

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

TYÖHYVINVOINNIN NYKYTILAN KARTOITUS JA KEHITTÄMINEN TYÖNTEKIJÄLÄHTÖISESTI

Kuopion yliopistollisen sairaalan kliinisen fysiologian, isotooppilääketieteen ja kliinisen neurofysiologian yksikössä

TEKIJÄ Jenni Tiitinen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Hyvinvointikoordinaattorin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Jenni Tiitinen	
Työn nimi Työhyvinvoinnin nykytilan kartoitus ja kehittäminen työntekijälähtöisesti	
Päiväys	9.11.2022
Sivumäärä/Liitteet	61/4
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion yliopistollinen sairaala, kliininen fysiologia, isotooppilääketiede ja kliininen neurofysiologia	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työhyvinvointi on laaja käsite, mikä pitää sisällään useita eri osa-alueita sekä yksilö, että organisaatiotasolla. Usein ajatellaan, että työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtuu organisaatiotasolla, mutta on useita työhyvinvoinnin osa-alueita, joihin voidaan vaikuttaa työntekijälähtöisesti. Siksi onkin tärkeä ymmärtää, että työhyvinvoinnin kehittäminen on kaikkien organisaation työntekijöiden vastuulla.</p> <p>Tämä opinnäytetyö toteutettiin Kuopion yliopistollisen sairaalan (KYS) kliinisen fysiologian, isotooppilääketieteen ja kliinisen neurofysiologian yksikössä. Kliininen fysiologia ja isotooppilääketiede on lääketieteen erikoisala, joka tutkii ihmisen elinten toimintaa sekä niiden säätelyä eri toiminnan tutkimuksilla ja kuvantamisella. Kliininen neurofysiologia on lääketieteen erikoisala missä tutkitaan pääasiassa keskus- ja ääreishermoston toimintaa.</p> <p>Työn tarkoituksena on kartoittaa kohdeyksikön työhyvinvoinnin nykytila sekä selvittää millaisia työhyvinvoinnin kehittämiskohteita työntekijät tunnistavat omassa toiminnassa ja kuinka työhyvinvointia voidaan kehittää työntekijälähtöisesti. Opinnäytetyön tavoitteena on työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä työhyvinvoinnin kehittäminen kohdeyksikössä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena Webropol- kyselyn avulla. Kyselyssä oli myös laadullisen tutkimuksen piirteitä. Opinnäytetyön kysely oli kaksiosainen, joista ensimmäinen osa koski nykytilan kartoittamista ja toinen osa työhyvinvoinnin kehittämistä. Kyselyn kolme pääaihealuetta oli: 1) työ ja työympäristö, 2) työntekijän työkyky, hyvinvointi ja terveys sekä 3) työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet.</p> <p>Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että työhyvinvointi on kohdeyksikössä melko hyvällä tasolla ja työhyvinvoinnin kehittämiskohteita on tunnistettu omassa toiminnassa hyvin. Erityisesti työilmapiirillä koettiin olevan merkitystä työhyvinvointiin. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä oli työaikajärjestelyt, työn ja vapaa-ajan yhdistäminen, terveydentila, työyhteisötaidot, tasapuolisuus sekä uni ja palautuminen. Työhyvinvoinnin kehittämisen keinoista yllä mainittujen lisäksi nousi esille liikunta ja työn tauottaminen.</p>	
Avainsanat työhyvinvointi, kehittäminen, hyvinvointi, työkyky, terveys, työympäristö, työyhteisötaidot	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Master's Degree Programme of Health and Welfare Coordinator	
Author Jenni Tiitinen	
Title of Thesis Mapping and developing the current state of well-being at work in an employee-oriented manner	
Date 9 November 2022	Pages/Appendices 61/4
Client Organisation /Partners Kuopio university hospital, a unit for clinical physiology, nuclear medicine and clinical neurophysiology	
<p>Abstract</p> <p>Well-being at work is a broad concept that includes several elements both at the individual and organisational level. It is often thought that the development of well-being at work takes place at the organisational level, but there are several areas of well-being at work that can be influenced in an employee-oriented manner. Therefore, it is important to understand that the development of well-being at work is the responsibility of all employees of the organisation.</p> <p>This thesis was carried out in the unit of clinical physiology, nuclear medicine and clinical neurophysiology at Kuopio University Hospital (KYS). Clinical physiology and nuclear medicine is a medical specialty that studies the functioning of human organs as well as their regulation with various activities and imaging. Clinical neurophysiology is a medical specialty where central and peripheral nervous system functions are studied.</p> <p>The purpose of the thesis was to map the current state of the well-being at work in the client organisation and to investigate what elements of well-being at work the employees identify in their activities and how well-being at work could be developed in an employee-oriented manner. The objective of the thesis was the comprehensive promotion of the well-being and health of employees and the development of well-being at work in the target unit.</p> <p>The thesis was implemented as a quantitative survey using the Webropol survey tool. The survey also included features of qualitative research. The thesis questionnaire was divided into two parts, where the first part concerned the mapping of the current state, and the second part reviewed the development of well-being at work. The three main topics of the survey were as follows: 1) work and work environment, 2) employee's ability to work, well-being and health, and 3) work community skills and social relations.</p> <p>Based on the results of the thesis, well-being at work is at a fairly good level in the target unit and the employees identify areas of occupational well-being in need of. In particular, the working atmosphere is considered to have an impact on well-being at work. In addition, working time arrangements, combining work and leisure, health status, working community skills, equity and sleep and recovery are factors affecting well-being at work. In addition to the above-mentioned factors, exercise and taking breaks from work are regarded as ways to develop well-being at work.</p>	
<p>Keywords well-being at work, development, well-being, ability to work, health, work environment, work community skills</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	7
2.2	Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	8
3	TYÖNTEKIJÄN HYVINVOINTI JA TYÖKYKY	12
3.1	Työ ja työympäristö	12
3.2	Työntekijän työkyky, hyvinvointi ja terveys.....	14
3.3	Työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet.....	17
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE	19
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	20
5.1	Tutkimusmenetelmän esittely	20
5.2	Tutkimusympäristö.....	20
5.3	Aineiston keruu.....	21
5.4	Aineiston analysointi	22
6	TULOKSET	23
6.1	Työhyvinvoinnin nykytila	24
6.1.1	Työ ja työympäristö	25
6.1.2	Työntekijän koettu hyvinvointi ja terveys	27
6.1.3	Työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet	30
6.2	Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	32
7	POHDINTA.....	36
7.1	Tulosten tarkastelu	36
7.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	39
7.3	Ammatillinen kasvu	40
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET	43
	LÄHTEET	46
	LIITE 1: TUTKUMUSTIEDOTE	50
	LIITE 2: TIETOSUOJAILMOITUS	51
	LIITE 3: KYSELY.....	55
	LIITE 4: AVOINTEN KYSYMYSTEN ANALYSOINTI	61

KUVALUETTELO

KUVA 1. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. (Virolainen 2012, 13.).....	7
KUVA 2. Työhyvinvoinnin portaat. (Rauramo 2012, 15.)	10
KUVA 3. Työhyvinvointipääoma. (Manka & Manka 2016, 53.).....	11
KUVA 4. Työkykytalo. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon).....	15
KUVA 5. Vastaajien ikä ja sukupuolijakauma.	23
KUVA 6. Vastaajien ammattiryhmäjakauma.....	23
KUVA 7. Koettu työhyvinvointi.....	24
KUVA 8. Koettu työhyvinvointi ammattiryhmittäin.....	24
KUVA 9. Koettu työhyvinvointi iän mukaan.	25
KUVA 10. Koettu työhyvinvointi sukupuolen mukaan.	25
KUVA 11. Koulutustarpeet.....	35

TAULUKKOLUETTELO

TAULUKKO 1. Työtä ja työympäristöä koskevat väittämät.	26
TAULUKKO 2. Työtä koskevat väittämät ammattiryhmittäin.	27
TAULUKKO 3. Työtä koskevat väittämät sukupuolen ja iän mukaan.	27
TAULUKKO 4. Työntekijän koettua hyvinvointia ja terveyttä koskevat väittämät.	28
TAULUKKO 5. Työntekijän koettua hyvinvointia ja terveyttä koskevat väittämät ammattiryhmittäin.	29
TAULUKKO 6. Työntekijän koettua hyvinvointia ja terveyttä koskevat väittämät sukupuolen ja iän mukaan.	29
TAULUKKO 7. Työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita koskevat väittämät.	30
TAULUKKO 8. Työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita koskevat väittämät ammattiryhmittäin.	31
TAULUKKO 9. Työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita koskevat väittämät sukupuolen ja iän mukaan.	31
TAULUKKO 10. Esimerkki vastauksia työhyvinvointiin eniten vaikuttavista tekijöistä.....	32
TAULUKKO 11. Kehittämiskohteiden tunnistaminen, työtä koskevat kehittämiskohteet.	33
TAULUKKO 12. Kehittämiskohteiden tunnistaminen, työntekijän hyvinvointia ja terveyttä koskevat kehittämiskohteet.	33
TAULUKKO 13. Kehittämiskohteiden tunnistaminen, työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita koskevat kehittämiskohteet.	34
TAULUKKO 14. Esimerkki vastauksia työhyvinvoinnin parantamisen keinoista.	34
TAULUKKO 15. Mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiisi?	61
TAULUKKO 16. Millä keinoin voisit parantaa työhyvinvointiasi?	62

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi voidaan määritellä useilla eri tavoilla, mutta yleisesti ajatellaan, että se on kokonaisuus, missä työ on turvallista, terveellistä sekä tuottavaa ja missä on ammattitaitoiset työntekijät ja hyvin johdettu organisaatio. Työhyvinvointiin kuuluu työn mielekkääksi ja merkitykselliseksi kokemisen tunne, joka näkyy ulospäin muun muassa asiakkaille ja siihen liittyy vahvasti arjen sujuminen sekä tavoitteiden toteutuminen sekä työyhteisön toimivuus ja vetovoimaisuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon.) Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen lähtökohtana voidaan pitää terveydenhuoltolakia, minkä tarkoituksena on muun muassa ylläpitää ja edistää väestön terveyttä, hyvinvointia sekä työ- ja toimintakykyä. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen kohdistuu yksilön, väestön tai erilaisten yhteisöjen elinympäristöön muun muassa ylläpitäen ja parantaen terveyttä, työ- ja toimintakykyä, sairauksia sekä tapaturmia. Lisäksi siihen sitoutuu vahvasti mielenterveyden vahvistaminen ja väestöryhmien voimavarojen kohentaminen ja terveyserojen kaventaminen. (Terveydenhuoltolaki 2010/1326.)

Hoitotyön psyykinen ja fyysinen kuormitus on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana, minkä vuoksi mahdollisuus työn tekemiseen halutulla tavalla on vähentynyt. Lisäksi vaikutusmahdollisuudet työhön ja työaikoihin ovat hyvin pienet. Henkilöstön mielestä työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen terveysalalla ei panosteta riittävästi. (Tanttu & Jaatinen 2016, 12.) Työelämän muuttuessa nopeassa tahdissa, muuttuvat myös tarpeet työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Tämän vuoksi on tärkeää seurata, kehittää ja uudistaa työhyvinvointia. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 4.) Työhyvinvoinnin kehittämällä voidaan lisätä motivaatiota ja sitoutumista työhön sekä osallisuuden kokemusta (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon).

Kuopion yliopistollinen sairaala (KYS) on yksi Suomen viidestä yliopistosairaaloista. Se kuuluu Pohjois-Savon sairaanhoitopiiriin, minkä tehtävänä on huolehtia itä- ja keskisuomalaisen erityistason erikoissairaanhoidosta. Kliininen fysiologia, isotooppilääketiede ja kliininen neurofysiologia ovat osa KYS:n kuvantamiskeskusta. (Kuopion yliopistollinen sairaala 2022.) Kliininen fysiologia ja isotooppilääketiede ovat lääketieteen erikoisaloja, missä tehdään potilaiden toiminnallisia tutkimuksia ja kuvantamista (Knuuti & Laitinen 2020). Kliininen neurofysiologia on lääketieteen erikoisala minkä tutkimukset keskittyvät pääasiassa keskus- ja ääreishermoston tutkimuksiin (Pirkanmaan sairaanhoitopiiri 2022).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää KYS:n kliinisen fysiologian, isotooppilääketieteen ja kliinisen neurofysiologian työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytila sekä selvittää millaisia työhyvinvoinnin kehittämiskohteita työntekijät tunnistavat omassa toiminnassaan ja kartoittaa kuinka työhyvinvointia voidaan kehittää työntekijälähtöisesti. Tutkimuksen tavoitteena on työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä työhyvinvoinnin kehittäminen. Tutkimus toteutetaan Webropol- kyselyn avulla ja sen tuloksia voidaan hyödyntää työntekijöiden hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä sekä työhyvinvoinnin kehittämisessä kliinisen fysiologian, isotooppilääketieteen ja kliinisen neurofysiologian yksikössä. Tulosten perusteella voidaan valita aihealueita, joihin organisaation sisältä olevien asiantuntijoiden, kuten työterveyshuollon ja työsuojelun ammattitaitoa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin parantamiseksi.

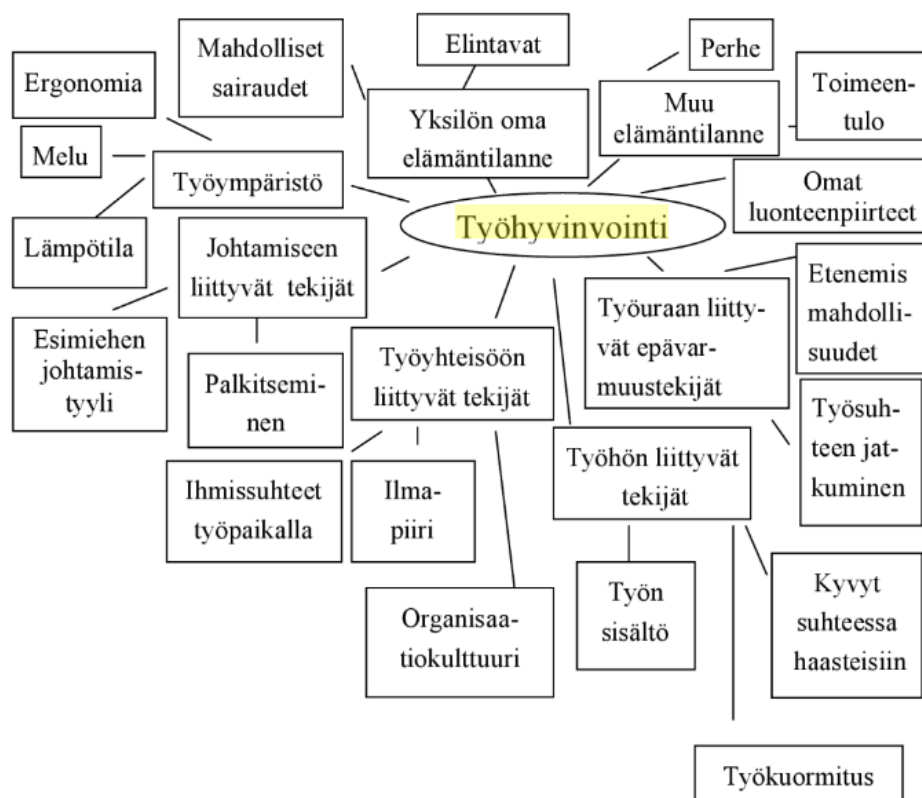
2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin lähtökohtana voidaan pitää työturvallisuuslakia. Sen tehtävänä on parantaa työympäristöä ja työoloja, turvaten ja ylläpitäen työntekijän työkykyä. Työturvallisuuslain keskeisimpinä tehtävinä on työtapaturmien, ammattitautien sekä muiden työstä ja työympäristöstä aiheutuvien fyysisten ja psyykkisten työntekijän terveyteen vaikuttavien terveyshaittojen ennalta ehkäisy ja torjunta. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 1§.)

Työhyvinvoinnin tutkimusta on tehty jo yli sata vuotta. Aluksi kohteena oli yksilö, myöhemmin mukaan tuli myös ympäristö. 1990-luvulla Suomessa muodostui työkyky-malli ja alettiin kehittää työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä. (Kauhanen 2016, 21; Manka & Manka 2016, 64) Käsitteenä työhyvinvointi on muotoutunut vasta 2000-luvulla (Kivinen 2019, 31; Kauhanen 2016, 22; Puttonen ym. 2016, 31).

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Yleisesti työhyvinvointi määritellään kokonaisuutena, mikä sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn (Laine, Lindberg & Silvennoinen 2016, 288–289; Virolainen 2012, 11–12). Työhyvinvointi käsite pitää sisällään sekä terveyden että tyytyväisyyden työhön ja elämään. Se kuvaa työelämänlaatua, sisältäen työturvallisuus- ja työterveysnäkökohdat. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa henkinen ja fyysinen terveys, työturvallisuus, työn organisointi, työhön sitoutuminen, työelämänedut sekä palkka. (Schulte & Vainio 2010.) Virolainen (2012, 13) on kirjassaan kokonaisvaltainen työhyvinvointi, kuvannut laajasti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (kuva 1).



KUVA 1. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. (Virolainen 2012, 13.)

Työhyvinvoinnin osa-alueita ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Fyysinen työhyvinvointi koostuu fyysisistä työolosuhteista, työn fyysisestä kuormituksesta ja ergonomiasta. Lisäksi siihen vaikuttavat työpaikan siisteys, työvälitteet, melu ja lämpötila. Tämä työhyvinvoinnin osa-alue on erityisesti esillä fyysisissä työtehtävissä, kuten hoitotyössä. Fyysisen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää huomioida kuormituksen tasainen jakautuminen, huolehtimalla ergonomisista työasunnoista ja työn tauottamisesta. Psyykinen työhyvinvointi on nykyisin hyvin keskeisessä asemassa, kun tarkastellaan työhyvinvointia. Se pitää sisällään esimerkiksi työilmapiirin, työn stressaavuuden ja työpaineet. Töiden jakaminen tasaisesti työntekijöiden kesken sekä vapaa-ajan ja työn sopiva suhde edistää psyykkistä työhyvinvointia. Sosiaalinen työhyvinvointi vastaavasti muodostuu sosiaalisesta kanssakäymisestä työyhteisön jäsenten välillä. Sosiaalinen työhyvinvointi mahdollistaa työntekijöiden väliset keskustelut niin työstä kuin sen ulkopuolisistakin asioista, mikä lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy myös ystävyysuhteiden muodostuminen, on hyvin tavallista, että työntekijät tapaavat toisiaan myös työn ulkopuolella. (Virolainen 2012, 17–24.) Sosiaalisten suhteiden ja viestinnän onkin todettu olevan merkittävässä asemassa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä (Monnot & Beehr 2014). Puutteet jollakin työhyvinvoinnin osa-alueella vaikuttaa toiseen työhyvinvoinnin osa-alueeseen. Se vuoksi työhyvinvointia tuleekin tarkastella kokonaisvaltaisesti, sillä sen kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, esimerkiksi fyysinen terveys voi kärsiä psyykkisesti stressaavan työn vuoksi. (Virolainen 2012, 11–12.)

Työhyvinvointia pidetään työntekijän positiivisena tunteena, mikä saa alkunsa työkokemuksesta ja se vaikuttaa joko suoraan tai välillisesti työn tulokseen, tuottavuuteen ja työyhteisöön. Lisäksi sillä on vaikutusta työkykyyn ja sairastavuuteen muun muassa työpahoinvoinnin vähentymisen myötä. (Laine ym. 2016, 288–289). Työhyvinvoinnilla on todettu olevan merkitystä työnlaatuun hoitoalalla, sillä hyvinvoiva henkilöstö tarjoaa laadukkaampaa hoitoa potilaille, he muodostavat positiivisen ilmapiirin hoitoon ja viihtyvät työpaikallan. (Tanttu & Jaatinen 2016, 13; Lorber 2018.) Työhyvinvoinnin voidaankin ajatella olevan hyvin suunnitellun ja toteutetun työn tulos (Kivinen 2019, 32). On kuitenkin hyvä muistaa, että työhyvinvointi on muuttuva tila, sillä siihen vaikuttavat työn kuormitus- ja voimavaratekijät. (Puttonen ym. 2016, 6).

Hoitotyö on fyysisesti raskasta ja aiheuttaa työntekijöille muun muassa tuki- ja liikuntaelämistön sairauksia. Fyysisen kuormituksen lisäksi, myös työn psyykkiset kuormitustekijät ovat kasvaneet viimeisten vuosien aikana. Työn fyysisistä ja psyykkistä kuormittavuutta pidetään hoitotyön työhyvinvoinnin kannalta merkittävänä riskitekijänä, joihin työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa. (Tanttu & Jaatinen 2016, 12–13.) Työn kuormittavuustekijöiden hallinnan lisäksi, on tärkeä edistää työstä innostumista ja työn imua (Puttonen ym. 2016, 8).

2.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittäminen on saanut alkunsa, kun on ymmärretty miten monet tekijät vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin, aina työn organisoinnista työn ulkopuolisiin tekijöihin. Työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana tulisi huomioida, että mikäli ihmiset eivät voi työssään hyvin, olisi tärkeämpää kehittää työtä, kun hoitaa työn aiheuttamia oireita eli työpahoinvointia. Johtajilla on tässä suuri vastuu, mutta työpaikan eri asiantuntijatahot voivat olla mukana kehittämässä työn turvallisuutta, terveyttä ja organisoimista. Työntekijät, esimiehet, työterveyshuolto, työsuojeluorganisaatio ja

luottamusmiehet ovat asiantuntijoita omalla vastuualueellaan, siksi heidän tietotaitonsa hyödyntäminen työhyvinvoinnin kehittämisessä on tärkeää. (Kivinen 2019, 31–32.) Työhyvinvoinnin kehittämisen tulisi olla suunnitelmallinen prosessi, johon koko organisaatio osallistuu (Virolainen 2012, 135).

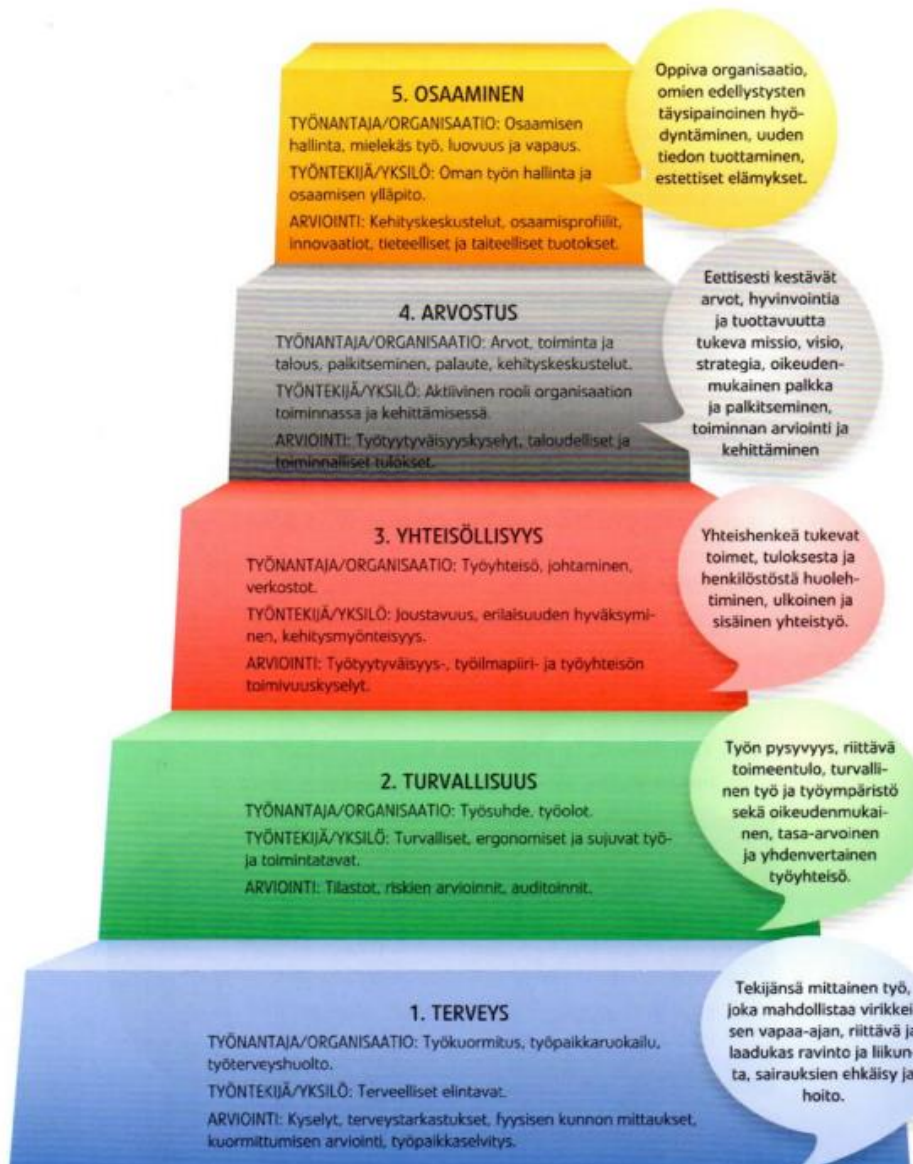
Työhyvinvoinnin kehittäminen on yksi merkittävistä tekijöistä, kun mietitään tuottavuuden parantamista ja henkilöstön vaihtuvuuden pienentymistä. Lisäksi työhyvinvointiin panostamisella on pystytty vähentämään muun muassa työtapaturmia ja sairaspoissaoloja (Kauhanen 2016, 63; Lorber 2018.) Työhyvinvoinnin kehittämisellä voidaan lisätä työtyytyväisyyttä ja motivaatiota sekä parantaa työilmapiiriä ja asiakaspalvelua. Työhyvinvoinnin kehittäminen lisää organisaation osaamista ja oppiminen lisääntyy. Tätä myötä työyhteisön innovatiivisuus kasvaa, mikä luo mahdollisuuksia uusille tuotteille ja prosesseille. Tämä lisää työntekijöiden sitoutumista, millä on vaikutusta työn laatuun. Lisäksi työhyvinvoinnin kehittäminen lisää työpaikan houkuttelevuutta. (Manka & Manka 2016, 62.)

Työhyvinvoinnin kehittämisessä johdon ja työntekijöiden välinen yhteistyö on avainasemassa sen onnistumisen suhteen (Häggman-Laitila 2013, 308; Lorber 2018). Organisaation johdolla on kuitenkin vastuu kehittämisen onnistumisesta. Johdon tehtävä on viestiä kehittämisen tärkeydestä ja luoda innostuneisuutta, sillä johdon toiminnalla on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 134.) Tutkimuksissa on todettu, että oikeudenmukainen, muutosmyönteinen, motivoiva ja vastuullistava johtaminen edistää työhyvinvointia. Puolestaan välttelevä johtajuus, liika valvonta ja roolipäselvytykset lisäävät työuupumusta ja -tyytymättömyyttä. (Häggman-Laitila 2013, 306.)

Hyvä johtaminen on siis tärkeää työhyvinvoinnin kehittämisessä, mutta yhtä tärkeää on henkilöstön mukaan ottaminen. Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, osaamisen kehittäminen sekä osallistava esimiestyö vaikuttavat työhyvinvointiin. Näiden lisäksi yksilöllisten voimavarojen tukeminen on tärkeä osa työhyvinvoinnin kehittämistä. Työhyvinvoinnin kehittämisessä työntekijän vastuulla on omasta hyvinvoinnista huolehtiminen sekä itsensä johtaminen, oman osaamisen ylläpitäminen ja kehittämisen, myönteinen asenne ja muutokseen sopeutuminen sekä hyvät työyhteisötaidot ja muiden tukeminen. (Manka & Manka 2016, 55–56.)

Rauramo (2012, 13–15.) on käsitellyt työhyvinvointia ja sen kehittämistä viiden portaatan avulla (kuva 2). Työhyvinvoinnin portaiden lähtökohtana on ihmisen perustarpeet suhteessa työhön ja perustarpeiden vaikutus motivaatioon. Ensimmäinen porttas, terveys, kuvastaa työntekijän psykofysiologisia tarpeita, minkä tavoitteena on työntekijän hyvä terveys. Hyvää terveyttä pidetään tärkeänä, eikä se ole ainoastaan sairauksien poistamista vaan se koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Nämä pitävät sisällään muun muassa virkistävän vapaa-ajan, ravinnon, liikunnan sekä sairauksien ehkäisyn ja hoidon. Toinen porttas, turvallisuus, puolestaan kuvaan yksilön ja työyhteisön turvallisuuden tunnetta. Tällä portaalla tavoitellaan kokonaisvaltaista turvallisuutta, mikä muodostuu turvallisesta työstä ja työympäristöstä, oikeudenmukaisuudesta ja tasa-arvosta sekä työn pysyvyydestä. Sen keskeisiä sisältöjä ovat työsuhte, työolot, ergonomia ja työ- ja toimintatavat. Kolmas porttas on yhteisöllisyys, johon kuuluvat työyhteisön yhteishenkeä tukevat toimet, kuten työtyytyväisyys ja työyhteisön ilmapiiri. Siinä korostuu erityisesti työyhteisön avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri sekä toimivat esimies-alaisuushteet. Neljäs porttas kuvaa arvostusta, mihin sisältyy aktiivinen kehittämiseen osallistuminen, oikeudenmukainen palkitseminen, palaute ja eettisesti kestävä arvot. Lisäksi

keskeisessä asemassa on hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva strategia. Viides porrassuora kuvaa osaamista, jonka keskiössä ovat työn hallinta, mielekkään työn luominen ja osaamisen kehittäminen. Siinä painotetaan niin yksilön kuin työyhteisön osaamisen kehittämistä ja tukemista sekä elinikäistä oppimista, mikä tukee niin organisaation kuin työntekijän kilpailukykyä.



KUVA 2. Työhyvinvoinnin portaatt. (Rauramo 2012, 15.)

Manka & Manka (2016) ovat käsitelleet työhyvinvointia työhyvinvointipääomaan peilaten, missä nousee esille samoja kokonaisuuksia Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaiden kanssa. Työhyvinvointipääoman keskiössä on yksilö, yhteisö ja organisaatio (kuva 3). Työhyvinvointipääoma lähtee muodostumaan yksilöstä, työyhteisön kautta organisaatioon. Yksilön pääoma muodostuu työkyvystä ja terveydestä. Työkyky luodaan terveellisestä, turvallisesta ja ergonomisesta työstä, missä olennaista on, että perusta työhyvinvoinnille muodostuu työssä itsessään. Terveys puolestaan tukee työelämässä menestymistä, sillä se mahdollistaa ja tukee koulutuksen ja työkokemuksen hankkimisessa. Työyhteisön työhyvinvointi pääoman ajatellaan muodostuvan hyvistä työyhteisötaitoista, esimies- ja alaisuhteista sekä työhön sitoutumisesta. Sillä voidaan lisätä tuloksellisuutta ja vahvistaa sosiaalista

työhyvinvointia, mikä lisää työntekijöiden motivoituneisuutta ja psykologista hyvinvointia. Edetessä työhyvinvointipääoman organisaatio tasolle, nousee esille organisaation kilpailukyky ja työntekijöiden muutos- ja uudistumiskyky. Tämä mahdollistaa organisaatiomuutokset ja auttaa työntekijöitä sopeutumaan työelämän uusiin tilanteisiin. (Manka & Manka 2016, 53–56.)



KUVA 3. Työhyvinvointipääoma. (Manka & Manka 2016, 53.)

Näitä työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulmia tukee myös Wein ym. (2020) tutkimus, missä tutkittiin sairaanhoitajien ja lääkäreiden itsehoitostrategioita uupumisen torjumiseksi. He nimesivät itsehoitostrategioksi työn merkityksen löytämisen ja sen yhdistämisen energianlähteeseen, ihmissuhteiden vaalimisen, positiivisen asenteen ja tunteiden säätelyn kehittämisen sekä oman panostuksen ja ainutlaatuisuuden tunnistamisen. Erityisesti tutkimuksessa korostui, että kollegoiden ja johdon kunniointi, tuki, saatavuus ja rohkaisu vaikuttivat positiivisen työympäristön luomiseen. Vahvuuksien tunnistamisen todettiin olevan tehokas keino itsetunnon, sitoutumisen ja tyytyväisyyden tunteen lisäämisessä. Työntekijän asiantuntemuksen ja työpanoksen tunnistamisen todettiin lisäävän itsensä toteuttamisen tunnetta ja tehostavan tiimityöskentelyä. Lisäksi todettiin, että vaikka negatiivisia piirteitä työympäristöstä on vaikea poistaa, niin positiivisten elementtien kehittäminen voi lisätä terveyttä ja positiivista työympäristöä. Näillä toimilla, todettiin olevan vaikutusta työuupumuksen oireiden vähenemiseen. (Wei, Kifner, Dawes, Wei & Boyd 2020.)

3 TYÖNTEKIJÄN HYVINVOINTI JA TYÖKYKY

Työ on keskeinen osa ihmisen elämää ja merkittävä tekijä hyvinvoinnissa. Hyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, kuten persoonalliset tarpeet ja niiden tyydyttäminen, päivittäiset valinnat sekä arvot. Työ antaa toimeentulon ja rytmittää elämää sekä tuo sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Toisaalta taas yksityiselämän ihmissuhteet, taloudellinen tilanne ja elämäntavat vaikuttavat työhön. Työssä käyvän ihmisen hyvinvointi on siis työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutusta. (Rauramo 2012, 10.)

Henkilökohtaisella hyvinvoinnilla on puolestaan todettu olevan merkittävä vaikutus työhyvinvointiin (Rauramo 2012, 10; Lorber 2018), kun taas puolestaan tyytyväisyys työhön lisää yleistä hyvinvointia (Puttonen ym. 2016, 7). Ihmiset, joiden fyysinen kunto on hyvä, ihmissuhteet kunnossa ja jotka kokevat olonsa hyväksi, selviytyvät paremmin stressistä ja menestyvät paremmin työssään (Lorber 2018). Työn tuodessa iloa elämään, auttaa se jaksamaan myös vapaa-ajalla (Rauramo 2012, 10).

Työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttaa siis kokonaiselämä, perhe ja läheiset ihmissuhteet, vapaa-aika, harrastukset sekä työ. Hyvä terveys, fyysinen kunto, koulutustaso sekä positiivinen elämänasenne vahvistavat hyvinvointia. (Häggman-Laitila 2013, 302; Boschman, Nieuwenhuijsen & Sluiter 2017; Lorber 2018.) Työkykyä ja työhyvinvointia heikentäviä asioita ovat muun muassa: heikko fyysinen terveys, epäterveelliset elämäntavat, sairaudet ja ikääntyminen (Abbasi ym. 2017). Heikentynyt työkyky lisää sairauspoissaoloja ja vammoja (Boschman ym. 2017). On kuitenkin muistettava, että vaikka työhyvinvointi ja työkyky ovat yhteydessä toisiinsa, eivät ne ole suoraan verrannollisia keskenään. Työntekijä voi kokea työkykynsä hyväksi, mutta ei silti voi hyvin töissä tai päinvastoin. (Laine ym. 2016, 298–299.)

3.1 Työ ja työympäristö

Työelämä muuttuu jatkuvasti, mikä vaatii työntekijältä sopeutumiskykyä ja kykyä toimia muutoksessa. Nykyisin työntekijältä odotetaan aiempaa enemmän itseohjautuvuutta. (Manka & Manka 2016, 158.) On tärkeää, että työntekijä osaa itse suunnitella ja kehittää työtään, työympäristöään ja työtapojaan. Sopivan haastava työ tarjoaa oppimiskokemuksia ja oivalluksia, mikä lisää työmotivaatiota, hyvinvointia, kehittymistä sekä työn tuloksellisuutta. (Rauramo 2012, 156.) Päivittäisiin työtehtäviin vaikuttamisella on havaittu olevan myönteinen vaikutus työhyvinvointiin (Lovejoy ym. 2021; Zhang, Punnett, McEnany & Gore 2016).

Työturvallisuus on jokaisen työntekijän oikeus ja turvallisen työpaikan luominen onkin kaikkien työntekijöiden vastuulla. Työntekijän tulee sitoutua turvallisiin työ- ja toimintatapoihin, sillä turvallinen työpaikka luodaan yhteistyöllä ja laajalla osaamisella. (Rauramo 2012, 70–71.) Työntekijä on vastuussa riittävästä osaamisesta oman työnsä tekemiseen. Vajavainen osaaminen tekee työstä raskasta ja se vaikuttaa myös muiden työyhteisön jäsenten työnkuormitukseen, heidän paikatessa muiden osaamisen vajetta. (Manka 2011, 120.) Turvallisuuden varmistamiseksi työpaikalla tulee noudattaa lakeja, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita. Siksi on tärkeää määrittää vastuut, varmistaa osaaminen sekä huolehtia työntekijöiden riittävästä perehdyttämisestä. (Rauramo 2012, 70–71.) Turvallinen ja terveellinen työympäristö on suunniteltu niin, että työntekijät pystyvät työskentelemään ja liikkumaan turvallisesti. Työtilat, työssä käytettävät työvälineet, laitteet ja raaka-aineet eivät saa aiheuttaa vaaraa tai haittaa työntekijöille. Työturvallisuus pitää sisällään myös työn suunnittelun ja

mitoituksen niin, ettei työntekijöille koidu liiallista fyysistä tai henkistä haittaa. (Rauramo 2012, 80–84; Työturvallisuuskeskus 2019, 36.)

Työergonomiasta huolehtiminen on työhyvinvoinnin ja työkyvyn kannalta tärkeässä asemassa. Hyvällä työergonomialla tuetaan työntekijän fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja kognitiivista toimintakykyä (Työturvallisuuskeskus 2019, 52). Ergonomia onkin työhyvinvoinnin osa ja sen tavoitteena on tukea ja edistää ihmisen terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia. Lisäksi siihen kytkeytyy toiminnan tehokkuus ja sujuvuus. Ergonomia on vuorovaikutusta ihmisen, työn ja tekniikan välillä ja se jaetaan kolmeen osa-alueeseen: 1. fyysinen ergonomia, 2. kognitiivinen ergonomia ja 3. organisatorinen ergonomia. Fyysinen ergonomia pitää sisällään ympäristön ja työpisteen missä työskennellään sekä välineet ja menetelmät, joita käytetään. Fyysisen ergonomian keskeisiä osa-alueita ovat muun muassa työasennot, työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet, työn vaatimukset ja työpaikan turvallisuus. (Virolainen 2012, 28–29; Terveyskylä 2020.) On todettu, että hoitajat, jotka kärsivät tuki- ja liikuntaelimestöön oireista, ovat raportoineet heikommasta unenlaadusta (Zhang ym. 2016). Kognitiivinen ergonomia muodostuu järjestelmistä ja käyttöliittymistä. Lisäksi se keskittyy ihmisen ajatustoimintoihin ja tapoihin, millä tietoa etsitään. Kognitiiviseen ergonomiaan liittyy psyykkiset toiminnot, kuten muisti ja päättely sekä toimintajärjestelmien vuorovaikutus. Organisatorinen ergonomia koostuu henkilöstörakenteista, työprosesseista ja -kokonaisuuksista sekä työaikajärjestelyistä. Organisatorisessa ergonomiassa yhteen sovitetaan teknisiä ja sosiaalisia järjestelmiä ja se keskittyy tuotannon ja palveluiden kehittämiseen sekä henkilöstön yhteistyöhön. Keskeisiä osa-alueita organisatorisessa ergonomiassa ovat viestintä, työajat, yhteistyö ja työn suunnittelu. (Virolainen 2012, 28–29; Terveyskylä 2020.)

Työntekijän kokonaiskuormitus koostuu sekä työstä että vapaa-ajasta. Sopiva työkuormitus lisää työntekijän terveyttä ja työkykyä. Työn ei tulisi olla liian raskasta, yksipuolista tai liian vaikeaa, toisaalta työ ei saa olla myöskään liian kevyttä tai helppoa. (Rauramo 2012, 43.) Tutkimusten mukaan suotuisina työnpiirteinä voidaan pitää vähäistä fyysistä ja psyykkistä kuormitusta, hyvää työturvallisuutta ja matalaa työpaikkaväkivallan riskiä. (Zhang ym. 2016; Chuang 2016.) Lisäämällä työn suotuisia piirteitä, voidaan vaikuttaa työntekijöiden unen määrään ja laatuun (Zhang ym. 2016). Työn kuormitustekijät koostuvat sekä fyysistä että psykososiaalista tekijöistä. Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa työasennot, liikkuminen ja fyysistä voimaa vaativat työtehtävät. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat puolestaan työn sisältö, työjärjestelyt ja työyhteisön toimivuus. (Rauramo 2012, 47–55; Työturvallisuuskeskus 2019, 52–55.) Muun muassa työn monipuolisuus, tauottaminen ja jaksottaminen tehtävien välillä lisää työntekijän hyvinvointia ja jaksamista. (Rauramo 2012, 43.) Työnkuormitus on yhteydessä työuupumuksen kokemukseen ja siihen vaikuttavat sekä henkilökohtaiset että ammatilliset ominaisuudet. Henkilökohtaisista ominaisuuksista työkokemuksen pituus, ammatillinen ikä ja persoona vaikuttivat. Kun taas puolestaan ammatillisista ominaisuuksista erityisesti liiallinen työmäärä ja ylityöt lisäsivät hoitajien työuupumusta. (Chuang ym. 2016.)

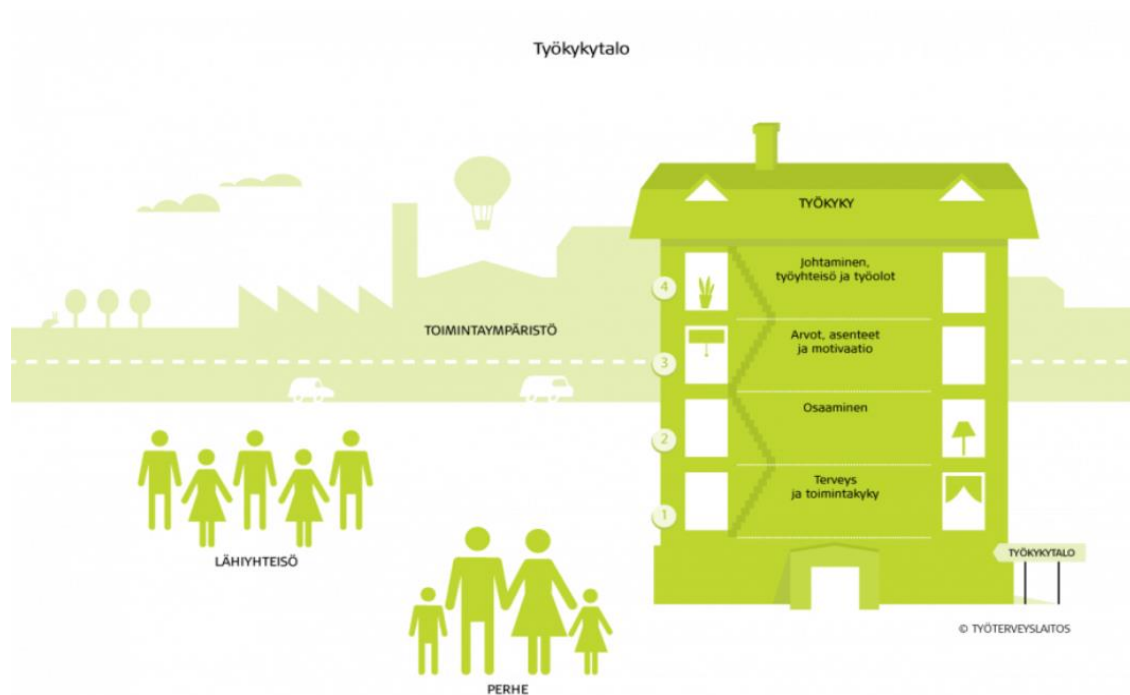
Työaikajärjestelyt vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin, terveyteen ja työhyvinvointiin. Tutkimusten mukaan vuoro- ja päivystystyö on suorassa yhteydessä työntekijöiden heikentyneeseen unen laatuun ja väsymykseen. Erityisesti yövuoroa sisältävän työn on todettu lyhentävän merkittävästi

unen määrää. (Olawale, Taiwo & Hesham 2017; Zhang ym. 2016). Lisäksi on todettu, että vuorotyötä tekevät hoitajat kokevat enemmän kroonista väsymystä, sydän- ja verisuonioireita sekä psyykkisiä oireita, kuin päivätyötä tekevät hoitajat (Magnavita & Garbarino 2017; Ferri ym. 2016; Olawale ym. 2017). Vuorotyöllä on merkitystä koettuun työstressiin ja kokemukseen omasta terveydestä. Hyvällä unen laadulla on puolestaan positiivinen vaikutus koettuun terveydentilaan. (Magnavita & Garbarino 2017.) Dall’Ora ym. (2016) ovat puolestaan todenneet, että vuorotyö ja yli 40 tunnin työviikot vaikuttavat työsuoritukseen negatiivisesti ja pelkästään yötyötä tekevien työntekijöiden työtyytyväisyys oli heikompi, kuin kiertävää vuorotyötä tekevien. Lisäksi he totesivat, että yli 12 tunnin työvuorot vaikuttavat työturvallisuuteen, mihin vaikutti myös taukojen puuttuminen.

3.2 Työntekijän työkyky, hyvinvointi ja terveys

Työkykyä pidetään yhtenä työtyytyväisyyden indeksinä ja se on merkittävässä asemassa työnlaadun ja turvallisuuden kannalta. Työkykyarvioinnissa otetaan huomioon työntekijän kyky suoriutua työstä suhteessa psyykkisiin ja fyysisiin tekijöihin. (Abbasi ym. 2017.) Työntekijä itse vastaa työkykynsä ja ammattitaitonsa ylläpitämisestä, mutta vastuu sen mahdollistamisesta on työnantajalla. Työnantaja voi tarjota työkyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi muun muassa lisäkoulutusta ja tukea sekä vahvistaa työilmapiiriä. Omaan työhyvinvointiinsa työntekijä pystyy vaikuttamaan esimerkiksi huolehtimalla omasta hyvinvoinnista ja itsensä johtamisesta (Manka & Manka 2016, 56–66.)

Työterveyslaitos kuvaa työkykyä nelikerroksisen talon avulla (kuva 4). Työkykytalon ensimmäinen kerros pitää sisällään terveyden ja toimintakyvyn, mihin kuuluvat niin fyysinen, psyykinen kuin sosiaalinenkin toimintakyky. Nämä ovat työkyvyn perusta. Toinen kerros koostuu osaamisesta, mikä pitää sisällään niin peruskoulutuksen kuin ammatillisen oppimisen. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Siinä korostuu työn ja muun elämän yhteen sovittaminen. Myös omien asenteiden, työn mielekkyyden ja haasteellisuuden merkitys työkykyyn tuodaan esille. Talon viimeinen, neljäs kerros koostuu johtamisesta, työoloista ja työyhteisöstä. Siinä korostetaan esihenkilöiden ja johtajien vastuuta ja velvollisuutta työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämisessä. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.)



KUVA 4. Työkykytalo. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon).

Hoitotyön työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä on todettu olevan hyvä ammatillinen itsetunto, kokemus työn imusta, ammatilliset kehittymismahdollisuudet, työn hallinta ja haasteellisuus. Nämä pitävät sisällään muun muassa työtehtävät, työn luonteen, johtamisen, työn organisoimisen, työyhteisön sekä yksilön itsensä. (Häggman-Laitila 2013, 305.) Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat myönteinen asenne, hyvät työyhteisötaidot, muutokseen sopeutuminen sekä muiden työntekijöiden tukeminen (Manka & Manka 2016, 56).

Liikunta ja terveellinen ravinto ovat keskeisessä asemassa hyvinvoinnin ja terveyden näkökulmasta. Säännöllisellä ja monipuolisella liikunnalla onkin merkittävä vaikutus terveyteen ja hyvinvointiin. Liikunta lisää voimavaroja ja hyvä fyysinen kunto edistää työssä jaksamista sekä työ- ja toimintakykyä. Lisäksi liikunnalla on vaikutusta sekä henkiseen että sosiaaliseen hyvinvointiin, mikä edistää hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-ajalla. (Rauramo 2012, 27–28; UKK-instituutti 2021; Ross ym. 2017, 269–272.) Hyvä fyysinen kunto ja terveyden kannalta suotuisa kehonkoostumus madaltaa stressireaktioiden voimakkuutta työpäivän aikana sekä auttaa työpäivän jälkeisen yön palautumisessa. Lisäksi liikunnalla on positiivinen vaikutus terveyteen, sillä se on merkittävässä asemassa ennaltaehkäistäessä pitkäaikaissairauksia. Liikunta auttaa myös pitkäaikaissairauksien hoidossa ja vähentää kuolemanriskiä sekä vaikuttaa mielenterveyteen, stressinhallintaan ja henkiseen hyvinvointiin. (Förh 2016, 72–73.) Grimani ym. (2019, 9–10) ovat osoittaneet ravitsemuksen ja liikunnan vaikutusta työntekijöiden tuottavuuteen, työkykyyn, poissaoloihin ja työsuoritukseen. Heidän mukaansa erityisesti poissaoloihin pystytään vaikuttamaan myönteisesti terveyttä edistäväillä toimilla, joihin sisältyy fyysisen aktiivisuuden lisääminen ja hyvä ravitsemus.

Työhyvinvoinnin ja suorituskyvyn kannalta tasapainoiset ateriat ja riittävä nesteytys ovat tärkeässä roolissa (Hamidi ym. 2016). Monipuolinen ruokavalio suhteessa kulutukseen takaa tarvittavien ravin-

toaineiden saannin ja auttaa painonhallinnassa. Monipuolisen ruokavalion lähtökohtana pidetään perusravintoaineiden kuten kuitujen, hiilihydraattien, valkuaisaineiden, rasvojen, vitamiinien ja kivennäisaineiden saantia. Näiden lisäksi myös vedellä on tärkeä rooli elimistön perustoiminnoissa. Se lisää aineenvaihduntaa, mahdollistaa ravintoaineiden kuljetuksen elimistöön ja poistaa kuona-aineita elimistöstä. Nestevajaus aiheuttaa pahoinvointia ja väsymystä. (Rauramo 2012, 27–29.) Nestehukka voi vaikuttaa työkykyyn heikentämällä muistia, tarkkaavaisuutta, havainnointikykyä sekä psyykkomotorisia taitoja. Yöllä syöminen heikentää vireyttä ja voi lisätä aineenvaihduntahäiriöitä, mikä puolestaan voi johtaa painonnousuun sekä lisätä II tyypin diabeteksen riskiä. Runsaasti rasvaa ja sokeria sisältävän ruokavalion on todettu mahdollisesti vaikuttavan vuorokausirytmiiin. (Hamidi ym. 2016.) Ross ym. (2018, 606) ovat todenneet, että hoitajat, jotka nauttivat työstään, raportoivat suuremmasta hedelmien ja vihannesten kulutuksesta sekä korkeammasta fyysisestä aktiivisuudesta. Lisäksi hyvä terveys ja hyvät ravitsemustottumukset sekä vähäiset uniongelmät lisäävät hoitajien mielenterveyttä (Perry ym. 2015).

Työkyvyn ylläpitämisen kannalta on tärkeää muistaa myös palautuminen. Palautuminen edistää hyvinvointia, lisää uuden oppimista, työssä suoriutumista sekä positiivisia kokemuksia työstä. Niin työssä pidettävät taudot, kuin vapaa-aika ovat palautumisen kannalta tärkeitä. Uni on palautumisen kannalta yksi merkittävimmistä tekijöistä. (Manka & Manka 2016, 181–184.) Unen merkitys hyvinvoinnin ja terveyden kannalta onkin huomattava, sen vuoksi on tärkeä seurata omia tuntemuksiaan. (Rauramo 2012, 32–33; Virolainen 2012, 47.) Liian vähäinen uni aiheuttaa jatkuvaa väsymystä, keskittymisvaikeuksia, ärtyneisyyttä ja muistivaikeuksia. Liian vähäinen uni aiheuttaa myös erilaisia terveyshaittoja, kuten sydän- ja verisuonisairauksia sekä diabetesta. Lisäksi liian vähäinen uni on työturvallisuusriski. (Rauramo 2012, 32–33; Virolainen 2012, 47; UKK-instituutti 2021.)

Hyvälaatuinen ja riittävä uni on siis avainasemassa hyvinvoinnin kannalta ja sen merkitys on lisääntynyt työn vaatimusten ja työurien pidentymiseen myötä. Unihäiriöiden on todettu heikentävän työntekijöiden terveyttä, lisäämällä pitkäaikaista väsymystä, mikä puolestaan vaikuttaa työturvallisuuteen. (Magnavita & Garbarino 2017.) Univajeella on vaikutusta työntekijän terveyteen niin fyysisesti kuin psyykkisesti, lisäksi se vaikuttaa työntekijän sosiaaliseen toimintaan. Huonolaatuinen uni heikentää suorituskykyä ja lisää virheiden määrää, mikä hoitotyössä vaikuttaa potilasturvallisuuteen. Lisäksi unenlaadulla on vaikutusta hoitajien itsetuntoon ja se voi aiheuttaa henkistä ahdistusta, mikä lisää negatiivisia tunteita ja vähentää positiivista ajattelua. (Pérez-Fuentes, Molero Jurado, Barragán Martín, Martos Martínez & Gázquez Linares 2018, 7–8.)

Työn ulkopuolisten ihmissuhteiden on todettu lisäävän hyvinvointia, mikä puolestaan heijastuu myös työhyvinvointiin. Hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä lisäävät työ ja perhe-elämän yhteensovittaminen (Zhang ym. 2016). Puolison kanssa asumisen on todettu vaikuttavan hoitajien hyvinvointiin myönteisesti (Perry ym. 2015). Perheeltä ja ystäviltä saatu tuki vaikuttaa positiivisesti terveyteen (Karatzas, Zyga, Tziaferi & Prezerakos 2016) sekä työn ja yksityiselämän tasapainon löytäminen vähentää stressin lähteitä (Williams, Fruh, Barinas & Graves 2022). Yksinäisyydellä on todettu olevan vaikutusta työhyvinvointiin ja sillä on merkittävä vaikutus myös uniterveyteen, sillä se on liitetty huonolaatuisen uneen, nukahtamisvaikeuksiin ja erilaisiin unihäiriöihin, kuten painajaisiin (Magnavita &

Garbarino 2017). Hyvinvoinnin ja terveyden kannalta onkin muistettava, että elimistö sietää hetkitäistä vaihtelua, mutta tulisi pyrkiä säännöllisyyteen, jossa työ, harrastukset, sosiaaliset suhteet ja uni ovat sopivassa tasapainossa (Rauramo 2012, 33).

3.3 Työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet

Useiden tutkimusten mukaan on todettu, että työyhteisötaidoilla ja työyhteisön sosiaalisella tuella on vaikutusta työhyvinvointiin (Vauhkonen ym. 2021; Lovejoy ym. 2021; Zhang ym. 2016; Monnot & Beehr 2014). Työyhteisötaitojen on todettu tukevan terveyttä ja hyvinvointia sekä oppimista ja tuloksellisuutta. Lisäksi se luo yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä tuo turvaa työyhteisön jäsenille sekä auttaa heitä hahmottamaan työympäristöä. Työntekijän työyhteisötaidot näkyvät vastuullisuutena ja sitoutumisena työhön ja työtehtäviin. Työyhteisötaidot näkyvät muun muassa auttamisena, reiluu- tena ja haluna toimia työyhteisön hyväksi. Yhteisöllisyyttä edistäviä taitoja ovat muun muassa kuunteleminen, tervehtiminen, auttaminen ja lupausten pitäminen. (Manka 2011, 110–115.)

Työyhteisön sosiaalisilla suhteilla on merkitystä työntekijän hyvinvointiin (Kivinen 2019, 37; Monnot & Beehr 2014.) Lovejoy ym. (2021) totesivat, että sosiaaliset verkostot ovat välttämättömiä terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Heidän mukaansa työntekijöiden suhteet toisiin työntekijöihin tai asiakkaisiin toimivat stressin ehkäisijänä. Sosiaalisella tuella on todettu olevan suora vaikutus vuorovaikutukseen työssä, mikä puolestaan vaikutti työhyvinvointiin ja sitä kautta työkykyyn (Vauhkonen ym. 2021). Työyhteisön sosiaaliset suhteet edistävät luottamusta, vuorovaikutusta ja verkostoitumista, lisäksi sillä on vaikutusta tavoitteiden saavuttamisessa. Luottamus, vastavuoroisuus ja yhteiset arvot parantavat niin työntekijöiden keskeisiä kuin työntekijöiden ja esimiesten välisiä suhteita. Tämän vuoksi näiden vahvistaminen on koko työyhteisön etu. Sosiaaliset suhteet voivat vaikuttaa työyhteisössä myös kielteisesti. Liian tiiviit sosiaaliset suhteet saattavat johtaa ei toivottuihin vaikutuksiin, kuten muun muassa kiusaamiseen, kateuteen ja niin sanottujen kuppikuntien muodostumiseen. (Manka 2011, 116–120.) Työntekijöiden välisten positiivisten suhteiden on todettu vaikuttavan moniin toimintoihin, ne muun muassa lisäävät avunantoa työyhteisössä sekä edesauttavat uralla etenemisessä ja lisäävät työhön liittyvän tiedon määrää. Työn positiiviset suhteet vaikuttavat lisäksi työntekijän henkilökohtaiseen kasvuun ja ystävällisyyteen. Positiiviset suhteet työssä lisäävät myös työntekijöiden työmotivaatiota. (Hanafin, Cosgrove, Hanafin, Lynch & Brady 2022, 398.)

Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa hyvä vuorovaikutus. Työyhteisöstä voidaan viestiä arvostavasti ja kunnioittavasti, välittää ilon aiheita ja onnistumisia, mikä vaikuttaa positiivisesti työyhteisöön. Negatiivinen viestintä, kuten ilkeät puheet ja ivaaminen taas puolestaan vaikuttavat työyhteisöön negatiivisesti. Tämän vuoksi jokaisen on syytä välillä pohtia, kuinka itse työyhteisöstä viestii. (Manka 2011, 120; Kivinen 2019, 37; Monnot & Beehr 2014.) Positiivinen viestintä esimiehen ja työkavereiden kanssa lisää hyvinvointia, kun taas puolestaan negatiivinen viestintä erityisesti työkavereiden kanssa heikentää sitä. Tämän uskotaan johtuvan siitä, että negatiivinen viestintä työkavereiden kanssa kohdistui työpaikan huonoihin ominaisuuksiin, jolloin se toimi ylimääräisenä stressitekijänä. (Monnot & Beehr 2014.)

Useissa tutkimuksissa on todettu, että työpaikkakiusaaminen on varsin yleinen ongelma hoitotyössä (Aoki & Guirardello 2019; Karatza ym. 2016; Kim, Lee & Lee 2020), joka viides hoitaja on kokenut

työpaikkakiusaamista (Häggman-Laitila 2013, 305). Työpaikkakiusaaminen tarkoittaa tilannetta, missä ihminen joutuu jatkuvan, systemaattisen, kielteisen, loukkaavan, alentavan tai eristävän käytännön kohteeksi, joko esimiehen, alaisen tai toisen työntekijän toimesta (Vartia, Olin, Kalavainen, Joki & Pahkin. 2016, 6). Kiusaaminen voi olla verbaalista, fyysistä tai psyykkistä. Verbaalisella kiusaamisella tarkoitetaan selän takana puhumista, työn arvostelua tai puheen keskeyttämistä. Psyykkinen kiusaaminen näyttäytyy tiedon panttaamisena, epäkohteliaisuuksina tai kuuntelemattomuutena. Fyysisen kiusaamisen ilmenemismuotona on yleisimmin ilkivalta. (Häggman-Laitila 2013, 305.) Kiusaaminen, häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu työpaikalla voi aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle ja sosiaalisille suhteille (Virolainen 2012, 41–42; Aoki & Guirardello 2019; Karatza ym. 2016; Kim ym. 2020).

Työpaikkakiusaamisella on todettu olevan fyysisiä ja emotionaalisia ilmenemismuotoja, kuten esimerkiksi stressi, ahdistus- ja masennusoireet. Lisäksi kiusatut ovat kokeneet myös paniikkia, pelkoa ja syyllisyyttä sekä psykosomaattisia oireita, kuten pahoinvointia, hikoilua, verenpaineen nousua ja unihäiriöitä. Kiusaamisen on todettu vaikuttavan myös ammatillisen kehitykseen, sillä sen todettiin lisäävän poissaoloja, mikä puolestaan heikentää tuottavuutta ja tehokkuutta sekä aiheuttaa sosiaalista eristäytymistä. Kiusaamisen kohteeksi joutuneet työntekijät kokevat enemmän tyytymättömyyttä työhön, työkavereihin ja esimiehiin, mikä heikentää sosiaalisia suhteita ja lisää halua irtisanoutua. Lisäksi kiusaamisen kohteeksi joutuneilla työntekijöillä voi olla heikentynyt motivaatio ja vaikeuksia keskittyä työhön. (Aoki & Guirardello 2019; Karatza ym. 2016; Kim ym. 2020.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää määrällisen kyselytutkimuksen avulla työhyvinvoinnin nykytilan KYS:n kliinisen fysiologian, isotooppilääketieteen ja kliinisen neurofysiologian yksikössä sekä selvittää millaisia kehittämisen kohteita työntekijät tunnistavat omassa toiminnassaan ja kuinka työhyvinvointia voitaisiin kehittää kohdeyksikössä työntekijälähtöisesti.

Opinnäytetyön tavoitteena on työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä lisätä työntekijöiden tietoutta työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, tuomalla esille työhyvinvoinnin osia, joihin työntekijät voivat vaikuttaa omalla toiminnallaan. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on aktivoita työntekijöitä kiinnittämään huomiota omaan hyvinvointiin ja terveyteen sekä tätä kautta vaikuttaa ja parantaa työhyvinvointia.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisena työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tällä hetkellä?
2. Millaisia työhyvinvoinnin kehittämiskohteita tunnistetaan omassa toiminnassa?
3. Millä keinoin työhyvinvointia voidaan kehittää työntekijälähtöisesti?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimusmenetelmän esittely

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä kyselytutkimuksena. Kyselytutkimus sopii käytettäväksi silloin, kun halutaan kohdentaa kysymyksiä suurelle joukolla ihmisiä. Määrällinen kyselytutkimus edellyttää suurta sekä edustavaa otosta ja sen tutkimusaineisto kerätään niin, että havaintoaineistoa voidaan mitata määrällisesti ja tulokset voidaan käsitellä tilastollisin menetelmin. Tällaisesta kyselytutkimuksesta voidaan käyttää myös nimeä Survey-tutkimus. Määrällisen tutkimuksen keskeisiä kysymyksiä ovat ”missä”, ”mikä”, ”kuinka usein” ja ”kuinka paljon”. Määrällisen tutkimuksen tarkoituksena onkin selittää, kartoittaa, kuvata tai ennustaa asioita, jotka koskevat ihmisiä, asioita tai ominaisuuksia, myös luonnon ilmiöitä koskevia asioita voidaan tutkia määrällisen tutkimuksen avulla. Yleisesti aineisto kerätään kyselylomakkeilla, joissa on standardoidut kysymykset ja vastausvaihtoehdot ovat valmiina. Kyselylomakkeen hyvä puoli on, että se mahdollistaa vastaajien jäämisen tuntemattomaksi, mutta haittana on usein vastausprosentin alhaisuus eli vastaajakato. Tässä kyselyssä oli myös kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen piirteitä, avointen kysymysten muodossa. Avointen kysymysten tarkoitus on selvittää näkökulmia, joita ei ole tutkimusta tehdessä etukäteen osattu ajatella. (Heikkilä 2014, 15; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 140; 193–199; Vilkkä 2014, 14–19.)

Määrällisen kyselytutkimuksen onnistumisen kannalta on tärkeää, että mittari mittaa juuri sitä mitä halutaan tutkia. Tutkijan on tärkeää tuntea aihealue ja sen keskeiset käsitteet sekä tutkimuksen kohderyhmä hyvin. Kysymysten laadinta vaatii huolellista paneutumista aiheeseen. Kysymykset voivat olla muodoltaan joko asteikoihin perustuvia, monivalintakysymyksiä, sekamuotoisia tai avoimia kysymyksiä. (Vilkkä 2014, 70.) Asteikoihin perustuva kysymystyyppi muotoutuu niin että, tutkija esittää väittämän ja vastaaja valitsee, kuinka paljon hän on saamaa tai eri mieltä väittämän kanssa (Hirsjärvi ym. 2015, 200). Monivalintakysymyksissä vastausvaihtoehdot on ennalta määrätty, sekamuotoisissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot on valmiina ja lisäksi on yksi tai useampi avoinkysymys. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden vapaaseen kirjoittamiseen. (Vilkkä 2014, 62.) Tässä opinnäytetyön kyselyssä oli asteikoihin perustuvia kysymyksiä, työhyvinvoinnin nykytilaa kartoittavissa kysymyksissä. Asteikoihin perustuvien kysymysten neljä vastausvaihtoehtoa oli: 1=Täysin eri mieltä, 2=Jokseenkin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä ja 4=Täysin samaa mieltä. Työhyvinvoinnin kehittämistä koskevissa kysymyksissä vastaajat valitsivat 0–3 vaihtoehtoa, joihin kokivat itsellä olevan tarvetta kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kysymykset olivat sekamuotoisia missä oli annettu valmiita vastausvaihtoehtoja, mutta vastaajalla oli lisäksi mahdollisuus kertoa oma vaihtoehto, jos sitä ei ollut osattu huomioida kysymyksiä laatiessa. Avoimet kysymykset täsmensivät edellisiä kysymyksiä niin työhyvinvoinnin nykytilan arvioissa, kuin työhyvinvoinnin kehittämisen osalta.

5.2 Tutkimusympäristö

Tutkimuksen tilaajana toimi KYS:n klinisen fysiologian, isotooppilääketieteen ja klinisen neurofysiologian yksikkö. KYS on yksi Suomen viidestä yliopistosairaalasta ja se kuuluu Pohjois- Savon sairaan-

hoitopiiriin. Pohjois- Savon sairaanhoitopiirin tehtävänä on huolehtia alueen asukkaiden erikoissairaanhoidosta sekä itä- ja keskisuomalaisten erityistason erikoissairaanhoidosta. Kliininen fysiologia, isotooppilääketiede ja kliininen neurofysiologia on yksikkö, joka kuuluu KYS:n kuvantamiskeskukseen. Kliininen fysiologia on tieteenala, missä tutkitaan ihmisen elintoimintoja sekä niiden säätelyä ja häiriöitä, kuten esimerkiksi sydämen, keuhkojen, verenkiertoelimistön ja ruokatorven toimintaa. Isotooppilääketieteen tutkimuksilla selvitetään eri elinten toimintaa, muun muassa aivojen ja sydämen verenkiertoa, luustoa ja hermovälittäjätoimintaa. Kliininen neurofysiologia on tieteenala, joka tutkii ääreis- ja keskushermoston toimintaa sekä lihasten toimintaa ja toiminnan muuttumista erilaisissa tautitiloissa.

Tutkimuksen kohdejoukkona toimii kliinisen fysiologian, isotooppilääketieteen ja kliinisen neurofysiologian työntekijät (N=106). Joukko koostuu useista eri ammattiryhmistä, kuten esimerkiksi bioanalytikoista, laboratoriohoitajista, fyysikoista, kemisteistä, proviisoreista, lääkäreistä, röntgenhoitajista, laboratorioteknikoista ja sairaanhoitajista. Tutkimuksesta rajattiin ulkopuolelle yksikön osastonsihteerit ja laitoshuoltajat, sillä he eivät organisaatorakenteen mukaan ole kohdeyksikön työntekijöitä. Suurin osa vastaajista tekee päivätyötä, mutta kliinisellä neurofysiologialla tehdään myös kolmivuorotyötä.

5.3 Aineiston keruu

Opinnäytetyön kyselylomake (liite 2) suunniteltiin yhteistyössä yksikön osastonhoitajan kanssa, lisäksi suunnitteluvaiheessa pyydettiin kommentteja yksikön apulaisosastonhoitajilta ja ylilääkäreiltä, näin kyselylomakkeesta saatiin yksikön tarpeita vastaava. Kyselyä laadittaessa kiinnitettiin huomiota sen selkeyteen ja kysymysten ymmärrettävyyteen. Kyselyn selkeyttä pyrittiin parantamaan kysymyskohtaisilla vastausohjeilla. Kysely testattiin yksikön osastonhoitajan, apulaisosastonhoitajan, kahden hoitajan ja yhden hyvinvointikoordinaattori opiskelijan toimesta. Testauksessa saatiin joitakin korjausehdotuksia koskien kysymyksen ymmärrettävyyttä. Testaamisella saatiin myös tietoa kyselyn vastausajasta. Liian pitkä vastausaika voi karsia vastaajien määrää. On todettu, että keskimääräisen vastausajan ei tulisi ylittää 15–20 minuuttia posti- ja internet- kyselyissä. (Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon.)

Opinnäytetyön kysely toteutettiin sähköisenä Webropol- kyselytyökalun avulla. Webropol- kyselytyökalu valikoitui käytettäväksi sen selkeyden ja käyttö ominaisuuksien vuoksi, muun muassa tulosten siirtäminen Exceliin oli helppoa analysointia ajatellen. Kysely lähetettiin kaikille kohdeyksikön työntekijöille (N=106) sähköpostikyselyinä, muutamalta vastaajalta tuli automaattinen poissaoloviesti. Näistä yhden poissaolo oli pidempi kuin kyselyn vastausaika. Näin ollen kokonaisjoukon määräksi muodostui 105 työntekijää. Sähköpostikyselyt toimivat parhaiten, silloin kuin kyselyn perusjoukko koostuu organisaation tai yrityksen työntekijöistä. Sähköposti- ja internetkyselyiden etuna on vastaajien henkilöllisyyden suojan säilyminen. Kun taas haittapuolena on vastausajakato. Kyselytutkimuksessa kato voi olla suuri ja vastaajia voi olla vain 25–30 % otoksesta. (Vilkkä 2014, 59; Hirsjärvi ym. 2015, 196; Heikkilä 2014, 18.)

Opinnäytetyön kyselylomake (liite 2) lähetettiin saatekirjeen (liite1) kanssa vastaanottajille touko- kuussa 2022. Vastausaika kyselyyn oli 2,5 viikkoa. Ensimmäisen viikon aikana vastauksia tuli 28

kappaletta. Jonka jälkeen lähetettiin muistutusviesti, tämän jälkeen vastauksia tuli 10 kappaletta, muistutusviesti lähetettiin uudestaan kaksi päivää ennen vastausajan päättymistä, jonka jälkeen vastauksia tuli vielä 13 kappaletta. Yhteensä vastauksia saatiin 51 kappaletta ja vastausprosentiksi muodostui 49 %.

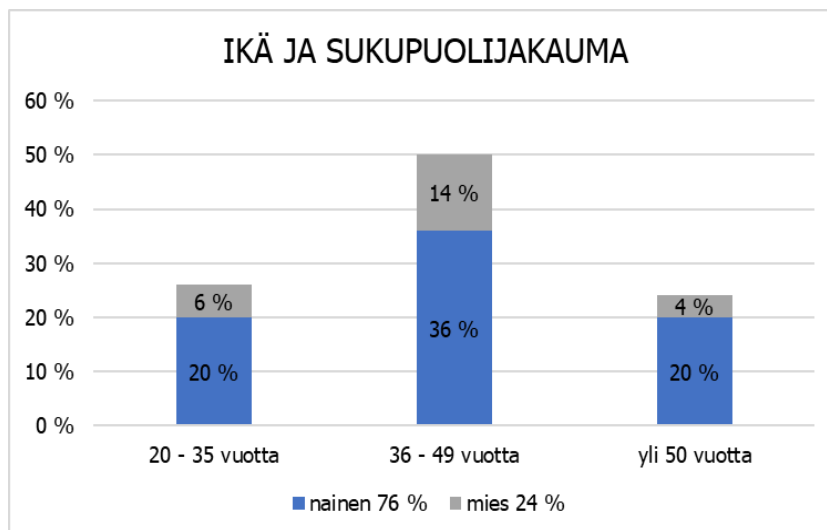
5.4 Aineiston analysointi

Tutkimusaineistoa voidaan analysoida monella tavalla. Ja onkin tärkeää valita sellainen analyysitapa, joka tuo parhaiten vastauksen tutkimustehtävään tai ongelmaan. Vaikka tätä pyritään ennakoimaan suunnitteluvaiheessa, yleensä analyysimenetelmä löytyy kokeilemalla soveltuvia menetelmiä kyseiselle muuttujalle. (Vilka 2014, 119.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty sekä selittävä että ymmärrettävä lähestymistapa. Selittävä lähestymistapa käyttää usein tilastollisia analyyseja ja päätelmien tekoa, kun taas ymmärrettävä lähestymistapa pyrkii laadulliseen analyysiin ja päätelmien tekoon (Hirsjärvi ym. 2015, 224). Tämän opinnäytetyön tulokset esitetään muun muassa erilaisina taulukoina ja kuvioina. Suuri tietomäärä saadaan yleisesti hyvin esiin taulukon avulla, kuvio puolestaan toimii nopeaan tiedonvälitykseen. Kuvio voi olla esimerkiksi pylväs-, palkki-, ympyrä tai viivakuvio. (Heikkilä 2014, 139–148.) Aineiston analyysissä kaikkia vastaajia koskeva analyysi toteutettiin vertaamalla prosenttilukuja muuttujista sekä laskemalla keskilukuja, joista käytettiin keskiarvoa. Keskiarvoja vertailtiin myös ammattiryhmien, iän ja sukupuolen mukaan. Keskiluvuista yleisin on keskiarvo, mitä tässäkin työssä käytettiin. Siinä lasketaan havaintojen mittaustulokset yhteen ja jaetaan havaintojen lukumäärällä. Tämä valikoitui käytettäväksi selkeyden ja ymmärrettävyyden mukaan, lisäksi ei ollut oletettavissa, että yksittäiset suuret tai pienet arvot muuttaisivat tulosten tarkkuutta. (Vilka 2014, 122–123.)

Avointen kysymysten analysoimiseen on käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi on tehty kolmivaiheisen sisällönanalyysin avulla: 1. aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2. ryhmitely ja 3. teoreettisen käsitteiden luominen. Tämä on toteutettu taulukoinnin avulla (liite 4). Pelkistämävaiheessa karsittiin pois kaikki tutkimuksen kannalta epäolennainen. Tutkimuksen kannalta turhat sanat poistettiin ja asiat yksinkertaistettiin. Toisessa vaiheessa eli ryhmiteltäessä vastauksista etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Ryhmiteltäessä vastauksia hyödyntäen opinnäytetyön teoreettista viitekehystä ja etsittiin yhteneväisyyksiä siihen. Viimeisessä vaiheessa erotetaan tutkimuksen kannalta tärkeä tieto ja tämän pohjalta muodostetaan teoreettiset käsitteet, jotka pohjautuivat aikaisempiin tutkimuksiin ja teoreettiseen viitekehukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–125.)

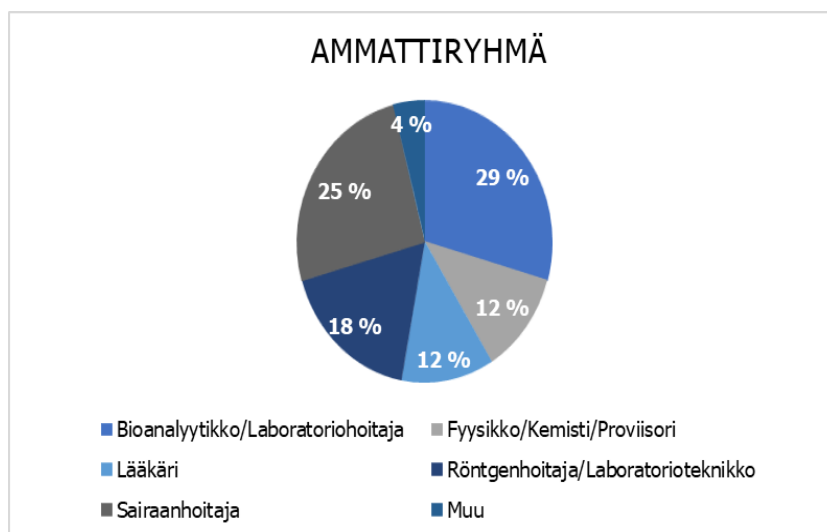
6 TULOKSET

Opinnäytetyön kysely lähetettiin sähköpostijakeluna yhteensä 106:lle kliinisen fysiologian, isotooppi-lääketieteen ja kliinisen neurofysiologian yksikön työntekijälle, joista yhdeltä vastaanottajalta tuli automaattinen poissaolovastaus koko kyselyn aukioloajalle. Opinnäytetyön kyselyn vastausprosentti oli 49 % (N=51). Vastaajista 76 % oli naisia (n=38) ja 24 % miehiä (n=12) ja vastaajien ikä-kauma oli seuraava: 20–35-vuotiaita oli 26 % (n=13), joista naisia oli 20 % (n=10) ja miehiä 6 % (n=3). 36–49-vuotiaita oli 50 % (n=25), joista naisia oli 36 % (n=18) ja miehiä 14 % (n=7). Yli 50-vuotiaita oli 24 % (n=12), joista naisia oli 20 % (n=10) ja miehiä 4 % (n=2). (kuva 5.)



KUVA 5. Vastaajien ikä ja sukupuolijakauma.

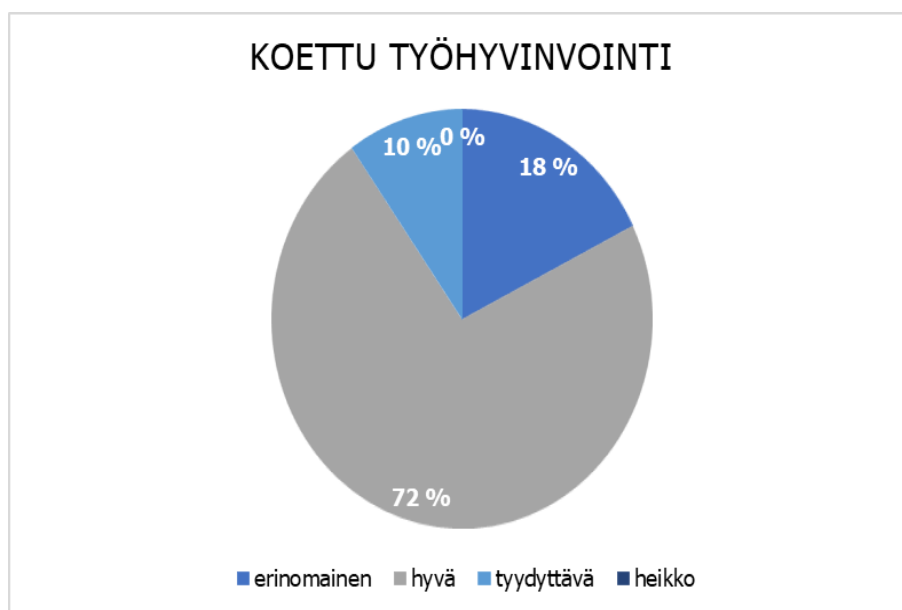
Kyselyn taustatiedoissa kysyttiin myös vastaajien ammattiryhmää (kuva 6). Vastaajista 29 % oli bioanalytikoita tai laboratoriohoitajia (n=15), 12 % kuului ryhmään fyysikko, kemisti tai proviisori (n=6), 12 % oli lääkäreitä (n=6), 18 % oli röntgenhoitajia tai laboratorioteknikoita (n=9), 25 % oli sairaanhoitajia (n=13) ja 4 % kuului ammattiryhmään muu (n=2).



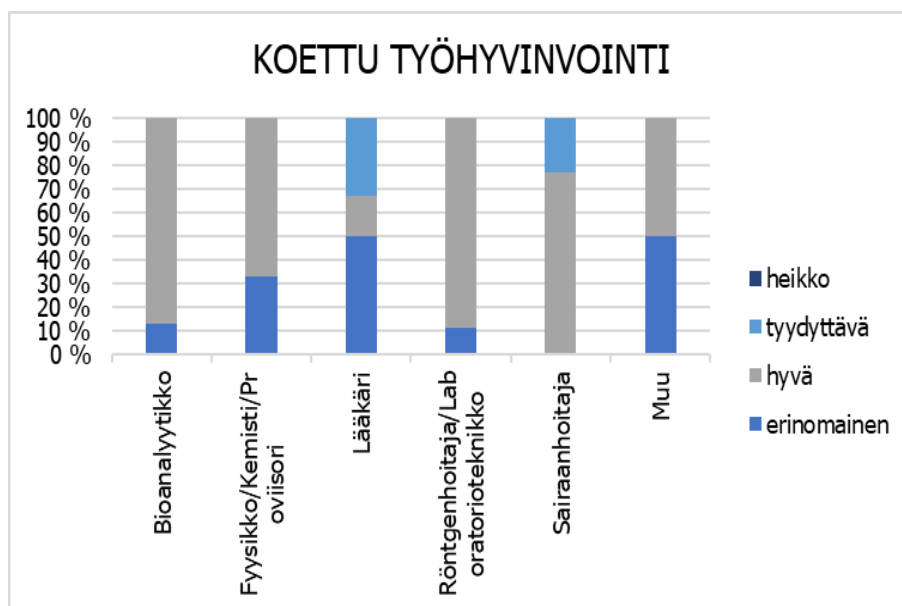
KUVA 6. Vastaajien ammattiryhmäjakauma.

6.1 Työhyvinvoinnin nykytila

Kysyttäessä koettua työhyvinvointia (kuva 7.) vastaajista 18 % koki työhyvinvoinnin olevan erinomainen, 72 % koki työhyvinvointinsa hyväksi ja 10 % tyydyttävä. Heikoksi työhyvinvointia ei kokenut yksikään vastaaja. Vertailtaessa työhyvinvoinnin kokemusta ammattiryhmittäin (kuva 8.) voidaan todeta, että bioanalyytikoista suurin osa koki työhyvinvointinsa hyväksi 86,7 % ja 13,3 % erinomaiseksi. Fysikoista, kemisteistä ja proviisoreista työhyvinvointinsa erinomaiseksi koki 33,3 % ja hyväksi 66,7 %. Lääkäreistä puolet koki työhyvinvointinsa erinomaiseksi (50 %), 16,7 % hyväksi ja 33,3 % tyydyttäväksi. Röntgenhoitajista ja laboratorioteknikoista 88,9 % koki työhyvinvointinsa hyväksi ja 11,1 % erinomaiseksi. Sairaanhoitajista puolestaan 76,9 % koki työhyvinvointinsa hyväksi ja tyydyttäväksi sen koki 23,1 %. Ammattiryhmässä muu koettu työhyvinvointi jakautui tasan erinomaisen ja hyvän kesken (50 %).

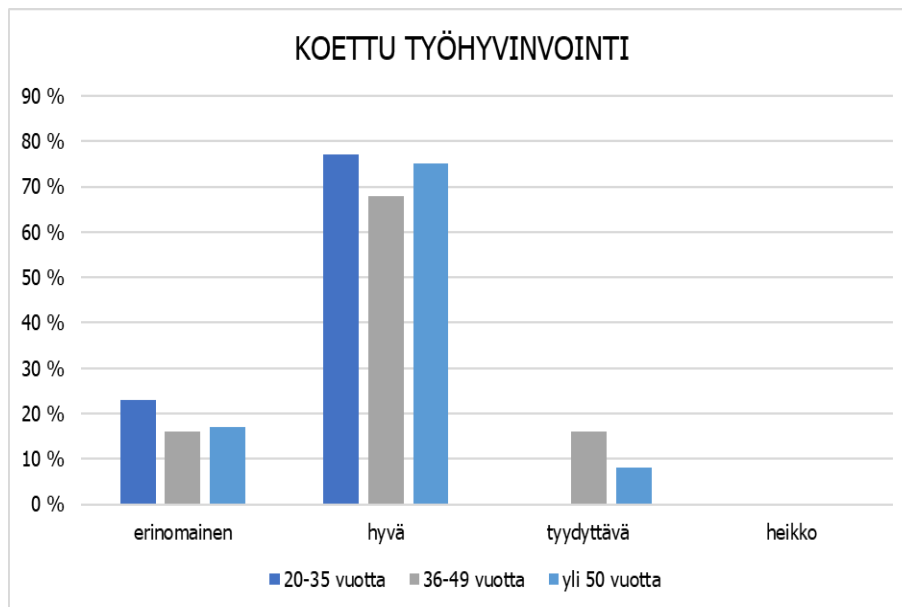


KUVA 7. Koettu työhyvinvointi.

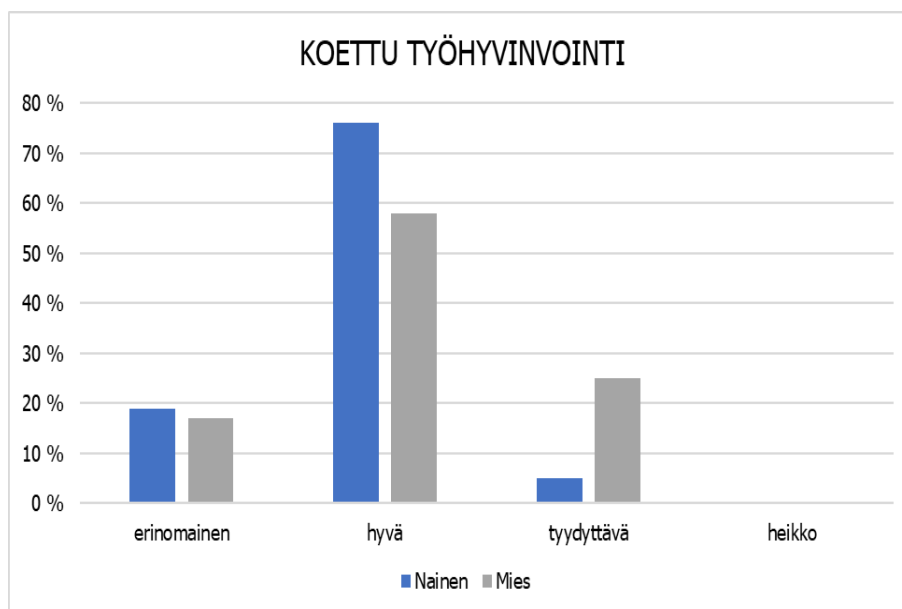


KUVA 8. Koettu työhyvinvointi ammattiryhmittäin.

Katsottaessa koettua hyvinvointia iän (kuva 9.) ja sukupuolen (kuva 10.) mukaan, voidaan todeta, että merkittäviä eroja ei ole. 20–35-vuotiaista yksikään vastaajista ei tuntenut työhyvinvointiaan tyydyttäväksi, kun taas puolestaan 36–49-vuotiaista tyydyttäväksi työhyvinvoinnin koki 16 % ja yli 50-vuotiaista 8 %. Sukupuolen mukaan vertailtaessa huomioitavaa on, että miehistä tyydyttäväksi työhyvinvointinsa koki 25 %, kun vastaavasti naisista vain 5 %.



KUVA 9. Koettu työhyvinvointi iän mukaan.



KUVA 10. Koettu työhyvinvointi sukupuolen mukaan.

6.1.1 Työ ja työympäristö

Tarkasteltaessa työhön ja työympäristöön liittyvien kysymysten vastauksia kaikkien vastaajien osalta (taulukko 1) voidaan todeta, että suurin osa vastaajista on täysin samaa mieltä väittämien, ammatillinen oppiminen on osa työtä (76,5 %) ja ammatillinen kehittyminen on mahdollista (56,9 %) kanssa. Suurin osa vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämien, työmäärä työpäivän aikana

on sopiva (56,8 %), työnkuvan muutokset ovat mielekkäitä (60 %), ergonomia on otettu hyvin huomioon 52,9 %), työympäristö on viihtyisä (58,8), työympäristö on siisti (51 %), työn tauottaminen onnistuu hyvin (56,9 %) ja työturvallisuus on hyvä (58,8 %). Kyselyn perusteella voidaan päätellä, että suurin osa kokee, ettei saa työstään palautetta, sillä väittämän saan työstä palautetta kanssa, vastaajista suurin osa oli jokseenkin eri mieltä 47,1 % ja täysin eri mieltä oli 9,8 %. Vastaavasti jokseenkin samaa mieltä oli 37,2 % ja täysin samaa mieltä oli 5,9 %. Huomioitavaa on myös, että vastaajista 35,3 % oli jokseenkin eri mieltä väittämän, ergonomia on otettu hyvin huomioon ja 27,5 % vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän työympäristö on viihtyisä kanssa.

TAULUKKO 1. Työtä ja työympäristöä koskevat väittämät.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Medi-aani
Ammatillinen oppiminen on osa työtä	1,9 %	2 %	19,6 %	76,5 %	3,7	4,0
Ammatillinen kehittyminen on mahdollista	3,9 %	9,8 %	29,4 %	56,9 %	3,4	4,0
Työmäärä työpäivän aikana on sopiva	5,9 %	15,7 %	56,8 %	21,6 %	2,9	3,0
Työnkuvan muutokset ovat mielekkäitä	2 %	14 %	60 %	24 %	3,1	3,0
Ergonomia on otettu hyvin huomioon	0 %	35,3 %	52,9 %	11,8 %	2,8	3,0
Työympäristö on viihtyisä	3,9 %	27,5 %	58,8 %	9,8 %	2,7	3,0
Työympäristö on siisti	0 %	11,8 %	51 %	37,2 %	3,3	3,0
Työn tauottaminen onnistuu hyvin	0 %	23,5 %	56,9 %	19,6 %	3,0	3,0
Saan työstä palautetta	9,8 %	47,1 %	37,2 %	5,9 %	2,4	2,0
Työturvallisuus on hyvä	0 %	5,9 %	58,8 %	35,3 %	3,3	3,0

Vertailtaessa ammattiryhmittäin vastaavien väittämien keskiarvoa (taulukko 2), voidaan todeta, että merkittäviä eroavaisuuksia ei löydy. Kuitenkin väittämän ammatillinen oppiminen on osa työtä, lääkäreiden keskiarvo on 4,0, kun puolestaan ammattiryhmässä muu keskiarvo on 2,0. Toinen huomio kiinnittyy väittämään, työmäärä työpäivän aikana on sopiva. Siinä ammattiryhmän muu keskiarvo on 3,5, kun puolestaan fyysikoiden, kemistien ja proviisorien keskiarvo on 2,7. Kolmas huomio kiinnittyy väittämään, työn tauottaminen onnistuu hyvin, missä röntgenhoitajien ja laboratorioteknikoiden keskiarvo on 3,4, kun vastaavasti fyysikoiden, kemistien ja proviisorien keskiarvo on 2,5. Vertailtaessa työtä koskevia kysymyksiä sukupuolen ja iän suhteen, ei havaita merkittäviä eroavaisuuksia (taulukko 3). Mutta mainittakoon, että naiset kokevat työnkuvan muutokset hieman miehiä mielekkäimpinä.

TAULUKKO 2. Työtä koskevat väittämät ammattiryhmittäin.

	Bioanalytikko/Laboratoriohooitaja	Fysikko/Kemisti/Proviisori	Lääkäri	Röntgenhoitaja/Laboratorioteknikko	Sairaanhoitaja	Muu
Ammatillinen oppiminen on osa työtä	3,8	3,7	4,0	3,8	3,7	2,0
Ammatillinen kehittyminen on mahdollista	3,5	3,2	3,8	3,2	3,2	3,5
Työmäärä työpäivän aikana on sopiva	3,0	2,7	3,2	2,8	2,9	3,5
Työnkuvan muutokset ovat mielekkäitä	3,2	2,8	3,2	3,2	2,8	3,0
Ergonomia on otettu hyvin huomioon	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9
Työympäristö on viihtyisä	2,9	2,7	3,0	2,4	2,8	2,5
Työympäristö on siisti	3,3	3,5	3,2	3,4	3,1	3,0
Työn tauottaminen onnistuu hyvin	2,9	2,5	2,7	3,4	3,0	3,0
Saan työstä palautetta	2,5	2,5	2,7	2,3	2,3	1,5
Työturvallisuus on hyvä	3,5	3,5	3,0	3,2	3,2	3,0

TAULUKKO 3. Työtä koskevat väittämät sukupuolen ja iän mukaan.

	Nainen	Mies	20–35 vuotta	36–49 vuotta	yli 50 vuotta
Ammatillinen oppiminen on osa työtä	3,8	3,5	3,5	3,7	3,9
Ammatillinen kehittyminen on mahdollista	3,5	3,1	3,3	3,3	3,7
Työmäärä työpäivän aikana on sopiva	2,9	2,9	3,0	2,8	3,1
Työnkuvan muutokset ovat mielekkäitä	3,2	2,5	3,0	3,0	3,1
Ergonomia on otettu hyvin huomioon	2,7	2,8	2,8	2,6	2,9
Työympäristö on viihtyisä	2,8	2,8	2,8	2,6	2,9
Työympäristö on siisti	3,3	3,3	3,5	3,2	3,2
Työn tauottaminen onnistuu hyvin	2,9	3,0	3,2	2,9	2,8
Saan työstä palautetta	2,4	2,5	2,5	2,3	2,4
Työturvallisuus on hyvä	3,3	3,3	3,7	3,2	3,2

6.1.2 Työntekijän koettu hyvinvointi ja terveys

Tarkasteltaessa vastauksia väittämiin, koskien työntekijän kokemuksia hyvinvoinnista ja terveydestä havaitaan, että suurin osa vastaajista oli väittämien kanssa joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä (taulukko 4). Erityisesti huomio kiinnittyy terveydentilaa, työkykyä, hyvinvointia, syömistä ja työn ulkopuolisia ihmissuhteita koskeviin väittämiin, missä lähes kaikki vastaajat ovat väittämien kanssa joko samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Huomioitavaa on kuitenkin, että vastaajista noin viidesosa on jokseenkin erimieltä väittämän, palaudun työpäivästä hyvin ja noin neljäsosa on jokseenkin eri mieltä väittämän, nukun hyvin kanssa.

TAULUKKO 4. Työntekijän koettua hyvinvointia ja terveyttä koskevat väittämät.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Medi-aani
Koen työkykyäni hyväksi	0 %	2 %	37,2 %	60,8 %	3,6	4,0
Koen terveydentilani hyväksi	0 %	3,9 %	41,2 %	54,9 %	3,5	4,0
Koen hyvinvointini hyväksi	0 %	3,9 %	54,9 %	41,2 %	3,4	3,0
Harrastan liikuntaa 3–5 x viikossa	5,9 %	11,7 %	31,4 %	51 %	3,3	4,0
Vapaa-aika on virkistävää	2 %	10 %	36 %	52 %	3,4	4,0
Syön terveellisesti	0 %	3,9 %	53 %	43,1 %	3,4	3,0
Syön monipuolisesti	0 %	3,9 %	53 %	43,1 %	3,4	3,0
Palaudun työpäivästä hyvin	0 %	21,6 %	66,7 %	11,7 %	2,9	3,0
Nukun hyvin	0 %	25,5 %	58,8 %	15,7 %	2,9	3,0
Työn ulkopuoliset ihmissuhteet edistävät hyvinvointiani	0 %	3,9 %	31,4 %	64,7 %	3,6	4,0

Katsottaessa vastauksia työntekijän hyvinvointia ja terveyttä koskevia väittämiä ammattiryhmien keskiarvon mukaan (taulukko 5), havaitaan, että erityisen suuria eroja ei ammattiryhmien välillä ole. Väittämän koen terveydentilani hyväksi sairaanhoitajien keskiarvo (3,3) on hieman muita ammattiryhmiä alhaisempi. Väittämän koen hyvinvointini hyväksi, lääkäreiden ja fyysikko/kemisti/proviisori ryhmien keskiarvot (3,2) ovat hieman alhaisempia, kuin esimerkiksi röntgenhoitaja/laboratorioteknikko (3,7) ja ammattiryhmän muu (4,0) keskiarvot. Harrastan liikuntaa 3–5 x viikossa väittämässä lääkäreiden keskiarvo (2,8) on muita ammattiryhmiä hieman alhaisempi, muiden ammattiryhmien keskiarvon ollessa kolme. Vapaa-ajan virkistävydessä on myös pieniä eroja ammattiryhmien välillä, bioanalyttikko/ laboratoriohoitaja ryhmän keskiarvo (3,1), on jonkun verran alhaisempi kuin esimerkiksi ammattiryhmässä muu (4,0). Väittämän syön terveellisesti, keskiarvoissa voidaan havaita, että ammattiryhmän muu keskiarvon (2,5) on muita ammattiryhmiä hieman alhaisempi, muiden ammattiryhmien keskiarvo on kolme tai yli kolme. Lääkäreiden osalta työpäivästä palautumista koskevan väittämän keskiarvo (2,7) on alhaisin, puolestaan röntgenhoitaja/laboratorioteknikko ryhmässä korkein (3,2). Nukun hyvin väittämän, korkein keskiarvo on ammattiryhmissä lääkäri ja röntgenhoitaja/laboratorioteknikko (3,2), puolestaan matalin ammattiryhmissä bioanalyttikko/laboratoriohoitaja ja fyysikko/kemisti/proviisori (2,7).

TAULUKKO 5. Työntekijän koettua hyvinvointia ja terveyttä koskevat väittämät ammattiryhmittäin.

	Bioanalyttiko/Laboratoriohoitaja	Fyysikko/Kemisti/Proviisori	Lääkäri	Röntgenhoitaja/Laboratorioteknikko	Sairaanhoidtaja	Muu
Koen työkykyni hyväksi	3,6	3,5	3,5	3,7	3,5	4,0
Koen terveydentilani hyväksi	3,5	3,5	3,5	3,7	3,3	4,0
Koen hyvinvointini hyväksi	3,3	3,2	3,2	3,7	3,3	4,0
Harrastan liikuntaa 3–5 x viikossa	3,1	3,5	2,8	3,3	3,5	3,0
Vapaa-aika on virkistävää	3,1	3,5	3,2	3,6	3,5	4,0
Syön terveellisesti	3,5	3,5	3,0	3,4	3,5	2,5
Syön monipuolisesti	3,4	3,3	3,3	3,3	3,5	3,0
Palaudun työpäivästä hyvin	2,9	3,0	2,7	3,2	2,8	3,0
Nukun hyvin	2,7	2,7	3,2	3,2	2,8	3,0
Työn ulkopuoliset ihmissuhteet edistävät hyvinvointiani	3,7	3,3	3,7	3,6	3,7	3,5

Tarkasteltaessa tuloksia keskiarvojen perusteella työntekijän sukupuolen ja iän mukaan (taulukko 6), voidaan todeta, että sukupuolella ei ole merkittävää vaikutusta hyvinvointia ja terveyttä koskeissa väittämässä, kuten ei myöskään iällä. Pieniä eroja sukupuolten välillä on muun muassa väittämässä koen terveydentilani hyväksi (naiset 3,6 ja miehet 3,2), syön monipuolisesti (naiset 3,5 ja miehet 3,2), nukun hyvin (naiset 3,0 ja miehet 2,7) ja työnulkopuoliset ihmissuhteet edistävät hyvinvointiani (naiset 3,7 ja miehet 3,4). Iän mukaan vertailtaessa mainittakoon, että väittämässä syön monipuolisesti yli 50-vuotiaiden keskiarvo (3,8) oli hieman korkeampi kuin 20–35-vuotiaiden (3,5). Lisäksi 20–35-vuotiaiden keskiarvo on hieman suurempi väittämässä, palaudun työpäivästä hyvin (3,1) ja nukun hyvin (3,0), kuin esimerkiksi yli 50-vuotiaiden, palaudun työpäivästä hyvin (2,9) ja nukun hyvin (2,8). Lisäksi mainitsemisen arvoista on, että väittämässä harrastan liikuntaa 3–5 x viikossa 36–49-vuotiaiden keskiarvo on 3,1, kun puolestaan yli 50-vuotiaiden keskiarvo on 3,6 ja väittämässä syön terveellisesti 36–49-vuotiaiden keskiarvo on 3,2, kun puolestaan 20–35-vuotiaiden keskiarvo on 3,7.

TAULUKKO 6. Työntekijän koettua hyvinvointia ja terveyttä koskevat väittämät sukupuolen ja iän mukaan.

	Nainen	Mies	20–35 vuotta	36–49 vuotta	yli 50 vuotta
Koen työkykyni hyväksi	3,6	3,4	3,7	3,5	3,7
Koen terveydentilani hyväksi	3,6	3,2	3,8	3,4	3,5
Koen hyvinvointini hyväksi	3,4	3,2	3,6	3,2	3,3
Harrastan liikuntaa 3–5 x viikossa	3,3	3,3	3,4	3,1	3,6
Vapaa-aika on virkistävää	3,4	3,3	3,3	3,3	3,6
Syön terveellisesti	3,4	3,3	3,7	3,2	3,6
Syön monipuolisesti	3,5	3,2	3,5	3,2	3,8
Palaudun työpäivästä hyvin	2,8	3,0	3,1	2,8	2,9
Nukun hyvin	3,0	2,7	3,0	2,9	2,8
Työn ulkopuoliset ihmissuhteet edistävät hyvinvointiani	3,7	3,4	3,5	3,6	3,8

6.1.3 Työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet

Työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita koskevia väittämiä vertailtaessa kaikkien vastanneiden kesken (taulukko 7), voidaan todeta, että suurin osa vastaajista on jokseenkin samaa mieltä lähes kaikkien viestintään ja vuorovaikutustaitoihin liittyvien väittämien kohdalla. On kuitenkin huomattavaa, että yksi kolmasosa on jokseenkin eri mieltä väittämän työyhteisön vuorovaikutustaidot ovat hyvät ja 17,6 % vastaajista on jokseenkin eri mieltä väittämien, työyhteisöstä viestitään positiivisesti ja työilmapiiri on hyvä. Lisäksi lähes yksi neljäsosa vastaajista on jokseenkin eri mieltä väittämän, työyhteisössä tehdään kompromisseja kanssa ja 25,5 % vastaajista on jokseenkin eri mieltä väittämän, kaikkien mielipiteet otetaan huomioon kanssa. 27,4 % vastaajista on jokseenkin eri mieltä väittämän, kaikkia kuunnellaan kanssa. Yli puolet vastaajista (52,9 %) on täysin eri mieltä väittämän, olen havainnut työpaikkakiusaamista, kun taas täysin samaa mieltä on 9,8 %. Olen kokenut työpaikkakiusaamista väittämän kanssa, täysin eri mieltä on 68,6 % ja täysin samaa mieltä on 7,8 %.

TAULUKKO 7. Työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita koskevat väittämät.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediääni
Työstä viestitään positiivisesti	0 %	17,6 %	66,7 %	15,7 %	3,0	3,0
Työilmapiiri on hyvä	0 %	17,6 %	56,9 %	25,5 %	3,1	3,0
Koen yhteenkuuluvuudentunnetta työssä	0 %	13,7 %	49 %	37,3 %	3,2	3,0
Työyhteisön vuorovaikutustaidot ovat hyvät	0 %	33,3 %	54,9 %	11,8 %	2,8	3,0
Työyhteisössä tehdään kompromisseja	0 %	19,6 %	56,9 %	23,5 %	3,0	3,0
Kaikkien mielipiteet otetaan huomioon	5,9 %	25,5 %	51 %	17,6 %	2,8	3,0
Kaikkia kuunnellaan	2 %	27,4 %	45,1 %	25,5 %	2,9	3,0
Olen havainnut työpaikkakiusaamista	52,9 %	21,6 %	15,7 %	9,8 %	1,8	1,0
Olen kokenut työpaikkakiusaamista	68,6 %	15,7 %	7,9 %	7,8 %	1,5	1,0

Vertailtaessa keskiarvoisesti työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita koskevia väittämiä ammattiryhmittäin (taulukko 8), ei tälläkään osa-alueella ole havaittavissa suuria eroja ammattiryhmien välillä. Väittämän työstä viestitään positiivisesti sairaanhoitajien keskiarvo (2,7) on hieman muita alhaisempi. Työilmapiiri on hyvä väittämän kohdalla bioanalytikko/ laboratoriohoitaja (3,4) ja lääkäri (3,3) ryhmässä keskiarvot ovat hieman muita ammattiryhmiä korkeampi. Työyhteisön vuorovaikutustaidot ovat hyvät väittämän kohdalla sairaanhoitajien keskiarvo on 2,6, kun puolestaan lääkäreiden 3,2. Tulokset ovat samansuuntaisia väittämien työyhteisössä tehdään kompromisseja, kaikkien mielipiteet otetaan huomioon ja kaikkia kuunnellaan kanssa. Väittämä, olen havainnut työpaikkakiusaamista, alhaisin keskiarvo on ammattiryhmässä muu (1,0) ja korkein ammattiryhmässä röntgenhoitaja/ laboratorioteknikko (2,3) ja olen kokenut työpaikkakiusaamista väittämän osalta korkein keskiarvo (1,8) on ammattiryhmissä lääkäri, röntgenhoitaja/ laboratorioteknikko ja sairaanhoitaja.

TAULUKKO 8. Työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita koskevat väittämät ammattiryhmittäin.

	Bioanalytikko/ Laboratoriohoitaja	Fyysikko/ Kemisti / Provii-sori	Lääkäri	Röntgenhoitaja/Laboratorioteknikko	Sairaanhoitaja	Muu
Työstä viestitään positiivisesti	3,1	3,0	3,3	3,0	2,7	3,0
Työilmapiiri on hyvä	3,4	2,8	3,3	3,1	2,8	2,5
Koen yhteenkuuluvuudentunnetta työssä	3,3	3,2	3,3	3,2	3,2	3,0
Työyhteisön vuorovaikutustaidot ovat hyvät	2,9	2,5	3,2	2,8	2,6	3,0
Työyhteisössä tehdään kompromisseja	3,3	2,8	3,3	3,1	2,7	3,0
Kaikkien mielipiteet otetaan huomioon	3,1	2,7	3,3	2,7	2,4	2,5
Kaikkia kuunnellaan	3,3	2,8	3,5	2,8	2,5	2,5
Olen havainnut työpaikkakiusaamista	1,4	1,8	1,8	2,3	2,1	1,0
Olen kokenut työpaikkakiusaamista	1,2	1,5	1,8	1,8	1,8	1,0

Kun vertaillaan työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita koskevia väittämiä sukupuolen ja iän mukaan (taulukko 9) voidaan edelleen todeta, että merkittäviä eroja ei ole havaittavissa. Mainittakoon, että naisten keskiarvo (3,1) on hieman miehiä (2,9) suurempi väittämässä työilmapiiri on hyvä, samoin kun 20–35-vuotiaiden (3,4). Väittämässä työyhteisössä tehdään kompromisseja, 20–35-vuotiaiden keskiarvo (3,4) on hieman korkeampi, kuin 36–49-vuotiaiden (2,9). Väittämässä kaikkien mielipiteet otetaan huomioon yli 50-vuotiaiden keskiarvo (2,6) on hieman muita ammattiryhmiä alhaisempi. 20–35-vuotiaiden keskiarvot väittämässä olen havainnut työpaikkakiusaamista (1,5) ja olen kokenut työpaikkakiusaamista (1,2) ovat muita ammattiryhmiä hieman alhaisemmat.

TAULUKKO 9. Työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita koskevat väittämät sukupuolen ja iän mukaan.

	Nainen	Mies	20–35 vuotta	36–49 vuotta	yli 50 vuotta
Työstä viestitään positiivisesti	3,0	3,0	3,1	3,0	2,9
Työilmapiiri on hyvä	3,1	2,9	3,4	2,9	3,1
Koen yhteenkuuluvuudentunnetta työssä	3,2	3,3	3,3	3,1	3,5
Työyhteisön vuorovaikutustaidot ovat hyvät	2,8	2,7	3,0	2,7	2,8
Työyhteisössä tehdään kompromisseja	3,1	3,0	3,4	2,9	3,0
Kaikkien mielipiteet otetaan huomioon	2,8	2,8	3,1	2,8	2,6
Kaikkia kuunnellaan	2,9	2,9	3,3	2,8	2,8
Olen havainnut työpaikkakiusaamista	1,7	2,1	1,5	1,9	1,8
Olen kokenut työpaikkakiusaamista	1,5	1,7	1,2	1,8	1,5

Kysyttäessä työhyvinvointiin eniten vaikuttavia tekijöitä, saatiin vastauksia yhteensä 24 kappaletta (liite 4, taulukko 15). Vastauksista voidaan havaita, että useissa vastauksissa tuli esille samoja tekijöitä. Suuressa osassa vastauksista koettiin työilmapiirillä olevan eniten vaikutusta työhyvinvointiin. Lisäksi vastauksista havaittiin, että työjärjestelyillä, työn ja vapaa-ajan yhdistämisellä, tasapuolisuus-

della, terveydentilalla, työyhteisötaidoilla sekä unella ja palautumisella on vaikutusta työhyvinvointiin. Alla olevassa taulukossa (taulukko 10) on ryhmiteltyä esimerkivastauksia eniten työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

TAULUKKO 10. Esimerkki vastauksia työhyvinvointiin eniten vaikuttavista tekijöistä.

Työilmapiiri	Työjärjestelyt	Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen	Terveydentila	Työyhteisötaidot	Tasapuolisuus	Uni ja palautuminen
"Työilmapiiri, mikä on yksikössämme todella hyvä!"	"työyhteisö, työn hallinnan tunne"	"Kodin ja työn yhdistäminen"	"Heikentynyt terveydentila."	"kommunikointi ja viestintä työpaikalla, sosiaaliset suhteet töissä, oma terveys"	"Tasapuolinen, asiallinen ja ystävällinen kohtelu esimiehen toimesta erilaisissa tilanteissa. Palkkaus vastaamaan työn vaatavuutta."	"Kuormitusta töissä ja kotona. Työasioista vaikea välillä irtaantua, joten se heijastuu kokonaisvaltaiseen jaksamiseen."
"Hyvä porukka töissä"	"Työaikajärjestelyt."	"Negatiivisesti liiallinen kuormitus työstä, positiivisesti työn ja vapaa-ajan selkeä erottaminen"	"Terveys ja se että jaksaa fyysisesti ja henkisesti hyvin."	"Työyhteisö: jokaisen olisi hyvä kiinnittää huomiota positiivisen ilmapiirin rakentamiseen."	"Päätöksenteko ei ole oikeasti avointa. Työntekijöitä ei kuunnella riittävästi. Työn organisointi ei ole selkeää ja vastuuta ei ole selkeästi jaettu tai niiden jako on epätasaarvoinen."	"Riittävä rentouttava uni sekä onnistumisen tunteen vahvistuminen työssä/palautteen saaminen - >"itsevarmuus" tekemisessä terveellä tavalla."
"Hyvä työyhteisö"	"Työpäivän rakenne: työpäivä ei saisi olla rikkonainen, koska tästä tulee riittämätön olo. "	"Vapaa-aika: Elämässä pitää olla muutakin kuin työ, joka antaa vastapainoa ja vie ajatuksia pois työstä."	"Terveys"			

6.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittämistä koskevissa kysymyksissä vastaajat valitsivat 0–3 vaihtoehtoa työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kysyttäessä mihin vastaajan tulee kiinnittää huomiota, koskien työtä ja työympäristöä (taulukko 11) on vastausten lukumäärä yhteensä n=125, vastaajien määrä tähän kysymykseen oli n=48. 33:ssa (68,8 %) vastauksessa oli valittu kehittämiskohteeksi työn kuormittavuus-tekijät. Lisäksi ammatillinen oppiminen ja kehittyminen sekä ergonomiasta huolehtiminen oli valittu 22:ssa (45,8 %) vastauksessa. Myös työn tauottaminen (n=16, 33,3 %) ja palautteen antaminen (n= 13, 27,1 %) on noussut esiin liki kolmasosan vastauksissa. Positiivisen suhtautumisen työnmuutoksiin oli valinnut 9 (18,8 %) vastaajaa, palautteen vastaanottamisen 6 (12,5 %) ja työnturvallisuus tekijät 4 (8,3 %) vastaajaa.

TAULUKKO 11. Kehittämiskohteiden tunnistaminen, työtä koskevat kehittämiskohteet.

	n	Prosentti
Ammatilliseen oppimiseen ja kehittymiseen	22	45,8 %
Työn kuormitustekijöihin	33	68,8 %
Positiiviseen suhtautumiseen työnmuutoksissa	9	18,8 %
Ergonomiasta huolehtimiseen	22	45,8 %
Työympäristöön, mm. siisteyteen		0 %
Työn tauottamiseen, mm. taukoliikuntasovelluksen käyttöön	16	33,3 %
Palautteen antamiseen	13	27,1 %
Palautteen vastaanottamiseen	6	12,5 %
Työturvallisuus tekijöihin	4	8,3 %
Muuhun, mihin?		0 %

Työntekijän hyvinvointia ja terveyttä koskevat kehittämiskohteet (taulukko 12) ovat jakautuneet melko tasaisesti annettujen vaihtoehtojen pohjalta. Vapaa-ajan virkistävyys (47,9 %), palautuminen (43,8 %) ja unen määrä (45,8 %) on kerännyt eniten vastauksia. Liikunta (33,3 %), hyvinvointi (29,2) ja terveydentila (25 %) on kerännyt myös tasaisesti vastauksia. Muutamit vastaajat ovat kokeneet myös tarvetta terveellisen ja monipuolisen ruokavalion (10,4 %), työkyvyn (8,3 %) ja työn ulkopuolisten ihmissuhteiden (8,3 %) huomioimisen tarpeellisuuden oman työhyvinvoinnin kehittämisessä.

TAULUKKO 12. Kehittämiskohteiden tunnistaminen, työntekijän hyvinvointia ja terveyttä koskevat kehittämiskohteet.

	n	Prosentti
Työkykyyni	4	8,3 %
Terveydentilaani	12	25 %
Hyvinvointiini	14	29,2 %
Liikuntaan	16	33,3 %
Vapaa-ajan virkistävyyteen	23	47,9 %
Terveelliseen ja monipuoliseen ruokavalioon	5	10,4 %
Palautumiseen	21	43,8 %
Unen määrään	22	45,8 %
Työn ulkopuolisiin ihmissuhteisiin	4	8,3 %
Muuhun, mihin?		0 %

Työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita koskevista työhyvinvoinnin kehittämiskohteista (taulukko 13) erityisesti on noussut esiin positiivinen viestintä työstä (47,6 %) ja yhteenkuuluvuuden tunteen lisääminen (40,5 %). Lisäksi kaikkien mielipiteiden huomioiminen (28,6 %) ja kaikkien kuunteleminen (28,6 %) on noussut esiin lähes kolmasosan vastauksista. Neljäsosa vastaajista on kokenut tarvetta kiinnittää huomiota työilmapiirin parantamiseen (21,4 %), työpaikkakiusaamiseen ja epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumiseen (21,4 %) ja kompromissien tekemiseen ja hyväksymiseen (19 %). Asiallinen puhetyyli (16,7 %) ja tervehtiminen (9,5 %) on noussut esiin muutamissa vastauksissa. Lisäksi yksi vastaaja on kokenut, että on tarvetta kiinnittää huomiota sopeutumiseen.

TAULUKKO 13. Kehittämiskohteiden tunnistaminen, työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita koskevat kehittämiskohteet.

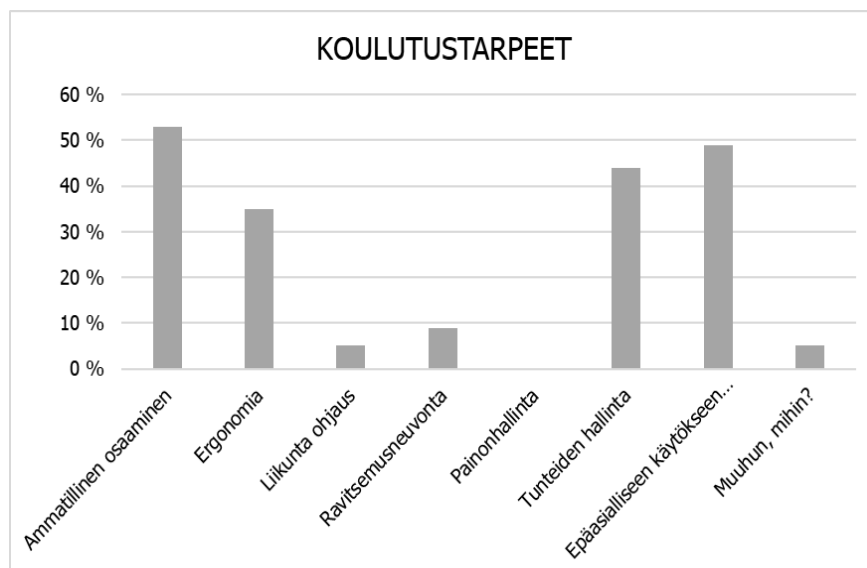
	n	Prosentti
Positiiviseen viestintään työstä	20	47,6 %
Työilmapiirin parantamiseen	9	21,4 %
Yhteenkuuluvuuden tunteen lisäämiseen	17	40,5 %
Työpaikkakiusaamiseen ja epäasialliseen käytökseen puuttumiseen	9	21,4 %
Asialliseen puhetyyliin	7	16,7 %
Tervehtimiseen	4	9,5 %
Kompromissien tekemiseen ja hyväksymiseen	8	19 %
Kaikkien mielipiteiden huomioimiseen	12	28,6 %
Kaikkien kuuntelemiseen	12	28,6 %
Muuhun, mihin?	1	2,4 %

Kysymykseen millä keinoin voisit parantaa työhyvinvointiasi, saatiin 18 vastausta (liite 4, taulukko 16). Vastauksista nousi esille unen määrän ja liikunnan lisääminen, omaan hyvinvointiin panostaminen sekä terveydestä ja palautumisesta huolehtiminen. Lisäksi työjärjestelyihin, työn tauottamiseen ja työyhteisötaitoihin huomion kiinnittäminen nousivat esille vastauksissa. Myös vapaa-ajan merkitys korostui (taulukko 14).

TAULUKKO 14. Esimerkki vastauksia työhyvinvoinnin parantamisen keinoista.

Unen määrä ja palautuminen	Liikunta	Terveys ja hyvinvointi	Työjärjestelyt	Työn tauottaminen	Työyhteisötaidot	Vapaa-aika
"Tekemällä vapaa-ajalla enemmän mielekkämpiä asioita sekä nukkumalla paremmin."	"Mahd jumppailu töissäkin, enemmän vapaa-ajalla olisi hyvä tehdä."	"Palautumisesta ja omasta hyvinvoinnista huolehtimalla"	"Töiden tauottaminen ja töiden parempi jaksottaminen/töiden siirtäminen eteenpäin."	"Töiden tauottaminen ja töiden parempi jaksottaminen/töiden siirtäminen eteenpäin."	"Kohtelemalla työkavereita kunnioittavasti."	"Vapaa-ajan muutoksilla voisin parantaa työhyvinvointiani"
"Muistaa riittävän unen merkitys työhyvinvoinnin takana"	"unen määrää lisäämällä, liikkumalla enemmän"	"Huolehtimalla omasta hyvinvoinnista vapaa-aikana"	"Työjärjestelyillä."	"Työn tauottaminen"	"Kaikki työyhteisön jäsenet ovat tärkeitä ja kun heitä kohtelee hyvin saattaa itsekin saada mukavan työfiiliksensä."	"Tekemällä vapaa-ajalla enemmän mielekkämpiä asioita sekä nukkumalla paremmin."
"Parantaa jaksamista vähentämällä elämässä huolehdittavia asioita"		"Huolehtimalla omasta terveydestä."	"Tuomalla näkyväksi sitä, jos työkuorma tai työn luonne on liian kuormittavaa. Että ei vain hiljaisesti hyväksytä sitä, koska silloin mikään ei muutu."	"Työn tauottaminen Työyhteisön sisäisen viestinnän ja kommunikoinnin muuttaminen positiivisempaan suuntaan"		

Kysyttäessä toiveita lisäkoulutustarpeista (kuva 11.), joita työnantajan toivotaan järjestävän työhyvinvoinnin kehittämiseksi, nousi vastauksista esille selkeästi kolme aihe aluetta, ammatillinen osaaminen (53,5 %), tunteiden hallinta (44,2 %) ja epäasialliseen käytökseen puuttuminen (48,8 %). Lisäksi ergonomiasta toivoi lisäkoulutusta 34,9 %, ravitsemusneuvontaa 9,3 %, liikunta ohjausta 4,7 %. Kohdassa muu, oli kaksi vastausta: *"muutoksen hallinta, HVA meno"* ja *"Pitäisi olla enemmän aikaa keskustella kehittävistä asioista. Kuunneltava työntekijöiden ajatuksia."*



KUVA 11. Koulutustarpeet.

7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää KYS:n klinisen fysiologian, isotooppilääketieteen ja klinisen neurofysiologian työhyvinvoinnin nykytila sekä selvittää millaisia työhyvinvoinnin kehittämiskohteita työntekijät tunnistavat omassa toiminnassaan ja kuinka työhyvinvointia voidaan kehittää työntekijälähtöisesti. Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta, erityisesti nykytilan tarkastelu tulee tehdä huolellisesti (Kauhanen 2016, 64). Opinnäytetyön kysely koostui kahdesta osa-alueesta 1) nykytilan kartoittamisesta ja 2) kehittämiskohteiden tunnistamisesta. Tässä osiossa tarkastellaan opinnäytetyön tuloksia, arvioidaan opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta sekä käsitellään ammatillista kasvuani.

7.1 Tulosten tarkastelu

Tämä opinnäytetyön kysely toteutettiin KYS:n klinisen fysiologian, isotooppilääketieteen ja klinisen neurofysiologian yksikössä ja sen vastausprosentti oli 49 % (n=51). Vastajien taustatietoina kysyttiin ikä, sukupuoli ja ammattiryhmä. Vastauksia saatiin kaikista ammattiryhmistä, lisäksi vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma oli hyvä. Opinnäytetyön tuloksia tarkastellessa voidaan havaita, että työntekijän ammattiryhmällä, iällä tai sukupuolella ei ole merkittäviä eroja tuloksia tarkasteltaessa.

Kysely toteutettiin toukokuun 2022 lopussa, mikä ajankohtana oli varmasti merkityksellinen vastaajamäärän osalta. Kysely haluttiin toteuttaa ennen kesälomakauden alkamista, jotta vastaajamäärä saadaan mahdollisimman korkeaksi. Kyselyn ajankohta on syytä suunnitella hyvin, sillä ajankohta voi vaikuttaa vastaajamäärään (Vilkkä 2014, 28). Vastaajamäärä kertonee myös siitä, kuinka tärkeänä työntekijät pitävät työhyvinvointia ja ovat omalta osaltaan kiinnostuneita sen kehittämisestä. Työntekijät pyrkivät aktiivisesti vaikuttamaan työhyvinvointiin, tuomalla esille työhyvinvointiin vaikuttavia epäkohtia ja antamalla kehitysehdotuksia. Lisäksi työntekijät olivat aktiivisesti löytäneet työhyvinvoinnin kehittämiskohteita, joihin heidän tulisi kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin parantamiseksi ja mihin he voivat vaikuttaa omalla toiminnallaan. Tämä kertoo myös työntekijöiden aktiivisuudesta työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Tarkasteltaessa tämän opinnäytetyön tuloksia havaitaan, että yksikön työhyvinvointi koetaan pääsääntöisesti olevan hyvällä tasolla. Erityisesti vastaajat nostivat esille työilmapiirin vaikutuksen työhyvinvointiin. Työpaikan hyvä ilmapiiri ja yhteishenki, ovatkin tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin kokemuksessa. Tämä muun muassa mahdollistaa avoimen keskustelun ja ongelmatilanteiden ratkaisun. (Kivinen 2019, 37.) Vauhkosen ym. (2021) mukaan työyhteisön sosiaalinen tuki on välillisesti yhteydessä työhyvinvointiin, sillä toimiva työyhteisö muun muassa mahdollistaa työaikamuutokset, mikä lisää työhyvinvointia. Työilmapiiri nostettiin esille useissa vastauksissa kysyttäessä työhyvinvointiin eniten vaikuttavia tekijöitä ja joissakin vastauksissa oli mainittu työilmapiirin olevan hyvä, puolestaan yhdessäkään vastauksessa työilmapiirissä ei ole mainittu olevan ongelmia. Kuitenkin väittämän työilmapiiri on hyvä, vastauksista voidaan todeta, että 17,6 % eli lähes viidesosa oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa, mikä on hieman ristiriitainen avointen kysymysten vastausten kanssa. Tämä selittynee sillä, että avoimiin kysymyksiin ei ollut kaikki vastaajat vastannut ja että kysymyksissä ei pyydetty erittelemään millaisena työhyvinvointiin vaikuttavan asian kokee tällä hetkellä olevan.

Tarkasteltaessa kyselyn vastauksia koskien työtä ja työympäristöä, voidaan havaita, että erityisesti palautteen saamisessa, ergonomiassa, työn tauottamisessa ja työympäristön viihtyvyydessä koettiin puutteita. Kehittämiskohteita tunnistettaessa nousi puolestaan esille erityisesti työn kuormittavuustekijät. Sen lisäksi kehittämiskohteissa esille nousi ammatillinen oppiminen ja kehittyminen, ergonomia, palautteen antaminen, työn tauottaminen sekä positiivinen suhtautuminen työn muutoksiin. Voidaankin todeta, että työntekijät ovat tunnistaneeet kehittämiskohteet omassa toiminnassaan verraten nykytilaan. Erityisesti ergonomian osalta olisi kaivattu tarkentavia kysymyksiä. Sillä nyt ei selviä, ovatko vastaajat ajatelleet ergonomisia työasentoja vai jotain muuta ergonomian osa-aluetta. Työn tauottamisen osalta epäselväksi jää, onko ongelma niin kutsutuissa lakisääteisissä taukojen pitämisessä vai muussa työn tauottamisessa. Myös työn kuormittavuustekijöiden tarkempi yksilöintä jää tässä opinnäytetyössä vajavaiseksi.

Tiedottamisella ja työnorganisoinnilla on todettu olevan suora vaikutus työhyvinvointiin. Lisäksi on havaittu, että tasa-arvoisuuden ja oikeidenmukaisuuden merkitys työhyvinvointiin on merkittävä. (Vaukonen ym. 2021.) Tämän opinnäytetyön tuloksista nousee esille, että työjärjestelyissä, tasa-arvoisessa kohtelussa ja oikeudenmukaisuudessa koetaan olevan ongelmia. Lisäksi koetaan, että työstä viestiminen tulisi muuttaa positiivisempaan suuntaan. Positiivinen viestintä työstä, onkin lähes puolen työhyvinvoinnin kehittämiskohteena.

Ross ym. (2017, 269–272.) totesivat, että sairaanhoitajien terveyden edistäminen on tärkeää. Tähän voitaneen lisätä myös muut terveydenhuollon ammattiryhmät. Kuten aikaisemminkin on todettu, terveellinen ravinto ja liikunta, stressinhallinta, uni ja terveet ihmissuhteet ovat avainasemassa hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. Erityisesti ihmissuhteiden merkitys korostui lähes kaikissa osa-alueissa. Onnistumisen kannalta on tärkeä poistaa sisäiset ja ulkoiset esteet sekä löytää motivaatio, jotta terveyttä edistävä käyttäytyminen lisääntyisi. Sisäisenä esteenä pidettiin muun muassa aikaisempia kokemuksia ja henkilökohtaisia ominaisuuksia. Ulkoisia tekijöitä puolestaan on suhteisiin liittyvät tekijät, kuten tilanteet, roolimalli ja sosiaalinen tuki. (Ross ym. 2017, 269–272.)

Työntekijän hyvinvointia ja terveyttä koskevien väittämien tarkastelussa voidaan tulosten perusteella todeta, että vastaajat kokevat työkyvyn, terveydentilan ja hyvinvoinnin hyväksi. Lisäksi ravitsemus- ja ihmissuhdeasiat näyttäisivät suurimmalla osalla vastaajista olevan kunnossa. Vastauksissa huomio kiinnittyy erityisesti työpäivästä palautumiseen ja nukkumiseen. Viidesosa vastaajista kokee, että työpäivästä palautumisessa on ongelmia ja puolestaan neljäsosa kokee, että ei nuku mielestään hyvin. On todettu, että työ on yleisin unihäiriöiden syy ja on olemassa useita ammatillisia tekijöitä, jotka vaikuttavat uneen. Unihäiriöitä yleisimmin aiheuttaa kolmivuorotyö, liian pitkät työajat ja työperäinen stressi tai masennus. Näiden lisäksi myös työaikajärjestelyillä, lepoajan pituudella ja yksinäisyydellä on todettu olevan vaikutusta unen laatuun ja määrään. (Rauramo 2012, 32–33; Virolainen 2012, 47; UKK-instituutti 2021; Magnavitan ja Garbarinon 2017.) Lisäksi on todettu, että työn ja perhe-elämän tasapaino vaikuttivat positiivisesti unen määrään ja laatuun (Zhang ym. 2016).

Palautumisen tarkoituksena on energiavarastojen täydentämisen lisäksi hankkia uusia voimavaroja, turvata uhatut voimavarat ja palauttaa menetetyt voimavarat. Tämä edellyttää riittävää lepoa yöllä sekä vapaa-ajalla ja viikonloppuna. Uni onkin yksi merkittävimmistä palautumisen keinoista. Sisäiset

voimavarat, kuten myönteinen mieliala ja energia ovat työkuormituksesta palautumisen näkökulmasta olennaisia asioita. On todettu, että 10–30 % työntekijöistä kokee vaikeuksia palautumisesta. (Manka & Manka 2016, 181–182.) Tämän opinnäytetyön tulokset ovat yhdenmukaisia aikaisemmin tehtyjen tutkimusten kanssa. Palautuminen, unen määrä ja vapaa-ajan virkistävyys on noussut esille myös kehittämiskohteiden tunnistamisessa, sillä lähes puolet vastaajista on valinnut nämä kehittämiskohteekseen. Muita esille nousseita kehittämiskohteita oli terveydentila, hyvinvointi ja liikunta, mitkä myös edistävät omalta osaltaan hyvää palautumista ja unen laatua sekä määrää.

Työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita koskevien väittämien tuloksista nousee esille työyhteisön vuorovaikutustaidot, mihin voidaan sisällyttää mielipiteiden huomioon ottaminen sekä kaikkien kuunteleminen. Näissä osa-alueessa todettiin olevan jonkin verran ongelmia. Kehittämiskohteissa erityisesti esille nousivat positiivinen viestintä työstä sekä yhteenkuuluvuudentunteen lisääminen sekä kaikkien mielipiteiden huomioinen ja kuunteleminen. Myös työilmapiirin parantaminen ja työpaikkakiusaamiseen ja epäasialliseen käytökseen puuttuminen nousivat esille. Kaikkien näiden osa-alueiden takana on työyhteisön hyvät vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot. Hoitotyössä niitä tarvitaan jatkuvasti niin potilaiden kuin työtovereidenkin kanssa. Työyhteisön hyvät vuorovaikutustaidot muodostuvat muun muassa kuuntelu- keskustelu- ja kohtaamistaidoista. Vuorovaikutustaidoilla on merkitystä hyvinvoinnin kannalta koko työyhteisössä. (Kivinen 2019, 37; Monnot & Beehr 2014; Suomen mielenterveys ry 2021.)

Työpaikkakiusaamisen on todettu olevan varsin yleinen ja vakava yhteiskunnallinen ongelma 2000-luvulla. Erityisesti hoitoalalla raportoidaan työpaikkakiusaamisesta, noin 20 % hoitajista on kokenut työpaikkakiusaamista. (Kim ym. 2019; Häggman-Laitinen 2013, 305.) Työpaikkakiusaamisella on todettu olevan erittäin suuri vaikutus työuupumukseen, burnoutiin ja myötätuntoväsymykseen (Kim ym. 2020). Kun tarkastellaan tämän opinnäytetyön tuloksia koskien työpaikkakiusaamista, voidaan todeta, että tulokset ovat yhdensuuntaisia, joskin hieman matalampia verrattuna aikaisempiin tutkimustuloksiin. Noin 8 % vastaajista on kokenut työpaikkakiusaamista ja noin 10 % vastaajista on havainnut työpaikkakiusaamista. Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen ja ehkäisy on työhyvinvoinnin kannalta merkittävässä asemassa ja siihen huomion kiinnittäminen työhyvinvoinnin kehittämiseksi onkin ensiarvoisen tärkeää.

Opinnäytetyön kyselyn vastauksia vahvistaa myös lisäkoulutustarpeet. Koulutustarpeista erityisesti esille nousee ammatillisen osaamisen lisääminen. Lisäksi vastaajat kokevat tarvitsevansa lisäkoulutusta tunteiden hallintaan, epäasialliseen käytökseen puuttumisessa sekä ergonomiassa. Nämä kaikki ovat työhyvinvoinnin osa-alueita, joihin monissa organisaatioissa on mahdollisuus hyödyntää erilaisia yhteistyötahoja ja näin pystytään järjestämään tarvittavaa lisäkoulutusta ja parantamaan työhyvinvointia (Kivinen 2019, 32). Epäasialliseen käytökseen puuttuminen on myös vahvasti yhteydessä työpaikkakiusaamiseen puuttumisessa ja ehkäisyssä. Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri, mihin KYS kuuluu, on julkaissut vuonna 2021 hyvän työkäyttäytymisen toimintamallin. Sen tarkoitus on lisätä tietoutta hyvästä ja vastuullisesta työkäyttäytymisestä, kuinka sitä vahvistetaan ja kuinka epäasialliseen ja vastuuttomaan työkäyttäytymiseen voidaan puuttua (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2021). Työpaikalla vastuullinen ja ammatillinen käyttäytyminen muodostuu vastuullisesta työstä ja vastuullisesta vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutukseen liittyvää vastuullista käyttäytymistä on muun

muassa asiallinen viestintä kaikkia kohtaan, tervehditään ja otetaan huomioon sekä toimitaan rakentavasti. Lisäksi oman käyttäytymisen ja asennoitumisen tarkastelu työkavereita ja esimiehiä kohtaan kuuluu vastuulliseen työkäyttäytymiseen. Vastuullista työkäyttäytymistä voi kehittää työyhteisössä. Kehittämisen kohteet tulee valita yksikön tarpeiden mukaan. Tutkimuksissa on todettu, että kehittämisen kohteista eniten myönteisiä muutoksia tapahtuu oman toiminnan muutoksessa. (Vartia ym. 2016, 40–41.)

7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehdessä virheiden syntymistä pyritään välttämään, minkä vuoksi on syytä tarkastella tulosten reliabiliteettia eli luotettavuutta ja validiutta eli pätevyyttä. (Hirsjärvi ym. 2015, 231.) Luotettava tutkimus antaa tarkkoja tietoja ja se voidaan toistaa. Luotettavien tulosten saaminen voidaan varmistaa muun muassa sillä, että otos on tarpeeksi suuri, vastausprosentti on korkea ja perusjoukko mahdollisimman edustava sekä selkeästi määritetty. Lisäksi tulosten syöttö ja käsittely tulee tehdä huolellisesti ja virheettömästi. Validiteetin varmistamiseksi on syytä varmistaa, että tutkimuskysymykset mittavat sitä mitä on tarkoitus mitata. Lisäksi validiutta voidaan varmistaa huolellisella suunnittelulla ja tiedon keruulle. (Heikkilä 2014, 177–179.)

Tämän opinnäytetyön luotettavuutta arvioitaessa voidaan todeta, että opinnäytetyön kyselyn vastausprosentti on hyvä (49 %) ja tutkimusjoukko oli edustava. Opinnäytetyön kyselyyn vastasi eri ammattiryhmiin kuuluvia työntekijöitä ja heidän sukupuoli- ja ikäjakaumansa oli suhteellisen tasainen. Vastaajista sairaanhoitajien ja bioanalyttikoiden/laboratoriohoitajien osuus oli muihin ammattiryhmiin verrattuna suurempi, mikä selittyy yksikössä työskentelevien sairaanhoitajien ja bioanalyttikoiden/laboratoriohoitajien määrällä. Vastaajien ikäjakaumasta voidaan todeta, että 36–49-vuotiaita vastaajista oli puolet, mikä kuvastaa työyksikön tämänhetkistä ikäjakaumaa. Opinnäytetyön kysely toteutettiin jokaiselle vastaajalle samanlaisena standardoidun kyselylomakkeen avulla. Lisäksi tulokset käsiteltiin luotettavasti ja virheettömästi. Pohdittavaksi jää, olisiko kyselystä ollut syytä rajata ulkopuolella työntekijöitä, esimerkiksi tutkijat, joiden työpiste ei ole yksikön tiloissa, eivätkö he osallistu yksikön päivittäiseen toimintaan. Jos vastaajien joukossa on suuri määrä henkilöitä, jotka eivät ole yksikön päivittäisessä toiminnassa mukana, eikä he työskentele yksikön tiloissa, voi vastausten todenmukaisuus vaarantua. Puolestaan kyselyn ulkopuolelle jäi sidosryhmien työntekijät, kuten laitoshuoltajat ja osastosihteerit, jotka ovat olennainen osa yksikön päivittäistä toimintaa. Joten jatkossa olisikin syytä pohtia, tulisiko heidät huomioida yksikön työhyvinvointi kyselyissä.

Validiutta arvioitaessa tulee pohtia kuinka tuloksiin vaikuttaa, kun kyselystä oli rajattu ulos esimiestoimintaa koskevat kysymykset. Esimies toimintaa koskevia kysymyksiä tarkastellaan laajasti yksikössä tehtävissä muissa työhyvinvointikyselyissä. Tätä kyselyä laadittaessa, haluttiin kysymysten pääpaino pitää työhyvinvoinnin osa-alueissa, joita voidaan kehittää työntekijälähtöisesti. Joten uskon, että esimiestoimintaa koskevien kysymysten poisjättäminen ei heikennä kyselyn luotettavuutta.

Opinnäytetyössä on noudatettu tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia eettisiä periaatteita. Tutkimuseettinen neuvottelukunnan ohjeiden mukaan tutkimuksessa on kunnioitettu tutkittavien itsemääräämisoikeutta, tutkimukseen osallistuminen on ollut täysin vapaaehtoista. Tutkimustuloksia on käsitelty luotettavasti ja ne on kerätty anonymisti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8–

12.) Opinnäytetyön kysely lähetettiin sähköpostilla nettilinkkinä, mikä mahdollistaa kyselyyn vastaamisen täysin anonyymisti.

Tutkimusaineiston analyysi ja tulosten esittäminen on toteutettu hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. ”Tämä tarkoittaa, että tutkimuksen kysymyksenasettelu ja tavoitteet, aineiston kerääminen ja käsittely, tulosten esittäminen ja aineiston säilytys eivät loukkaa tutkimuksen kohderyhmää, tiedeyhteisöä eikä hyvää tieteellistä tapaa.” (Vilka 2014, 90.) Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat: 1. Rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta noudatetaan niin tutkimustyössä kuin tulosten tallentamisessa ja esittämisessä, 2. Tutkimuksen tiedonhaku, suoritetaan eettisten ja tieteellisen tutkimuksen kriteerejä noudattaen, 3. Muiden tutkijoiden työt ja saavutukset otetaan huomioon asianmukaisella tavalla, 4. Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan niin, että se noudattaa tieteellisen tiedon vaatimuksia. 5. Tarvittavat tutkimusluvut hankitaan. 6. Ennen tutkimuksen aloitusta sovitaan tarvittavat oikeudet, vastuut ja velvollisuudet. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Ennen tämän opinnäytetyön aloittamista, on siitä sovittu kohdeyksikön osastonhoitajan kanssa, minkä lisäksi opinnäytetyötä varten on tehty ohjaus- ja hankkeistamissopimus. Lisäksi opinnäytetyölle on haettu tutkimuslupa Kuopion yliopistollisen sairaalan kuvantamiskeskuksesta. Tutkimuksen kirjallisuushaku on suoritettu eettisiä periaatteita noudattaen. Kirjallisuushakuun on käytetty Savonia-Finna kirjastotietokantaa, artikkeleita on haettu PubMed ja Medic tietokannoista sekä Julkari-julkaisuarkistosta. Tutkimuksessa on käytetty sekä kansainvälisiä että kansallisia julkaisuja luotettavuuden lisäämiseksi. Tutkimuskysymykset ja -tulokset on esitetty, niin että ne eivät loukkaa tutkittavia, eikä tutkimuksen kohteena olevaan työyksikköä. Tutkimustulokset on julkaistu siten, että tutkittavat eivät ole tuloksista millään tavalla tunnistettavissa.

Savonian opinnäytetöiden tulee noudattaa EU:n yleistä tietosuojasetusta, jos niissä kerätään vastaajan henkilötietoja mistä heidän voidaan tunnistaa suoraan tai välillisesti. Suoria tunnistetietoja ovat muun muassa nimi, henkilötunnus ja sähköpostiosoite, joka on nimen mukainen. Epäsuorana tunnistetieteenä pidetään muun muassa ikää, sukupuolta ja ammattia. (Savonia 2022.) Opinnäytetyöstä on laadittu tietosuojailmoitus (liite 2) tunnistetietojen keräämistä varten. Suoria tunnistetietoja tässä opinnäytetyössä ei ole kerätty. Epäsuorista tunnistetiedoista vastaajilta kysyttiin ikä, sukupuoli ja ammattiryhmä. Epäsuorat tunnistetiedot oli jaoteltu niin, että pienimmissäkään ammattiryhmissä vastaajia ei ollut mahdollista tunnistaa näiden tietojen avulla. Jatkossa ammattiryhmiä muodostaessa, olisi mielestäni järkevämpää olla yhdistämättä ammattiryhmiä keskenään, jolloin yksittäisten eri ammattiryhmiin kuuluvien työntekijöiden vastaukset eivät vaikuttaisi kyseessä olevan isomman ammattiryhmän vastauksiin. Pienet muutaman työntekijän ammattiryhmät, voisivat jatkossa kuulua ammattiryhmän muu alle. Näin saataisiin kohdennetumpaa tietoa ammattiryhmien työhyvinvoinnista. Eikä kuitenkaan vastaajan yksityisyyden suoja vaarantuisi. Lisäksi tämän opinnäytetyön kyselyn vastaajista ammattiryhmässä muu oli kaksi vastaajaa, jolloin yksittäisten vastausten merkitys kasvoi.

7.3 Ammatillinen kasvu

Tämän opinnäytetyön tekeminen on opettanut minua paljon tutkimuksen tekemisestä ja sen eri osa-alueista. Tutkimuksen tekeminen kokonaisuudessaan oli minulle uutta ja aluksi jopa hieman jännit-

tävä oppimiskokemus. Työn edetessä olen ymmärtänyt suunnitelman tärkeyden tutkimusta aloittaessa. Se on helpottanut työtäni opinnäytetyön edetessä muun muassa ohjaamalla työtä ja sen rajausta, niin että aiheesta pysyminen on ollut mahdollista. Lisäksi opin kyselyn laatimisesta, kuinka tärkeää on suunnitella kysely huolella, testata ja muokata sitä yksikön tarpeita vastaavaksi, niin että sillä on mahdollista saada jotain uutta tietoa kohdeyksikön työhyvinvoinnista. Lisäksi myös tulosten analysointi ja esittäminen lisäsivät tietouttani tutkimuksen kokonaisvaltaisuudesta. Kokonaisuudessaan opinnäytetyön toteuttaminen lisäsi tietouttani tutkimuksen vastuullisuudesta, luotettavuudesta ja eettisyydestä sekä opetti, kuinka huolellisesti tutkimuksen jokainen vaihe tulee suorittaa.

Koska työhyvinvointi on laaja käsite, on tämän opinnäytetyön tekeminen opettanut, kuinka tärkeää on rajata työn aihe ja pysyä siinä. Olen halunnut rajata opinnäytetyön koskemaan työhyvinvoinnin osa-alueita, joihin voidaan työntekijälähtöisesti vaikuttaa. Tästä syystä olen jättänyt muun muassa johtamisen kokonaan tämän opinnäytetyön ulkopuolelle. Tällaisen rajauksen tekeminen on ollut vaikeaa, sillä johtaminen vaikuttaa kaikkiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Toisaalta yhden merkittävän osa-alueen pois jättäminen, voi heikentää tutkimuksen luotettavuutta erityisesti nykytilan arvioinnissa. Siitäkin huolimatta työn rajaaminen on onnistunut hyvin, se on selkeä ja helposti seurattava. Kolme pääaihealuetta: 1) työ ja työympäristö, 2) työntekijän työkyky, hyvinvointi ja terveys sekä 3) työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet kulkevat johdonmukaisesti läpi koko työn.

Tämän opinnäytetyön tekeminen on lisännyt osaamistani ja ammattitaitoani niin työhyvinvoinnin osa-alueilla kuin hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. Työhyvinvoinnin kehittäminen on ollut koko opintojen ajan lähellä sydäntäni, sillä koen, että työhyvinvointi puhututtaa nykyisin koko ajan enemmän ja enemmän, mutta siihen panostaminen erityisesti kuntasektorilla on vielä melko vähäistä tai ainakin sen näkyväksi tuominen on ollut haasteellista. Lisäksi koen, että valitettavan usein mielletään, että työhyvinvoinnin kehittäminen on työnantajan tehtävä, mutta haluan osoittaa tällä työllä, että merkittävästi työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän omat toimet, kun ne vain ymmärretään ja otetaan käyttöön.

Tämän opinnäytetyön tekeminen on lisännyt myös tietouttani näyttöön perustuvasta tiedosta, tiedon hakemisesta ja lähdekritiikistä. Tiedon hakeminen on ollut hyvin opettavaista. Kun aihealue on laaja, tiedonhaussa nousi erityisesti esille rajaamisen tärkeys sekä tutkimuksen kannalta oikeiden hakusanojen löytäminen oli avainasemassa. Työhyvinvoinnin kehittäminen työntekijälähtöisesti on huomattavasti vähemmän tutkittu aihealue, kuin työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin kehittäminen, joten aikaisempien tutkimusten löytäminen oli haasteellista.

Lisäksi opinnäytetyön tekeminen on opettanut kärsivällisyyttä. Olen luonteeltani hyvin impulsiivinen ja toivoisin kaiken valmistuvan nopeasti. Opinnäytetyöprosessi on kuitenkin pitkä, aikaa ja kärsivällisyyttä vaativa, jo tutkimusluvan saaminen kesti viikkoja. Lisäksi opinnäytetyöprosessia uhkasi keväällä 2022 ollut hoitajalakko, minkä seurauksena oli vaarana, että kyselyn ajankohtaa olisi alkupe räisen suunnitelman mukaan jouduttu muuttamaan kevästä 2022 syksyyn 2022. Tällaisen epäätötoisuuden hyväksyminen oli minulle haastavaa ja toisaalta lisäsi pelkoa työn valmistumisesta.

Pohdittavaksi jää myös kuinka hoitajalakko on vaikuttanut opinnäytetyön kyselyn tuloksiin. Kysely lähetettiin vain pari viikkoa hoitajalakon loppumisen jälkeen. Hoitajalakon piiriin kuuluvia ammattiryhmiä olivat tässä opinnäytetyössä ovat ainakin bioanalyttikot/laboratoriohoitajat, röntgenhoitajat ja sairaanhoitajat. Uskon, että osa hoitajista on kokenut lakon ahdistavaksi ja siten sillä on ollut todennäköisesti vaikutusta hyvinvointiin ja sitä kautta työhyvinvointiin. Toisaalta osa on voinut kokea lakon eräänlaisena "lomana", joka on voinut lisätä hyvinvointia. Hoitajalakon vaikutukset myös muihin ammattiryhmiin oli merkittäviä. Joten myös muiden ammattiryhmien työhyvinvointiin on hoitajalakolla voinut olla vaikutusta.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää KYS:n klinisen fysiologian, isotooppilääketieteen ja klinisen neurofysiologian yksikön työhyvinvoinnin nykytila sekä selvittää millaisia työhyvinvoinnin kehittämiskohteita työntekijät tunnistavat omassa toiminnassaan ja kuinka työhyvinvointia voidaan kehittää työntekijälähtöisesti. Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että työhyvinvointi kohdeyksikössä koetaan olevan melko hyvällä tasolla ja oman toiminnan kehittämiskohteita on tunnistettu useilla eri osa-alueella.

On todettu, että usein henkilöstö pitää palautteen saamista riittämättömänä (Rauramo 2012, 136). Myös tämän opinnäytetyön kyselyyn vastanneista yli puolet kokee, että palautteen saaminen työstä on puutteellista. Tämän vuoksi olisikin tärkeää, että jokainen työntekijä omalta osalta kiinnittäisi huomiota palautteen antamiseen. On yhtä tärkeää saada palautetta niin esimiehiltä ja johdolta, kuin työkavereiltakin. Erityisesti rakentavan palaute avulla voidaan oppia ja kehittää omaa osaamista sekä korjata virheitä. Palaute myös lisää työn mielekkyyttä ja onnistumisen kokemuksia. Parhaiten toimii välitön palaute, joka on tilannekohtaista ja oikeudenmukaista. Lisäksi rakentavan palautteen antaminen kehittää työyhteisön vuorovaikutustaitoja. (Rauramo 2012, 135–136.) Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on noussut esille omien työhyvinvoinnin kehittämiskohteiden tunnistamisessa, jatkossa tulisikin selvittää, kuinka kohdeyksikön palautteen antaminen ja vastaanottaminen on kehittynyt. Millaisia keinoja palautteen antamiseen on otettu käyttöön ja millaisia vaikutuksia sillä on ollut kohdeyksikön työhyvinvointiin.

Ergonomiassa koettujen puutteiden korjaamisella voidaan parantaa työhyvinvointia. Ergonomiset ratkaisut työpaikalla ovat erittäin tärkeässä asemassa työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia ajatellen, ja sillä on vaikutusta työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Erityisesti hyvillä ergonomisilla työasunnoilla voidaan vaikuttaa tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Työpaikoilla on käytettävissä erilaisia työyhteisötahoja, joita voitaisiin hyödyntää muun muassa ergonomisten ratkaisujen etsimisessä. Muun muassa työfysioterapeutin hyödyntäminen työpisteiden ergonomian suunnittelussa voisi olla hyödyllistä. Sillä heillä on ajantasainen tieto käytössä olevista ergonomisista ratkaisuista, ajatellen esimerkiksi näppäimistöjä, hiiriä ja näyttöpäätteitä. Jatkossa olisikin hyvä selvittää, millaisia ergonomian puutteita erityisesti koetaan kohdeyksikössä olevan.

Ergonomian ohella myös työn tauottamisessa oli koettu olevan haasteita. Työn tauottamisen vaikutusta työhyvinvointiin on tutkittu laajasti. Erityisesti viime aikoina on noussut keskusteluun lyhyet lisälepotauot eli mikrotauot. Saukkosen (2020) mukaan mikrotauoilla on erityisesti vaikutus palautumiseen ja työhyvinvoinnin lisääntymiseen. Sallinen (2014, 105) on puolestaan todennut, että mikrotauot lievittävät tuki- ja liikuntaelintautien vaivoja ja väsymystä. Mikrotauoilla pystyttiin lisäämään työn tehokkuuteen ja parantamaan työn laatua sekä vähentämään virheiden määrää. Hoitotyössä mikrotauoilla on todettu olevan positiivinen vaikutus potilaiden hoitoon, sillä muun muassa keskittyminen parani ja empaattisuus kasvoi. (Huotilainen 2021.)

Niin työhyvinvoinnin kuin työntekijän hyvinvoinnin kannalta palautuminen on erittäin tärkeässä asemassa. Opinnäytetyön kyselyn perusteella palautumisessa koettiin olevan haasteita. Punakallion ym. (2018, 76–77) mukaan muun muassa liikunnan lisääminen työpäivän aikana vaikuttaa työntekijöiden

palautumiseen. Erityisesti erilaisia taukoliikuntasovelluksia käyttävät työntekijät ovat kokeneet palautuvansa työstä paremmin verrattuna heihin, jotka eivät käytä kyseisiä sovelluksia. KYS mahdollistaa kaikille työntekijöilleen BreakPro- taukoliikuntasovelluksen käytön. Tämän sovelluksen käyttöön ottaminen kohdeyksikössä olisi suositeltavaa. Sen lisäksi, että taukoliikuntasovelluksella voidaan parantaa työntekijöiden palautumista, sillä saadaan helposti luotua työpäivään lyhyitä lisälepotaukoja, mikä edistää työn tauottamista.

Työyhteisötaidot ja niiden kehittäminen on jokaisen työntekijän vastuulla. Työyhteisötaitoja tarvitaan päivittäin ja hyvät työyhteisötaidot lisäävät työhyvinvointia. Jokainen vaikuttaa toiminnallaan niin omaan kuin muidenkin työn sujumiseen ja työssä viihtymiseen. Hyvät työyhteisötaidot omaava työntekijä tiedostaa olevansa työnantajan ja organisaation edustaja sekä pyrkii omalla toiminnallaan hyvään yhteistyöhön esihenkilöiden, työkavereiden ja yhteistyötahojen kanssa. Hyviin työyhteisötaitoihin liittyy erityisesti hoitotyössä kollegiaalisuus, mikä pitää sisällään keskinäisen arvostuksen, luottamuksen ja avoimuuden sekä tasavertaisuuden. (Larjovuori julkaisuaika tuntematon) Työyhteisötaitoja on mahdollista harjoitella muun muassa ratkaisukeskeisen palautteen antamisen, puheeksi ottamisen ja ongelmien esille nostamiseen kautta. Niihin voidaan etsiä ehdotuksia ja ratkaisuja työyhteisössä. (Manka 2011,138.) Tulosten perusteella kaikissa työyhteisötaitoja koskevissa kysymyksissä koettiin puutteita jollakin tasolla, joten huomion kiinnittäminen työyhteisötaitoihin onkin työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta tärkeää. Erityisesti nostaisin esille vuorovaikutustaitojen kehittämisen sekä työpaikkakiusaamiseen puuttumisen. Yksi kolmasosa kokee puutteita vuorovaikutustaidoissa ja noin 10 % on havainnut työpaikkakiusaamista ja lähes 50 % kokee tarvitsevansa lisäkoulutusta epäasialliseen käytökseen puuttumisessa, joten näiden osa-alueiden huomioiminen työhyvinvoinnin kehittämisessä on erityisen tärkeää. Työpaikkakiusaaminen on erittäin haastava aihe, mutta myös merkittävässä asemassa työhyvinvoinnin kokemuksessa. Tämän vuoksi työpaikkakiusaamisen seuraaminen jatkossakin on hyvin tärkeää. Jatkossa tulisi tutkia työpaikkakiusaamista tarkemmin. Selvittää muun muassa millaisena kiusaaminen ilmenee, onko se fyysistä, psyykkistä vai sosiaalista. Millaisissa tilanteissa kiusaamista koetaan, millaista haittaa kiusaamisesta on kiusatulle ilmennyt sekä kuinka työpaikkakiusaamiseen toivotaan puututtavan. Lisäksi millaisia keinoja työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseksi kohdeyksikössä toivotaan otettavan käyttöön.

Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta on tärkeää ymmärtää, että kehittäminen tapahtuu koko työyhteisössä ja on kaikkien työyhteisön jäsenten yhteinen asia. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi työtekijöiden omilla toimilla on siis suuri merkitys. Williams ym. (2022, 24–26) totesivat, että työhyvinvoinnin kehittämisessä omahoidon toteuttaminen jää usein huomiotta, mutta jollei omahoitoa toteuteta voi hoitajista itsesään tulla hoidettavia. He listasivat omahoidon strategioita, joilla on todettu olevan vaikutusta hyvinvoinnin edistämisessä. Mindfulness ja kognitiiviset käyttäytymisterapiat todettiin tehokkaiksi tunteiden säätelyn keinoiksi, mikä vähentää stressiä, ahdistusta ja masennusta. Mindfulness lisää empatiakykyä ja parantaa viestintää, puolestaan kognitiivisten käyttäytymisterapioiden on todettu korjaavan erilaisia tiloja, joihin sisältyy muun muassa fyysinen aktiivisuus, ruokavalio ja tupakointi. Lisäksi he korostivat itsehoidon tärkeyttä monesta näkökulmasta, mukaan lukien työympäristö, fyysinen aktiivisuus, unihygienia, henkinen hyvinvointi sekä työn ja yksityiselämäntasapaino.

Erilaiset mobiilisovellukset ovat nykypäivää ja ne on otettu käyttöön myös hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi tukemaan itsehoitoa. Coelho ym. (2019) tutkivat mielenterveyttä edistävän mobiilisovelluksen vaikutusta työhyvinvointiin naisilla. Tutkimus osoitti, että henkilöt, jotka käyttivät mobiilisovellusta, kokivat hyvinvointinsa parantuneen niin työssä kuin vapaa-ajalla. Lisäksi niin työperäinen kuin yleinen stressi väheni. Myös Leen ym. (2018) tutkimus, missä tutkittiin terveyttä edistävien mobiilisovellusten hyödyntämistä muun muassa ruokavalion ja fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi, osoitti, että mobiilisovellusta käyttävien tulokset olivat parempia kuin heidän, jotka eivät käyttäneet mobiilisovellusta. Jatkossa olisikin hyvä selvittää, voidaanko kohdeyksikössä hyödyntää mobiilisovelluksia työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi sekä työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Tämän opinnäytetyön perusteella, voidaan todeta, että työntekijälähtöinen työhyvinvoinnin kehittäminen on mahdollista useilla eri työhyvinvoinnin osa-alueilla. Opinnäytetyön kyselyn perusteella työntekijälähtöisesti voidaan kehittää ja edistää: 1) työtä ja työympäristöä, 2) työntekijän työkykyä, hyvinvointia ja terveyttä sekä 3) työyhteisötaitoja ja sosiaalisia suhteita. Tämä opinnäytetyö lisää osaltaan tietoutta millaisiin tekijöihin työntekijät voivat työhyvinvoinnin kehittämisessä vaikuttaa, mutta jatkossa kaivataan edelleen lisätutkimusta työhyvinvoinnin kehittämisestä työntekijälähtöisesti. Lisäksi kaivataan tietoa, kuinka työntekijälähtöinen työhyvinvoinnin kehittäminen on lisännyt työhyvinvointia ja millaisilla toimilla on ollut erityisesti merkitystä.

LÄHTEET

- Abbasi, Milad, Zakerian, Abolfazl, Akbarzade Arash, Dinarvand, Nader, Ghaljahi Maryam, Poursadeghiyan, Mohsan & Ebrahimi, Mohammad Hossein. 2017. Investigation of the Relationship between Work Ability and Work-related Quality of Life in Nurses. *Iran J Public Health* 46(10): 1404–1412. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5750353/>. Viitattu 18.5.2022.
- Aoki, Roberta N. & Guirardello, Edinêis de B. Bullying in the nursing work environment: integrative review. *Rev Gaucha Enferm* 4(40). <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2019.20190176>. Viitattu 3.6.2022.
- Chuang, Chien-Huai, Tseng, Pei-Chi, Lin, Chun-Yu, Lin, Kuan-Han, & Chen, Yen-Yuan 2016. Burnout in the intensive care unit professionals: A systematic review. *Medicine* 95(50). <https://doi.org/10.1097/MD.0000000000005629>. Viitattu 18.5.2022.
- Coelhoso, Cássia C., Tobo, Patricia R., Lacerda, Shirley S., Lima, Alex H., Barrichello, Carla, Amaro, Edson, Jr & Kozasa, Elisa H. 2019. A New Mental Health Mobile App for Well-Being and Stress Reduction in Working Women: Randomized Controlled Trial. *Journal of Medical Internet Research* 21 (11). <https://doi.org/10.2196/14269>. Viitattu 3.6.2022.
- Dall’Ora, Chiara, Ball, Jane, Recio-Saucedo, Alejandra & Griffiths, Peter 2016. Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International Journal of Nursing Studies* 57, 12-27. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.01.007>. Viitattu 18.5.2022.
- Ferri, Paola, Guadi, Matteo, Marcheselli, Luigi, Balduzzi, Sara, Magnani, Daniela, & Di Lorenzo, Rosaria 2016. The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk management and healthcare policy* 9, 203–211. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S115326>. Viitattu 18.5.2022.
- Förh, Tiina 2016. The Relationship between Leisuretime Physical Activity and Stress on Workdays with Special Reference to Heart Rate Variability Analyses. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51713/978-951-39-6794-9_vaitos20161104.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 18.5.2022.
- Grimani, Aikaterini, Aboagye, Emmanuel & Kwak, Lydia 2019. The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: a systematic review. *BMC Public Health* 19(1676), 1-12. <https://doi:10.1186/s12889-019-8033-1>. Viitattu 18.5.2022.
- Hamidi, Maryam S, Boggild, Miranda K & Cheung, Angela M. Running on empty: a review of nutrition and physicians’ well-being. *Postgraduate Medical Journal* 92, 478-481. <https://doi:10.1136/postgradmedj-2016-134131>. Viitattu 3.6.2022.
- Hanafin, Sinéad, Cosgrove, Jude, Hanafin, Patrick, Lynch, Ciaran & Brady, Anne-Marie 2022. Co-worker relationships and their impact on nurses in Irish public healthcare settings. *British Journal of Nursing* 31(7), 394–399. <https://doi.org/10.12968/bjon.2022.31.7.394>. Viitattu 25.5.2022.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2015. *Tutki ja Kirjoita*. 20. painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- Hsu H-C, Wang P-Y, Lin L-H, Shih W-M & Lin M-H. 2015. Exploring the relationship between professional commitment and job satisfaction among nurses. *Workplace Health & Safety* 63(9), 392–398. <https://doi.org/10.1177/2165079915591400>. Viitattu 18.5.2022.

- Huotilainen, Minna 2021. Tauot täytyy pitää, sanoo aivotutkija. Aivot joutuvat hoitotyössä koville, tauko auttaa, jos sen vain ehtii pitää. *Tehy-lehden haastattelu*. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/tauot-taytyy-pitaa-sanoo-aivotutkija>. Viitattu 24.10.2022.
- Häggman-Laitila, Arja 2013. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus, -katsaus suomalais-ten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin. *Hallinnon tutkimus* 32(4), 301–310. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99153/56847>. Viitattu 10.3.2022.
- Karatzas, Christina, Zyga, Sofia, Tziaferi, Styliani & Prezerakos, Panagiotis 2016. Workplace bullying and general health status among the nursing staff of Greek public hospitals. *Ann Gen Psychiatry* 15(7), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12991-016-0097-z>. Viitattu 3.6.2022.
- Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki. Kauppakamari.
- Kivinen, Pirkko 2019. Rakennetaan yhdessä työhyvinvointia. Teoksessa Laaksonen, ja Salin (toim.) *Iloa ja intoa johtamiseen: käytännön eväitä sosiaali- ja terveysalan esimiestyöhön*. Tampereen yliopisto, 31–42.
- Kim, Yujeong, Lee, Eunmi & Lee, Haeyoung 2020. Association between workplace bullying and burnout, professional quality of life, and turnover intention among clinical nurses. *Plos one* 15(1) <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226506>. Viitattu 3.6.2022.
- Knuuti, Juhani & Laitinen, Tomi 2020. Kliinisen fysiologian ja isotooppilääketieteen erikoisala. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 2020;136(9):1118-. <https://www.duodecimlehti.fi/duo15548>. Viitattu 30.8.2020.
- Kuopion yliopistollinen sairaala 2022. Sairaanhoidopiiri. <https://www.pssh.fi/sairaanhoitopiiri>. Viitattu 13.1.2022.
- Laine, Pertti, Lindberg, Matti & Silvennoinen, Heikki 2016. Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa – Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. *Hallinnon tutkimus* 35(4), 287–303. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98521/56287>. Viitattu 10.3.2022.
- Larjovuori, Riitta-Liisa julkaisuaika tuntematon. Työyhteisötaidot. Hyvinvoiva hoiva. <https://blogs2.abo.fi/hyvinvoivahoiva-opas/hyvinvoiva-tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/>. Viitattu 24.10.2022.
- Lee, Mikyung, Lee, Hyeonkyeong, Kim, Youlim, Kim, Junghee, Cho, Mikyeong, Jang, Jaeun & Jang, Hyeon 2018. Mobiilisovelluspohjaiset terveyden edistämishjelmat: Kirjallisuuden systemaattinen katsaus. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 15(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph15122838>. Viitattu 3.6.2022.
- Lorber, Mateja 2018. A healthy work environment: care for the well-being and health of employees in nursing. *Obzornik zdravstvene nege*, 52(3), 148–152. <https://doi.org/10.14528/snr.2018.52.3.85>. Viitattu 18.5.2022.
- Lovejoy, Meg, Kelly, Erin L., Kubzansky, Laura D. & Berkman, Lisa F. 2021. Work Redesign for the 21st Century: Promising Strategies for Enhancing Worker Well-Being. *Am J Public Health* 111(10), 1787-1795. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2021.306283>. Viitattu 18.5.2022.
- Magnavita, Nicola & Garbarino, Sergio 2017. Sleep, Health and Wellness at Work: A Scoping Review. *International journal of environmental research and public health*, 14(11), 1-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph14111347>. Viitattu 18.5.2022.
- Manka, Marja-Liisa 2011. Työnilo. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Pro.

- Monnot, Matthew J. & Beehr, Terry A. 2014. Subjective well-being at work: Disentangling source effects of stress and support on enthusiasm, contentment, and meaningfulness. *Journal of vocational behavior*. 85(2), 204-218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.005>. Viitattu 3.6.2022
- Olawale, Ogunsemi, Taiwo, Afe and Hesham, Almohandes 2017. Quality of sleep and well-being of health workers in Najran, Saudi Arabia. *Indian J Psychiatry* 59(3): 347–351. https://doi:10.4103/psychiatry.IndianJPsychiatry_241_16. Viitattu 18.5.2022.
- Pérez-Fuentes, María, Molero Jurado, María, Barragán Martín, Ana B., Martos Martínez, Africa & Gázquez Linares, José J. 2018. Association with the Quality of Sleep and the Mediating Role of Eating on Self-Esteem in Healthcare Personnel. *Nutrients* 11(2), 1-10. <https://doi.org/10.3390/nu11020321>. Viitattu 18.5.2022.
- Perry, Lin, Lamont, Scott, Brunero, Scott, Gallagher, Robyn, Duffield, Christine 2015. The mental health of nurses in acute teaching hospital settings: a cross-sectional survey. *BMC Nurs* 14(15). <https://doi:10.1186/s12912-015-0068-8>. Viitattu 18.5.2022.
- Pirkanmaan sairaanhoitopiiri 2022. Kliininen neurofysiologia. https://www.tays.fi/fi-fi/palvelut/kuvantamispalvelut/Kliininen_neurofysiologia. Viitattu 11.1.2022.
- Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2021. Hyvän työkäyttämisen toimintamalli. Hallinnollinen ohje. Sairaanhoitopiirin sisäisessä käytössä. Julkaistu 11.10.2021.
- Puttonen, Sampsa, Hasu, Mervi & Pahkin Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi, keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Tampere: Juvenes Print.
- Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Ross, Alyson, Bevans, Margaret, Brooks, Alyssa T., Gibbons, Susanne & Wallen, Gwenyth R 2017. Nurses and Health-Promoting Behaviors: Knowledge May Not Translate Into Self-Care. *AORN J*. 105(3): 267–275. <https://doi:10.1016/j.aorn.2016.12.018>. Viitattu 19.5.2022.
- Ross, Alyson, Yang, Li, Wehrlen, Leslie, Perez, Avery, Farmer, Nicole, & Bevans, Margaret 2018. Nurses and health-promoting self-care: Do we practice what we preach? *Journal of nursing management* 27(3), 599–608. <https://doi.org/10.1111/jonm.12718>. Viitattu 19.5.2022.
- Saukkonen, Sari 2020. Mikrotauoilla tehoa työhön ja hyvinvointia vapaa-ajalle. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun verkkolehti. <https://next.xamk.fi/yhteistyossa/mikrotauoilla-tehoa-tyohon-ja-hyvinvointia-vapaa-ajalle/>. Viitattu 24.10.2022.
- Sallinen, Mikael 2014. Rest breaks--a countermeasure for work-related injuries? *Scand J Work Environ Health* 40(2):105-107. <https://doi:10.5271/sjweh.3418>. Viitattu 24.10.2022.
- Schulte, Paul & Vainio, Harri 2010. Well-being at work- overview and perspective. *Scandinavian Journal work environment & health* 36(5):422–429. https://www.jstor.org/stable/40967878#metadata_info_tab_contents. Viitattu 10.3.2022.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi#:~:text=Ty%C3%B6hyvinvointi%20Ty%C3%B6hyvinvointi%20on%20koko-naisuus%2C%20jonka%20muodostavat%20ty%C3%B6%20ja,ty%C3%B6nte-kij%C3%B6iden%20ammattitaito.%20Ty%C3%B6hyvinvointi%20vaikuttaa%20muun%20mu-assa%20ty%C3%B6ss%C3%A4%20jaksamiseen>. Viitattu 10.10.2022.
- Suomen mielenterveys ry 2021. Vuorovaikutus työyhteisössä. Verkkojulkaisu. Päivitetty 22.7.2021. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/vuorovaikutus-tyoyhteisossa/>. Viitattu 30.9.2022.

- Tanttu, Anja & Jaatinen, Kari 2016. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa Anja Tanttu (toim.) Turvallisuus, osaaminen ja työhyvinvointi hoitotyössä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja, 223. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy, 12–16.
- Terveydenhuoltolaki 2010/1326. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>. Viitattu 7.3.2022.
- Terveyskylä 2020. Ergonomian osa-alueet. Verkkojulkaisu. Päivitetty 4.4.2020. <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/tietoa/elintapojen-abc/ergonomia/ergonomian-osa-alueet>. Viitattu 12.4.2022.
- Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon. Kyselylomakkeen laatiminen. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>. Viitattu 3.10.2022.
- Työturvallisuuslaki 2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 1.2.2022.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Verkkokirja. Helsinki: Tammi
- Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Työkyky. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Viitattu 15.9.2022.
- Työturvallisuuskeskus 2019. Työturvallisuus ja työsuojelu. Verkkojulkaisu. https://ttk.fi/fi-les/7028/TTK_Tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu_WEB_LINKIT.pdf. Viitattu 12.4.2022.
- UKK-instituutti 2021. Liikunta ja uni: laadukasta unta liikkumalla. Verkkojulkaisu. Päivitetty 15.3.2021. <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-uni/>. Viitattu 13.4.2022.
- Vartia, Maarit, Olin, Nina, Kalavainen, Susanna, Joki, Marjut & Pahkin, Krista 2016. Katkaise kiusaamisen kierre. Epäasiallisen kohtelun nollatoleranssin vahvistaminen työpaikoilla. Työterveyslaitos. Verkkojulkaisu. Tampere. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131494/Katkaise%20kiusaamisen%20kierre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 12.4.2022.
- Vauhkonen, Anneli, Saaranen, Terhi, Honkalampi, Kirsi, Järvelin-Pasanen, Susanna, Kupari, Saana, Tarvainen, Mika P., Perkiö - Mäkelä, Merja, Räsänen, Kimmo & Oksanen, Tuula 2021. Work community factors, occupational well-being and work ability in home care: A structural equation modelling. *Nurs Open*. 2021 8(6): 3190–3200. <https://doi.org/10.1002/nop2.1032>. Viitattu 2.6.2022.
- Vilka, Hanna 2014. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>. Viitattu 31.8.2022.
- Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Williams, Susan G., Fruh, Sharon, Barinas, Jennifer L., Graves, Rebecca J. 2022. Self-Care in Nurses. *Journal of Radiology Nursing* 41(1), 22-27. <https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2021.11.001>. Viitattu 3.6.2022.
- Wei, Holly, Kifner, Hedley, Dawes, Melanie E., Wei, Trent L., & Boyd, Jenny M. 2020. Self-care Strategies to Combat Burnout Among Pediatric Critical Care Nurses and Physicians. *Critical care nurse*, 40(2), 44–53. <https://doi.org/10.4037/ccn2020621>. Viitattu 18.5.2022.
- Zhang, Yuan, Punnett, Laura, McEnany, Geoffry P. & Gore, Rebecca 2016. Contributing influences of work environment on sleep quantity and quality of nursing assistants in long-term care facilities: A cross-sectional study. *Geriatric nursing* 37(1), 13–18. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2015.08.010>. Viitattu 18.5.2022.

LIITE 1: TUTKUMUSTIEDOTE

SAVONIA

Hyvä vastaanottaja,

Opiskelen Savonia ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan (YAMK) tutkintoa, hyvinvointi-koordinaattorin koulutusohjelmassa. Opinnäytetyöni tarkoituksena on työhyvinvoinnin nykytilan kartoittaminen ja kehittäminen työntekijän toimesta Kuopion yliopistollisen sairaalan kliinisen fysiologian, isotooppilääketieteen ja kliinisen neurofysiologian yksikössä ja sen tavoitteena on työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä työhyvinvoinnin kehittäminen.

Tutkimuskysely on toteutettu Webropol-lomakkeella ja siihen pääset vastaamaan alla olevan linkin avulla. Vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia. Tutkimukseen osallistuminen on teille täysin vapaaehtoista. Tutkimuksessa ei kerätä tutkittavien henkilötietoja, taustatietoina kerätään sukupuoli, ikä ja ammattiryhmä.

Vastaamalla tähän kyselyyn, hyväksyt tietojen keräämisen tietosuojailmoituksessa kerrotulla tavalla. Tutkimuksen tietosuojailmoitus on tämän viestin liitteenä.

Työn tulokset tullaan esittelemään työyhteisössä erikseen sovittuna ajankohtana. Raportin valmistuttua se on luettavissa Theseus -tietokannasta.

Toivon sinun vastaavan kyselyyn 16-31.5.2022 välisenä aikana.

Linkki kyselyyn: xxxxxxxxxxxx

Kiitos osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin

Jenni Tiitinen

jenni.tiitinen@edu.savonia.fi

P. 050 32xxxx

SAVONIA

OPINNÄYTETYÖHÖN LIITETTÄVÄ
TIETOSUOJAILMOITUS
EU:n yleinen tietosuoja-asetus
13 ja 14 artiklat
Laatimispäivä: [8.3.2022]

Tietoa tutkimukseen osallistuvalla

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Nimi: Jenni Tiitinen

Puhelinnumero: 050 32xxxxx

Sähköpostiosoite: jenni.tiitinen@edu.savonia.fi

2. Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena on työhyvinvoinnin nykytilan kartoittaminen ja kehittäminen työntekijän toimesta Kuopion yliopistollisen sairaalan kliinisen fysiologian, isotooppilääketieteen ja kliinisen neurofysiologian yksikössä ja sen tavoitteena on työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä työhyvinvoinnin kehittäminen. Tutkimus toteutetaan anonymisti. Tutkimuksen taustatiedoissa selvitetään vastaajan ikä, sukupuoli ja ammattiryhmä. Tutkittavien henkilöllisyyttä ei selvitetä.

3. Tutkimuksen suorittajat

Tutkimuksen tietoja käsittelee ainoastaan tutkija.

4. Tutkimuksen nimi ja tutkimuksen kestoaika

Tutkimuksen nimi: Työhyvinvoinnin nykytilan kartoitus ja työhyvinvoinnin kehittäminen työntekijän toimesta Kuopion yliopistollisen sairaalaan kliinisen fysiologian, isotooppilääketieteen ja kliinisen neurofysiologian yksikössä.

Henkilötietojen käsittelyn kesto:

Tietojen käsittelyn kesto ei ole tarkkaan määriteltävissä. Tutkimuksen oletetaan olevan valmis joulukuussa 2022 jolloin tiedot hävitetään

5. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella.

Henkilötietojen käsittelyperusta tässä tutkimuksessa on

- tutkittavan suostumus
- tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

6. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Tutkimuksen taustatiedoissa selvitetään vastaajan ikä, sukupuoli ja ammattiryhmä. Tutkittavien henkilöllisyyttä ei selvitetä.

7. Arkaluonteiset henkilötiedot

Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

8. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Henkilötietoja kerätään ainoastaan kyselylomakkeen taustatiedoissa, joita ovat sukupuoli, ikä ja ammattiryhmä. Kyselylomakkeen nettilinkki lähetetään sähköpostilla työyksikön sähköpostilistoja hyödyntäen. Näistä ei jää tutkimuksen tekijälle rekisteriä, eikä yksittäisiä vastaajia pystytä linkin kautta vastaamalla tunnistamaan.

9. Tietojen siirto tai luovuttaminen edelleen

Tutkimuksessa ei kerätä, luovuteta eikä siirretä tietoja. Kyselyn vastaukset näkee ainoastaan tutkija.

10. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä eikä luovuteta EU:n tai Euroopan ulkopuolelle.

11. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

- Tiedot ovat salassa pidettäviä.

12. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri hävitetään

13. Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavan yhteystiedot

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on hallinnon suunnittelija Mervi Hätinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@savonia.fi

Savonian tietosuojavastaavalta saat tietoa mm. tietojärjestelmien suojauksista, tietojärjestelmä- ja rekisteriselosteista ja muista tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvistä menettelyistä.

14. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odotettaessa sen todenamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeutetut perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti. Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto
Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki
Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki
Vaihe: 029 56 66700
Faksi: 029 56 66735
Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi

SAVONIA**ammattikorkeakoulu****Työhyvinvointikysely****kl. fysiologia, isotooppilääketiede ja kl. neurofysiologia****Taustatiedot****1. Sukupuoli**

- nainen
- mies
- muu sukupuoli

2. Ikä

- 20 - 35 vuotta
- 36 - 49 vuotta
- yli 50 vuotta

3. Ammattiryhmä

- bioanalyytikko / laboratoriohoitaja
- fyysikko / kemisti / proviisori
- lääkäri
- röntgenhoitaja / laboratorioteknikko
- sairaanhoitaja
- muu

OSA 1

Työhyvinvoinnin nykytilan kartoitus

4. TYÖ

Valitse parhaiten nykytilaa kuvaava vaihtoehto

1= Täysin eri mieltä

2= Jokseenkin eri mieltä

3= Jokseenkin samaa mieltä

4= Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4
Ammatillinen oppiminen on osa työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammatillinen kehittyminen on mahdollista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärä työpäivän aikana on sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnkuvan muutokset ovat mielekkäitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ergonomia on otettu hyvin huomioon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristö on viihtyisä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristö on siisti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tauottaminen onnistuu hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työstä palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuus on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. TYÖNTEKIJÄN HYVINVOINTI JA TERVEYS

Valitse parhaiten nykytilaa kuvaava vaihtoehto

1= Täysin eri mieltä

2= Jokseenkin eri mieltä

3= Jokseenkin samaa mieltä

4= Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4
Koen työkykyni hyväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen terveydentilani hyväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen hyvinvointini hyväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4
Harrastan liikuntaa 3-5 x viikossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-aika on virkistävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön terveellisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön monipuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaudun työpäivästä hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ulkopuoliset ihmissuhteet edistävät hyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. TYÖYHTEISÖTAIDOT JA SOSIAALISET SUHTEET

Valitse parhaiten nykytilaa kuvaava vaihtoehto

1= Täysin eri mieltä

2= Jokseenkin eri mieltä

3= Jokseenkin samaa mieltä

4= Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4
Työstä viestitään positiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen yhteenkuuluvuudentunnetta työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön vuorovaikutustaidot ovat hyvät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä tehdään kompromisseja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaikkien mielipiteet otetaan huomioon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaikkia kuunnellaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen havainnut työpaikkakiusaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut työpaikkakiusaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Millaiseksi koet työhyvinvointisi

Valitse yksi

erinomainen

- hyvä
- tyydyttävä
- heikko

OSA 2

Työhyvinvoinnin kehittäminen, omien kehittämisen kohteiden tunnistaminen

8. TYÖ

Minun tulee kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin työhyvinvoinnin parantamiseksi:

Valitse 0-3

- Ammatilliseen oppimiseen ja kehittymiseen
- Työn kuormitustekijöihin
- Positiiviseen suhtautumiseen työnmuutoksissa
- Ergonomiasta huolehtimiseen
- Työympäristöön, mm. siisteyteen
- Työn tauottamiseen, mm. taukoliikuntasovelluksen käyttöön
- Palautteen antamiseen
- Palautteen vastaanottamiseen
- Työturvallisuus tekijöihin
- Muuhun, mihin? _____

9. TYÖNTEKIJÄN HYVINVOINTI JA TERVEYS

Minun tulee kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin työhyvinvoinnin parantamiseksi:

Valitse 0-3

- Työkykyyni
- Terveystilaani
- Hyvinvointiini

- Liikuntaan
- Vapaa-ajan virkistävyYTEEN
- Terveelliseen ja monipuoliseen ruokavalioon
- Palautumiseen
- Unen määrään
- Työn ulkopuolisiin ihmissuhteisiin
- Muuhun, mihin? _____

10. TYÖYHTEISÖTAIDOT JA SOSIAALISET SUHTEET

Minun tulee kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin työhyvinvoinnin parantamiseksi:

Valitse 0-3

- Positiiviseen viestintään työstä
- Työilmapiirin parantamiseen
- Yhteenkuuluvuuden tunteen lisäämiseen
- Työpaikkakiusaamiseen ja epäasialliseen käytökseen puuttumiseen
- Asialliseen puhetyyliin
- Tervehtimiseen
- Kompromissien tekemiseen ja hyväksymiseen
- Kaikkien mielipiteiden huomioimiseen
- Kaikkien kuuntelemiseen
- Muuhun, mihin? _____

11. Mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiisi?

12. Millä keinoin voisit parantaa työhyvinvointiasi?

Koulutustarpeiden määrittäminen

13. Toivon työnantajan järjestävän lisäkoulutusta seuraavista aiheista

Valitse 0-3

- Ammatillinen osaaminen
- Ergonomia
- Liikunta ohjaus
- Ravitsemusneuvonta
- Painonhallinta
- Tunteiden hallinta
- Epäasialliseen käytökseen puuttuminen
- Muuhun, mihin? _____

LIITE 4: AVOINTEN KYSYMYSTEN ANALYSOINTI

TAULUKKO 15. Mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiin?

Alkuperäiset vastaukset	Pelkistetty vastaus	Alaluokka	Pääluokka
Heikentynyt terveydentila.	Heikentynyt terveydentila.	terveys	
mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ, nämä siis hyviä tekijöitä!	mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ	ammattitaito	
Työilmapiiri, mikä on yksikössämme todella hyvä!	työilmapiiri	työilmapiiri	
Hyvä porukka töissä	työkaverit	työilmapiiri	
Riittävä rentouttava uni sekä onnistumisen tunteen vahvistuminen työssä/palautteen saaminen ->"itsevarmuus" tekemisessä terveellä tavalla.	riittävä uni, onnistumisen tunne, itsevarmuus	uni, jaksaminen, palaute	uni, palautuminen
Negatiivisesti liiallinen kuormitus työstä, positiivisesti työn ja vapaa-ajan selkeä erottaminen	liiallinen kuormitus, työn ja vapaa-ajan erottelu	kuormitus, työn ja vapaa-ajan yhdistäminen	työnkuormitus
Terveys ja se että jaksaa fyysisesti ja henkisesti hyvin.	terveys, jaksaminen		palautuminen
Tassapuolinen, asiallinen ja ystävällinen kohtelu esimiehen toimesta erilaisissa tilanteissa. Palkkaus vastaamaan työn vaativuutta.	tasapuolisuus, palkkaus		
Hyvä työyhteisö	työyhteisö	työilmapiiri	
työyhteisö, työn hallinnan tunne	työyhteisö, hallinnan tunne	työilmapiiri, työnkuormitus	
Työpäivän rakenne: työpäivä ei saisi olla rikkonainen, koska tästä tulee riittämätön olo. Työyhteisö: jokaisen olisi hyvä kiinnittää huomiota positiivisen ilmapiirin rakentamiseen. Vapaa-aika: Elämässä pitää olla muutakin kuin työ, joka antaa vastapainoa ja vie ajatuksia pois työstä.	työpäivän yhtenäisyys, riittämättömyyden tunne, työilmapiiri, työn ja vapaa-ajan yhdistäminen	työjärjestelyt, tasapaino, työilmapiiri	
Työkavereiden tuki ja joustavuus	työkavereiden tuki, joustavuus	työilmapiiri	
Päätöksenteko ei ole oikeasti avointa. Työntekijöitä ei kuunnella riittävästi. Työn organisointi ei ole selkeää ja vastuuta ei ole selkeästi jaettu tai niiden jako on epätasaarvoinen.	avoimuus, kuunteleminen, organisointi, epätasa-arvo		
Riittävän haastavia työtehtäviä. Uusien työtehtävien oppiminen/omaksuminen. Työilmapiiri-kannustava ja positiivinen. Työyhteisöön kuulumisen tunne.	yhteisöllisyys, työilmapiiri, työn omaksuminen, haastavuus	työilmapiiri, ammattitaito, ammatillinen kehittyminen	työilmapiiri, ammatillinen osaaminen
kommunikointi ja viestintä työpaikalla, sosiaaliset suhteet töissä, oma terveys	viestintä, kommunikointi, työyhteisö, terveys	työyhteisötaidot, työilmapiiri, terveys	
Työaikajärjestelyt.	työaikajärjestelyt		
Työpaikan ryhmähenki. Yleinen positiivinen ote työpäivässä lisää itselläkin positiivisuutta.	työilmapiiri, positiivisuus		
Hyvä ilmapiiri töissä	työilmapiiri		
Poissaolot kuormittavat eniten.	poissaolot kuormittavat	kuormitus, jaksaminen	palautuminen
Terveys	terveys		
Työilmapiiri	työilmapiiri		
Ergonomia, osaamisen huomioiminen työtehtävissä, työilmapiiri	ergonomia, osaaminen, työilmapiiri	ergonomia, ammattitaito, työilmapiiri	
Kodin ja työn yhdistäminen	Kodin ja työn yhdistäminen	tasapaino	
Kuormitusta töissä ja kotona. Työasioista vaikea välillä irtautua, joten se heijastuu kokonaisvaltaiseen jaksamiseen.	kuormitus, asioista irtautuminen, jaksaminen	työnkuormitus, palautuminen	

TAULUKKO 16. Millä keinoin voisit parantaa työhyvinvointiasi?

Alkuperäiset vastaukset	Pelkistetty vastaus	Alaluokka	Pääluokka
Työjärjestelyillä.	Työjärjestelyt		
Mahd jumppailu töissäkin, enemmän vapaa-ajalla olisi hyvä tehdä.	jumppa, töissä ja vapaalla	liikunta	liikunta
Tekemällä vapaa-ajalla enemmän mielekkäämpiä asioita sekä nukkumalla paremmin.	mielekäs tekeminen vapaa-ajalla, nukkuminen	vapaa-aika, uni	
Parantaa jaksamista vähentämällä elämässä huolehdittavia asioita	jaksamisen parantaminen	jaksaminen	
Säännöllinen päivärytmi :)	säännöllinen päivärytmi		
Työn tauottaminen Työyhteisön sisäisen viestinnän ja kommunikoinnin muuttaminen positiivisempaan suuntaan	työn tauottaminen, positiivinen viestintä ja kommunikointi	tauottaminen, työyhteisötaidot, viestintä	
Huolehtimalla omasta hyvinvonnista vapaa-aikana	hyvinvoinnista huolehtiminen	hyvinvointi	
Muistaa riittävän unen merkitys työhyvinvoinnin takana	unen merkitys työhyvinvointiin	uni	uni
Tuomalla näkyväksi sitä, jos työkuorma tai työn luonne on liian kuormittavaa. Että ei vain hiljaisesti hyväksytä sitä, koska silloin mikään ei muutu.	asioiden esille tuominen kuormituksen suhteen	avoimuus, kuormitus	
Töiden tauotus ja työn kurmittavuuden seuranta ulkopuolisen kanssa.	Töiden tauotus ja työn kurmittavuuden seuranta ulkopuolisen kanssa.	työn tauottaminen, kuormitus, ulkopuoliset osajat	
Kohtelemalla työkavereita kunnioittavasti. Kaikki työyhteisön jäsenet ovat tärkeitä ja kun heitä kohtelee hyvin saattaa itsekin saada mukavan työilmiönsä.	työkavereiden kohteleminen ja kunnioittaminen	työilmapiiri, työyhteisötaidot	
unen määrää lisäämällä, liikkumalla enemmän	unen määrää lisäämällä, liikkumalla enemmän	uni, liikunta	
Työaikajärjestelyt toteutuvat.	työaikajärjestelyt		
Työt jakaantuisivat tasisesti	Työt jakaantuisivat tasisesti	tasapuolisuus	tasa-arvo
Huolehtimalla omasta terveydestä.	Huolehtimalla omasta terveydestä.	terveys	
Vapaa-ajan muutoksilla voisin parantaa työhyvinvointiani	vapaa-ajan muutokset	vapaa-aika	
Palautumisesta ja omasta hyvinvoinnista huolehtimalla	palautuminen ja oma hyvinvointi	palautuminen, hyvinvointi	
Töiden tauottaminen ja töiden parempi jaksottaminen/töiden siirtäminen eteenpäin.	työn tauottaminen, työn jaksottaminen ja siirtäminen	työn tauottaminen, työjärjestelyt	