteenotossa kuin analysointipuolellakin. Taukoja ei tällöin aina kerkeä myös pitämään.”

“Painostava ja alituinen kiire ajaa siihen, ettei tee työergonomiasta oikeanlaista jokaisessa näytteenottotilanteessa.”

*“Työskentelytilanteet, joissa ei itse pysty määrittämään omaa työtah-
tia/asentoa aiheuttavat esim. Selkäkipuja/hartianiskakipuja.”*

“Ergonomiiaa voi huomioida itse melko hyvin mutta kiireen keskellä se helposti unohtuu kuten tautokin.”

Myös osastoilla tapahtuva näytteenotto sekä näytteenottoon liittyvät erityistilanteet koettiin vastauksissa haasteellisiksi hyvän työergonomian kannalta.

*“Eristyshuoneissa työergonomia on erittäin huono ja olosuhteet välillä ai-
van epäinhimilliset.”*

*“Näytteenottotyössä hyvää ergonomiiaa on välillä todella hankala toteut-
taa etenkin vuodeosastoilla, vaikka apuvälineitä (esim. Hyvä tuoli) olisi
käytettävissä.”*

*“Lasten näytteenotossa työasennot välillä haastavia esim lasten vuode-
osastoilla tai vauvojen kanssa.”*

Vastauksista kävi ilmi myös, että kaikilla työpisteillä ei ollut mahdollista vaikuttaa omiin työskentelytapoihin ja siten huolehtia ergonomiasta.

*“Melko paljon toistuvia epäergonomisia liikkeitä ja asentoja, joita ei juuri
apuvälinein pysty helpottamaan (esim. Mikroskopiointi, vetokaapissa työ-
kentely, verinäytteenotto osastoilla.”*

*“Vanhat laboratoriotilat, paljon mikroskopoimista, ei säädettäviä pöytiä,
raskaiden reagenssipkt:n nostelua päivittäin.”*

*“Pipetointi ja mikroskopiointi aiheuttavat niska- ja hartiasseudun jumeja ja
kipuja, työasentoa ei juuri voi muuttaa.”*

Osa vastaajista koki bioanalyytikon työn yleisesti ottaen kuormittavana ja siten uhkana omalle hyvinvoinnilleen.

*“Työni ei uhkaa terveystäni, vaan työtahti, työmäärä, vaatimukset, vuoro-
työn kuormituksen kasvaminen ja työolot ovat epärealistisempia vuosi
vuodelta.”*

*“Työnkuva on muuttunut koko ajan urakkatahtisemmaksi ja myös fyysi-
sesti rasittavammaksi.”*

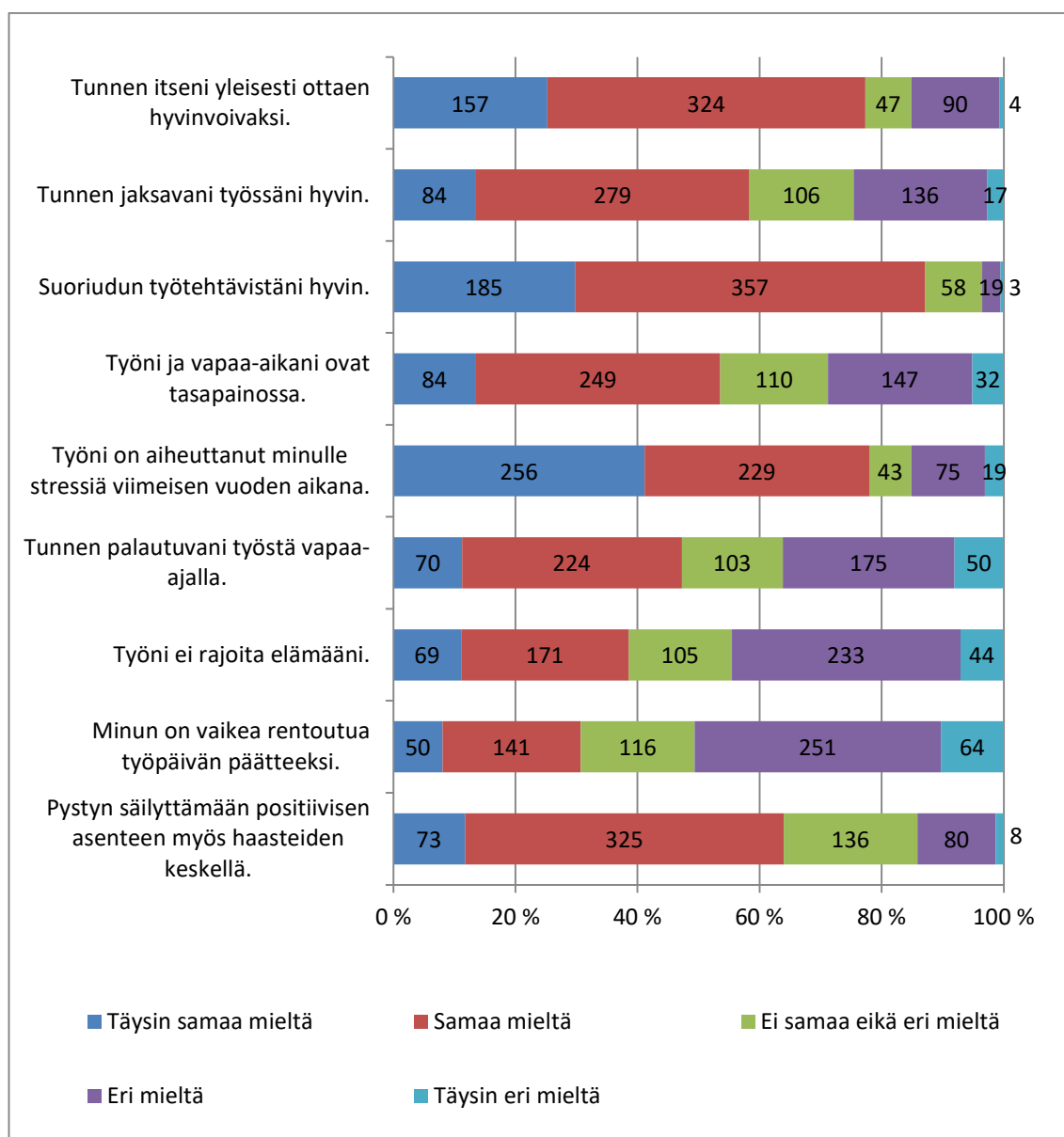
Kymmenkunta vastaajaa nimesi kolmivuorotyön olevan suora uhka työhyvinvoinnilleen.

“Suurin terveyttä kuormittava tekijä on kolmivuorotyö, ei niinkään haastavat työskentelyasennot.”

“Yövuorojen tekeminen on uhka terveydelleni.”

5.2.3 Henkinen hyvinvointi

Henkistä hyvinvointia kartoitettiin kysymällä vastaajien yleistä olotilaa. Kysyttiin myös, millaisena vastaajat kokevat työnkuvansa sekä sen mahdollisen kuormittavuuden ja miten he palautuvat töistä vapaa-ajallaan (kuvio 10).

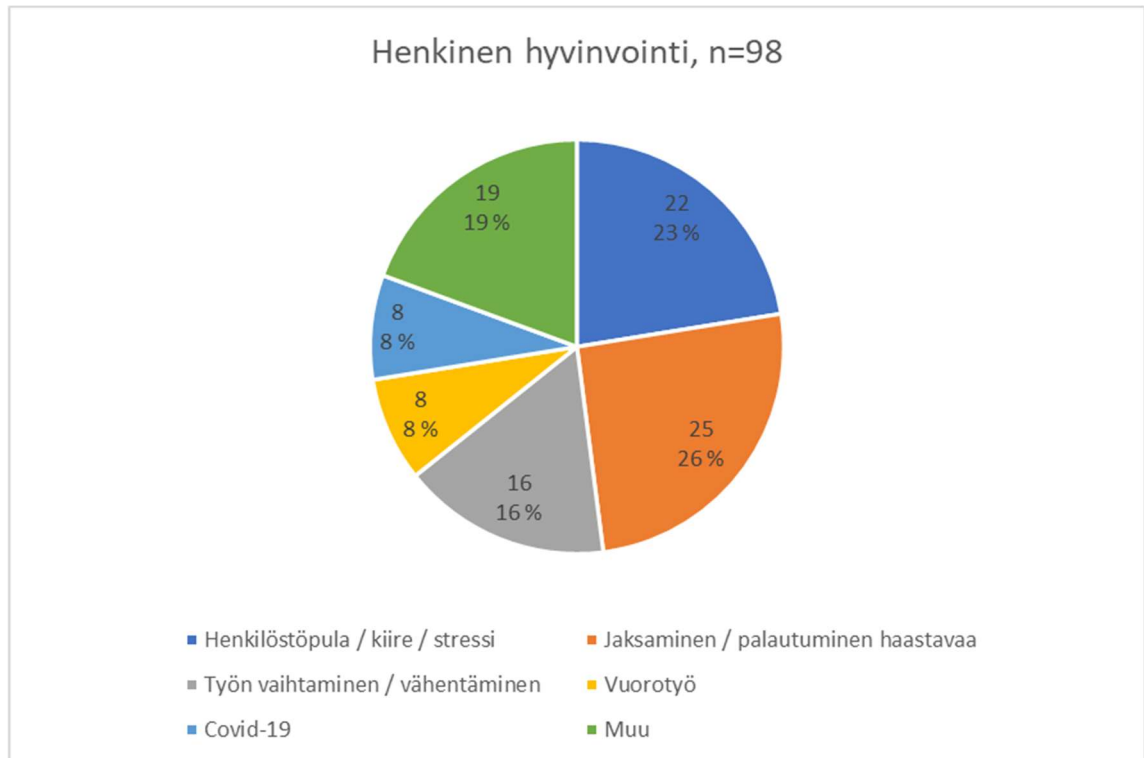


Kuvio 10. Vastausten jakautuminen henkiseen hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä.

Vastaajista suurin osa koki henkisen hyvinvointinsa yleisesti ottaen hyväksi. Täysin samaa mieltä oli 157 vastaajaa (25,2 %) ja samaa mieltä 324 vastaajaa (52,1 %). Yli puolet koki jaksavansa työssään hyvin, täysin samaa mieltä 84 vastaajaa (13,5 %) ja samaa mieltä 279 vastaajaa (44,9 %). Lähes kaikki vastaajat kokivat suoriutuvansa työtehtävistään hyvin. Täysin samaa mieltä oli 185 (29,7 %) ja samaa mieltä 357 vastaajaa (57,4 %). Yli kaksi kolmasosaa koki kuitenkin työn aiheuttaneen heille stressiä viimeisen vuoden aikana. Täysin samaa mieltä oli 256 (41,2 %) ja samaa mieltä 229 vastaajaa (36,8 %). Reilusti yli puolet koki kuitenkin edelleen pystyvänsä säilyttämään positiivisen asenteen haastavissakin tilanteissa. Täysin samaa mieltä oli 73 (11,7 %) ja samaa mieltä 325 vastaajaa (52,3 %).

Työn ja vapaa-ajan suhdetta tiedusteltaessa noin puolet vastaajista koki niiden olevan tasapainossa. Täysin samaa mieltä oli 84 vastaajaa (13,5 %) ja samaa mieltä 249 vastaajaa (40,0 %). Noin kaksi kolmasosaa vastaajista koki kuitenkin työn rajoittavan elämänsä. Väittämän ”Työni ei rajoita elämäni” kanssa täysin samaa mieltä oli 69 vastaajaa (11,1 %) ja samaa mieltä 171 (27,5 %). Noin puolet vastaajista ilmoitti palautuvansa työstä vapaa-ajallaan. Täysin samaa mieltä oli 70 (11,3 %) ja samaa mieltä 224 vastaajaa (36,0 %). Hieman alle kolmasosa koki rentoutumisen työpäivän päätteeksi vaikeaksi. Täysin samaa mieltä oli 50 (8,0 %) ja samaa mieltä 141 vastaajaa (22,7 %).

Henkistä hyvinvointia koskevia avoimia vastauksia annettiin yhteensä 98 kappaletta (kuvio 11). Niistä noin neljäsosassa mainittiin erikseen työpaikalla ilmenevä kiire ja stressi sekä henkilöstöpula. Nämä työpaikalla ilmenevät kuormittavat tekijät heijastuivat monen jaksamiseen tehden muun muassa työpäivistä palautumisen haasteelliseksi. Tässä avoimessa kentässä tuli useita mainintoja työpaikan vaihtamisen harkitsemisesta tai työmäärän vähentämisestä työuupumusta helpottavana tekijänä. Myös covid-19 –pandemia sekä vuorotyö mainittiin jaksamista heikentävinä tekijöinä.



Kuvio 11. Avoimien kommenttien sisällön jakautuminen henkisen hyvinvoinnin osiossa.

“...Nykyään työyhteisöt ja tahot ovat niin suorituskeskeisiä, että kukaan ei enää palaudu kunnolla. Todella moni on ollut työpaikassani sairauslomalla uupumuksesta yms.”

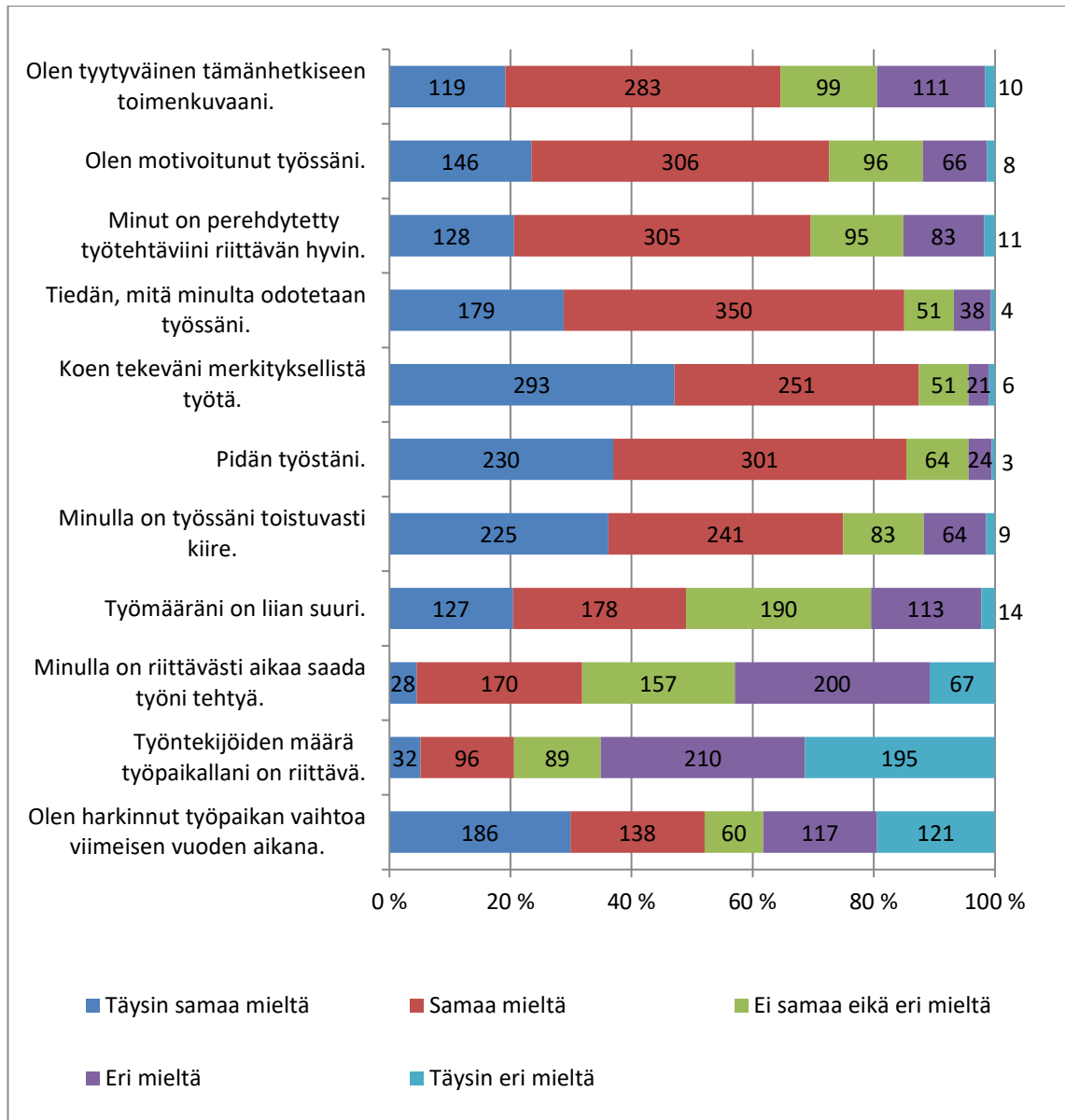
“Työpäivät alkavat olla enimmäkseen niin haastavia, että huumori meinaa todellakin loppua.”

“Kiireen aiheuttamaa väsymistä ja uupumista on aika ajoin vaikea saada purettua työvuorojen välillä. Kroppa käy ylikierroksilla.”

“Palautuminen on huonoa vapaa-ajalla, töihin ei ole mukava mennä.”

5.2.4 Työympäristö

Vastaajien työympäristöä sekä heidän kokemuksiaan tekemästään työstä tarkennettiin tiedustelemalla heidän suhtautumistaan ammattiinsa sekä toimenkuvaansa (kuvio 12). Vastaajilta kysyttiin myös, kokevatko he saaneensa riittävän perehdytyksen työtehtäviinsä sekä miten he kokevat työpaikallaan mahdollisesti ilmenevän kiireen tai henkilöstöpulan.



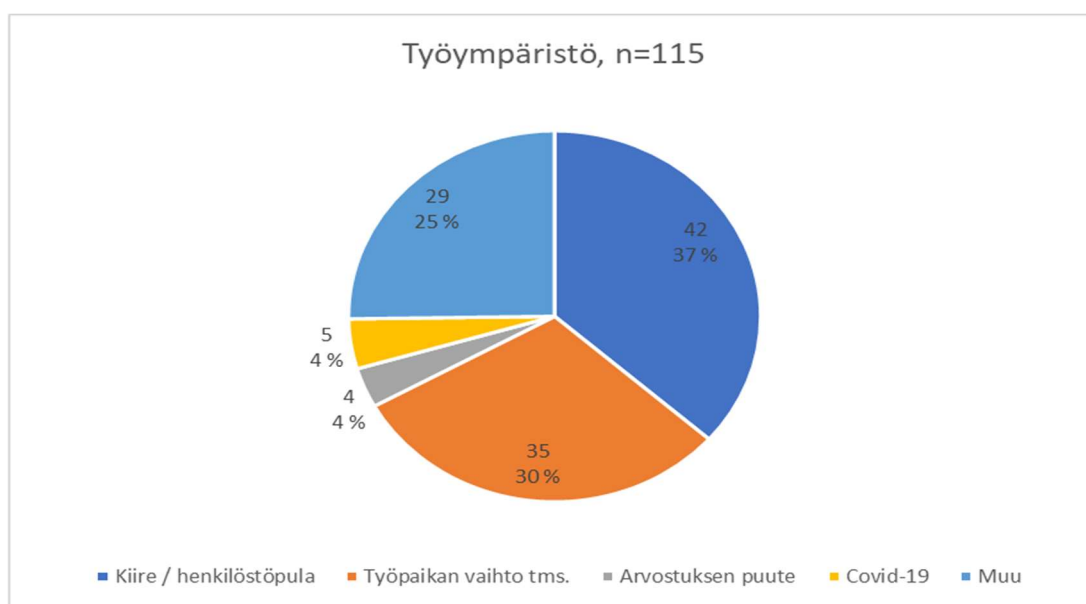
Kuvio 12. Vastausten jakautuminen työympäristöön liittyvissä kysymyksissä.

Kaksi kolmasosaa vastaajista kertoi olevansa tyytyväinen tämänhetkiseen toimenkuvaansa. Täysin samaa mieltä oli 119 (19,1 %) ja samaa mieltä 283 vastaajaa (45,5 %). Enemmistö vastaajista oli motivoitunut työssään. Täysin samaa mieltä oli 146 (23,5 %) ja samaa mieltä 306 vastaajaa (49,2 %). Lähes kaikki vastaajat pitivät työstään. Täysin samaa mieltä oli 230 (37,0 %) ja samaa mieltä 301 vastaajaa (48,4 %). Tämän lisäksi lähes kaikki kokivat tekevänsä merkityksellistä työtä, täysin samaa mieltä oli 293 (47,1 %) ja samaa mieltä 251 vastaajaa (40,4 %).

Valtaosa vastaajista tiesi, mitä heiltä odotetaan heidän työssään. Täysin samaa mieltä oli 179 vastaajaa (28,8 %) ja samaa mieltä 350 (56,3 %). Myös työhön perehdyttäminen oli hoidettu riittävän hyvin kahden kolmasosan mielestä, täysin samaa mieltä oli 128 (20,6 %) ja samaa mieltä 305 vastaajaa (49,0 %).

Työn ja työympäristön kuormittavuutta tiedustelimme useammalla väittämällä. Vastaajista kaksi kolmasosaa koki, että heillä on työssään toistuvasti kiire. Täysin samaa mieltä oli 225 vastaajaa (36,2 %) ja samaa mieltä 241 vastaajaa (38,7 %). Kun esitimme vastaavasti väittämän ”Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehtyä” oli täysin samaa mieltä 28 vastaajaa (4,5 %) ja samaa mieltä 170 vastaajaa (27,3 %). Noin puolet vastaajista koki työmääränsä liian suureksi. Täysin samaa mieltä 127 (20,4 %) ja samaa mieltä 178 vastaajaa (28,6 %). Työntekijöiden puute näkyi kysyttäessä henkilökunnan riittävyttä työpaikoilla. Vain noin viidesosa vastaajista koki työntekijöiden määrän työpaikallaan riittäväksi. Täysin samaa mieltä oli 32 vastaajaa (5,1 %) ja samaa mieltä 96 vastaajaa (15,4 %). Lopuksi kysyimme vastaajilta ovatko he harkinneet työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana. Noin puolet vastasi myöntävästi. Täysin samaa mieltä 186 (29,9 %) ja samaa mieltä 138 vastaajaa (22,2 %).

Työympäristöä koskeissa avoimissa vastauksissa painottui selkeästi kiire ja henkilöstöpula (kuvio 13). Vastauksia annettiin 115 kappaletta, joista jopa kolmasosassa tuli ilmi edellä mainitut tekijät. Lähes saman verran kommentteja tuli koskien työpaikan tai jopa alan vaihtoa. Satunnaisia kommentteja tuli koskien yleistä arvostuksen puutetta sekä koronan aiheuttamaa kuormitusta työpaikoilla.



Kuvio 13. Avoimien kommenttien sisällön jakautuminen osiossa työympäristö.

“Nyt korona aikana työn määrä on lisääntynyt mutta työntekijät pysyneet samana. Paljon joustoa ja ylitöitä.”

“Työtä on paljon eivätkä ne tule ikinä valmiiksi, mutta sellaiseen työkuultuuriin on jo oppinut, koska sitä se tällä alalla valitettavan usein on...”

“Kiire, työvoiman puute, paineet onnistua työssä ja jaksaa positiivisena vievät liikaa henkistä hyvinvointia ja jäävät vaivaamaan vielä työpäivänkin jälkeen. Töihin palaaminen on jatkuvasti ahdistavaa ja vaikeaa.”

“Erilaisiin työtehtäviin annettu aika ei riitä niiden tekemiseen eikä apukäsiä ole saatavilla henkilöstötilanteesta johtuen. Lisäksi työpiste voi vaihtua monta kertaa työpäivän aikana. Motivaatio lähteä töihin alkaa olla vähissä.”

Vastauksista kävi ilmi, että monella työpaikalla työskenneltiin vajaalla miehityksellä ja uusien työntekijöiden saaminen oli haasteellista.

“Vapaita virkoja on useita, mikä pakosti vaikuttaa työn kiireellisyyteen...”

“Avoimia toimia ei saada täytettyä eli kun tehdään vajaalla miehityksellä, on kiire.”

Valtaosassa vastauksista oli myös pohdittu työpaikan tai jopa alan vaihtoa.

“Koen, että työtäni ei arvosteta eikä palkkaus vastaa työn vaativuutta, joten alanvaihto on mielessä.”

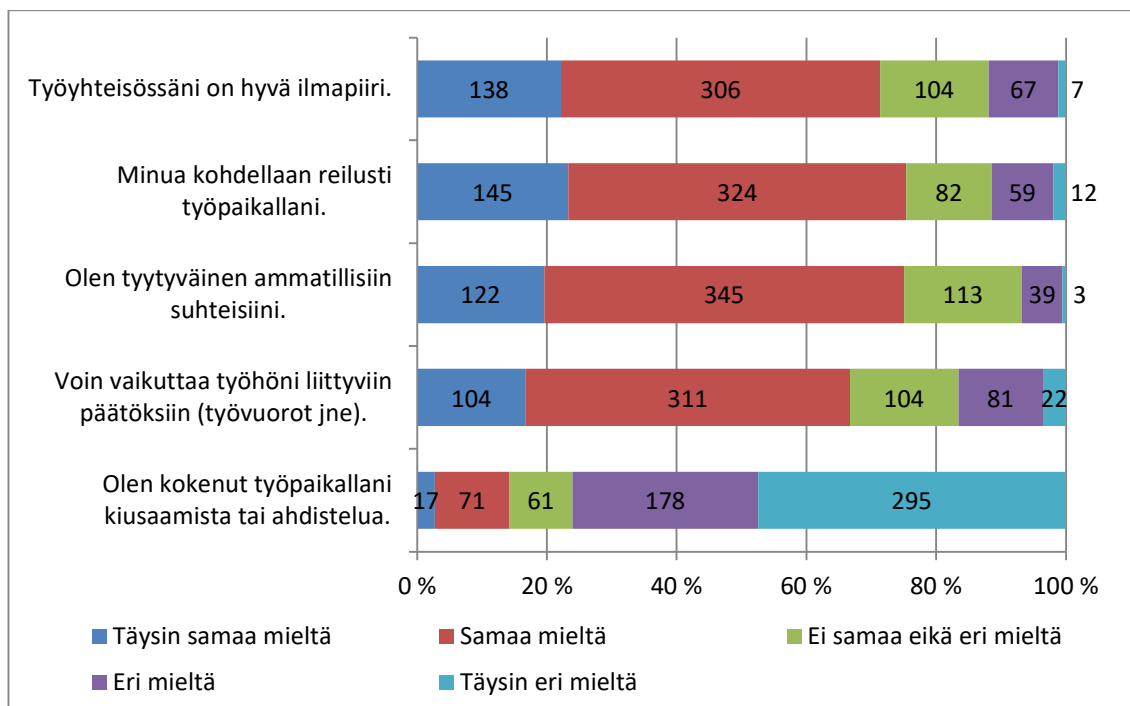
“Vaihdan työpaikkaa kuukauden sisällä nykyisen työn kuormituksen vuoksi.”

“Olen hakenut toista työtä eri alalta.”

“En ole vain harkinnut vaihtavani työpaikkaa vaan olen irtisanomassa itseni.”

5.2.5 Työyhteisö

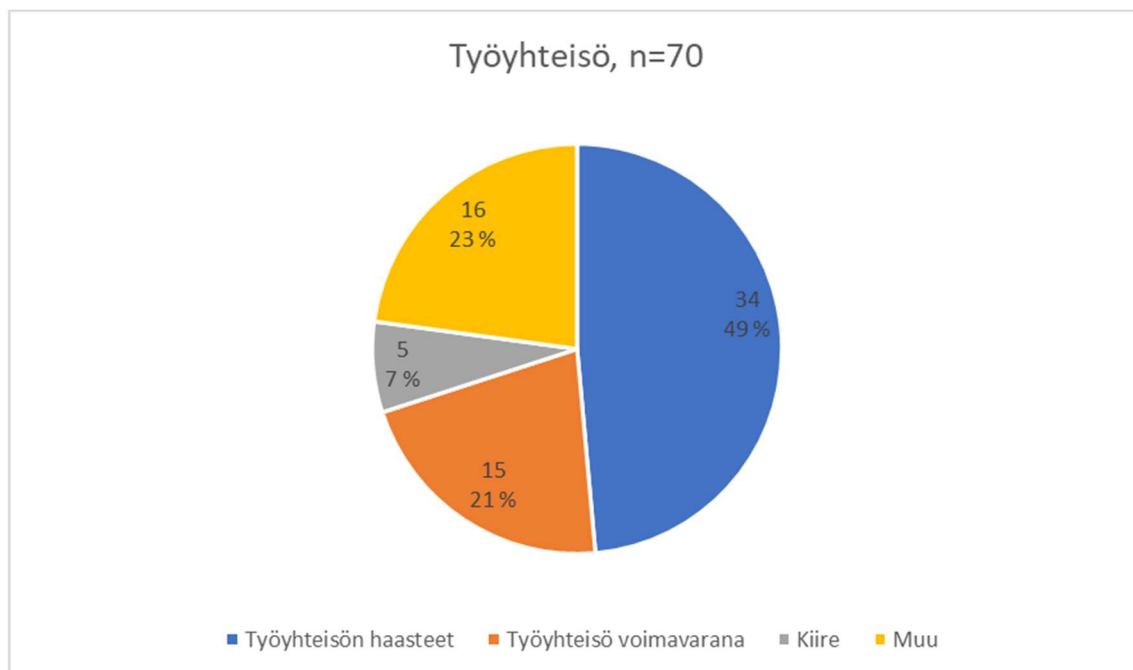
Työyhteisön ilmapiiriä kartoitettiin kysymällä, miten vastaajat kokevat tulevansa kohdelluksi työpaikallaan sekä onko heillä mahdollisuus vaikuttaa heitä koskeviin päätöksiin (kuvio 14).



Kuvio 14. Vastausten jakautuminen työyhteisöön liittyvissä kysymyksissä.

Yli kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työyhteisössään on hyvä ilmapiiri. Täysin samaa mieltä oli 138 (22,2 %) ja samaa mieltä 306 vastaajaa (49,2 %). Yhtä suuri osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että heitä kohdellaan työpaikalla reilusti, täysin samaa mieltä 145 (23,3 %) ja samaa mieltä 324 vastaajaa (52,1 %). Lisäksi saman verran vastaajista oli tyytyväisiä ammatillisiin suhteisiinsa, täysin samaa mieltä oli 122 (19,6 %) ja samaa mieltä 345 vastaajaa (55,5 %). Kaksi kolmasosaa oli myös sitä mieltä, että he voivat vaikuttaa työhönsä liittyviin päätöksiin. Täysin samaa mieltä oli 104 (16,7 %) ja samaa mieltä 311 vastaajaa (50,50 %). Työpaikalla ilmenevä kiusaaminen ja ahdistelu oli vastaajien mukaan hyvin vähäistä. Sitä oli jossain määrin kokenut 88 vastaajaa. Täysin samaa mieltä väittämän ”Olen kokenut työpaikallani kiusaamista tai ahdistelua” kanssa oli 17 vastaajaa (2,7 %) ja samaa mieltä 71 vastaajaa (11,4 %).

Työyhteisö koettiin avoimessa kommenttikentässä annetuissa vastauksissa sekä voimavarana, että osittain kuormittavana tekijänä (kuvio 15). Avoimia kommentteja tuli 70 kappaletta. Noin puolessa kommentoitiin henkilökemiaan liittyviä haasteita tai työpaikalla ilmenevää yleistä kiireen tuntua, jonka koettiin vaikuttavan ilmapiiriin heikentävästi.



Kuvio 15. Avoimien kommenttien sisällön jakautuminen osiossa työyhteisö.

“Aina on yksi jonka kanssa on vaikea tulla välillä toimeen. Muiden kanssa hommat sujuu ja töissä on mukavaa.”

“Esimiesten tuki on olematonta ja ylemmällä johtotasolla ei edes tajuta eikä haluta nähdä valtavaa kuormitusta. Ei kiitosta, ei palkitsemista.”

“Työntekijät stressaantuneita, joka vaikuttaa ilmapiiriin...”

Osassa vastauksista muistettiin kuitenkin kiitellä hyviä työkavereita ja näiden vaikutusta yleiseen jaksamiseen.

“Työpaikan henki on hyvä ja auttaa jaksamisessa. Työkavereilta saa tukea ja apua aina tarvittaessa.”

“Hyvät työkaverit ovat voimavara.”

“Päivystäminen pienemmällä porukalla ja tiukoissa paikoissa yhdessä selviäminen hitsaa ihmisiä hyvin yhteen. Koen, että tällä alalla on motivoitunutta ja tunnollista porukkaa töissä.”

5.2.6 Työuran pituuden vaikutus työhyvinvointiin

Vastausten ja taustatietojen avulla selvitettiin, miten vähemmän aikaa alalla työskennelleiden bioanalytikoiden kokemukset työhyvinvoinnistaan eroavat pidempään alalla

olleiden kokemuksista. Tätä varten vastaajat yhdistettiin kolmeen luokkaan työuran pituuden perusteella: 0–5 vuotta, 6–15 vuotta ja yli 15 vuotta työskennelleiksi. Tämän jälkeen tilastollista merkitsevyyttä arvioitiin khiin neliötestin avulla. Näiden tulosten perusteella havaittiin, että tilastollista merkitsevyyttä esiintyi hyvin useassa kysymyksessä. Tarkemmalla tutkiskelulla havaittiin myös, että tosiasiaa samaa ja eri mieltä olevia oli kuitenkin suhteessa yhtä paljon, mielipiteet olivat jakautuneet esimerkiksi samaa mieltä ja täysin samaa mieltä olevien välillä. Tästä syystä samanmieliset ja erimieliset yhdistettiin omiksi vastausluokikseen ja jätimme pois niin sanotut neutraalit vastaukset eli ei samaa eikä erimieltä olevat. Näin p-arvoksi saatiin alle 0,05 viidelle eri kysymykselle (taulukko 4): tunnen itseni yleisesti ottaen terveeksi ($p=0,048$), minulla on käytössä työvälineitä, joiden avulla pystyn työskentelemään ergonomisesti ($p=0,025$), tunnen jaksavani työssäni hyvin ($p=0,021$), työni on aiheuttanut minulle stressiä viimeisen vuoden aikana ($p=0,039$) ja olen tyytyväinen tämänhetkiseen toimenkuvaani ($p=0,022$). Mikään näistä viidestä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p<0,001$).

Taulukko 4. Työuran pituuden vaikutus työhyvinvointiin.

		5 v tai alle	6–15 v	Yli 15 v	Yhteensä
Tunnen itseni yleisesti ottaen terveeksi.	Samaa mieltä	128 94,1 %	130 87,8 %	251 86,0 %	509 88,4 %
	Eri mieltä	8 5,9 %	18 12,2 %	41 14,0 %	67 11,6 %
p=0,048					
Yhteensä		136 100,0 %	148 100,0 %	292 100,0 %	576 100,0 %
Minulla on käytössä työvälineitä, joiden avulla pystyn työskentelemään ergonomisesti.	Samaa mieltä	112 86,2 %	116 87,2 %	209 77,7 %	437 82,1
	Eri mieltä	18 13,8 %	17 12,8 %	60 22,3 %	95 17,9 %
p=0,025					
Yhteensä		130 100,0 %	133 100,0 %	269 100,0 %	532 100,0 %
Tunnen jaksavani työssäni hyvin.	Samaa mieltä	103 79,8 %	81 65,3 %	179 68,1 %	363 70,3 %

		5 v tai alle	6–15 v	Yli 15 v	Yhteensä
p=0,021	Eri mieltä	26 20,2 %	43 34,7 %	84 31,9 %	153 29,7 %
Yhteensä		129 100,0 %	124 100,0 %	263 100,0 %	516 100,0 %
Työni on aiheuttanut minulle stressiä viimeisen vuoden aikana.	Samaa mieltä	106 79,9 %	130 90,3 %	249 82,5 %	485 83,8 %
p=0,039	Eri mieltä	27 20,3 %	14 9,7 %	53 17,5 %	94 16,2 %
Yhteensä		133 100,0 %	144 100,0 %	302 100,0 %	579 100,0 %
Olen tyytyväinen tämänhetkiseen toimenkuvaani.	Samaa mieltä	101 86,3 %	97 73,5 %	204 74,5 %	402 76,9 %
p=0,022	Eri mieltä	16 13,7 %	35 26,5 %	70 25,5 %	121 23,1 %
Yhteensä		117 100,0 %	132 100,0 %	274 100,0 %	523 100,0 %

Alle 6 vuotta alalla olleet työntekijät tuntevat itsensä yleisesti ottaen terveeksi (94,1 %) ja jaksavat työssään paremmin (79,8 %) kuin pidempään alalla olleet. He ovat myös tyytyväisempiä tämänhetkiseen toimenkuvaansa (86,3 %). Yli 15 vuotta alalla työskennelleet kokevat vähemmän aikaa alalla olleita useammin (22,3 %), että heillä ei ole riittävästi ergonomisia apuvälineitä käytössä työssään. Stressiä viimeisen vuoden aikana ovat mielestään kokeneet useimmin alalla 6–15 vuotta olleet (90,3 %).

5.2.7 Työtehtävän ja työpaikan vaikutus työhyvinvointiin

Vastaavanlaisilla yhdistellyillä vastausluokilla tarkasteltiin myös työtehtävän ja työpaikan vaikutusta kokemuksiin työhyvinvoinnista, kuin työuran pituuden vaikutusta. Huomattavasti eniten tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,05$) tai erittäin merkitseviä ($p < 0,001$)

löydöksiä aiheutti vastaajan toimenkuva (taulukko 5). Näitä kysymyksiä oli yhteensä 13 kappaletta kaikista kyselyn aihealueista. Eniten kokemuseroja vastaajien kesken aiheuttivat työasennot, työn tauotus, työn ja työntekijöiden määrä, työn vaikutus vapaa-aikaan sekä tyytyväisyys omaan toimenkuvaan ($p < 0,001$).

Taulukko 5. Toimenkuvan vaikutus vastauksiin, $p < 0,05$.

Kysymys	p-arvo
Työssäni joudun olemaan haastavissa tai kivuliaissa asennoissa.	<0,001
Minulla on ollut viimeisen vuoden aikana työstä johtuvia tuki- ja liikuntaelinten vaivoja.	0,032
Pystyn pitämään riittävästi taukoja työpäivän aikana.	<0,001
Tunnen, että työni uhkaa terveyttäni tai turvallisuuttani.	0,002
Tunnen jaksavani työssäni hyvin.	0,028
Tunnen palautuvani työstä vapaa-ajalla.	0,002
Työni ei rajoita elämäni.	<0,001
Olen tyytyväinen tämänhetkiseen toimenkuvaani.	<0,001
Työmääräni on liian suuri.	<0,001
Työntekijöiden määrä työpaikallani on riittävä.	<0,001
Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri.	0,045
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin päätöksiin (työvuorot jne).	<0,001
Olen kokenut työpaikallani kiusaamista tai ahdistelua.	0,037

Vastauksia (liite 5) vertailtaessa haastavissa tai kivuliaissa asennoissa joutuvat eniten olemaan hematologian työntekijät (89,1 %) ja vähiten mikrobiologian työntekijät (45,5 %). Hematologian työntekijöiden osalta avoimissa kommentteissa oli mainintoja liittyen mikroskoppoinnin ja osastokiertojen epäergonomisiin työasentoihin sekä kiireen aiheut-

tamaan jatkuvaan liikkumiseen. Mikrobiologian työntekijät olivat laittaneet samoja kommentteja ja näiden lisäksi oli otettu kantaa koronadiagnostiikan aiheuttamaan niska- ja hartiasseudun räsytukseen. Molemmissa ryhmissä oli myös mainintoja käsien räsytuksesta pipetoinnin ja näyteputkien käsittelyn vuoksi. Tuki- ja liikuntaelinten vaivoja oli myös vähiten viimeisen vuoden aikana ollut mikrobiologian henkilökunnalla (43,8 %) ja eniten kemian puolen henkilöstöllä (69,0 %). Kemian työntekijöiden avoimista vastauksista nousi esiin osastonäytteenoton kuormitus sekä eristyshuoneet, joihin ei ole mahdollista viedä näytteenottokärryä, vaan kaarimaljassa mukaan otettu välineistö pitää yrittää sommitella huoneessa parhaaksi näkemällään tavalla. Eniten taukoja mielestään päivän aikana pystyivät pitämään mikrobiologian työntekijät (83,3 %) ja vähiten näytteenotossa pääasiassa työskentelevät (51,3 %). Varsinaista uhkaa terveydelle tai turvallisuudelle työ aiheutti eniten kemian työntekijöille (47,4 %) ja vähiten mikrobiologian työntekijöille (16,3 %). Uhkaavien asiakastilanteiden lisäksi kommentteissa mainittiin henkisesti kuormittavien tekijöiden, kuten työn vaativuuden lisääntymisen, vaikutus omaan terveydentilaan, vaikkakin kysymysten aihealueena oli fyysinen hyvinvointi.

Parhaiten tunsivat työssään jaksavansa kliinisen fysiologian ja kliinisen neurofysiologian työntekijät (83,3 %) ja huonoiten kemian työntekijät (59,4 %), jotka myös tunsivat palautuvansa työstä huonoiten (41,5 %) ja kokivat työn rajoittavan elämäänsä (26,3 %). Parhaiten tunsivat palautuvansa patologian (71,9 %) sekä kliinisen fysiologian ja neurofysiologian työntekijät (71,4 %). Kliinisen fysiologian ja neurofysiologian työntekijät kokivat vähiten työn rajoittavan heidän elämäänsä (66,7 %). Kemian työntekijöiden jaksamiseen vaikuttivat avoimissa vastauksissa esiintyvät jatkuva stressi, kiire, ylityöt ja päivystysvuorot.

Tyytyväisimpiä toimenkuvaansa olivat mikrobiologian työntekijät (90,7 %). Näytteenototyötä tekevät olivat tyytymättömiä (64,2 %) ja avoimissa vastauksissa mainittiin eläköityminen vuoden sisään, opiskelun aloittaminen ja tätä kautta alanvaihto sekä suoranainen irtisanoutuminen. Työmäärää pidettiin liian suurena eniten hematologialla työskentelevien keskuudessa (86,7 %) ja vähiten (33,3 %) kliinisen fysiologian ja neurofysiologian työntekijöiden keskuudessa. Työntekijöiden määrän työpaikalla riittävänä kokivat mikrobiologian työntekijöistä 54,3 prosenttia ja patologian laboratorion työntekijöistä 53,1 %, kemian laboratorion työntekijöistä vain 10,1 % ja hematologian 11,3 %.

Työyhteisössään ilmapiirin koki hyväksi vastaajaryhmä muu (93,2 %). Avoimissa kommentteissa oli muutama, joka kertoi työskentelevänsä yksin. Vähiten samaa mieltä löytyi kemian työntekijöistä (77,1 %). Työhönsä liittyviin päätöksiin tunsivat pystyvänsä vaikuttamaan miltei kaikki kliinisen fysiologian ja neurofysiologian puolen työntekijät

(96,0 %), kun taas näytteenottajista sitä mieltä oli 69,7 %. Kiusaamista tai ahdistelua olivat kokeneet eniten patologian työntekijät (28,1 %) ja vähiten kliinisen fysiologian ja neurofysiologian työntekijät (7,4 %).

Muiden taustamuuttujien osalta tilastollista merkitsevyyttä esiintyi vähemmän (taulukko 6). Sillä, onko työnantaja kunnallinen vai yksityinen, oli vaikutusta kokemuksiin työ- asennoista ($p=0,004$) ja työstä palautumisesta ($p=0,027$). Työsuhteen muoto, eli määräaikainen vai vakituinen, vaikutti puolestaan yleiseen hyvinvointiin ($p=0,048$) ja työtehävien valmiiksi saamiseen ($p=0,046$).

Taulukko 6. Muiden taustamuuttujien vaikutus vastauksiin, $p<0,05$.

Taustamuuttuja	Kysymys	p-arvo
Työnantaja	Työssäni joudun olemaan haastavissa tai kivuliaissa asennoissa.	0,004
	Tunnen palautuvani työstä vapaa-ajalla.	0,027
Työsuhteen muoto	Tunnen itseni yleisesti ottaen hyvinvoivaksi.	0,048
	Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehtyä.	0,046

Kunnallisen työnantajan palveluksessa olevat kokivat asentonsa useammin kivuliaiksi tai haastaviksi sekä työstä palautumisen huonommaksi vapaa-ajalla kuin yksityisen sektorin työntekijät. Määräaikaiset työntekijät tunsivat itsensä hyvinvoivemmiksi ja kokivat, että heillä on riittävästi aikaa saada työnsä tehtyä verrattuna vakituisiin työntekijöihin.

6 Pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyötä varten laitimamme kysely oli hyvin yleisluontoinen ja keskittyi bioanalyttikoiden yleiseen työhyvinvointiin sen tarkemmin mihinkään osa-alueeseen syventymättä. Joitain yhtäläisyyksiä voidaan kuitenkin löytää aiemmin tehtyjen opinnäytetöiden ja tutkimusten sekä oman opinnäytetyömme tuloksia tarkasteltaessa.

6.1.1 Fyysinen hyvinvointi

Kartoittamalla kyselyssämme fyysistä vointia, saimme selville, että suurin osa vastaajista koki olonsa yleisesti ottaen terveeksi. Vastauksista kävi kuitenkin ilmi työn aiheuttamat kuormitukset tuki- ja liikuntaelimissä. Yli puolet vastaajista ilmoitti joutuvansa työskentelemään haastavissa tai kivuliaissa asennoissa tai, että heillä on viimeisen vuoden aikana ilmennyt työstä johtuvia tuki- ja liikuntaelinten vaivoja. Työntekijöillä on pääsääntöisesti käytössään työvälineitä, jotka mahdollistavat ergonomisen työskenteilyn, mutta avoimista vastauksista kävi ilmi, että monessa tapauksessa apuvälineet tai ergonominen työasento unohtuvat kiireessä.

Nämä vastaukset ovat saman suuntaisia, mitä Ronkainen ja Singh esittävät vuonna 2015 julkaistussa opinnäytetyössään koskien osastonäytteenoton ergonomiaa. Heidän kyselynsä perusteella suurin osa vastaajista koki oman ergonomiansa huonoksi tai erittäin huonoksi osastonäytteenotossa. Ronkaisen ja Singhin kyselyssä rasitusta vastaajille aiheuttivat muun muassa kumartelu ja seisominen näytteenottotilanteessa, välineiden kurotteleminen sekä potilashuoneiden ahtaat tilat. Kyselyn pohjalta moni piti ergonomiaa hyvin tärkeänä, mutta kiireinen työtahti heikensi huomattavasti sen toteuttamista käytännössä. Vastaajat totesivat esimerkiksi potilassängyn korkeuden säätämisen ja laidan laskemisen tärkeyden unohtuvan. Vastaajista puolet muutti sängyn asetuksia itselle ergonomisesti sopivaan asentoon harvoin tai ei koskaan. (Ronkainen & Singh 2015.)

Halosen ja Ruotsalaisen vuonna 2012 laatimassa opinnäytetyössä kartoitettiin muun muassa vastaajien kokemuksia verinäytteenottotyön fyysisestä kuormittavuudesta. Saaduissa tuloksissa vastaajat kokivat voivansa pääsääntöisesti itse vaikuttaa verinäytteenottotyön kuormittavuuteen. Eniten kuormitusta vastaajat ilmoittivat kohdistuvan niska- ja hartiasoutuun sekä käsiin ja ranteisiin. (Halonen & Ruotsalainen 2012.)

Omassa opinnäytetyössämme saatujen avoimien vastausten perusteella, juuri näytteenottotapahtuma ja erityisesti osastonäytteenotto koettiin fyysisesti kuormittavaksi tekijäksi. Emme kyselyssämme pyytäneet vastaajia erikseen nimeämään heitä kuormittavia tekijöitä, mutta juuri useassa avoimessa vastauksessa tulivat ilmi epäergonomiset näytteenottotilanteet, joissa muun muassa selkään kohdistui rasitusta.

6.1.2 Henkinen hyvinvointi

Myös henkisen hyvinvoinnin kohdalla suurin osa vastaajista koki itsensä yleisesti ottaen hyvinvoivaksi. Vastaajat kokivat suoriutuvansa työtehtävistään hyvin ja jaksavansa pääosin hyvin. Yli kaksi kolmasosaa vastaajista ilmoitti kyselyssämme kuitenkin työn aiheuttaneen stressiä viimeisen vuoden aikana. Saaduissa avoimissa vastauksissa toistuivat yleisesti ottaen kiireen ja henkilöstöpulan aiheuttama stressi. Tämä taas vaikutti yleiseen jaksamiseen sekä palautumiseen.

Tehy ry:n 2017 bioanalytikoille ja laboratoriohoitajille teettämässä kyselyssä valtaosa vastaajista koki suurimmaksi haasteeksi työ- ja potilasturvallisuudessa kiireen. Kyselyn avoimissa vastauksissa painottuivat vastaukset kiireestä, resurssipulasta sekä liian vähäisestä henkilöstön määrästä. Vastaajat kuvasivat kokevansa työssään kovaa kiirettä ja aikapainetta. Osa oli väsynyt kiireiseen työtahtiin. (Tehy ry & Suomen Bioanalyttikoliitto & Flinkman 2017.) Myös Ronkaisen ja Singhin opinnäytetyössä kävi ilmi vastaajien kokevan henkilöstön vähyyden ja kiireen sekä suurten potilas- ja näytemäärien psyykkisesti kuormittavina asioina (Ronkainen & Singh 2015).

Garcian ym. vuonna 2020 teettämässä amerikkalaisessa tutkimuksessa kävi ilmi stressin olevan hyvin merkittävä tekijä vastaajien työhyvinvoinnissa. Jopa 96,1 % koki stressiä vähäisestä määrästä huomattavaan. Suurin osa vastaajista ilmoitti stressin johtuvan pääasiassa työmäärästä tai puhelutehtävistä. (Garcia ym. 2020). Opinnäytetyömme kyselyssä stressiä viimeisen vuoden aikana vastasi kokeneensa valtaosa (78 %) vastaajista. Emme eritelleet stressiä aiheuttavia tekijöitä kysymyksissämme, mutta henkisen hyvinvoinnin avoimessa vastausosiossa moni mainitsi kiireen ja henkilöstöpulan aiheuttavan stressiä.

Garcian ym. tutkimuksen mukaan vastaajat kokivat työ- ja perhe-elämänsä olevan kohdullisissa balanssissa (39,0 %). Tutkijat eivät huomanneet, että työtehtävällä olisi ollut vaikutusta henkilön kokemaan tasapainoon. (Garcia ym. 2020.) Opinnäytetyömme kyselyssä saimme samansuuntaisen vastauksen, kun noin puolet vastaajista (53,5 %) ilmoitti työn ja vapaa-ajan olevan tasapainossa.

6.1.3 Työympäristö

Työympäristöä koskevassa kyselyosiossa vastaajat kertovat pääosin olevansa tyytyväisiä tämänhetkiseen toimenkuvaansa. Vastaajat pitivät työstään sekä he olivat motivoituneita ja kokivat tekevänsä merkityksellistä työtä. Vastauksista käy myös ilmi se, että

monet kokevat kiireen sekä henkilöstöpulan kuormittavina tekijöinä. Alan vaihtoa viimeisen vuoden aikana oli harkinnut noin puolet vastaajista.

Saamamme tulokset ovat tälläkin osa-alueella hyvin samassa linjassa Garcian ym. saamien tulosten kanssa. Amerikkalaisessa tutkimuksessa suurin osa vastaajista ilmoitti olevansa kaiken kaikkiaan jokseenkin tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen nykyiseen työhönsä (62,7 %). Valtaosa heistä kokee nauttivansa työstään (85,5 %). (Garcia ym. 2020.) Teettämässämme kyselyssä noin kaksi kolmasosaa (64,6 %) vastaajista kertoi olevansa tyytyväinen tämänhetkiseen toimenkuvaansa ja jopa 85,4 % ilmoitti pitävänsä työstään.

Garcia ym. kartoittivat kyselyssään missä määrin vastaajat kokevat olevansa ylikuormittuneita. Useat ilmoittivat olevansa sitä eriasteisesti työtaakasta johtuen. Hieman ylikuormittuneita oli 37,6 %, kohtalaisen ylikuormittuneita 29,5 % ja hyvin ylikuormittuneita 17,9 %. Ainoastaan 14,7 % ilmoitti, ettei kokenut työn aiheuttavan heille lisäkuormitusta. (Garcia ym. 2020.) Opinnäytetyömme kyselyssä työmäärän liian suureksi koki lähes puolet (49 %) vastaajista. Kolmasosa (30,5 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä ja loput (20,5 %) olivat eri mieltä tai täysin eri mieltä.

Amerikkalaisessa tutkimuksessa oli myös pyydetty vastaajia arvioimaan ajan riittävyyttä työtehtäviin. 55,3 % oli sitä mieltä, että heillä oli vain vähän kontrollia tai ei ollenkaan (21,2 %) kontrollia työnsä aikatauluttamiseen. (Garcia ym. 2020.) Opinnäytetyömme kyselyssä kävi ilmi, että enemmistö (74,9 %) vastaajista kokee työssään toistuvaa kiirettä. Vastaajista vain noin kolmasosa (31,8 %) koki, että heillä on riittävästi aikaa saada työnsä tehtyä.

Kysyimme opinnäytetyössämme vastaajilta, onko työntekijöiden määrä heidän työpaikallaan riittävä. Ainoastaan viidesosa (20,5 %) piti henkilöstömäärää riittävänä, kun taas noin kaksi kolmasosaa (65,2 %) oli asiasta eri mieltä tai täysin eri mieltä. Myös avoimissa vastausosioissa henkilöstöpula tuli ilmi useaan kertaan. Garcian ym. selvittäessä vastaajien työuupumusta, ilmeni laadullisessa analyysissä, että merkittävin vaikuttava tekijä oli henkilöstön puute (36,5 %) (Garcia ym. 2020). Myös Tehy ry:n teettämässä kyselyssä käy ilmi, että henkilöstöpula koettiin merkittävänä kiireen aiheuttajana (Tehy ry & Suomen Bioanalyttikoliitto & Flinkman 2017).

Opinnäytetyössämme kysyimme vastaajilta, ovatko he harkinneet työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana. Noin puolet (52,1 %) vastasi olevansa joko täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Garcian ym. teettämässä tutkimuksessa 44,4 % vastaajista harkitsi

alan vaihtoa. Amerikkalaisessa tutkimuksessa vastaajat harkitsivat alan vaihtoa mahdollistaakseen paremman palkkauksen ja elämänlaadun. (Garcia ym. 2020.) Opinnäytetyössämme teettämässä kyselyssä, avoimessa vastausosiossa moni ilmoitti harkitsevansa joko työpaikan vaihtoa tai alan vaihtoa täysin. Osa oli sen jo vastausten perusteella tehnytkin. Syinä tähän olivat muun muassa työn kuormittavuus, palkkaus tai työpumumus.

6.1.4 Työyhteisö

Kyselytutkimuksessamme vastaajat suhtautuivat työyhteisöönsä pääosin myönteisesti. Kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työyhteisössään vallitsi hyvä ilmapiiri, he olivat tyytyväisiä ammatillisiin suhteisiinsa, he kokivat tulevansa kohdelluksi reilusti ja he saattoivat vaikuttaa heitä koskeviin työhön liittyviin päätöksiin. Vain alle viidesosa (14,1 %) vastaajista koki tulleen työpäikällä kiusatuksi tai ahdistelluksi.

Kyselytutkimuksemme avoimissa vastauksissa oli kommentteja sekä työyhteisön voimaannuttavasta vaikutuksesta, että sen negatiivisuudesta. Pääsääntöisesti negatiiviset kommentit käsittelivät henkilökemiasta johtuvia ongelmia. Garcian ym. laatimassa tutkimuksessa vastaajat nimesivätkin yhdeksi stressiä aiheuttavaksi tekijäksi kollegoiden kanssa työskentelyn (45,1 %) (Garcia ym. 2020).

Teettämässämme kyselyssä avoimissa vastauksissa kävi myös ilmi se, miten osa koki arvostuksen tai kunnioituksen puutetta työssään. Mainintoja tuli myös ylempien tahojen ajoittaisesta kielteisestä suhtautumisesta työntekijöihin. Nämä samat asiat nousivat esiin myös Garcian ym. tutkimuksessa, jossa tutkijat saivat selville laadullisella analyysillä, että työntekijöiden työpumumukseen vaikuttavat myös ymmärryksen sekä johdon tuen puute (16,3 %) ja yleinen arvostuksen, kunnioituksen ja tunnustuksen puute (14,9 %) (Garcia ym. 2020).

6.1.5 Vallitsevan pandemian vaikutus

Emme lähteneet tietoisesti tässä opinnäytetyössämme kartoittamaan, miten vallitseva covid-19 –pandemia on vaikuttanut bioanalyttikoiden työhyvinvointiin tai työssäjaksamiseen. Moni vastaaja oli kuitenkin maininnut koronapandemian ilmenemisen työssään vapaissa kommenttiosiossa. Näin ollen sitä ei voi täysin tässä opinnäytetyössä ohittaa.

Koronavirus mainittiin muun muassa tartuntariskinsä takia sekä fyysistä työtaakkaa kuormittavana tekijänä eristyspotilaiden yhteydessä. Koronan mainittiin myös lisännen

sairauspoissaoloja ja siten vaikuttaneen edelleen heikentävästi jo paikoin heikkoon työntekijätilanteeseen. Myös työtehtävät olivat muuttuneet osalla vastaajista ja aiheuttivat siten lisästressiä ja uupumista. Koronan kerrottiin myös vaikuttavan yleiseen työilmapiiriin heikentävästi näiden kaikkien muutosten myötä.

Swarayn ym. Ghanassa suorittama tutkimus osoitti, että covid-19 –pandemian eturintamassa työskentelevillä laboratorioalan ammattilaisilla on paitsi suurempi työtaakka, myös suurempi riski altistua virukselle sekä isompi alttius tästä muodostuvalle psyykkiselle ahdistukselle. Tilastojen perusteella jopa kolmella neljäsosasta näistä työntekijöistä ilmeni enemmän stressistä johtuvia oireita, masennusta ja ahdistusta. Merkittävää oli myös se, että mitä enemmän he olivat tekemisissä covid-19 liittyvien velvollisuuksien kanssa, sitä todennäköisemmin he kokivat psyykkisiä oireita. (Swaray ym. 2021)

6.2 Tulosten luotettavuus

Tutkimustuloksien luotettavuutta tarkastelussa mittareina käytetään validiteettia ja reliabiliteettia. Sanana validiteetti merkitsee, että jokin asia on paikkansapitävä ja pätevä. Validiteetti määrittääkin sen, sisältävätkö tutkimustulokset sen, mitä alun perin oli tarkoitus tutkia. Reliabiliteetti kertoo tutkimustulosten tarkkuudesta ja toistettavuudesta. (TEPA-termipankki 2022; Vehkalahti 2014: 40–42.)

Tulokset ovat sitä luotettavampia, mitä enemmän kyselyyn saadaan vastauksia. Kyselymme osallistuneiden bioanalyttikoiden määrä (n=622) kattaa prosentuaalisesti (28,4 %) hieman yli neljäsosan työikäisistä jäsenistä, joille kysely lähetettiin. Vastausprosentit kyselytutkimuksissa vaihtelevat yleensä suuresti ja siihen vaikuttavat useat eri tekijät. Tällaisessa verkkokyselytutkimuksessa, jossa vastaajiin ei ole ennestään minkäänlaista suhdetta, voidaan 20–30 % vastausosuutta pitää erittäin hyvänä. (Surveymonkey.) Voimme tämän pohjalta pitää kyselytutkimustamme hyvin onnistuneena. Vastajien kiitettävä määrä tekee saamistamme tuloksista luotettavampia, ja ne ovat paremmin yleistettävissä koskemaan koko ammattikuntaa. Luotettavuuteen vaikuttaa suuresti myös se, kuinka sitoutuneita vastaajat ovat ja kuinka rehellisen vastauksen he kysymyksiin antavat ja se, että tutkimukseen vastaavat kuuluvat oikeaan kohderyhmään. Vastausten totuudenmukaisuutta on kuitenkin vaikea todentaa, koska ne pohjautuvat ihmisten tunteisiin, eikä niihin ole yhtä absoluuttisen oikeaa totuutta. Niitä voidaan yleistää johonkin usein esiintyvään mielipiteeseen ja kyseenalaistaa tästä täysin poikkeavat mielipiteet. Vastaukset eivät ole luotettavia myöskään silloin, jos kysymyksen

voi mieltää usealla eri tavalla. Tulokset tulee analysoida rehellisesti. (Cristancho & Goldszmidt & Lingard & Watling 2018; Ratelle & Sawatsky & Beckman 2019.)

Mielestämme onnistuimme kyselyssämme keskittymään työn tarkoitukseen eli tutki-
maan bioanalyttikoiden työhyvinvointia. Vastaajien kohderyhmään kuulumisen olemme
varmistaneet jakamalla kyselyä sähköpostitse kyseisen ammattiryhmän jäsenliiton
kautta. Jäsenliitto kuitenkin mainosti kyselyämme myös omilla kaikille avoimilla verkko-
sivuillaan, joten joku vastaajista voikin edusta jotain muuta ammattiryhmää antaen vää-
rät taustatiedot. Halusimme taata vastaajien henkilöllisyyden pysyvän anonyyminä em-
mekä keränneet heistä mitään nimi- tai yhteystietoja. Tämän vuoksi emme voineet
myöskään rajata vastaukset millään perusteella tai voineet luotettavasti poistaa
identtisiä vastauksia. Oletimme kyselymme vastanneen 28,4 % Bioanalyttikoliiton
varsinaisista jäsenistä. Kaikki Suomen bioanalyttikot eivät kuitenkaan kuulu tähän liit-
toon eivätkä kaikki kyseisen koulutuksen saaneet ole tällä hetkellä työelämässä juuri
tällä alalla, joten todellista vastausprosenttia ei voida määrittää. Tulosten toistettavuut-
takaan ei voida taata, koska ihmisten tuntemukset vaihtelevat vallitsevien olosuhteiden
mukaan, joskus jopa päivästä riippuen. Kaiken kaikkiaan olemme kuitenkin tyytyväisiä
vastaajien aktiivisuuteen ja vastausprosenttiin.

6.3 Tutkimuksen eettisyys

Eettisyys on todella tärkeää tieteellisessä tutkimuksessa. Hyvä tieteellinen tutkimus ei
sisällä vilppiä ja piittaamattomuutta. Tutkimustuloksia ei tule vääristellä eikä toisten tut-
kimaa tietoa saa esittää omanaan. Tutkimusta varten pitää olla myös tutkimuslupa, jos
tutkimus kohdistetaan jonkin organisaation henkilöstöön. Eettinen ennakoarvointi tar-
vitaan, jos heille voi aiheutua tutkimuksesta vaaraa tai haittaa tai tutkittava on alaikäi-
nen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.)

Tutkimuksessamme esitämme vain omia tutkimustuloksia, jotka on kerätty itse laati-
mamme kyselylomakkeen avulla tunnistamattomilta henkilöiltä. Tutkimuskyselyä ei
kohdistettu mihinkään tiettyyn organisaatioon vaan sitä jaettiin ammattiliiton kautta, jo-
ten tutkimuksemme ei tarvitse tutkimuslupaa tai eettistä ennakoarvointia. Vastaustie-
toja ei käytetä muuhun tarkoitukseen tai luovuteta eteenpäin, vaan ne hävitetään tä-
män opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Tarkastimme lopullisen työme plagiointin
varalta Turnitin-ohjelmalla. Ohjelma löysi projektiraportista yhtäläisyyksiä 14 % verran.

6.4 Johtopäätökset

Kävimme opinnäytetyössämme syntyneet johtopäätökset läpi osa-alueittain kyselyssä muodostuneen jaottelun pohjalta. Käsitelimme erikseen fyysisen hyvinvoinnin, henkisen hyvinvoinnin, työympäristön sekä työyhteisön.

Fyysistä hyvinvointia kysyttäessä bioanalyytikot kokevat olevansa pääosin terveitä. Bioanalyytikon ammatin voidaan kuitenkin todeta kuormittavan tuki- ja liikuntaelimestöä, sillä moni vastaajista ilmoitti kärsineensä tuki- ja liikuntaelinten vaivoista viimeisen vuoden aikana sekä joutuvansa työskentelemään asennoissa, jotka ovat haastavia tai tuottavat kipua. Ergonomisen työskentelyn mahdollistavia työvälineitä on, mutta niiden käyttö monesti unohdetaan muun muassa kiireen vuoksi.

Kuten fyysisen, myös henkisen hyvinvointinsa moni bioanalyytikko tuntee hyväksi, ja he kokevat jaksavansa työssään pääosin hyvin. Kuitenkin yli kaksi kolmasosaa vastaajista ilmoitti työn aiheuttaneen heille stressiä viimeisen vuoden aikana. Stressin aiheuttajiksi osa vastaajista ilmoitti kiireen ja vallitsevan työvoimapulan. Muodostunut stressi taas vaikuttaa työstä palautumiseen ja yleiseen jaksamiseen.

Vastausten pohjalta bioanalyytikot ovat pääosin tyytyväisiä toimenkuvaansa. He pitävät työstään, ovat motivoituneita ja kokevat tekevänsä merkityksellistä työtä. Kiire ja henkilöstöpula käy kuitenkin ilmi myös tämän osa-alueen vastauksista. Kyselyn tulosten perusteella alan vaihtoa on harkinnut noin puolet vastaajista.

Työyhteisön bioanalyytikot kokevat pääosin myönteisenä voimavarana. Yleisesti ottaen he mieltävät työyhteisönsä ja ammatilliset suhteensa hyväksi. He saavat työpaikallaan reilua kohtelua ja saavat osallistua heitä koskeviin päätöksiin.

Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastanneet bioanalyytikot ovat tyytyväisiä omaan ammatinvalintaansa, vaikka sen koetaankin ajoittain aiheuttavan fyysistä ja henkistä kuormitusta. Merkittävimpanä negatiivisena tekijänä vastauksissa toistui kaikilla osa-alueilla kiire ja henkilöstöpula. Tämä sama asia on todennettavissa myös aiemmin kyseiselle ammattikunnalle laadituissa kyselytutkimuksissa.

6.5 Jatkotutkimus- ja kehittämisehdotukset

Tässä opinnäytetyössämme toteutettu kysely on poikkileikkaustutkimus, koska se on suoritettu vain kerran tietylle joukolle. Jatkotutkimuksen kohteena voisikin olla pitkittäistutkimus, jossa saman joukon mielipiteitä selvitetään pidemmällä ajanjaksolla koska vastaajilla tuntui olevan mielenkiintoa tuoda julki kokemuksiaan oman ammattikuntansa tilasta. Onko työnlaadussa ja kuormittavuudessa havaittavissa muutoksia suuntaan tai toiseen ajan myötä? Tämän lisäksi laatimamme kysely toteutettiin hyvin yleisellä tasolla, sillä sen tavoitteena oli saada kokonais käsitys alalla vallitsevasta tilanteesta sen kummemmin mitään painottamatta. Jatkoa ajatellen nyt käytettyjä osa-alueita voisi tarkentaa entisestään.

Myös pitkään vallinnut covid-19 –pandemia on varmasti osaltaan vaikuttanut laboratorioalan ammattilaisten työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Yksi jatkotutkimuksen aiheita voisikin olla, miten viime vuodet ovat näkyneet työntekijöiden toimenkuvassa ja työssäjaksamisessa. Onko virus kuormittanut bioanalytikoita yhtä mittavissa määrin kuin esimerkiksi sairaanhoitajia?

Kyselyä varten kerätyissä perustiedoissa olisimme voineet vielä tarkentaa mikä on vastaajan toimenkuva. Työskenteleekö hän esimerkiksi esihenkilönä, asiantuntijana vai onko toimenkuva niin kutsuttu rivityöntekijä. Toimenkuvan selvittämisellä olisimme voineet paremmin tarkastella sitä, millainen vaikutus sillä on työntekijän työhyvinvoinnin kokemiseen. Tämän lisäksi olisimme voineet vielä erikseen kysyä millaiset vastaajan työajat ovat. Kuten käsittääkö hänen työaikansa kolmivuorotyötä vai esimerkiksi pelkkiä aamuvuoroja. Tulosten kannalta olisi ollut oleellista selvittää, miten esimerkiksi kolmivuorotyön tekeminen näkyy vastaajien fyysisessä ja henkisessä hyvinvoinnissa. Vuorotyön vaikutuksesta työntekijöiden jaksamiseen kliinisessä laboratoriossa on aiemmin tehty opinnäytetyö Niemen ja Kurtin toimesta (2014), mutta emme tässä opinnäytetyössämme voineet hyödyntää tai vertailla tutkimuksesta saatuja tuloksia koska oma kyselytutkimuksemme ei sisältänyt tarkentavia kysymyksiä koskien vuorotyötä.

6.6 Ammatillinen kasvu

Tämän opinnäytetyöprosessin kautta pääsimme perehtymään syvällisemmin työhyvinvointiin ja kaikkeen mitä se käsitteenä pitää sisällään. Lähdimme liikkeelle peruskäsitteistä etsimällä tietoa asioista yleisellä tasolla. Tämän jälkeen aloimme syventymään sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointiin, lainsäädäntöön ja aiheesta laadittuihin tutkimuksiin ja tilastoihin. Haasteelliseksi osoittautui löytää valitsemastamme aiheesta

enemmän tutkimustietoa tai artikkeleja. Löysimme useita tutkimuksia, missä oli selvitetty esimerkiksi sairaanhoitajien tai lääkäreiden työhyvinvointia ja jaksamista. Oman ammattikuntamme vastaavia tutkimuksia löysimme hyvin vähän. Tämän vuoksi perustimme opinnäytetyömme teoriaperustan suurimmalta osin yleisiin työhyvinvointikäsitteisiin ja -tutkimuksiin. Bioanalyttikoiden ja laboratorioalan ammattilaisten työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset ja opinnäytetyöt käsitelimme oman tutkimuksemme tulosten tarkastelun yhteydessä. Koska emme löytäneet aiemmin laadittua laajempaa kyselytutkimusta ammattikuntamme työhyvinvoinnista, päätimme kysyä Bioanalyttikoliitolta apua kyselymme levitykseen, saadaksemme mahdollisimman suuren kattavuuden tutkimuksellemme.

Kyselytutkimuksen tekeminen ja kyselylomakkeen laatiminen oli meille molemmille ihan uusi asia. Kävimme läpi lukuisia eri lomakkeita ja tutkimuksia, joiden pohjalta valitsimme opinnäytetyötämme parhaiten palvelevat kysymykset. Kysymysten asettelu oli vaativaa, sillä kysymykset täytyi saada ymmärrettävään muotoon, ilman, että niissä oli varaa virhetulkintoihin. Kysymyksiin ja lomakkeen laatimiseen saimme huomattavan ison avun Tilastollisten menetelmien opinnäytetyön työpajasta. Opinnäytetyömme aikana osallistuimme myös muille meille tarpeellisiin opinnäytetyöpajoihin, joita Metropolia Ammattikorkeakoulu tarjosi. Käytimme työssämme useita verkkoalustoja, kuten Microsoft Teamsia ja Zoomia. Opinnäytetyömme laatimisessa ja kirjoittamisessa käytimme erilaisia ohjelmia, kuten Wordia, Exceliä sekä SPSS:ää. Kyselylomakkeen laatimista varten opettelimme käyttämään koulun sivujen tarjoamaa E-lomaketta.

Työn raporttiosuuden aikatauluttaminen osoittautui lopulta haasteelliseksi, koska kysymysten valinta ja lomakkeen laatiminen vaativat paljon työtä. Tämän lisäksi tutkimuskyselymme vastanneiden bioanalyttikoiden määrä yllätti meidät positiivisesti. Aika, minkä olimme kaavailleet tutkimustulosten purkamiseen ja auki kirjoittamiseen osoittautui lopulta hyvin tiukaksi. Yhteistyötaitomme sekä opiskelun aikana kehittynyt tieteellisen kirjoittamisen osaaminen kuitenkin mahdollistivat raportin valmistumisen ajallaan.

Lähteet

Akava 2019. Etätyö. <<https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>>. Viitattu 30.11.2021.

Anttila, Veli-Jukka 2021. Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19). Lääkärikirja Duodecim. <<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>>. Viitattu 14.9.2021.

Ardebili, Mehrdad Eftekhar & Naserbakht, Morteza & Bernstein, Colleen & Alazmani-Noodeh, Farshid & Hakimi, Hamideh & Ranjbar, Hadi 2021. Healthcare providers experience of working during the COVID-19 pandemic: A qualitative study. *American Journal of Infection Control* 49 (5). 547-554. <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7536124/>>. Viitattu 27.3.2022.

Bioanalyytikon, laboratoriohoitajan eettiset ohjeet 2017. Suomen Bioanalytikkoliitto ry. <<https://www.bioanalytikkoliitto.fi/@Bin/659271/Eettiset+periaatteet>>. Viitattu 14.9.2021.

Cristancho, Sayra M. & Goldszmidt, Mark & Lingard, Lorelei & Watling, Christopher 2018. Qualitative research essentials for medical education. *Singapore Medical Journal* 59 (12). 622-627. <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6301871/>>. Viitattu 11.10.2021.

E-lomake. Lomakkeiden ja sähköisen asiointin alusta. <<https://e-lomake.fi/fi>>. Viitattu 9.2.2022.

Ganesan, Saranea & Magee, Michelle & Stone, Julia E. & Mulhall, Megan D. & Collins, Allison & Howard, Mark E. & Lockley, Steven W. & Rajanatham Shantha M. W. & Sletten, Tracey L 2019. The Impact of Shift Work on Sleep, Alertness and Performance in Healthcare Workers. *Scientific Reports* 2019 (9). 4635. <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6420632/>>. Viitattu 10.3.2022.

Garcia, Edna & Kundu, Iman & Kelly, Melissa & Soles, Ryan & Mulder, Lotte & Talmon, Geoffrey A 2020. The American Society for Clinical Pathology's Job Satisfaction, Well-Being, and Burnout Survey of Laboratory Professionals. *American Journal of Clinical Pathology* 153 (4). 470-486. <<https://academic.oup.com/ajcp/article/153/4/470/5741819>>. Viitattu 19.9.2021.

Gil-Beltrán, Ester & Meneghel, Isabella & Llorens, Susana & Salanova, Marisa 2020. Get Vigorous with Physical Exercise and Improve Your Well-Being at Work! *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17 (17). 6384. <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7503999/>>. Viitattu 2.11.2021.

Grønmo, Sigmund 2019. Social research methods. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. Lontoo: Sage Publications Ltd.

Halonen, Jonna & Ruotsalainen, Mari 2012. Koetaanko verinäytteenottotyö kuormittavana ISLAB / Puijo näytteenottpisteessä? Laboratoriohoitajien sekä bioanalytikoitten kokemuksia laboratorio- ja verinäytteenottotyöstä. Opinnäytetyö. Kuopio: Savonia-ammattikorkeakoulu. Bioanalytiikan koulutusohjelma.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Helsingin yliopisto 2019. Mekaanisten pipettien käyttäminen. Videojulkaisu. <<https://www2.helsinki.fi/unitube/video/b254ab55-fe66-4bf7-b1fe-fe60548fb45e>>. Viitattu 10.3.2022.

Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka 2008. Tilastolliset menetelmät. 5. painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Kantinou, Anna 2017. Bioanalytiikan työssäjaksamiseen vaikuttavia fyysisiä ja psyykkisiä tekijöitä. Kirjallisuuskatsaus. Opinnäytetyö. Kuopio: Savonia-ammattikorkeakoulu. Bioanalytiikan koulutusohjelma.

Kaur, Navdeep & Vedel, Isabelle & El Sherif, Reem & Pluye, Pierre 2019. Practical mixed methods strategies used to integrate and quantitative methods in community-based primary health care research. *Family Practice* 36 (5). 666–671. <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6781936/>>. Viitattu 11.10.2021.

Kotimaisten kielten keskus. Nimervalinta: Britannia, Iso-Britannia vai Englanti? Kielitoimiston ohjepankki. <<http://www.kielitoimistonohjepankki.fi/haku/yhdysmerkki/ohje/166>>. Viitattu 14.3.2022.

Kuntaliitto 2021. Tunnuslukuja väestöstä alueittain. <https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vaerak/statfin__vaerak_pxt_11ra.px/table/tableViewLayout1/>. Viitattu 16.4.2022.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 559/1994. Annettu Helsingissä 28.6.1994. <<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>>. Viitattu 2.11.2021.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006. Annettu Helsingissä 20.1.2006. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>>. Viitattu 10.9.2021.

Laukkala, Tanja & Tuisku, Katinka & Junttila, Kristiina & Haravuori, Henna & Kujala, Anne & Haapa, Toni & Jylhä, Pekka 2020. COVID-19-pandemian aiheuttama psyykinen kuormitus terveydenhuollossa – seuranta on perusteltua. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 136 (18). 2005–2012. <<https://www.duodecimlehti.fi/duo15778>>. Viitattu 16.9.2021.

Lindholm, Arto 2020. Perusanalyysit SPSS. Videojulkaisu. <<https://www.youtube.com/watch?v=4KfixwSkpHE>>. Viitattu 4.4.2022.

López Gómez, María Andrée & Sparer-Fine, Emily & Sorensen, Glorian & Wagner, Gregory 2019. Literature Review of Policy Implications from Findings of the Center for Work, Health and Well-being. *J Occup Environ Med* 61 (11). 868–876. <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6842102/>>. Viitattu 2.11.2021.

Luoto, Riitta 2009. Kyselytutkimuksen suunnittelu. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 125 (25). 1647–1653. <<https://www.duodecimlehti.fi/duo98221>>. Viitattu 11.10.2021.

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Helsinki: Tammi.

Lönnqvist, Jouko 2018. Työuupumus (burnout). Teoksessa Michelsen, Torsten & Reijula, Kari & Ala-Mursula, Leena & Räsänen, Kimmo & Uitti, Jukka (toim.). Työelämän perustietoa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Marin, Sonja & Riepponen, Kirsi 2017. Työhyvinvointi bioanalyytikon työssä. Kirjallisuuskatsaus. Opinnäytetyö. Kuopio: Savonia-ammattikorkeakoulu. Bioanalytiikan koulutusohjelma.

Mattila, Leena & Pääkkönen, Minna 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf>. Viitattu 17.3.2022.

Mauno, Saija & Minkkinen, Jaana & Auvinen, Elina 2019. Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Hallinnon tutkimus 38 (4). 271–288. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/119377/nakertaako_tyon_intensiivisyyden_2019.pdf?sequence=2>. Viitattu 2.11.2021.

Niemi, Saija & Kurtti, Elina 2014. Vuorotyössä jaksaminen kliinisessä laboratoriossa. Opinnäytetyö. Vaasa: Vaasan ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ratelle, John T. & Sawatsky, Adam P. & Beckman, Thomas J. 2019. Quantitative Research Methods in Medical Education. Anesthesiology 131 (1). 23–35. <<https://pubs.asahq.org/anesthesiology/article/131/1/23/18086/Quantitative-Research-Methods-in-Medical-Education>>. Viitattu 11.10.2021.

Ronkainen, Helmiina & Singh, Janita 2015. Osastonäytteenoton ergonomia. Kartoitus ja kokeilu. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma.

Sairaanhoitajat 2020. Yli puolet Sairaanhoitajaliiton koronakyselyyn vastaajista mietti alanvaihtoa koronapandemian aikana. <<https://sairaanhoitajat.fi/yli-puolet-sairaanhoitajaliiton-koronakyselyn-vastaajista-mietti-alanvaihtoa-koronapandemian-aikana/#>>. Viitattu 14.9.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Viitattu 17.9.2021.

Story, David A. & Tait, Alan R. 2019. Survey Research. Anesthesiology 130 (2). 192–202. <<https://pubs.asahq.org/anesthesiology/article/130/2/192/20077/Survey-Research>>. Viitattu 2.3.2022.

Suomen Bioanalytikkoliitto ry a. Mikä ihmeen bioanalytikko? <<https://www.bioanalytikkoliitto.fi/mika-ihmeen-bioanalytikko/>>. Viitattu 14.9.2021.

Suomen Bioanalytikkoliitto ry b. Keitä me olemme? <<https://www.bioanalytikkoliitto.fi/keita-me-olemme/>>. Viitattu 16.2.2022.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

SurveyMonkey. Kyselytutkimuksen otoskoko. Kuinka monelle vastaajalle kyselytutkimus täytyy lähettää? <<https://fi.surveymonkey.com/mp/sample-size/>>. Viitattu 14.4.2022.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne 2019. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf>. Viitattu 16.9.2021.

Swaray, Swithin M. & Tetteh, John & Ekem-Ferguson, George & Awinibuno, Ignatius A. N. & Adu-Gyasi, Dennis & Acheampong, Franklyn & Yawson, Alfred Edwin 2021. Psychological Distress Amongst Medical Laboratory Professionals Involved in COVID-19-Related Duties: A Nationally Stratified Cross-Sectional Survey, Ghana. The Journal of Health Care Organization, Provision and Financing. The Journal of Health Care Organization, Provision and Financing 58. <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/00469580211067479>>. Viitattu 9.3.2022.

Tehy ry & Suomen Bioanalytikkoliitto & Flinkman, Mervi (toim.) 2017. Näytteenotto, työ- ja potilasturvallisuus kliinisissä laboratorioissa. Kysely tehläisille bioanalytikoille ja laboratoriohoitajille. Tehyn julkaisusarja B:1/17. <https://www.bioanalytikkoliitto.fi/@Bin/781839/Bioanalytikkojulkaisu_netti.pdf>. Viitattu 22.3.2022.

TEPA-termipankki 2022. Validiteetti. Erikoisalojen sanastojen ja sanakirjojen kokoelma. <<https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/validiteetti>>. Viitattu 5.4.2022.

Tietoarkisto a. Kyselylomakkeen laatiminen. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>>. Viitattu 31.10.2021.

Tietoarkisto b. Posti- ja verkkokyselyaineiston kokoaminen. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/postikysely/postikysely/>>. Viitattu 31.10.2021.

Tietoarkisto c. Mittaaminen: muuttujien ominaisuudet. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/mittaaminen/ominaisuudet/>>. Viitattu 22.3.2022.

Tietoarkisto d. Hajontaluvut. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/hajontaluvut/hajontaluvut/>>. Viitattu 14.3.2022.

Tietoarkisto e. Keskiluvut. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/keskiluvut/keskiluvut/>>. Viitattu 14.3.2022.

Tietoarkisto f. Muuttujien muunnokset. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelma-opetus/kvanti/muunnokset/muunnokset/>>. Viitattu 22.3.2022.

Tilastokeskus 2021. Työelämä. Työelämän sukupuolen mukainen eriytyminen. <<https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/tyoelama/index.html#segregaatio>>. Viitattu 16.4.2022.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Luku 1.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaus-epäilyjen käsitteleminen Suomessa. <https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Viitattu 13.9.2021.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf>. Viitattu 11.10.2021.

TYÖ2030-ohjelma. Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. <<https://hyva-tyo.ttl.fi/tyo2030/tietoa-ohjelmasta>>. Viitattu 11.10.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. Ammattibarometri: Korona vähensi työvoimapoluaa po-
tevia ammatteja, ylitarjonta-ammateissa muutoksen suunta pysyi ennallaan.
<<https://tem.fi/-/ammattibarometri-korona-vahensi-tyovoimapoluaa-potevia-ammattaja-ylitarjonta-ammateissa-muutoksen-suunta-pysyi-ennallaan>>. Viitattu 16.9.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Toimialaraportti: Sote-alalle on haasteellista houku-
tella työvoimaa ja pitää nykyisistä kiinni – alan työoloja kehitettävä. <<https://tem.fi/-/toimialaraportti-sote-alalle-on-haasteellista-houkutella-tyovoimaa-ja-pitaa-nykyisista-kiinni-alan-tyooloja-kehitettava>>. Viitattu 30.11.2021.

Työaikalaki 872/2019. Annettu Helsingissä 5.7.2019. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2019/20190872>>. Viitattu 10.9.2021.

Työterveyslaitos a. Ergonomisen vuorosunnittelun ja covid-19 pandemian vaikutukset
työaikoihin ja terveyteen sote-sektorilla (2021–2024) (sote-työajat).
<<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/ergonomisen-vuorosunnittelun-ja-covid-19-pandemian-vaikutukset-tyoaikoihin-ja-terveyteen-sote-sektorilla-sote-tyoajat/>>. Viitattu 30.11.2021

Työterveyslaitos b. Työhyvinvointi. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>>. Viitattu 30.11.2021.

Työterveyslaitos c. Elintavat ja hyvinvointi. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>>. Viitattu 17.9.2021.

Työterveyslaitos d. Laboratoriotyö. <<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/ergonomian-tietopankki/laboratoriotyo>>. Viitattu 10.3.2022.

Työterveyslaitos e. Vuorotyö. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/ty-oaika/vuorotyö>>. Viitattu 10.3.2022.

Työturvallisuuskeskus 2021. Voi hyvin työssä – Opas työntekijälle ja esihenkilölle psykososiaalisen kuormituksen hallintaan. <https://ttk.fi/files/8017/Voi_hyvin_tyossa_-_Opas_tyontekijalle_ja_esihenkilolle_psykososiaalisen_kuormituksen_hallintaan.pdf>. Viitattu 19.4.2022.

Työturvallisuuskeskus a. Toimiva työyhteisö. <https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso#52b8fdcf>. Viitattu 17.9.2021.

Työturvallisuuskeskus b. Vuorotyö, yötyö ja terveys. <https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen/vuorotyö_yotyö_ja_terveys>. Viitattu 10.3.2022.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>>. Viitattu 10.9.2021.

Valtioneuvosto 2021. Ammattibarometri: Koronavähenemä työvoimapulaa potevissa ammateissa alkaa palautua. <<https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/ammattibarometri-koronavahenema-tyovoimapulaa-potevissa-ammateissa-alkaa-palautua>>. Viitattu 16.9.2021.

Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>>. Viitattu 11.10.2021.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-Kustannus. Luku 3.

Vuorela, Piia & Malmivaara, Antti & Komulainen, Jorma & Jousilahti, Pekka 2014. Mitä arvioin ja hyödynnän havainnoivan tutkimuksen tuottamaa tietoa? Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 130 (15). 1545–1550. <<https://www.duodecim-lehti.fi/duo11777>>. Viitattu 20.3.2022.

What Works Network 2019. United Kingdom government. <<https://www.gov.uk/guidance/what-works-network>>. Viitattu 12.3.2022.

Workplace wellbeing question bank 2020. What works wellbeing. <<https://what-works-wellbeing.org/wp-content/uploads/2020/07/question-bank-workplace-wellbeing-July2020.pdf>>. Viitattu 12.12.2021.

Kyselytutkimuksen saateosuus

Hyvä bioanalytikko/laboratoriohoitaja.

Olemme kolmannen vuoden bioanalytikko-opiskelijoita Metropolia Ammattikorkeakoulusta, ja opinnäytetyömme aiheena on bioanalytikoiden työhyvinvointi.

Työhyvinvointi on keskeisessä osassa jokaisen työntekijän kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työhyvinvointia on kartoitettu paljon, mutta juuri bioanalytikoiden osalta vastaavia laajempia kyselytutkimuksia ei ole aiemmin toteutettu.

Nyt sinulla onkin mahdollisuus päästä kertomaan oma mielipiteesi asioista ja auttaa näin selvittämään, miten ammattikuntamme voi tällä hetkellä. Jokainen vastaus on meille tärkeä.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin nimettömänä ja kaikki vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Saadut tulokset esitellään ryhmätasolla, jolloin yksittäisiä vastauksia ei pystytä tunnistamaan.

Laatimamme kysely on lyhyt, jolloin sen vastaamiseen kuluu ainoastaan noin 5-10 minuuttia päivästäsi.

Palautathan kyselyn 27.3.2022 mennessä.

Kiitos osallistumisestasi.

Ystävällisin terveisin

Hanna-Leena Saarenmaa ja Hanne Venäläinen

Linkki kyselyyn

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/33803/lomake.html>

Alkuperäiset kysymykset ja niiden suomenkieliset vastineet

ALKUPERÄINEN KYSYMYS	SUOMENNOS
How is your health in general?	Tunnen itseni yleisesti ottaen terveeksi.
In the last 12 months have you experienced musculoskeletal problems as a result of work activities?	Minulla on ollut viimeisen vuoden aikana työstä johtuvia tuki- ja liikuntaelinten vaivoja.
I have the tools I need to do my job effectively.	Minulla on käytössä työvälineitä, joiden avulla pystyn työskentelemään ergonomisesti.
I take sufficient breaks throughout the working day (lunch, toilet, screen breaks etc). Breaks reduce the likelihood of eye strain, upper limb problems, backache and fatigue.	Pystyn pitämään riittävästi taukoja työpäivän aikana.
Do you think your health or safety is at risk because of your work?	Tunnen, että työni uhkaa terveyttäni tai turvallisuuttani.
Overall, how satisfied are you with your life nowadays?	Tunnen itseni yleisesti ottaen hyvinvoivaksi.
Your job gives you the feeling of work well done.	Tunnen jaksavani työssäni hyvin.
I am sufficiently challenged by my work.	Suoriudun työtehtävistäni hyvin.
And how satisfied are you with the balance between the time you spend on your paid work and the time you spend on other aspects of your life?	Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa.
During the 12 months, have you felt unwell as a result of work related stress?	Työni on aiheuttanut minulle stressiä viimeisen vuoden aikana.
After I leave my work I keep worrying about job problems.	Tunnen palautuvani työstä vapaa-ajalla.
How often do you feel too tired after work to enjoy the things you would like to do at home?	Työni ei rajoita elämääni.
I find it difficult to unwind at the end of a workday.	Minun on vaikea rentoutua työpäivän päätteeksi.

I maintain a positive outlook in the face of difficulty.	Pystyn säilyttämään positiivisen asenteen myös haasteiden keskellä.
How dissatisfied or satisfied are you with your present job overall?	Olen tyytyväinen tämänhetkiseen toimenkuvaani.
The organisation I work for motivates me to give my best job performance.	Olen motivoitunut työssäni.
You are consulted before objectives are set for your work.	Minut on perehdytetty työtehtäviini riittävän hyvin.
You know what is expected of you at work.	Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni.
You have the feeling of doing useful work.	Koen tekeväni merkityksellistä työtä.
Your job gives you the feeling of work well done.	Pidän työstäni.
How often have you worked in your free time to meet work demands?	Minulla on työssäni toistuvasti kiire.
I have an acceptable workload.	Työmääräni on liian suuri.
You have enough time to get the job done.	Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehtyä.
-	Työntekijöiden määrä työpaikallani on riittävä.
During the last 12 months, have you felt unwell as a result of work related stress?	Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana.
Your colleagues help and support you.	Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri.
You are treated fairly at your workplace.	Minua kohdellaan reilusti työpaikallani.
How satisfied are with your professional relationships?	Olen tyytyväinen ammatillisiin suhteisiini.
You can influence decisions that are important for your work.	Voin vaikuttaa työhöni liittyviin päätöksiin (työvuorot jne.).
Have you been subjected to bullying or harassment?	Olen kokenut työpaikallani kiusaamista tai ahdistelua.

Bioanalyttikoiden työhyvinvointi

Valitse jokaisesta kohdasta yksi itseäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

Jokaisesta työhyvinvointiin liittyvästä osiosta löytyy myös avoin kommenttikenttä, johon voit tarvittaessa parilla lauseella tarkentaa vastauksiasi.

Muista täyttää myös suostumuksesi kyselyyn.

Jos et jostain syystä pysty vastaamaan kaikkiin kysymyksiin yhdellä kertaa ja haluat jatkaa kyselyn täyttämistä myöhemmin, lomakkeen alaosasta löytyy kohta "Osittainen tallennus". Kenttään syöttämäsi sähköpostiosoite ei välity kyselyn laatijoille.

Suostumus

Olen tietoinen tietosuojasta ja ymmärrän sen.

Linkki tietosuoja sivustolle: <https://tietosuoja.fi/gdpr>

Olen saanut tiedot opinnäytetyöhön mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua opinnäytetyöhön liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan opinnäytetyöhön.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani opinnäytetyöhön.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän opinnäytetyöhön liittyvään kyselyyn osallistumisen tai peruutan suostumuksen, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Suostumalla vahvistan osallistumiseni tähän opinnäytetyön kyselyyn.

Suostun vastausteni käyttämiseen opinnäytetyössä. *

Perustiedot

* 1. Sukupuoli

- Mies
 Nainen
 Muu

* 2. Ikä vuosina

- alle 20
 20-29
 30-39
 40-49
 50-59
 60 tai yli

* 3. Asuinpaikka	<input type="radio"/> Etelä-Suomi <input type="radio"/> Lounais-Suomi <input type="radio"/> Itä-Suomi <input type="radio"/> Länsi- ja Sisä-Suomi <input type="radio"/> Pohjois-Suomi <input type="radio"/> Lappi
* 4. Työsuhteen muoto	<input type="radio"/> Määräaikainen <input type="radio"/> Vakituinen
* 5. Työnantaja	<input type="radio"/> Kunnallinen <input type="radio"/> Yksityinen
* 6. Toimenkuva/työtehtävä (valitse pääasiallisin)	<input type="radio"/> Hematologia <input type="radio"/> Kemia <input type="radio"/> KLF/KNF <input type="radio"/> Mikrobiologia <input type="radio"/> Näytteenotto <input type="radio"/> Patologia <input type="radio"/> Muu
* 7. Kauanko olet työskennellyt alalla	<input type="radio"/> alle 2 v <input type="radio"/> 2-5 v <input type="radio"/> 6-9 v <input type="radio"/> 10-12 v <input type="radio"/> 13-15 v <input type="radio"/> yli 15 v

Fyysinen hyvinvointi

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
* 8. Tunnen itseni yleisesti ottaen terveeksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 9. Työssäni joudun olemaan haastavissa tai kivuliaissa asennoissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 10. Minulla on ollut viimeisen vuoden aikana työstä johtuvia tuki- ja liikuntaelinten vaivoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 11. Minulla on käytössä työvälineitä, joiden avulla pystyn työskentelemään ergonomisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 12. Pystyn pitämään riittävästi taukoja työpäivän aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 13. Tunnen, että työni uhkaa terveyttäni tai turvallisuuttani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Omat kommentit (vapaaehtoinen)

Henkinen hyvinvointi

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
* 14. Tunnen itseni yleisesti ottaen hyvinvoivaksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 15. Tunnen jaksavani työssäni hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 16. Suoriudun työtehtävistäni hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 17. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 18. Työni on aiheuttanut minulle stressiä viimeisen vuoden aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 19. Tunnen palautuvani työstä vapaa-ajalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 20. Työni ei rajoita elämäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 21. Minun on vaikea rentoutua työpäivän päätteeksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 22. Pystyn säilyttämään positiivisen asenteen myös haasteiden keskellä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Omat kommentit (vapaaehtoinen)

Työympäristö

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
* 23. Olen tyytyväinen tämänhetkiseen toimenkuvaani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 24. Olen motivoitunut työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 25. Minut on perehdytetty työtehtäviini riittävän hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 26. Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 27. Koen tekeväni merkityksellistä työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 28. Pidän työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 29. Minulla on työssäni toistuvasti kiire.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 30. Työmääräni on liian suuri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 31. Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehtyä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 32. Työntekijöiden määrä työpaikallani on riittävä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 33. Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Omat kommentit (vapaaehtoinen)

Työyhteisö

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
* 34. Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 35. Minua kohdellaan reilusti työpaikallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 36. Olen tyytyväinen ammatillisiin suhteisiini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 37. Voin vaikuttaa työhöni liittyviin päätöksiin (työvuorot jne).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 38. Olen kokenut työpaikallani kiusaamista tai ahdistelua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Omat kommentit (vapaaehtoinen)

Osittainen tallennus

Tahdon tallentaa täyttämäni tiedot ja jatkaa myöhemmin linkistä, joka lähetetään antamaani osoitteeseen.

Sähköpostiosoite

Tietojen lähetys

TALLENNA

Muista tallentaa vastauksesi. Kiitokset vastauksestasi!

Analyysiraportti

Frequency Table

1. Sukupuoli

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mies	32	5,1	5,1	5,1
	Nainen	586	94,2	94,2	99,4
	Muu	4	,6	,6	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

2. Ikä vuosina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	67	10,8	10,8	10,8
	30-39	154	24,8	24,8	35,6
	40-49	151	24,3	24,3	59,9
	50-59	157	25,2	25,2	85,1
	60 tai yli	93	15,0	15,0	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

3. Asuinpaikka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Etelä-Suomi	212	34,1	34,1	34,1
	Lounais-Suomi	95	15,3	15,3	49,4
	Itä-Suomi	70	11,3	11,3	60,6
	Länsi- ja Sisä-Suomi	175	28,1	28,1	88,7
	Pohjois-Suomi	53	8,5	8,5	97,3
	Lappi	17	2,7	2,7	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

4. Työsuhteen muoto

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Määräaikainen	53	8,5	8,5	8,5
	Vakituinen	569	91,5	91,5	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

5. Työnantaja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kunnallinen	390	62,7	62,7	62,7
	Yksityinen	232	37,3	37,3	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

6. Toimenkuva/työtehtävä (valitse pääasiallisin)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hematologia	64	10,3	10,3	10,3
	Kemia	120	19,3	19,3	29,6
	KLF/KNF	29	4,7	4,7	34,2
	Mikrobiologia	54	8,7	8,7	42,9
	Näytteenotto	179	28,8	28,8	71,7
	Patologia	38	6,1	6,1	77,8
	Muu	138	22,2	22,2	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

7. Kauanko olet työskennellyt alalla

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	alle 2 v	37	5,9	5,9	5,9
	2-5 v	105	16,9	16,9	22,8
	6-9 v	77	12,4	12,4	35,2
	10-12 v	60	9,6	9,6	44,9
	13-15 v	20	3,2	3,2	48,1
	yli 15 v	323	51,9	51,9	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

8. Tunnen itseni yleisesti ottaen terveeksi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	199	32,0	32,0	32,0
	Samaa mieltä	310	49,8	49,8	81,8
	Ei samaa eikä eri mieltä	46	7,4	7,4	89,2
	Eri mieltä	65	10,5	10,5	99,7
	Täysin eri mieltä	2	,3	,3	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

9. Työssäni joudun olemaan haastavissa tai kivuliaissa asennoissa.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	93	15,0	15,0	15,0
	Samaa mieltä	273	43,9	43,9	58,8
	Ei samaa eikä eri mieltä	81	13,0	13,0	71,9
	Eri mieltä	142	22,8	22,8	94,7
	Täysin eri mieltä	33	5,3	5,3	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

10. Minulla on ollut viimeisen vuoden aikana työstä johtuvia tuki- ja liikuntaelinten vaivoja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	142	22,8	22,8	22,8
	Samaa mieltä	206	33,1	33,1	55,9
	Ei samaa eikä eri mieltä	44	7,1	7,1	63,0
	Eri mieltä	135	21,7	21,7	84,7
	Täysin eri mieltä	95	15,3	15,3	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

11. Minulla on käytössä työvälineitä, joiden avulla pystyn työskentelemään ergonomisesti.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Täysin samaa mieltä	79	12,7	12,7	12,7
	Samaa mieltä	358	57,6	57,6	70,3
	Ei samaa eikä eri mieltä	90	14,5	14,5	84,7
	Eri mieltä	77	12,4	12,4	97,1
	Täysin eri mieltä	18	2,9	2,9	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

12. Pystyn pitämään riittävästi taukoja työpäivän aikana.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	96	15,4	15,4	15,4
	Samaa mieltä	243	39,1	39,1	54,5
	Ei samaa eikä eri mieltä	92	14,8	14,8	69,3
	Eri mieltä	153	24,6	24,6	93,9
	Täysin eri mieltä	38	6,1	6,1	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

13. Tunnen, että työni uhkaa terveyttäni tai turvallisuuttani.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	30	4,8	4,8	4,8
	Samaa mieltä	151	24,3	24,3	29,1
	Ei samaa eikä eri mieltä	119	19,1	19,1	48,2
	Eri mieltä	201	32,3	32,3	80,5
	Täysin eri mieltä	121	19,5	19,5	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

14. Tunnen itseni yleisesti ottaen hyvinvoivaksi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	157	25,2	25,2	25,2
	Samaa mieltä	324	52,1	52,1	77,3
	Ei samaa eikä eri mieltä	47	7,6	7,6	84,9
	Eri mieltä	90	14,5	14,5	99,4
	Täysin eri mieltä	4	,6	,6	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

15. Tunnen jaksavani työssäni hyvin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	84	13,5	13,5	13,5
	Samaa mieltä	279	44,9	44,9	58,4
	Ei samaa eikä eri mieltä	106	17,0	17,0	75,4
	Eri mieltä	136	21,9	21,9	97,3
	Täysin eri mieltä	17	2,7	2,7	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

16. Suoriudun työtehtävistäni hyvin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	185	29,7	29,7	29,7
	Samaa mieltä	357	57,4	57,4	87,1
	Ei samaa eikä eri mieltä	58	9,3	9,3	96,5
	Eri mieltä	19	3,1	3,1	99,5
	Täysin eri mieltä	3	,5	,5	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

17. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	84	13,5	13,5	13,5
	Samaa mieltä	249	40,0	40,0	53,5
	Ei samaa eikä eri mieltä	110	17,7	17,7	71,2
	Eri mieltä	147	23,6	23,6	94,9
	Täysin eri mieltä	32	5,1	5,1	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

18. Työni on aiheuttanut minulle stressiä viimeisen vuoden aikana.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	256	41,2	41,2	41,2

Samaa mieltä	229	36,8	36,8	78,0
Ei samaa eikä eri mieltä	43	6,9	6,9	84,9
Eri mieltä	75	12,1	12,1	96,9
Täysin eri mieltä	19	3,1	3,1	100,0
Total	622	100,0	100,0	

19. Tunnen palautuvani työstä vapaa-ajalla.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Täysin samaa mieltä	70	11,3	11,3	11,3
Samaa mieltä	224	36,0	36,0	47,3
Ei samaa eikä eri mieltä	103	16,6	16,6	63,8
Eri mieltä	175	28,1	28,1	92,0
Täysin eri mieltä	50	8,0	8,0	100,0
Total	622	100,0	100,0	

20. Työni ei rajoita elämäni.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Täysin samaa mieltä	69	11,1	11,1	11,1
Samaa mieltä	171	27,5	27,5	38,6
Ei samaa eikä eri mieltä	105	16,9	16,9	55,5
Eri mieltä	233	37,5	37,5	92,9
Täysin eri mieltä	44	7,1	7,1	100,0
Total	622	100,0	100,0	

21. Minun on vaikea rentoutua työpäivän päätteeksi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Täysin samaa mieltä	50	8,0	8,0	8,0
Samaa mieltä	141	22,7	22,7	30,7
Ei samaa eikä eri mieltä	116	18,6	18,6	49,4
Eri mieltä	251	40,4	40,4	89,7
Täysin eri mieltä	64	10,3	10,3	100,0
Total	622	100,0	100,0	

22. Pystyn säilyttämään positiivisen asenteen myös haasteiden keskellä.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	73	11,7	11,7	11,7
	Samaa mieltä	325	52,3	52,3	64,0
	Ei samaa eikä eri mieltä	136	21,9	21,9	85,9
	Eri mieltä	80	12,9	12,9	98,7
	Täysin eri mieltä	8	1,3	1,3	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

23. Olen tyytyväinen tämänhetkiseen toimenkuvaani.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	119	19,1	19,1	19,1
	Samaa mieltä	283	45,5	45,5	64,6
	Ei samaa eikä eri mieltä	99	15,9	15,9	80,5
	Eri mieltä	111	17,8	17,8	98,4
	Täysin eri mieltä	10	1,6	1,6	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

24. Olen motivoitunut työssäni.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	146	23,5	23,5	23,5
	Samaa mieltä	306	49,2	49,3	72,8
	Ei samaa eikä eri mieltä	95	15,3	15,3	88,1
	Eri mieltä	66	10,6	10,6	98,7
	Täysin eri mieltä	8	1,3	1,3	100,0
	Total	621	99,8	100,0	
Missing	System	1	0,2		
Total		622	100,0		

25. Minut on perehdytetty työtehtäviini riittävän hyvin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Täysin samaa mieltä	128	20,6	20,6	20,6
	Samaa mieltä	305	49,0	49,0	69,6
	Ei samaa eikä eri mieltä	95	15,3	15,3	84,9
	Eri mieltä	83	13,3	13,3	98,2
	Täysin eri mieltä	11	1,8	1,8	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

26. Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	179	28,8	28,8	28,8
	Samaa mieltä	350	56,3	56,3	85,0
	Ei samaa eikä eri mieltä	51	8,2	8,2	93,2
	Eri mieltä	38	6,1	6,1	99,4
	Täysin eri mieltä	4	,6	,6	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

27. Koen tekeväni merkityksellistä työtä.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	293	47,1	47,1	47,1
	Samaa mieltä	251	40,4	40,4	87,5
	Ei samaa eikä eri mieltä	51	8,2	8,2	95,7
	Eri mieltä	21	3,4	3,4	99,0
	Täysin eri mieltä	6	1,0	1,0	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

28. Pidän työstäni.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	230	37,0	37,0	37,0
	Samaa mieltä	301	48,4	48,4	85,4
	Ei samaa eikä eri mieltä	64	10,3	10,3	95,7
	Eri mieltä	24	3,9	3,9	99,5
	Täysin eri mieltä	3	,5	,5	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

29. Minulla on työssäni toistuvasti kiire.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	225	36,2	36,2	36,2
	Samaa mieltä	241	38,7	38,7	74,9
	Ei samaa eikä eri mieltä	83	13,3	13,3	88,3
	Eri mieltä	64	10,3	10,3	98,6
	Täysin eri mieltä	9	1,4	1,4	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

30. Työmääräni on liian suuri.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	127	20,4	20,4	20,4
	Samaa mieltä	178	28,6	28,6	49,0
	Ei samaa eikä eri mieltä	190	30,5	30,5	79,6
	Eri mieltä	113	18,2	18,2	97,7
	Täysin eri mieltä	14	2,3	2,3	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

31. Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehtyä.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	28	4,5	4,5	4,5
	Samaa mieltä	170	27,3	27,3	31,8
	Ei samaa eikä eri mieltä	157	25,2	25,2	57,1
	Eri mieltä	200	32,2	32,2	89,2
	Täysin eri mieltä	67	10,8	10,8	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

32. Työntekijöiden määrä työpaikallani on riittävä.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	32	5,1	5,1	5,1

Samaa mieltä	96	15,4	15,4	20,6
Ei samaa eikä eri mieltä	89	14,3	14,3	34,9
Eri mieltä	210	33,8	33,8	68,6
Täysin eri mieltä	195	31,4	31,4	100,0
Total	622	100,0	100,0	

33. Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	186	29,9	29,9	29,9
	Samaa mieltä	138	22,2	22,2	52,1
	Ei samaa eikä eri mieltä	60	9,6	9,6	61,7
	Eri mieltä	117	18,8	18,8	80,5
	Täysin eri mieltä	121	19,5	19,5	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

34. Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	138	22,2	22,2	22,2
	Samaa mieltä	306	49,2	49,2	71,4
	Ei samaa eikä eri mieltä	104	16,7	16,7	88,1
	Eri mieltä	67	10,8	10,8	98,9
	Täysin eri mieltä	7	1,1	1,1	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

35. Minua kohdellaan reilusti työpaikallani.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	145	23,3	23,3	23,3
	Samaa mieltä	324	52,1	52,1	75,4
	Ei samaa eikä eri mieltä	82	13,2	13,2	88,6
	Eri mieltä	59	9,5	9,5	98,1
	Täysin eri mieltä	12	1,9	1,9	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

36. Olen tyytyväinen ammatillisiin suhteisiini.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	122	19,6	19,6	19,6
	Samaa mieltä	345	55,5	55,5	75,1
	Ei samaa eikä eri mieltä	113	18,2	18,2	93,2
	Eri mieltä	39	6,3	6,3	99,5
	Täysin eri mieltä	3	,5	,5	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

37. Voin vaikuttaa työhöni liittyviin päätöksiin (työvuorot jne).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	104	16,7	16,7	16,7
	Samaa mieltä	311	50,0	50,0	66,7
	Ei samaa eikä eri mieltä	104	16,7	16,7	83,4
	Eri mieltä	81	13,0	13,0	96,5
	Täysin eri mieltä	22	3,5	3,5	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

38. Olen kokenut työpaikallani kiusaamista tai ahdistelua.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	17	2,7	2,7	2,7
	Samaa mieltä	71	11,4	11,4	14,1
	Ei samaa eikä eri mieltä	61	9,8	9,8	24,0
	Eri mieltä	178	28,6	28,6	52,6
	Täysin eri mieltä	295	47,4	47,4	100,0
	Total	622	100,0	100,0	

Toimenkuvan vaikutus työhyvinvointiin (tilastollisesti merkitsevät)

		Hemato- logia	Kemia	KLF/KNF	Mikrobio- logia	Näyt- teenotto	Patolo- gia	Muu
Työssäni joudun olemaan haas- tavissa tai kivuliaissa asen- noissa.	Samaa mieltä	49 89,1 %	89 83,2 %	16 64,0 %	20 45,5 %	103 67,3 %	23 71,9 %	66 52,8 %
	Eri mieltä	6 10,9 %	18 16,8 %	9 36,0 %	24 54,5 %	50 32,7 %	9 28,1 %	59 47,2 %
Minulla on ollut viimeisen vuo- den aikana työstä johtuvia tuki- ja liikuntaelinten vaivoja.	Samaa mieltä	38 66,7 %	80 69,0 %	12 48,0 %	21 43,8 %	106 63,1 %	19 54,3 %	72 55,8 %
	Eri mieltä	19 33,3 %	36 31,0 %	13 52,0 %	27 56,3 %	62 36,9 %	16 45,7 %	57 44,2 %
Pystyn pitämään riittävästi tau- koja työpäivän aikana.	Samaa mieltä	31 57,4 %	57 58,8 %	20 74,1 %	40 83,3 %	79 51,3 %	24 70,6 %	88 75,9 %
	Eri mieltä	23 42,6 %	40 41,2 %	7 25,9 %	8 16,7%	75 48,7 %	10 29,4 %	28 24,1 %
Tunnen, että työni uhkaa terveyt- täni tai turvallisuuttani.	Samaa mieltä	20 44,4 %	45 47,4 %	6 24,0 %	7 16,3 %	60 40,8 %	7 25,0 %	36 30,0 %
	Eri mieltä							

Liite 5

2 (4)

		Hemato- logia	Kemia	KLF/KNF	Mikrobio- logia	Näyt- teenotto	Patolo- gia	Muu
		25 55,6 %	50 52,6 %	19 76,0 %	36 83,7 %	87 59,2 %	21 75,0 %	84 70,0 %
Tunnen jaksavani työssäni hy- vin.	Samaa mieltä	36 73,5 %	60 59,4 %	20 83,3 %	37 82,2 %	99 66,4 %	28 80,0 %	83 73,5 %
	Eri mieltä	13 26,5 %	41 40,6 %	4 16,7 %	8 17,8 %	50 33,6 %	7 20,0 %	30 26,5 %
Tunnen palautuvani työstä va- paa-ajalla.	Samaa mieltä	23 42,6 %	39 41,5 %	15 71,4 %	27 60,0 %	95 60,9 %	23 71,9 %	72 61,5 %
	Eri mieltä	31 57,4 %	55 58,5 %	6 28,6 %	18 40,0 %	61 39,1 %	9 28,1 %	45 38,5 %
Työni ei rajoita elämäni.	Samaa mieltä	20 35,7 %	25 26,3 %	16 66,7 %	21 44,7 %	74 51,7 %	21 60,0 %	63 53,8 %
	Eri mieltä	36 64,3 %	70 73,7 %	8 33,3 %	26 55,3 %	69 48,3 %	14 40,0 %	54 46,2 %
Olen tyytyväinen tämänhetki- seen toimenkuvaani.	Samaa mieltä	44 74,6 %	74 77,1 %	20 87,0 %	39 90,7 %	97 64,2 %	30 85,7 %	98 84,5 %

Liite 5

3 (4)

		Hemato- logia	Kemia	KLF/KNF	Mikrobio- logia	Näyt- teenotto	Patolo- gia	Muu
	Eri mieltä	15 25,4 %	22 22,9 %	3 13,0 %	4 9,3 %	54 35,8 %	5 14,3 %	18 15,5 %
Työmääräni on liian suuri.	Samaa mieltä	39 86,7 %	73 82,0 %	6 33,3 %	19 54,3 %	91 66,9 %	14 58,3 %	63 74,1 %
	Eri mieltä	6 13,3 %	16 18,0 %	12 66,7 %	16 45,7 %	45 33,1 %	10 41,7 %	22 25,9 %
Työntekijöiden määrä työpaikalani on riittävä.	Samaa mieltä	7 11,3 %	11 10,1 %	11 47,8 %	19 54,3 %	36 23,2 %	17 53,1 %	27 23,1 %
	Eri mieltä	55 88,7 %	98 89,9 %	12 52,2 %	16 45,7 %	119 76,8 %	15 46,9 %	90 76,9 %
Työyhteisössäni on hyvä ilma- piiri.	Samaa mieltä	46 83,6 %	74 77,1 %	22 91,7 %	40 85,1 %	132 86,3 %	20 80,0 %	110 93,2 %
	Eri mieltä	9 16,4 %	22 22,9 %	2 8,3 %	7 14,9 %	21 13,7 %	5 20,0 %	8 6,8 %
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin päätöksiin (työvuorot jne.).	Samaa mieltä	40 80,0 %	73 76,0 %	24 96,0 %	41 89,1 %	99 69,7 %	29 80,6 %	109 88,6 %

Liite 5

4 (4)

		Hemato- logia	Kemia	KLF/KNF	Mikrobio- logia	Näyt- teenotto	Patolo- gia	Muu
	Eri mieltä	10 20,0 %	23 24,0 %	1 4,0 %	5 10,9 %	43 30,3 %	7 19,4 %	14 11,4 %
Olen kokenut työpaikallani kiu- saamista tai ahdistelua.	Samaa mieltä	5 8,9 %	25 23,6 %	2 7,4 %	6 11,5 %	24 15,1 %	9 28,1 %	17 13,2 %
	Eri mieltä	51 91,1 %	81 76,4 %	25 92,6 %	46 88,5 %	135 84,9 %	23 71,9 %	112 86,8 %