



Työn sujuvuuden yhteys hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin palvelutalossa

Linnea Isotalo

Laura Kuronen

Anniina Nieminen





2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työn sujuvuuden yhteys hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin palvelutalossa

Linnea Isotalo, Laura Kuronen &
Anniina Nieminen
Sairaanhoitajakoulutus
Opinnäytetyö
Syksy 2023

Linnea Isotalo, Laura Kuronen, Anniina Nieminen

Työn sujuvuuden yhteys hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin palvelutalossa

Vuosi

2023

Sivumäärä

58

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa palvelutalon hoitohenkilökunnan kokemuksia työn sujuvuuteen liittyen sekä sen yhteyttä työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tilaajan tavoitteena on opinnäytetyön hyödynnettävyys työhyvinvoinnin edistämiseksi Laajasalon palvelutalossa. Tilaaja toivoo, että kyselyn avulla löytyisi työn sujuvuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä mahdollisia kehittämiskohteita.

Opinnäytetyön teoria koostuu työn sujuvuuteen sekä työhyvinvointiin liittyvistä käsitteistä. Työn sujuvuuteen liittyviä käsitteitä ovat työn sujuvuuteen vaikuttavat tekijät, työpaikan toimintaohjeet, perehdytys, ammattitaidon kehittäminen, Lean toimintamalli ja johtaminen. Työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä ovat työkyky, työn imu ja työtä kuormittavat tekijät. Teoriassa käydään myös kattavasti läpi palvelutalon käytäntöjä sekä lakeja, jotka ohjaavat toimintaa palvelutalossa.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimustyönä, jossa käytetään määrällistä ja laadullista tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselyä, joka koostui pääosin määrällisistä kysymyksistä sekä kahdesta laadullisesta kysymyksestä. Laadullisten kysymysten tulokset analysoitiin sisällönanalyysimenetelmää hyödyntäen ja määrällisten kysymysten tulokset analysoitiin kuvailevalla tilastollisella analyysillä.

Opinnäytetyön tuloksista nousi esiin, että Laajasalon palvelutalon hoitohenkilökunnan mielestä perehdytykseen ja ergonomian toteutumiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Työhyvinvointi koettiin yleisesti hyväksi sekä esihenkilöyhteistyö sujuvaksi.

Tuloksista poimittiin analyysien avulla toimeksiantajalle kehittämiskohteita, joita ovat työergonomia ja perehdytys yleisesti. Kehittämisehdotuksena työnantajan tulisi kiinnittää huomiota siihen, että perehdytysuunnitelma on tarpeeksi laaja ja kattava. Työergonomiaan liittyen tulisi työntekijöiden kanssa yhdessä selvittää, mitkä tekijät mahdollistavat hyvän ergonomian.

Asiasanat: työhyvinvointi, työn sujuvuus, hoitotyö

Linnea Isotalo, Laura Kuronen, Anniina Nieminen

Associating Smoothness of Work with the Well-being of Nursing Staff in a Service House

Year

2023

Pages

58

The purpose of this thesis was to explore the experiences of the nursing staff in a care home regarding the smoothness of work and its connection to well-being at work. The goal of the client commissioning this thesis is to utilize the findings for promoting well-being at work in Laajasalo service home. The client hopes that the survey will identify potential areas for improvement related to the smoothness of work and well-being at work.

The theoretical framework of the thesis consists of concepts related to the smoothness of work and well-being at work. Concepts related to the smoothness of work include factors influencing the smoothness of work, workplace procedures, orientation, competence development, Lean operating model, and leadership. Concepts related to well-being at work include ability to work, work engagement, and factors that increase the work burden. The theory also extensively covers the practices of the service home and the laws that guide its operations.

The thesis was conducted as research, employing both quantitative and qualitative research methods. The data collection method involved an electronic survey, primarily consisting of quantitative questions and two qualitative questions. The results of the qualitative questions were analyzed using content analysis, while the results of the quantitative questions were analyzed using descriptive statistical analysis.

The findings of the thesis revealed that, according to the nursing staff at Laajasalo service home, more attention should be paid to orientation and the implementation of ergonomics. Overall, well-being at work was perceived as good, and collaboration with supervisors was considered smooth.

Based on the results, potential areas for improvement were identified for the client through analysis, focusing on workplace ergonomics and orientation in general. As a development suggestion, the employer should pay attention to ensuring that the orientation plan is comprehensive and extensive enough. Regarding ergonomic issues, it is advisable to collaboratively identify factors that enable good ergonomics with the employees.

Keywords: well-being at work, work efficiency, nursing

Sisällys

1.	Johdanto.....	1
2.	Tietoperusta	2
2.1.	Palvelutalon kuvaus.....	2
2.1.1.	Laajasalon palvelutalon kuvaus	2
2.1.2.	Työntekijät ja työ palvelutalossa	2
2.2.	Työn sujuvuus.....	5
2.2.1.	Työn sujuvuuteen vaikuttavat tekijät	5
2.2.2.	Työpaikan toimintaohjeet.....	6
2.2.3.	Perehdytys.....	7
2.2.4.	Ammattitaidon kehittäminen	8
2.2.5.	Lean toimintamalli	9
2.2.6.	Johtaminen	10
2.3.	Työhyvinvointi	11
2.3.1.	Työkyky	14
2.3.2.	Työn imu.....	16
2.3.3.	Työtä kuormittavat tekijät.....	17
3.	Menetelmät	18
3.1.	Tutkimusmenetelmät.....	18
3.2.	Aineistonkeruumenetelmä	19
3.3.	Otantamenetelmät.....	22
3.4.	Aineiston analyysi	22
4.	Tulokset	23
4.1.	Määrälliset kysymykset	23
4.2.	Työn sujuvuus.....	23
4.3.	Työhyvinvointi	32
4.4.	Laadulliset kysymykset	37
4.5.	Tulosten tarkastelu	40
5.	Johtopäätökset ja pohdinta.....	43
5.1.	Tutkimusetiikka	45
	Lähteet.....	47
	Kuviot	51
	Taulukot	51
	Liitteet	52

1. Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa palvelutalon hoitohenkilökunnan kokemuksia työn sujuvuuteen liittyen sekä sen yhteyttä työhyvinvointiin. Aineistonkeruumenetelmänä käytetään sähköistä kyselyä, joka koostuu pääosin määrällisistä kysymyksistä sekä kahdesta laadullisesta kysymyksestä. Kyselyn avulla kartoitettiin, kuinka Laajasalon palvelutalon hoitohenkilöstö kokee työnsujuvuuden vaikuttavan työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tilaajan tavoitteena on opinnäytetyön hyödynnettävyys työhyvinvoinnin edistämässä Laajasalon palvelutalossa. Tilaaja toivoo, että kyselyn avulla löytyisi työn sujuvuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä mahdollisia kehittämiskohteita. Ajatuksena on jatkaa asian äärellä esimerkiksi työpajatyöskentelyn kautta. Opinnäytetyö pitää sisällään työn sujuvuuteen sekä työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä.

Työn sujuvuus on merkittävä tekijä työn onnistumiseen ja se pitää sisällään monta eri käsitettä. Työn sujuvuuteen vaikuttaa muun muassa henkilöstön koulutus ja osaaminen, hyvinvointi ja terveys, organisaation säännöt ja toimintatavat sekä eri järjestelmät. Hyvinvointia edistävä työympäristö tukee työn sujumista ja samalla se mahdollistaa voimavarojen keskittämisen työn tavoitteiden mukaiseen toimintaan. Hyvinvointia edistävään työympäristöön kuuluu keskeytysten hallinta, valaistus, sisäilmasto, kalusteet ja niiden ergonomisuus sekä esteettömyys. Nämä kaikki vaikuttavat työn tehokkuuteen sekä työssä viihtymiseen. Fyysistä aktiivisuutta edistävät työtilat ovat iso tekijä terveyden ja työhyvinvoinnin kannalta, sillä nämä vähentävät istumatyön haittoja. Yksilön kannalta on tärkeää, että työympäristö sopii yhteen yksilön tarpeiden kanssa. (Työterveyslaitos 2022a.)

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu työstä ja työn mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä ja itse hyvinvoinnista. Työhyvinvointiin vaikuttaa hyvä ja motivoiva johtaminen, työntekijöiden ammattitaito sekä työyhteisön ilmapiiri. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Työhyvinvointi on monen asian tulos, mikä on viime vuosina ollut merkittävässä laskussa. Sosiaali-, terveys- ja kasvatustalouden järjestö Tehyn vuonna 2021 tekemässä kyselyssä selviää, että vain 6 % koki oman työhyvinvoinnin erittäin hyväksi, 53 % jokseenkin hyväksi, 33 % jokseenkin huonoksi ja 8 % erittäin huonoksi. Työhyvinvointi ja työn sujuvuus ovat täysin liitettävissä toisiinsa, jonka vuoksi olisi tärkeää selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että työ on sujuvaa. (Tehy 2021.)

2. Tietoperusta

2.1. palvelutalon kuvaus

2.1.1. Laajasalon palvelutalon kuvaus

Laajasalon palvelutalo on osa Roihuvuoren seniorikeskusta, joka tarjoaa kodin apua tarvitseville ikäihmisille. Laajasalon palvelutalo sijaitsee Itä-Helsingissä Laajasalossa. Palvelutalossa on asumispalveluyksikkö, palveluasumisenyksikkö sekä muistisairaiden ryhmäkoti. Laajasalon palvelutalossa työskentelee noin 50 hoitoalantyöntekijää, joiden työn sujuvuutta tässä työssä seurataan. Hoitohenkilökunnan lisäksi palvelutalossa työskentelee hoiva-avustajia, fysioterapeutteja, toimintaterapeutteja, sosiaaliohjaaja ja kulttuuriohjaaja. Hoitotyö palvelutalossa on asukkaiden yksilöllisiin tarpeisiin pohjautuvaa, kuntouttavaa sekä ihmislähtöistä. (Helsingin kaupunki, 2023.)

2.1.2. Työntekijät ja työ palvelutalossa

Palvelutalossa asuu palvelua ja hoitoa tarvitsevia ikäihmisiä. Ikäihmisille kuuluvia palveluja määrittävät useat lait ja suositukset. Lakien ja suositusten toteutumista valvovat aluehallintovirastot. Sosiaali- ja terveydenhuolto on osana palvelun järjestämistä. Palvelu järjestetään yksilökohtaisen palveluntarpeen arvioinnin mukaisesti. Vastuu palvelun järjestämisestä on hyvinvointialueilla. Hyvinvointialueet tarjoavat palveluja tai ostavat niitä yksityisiltä palveluntuottajilta. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2023a.)

Jokaisella ihmisellä on oikeus saada tarvitsemiaan sosiaali- ja terveyspalveluja. Palveluja määrittävät eri lakipykälät sosiaalipalveluista sekä terveydenhuollon palveluista. (Suomen perustuslaki 713/1999.) Asiakkaalla on oikeus hyvään hoitoon ja palveluun sekä terveyden edistämiseen ja sosiaaliseen turvallisuuteen. Tarkoitus on turvata yhdenvertaisuus, riittävät ja laadukkaat palvelut sekä edistää asiakaskeskeisyyttä. Hoidon tulee tukea asiakkaan omatoimisuutta sekä ihmissuhteita. Asiakkaalla tulee olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaan hoitoon, kieli, kulttuuri ja uskonnollinen tausta huomioiden. Lain tarkoituksena on myös hyvinvointialueen sosiaali- ja terveydenhuollon ja kunnan eri toimialojen yhteistyön parantaminen. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

Asiakkaan hoidon tulee olla laadukasta, turvallista ja asianmukaista. Toiminnan tulee olla näyttöön ja hyviin hoitokäytäntöihin perustuvaa. Laki määrittää myös lääkehoitoon ja potilas-turvallisuuteen liittyvät säädökset. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010.)

Työvuorot suunnitellaan ja toteutetaan Suomen työaikalain (872/2019) mukaisesti, joka noudattaa EU:n työaikadirektiiviä (2003/88). Työaikalain tavoitteena on turvata tekijän terveys ja turvallisuus vähimmäisvaatimusten mukaisesti. Työaikalaisissa määritellään vähimmäisvaatimukset vuorokausikohtaiselle levolle, viikkokohtaiselle tuntimäärälle, vuosilomille ja

yövuoroille. Työajoista vastaa viime kädessä työehtosopimukset. Työaikalaki antaa työehtosopimuksille laajat oikeudet poiketa kansallisista työaikalaista. Yleistyöaikalaisissa vuorokausikohtainen enimmäistyöaika on 8 tuntia ja viikossa 40 tuntia. Jaksotyössä työtunnit määräytyvät kolmen viikon ajalle ja on enimmillään 120 tuntia. Työvuoron lopusta seuraavan työvuoron alkamiseen on tultava vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Lepoaika voidaan työn järjestelyihin liittyvistä syistä vähentää 9 tuntiin. Yövuorot ajoittuvat ajallisesti kello 23 ja kello 06 väliselle ajalle. Yövuoroja saa teetättää työntekijällä työvuoroluetteloon enimmillään 5 yövuoroa peräkkäin, jonka jälkeen työntekijällä on oltava 24 tunnin keskeytymätön lepoaika. Työntekijän suostumuksella yövuoroja on mahdollista tehdä enimmillään 7 yövuoroa peräkkäin. (Työaikalaki 872/2019.)

Työaikalakia päivitetään jatkuvasti nykyajan työelämään mukautuvaksi. Edellinen laki oli 90-luvulta, jolloin työ oli vahvemmin aikaan ja paikkaan sidottua. Nyt muutaman vuoden takaisessa päivityksessä uudesta työaikalaista työajan määritelmä muuttui niin, että kaikki työhön käytetty aika lasketaan työajaksi, tehtiin työtä sitten kotona, asiakkaan luona, työpaikalla tai vaikka mökillä. Tämä mahdollistaa itsenäisemmän suunnittelun työn ajankohdalle ja taukojen pitämiseksi. Vuoden 2020 keväällä alkanut pandemia on uudistanut työelämän ja taukojen pitämisen. Moni työntekijä opetteli tekemään töitä kotona ja näin alettiin kehittämään uudenlaista työkulttuuria. (Työaikalaki (872/2019)

Palvelutalossa suurin osa työntekijöistä on lähihoitajia tai sairaanhoitajia. Lähihoitaja on sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, jonka laajuus on 180 osaamispistettä. Lähihoitajan ammattinimike on nimikesuojattu, jota saa käyttää vain lähihoitajan tutkinnon suorittanut henkilö. Sairaanhoitajan tutkinto on ammattikorkeakoulututkinto, jonka laajuus on 210 opintopistettä. Sairaanhoitajana voi toimia myös ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut terveydenhoitaja. Sosiaali- ja terveysalan lupa ja valvontavirasto, Valvira, myöntää ammattiluvat kaikille koulutetuille lähihoitajille ja sairaanhoitajille. (Valvira 2021; Valvira 2022.)

Lähihoitajan työnkuva on laaja ja siihen kuuluu potilaiden kokonaisvaltaisesta perushoidosta huolehtiminen sekä toimintakyvyn ylläpitäminen kuntouttavalla työtoteella. Perushoito pitää sisällään muun muassa potilaan hygieniasta, ravitsemuksesta, liikkumisesta ja lääkehoidosta huolehtimisen. Lääkehoitoon kuuluu voimien tarkkailu ja kirjaaminen. Työtehtäviin kuuluvat myös potilaan hoitoon liittyvät erityisosaamiset, kuten haavanhoito ja katetrointi. (Super 2023.)

Sairaanhoitajan työtehtäviin kuuluvat potilaan kokonaisvaltaisen hoidon lisäksi terveyden ja sairauden hoito, sairauksien ennaltaehkäisy sekä potilaiden ja omaisten ohjaus. Kokonaisvaltaisella hoidolla tarkoitetaan potilaan fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tarpeiden huomiointia. Sairaanhoitaja voi työskennellä kliinisen hoitotyön lisäksi myös muun muassa esimies-tehtävissä, tutkimustyössä tai kehittämistyössä. Koulutus ja työkokemus avaavat lisää

mahdollisuuksia toimia erilaisissa tehtävissä. Laki velvoittaa työnantajaa ja työntekijää itseä huolehtimaan ammattitaidon riittävästä ylläpitämisestä. Ammattitaitoa voi ylläpitää erilaisilla täydennyskoulutuksilla, erikoistumiskoulutuksilla tai ylemmällä ammattikorkeakoulututkinolla. Täydennyskoulutuspäiviä suositellaan sairaanhoitajille vähintään kuusi päivää vuodessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työt jakautuvat kolmeen eri vuoroon, jotka ovat aamuvuoro, iltavuoro ja yövuoro. Aamu- ja iltavuorot ovat pääsääntöisesti kahdeksan tuntia kestäviä ja yövuoro on 10,5 tuntia. Työvuoron pituus on usean työehtosopimuksen mukaan määritelty olemaan vähintään neljä tuntia. Yli kuuden tunnin kestoiseen työvuoroon kuuluu puolen tunnin ruokatauko, jota ei lueta työaikaan. Ruokatauon aikana työntekijä voi poistua osastolta tai työpaikalta. Ruokatauolle ei ole määriteltyä kellonaikaa, vaan hoitajat tahdittavat tauot työpäivään sopivaan kohtaan. Jos ruokatauolle ei löydy sopivaa aikaa työn sujumuuden kannalta, ruokatauko on järjestettävä sujuvasti työn ohelle niin, että tauko työstä kestää enintään 15-20 minuuttia. (Työaikalaki 605/1996.)

Lääkehoitoa toteuttavat lähihoitajat ja sairaanhoitajat. Lähihoitajan tutkinnon suorittaneella on lupa annostella lääkkeitä luonnollista tietä. Lisäkoulutuksella ja kirjallisella luvalla saa toteuttaa PKV-lääkehoitoa, pistoksia ja perusnestehoitoa. Sairaanhoitaja voi ammattitutkinnon suorittaessaan toteuttaa laajaa lääkehoitoa ilman lisäkoulutuksia tai kirjallista lupaa. Lisäkoulutus ja kirjallinen lupa tarvitaan vaativampaan lääkehoitoon. Vaativana lääkehoitona pidetään esimerkiksi laskimokanyylin asettamista, laskimonsisäistä neste- ja lääkehoitoa ja verensiirtoja. Lääkkeenantoluvat uusitaan viiden vuoden välein. Sairaanhoitajilla on myös vastuu oman yksikön lääkehoidon toteuttamisesta kokonaisuutena ja muiden ammattiryhmien ohjaus. Lääkehoitoa toteutetaan yksikön lääkehoitosuunnitelman mukaisesti. Lääkehoitosuunnitelma on lääkehoidosta vastaavan lääkärin allekirjoittama. Lääkehoitosuunnitelman keskeinen sisältö on kuvata yksikön lääkehoidon toteutumista sekä määrittellä vastuut. Ne ovat olennaisessa osassa uusien työntekijöiden perehdytystä sekä opiskelijaohjausta. Opiskelijoilla ei ole itsenäistä vastuuta lääkehoidosta, vaan he voivat toteuttaa lääkehoitoa oman ohjaajan vastuulla. (Valvira 2022a.)

Lähihoitajat ja sairaanhoitajat suorittavat lääkeluvat verkkokurssina. Verkkokurssiin kuuluvat teoriatietoon perehtyminen, teoria- ja lääkelaskutentti sekä käytännön osaamisen näytöt. Lääkehoidon osaaminen verkossa-koulutus, lyhennettynä LOVE, on kaikille koulutuksen saaneille laillistetuille ja nimikesuojatuille ammattihenkilöille tarkoitettu koulutuskokonaisuus. Lääkehoidon osaamisen perusteet-kurssi (LOP) antaa valmiudet lääkehoidon peruslupaun. Tähän kuuluvat luonnollista reittiä annettavat lääkkeet. Tämä osio sisältää teoria- sekä laskutentin. Lisänä voi suorittaa keskushermostoon vaikuttavan lääkehoidon osion. Rokotusosaamisen perusteet (ROK) on sairaanhoitajille ja terveydenhoitajille suunnattu kurssi, joka antaa valmiudet rokotusosaamiseen. Työntekijä, jolla ei ole peruskoulutukseen sisältyneitä

lääkehoidon opintoja, voi suorittaa mini-Lop-kurssin, johon kuuluvat teorialentti ja lääkelas-kutentti. Kurssin suoritettua työntekijä voi toteuttaa organisaation omien linjausten mukai-
sesti lääkehoitoa. (Lääkeosaaminen 2023.)

2.2. Työn sujuvuus

2.2.1. Työn sujuvuuteen vaikuttavat tekijät

Sujuva työ tarkoittaa yhteistyötä, yhteisten tavoitteiden ymmärtämistä sekä toimivia työnja-
koja ja välineitä. (Lehtonen & Tuomivaara 2014.) Työpaikalla on hyvä olla ja työstä tulee ko-
konaisvaltaisesti hyvä olo, kun työ on sujuvaa. Vaikka työ ei toisi suurempaa tunnetta päi-
vään, on työn tekeminen mielekkäämpää, kun se sujuu mutkattomasti ja hyvin. Oman työn
mielekkyys on hyvä pohja sujuvalle työlle, sillä tällöin työntekijä on motivoitunut ja kiinnos-
tunut kehittämään työskentelyä entistäkin sujuvammaksi. Itse sujuvuus tarkoittaa sitä, että
tietyissä tehtävissä ei kohdata ongelmia, jotka aiheuttavat haittaa itse työn tekemisille. Suju-
van työskentelyn pohjana on hyvin suunniteltu työ, jossa perusasiat toimivat hyvin. (Saukko-
nen 2019.)

Fokus hankkeessa on kuvattu, että työn sujuvuutta edistää se, että työ on hyvin suunniteltua,
tehokasta, turvallista, sopivan kuormittavaa, sitä kehitetään ja se on tuottavaa. Työn suju-
vuus tuottaa hyvää oloa ja hyvän perustan työkyvyn säilymiselle. Työn sujuvuutta tukevat am-
mattitaito, hyvät työvälineet, toimivat järjestelmät, yhteiset toimintatavat ja työaikaan liit-
tyvät asiat. Hankkeessa painotetaan myös vuorovaikutuksen, yhteistyön, tiedonkulun ja oikein
mitoitettun henkilöstön tärkeyttä työn sujuvoittamiseksi. (Fokus hanke 2020.)

Sopiva kuormitus on henkilökohtainen käsite. Myönteinen kuormitus tarkoittaa, että kuormi-
tus on sopivaa työntekijän voimavaroihin nähden ja haitallista jos työntekijän voimavarat ovat
vähäiset. Liiallinen haitallinen työkuormitus johtaa kuormittuneisuuteen ja se näkyy tunne-
elämän ja kehon reaktioina sekä toiminnan muutoksena. Kokonaiskuormituksella tarkoitetaan
vapaa-ajan ja työn yhteisvaikutuksia. Palautuminen auttaa kuormituksen hallinnassa. Työ-
asennot, liikkuminen, työliikkeet ja fyysisen voiman käyttö ovat kaikki fyysisiä kuormitusteki-
jöitä. Työnkuormittavuudessa tulee ottaa huomioon työntekijän terveys ja toimintakyky, sillä
liiallinen fyysinen kuormitus johtaa tuki- ja liikuntaelinoireisiin. Psykososiaaliseen kuormituk-
seen liittyy työtehtävään, johtamiseen, työyhteisöön, työympäristöön, vuorovaikutukseen ja
suunnitteluun liittyviä piirteitä ja ominaisuuksia, jotka vaikuttavat työntekijään. Kuormituste-
kijöitä ilmenee jokaisella työpaikalla, työpaikasta riippumatta. (Työturvallisuuskeskus 2023a.)

Susanna Järvelin-Pasasen väitöskirjatutkimuksessa on tutkittu vuorotyön vaikutusta palautu-
miseen sekä autonomisen hermoston kuormittumiseen. Tutkimukseen osallistuivat hoitotyötä

tekevät naiset. Tutkimuksessa kävi ilmi, että riittävä palautumisaika työvuorojen välillä edistävää työhyvinvointia sekä autonomisen hermoston palautumista. Palautumista edistää se, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihinsa. (Järvelin-Pasanen 2014, 4-13.)

Vaarojen tunnistaminen ja torjunta sekä työntekijöiden perehdyttäminen hyviin ja turvallisiin työtapoihin ovat edellytys turvalliselle ja sujuvalle työlle. Turvallisessa työssä työympäristö on suunniteltu niin, että työntekijällä on mahdollisuus liikkua ja työskennellä turvallisesti. Työympäristön toiminnan kehittäminen ja seuraaminen on työturvallisuuden takaamista. Tietoa vaaroista on kerättävä ja työterveyshuollon kehittämis ehdotukset on otettava huomioon. Vaaratilanteiden sekä tapaturmien ilmoittamisesta tulee olla jokaisella työpaikalla selkeä käytäntö, jota noudatetaan tilanteen sattuessa. Näin voidaan jatkossa ehkäistä samanlaisten tapausten syntyminen. Päävastuu työturvallisuudesta on työnantajalla. Jokaisen työntekijän tulee kuitenkin huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta, aina kun mahdollista. (Työturvallisuuskeskus 2023b.)

Ergonomia liittyy työn sujuvuuteen tukemalla oikeanlaisia työasentoja- ja tapoja, jotka vähentävät esimerkiksi nivelten ja lihasten liiallista kuormittumista. (Terveyskylä 2023). Ergonomian tavoitteena on suunnitella työtilat niin, että tilat tukevat työntekijät terveyttä ja hyvinvointia, edistävät työprosessin sujuvuutta sekä tehokkuutta. (Kaskes 2019, 7.)

2.2.2. Työpaikan toimintaohjeet

Työlainsäädäntö määrittelee työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia. Jokaisella työpaikalla on omat säännöt ja ohjeet, joita jokaisen työntekijän tulee noudattaa. Säännöillä ja ohjeilla edistetään sitä, että työtä tehdään samojen toimintamallien mukaan ja kaikilla työntekijöillä on velvollisuus tehdä työnsä hyvin ja sääntöjen mukaisesti. Työnantajalla on työnjohto-oikeus aina tiettyyn pisteeseen asti. Työnjohto-oikeudella tarkoitetaan sitä, että työpaikalla toimitaan työnantajan määräämällä tavalla. Työnantaja saa työ sopimuslakiin ja työehtosopimukseen vedoten valvoa työntekijän työtä. Työntekijällä on myös velvollisuus lojalliteettiin, johon sisältyy salassapitovelvollisuus ja kilpailevan sivutyön kielto. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan ohjeita ja tehdä työnsä huolellisesti ja turvallisesti. (Työsuojelu 2022.)

EU:n työlainsäädäntö sisältää kaksi alaa, jotka ovat työntekijöiden tiedottaminen ja kuuleminen sekä työolot. Tiedottamisella ja työntekijöiden kuulemisella tarkoitetaan joukkokirtisanoutumisia sekä yritysten omistusjärjestelyjen muuttumista. Työolot taas kattavat osa-aikaisen ja määräaikaisen työn, työajan sekä työkomennukset ulkomailla. Työlainsäädännön on tarkoitus auttaa yhteiskuntaa ja työnantajia. Sen tarkoituksena on edistää talouden kasvua, suojella työntekijöiden terveyttä ja tarjota selkeät puitteet velvollisuuksille ja oikeuksille työpaikalla. (Euroopan komissio 2023.)

Näyttöön perustuvalla hoitotyöllä haetaan turvallista ja yhteneväistä hoitolinjaa, riippumatta hoitoyöntekijästä tai hoitopaikasta. Näyttöön perustuvalla hoitotyöllä tarkoitetaan tutkimustietoa, joka on arvioitu kriittisesti, se on ajantasaista ja hyvin koottua. Hoitoyöntekijöillä tulee olla yhteisymmärrys ja näkemys näyttöön perustuvasta hoitotyöstä. Tutkimustietoa haetaan ja päivitetään säännöllisesti, jotta näyttöön perustuva hoitotyö on ajantasaista. Näyttöön perustuvien hoitotyön toimintatapojen ja mallien tulee olla yhtenäiset niin työyksiköiden, organisaatioiden, kuin terveydenhuollon ammattilaisten välillä. Näyttöön perustuva hoitotyö tuodaan esille mm. koulutuksien ja hoitosuosituksien avulla. Hoitosuosituksilla tarkoitetaan tutkimusnäyttöön perustuvia suosituksia, jotka ovat asiantuntijoiden laatimia. Henkilöstöä tulee tukea ja kannustaa näyttöjen käyttöön ottamiseen ja näin näyttöön perustuva hoitotyö pystytään vakiinnuttamaan osaksi organisaatiota ja toiminnasta tulee normaalia. Päätöksentekotilanteissa ammattihenkilön tulee pystyä perustelemaan toimintansa näyttöön perustuvalla hoitotyöllä tai hoitosuosituksilla. (Hotus 2016.) Lääketieteessä näyttöön perustuva toiminta on hoidon ja toiminnan keskiössä, jonka yleisenä tiedonlähteenä toimii Käypä hoito suositukset. (Puha 2013, 47.)

Hoitoa antavilla yksiköillä on yhteneväiset toimintatavoitteet maailmalla, joihin kuuluvat turvallisen ja onnistuneen hoidon toteutuminen, huippuosaamisen tavoittelu laadun ja osaamisen kannalta, alhaiset kustannukset sekä potilaiden ja perheiden tyytyväisyys. Hoitotyön menetelmiin kuuluvat hoidon suunnittelu ja toteutus, tarpeiden tunnistaminen, hoidon organisointi, turvallisuus, hoidon arviointi ja jatkuvuus sekä kotiutukseen perustuvat työmenetelmät. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi organisaatioilla on käytössä henkilöstö ja materiaaliressurit. Esihenkilöt ovat vastuussa resurssien käytöstä ja hoidon laadukkaasta toteutumisesta. (Tchounwou 2021.)

Hoitomenetelmät perustuvat hoitotyön tutkittuun tietoon, joiden pohjalta hoitajat toteuttavat työtään. Käytännössä hoitajat organisoivat itse työn kulkua ja työnjakoa, jonka tarkoituksena on tuottaa tehokasta hoitoa turvallisesti. Työmenetelmiin kuuluvat myös kommunikointi, vuorovaikutus tiimin jäsenten ja muiden terveydenhuollon ammattilaisten kesken sekä kliinisten päätösten tekeminen. Yhtenä tärkeimpänä hoitomenetelmänä pidetään vahvaa vuorovaikutusta hoitajan ja potilaan välillä. Vuorovaikutustilanteessa hoitaja edistää ja arvioi hoidon laatua, turvallisuutta, potilaan kokemusta ja tyytyväisyyttä. (Tchounwou 2021.)

2.2.3. Perehdytys

Työterveyslaki velvoittaa, että työntekijä perehdytetään työhön, työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, käytettäviin työvälineisiin, niiden käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin ennen tehtävien aloittamista. Perehdytystä tulee myös antaa, jos työtehtävä muuttuu. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Perehdytyksellä ja pelisääntöjen noudattamisella on iso merkitys työn sujumuuteen. Perehdyttämällä ja työhön opastuksella voidaan välttää työtaturmia, sen avulla työntekijän on helppompaa sopeutua työyhteisöön ja työntekijä pystyy välttämään turhaa haitallista kuormitusta. Perehdytyksessä sovelletaan kahta eri tapaa, itse perehdyttämistä ja työnopastusta. Työturvallisuuskeskus erittelee käsitteet seuraavanlaisesti. Työnopastuksella työnantaja varmistaa, että työtehtävät ovat hallinnassa ja työntekijä osaa käyttää tarvittavia työvälineitä sekä toimia myös poikkeustilanteissa. Perehdytyksellä työntekijällä on valmiudet työskennellä turvallisella ja oikealla tavalla. Perehdyttämiseen ja opastukseen kannattaa jokaisella työpaikalla olla erikseen suunnitelma, helpottaakseen perehdyttäjän työtä sekä uuden työntekijän aloittamista uudella työpaikalla. Kirjallinen suunnitelma helpottaa perehdyttämisen etenemistä ja työntekijä voi olla varma, että saa kaiken tarpeellisen tiedon, joka ei ole vain perehdyttäjän muistin varassa. Työsuojeluasiat ovat osa perehdytystä, joten nämä kannattaa liittää kirjalliseen suunnitelmaan alusta alkaen. Perehdytyksestä työpaikalla vastuussa on usein esihenkilö, mutta perehdytysvastuu käytännöntöistä voidaan antaa myös nimetyille työntekijälle. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Hyvän perehdytyksen jälkeen työntekijällä on tietoa työpaikan pelisäännöistä ja ohjeista, itse työstä ja työpaikasta, laitteiden käytöstä, tarvittavista suojavälineistä, vaaroista ja riskeistä, jotka liittyvät työhön sekä turvallisesta työn tekemisestä. (Työelämä pelisäännöt 2021.)

2.2.4. Ammattitaidon kehittäminen

Työntekijä itse ylläpitää ja kehittää ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja säännöllisesti. Myös työnantajalla on velvoite seurata työntekijän ammatillista kehittymistä ja luoda työntekijälle edellytykset ammatilliselle kehitykselle täydennyskoulutusten ja muiden ammatillisen kehittymisen menetelmien avulla. Tämän avulla ammattihenkilön pystyy harjoittamaan ammattiaan asianmukaisesti ja turvallisesti. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 28.6.1994/559.)

Koulutus ja osaaminen liittyvät vahvasti hyvinvointiin ja työn sujumuuteen. Koulutuksen ja osaamisen tulee vastata työpaikan tehtävien vaatimaa tarvetta, jotta työntekijän on mahdollista suorittaa työ sen vaatimalla tavalla. Lähihoitajien ja sairaanhoitajien työtehtävät vaativat työntekijöiltä sosiaali- ja terveystieteen tutkinnon. Ammattiluvat myöntää Valvira. (Valvira 2021; Valvira 2022b.)

Sujuva työskentely ja hyvät erilaiset työsuoritukset tekevät osaamisen näkyväksi. Osaamisesta voidaan puhua kompetensseina. Kompetenssit voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään, jotka ovat yleiset, tehtäväkohtaiset ja ammattikohtaiset kompetenssit. Yleisillä kompetensseilla tarkoitetaan niitä, joita tarvitaan yleisesti työelämässä, jotka eivät riipu itse työtehtävästä. Näihin voidaan luokitella kyky suunnitella ja kehittää omaa toimintaa, oman työkyvyn ylläpitäminen, itsensä johtamisen taidot, vuorovaikutustaidot, digivalmiudet sekä kyky toimia vastuullisesti.

Työtehtäväkohtaisilla kompetensseilla tarkoitetaan erilaisia taitoja, jotka liittyvät juuri tietynlaiseen työtehtävään. Ammattikohtaisilla kompetensseilla taas tarkoitetaan sitä, että työntekijä ymmärtää tietyn ammattialan teoreettiset ja käytännölliset periaatteet, kehityksen ja kyvyn soveltaa tietoa. (Viitala & Jylhä 2019, 232-233.)

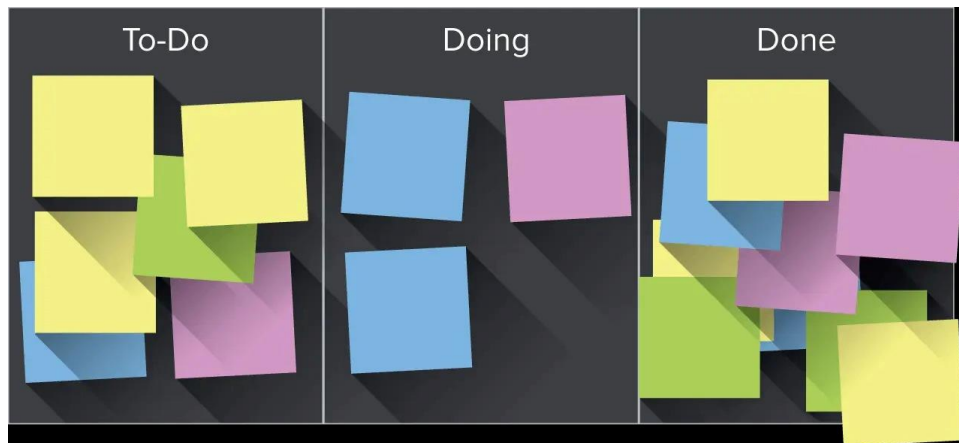
Ollennainen perusta työstä suoriutumiselle on osaaminen, joka koostuu taidoista, tiedoista, asenteista ja henkilökohtaisista ominaisuuksista. Osaaminen on jatkuva prosessi, joka koostuu uuden oppimisesta ja vanhasta poisoppimisesta. Oppiminen riippuu yksilön omasta aktiivisuudesta ja ihminen oppii hyvin yksilöllisesti. Palaute ja informaatio ovat oppimisen kannalta tärkeitä asioita. (Viitala & Jylhä 2019, 232-233.)

Yksi keskeinen avainsana oman oppimisen kannalta on reflektointitaito, eli yksilön kyky arvioida omaa toimintaa ja ajattelumallia. Reflektoinnin avulla selviää, miten tehokkaasti yksilö oppii kokemuksistaan, niin töissä, kuin muussa elämässä. Reflektioon kykenevä ihminen oppii koko ajan ja kaikesta, mutta se vaatii myös halua kehittyä. Aikaisempien ajatusmallinen kyseenalaistaminen ja uusien mallien opetteleminen on iso osa uuden oppimista. (Viitala & Jylhä 2019, 234.)

2.2.5. Lean toimintamalli

Työn sujuvoittamista

on kehitetty Lean-toimintamallilla. Toimintamalli on käytössä Laajasalon palvelutalossa sekä useissa muissa palvelutaloissa ja sairaaloissa. Lean-nimitys viittaa filosofiaan, jonka tarkoituksena on poistaa erilaiset turhuudet, jotka haittaavat työn sujuvuutta tai eivät edistä sitä. Tavoitteena on jatkuva kehittäminen laadun parantamiseksi (Kielikello 2020.) Organisaation ja henkilöstön ongelmaratkaisutaitojen kehittäminen on keskiössä. Työhön liittyvät epäkohdat tuodaan esille ja käsitellään yhteisissä tiimikokouksissa. Jatkuvaan parantamiseen liitetään myös visuaalisuus. Visuaalisuus tuodaan esille valkotauluilla, joissa kuvataan selkeästi asia. Valkotauluja on käytössä jokaisessa yksikössä. Visuaalisuutta voidaan hyödyntää värejä käyttämällä, jossa vihreä väri tarkoittaa valmista, keltainen väri aloitettua ja punainen väri tekeväntä asiaa. Nämä voidaan kuvailla myös värien sijaan englannin kielen sanoilla do, doing ja done, jotka liittyvät Lean mallissa sanaan Kanban. Kanban on japaninkielinen termi, jolla kuvataan visuaalista tapaa selittää asia. Kanbanin muotona voivat olla esimerkiksi kortit, taulut ja valot. (Leanthinking 2023.) Leanin hyödyntämistä käytännössä havainnotuna kuviossa 1.



Kuvio 1: Lean kanban Drives Success in Manufacturing, Software (Smartsheet 2016)

Lean-mallissa työ on resurssitehokasta. Resurssitehokkuudella tarkoitetaan resurssien käyttämistä mahdollisimman paljon, mieluiten sataprosenttisesti. Jos resurssit ovat käytössä sataprosenttisesti, se tarkoittaa jatkuvaa työntekoa. Esimerkkinä terveydenhuollon ammattilainen. Jos resurssit ovat käytössä jatkuvalla syötöllä, potilas odottaa ammattilaista eikä ammattilainen potilaita. Resurssitehokkuuden ongelmaksi voi kuitenkin muodostua niin sanottuja pullonkaloja. Pullonkaloilla tarkoitetaan jonoja, jotka syntyvät eri yksiköiden välille. Pullonkallat pitävät työntekijät kiireisenä, mutta prosessien läpimeno hidastuu. Läpimenevä prosessi voi olla ihminen, materiaali tai informaatio. Lean toimintamallin tarkoituksena on havaita pullonkallat ja keksiä ratkaisuja niiden poissulkemiseksi. (Modig & Åhlström 2013, 36-38.)

Leanin keskeisiä termejä ovat prosessien sujuvuus eli virtaus, hukan minimointi, jatkuvan parantamisen toimintamalli ja työntekijän jatkuva kehittyminen sekä muutosten eteneminen. Leanin pääosassa ovat asiakas (potilas) ja työntekijä (hoitohenkilöstö). Toimintastrategia korostaa virtausta ja sujuvuutta, jonka tarkoituksena on tuottaa lisäarvoa sekä asiakkaalle että työntekijälle. Potilaan näkökulmasta tämä tarkoittaa lyhyempää jonotusaikaa, laadukasta hoitoprosessia sekä nopeaa diagnostiikkaa. Hoitohenkilöstön kannalta tämä tarkoittaa oman osaamisen hyödyntämistä eli koulutusta vastaavia työtehtäviä, jotka tukevat työprosesseja tehokkaasti ja turvallisesti. (Kaskes 2019, 15.)

2.2.6. Johtaminen

Työn sujuvuus on kytköksissä hyvään johtamiseen. Työterveyslaitos kuvailee, että hyvä johtaminen on tietoinen valinta ja arkisia tekoja. Hyvä johtaminen on palvelevaa johtamista, josta seuraa työpaikan tapa toimia yhtenäisesti ja yhdessä, eli tukien ja toisia kannustaen. Johtamisen taito on kehitettävissä oleva taito, eikä johtajankaan tarvitse olla täydellinen. Hyvä johtamisen taito edistää työn imua, työntekijöiden hyvinvointia, työhön sitoutumista ja sen tuottavuutta. Hyvä johtaminen ja yhteistyö työntekijöiden välillä tekee työstä sujuvampaa ja samalla helpottaa myös johtajan töitä. (Työterveyslaitos 2023.)

Taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden lisäksi, esihenkilön tulee mahdollistaa työntekijöiden työ, auttaa työntekijöitä voimaan hyvin, varmistaa, että työntekijät onnistuvat ja vastata siitä, että arki ja työ on sujuvaa. Työterveyslaitos on listannut arjen johtamistekoja. Esihenkilön tulee varmistaa, että kaikki työntekijät toimivat samoja tavoitteita kohti. Tavoitteena voi olla se, miten työtä tehdään sekä työn osasuoritukset. Tavoitteiden ei tarvitse koskea aina vain työn lopputulosta, mutta on tutkittu, että se mihin esihenkilö kiinnittää huomiota myönteisesti, vahvistuu. Työstä ja sen tekemisestä on hyvä puhua ääneen yhdessä. Sujuuko työ, onnistumiset, osaaminen sekä mitkä eri tekijät vaikuttavat siihen, että työ ei välttämättä suju. Oman työn kehittäminen ja päätöksiin vaikuttaminen tulee mahdollistaa itse työntekijälle ja siihen tulee kannustaa. Esihenkilön tulee mahdollistaa työntekijän kehittymisen ja osaaminen sekä antaa vastuuta. Esihenkilön tulee olla kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista ja motivaatiosta. Varhaisessa vaiheessa puuttuminen auttaa ratkaisujen etsimisessä. (Työterveyslaitos 2023.)

2.3. Työhyvinvointi

Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin rinnalla työhyvinvointi on merkittävä osa ihmisen elämän kokonaisuutta. Jokainen meistä voi vaikuttaa omilla asenteilla, toimintatavoilla ja arkisilla valinnoilla omaan fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, työyhteisön ilmapiiriin ja siten omaan jaksamiseen työssä. Lepo, ravitseva ruoka ja monipuolinen liikunta ovat tärkeässä asemassa kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa ja työkyvyn ylläpitämisessä. Omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen johtaa parempaan jaksamiseen myös vapaa-ajalla. (Terveystalo 2022.)

Hyvinvointi käsitteenä voidaan jakaa kolmeen alueeseen, johon kuuluvat terveys, elämänlaatu ja materiaallinen hyvinvointi. Terveys koetaan yksilöllisesti ja jatkuvasti muuttuvana tilana, joka on muutakin kuin sairauden tai vaivan puute. Fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen ajatellaan yleisesti kuuluvan uni, liikunta, ruokavalio ja mielen hyvinvointi. Elämänlaatuun voidaan heijastaa sosiaaliset suhteet, taloudellinen tilanne, yksilön henkilökohtaisesti koettu terveys ja tyytyväisyys omiin tarpeisiin. Materiaalisella hyvinvoinnilla viitataan toimeentuloon, asumiseen, palveluihin ja ympäristöön. Hyvinvointi on molemminpuolinen yksilön ja yhteisön välinen prosessi. Yksilölliseen hyvinvointiin luetaan onnellisuus, itsensä toteuttaminen, varallisuus ja sosiaaliset suhteet. Yhteisön vaikutusta hyvinvointiin tuo elinolot, toimeentulo ja työolot. Väestöryhmien välillä on suuria eroja hyvinvoinnin osa-alueilla, vaikka kansallisesti keskimäärin hyvinvointi on kehittynyt parempaan suuntaan. Hyvinvoinnin osalta poikkeuksellista huolta aiheuttavat kansallisesti mielenterveysongelmat, koronapandemian vaikutukset, työmarkkinoiden muuttuvat osaamisvaatimukset ja eriarvoisuuskehitys. (THL 2022.)

Työhyvinvointi koetaan henkilökohtaisesti. Työhyvinvointia pystytään määrittelemään monin eri tavoin, esimerkiksi työhyvinvointi tarkoittaa terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota osaava yhteisö ja henkilökunta tekevät hyvin johdetussa työympäristössä. Työ halutaan

kokea tarkoitukselliseksi, merkitykselliseksi ja mielekkääksi. Työturvallisuuskeskus määrittelee työhyvinvoinnin sujuvuuden olevan osa työhyvinvointia. Työhyvinvointi heijastuu esimerkiksi asiakkaille. Se on sekä yksilön ja yhteisön kokemus. Työssä sujuvuus, haastavuus ja osaaminen ovat tasapainossa. Työhyvinvointi näkyy ja koetaan tuen antamisena ja saamisena työssä, tavoitteiden toteutumisena, arjen sujumisena, joustavuutena, uudistumiskykyisenä ja hyvänä työntekijä kokemuksena. Työnantajia ohjaa lainsäädäntö kehittämään työpaikkaa henkilöstön kanssa, joka innostaa ja lisää osallisuuden kokemusta. Tuottavuus ja työhyvinvointi voivat samanaikaisesti lisääntyä. Lukuisat työpaikkojen kehittämishankkeet ja tutkimukset osoittavat, että työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Työhyvinvointi on kansainvälisesti yhdistetty monesti työterveyteen ja työkykyyn. Suomalaiset yhdistävät työhyvinvoinnin arjen sujumiseen ja mielikuva siitä on melko laaja. On tarkasteltu, että työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation johtaminen ja toimintatavat, työ ja työntekijän omat näkemykset sekä työilmapiiri. Työhyvinvoinnin parantamiseksi voidaan edellyttää virkistyspäiviä, mutta tärkeintä olisi päivittäinen työn sujuminen. (Manka & Manka 2016, 75.)

Työhyvinvointiin ja työelämän laatuun vaikuttavat muun muassa hyvä johtaminen, palkitseminen, osaamisen kehittäminen, työn ja perheen yhteensovittaminen, tasa-arvo, työkyky ja terveys sekä työturvallisuus. Työelämän laatu ja työhyvinvointi eivät synny vain ongelmia poistamalla vaan voimavaratekijöitä vahvistamalla. Näitä ovat työn palkitsevuus ja kehittävyys, selkeät johtamiskäytännöt ja esimiehen tuki, myönteiset asiakassuhteet, palaute ja arvostus, luotettavuus ja hyvä tiedonkulku sekä innovatiivinen ja kannustava työyhteisö. (Kehusmaa 2011, 22-23.)

Yksilöllisillä voimavarojen eroilla on suuri merkitys hyvinvoinnin kannalta. Meillä on erilaisia taipumuksia kokea, tuntea ja säädellä stressiä. Omien voimavarojen ylläpitäminen ja edistäminen tukee hyvinvointia. Työpaikalla on paljon dynaamisia tunteita, positiivisia ja negatiivisia. Erilaisia tunteita herättää esimerkiksi ristiriitatilanteet ja tasapuolisuuden käytänteet. Omien resurssien ja työelämävaatimusten yhteensovittamisessa tunnetaidot ovat merkittäviä. Tunnetaitojemme pohjat syntyvät jo lapsuudessamme, mutta tunnetaitoja voi kehittää missä iässä tahansa. Omia tunteita on hyvä oppia tunnistamaan, säätelemään ja pohtimaan niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä. Tunteita tarvitaan esimerkiksi kyvyssä tehdä havaintoja, päätelmiä, luottaa, arvostaa ja motivoitua. Tässä yhteydessä myös palautumisella on suuri vaikutus hyvinvointiin. On raportoitu, että matala tunteiden hallinta on yhteydessä fyysiseen terveyteen huonompien tunteiden säätelytaitojen kautta. Tunteidensäätelytaidot ja tunteiden tunnistaminen ovat havaittu olevan yhteydessä työuupumuksen hoidon tuloksellisuuteen. Useassa työssä keskiössä on sosiaalinen vuorovaikutus, jolloin hyvät tunnetaidot nousevat merkityksellisiksi. (Hintsa, Aronen, Hietarinta & Kokkonen, 2021.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijöiden henkinen hyvinvointi ja elämän arvot. Ihmiset kokevat aikaisempaa tärkeämpinä asioina sosiaalisen tasa-arvon, osallisuuden, vapauden, itsemäisyyden sekä ympäristöarvot. Ihmiset haluavat nähdä elämänsä kokonaisvaltaisesti, jossa työ ei ole erillään muista elämän osa-alueista. Ihmisten persoona ja identiteetti tulevat mukana työpaikoille, jolloin työpaikan halutaan vastaavan omia toiveita ja tarpeita. Joidenkin näkemysten mukaan naisten lisääntynyt määrä työpaikoilla sekä monikulttuurisuus ovat saaneet ihmiset kiinnostumaan enemmän kyseisistä asioista. Työnantajien tulee huomioida työntekijöiden kokonaisvaltainen elämäntilanne, jossa työ on vain yhtenä osana kokonaisuutta. Kulttuurisen moninaisuuden myötä ihmisten erilaiset katsomukset ja identiteetit ovat alkaneet näkyä selkeämmin työpaikoilla. Työelämän moninaisuuden kasvaessa organisaatioissa on pyritty tavoitteellisesti kehittämään kulttuurista diversiteettiä arvostavaa työyhteisöä, jossa työntekijät voivat toimia avoimesti omien taustojen ja kykyjen mukaan. (Kanerva, Tanska 2015 17-19.)

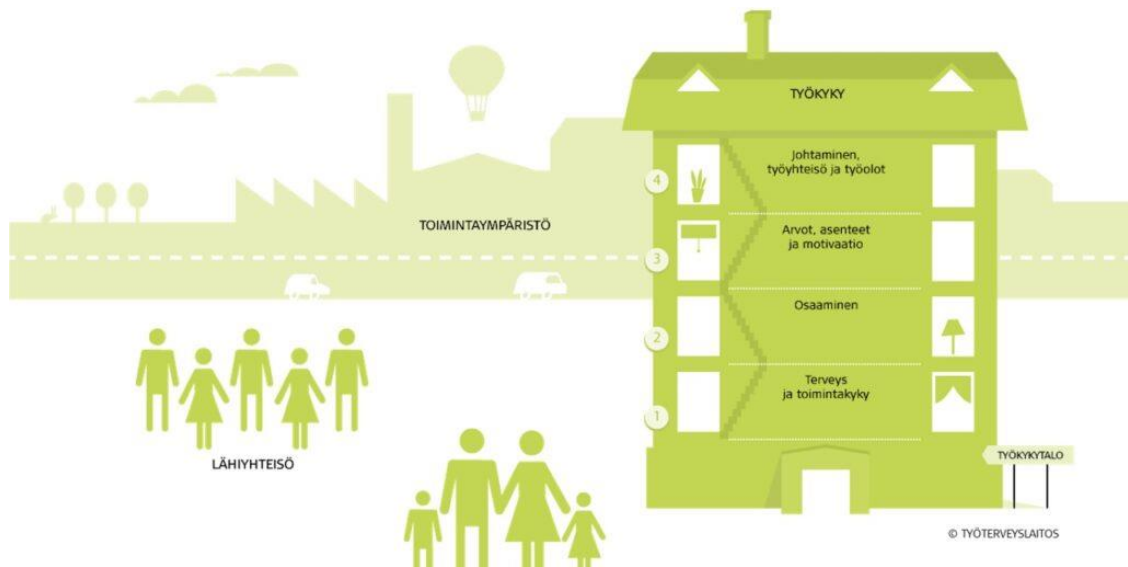
Hyvä työyhteisö on samaan aikaan tuottava ja viihtyisä. Hyvän työyhteisön tunnistaa siitä, että ihmiset ovat sitoutuneita organisaation käytäntöihin, tyytyväisiä työhönsä, sairaudet, poissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus ovat alle kansallisen keskitason, henkilöstön ja johdon väliset suhteet ovat hyvät, tapaturmatilastot ovat alhaiset ja ihmiset kokevat työsuhteen jatkumisen olevan turvattua. Hyvän työyhteisön pääpiirteisiin kuuluvat myös työn mielekkäisyys, sopivaksi koettu kuormittavuus, ammattitaidosta huolehtiminen, sujuva yhteistoiminta ja yhteenkuuluvuutta vahvistavat sosiaaliset suhteet. Työhyvinvointi voidaan määritellä psykiseksi ja fyysiseksi kokemukseksi, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaksi koettuun kokonaisuuteen. Työhyvinvoinnin osatekijöitä on useita, joista ydinosassa ovat työ ja sen johtaminen. Työhyvinvoinnin kehikon muodostavat työyhteisö, heidän osaamisensa, työmotivaatio, elämäntilanne ja terveys. (Kehusmaa 2011, 23-25.)

Kansainvälisesti työhyvinvoinnin kuvaillaan liittyvän työelämän jokaiseen osa-alueeseen. Työhyvinvointia tarkastellaan näkökulmasta, kuinka työntekijät kokevat työnsä, työympäristönsä, työilmapiirin ja työn organisoinnin. Työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden tulee varmistaa työntekijöiden turvallisuus, terveys, tyytyväisyys sekä sitoutuneisuus työhön. Monet tutkimukset huomaavat suoran yhteyden työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin vaikutuksista työn tuottavuustason nousuun. Näin ollen yritykset ja organisaatiot tiedostavat, että tärkeimpiä resursseja ovat henkilöresurssit. Henkilöstön hyvinvointia seurataan hyvinvointikyselyiden avulla. Huonosti voiva työntekijä voi aiheuttaa työpaikalle erinäisiä ongelmia, kuten kiusaamista, stressiä ja konflikteja. Itse työntekijä voi altistua alkoholin ja huumeiden väärinkäytölle tai mielenterveyshäiriöille. Maailmanlaajuisesti työpaikoilla on aloitettu kehittämään terveydenedistämispolitiikkaa. Työntekijöiden terveydenedistämiseen liittyvät huumeiden ja alkoholin väärinkäytön tunnistaminen sekä monien elämäntapakysymysten, kuten tupakoinnin, ruokavalion, liikunnan ja henkisen hyvinvoinnin edistäminen. (ILO 2023.)

Suomalaisen työelämän kehittämisen arvopohja 2020- hanke on nostanut kehittämisen keski-öön työnteon tarkoituksen. Sillä tarkoitetaan työnteon merkityksellisyyden ja mielekkyyden kokemusta. Merkityksellisyyttä pidetään tietynlaisena superarvona, jonka osa-alueisiin kuuluu motivaatio, hyvinvointi, työorganisaation olemassaolon tarkoitus, jokapäiväisen työn merkityksellisyys, yhteinen päämäärä ja kokonaiskuva työstä. Hankkeessa on yllättävää, että työntekijöiden enemmistö arvioi työhalujen ja mielekkyyden työhön muuttuneen huonompaan suuntaan, jonka on arvioitu liittyvän työelämän psykologisen sopimuksen murtumiseen. Tämä tarkoittaa työpaikan taloudellisen menestymisen, työsuhteen kuuluvien palkkioiden ja oman aseman pysyvyyden epävarmuutta, koska ennen vallinnut “sanaton sopimus” ei ole enää voimassa. Kun työnantajaan ei voi luottaa, vähenee mielekkyys työhön ja se vie työhaluja, vaikka työnantajalla menisikin taloudellisesti hyvin. Viimeisien vuosikymmenien aikana työsuojelusta onkin kuljettu pitkä matka oloihin, jossa huomioidaan enemmän työntekijöiden hyvinvointia. Työntekijöiden oikeudet ovat alkaneet kohentumaan ja työntekijät haluavatkin enemmän vaikuttaa omiin työtehtäviinsä, työoloihinsa ja työpaikan päätöksentekoon. (Silvennoinen 2013.)

2.3.1. Työkyky

Työkyvyssä ajatuksena on työn ja omien voimavarojen tasapainosta. Työkyky voidaan jakaa neljään osioon tai kerrokseen. Tällainen työkyky-talomalli on tutkimuksiin perustuva, jonka on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen. Työkykytalon (kuvio 2.) hahmottaa kerroksittain ja otellut osiot. Ensimmäisessä kerroksessa on terveys ja toimintakyky. Terveys, sosiaalinen, fyysinen ja psyykinen toimintakyky ovat ensimmäisenä, koska yhdessä muodostavat perustan työkyvylle. Seuraavaan kerrokseen kuuluu osaaminen, jonka perustana ovat peruskoulussa ja muissa kouluissa opitut tiedot ja taidot. Tämän kerroksen merkitys on kasvanut viime vuosina, koska jatkuvasti uusia työkykyvaatimuksia kehittyi, jolloin tiedon ja taidon kehittäminen on suotavaa. Arvot, asenteet ja motivaatio ovat kolmannessa kerroksessa, ja tässä yhdistyy myös muun elämän ja työelämän yhteensovittaminen. Työkykyyn vaikuttaa merkittävästi oma asenne, motivaatio ja mielekkyys. Työn halutaan olla sopivasti haasteellinen ja merkityksellinen, joka auttaa pitämään työn mielekkäänä. Viimeisessä kerroksessa on johtaminen, työyhteisö ja työolot. Tämä kuvaa konkreettisesti työpaikkaa, työtä, työoloja, työyhteisöä ja organisaatiota. Työpaikan johtajilla ja esihenkilöillä on vastuullaan kehittää työkykyä ylläpitävää toimintaa työpaikalla. Yhteistyö muun muassa työsuojelutoimikunnan, työterveyshuollon ja muiden organisaatioiden ylläpitävät hyvää työkykyä. (Työterveyslaitos 2022b.)



Kuvio 2: Työkykytalo (Työterveyslaitos 2022b)

Työkykyyn vaikuttaa myös henkilön vireystila. Vireystilalla tarkoitetaan tieteellisessä tutkimuksessa kahta erilaista ulottuvuutta. Vireyttä voidaan arvioida akselilla, jossa on uni- sekä hereillä olo ajat. Hereillä oleva henkilö, jota ei yhtään väsytä, on korkeassa vireystilassa, kun taas unisen henkilön vireystila on matala. Tutkijat hyödyntävät termiä myös tutkiessaan reagoivuutta ja kykyä säilyttää tarkkaavaisuus työtehtävissä. Matalassa vireystilassa tekeminen on hidasta ja hankalaa, kun taas korkea vireystila mahdollistaa tehtävään keskittymisen ja sen valmiiksi saamisen. Vireystila vaihtelee luonnollisesti vuorokauden ja henkilön omien tottumuksien mukaisesti. Aamuihmiset ovat aamuisin virkeimmillään, eivätkä välttämättä tarvitse taukoa koko aamupäivän aikana. Iltaihmiset taas oppivat, ettei aamusta lounaaseen asti edes kannata yrittää suoriutua ilman taukoja, vaan tulee kuunnella kehon omaa rytmiä. Aivojen hermovälittäjäaineet säätelevät optimaalista vireystilaa päivän eri hetkiin, kuten syömiseen tai liikkumiseen sopivaksi. Motivaatio on myös hyvin tärkeässä osassa vireystilan säätelyssä. Tylsänkin työtehtävän seassa ilmenevä yhtäkkinen kiinnostusta tai motivaatiota herättävä yksityiskohta, saa vireystilan nousemaan ja tehtävän tekeminen helpottuu. (Huotilainen 2021, 42-43)

Työkyvyn ylläpitämisen kannalta päivän tauotus on tärkeää. Esimerkiksi hoitajien taukokuoneeseen voi tulla kuka vain henkilökuntaan kuuluva pyytämään pikaisesti apua. Tauon mahdollisuus sisältyy usein työehtosopimukseen. Työehtosopimuksessa voidaan kuitenkin määrittellä, että työntekijällä on oikeus taukoon - sopivana ajankohtana. Tällöin tauoissa on lähdön tunnelmaa, sillä ei voi olla varma ehtiikö syömään lounaan loppuun tai juomaan kahvin lämpimänä. On kuitenkin selvää, että jos tauolle pääseminen on hankalaa tai se jatkuvasti keskeytyy, niin henkilömitoitus on pielessä. Taukokuoneet pyritään toteuttamana niin, ettei sinne pääse kuka tahansa. Opettajien taukokuoneiden ovet ovat lukossa, ettei oppilaita pääse sisään, kun taas hoitajien taukokuoneisiin eivät pääse potilaat. Yhteistyökumppaneiden

vierailuihin järjestetään neuvotteluhuoneita eikä heitä viedä taukokuoneeseen. (Huotilainen 2021, 63.)

Jos työ on vahvasti palvelutehtävä, on hyvin arvokasta, että työtä tekeville ammattilaisille järjestetään tila, jossa he voivat purkaa päivän tapahtumia hyvässä yhteishengessä. Esimerkiksi hoitoalalla työskentelevä ihminen on potilaan luona vahvasti ammattilainen, joka joutuu mukauttamaan puheensa ja tunneilmaisunsa täysin potilaan tarpeita parhaiten palvelevaksi. Hoitotilanteessa potilaan terveydentila ja siihen liittyvät tunteet ovat keskiössä, joihin hoitaja vastaa empatiakyvyllä ja sanomisilla. Tämä on myös hoitotyön ydin, että hoitaja osaa olla ihminen ihmiselle ja keskittyä potilaan tunneilmaisuihin, jotka vievät potilaan vointia ja toimimista eteenpäin. On sanomattakin selvää, että tällainen työ on emotionaalisesti raskasta. Tätä kuormaa on pakko päästä purkamaan, joten on tärkeää, että hoitajien taukokuoneisiin eivät pääse potilaat. Kun hoitajat puhuvat keskenään, he jakavat potilaisiin liittyviä kokemuksia, tukevat toisiaan ja antavat vinkkejä tilanteista selviämiseen. Näin ollen on tärkeää, etteivät potilaat pääse kuulemaan näitä. Hoitoaloilla taukotilat ovat usein myös tiloja, joissa huumori kukkii. Taukotiloissa voidaan siis puhua myös hoitotilanteiden ulkopuolisista asioista, kuten parisuhteista tai koiranpennuista. (Huotilainen 2021, 64-65.)

2.3.2. Työn imu

Työntekijän kokiessa positiivista motivaatiota, iloa ja innostusta työtänsä kohtaan, puhutaan työn imusta. Työn imusta on tehty psykologisia tutkimuksia, mitkä on koettu myönteisesti vaikuttavan työntekijän kokonaisvaltaiseen työssä jaksamiseen. Tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen ovat keskiössä, kun puhutaan työn imusta. Työnteon ei ole tarkoitus olla aina kivaa. Työntekeminen on halua panostaa tekemiseen myös sinnikkäästi koettelemusten keskellä. Työnimua kokeva työntekijä tulee töistä kotiin energisenä ja menee töihin mielellään. Työnimu koostuu omasta asenteesta, motivaatiosta ja kokemuksesta. Työnimua edistäviä tekijöitä työpaikalla ovat selkeät työroolit ja tavoitteet, työaikojen joustavuus ja vaikutusmahdollisuudet. Työyhteisön voimavaroiksi on katsottu hyvät vuorovaikutustaidot, oikeudenmukaisuus sekä esimiesten ja johtajien tuki. Työ itsessään halutaan kokea palkitsevana ja monipuolisena. Työtä voi muokata itselle mielekkäämmäksi esimerkiksi pitämällä huolta omasta vastuualueesta, kouluttautumalla muuhun työtehtävään tai kehittämällä uutta toimintatapaa. (Työterveyslaitos 2022c.)

Nykypäivän ja tulevaisuuden kiristyneisiin resursseihin ja koveneviin kilpailuihin työssä ei enää välttämättä riitä, että työntekijät ovat terveitä tai kohtuullisesti sairaslomalla. Työhyvinvointia ajateltaessa toimia ja huomiota ei tulisi kiinnittää pelkästään riskien ja epäkohtien minimointiin, sillä se ei tuota tarpeeksi motivoitunutta, energistä ja menestyvää työhyvinvointia. Työntekijältä odotetaan korkeatasoista työsuoritusta, aloitteellisuutta, uudistusmyönteisyyttä

ja yhteistyötä tiimissä ilman ristiriitoja. Monilla aloilla vaatimukset tulevat vain lisääntymään ja tämä voi tuntua henkisesti ja fyysisesti raskaalta. (Valtioneuvosto 2012.)

Työn imua edistävät työntekijöiden keskinäinen luottamuksen ja vuorovaikutuksen aikaan saama sosiaalinen pääoma ja yhteiseen toimintamalliin sitoutuminen. (Finnilä 2010, 15.)

2.3.3. Työtä kuormittavat tekijät

Sosiaali- ja terveysalalla erityisesti kuormittavia tekijöitä ovat fyysiset, kognitiiviset ja psykososiaaliset tekijät. Fyysisesti kuormittavia tekijöitä ovat esimerkiksi fyysinen voiman käyttö, liikkuminen, työasennot ja liikkeet. Asiakkaita ja potilaita avustetaan usein käsin, jolloin työ on fyysisesti kuormittavaa. Työssä kumarrellaan, kierretään selkärankaa ja työskennellään epäergonomisissa asennoissa, jotka altistavat tuki- ja liikuntaelinsairauksille. Työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet kehittyvät huonon fyysisen ergonomian takia ajan kanssa, eikä siihen ole yhtä yksittäistä syytä. Sosiaali- ja terveysalalla työ voi olla fyysisesti todella kuormittavaa, jolloin hyvää ergonomiaa on tärkeää ylläpitää. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Kognitiivisesti kuormittavia tekijöitä alalla ovat esimerkiksi päätöksenteko, keskittymiskyky, kyky ottaa huomioon, monisuorittaminen, ongelmanratkaisukyky ja kyky muistaa sekä oppia asioita. Työssä saattaa tulla keskeytyksiä, jonka jälkeen työ pitää jatkaa ja saattaa loppuun. Kyky sopeutua tilanteeseen, kun kognitiivisesti ergonomia ei ole kohdillaan. Aivot saattavat olla hyvinkin kuormittuneet, jolloin kognitiivinen ergonomia selkiyttää ja sujuvoittaa työtä. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Työn psykososiaaliset kuormittavat tekijät voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, johon kuuluvat työn järjestely, työn sisältö ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. Työn järjestelyihin liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi työajat, epäselvät työtehtävät, matkustaminen, työn määrä, työvälineet tai aikapaine työssä. Nämä asiat vaikuttavat selvästi työn sujuvuuteen. Työn sisältöön kuuluvia tekijöitä ovat liian suuri vastuu, työmäärä, tapah- tumaköyhä työ, jatkuva varuillaan olo sekä inhottavat vuorovaikutustilanteet. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liitetään huono tiedonkulku, häirintä, yksintyöskentely, tuki, tasapuolisuus ja toimimaton yhteisö. (Tehy 2019.)

Työterveyslaitoksen ja Kalliomäki-Levannon tutkimusraportissa on havainnointu, miten tarvittavan tiedon heikkous työssä tietyllä hetkellä edeltää keskeytyksiä työn etenemisessä. Työssä tarvittavan tiedon heikko saatavuus tarkoittaa asiakkaan toimintaympäristön ja tarpeiden muuttumista ja tiedon välittymisen hankaluutta asiakkaalle, tarvittavan asiantuntemuksen ja tuoteratkaisuun liittyvän tiedon heikkoa saatavuutta. Keskeytyksiä työn etenemisessä ja sujuvuudessa tuovat uudet tietojärjestelmät, päivitykset, välineet ja erilaiset toimintatavat ja säännöt yhteistyössä. (Kalliomäki-Levanto 2009, 95-97.)

Työssä asiantuntemuksen heikko saatavuus johtuu siitä, kun paikalla olevilla työntekijöillä ei ole tarvittavaa asiantuntemusta tai asiantuntija ei ole saatavilla tarvittaessa. Uusien työntekijöiden toimintatavat, asiantuntemus sekä ohjauksen ja seurannan tarve ovat ennakoimattomia. Asiakkaan tarpeiden muuttuminen ja asiakastiedon välittymisen hankaluus johtuu tarpeista lähtevästä aikataulujen kiristämisestä. Asiakkaaseen liittyvä tieto muuttuu toimintaympäristön ja tarpeiden takia, jonka vuoksi asiakastieto ei ole tarvittavalla hetkellä saatavilla. Tietojärjestelmät, päivitykset ja välineet heikentävät tiedon saatavuutta, jos uusia tietojärjestelmiä ei ole ehditty opettelemaan. (Kalliomäki-Levanto 2009, 95-97.)

Terveydenhuollon henkilöstön hyvinvointiin tulisi panostaa intensiivisesti. Näin kertoo Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen johtaman sairaanhoitajien ja lääkäreiden hyvinvointi ja terveys-tutkimuksen tulokset. Työn psykososiaalisilla tekijöillä on todettu olevan keskeinen sija henkilökunnan hyvinvointiin liittyen. Terveysongelmien negatiivisia vaikutuksia ja stressiä vähentävät työpaikalla oikeiden mukaisuus ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet. Oman työn organisointi auttaa löytämään stressiä vähentäviä tekijöitä ja mahdollisuuksia toimia toisella mahdollisella tavalla. Työn ja perheen yhteensovittaminen ovat yksi stressitekijä ja varsinkin naiset kärsivät miehiä enemmän stressioireilusta. Tutkimusten mukaan kuitenkin suurin eläkkeelle jäämisen syy hoitohenkilökunnalla on tuki- ja liikuntaelinvaivat ja sairaudet. (Kärkkäinen 2013.)

3. Menetelmät

3.1. Tutkimusmenetelmät

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa palvelutalon hoitohenkilökunnan kokemuksia työn sujuvuuteen liittyen sekä sen yhteyttä työhyvinvointiin. Aineistonkeruumenetelmänä käytetään sähköistä kyselyä, joka koostuu pääosin määrällisistä kysymyksistä sekä kahdesta laadullisesta kysymyksestä. Kyselyn avulla kartoitamme, kuinka Laajasalon palvelutalon hoitohenkilöstö kokee työnsujuvuuden vaikuttavan työhyvinvointiin.

Määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittava aineisto määritellään mitattavissa tai muulla tavalla numeraalisesti tarkasteltavassa muodossa. Ominaispiirteitä määrälliseen tutkimukseen ovat strukturointi, mittaaminen, tiedon numeraalinen esille tuonti, tutkimuksen objektiivisuus sekä vastaajien suuri lukumäärä. Määrällisen tutkimusmenetelmän avulla selvitetään muuttujien välisiä suhteita ja eroja. Menetelmän avulla pyritään vastaamaan kysymyksiin; kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. Määrällinen tutkimus tuotetaan objektiivisesti. Objektiivisuus tarkoittaa puolueettomuutta ja sitä, ettei kyselyn laatija vaikuta tutkimustulokseen millään tavalla. Tutkimusaineisto kerätään kysely-, haastattelu- tai havainnointilomakkeen avulla. Tutkija saa tutkimuksen tuloksen numeroina tai se ryhmitetään

numeraaliseen muotoon. Tieto kuvataan, millä tavalla asiat liittyvät toisiinsa tai kuinka paljon ne eroavat toisistaan. (Vilka 2014, 13-14.)

Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa ominaispiirteisiin kuuluu osallistujien erilaisen näkökulmien ymmärtäminen. Tutkimusta ohjaavat mitä-, miksi- ja miten- kysymykset. Osallistujat valitaan tarkoituksenmukaisesti ja tutkimukseen osallistuvia henkilöitä on yleensä vähän. Osallistujiin voi olla myös läheinen kontakti tiedonkeruun aikana, esimerkiksi hoitajan ja potilaan välinen vuorovaikutus tilanne. (Kylmä & Juvakka 2007, 31.)

Tutkimusaineisto kerätään laadullisessa tutkimuksessa mahdollisimman avoimin menetelmin, kuten haastattelun, havainnoinnin sekä avoimien kysymyksien avulla. Aineistoa voidaan kerätä myös videoiden, kirjallisten aineistojen, piirustuksien ja valokuvien avulla. Tutkittava aineisto voi myös koostua useasta eri menetelmätavasta. Tutkimukseen osallistuvia henkilöitä on vähän, esimerkiksi tapaustutkimuksissa voi olla vain yksi ihminen. Tällöin pyritään keräämään mahdollisimman tarkasti tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Laadullinen tutkimus perustuu näin ollen enemmän laatuun kuin määrään. Pyrkiessä mahdollisimman syvään aineiston keruuseen, yhden ihmisen haastattelusta voi olla aineistoa 40-60 sivua. (Kylmä & Juvakka 2007, 27.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineisto koostuu erilaisista kertomuksista, kokemuksista ja merkityksistä, jolloin tilastollisesti yleistettävää tietoa ei ole mahdollista saada, kuten määrällisessä tutkimuksessa. Tieteellisesti laadullinen tutkimus on yhtä pätevä kuin määrällinen tutkimus. Molempien tutkimustapojen käyttö on tärkeä tieteessä sekä toiminnan kehittämisessä. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen eroista huolimatta, kummankin tavoitteena on totuuden selvittäminen tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Lisäksi on tilanteita, joissa näiden kahden suuntauksen menetelmien yhdistäminen on tarpeellista, sitä kutsutaan triangulaatioksi. (Kylmä & Juvakka 2007, 16-17.)

Molempia tutkimusmenetelmiä hyödynnetään, kun pyritään ymmärtämään kokonaisvaltaisesti kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkitystä. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen eroavaisuuksia usein korostetaan, vaikka molempia menetelmiä voidaan käyttää samassa tutkimuksessa, selittäen tutkimustuloksia vain eri tavoin. Osa analyysimenetelmistä perustuu vain toiseen näistä suuntauksista. Molempien tutkimusmenetelmien yhdistelmällinen käyttö riippuu tutkijan tieteenfilosofisista tottumuksista. (Koppa 2015.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymys on:

1. Miten työn sujuvuus on yhteydessä työhyvinvointiin?

3.2. Aineistonkeruumenetelmä

Kysely tehtiin sähköisenä kyselynä, käyttäen Microsoft Forms-ohjelmaa. Kyselyyn oli aikaa vastata kaksi viikkoa, jonka jälkeen tulokset redusoiitiin opinnäytetyöhön. Kysymykset ovat

laadittu hyödyntäen tämän opinnäytetyön teoriaosuutta. Teoria on poimittu eri lähteistä, jotka liittyvät työhyvinvointiin ja työn sujuvuuteen. Määrällisten kysymyksiä avulla tuloksia pystyy analysoimaan numeraalisesti, esimerkiksi prosentteja seurailleen. Laadullisten kysymyksiä avulla vastaajan kokemukset saadaan yksityiskohtaisemmin esitettyä.

Microsoft Formsin avulla voi tehdä erilaisia kyselyitä, tietokilpailuja ja rekisteröintejä. Formsilla avulla tehtyyn kyselylomakkeeseen pääsee vastaamaan verkkoselaimella tai mobiililaitteella. Ohjelmassa on mahdollista käyttää sisäänrakennettua analytiikkaa tai tulokset voi helposti viedä Exceliin arviointia tai lisäanalyysia varten. Microsoft Forms käyttää BAA- ja FEBRA suojausjärjestelmiä. Kun käyttäjätili poistetaan, kaikki tiliin liittyvät tiedot poistuvat 30 päivää tilin poiston jälkeen. (Microsoft 2023.)

Kyselytutkimukset ovat monille tuttuja ja ovat yksinkertaisin ja nopein tapa tehdä tutkimuksia. Kyselylomakkeita voi tulla vastaan työpaikoilla, verkossa, kotona, kadulla kuin kaupassa tai ravintolassa. Kyselyitä tekevät monet organisaatiot, yliopistot, yritykset ja tutkimuslaitokset. Kyselylomakkeen välityksellä tarkastelija esittää kysymyksiä, kun halutaan kerätä tietoa ja tarkastella monenlaisia näkökulmia yhteiskunnanilmiöistä, mielipiteistä, ihmisten toiminnasta, asenteista ja arvoista. (Vehkalahti 2014, 11-12.)

Kyselytutkimus on pääasiallisesti määrällistä tutkimusta, jossa aineistot koostuvat mitatuista luvuista ja numeroista. Kysymykset kysytään sanallisesti, mutta vastaukset ilmaistaan numeerisesti. Määrällisellä tutkimuksella tavoitellaankin usein yleiskäsityksiä, kun taas laadullisilla menetelmillä saadaan vastauksista henkilökohtaisempia. Osittain tarkoitetaan kysymyslomakkeen yksittäistä kysymystä ja väitettä. Voidaan puhua avoimista tai suljetuista osioista. Suljettu osio tarkoittaa, kun vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi ja avoimiin osioihin vastataan vapaamuotoisesti. Enimmäkseen kyselytutkimuksissa käytetään suljettuja osioita, mutta avoimiakin tarvitaan. Valmiit vastaukset helpottavat ja selkeyttävät mittauksia olennaisesti ja aineiston analysointia tilastollisesti. Sanallisia vastauksia on vaikeampi käsitellä, mutta ilman näitä voidaan jäädä tärkeää tietoa kokonaan havaitsematta. Lomakkeen kysymykset pitää aina suunnitella huolellisesti, koska se vaikuttaa tutkimuksen onnistumiseen. Kyselyssämme käytämme määrällistä ja laadullista tutkimusta siten, että meillä on kyselyssä myös avoimia kysymyksiä muutama numeraalisten lisäksi. (Vehkalahti 2014, 13-23.)

Kyselylomakkeen saatekirjeellä on merkitys vastaajan motivaatioon. Se kattaa tutkimuksen perustiedot, kuka tekee tutkimusta, mitä tutkimuksessa pohditaan, miten vastaajat on valittu ja mihin tutkimustuloksia käytetään. Jos saatekirje on epämääräinen voi vastaaja hylätä koko lomakkeen. Hyvin tehdyllä saatekirjeellä saadaan vastaajan kiinnostus heräämään ja se vaikuttaa positiivisesti vastausten luotettavuuteen. (Vehkalahti 2014, 48.)

Kysymykset luovat perustan tutkimukselle. On tärkeää, että kysymykset eivät ole johdatteluvia. Kysymykset pitää olla myös selkeitä ja vastaajan ja tutkijan on ajateltava kysymykset

samalla tavalla. Kysymykset rakennetaan tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimusongelmien mukaisesti. Tutkimusongelmien täsmennettyä lähdetään aineistonkeräämiseen ja tiedetään mitä aineistonkeruulla pyritään selvittämään. Tällöin vältetään turhilta kysymyksiltä ja muistetaan kysyä kaikkia tärkeitä kysymykset. Kyselylomakkeessa useasti alussa kysytään taustakysymyksiä, jolla tiedustellaan vastaajan, koulutusta, sukupuolta ja ikää. Nämä kysymykset toimivat niin sanottuina lämmittelykysymyksinä varsinaiseen aiheeseen. Tämän jälkeen sijoitetaan lomakkeelle helpot kysymykset, joissa ei käydä läpi vielä arkoja aiheita, mikäli kyselyssä sellaisia on. Arkojen aiheiden kysymykset tulevat tämän jälkeen. Lopuksi tulee niin sanotusti jäädyttelyvaiheen kysymyksiä, jotka ovat helposti vastattavia. On kyselylomakkeita myös missä on sijoitettu taustakysymykset loppuun. Ennen kuin edetään tutkimuksen kannalta merkittävään kysymykseen, on tarkoitus saada luotua luottamuksellinen suhde tutkittavan ja tutkijan välille esitettyjen kysymysten ja vastausohjeen välille. Kyselyn mielekkyys ja tärkeys on pystyttävä myös esittämään. Liian pitkä lomake saa myös vastaajan mielenkiinnon loppumaan ja vastaaja saattaa jättää vastaamasta. (Valli 2018, 92-95.)

Verkkolomakkeet ovat hyvin yleistyneitä ja niillä on hyviä ominaisuuksia. Paperilomakkeet pitää erikseen tallentaa, mutta verkkolomakkeessa vastaukset tallentuvat sähköiseen muotoon automaattisesti. On myös huomattu, että vastausväsymystä ilmenee kyselyiden yleistyessä. Kyselyissä kysymyksien tulee olla helposti ymmärrettäviä, lomakkeen oltava tiivis, kielen oltava selkeä ja ulkoasuun kiinnitettävä huomiota. Kyselylomaketta on hyvä testata muutamalla testajaalla, näin saadaan pahimmat virheet ehkäistyä. Hyviä testajia ovat kohderyhmään kuuluvat henkilöt. (Vehkalahti 2014, 48)

Haasteita kyselytutkimukseen tuovat tutkimuksen epäselvät tavoitteet sekä tiedonkeruun ja mittareiden luotettavuus. Haasteina ovat myös saadaanko kyselylomakkeella tarpeeksi vastauksia, mittaavatko kysymykset tutkittavia asioita tai onko kyselyn ajankohta hyvä. Mittareilla tarkoitetaan mistä kysymykset ja väitteet koostuvat. Mittareita voidaan rakentaa itse tai käyttää jo valmiita olevia mittareita. (Vehkalahti 2014, 12.)

Kysely toteutettiin käyttäen Microsoft Formsia. Kyselyn vastaamisaika oli kaksi viikkoa, aikavälillä 21.8.-3.9.2023. Kysely lähetettiin neljän eri tiimin esihenkilöille, jotka välittivät kyselyn linkin hoitohenkilökunnalle. Kysely lähetettiin yhteensä 48 hoitajalle. Kyselyä laatiessa, pohdimme sen pituutta sekä ulkoasua. Kysely ei saanut olla liian laaja, jotta siihen vastatessa pysyi mielenkiinto yllä. Kysymykset aseteltiin loogiseen järjestykseen ja muotoiltiin mahdollisimman selkeästi. Ennen kysymyksiä oli ohjeet, kuinka kyselyyn vastataan. Avoimia kysymyksiä käytimme harkiten ja niihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyssä eteni seuraavaan kysymykseen, kun oli vastannut aikaisempaan kysymykseen.

3.3. Otantamenetelmät

Opinnäytetyössä käytetään harkinnanvaraista otantaa. Harkinnanvaraista otosta ei voida yleistää, koska tutkimme vain Laajasalon palvelutalon tulosta.

Harkinnanvaraisen otoksen tulos on näyte eikä kunnollinen otos, koska tällaisissa menetelmissä kaikilla perusjoukon jäsenillä ei ole mahdollisuutta tulla poimituksi otokseen. Harkinnanvarainen otos antaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä näytteessä. Etuna harkinnanvaraisessa otannassa ovat helppous ja nopeus, jotka sopivat erityisesti ideoiden alustavaan tutkiskeluun. Alustavaa tutkiskelua on esimerkiksi kokeiden tai lomakkeiden valmistelu ja parantelu ennen varsinaista tutkimusta. (Valli 2018.)

3.4. Aineiston analyysi

Kyselyn jälkeen aineisto kerätään, täydennetään ja tarkastetaan. Puutteelliset vastaukset tarvittaessa hylätään, jos lomaketta ei ole täytetty huolellisesti. Määrällisessä tutkimuksessa analyysivaiheessa pyritään selittämään ilmiötä ja analysoidaan tuloksia tilastollisin menetelmin. Ulkopuolisen on helppo arvioida analyysiä, kun työnkulku ja menetelmät ovat kuvattu selkeästi. Analyysissä tulee selkeästi esille mitä on tehty ja miten on tehty. Tuloksien ymmärtämisessä tavoitteena on tehdä päätelmiä ja analysoinnissa on tärkeä kytkeä tulokset tutkimuksessa käytettyyn teoriataustaan. Laadullisissa menetelmissä aineisto analysoidaan poimimalla asioita ja vastauksia, jotka nousevat toistuvasti tai selkeästi esille. Ennen varsinaista analysointia on hyvä käydä läpi muuttujat ja miettiä, mitä virhelähteitä mahdollisesti tutkimuksessa voisi olla. Tutkimuksessa voi pohtia, mitkä tekijät vaikuttavat tulosten luotettavuuteen. (Opinkirjo kehittämiskeskus 2018a)

Laadullisia kysymyksiä analysoidaan sisällön analyysillä. Sisällönanalyysissä keskitytään aineiston aiheisiin, teemoihin ja mistä asioista haastateltavat puhuvat. Sisällönanalyysissa tarkoituksena on tiivistää ja järjestää aineisto siten, ettei aineiston tarjoamaa informaatiota kadoteta. Aineistosta etsitään konkreettisia tekijöitä ja tuodaan esille haastateltavien suoria ilmauksia. (Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina 2023.)

Numerotiedon näyttäminen havainnollisesti ja helposti ymmärrettävästi on tärkeää tulosten analysoimisessa. Oleellisen tiedon näyttää hyvin tehty kuva jo nopealla silmäyksellä. Numeerisen tiedon näyttömuotoa pitää hioa, muokata, tiivistää ja selkeyttää niin että asian ydin tulee selvästi esille. Määrällisen tiedon visuaalinen näyttäminen sujuu ymmärrettävästi, kun poistaa kuvasta kaiken turhan. Tarkastelijan täytyy voida helposti vertailla ja tulkita aineiston lukuarvoja. Tekstit ja numerot laitetaan tarpeeksi suurella fontilla ja pidetään tärkeä tieto pääosassa. Opinnäytetyön tulokset analysoidaan käyttämällä kaksiulotteisia pylväitä, jotka ovat yksivärisiä ja tehdään Excel ohjelmalla. (Opinkirjo Kehittämiskeskus 2018b.)

Määrällisten kysymyksen tulokset on analysoitu numeraalisesti, hyödyntäen prosentteja sekä taulukoita. Määrällisten kysymysten tulokset on myös analysoitu teoriaan verraten ja tutkittu, vastaavatko tulokset ja teoria toisiaan ja näin lähdetty etsimään kehittämissuhteita kyselyn perusteella. Laadullisten kysymyksen tulokset on analysoitu käyttäen sisällön analyysia. Sisällön analyysissa on käytetty luokittelua. Luokittelu sisältää yläkategorian, alakategorian ja suoran lainauksen. Yläkategoriat muodostuivat alakategorioiden avulla. Vastaukset jaoteltiin siten, että samantapaiset ja samaan asiaan liittyvät vastaukset laitettiin omaan luokkaan eli alakategorioihin ja näistä syntyi yläkategoriat. Näin tehtiin kaikille kysymyksille. Epäselvät vastaukset jätettiin analysoinnista pois.

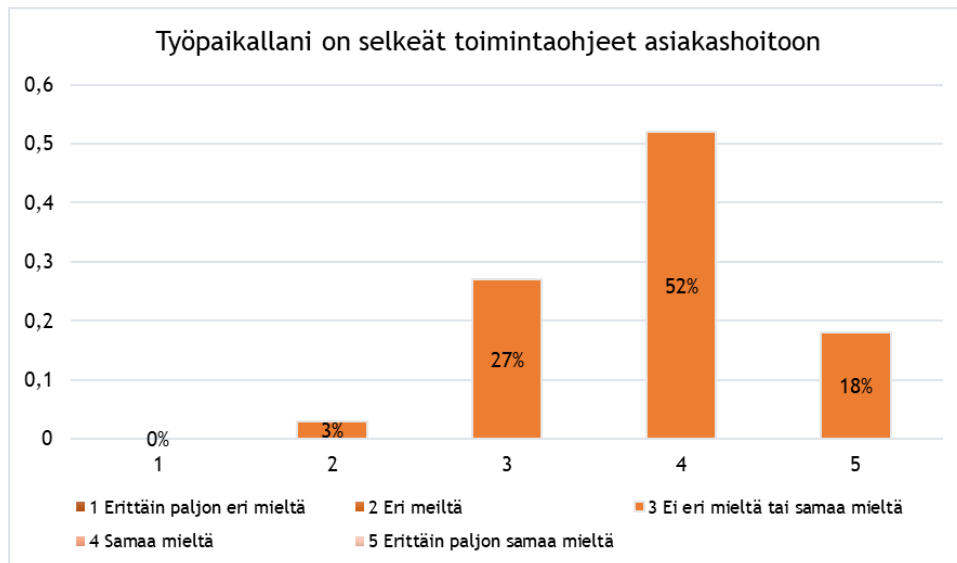
4. Tulokset

Määrällisten kysymyksen avulla selvitettiin väittämien välisiä suhteita ja eroja. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen yhdistäminen oli tarpeellista laadukkaamman ja luotettavamman tuloksen saamiseksi. Molempien menetelmien tavoitteena on totuuden selvittäminen kohteena olevasta tutkimuksesta.

4.1. Määrälliset kysymykset

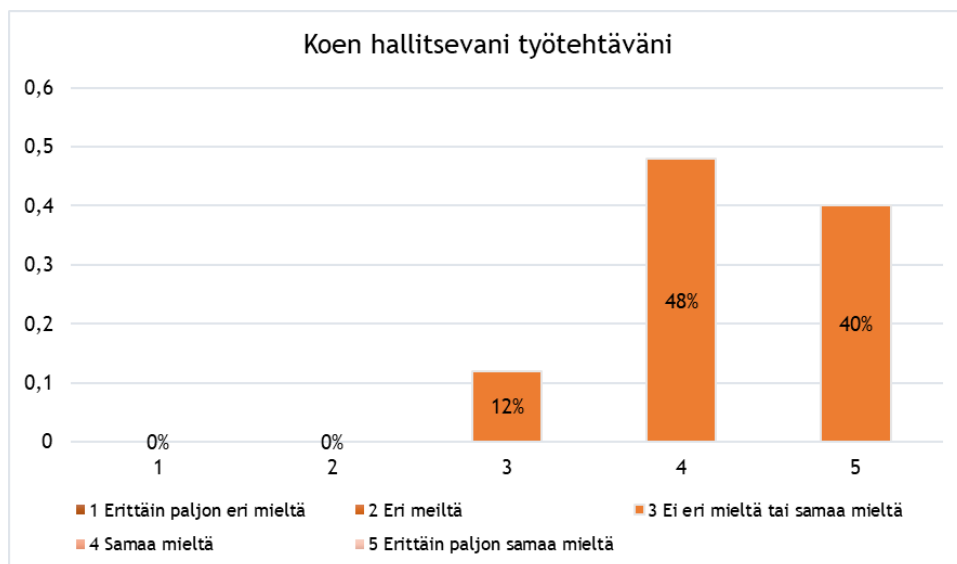
4.2. Työn sujuvuus

Kuviossa 3 on väittämä työpaikan toimintaohjeisiin liittyen. Vastaajista 70 % koki, että selkeillä toimintaohjeilla on positiivinen yhteys työhyvinvointiin. Samaa mieltä oli 52 % ja erittäin paljon samaa mieltä 18 %. Ei eri mieltä tai samaa mieltä vastasi 27 % ja eri mieltä oli 3 % vastaajista.



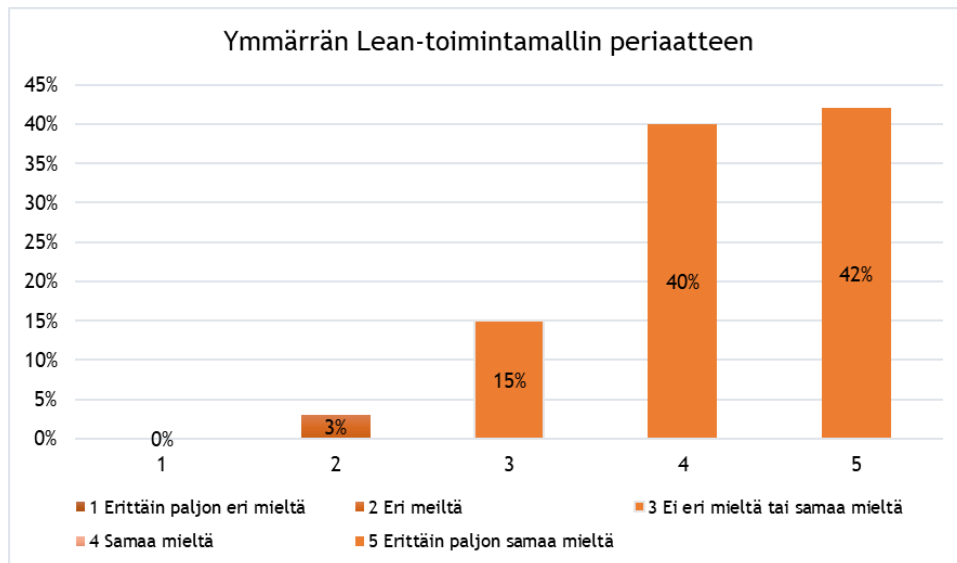
Kuvio 3: Työpaikallani on selkeät toimintaohjeet asiakashoittoon

Kuviossa 4 on väittämä työtehtävien hallintaan liittyen. Vastaajista 88 % koki, että työtehtävien hallinnalla on positiivinen yhteys työhyvinvointiin. Vastaajista 40 % oli väittämän kanssa erittäin paljon samaa mieltä ja 48 % samaa mieltä. Vastaajista 12 % ei ollut eri mieltä tai samaa mieltä.



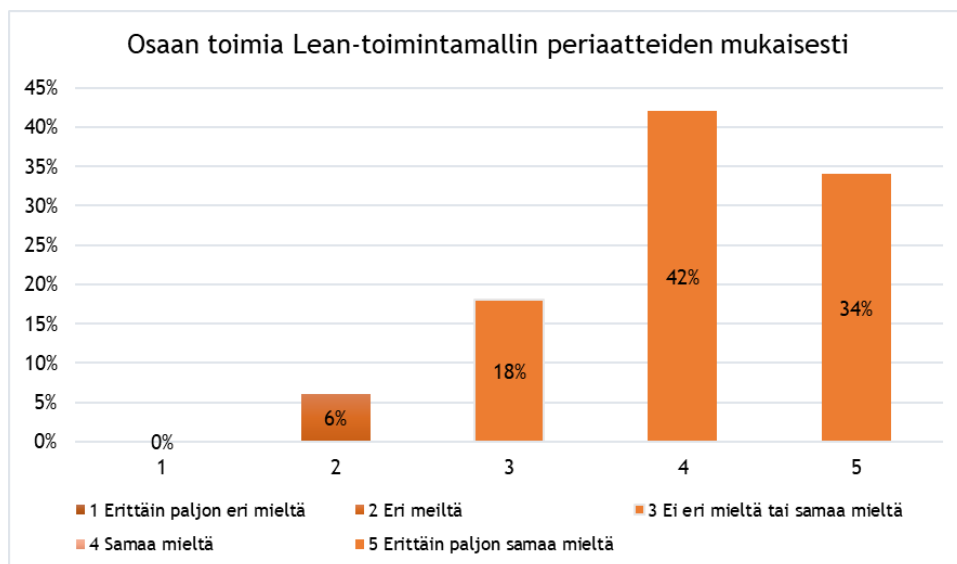
Kuvio 4: Koen hallitsevani työtehtäväni

Kuviossa 5 on väittämä Lean-toimintamalliin liittyen. Vastaajista 82% koki Lean-toimintamallin olevan positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Vastaajista 15 % ei ollut eri eikä samaa mieltä. Vastaajista 3 % oli väittämän kanssa eri mieltä.



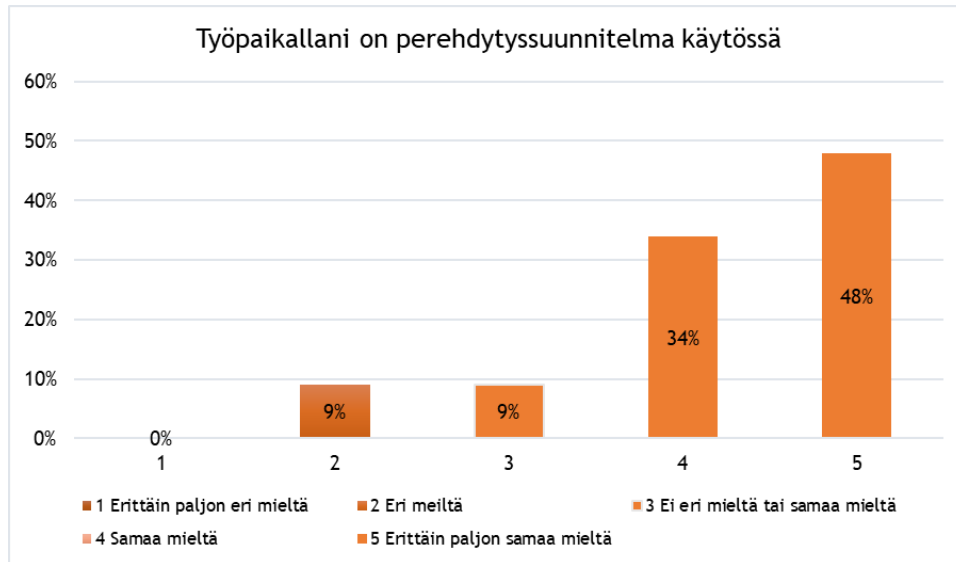
Kuvio 5: Ymmärrän Lean-toimintamallin periaatteen

Kuviossa 6 on väittämä työskentelystä Lean-toimintamallin periaatteiden mukaan. Vastaajista 75 % koki Lean-toimintamallin periaatteilla olevan positiivinen yhteys työhyvinvointiin. Erittäin paljon samaa mieltä oli 34 % ja samaa mieltä 42 %. Vastaajista 18 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaajista 6 % oli väittämän kanssa ei mieltä.



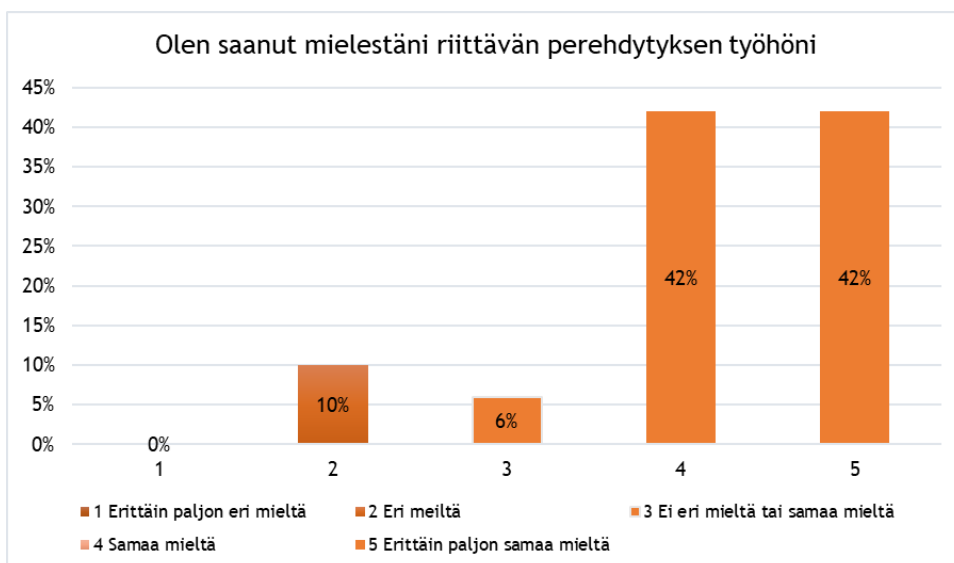
Kuvio 6: Osaan toimia Lean-toimintamallin periaatteiden mukaisesti

Kuviossa 7 on väittämä perehdytysuunnitelman käytöstä. Vastaajista 82 % koki perehdytysuunnitelman olevan positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Vastaajista 9 % oli erittäin paljon eri mieltä ja 9 % ei samaa tai eri mieltä.



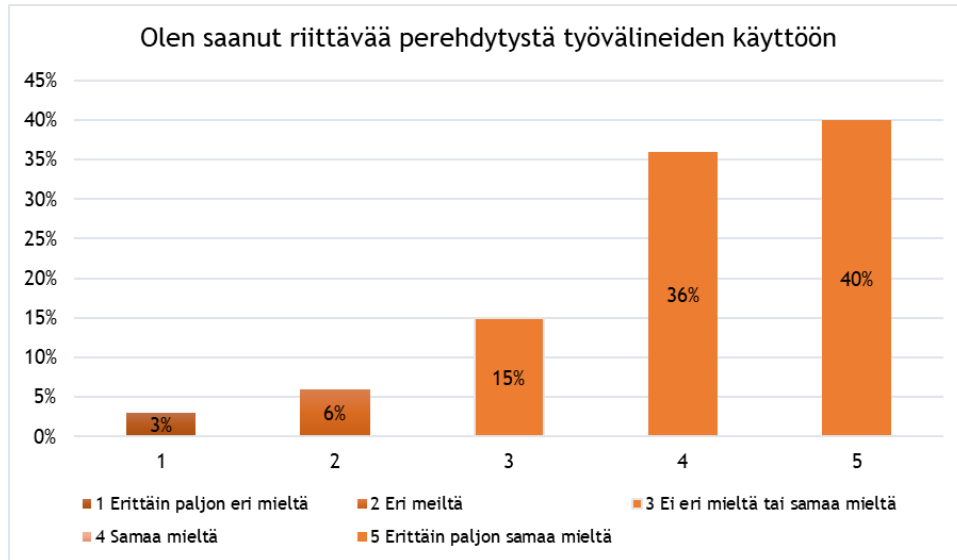
Kuvio 7: Työpaikallani on perehdytysuunnitelma käytössä

Kuviossa 8 on väittämä riittävän perehdytyksen määrästä. Perehdytystä piti riittämättömänä vastaajista 10 %. Vastaajista 6 % ei ollut väittämän kanssa eri mieltä tai samaa mieltä. Yhteensä 84 % vastasi olevansa väittämän kanssa samaa mieltä tai erittäin paljon samaa mieltä ja, että tällä on positiivinen yhteys työhyvinvointiin.



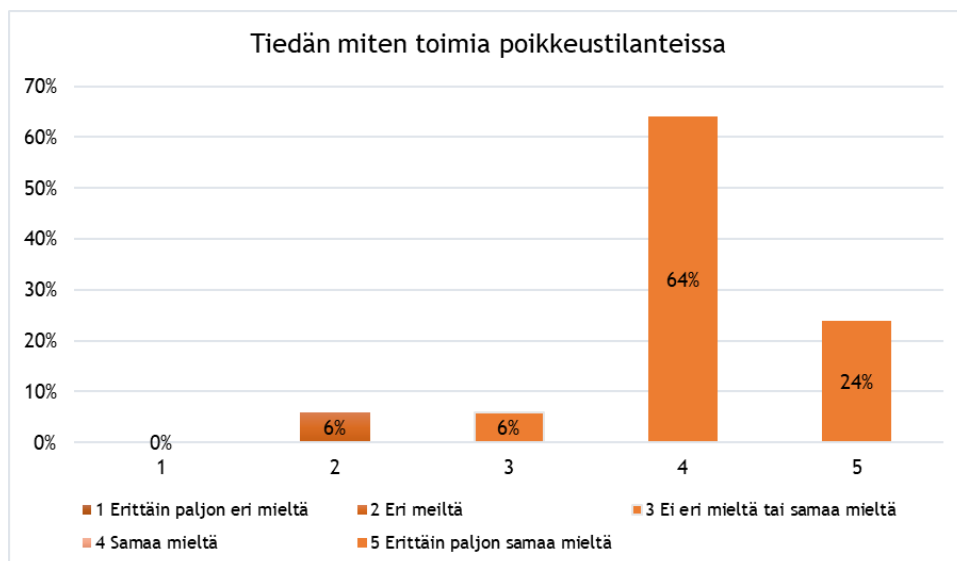
Kuvio 8: Olen saanut mielestäni riittävän perehdytyksen työhöni

Kuviossa 9 on väittämä työvälineiden käytön perehdytykseen liittyen. Vastaajista 76 % koki työvälineisiin perehdytyksellä olevan positiivinen yhteys työhyvinvointiin. Vastaajista 3 % oli erittäin paljon eri mieltä ja 6 % eri mieltä. Vastaajista 15 % ei ollut samaa eikä eri mieltä.



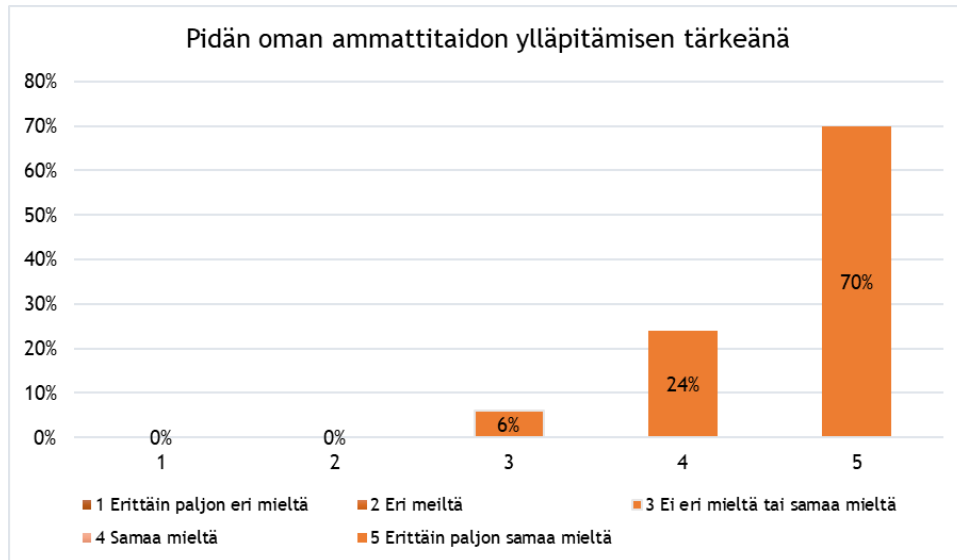
Kuvio 9: Olen saanut riittävää perehdytystä työvälineiden käyttöön

Kuviossa 10 on väittämä toimimisesta poikkeustilanteissa. Vastaajista 88 % osaa toimia poikkeustilanteissa hyvin tai erittäin hyvin ja kokee tämän olevan positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Vastaajista 64 % oli väittämän kanssa samaa mieltä ja 24 % erittäin paljon samaa mieltä. Vastaajista 6 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaajista 6 % oli erimieltä väittämän kanssa.



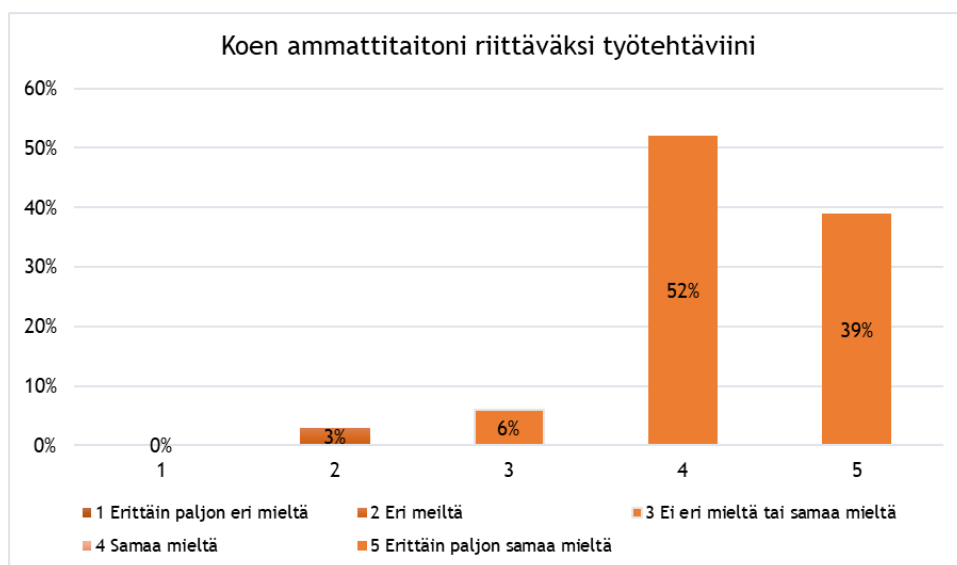
Kuvio 10: Tiedän miten toimia poikkeustilanteissa

Kuviossa 11 on väittämä, pidän oman ammattitaidon ylläpitämistä tärkeänä. Väittämään vastanneista 70 % oli erittäin paljon samaa mieltä siitä, että ammattitaidon ylläpitämisellä on positiivinen yhteys työhyvinvointiin. Samaa mieltä oli 24 % vastaajista. Vastaajista 6 % ei ollut samaa tai eri mieltä.



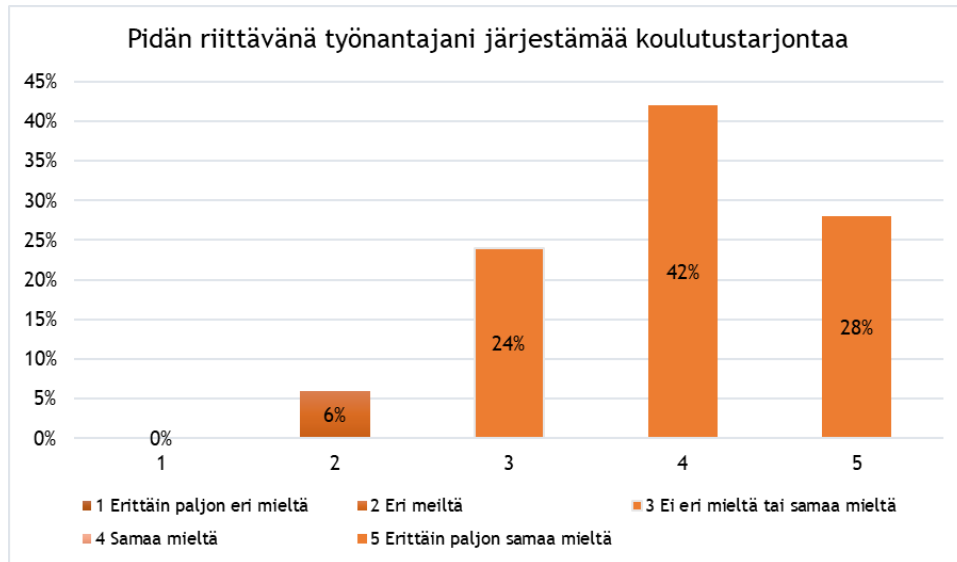
Kuvio 11: Pidän oman ammattitaidon ylläpitämisen tärkeänä

Kuviossa 12 on väittämä, koen ammattitaitoni riittäväksi työtehtäviini. Yhteensä 91 % vastaajista vastasi väittämään samaa mieltä tai erittäin paljon samaa mieltä ammattitaidon riittävyydestä työtehtäviin ja sen positiivisesta yhteydestä työhyvinvointiin. Vastaajista 39 % oli erittäin paljon samaa mieltä ja 52 % samaa mieltä. Ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 6 %. Väittämän kanssa oli eri mieltä 3 % vastaajista.



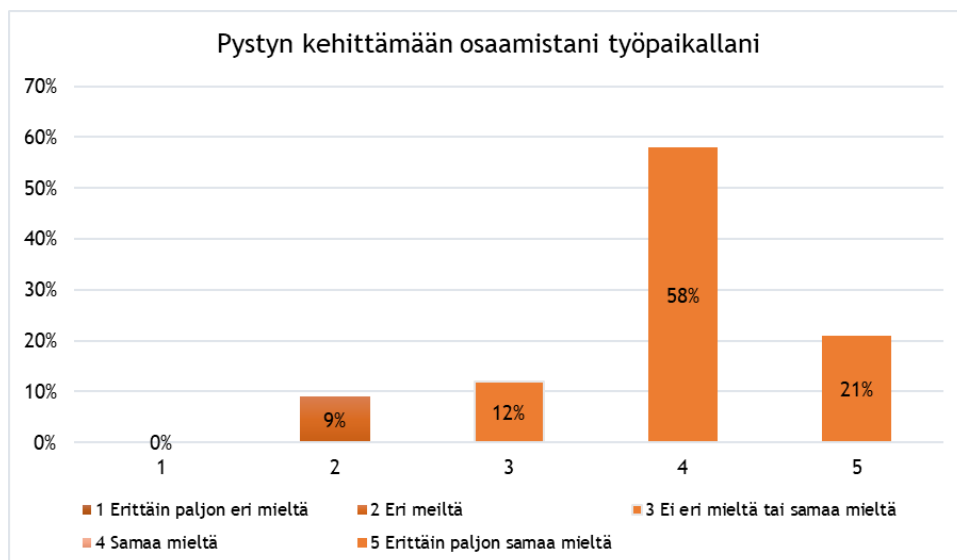
Kuvio 12: Koen ammattitaitoni riittäväksi työtehtäviini

Kuviossa 13 on väittämä koulutustarjonnan riittävydestä. Vastaajista 6 % oli eri mieltä väittämän kanssa. Ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 24 % vastaajista. Vastaajista 70 % oli sitä mieltä, että riittävällä koulutustarjonnalla on positiivinen yhteys työhyvinvointiin.



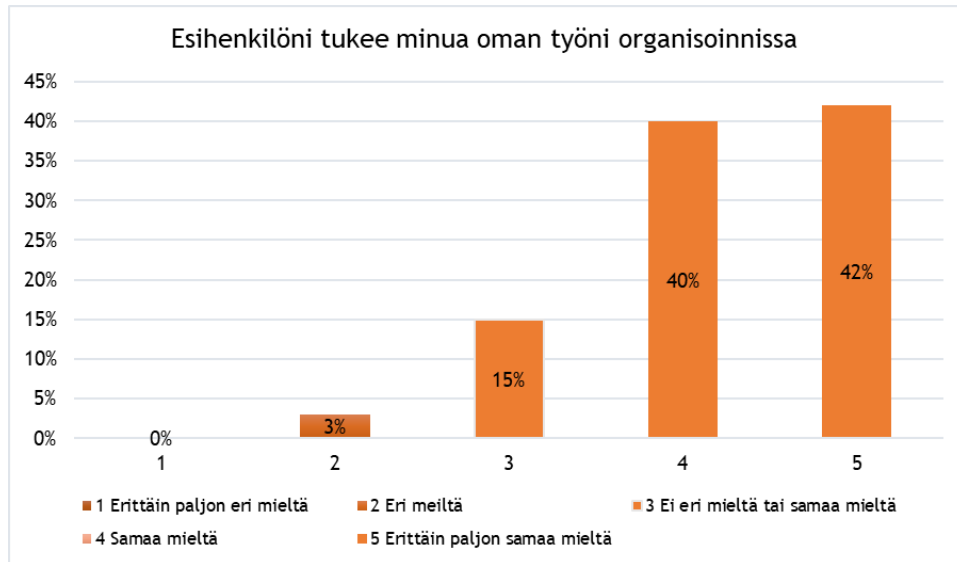
Kuvio 13: Pidän riittävänä työnantajani järjestämää koulutustarjontaa

Kuviossa 14 on väittämä, pystyn kehittämään osaamistani työpaikallani. Vastaajista 79 % koki oman osaamisen kehittämisen olevan positiivinen yhteys työhyvinvointiin. Ei samaa eikä eri mieltä oli 12 % ja eri mieltä 9 %.



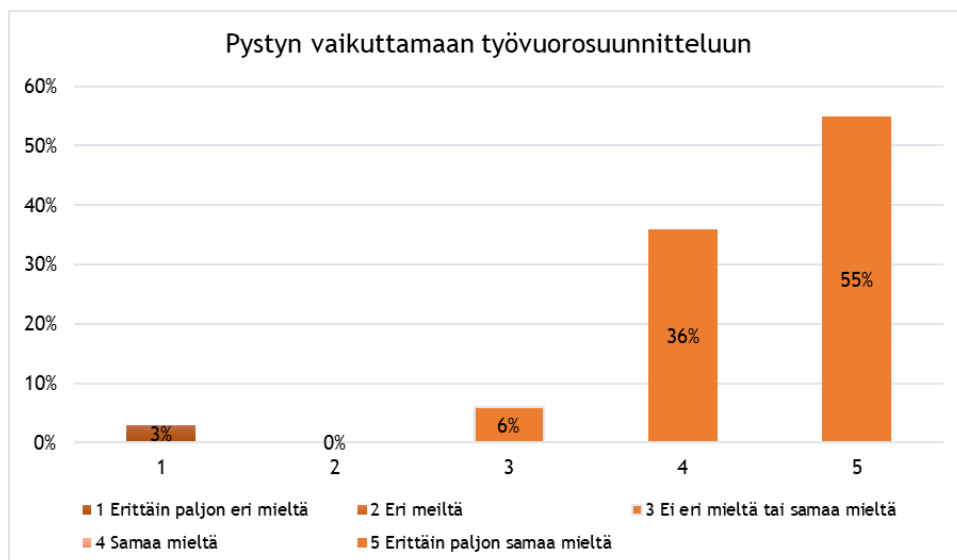
Kuvio 14: Pystyn kehittämään osaamistani työpaikallani

Kuviossa 15 on väittämä, esihenkilöni tukee minua oman työn organisoinnissa. Vastaajista yhteensä 82 % koki, että esihenkilö tukee työntekijää työn organisoinnissa ja, että tämä on positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Ei samaa eikä eri mieltä oli 15 % ja eri mieltä 3 %.



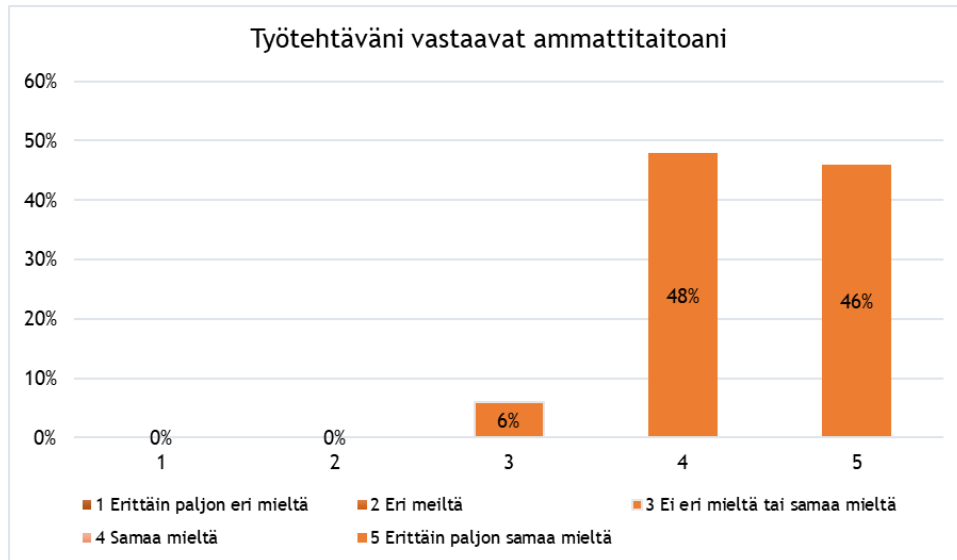
Kuvio 15: Esihenkilöni tukee minua oman työni organisoinnissa

Kuviossa 16 on väittämä, pystyn vaikuttamaan työvuorosunnitteluun. Vastaajista yhteensä 91 % koki työvuorosunnittelulla olevan positiivinen yhteys työhyvinvointiin. Ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 6 %. Erittäin paljon eri mieltä oli 3 %.



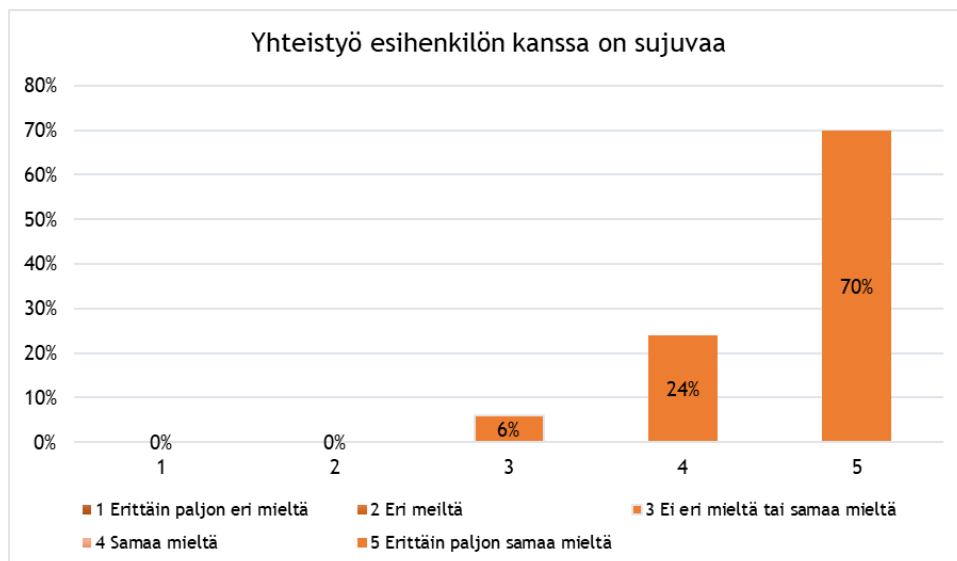
Kuvio 16: Pystyn vaikuttamaan työvuorosunnitteluun

Kuviossa 17 on väittämä, työtehtäväni vastaavat ammattitaitoani. Vastaajista 94 % koki, että työtehtäviä vastaavalla ammattitaidolla on yhteys työhyvinvointiin. Ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 6 % vastaajista.



Kuvio 17: Työtehtäväni vastaavat ammattitaitoani

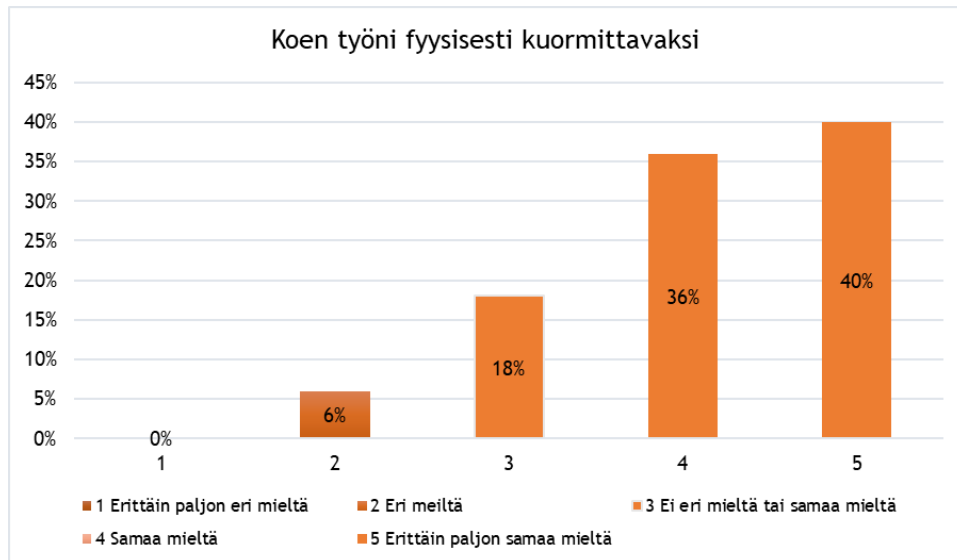
Kuviossa 18 on väittämä yhteistyöstä esihenkilön kanssa. Vastaajista 94 % koki sujuvan yhteistyön esihenkilön kanssa vaikuttavan työhyvinvointiin. Vastaajista 70 % oli erittäin samaa mieltä ja 24 % samaa mieltä. Ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 6 % vastaajista.



Kuvio 18: Yhteistyö esihenkilön kanssa on sujuvaa

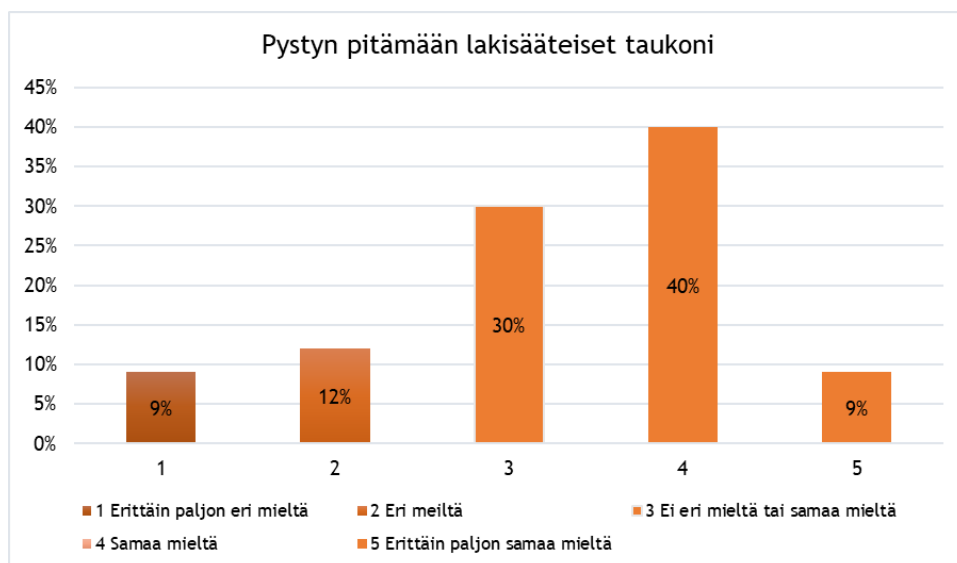
4.3. Työhyvinvointi

Kuviossa 19 on väittämä työn fyysiseen kuormittavuuteen liittyen. Vastaajista 76 % koki, että fyysisesti kuormittavalla työllä on negatiivinen yhteys työhyvinvointiin. Ei eri eikä samaa mieltä oli 18 % vastaajista ja eri mieltä 6 % vastaajista.



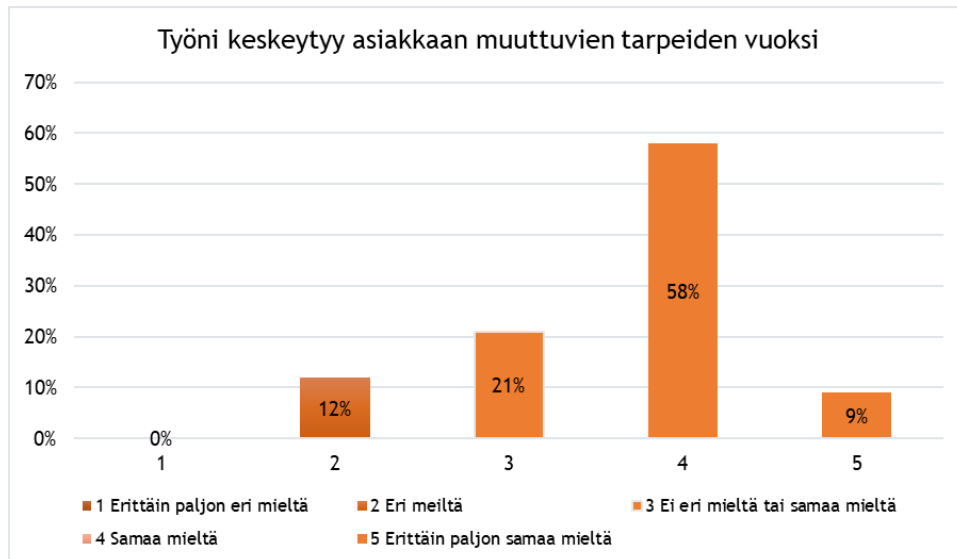
Kuvio 19: Koen työni fyysisesti kuormittavaksi

Kuviossa 20 on väittämä lakisääteisistä tauoista. Vastaajista 49 % koki, että lakisääteisillä tauoilla on positiivinen yhteys työhyvinvointiin. Erittäin paljon eri mieltä oli 9 % vastaajista ja eri mieltä 12 %. Ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 30 %.



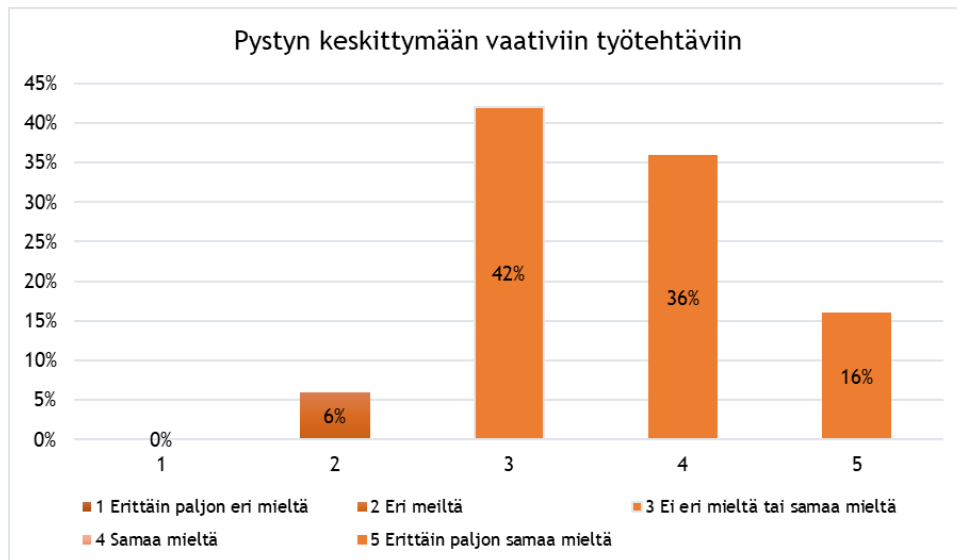
Kuvio 20: Pystyn pitämään lakisääteiset taukoni

Kuviossa 21 on väittämä työn keskeytymisestä asiakkaan muuttuvien tarpeiden vuoksi. Vastaa- jista 77 % koki työn keskeytymisellä olevan negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Väittä- mässä oli eri mieltä 12 % ja ei eri eikä samaa mieltä oli 21 % vastaajista.



Kuvio 21: Työni keskeytyy asiakkaan muuttuvien tarpeiden vuoksi

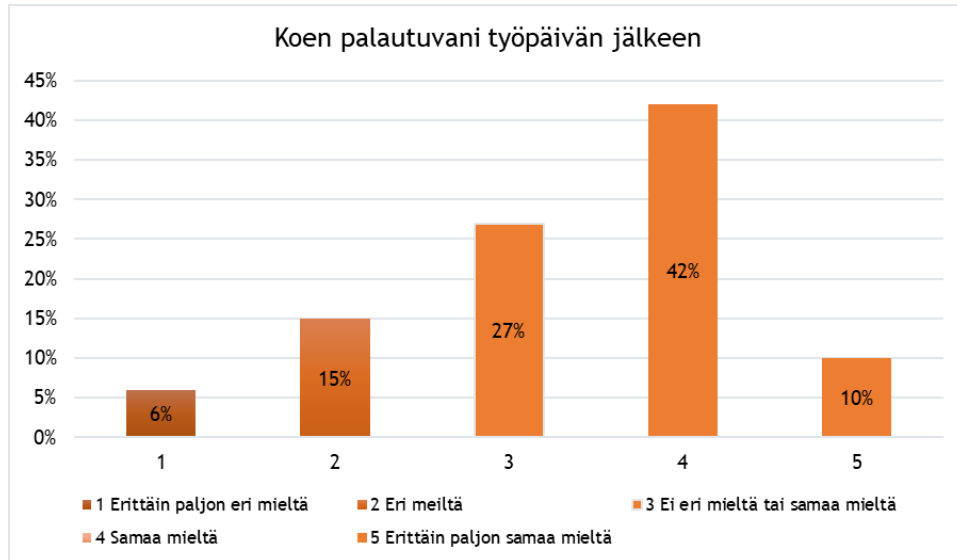
Kuviossa 22 on väittämä, pystyn keskittymään vaativiin työtehtäviin. Vastaa- jista 52 % koki, että vaativiin työtehtäviin keskittymisellä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Suurin osa 42 % oli vastannut ei eri mieltä tai samaa mieltä. Eri mieltä oli 6 % vastaajista.



Kuvio 22: Pystyn keskittymään vaativiin työtehtäviin

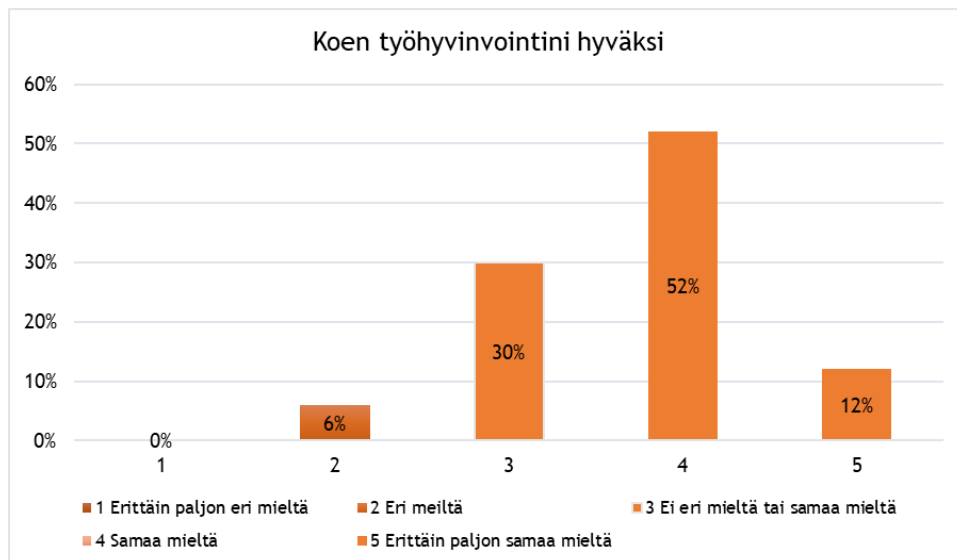
Kuviossa 23 on väittämä liittyen palautumiseen työpäivän jälkeen. Vastaa- jista 52 % koki, että palautumisella työpäivän jälkeen on positiivinen yhteys työhyvinvointiin. Täysin eri mieltä oli

6 % vastaajista ja eri mieltä 15 % vastaajista. Ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 27 % vastaajista.



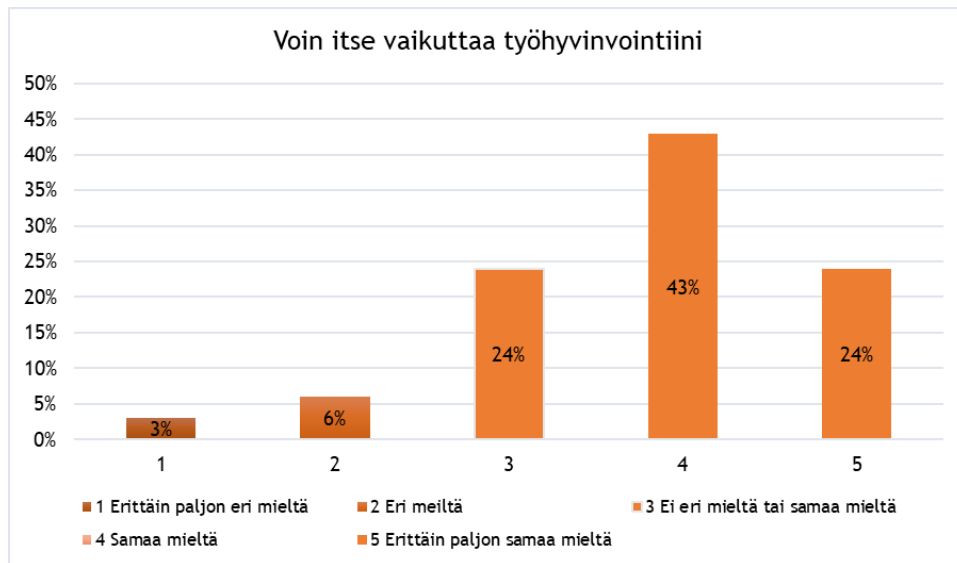
Kuvio 23: Koen palautuvani työpäivän jälkeen

Kuviossa 24 on väittämä, koen työhyvinvointini hyväksi. Vastaajista 70 % koki työhyvinvoinnin hyväksi. Vastaajista 6 % oli eri mieltä ja ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 30 % vastaajista.



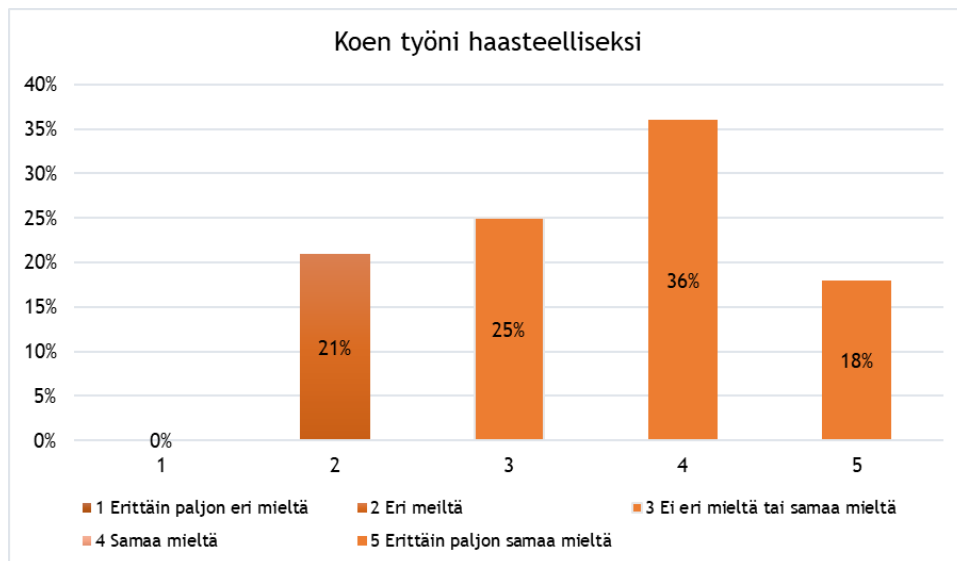
Kuvio 24: Koen työhyvinvointi hyväksi

Kuviossa 25 on väittämä, kuinka voin itse vaikuttaa työhyvinvointiini. Vastaajista 67 % koki, että omaan työhyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa. Vastaajista erittäin paljon eri mieltä oli 3 % ja eri mieltä 6 %. Ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 24 %.



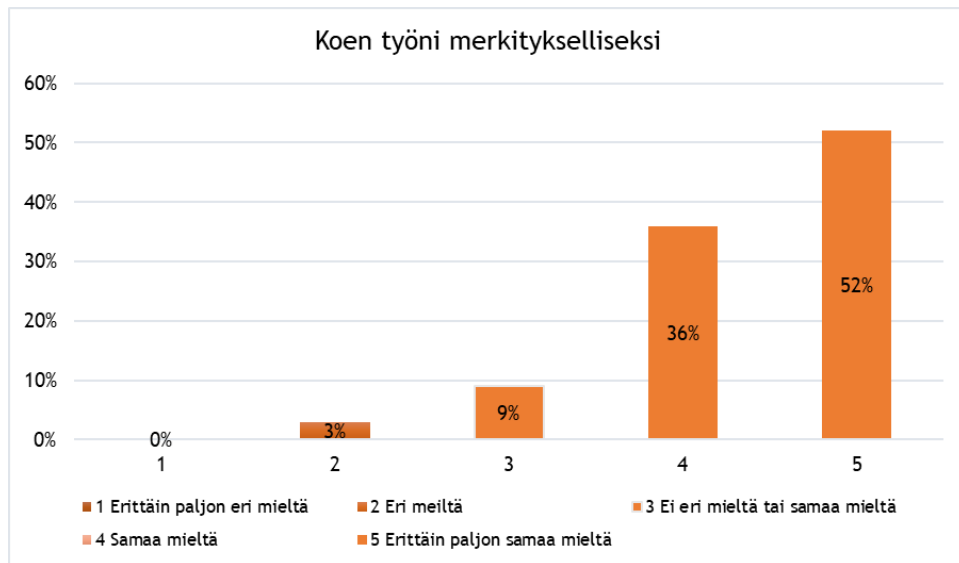
Kuvio 25: Voin itse vaikuttaa työhyvinvointiini

Kuviossa 26 on väittämä työn haasteellisuuden liittyen. Vastaajista 54 % koki työnhaasteellisuudella olevan negatiivinen merkitys työhyvinvointiin. Työnsä kokemisesta haasteelliseksi, oli eri mieltä 21 % vastaajista. Ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 25 % vastaajista.



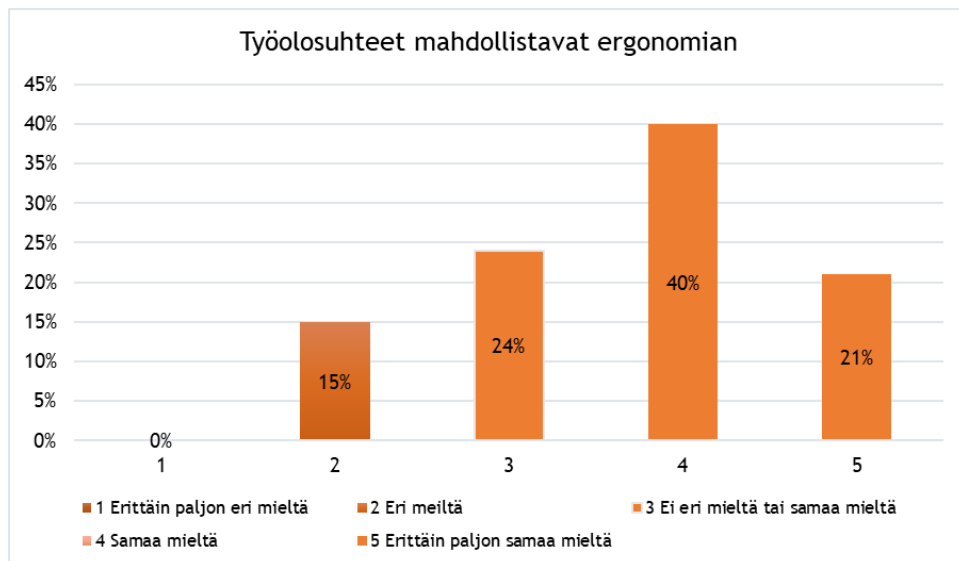
Kuvio 26: Koen työni haasteelliseksi

Kuviossa 27 on väittämä, miten merkitykselliseksi työ koetaan. Vastaajista 88 % kokee työn merkityksellisyyden vaikuttavan työhyvinvointiin. Ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 9 % ja eri mieltä 3 % vastaajista.



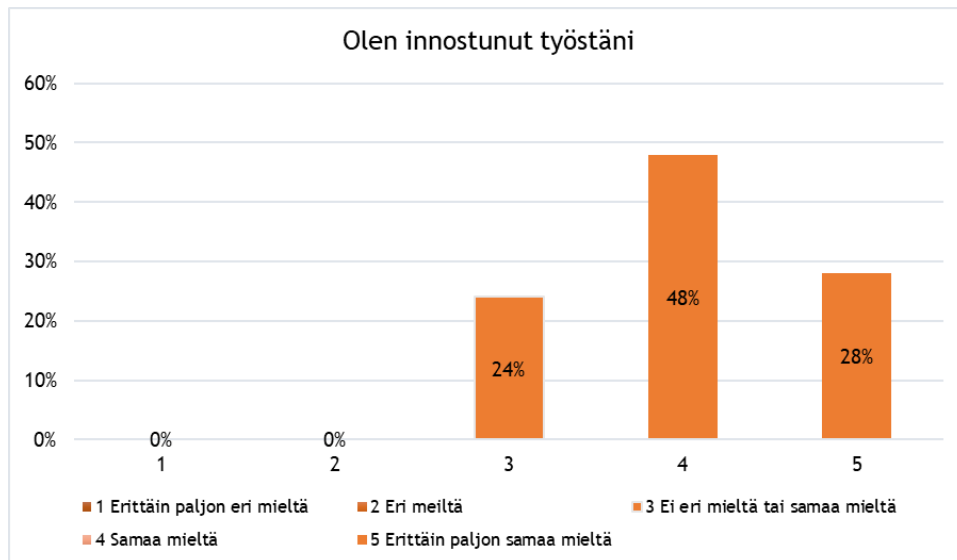
Kuvio 27: Koen työni merkitykselliseksi

Kuviossa 28 on väittämä ergonomiaan liittyen. Vastaajista 61 % koki työolosuhteiden mahdollistavan ergonomian vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Väittämässä työolosuhteet mahdollistavat ergonomian, vastaajista eri mieltä oli 15 %. Ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 24 %.



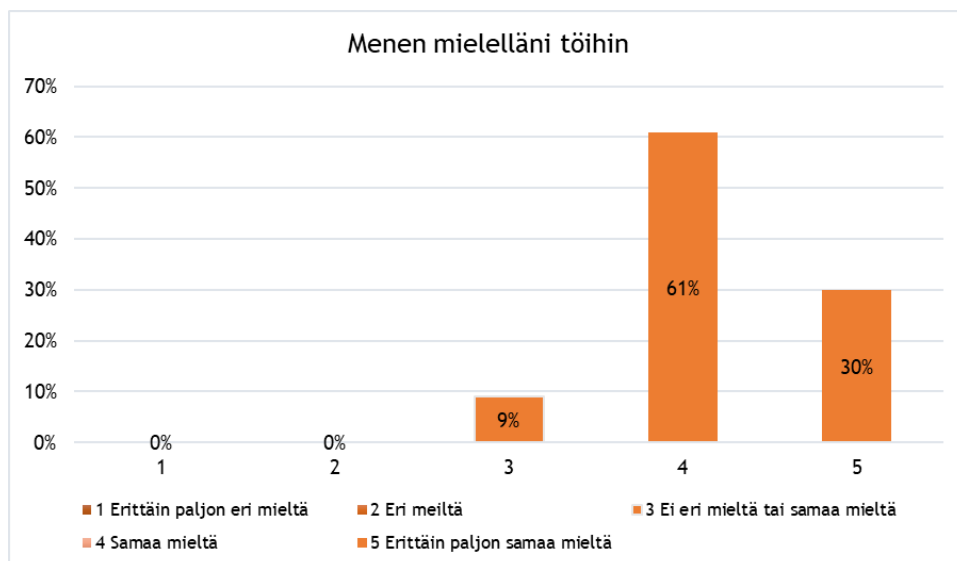
Kuvio 28: Työolosuhteet mahdollistavat ergonomian

Kuviossa 29 on väittämä, olen innostunut työstäni. Vastaajista 76 % koki innostuneisuuden työhönsä vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 24 % vastaajista.



Kuvio 29: Olen innostunut työstäni

Kuviossa 30 on väittämä, menen mielelläni töihin. Vastaajista 91 % koki mielellään töihin menemisen vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Ei eri mieltä tai samaa mieltä oli 9 % vastaajista.



Kuvio 30: Menen mielelläni töihin

4.4. Laadulliset kysymykset

Kyselylomake sisälsi kaksi laadullista kysymystä. Laadulliset kysymykset ovat avattu sisälönanalyysia käyttäen. Kysymysten yläluokat syntyivät, kun vastauksista jaoteltiin ensin kaikki samantapaiset suorat lainaukset omiin luokkiin. Suorista lainauksista muodostettiin alakategoriat, joiden avulla muodostettiin yläkategoriat. Epäselvät vastaukset jätettiin analyysistä pois.

Mikä asia työpaikallasi tukee eniten työhyvinvointiasi (taulukko 1.) kysymyksen vastausten perusteella työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi eli yläkategorioiksi nousi työyhteisö, esihenkilöstä ja työn suunnittelu. Työyhteisöön liittyen vastauksista nousi alakategorioiksi toimiva yhteistyö, ammattitaito, sujuva työ ja työyhteisön tuki. Esihenkilötyöstä alakategoriaksi nousi toimiva johtajuus, joka koetaan työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Työn suunnitteluun liittyen vastauksista nousi alakategorioiksi mahdollisuus vaikuttaa työvuorosuunnitteluun sekä tehtävien ja oman työn organisointi. Nämä koettiin myös työhyvinvointia tukevaksi tekijöiksi.

Mikä asia kuormittaa sinua eniten työssäsi (taulukko 2), kysymyksen vastauksista nousi yläkategorioiksi fyysinen kuormitus, henkinen kuormitus ja henkilöstö. Fyysisen kuormituksen alakategorioiksi nousi fyysiset rasitteet ja voimankäyttö työssä. Henkiseen kuormituksen alakategorioiksi nousi työn keskeytyminen, liiallinen työmäärä sekä haastavat omaiset tai asukkaat. Henkilöstön alakategorioiksi nousivat yhdessä sovitut pelisäännöt ja näiden noudattamatta jättäminen, poissaoloista johtuva työmäärän lisääntyminen, kommunikaation puute, työtehtävien jakautuminen epätasapuolisesti sekä oman puhelimen käyttö työpäivän aikana. Nämä koetaan kuormittaviksi tekijöiksi.

Yläkategoria	Alakategoria	Suora lainaus
Työyhteisö	Toimiva yhteistyö työntekijöiden kesken. Työyhteisön tuki. Ammattitaito. Sujuva työ.	<p>“Jos yhteistyö tiimissä on sujuvaa ja avointa ja myös iloa mahtuu päivään.”</p> <p>“Hyvät työkaverit.”</p> <p>“Hyvä työilmapiiri.”</p> <p>“Hyvä yhteishenki työkavereiden kesken.”</p> <p>“Ammattitaitoiset ja työnsä hoitavat kollegat.”</p> <p>“Kollegoiden tuki.”</p> <p>“Mukavat kanssatyöntekijät.”</p> <p>“Työkaverit, joiden kanssa tulee toimeen.”</p>

Esihenkilöstö	Toimiva johtajuus.	“Hyvä johtaja.” “Hyvä esihenkilö.”
Työn suunnittelu	Mahdollisuus vaikuttaa oman työn organisointiin.	“Tehtävien organisointi.” “Työvuorosuunnitteluun voi vaikuttaa.” “Oman työn organisointi.”

Taulukko 1: Mikä asia työpaikallasi tukee eniten työhyvinvointiasi

Yläkategoria	Alakategoria	Suora lainaus
Fyysinen kuormitus	Fyysinen rasitus ja voimankäyttö.	“Työn päällekkäisyys.” “Fyysinen hoitotehtävä, joka vaatii ponnistelua.” “Fyysinen voima, jota minun on annettava.”
Henkinen kuormitus	Omainen ja asukkaat. Työn keskeytyminen. Työmäärä.	“Työ on raskasta, koska osa asukkaista on henkisesti raskaita.” “Haastava omainen.” “Kun ammattilaisia ei ole paljoa ja joudun hoitamaan monia asukkaita, en ehdi hoitaa heitä niinkun heidän pitäisi ja ansaitsevat.” “Riittämättömyyden tunne.” “Työtehtävien lisääntyminen.”

		“Työn jatkuva keskeytyminen.”
Henkilöstö	<p>Yhdessä sovitut säännöt</p> <p>Poissaoloista johtuva työmäärän lisääntyminen</p> <p>Kommunikaatio</p> <p>Työtehtävien jakautuminen tasapuolisesti</p> <p>Oman puhelimen käyttö työpäivän aikana</p>	<p>“Työn päällekkäisyys.”</p> <p>“Hoitajapula, työvuoropuutokset.”</p> <p>“Toisinaan liian vähän henkilökuntaa paikalla.”</p> <p>“Kiire ja jatkuvat poissaolot.”</p> <p>“Tiedonkulku. Monet eivät lue kaikkea infoa, minkä takia jotkut asiat eivät toimi sovittujen toimintatapojen mukaisesti.”</p> <p>“Puutteellinen kommunikaatio.”</p> <p>“Yhteisistä pelisäännöistä lipsuminen.”</p> <p>“Työkaverien omien puhelimen käyttö, pelaaminen ja somettaminen työaikana.”</p> <p>“Muiden auttaminen ja siinä olevan vastuun kantaminen.”</p>

Taulukko 2: Mikä asia kuormittaa sinua eniten työssäsi

4.5. Tulosten tarkastelu

Kyselylomakkeessa oli kaksi pääotsikkoa, jotka olivat työn sujuvuus ja työhyvinvointi. Työn sujuvuus käsitteli väittämiä liittyen toimintaohjeisiin, perehdytykseen, ammattitaidon

kehittämiseen, johtamiseen ja työtä kuormittaviin tekijöihin. Työhyvinvointi käsitteli väittämiä työkyvystä ja työnimusta. Kyselyyn vastasi yhteensä 33 työntekijää, joista 91 % oli lähihoitajia ja 9 % sairaanhoitajia.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kyselyn avulla, miten kohderyhmä kokee työnsujuvuuden olevan yhteydessä työhyvinvointiin. Kysely lähetettiin 48 henkilölle, joista vastasi 68 %. Vastausprosentti oli hyvä ja näin ollen tuloksista voidaan tehdä päätelmiä palvelutalon henkilökunnan kokemuksista. Kyselyn tuloksien avulla voidaan tehdä päätelmiä, että vastaajien mielestä esihenkilötyö on sujuvaa ja työhyvinvointi koetaan hyväksi. Vastaajien mielestä perehdytykseen ja ergonomiaan tulisi puuttua.

Monivalintakysymyksien vastauksien tulkinta on selkeämpää ja mutkattomampaa, kuin laadullisten kysymyksien vastauksien tulkinta. Monivalintakysymyksien tuloksista saadaan selkeitä lukemia, joita pystyy tulkitsemaan numeraalisesti, esimerkiksi mitä mieltä suurin osa vastaajista oli.

Monivalintakysymykset oli muotoiltu väittämiksi. Kaksi väittämää, joilla on yhteys työhyvinvointiin, nousi eniten esille korkean tyytyväisyysprosentin vuoksi. Vastauksien perusteella ”Yhteistyö esihenkilön kanssa on sujuvaa” sekä ”Pidän oman ammattitaidon ylläpitämisen tärkeänä” keskimääräinen arvio oli 4,6 (1-5).

Laadullisen kysymyksen ”Mikä asia kuormittaa sinua eniten työssäsi?” vastauksista kaikkia ei pystynyt tulkitsemaan. Osa vastaajista oli vastannut lyhyesti, jopa yhdellä sanalla. Näin ollen vastauksesta jäi uupumaan, mitä sillä tarkoitetaan. Vastauksista kolmea ei pystynyt tulkitsemaan epäselkeiden vastauksien vuoksi.

Tuloksista liittyen työpaikan toimintaohjeisiin voidaan tehdä päätelmiä, että toimintaohjeet eivät ole kaikille selkeät ja tällä on negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Selkeiden toimintatapojen ja ohjeiden avulla edistetään sitä, että työpaikalla toimitaan samojen toimintamallien mukaisesti. Ohjeiden ja toimintamallien avulla työntekijällä on mahdollisuus tehdä työnsä huolellisesti ja turvallisesti. (Työsuojelu 2022.)

Suurin osa vastaajista kokee hallitsevansa työtehtävät hyvin tai erittäin hyvin. Työnopastuksella työnantaja pystyy varmistamaan, että työtehtävät ovat hallinnassa. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Lean-toimintamalliin kohdistetuissa väittämässä kävi ilmi, että työpaikalla toimintamalli on ymmärretty hyvin tai erittäin hyvin. Kyselyn perusteella ei voida kuitenkaan tulkita, kuinka paljon Lean toimintamallia hyödynnetään työpaikalla.

Perehdytykseen liittyvistä tuloksista voi päätellä, että perehdytykseen tulisi kiinnittää huomiota jokaisella osa-alueella. Hyvän perehdytyksen avulla työntekijän on helpompi sopeutua

työyhteisöön. Puutteellinen perehdytys hankaloittaa ja hidastaa työn sujuvuutta ja hyvällä perehdytyksellä on vaikutusta positiiviseen työn sujuvuuteen. Helpottaakseen perehdytystä sekä uuden työntekijän aloittamista uudella työpaikalla, on erittäin tärkeää, että työpaikalla on perehdytysuunnitelma. Perehdytyksestä vastaa yleensä esihenkilö, mutta vastuun voi kohdistaa myös nimetylle työntekijälle. Perehdytysuunnitelman käytöstä voidaan todeta, että suurin osa on käyttänyt sitä tai tietää, että sitä käytetään. Suurin osa vastaajista osaa toimia poikkeustilanteissa. Panostamalla hyvään perehdytykseen työntekijällä on valmiudet työskennellä oikealla ja turvallisella tavalla poikkeustilanteissa. Hyvässä perehdytyksessä on tärkeää käydä läpi myös vaaroja ja riskejä, jotta työntekijä osaa toimia poikkeustilanteissa. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Ammattitaidon ylläpitämistä suurin osa piti tätä tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Näin ollen voidaan päätellä, että työntekijöillä on halu tehdä ammattitaitoa vastaavia tehtäviä sekä kehittää omaa osaamistaan säännöllisesti. Kaikki vastaajista eivät kuitenkaan pitäneet omaa ammattitaitoaan riittävänä. Työntekijän tulee itse kehittää ja ylläpitää omaa ammattitaitoaan. Osaaminen ja koulutus liittyvät vahvasti työn sujuvuuteen ja hyvinvointiin. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 28.6.1994/559.)

Ammatillisen kehittymisen ja sen ylläpitämisen tärkeyden jälkeen kyselyssä oli väittämä riittävästä koulutustarjonnasta. Vastausten hajonnasta voidaan päätellä, että osa vastaajista ei pidä koulutustarjontaa riittävänä, vaikka sitä on tarjolla. Työnantajalla on velvoite tarjota koulutusta, jonka avulla työntekijä pystyy ylläpitämään omaa ammattitaitoaan. Koulutus ja työkokemus lisäävät mahdollisuutta toimia erilaisissa tehtävissä. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Yhteistyö esihenkilön kanssa koettiin erittäin sujuvaksi. Esihenkilön tuki ja yhteistyö on tärkeässä roolissa työn sujuvuuden ja työhyvinvoinnin kannalta. Avoin keskustelu työntekijöiden sekä esihenkilön välillä lisää luottamusta ja arvostusta molemmin puolin. Omien työvuorojen suunnittelu ja niihin vaikuttaminen taas luovat työntekijälle vapauden vaikuttaa omaan arkeen ja sitä kautta palautumiseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2023.)

Suurin osa vastaajista koki työnsä fyysisesti kuormittavaksi. Vain pieni osa vastaajista oli väittämän kanssa eri mieltä. Liian pitkään kestävä fyysinen kuormitus johtaa tuki- ja liikuntaelinoireihin, jonka vuoksi on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota työergonomiaan. Työergonomiasta kysyttäessä voidaan päätellä, että työergonomia voisi olla parempi tai siihen asiaan voitaisiin puuttua. Työergonomialla on suuri yhteys sujuvaan työhön ja työntekijän jaksamiseen. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Väittämässä kuinka moni pystyy pitämään lakisääteiset tauot, hajontaa oli paljon. Osan mielestä lakisääteiset tauot toteutuvat hyvin ja osan mielestä ei ollenkaan. Tähän tulisi kiinnittää huomiota jo töitä jakaessa, jotta työt jakautuvat tasaisesti. Tasainen työnjako mahdollistaa jokaiselle yhtä pitkän tauon. Hoitotyö on fyysisesti sekä emotionaalisesti raskasta, jonka vuoksi työn tauotus on tärkeää. (Huotilainen 2021, 64-65.)

Vastausten perusteella voidaan päätellä, että työtehtävien saattaminen loppuun keskeytyy usein. Keskeytykset häiritsevät ja hidastavat työn loppuun saattamista. Vastausten tulkinassa tulee ottaa huomioon palvelutalon ympäristö ja sen asukkaiden muuttuvat tarpeet. (Kalliomäki-Levanto 2009, 95-97.)

Suurin osa vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä siitä, pystyvätkö he keskittymään vaativiin työtehtäviin. Tästä voidaan päätellä, että jokainen tulkitsee käsitteen vaativa työtehtävä eri tavalla. Keskittymiskykyyn vaikuttaa myös vuorokaudenaika sekä vireystila.

Väittämästä palautuuko työntekijä työpäivän jälkeen, tuloksista nousi esille suurta hajontaa. Palautuminen työpäivän jälkeen on tärkeää. Palautumiseen vaikuttaa työvuorosuunnittelu ja vapaapäivien jakautuminen. Autonomisen työvuorosuunnittelun avulla työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihinsa, vapaapäivien jakautumiseen ja sitä kautta palautumiseen. (Järvelin-Pasanen 2014, 4-13.)

Työn haasteellisuudesta nousi esiin paljon hajontaa. Noin puolet vastaajista kokivat työnsä haasteelliseksi. Työhön liittyvät haasteet voidaan tulkita joko kuormittavana tai motivoivana tekijänä. Liian haastava työ koetaan raskaaksi, mutta sopivat haasteet tekevät työstä mielekästä. (Työterveyslaitos 2022b.)

Työn merkityksellisyys vaikuttaa työmotivaatioon. Pieni osa vastaajista kuitenkin koki, että ei koe omaa työtään merkitykselliseksi. Tästä voidaan päätellä, että työmotivaatio heidän kohdallansa ei ole riittävää. (Työterveyslaitos 2022c.)

Innostusta työtään kohtaan koki suurin osa vastaajista. Innostus omaa työtä kohtaa nostaa myös työmotivaatioita. Innostus omaa työtään kohtaan vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2022c.)

5. Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vastaus tutkimuskysymykseen, miten työn sujavuus on yhteydessä työhyvinvointiin. Työn sujavuus ja työhyvinvointi ovat aiheena laajoja ja

jokainen kokee asian yksilöllisesti. Tästä syystä aiheen rajaus oli haasteellista. Näkemyksiä ja malleja liittyen työhyvinvointii ja työn sujuvuuteen on paljon, jonka vuoksi näiden kaikkien käsitteleminen opinnäytetyössä oli mahdotonta.

Kehittämisehdotuksena työnantajan tulisi kiinnittää huomiota siihen, että perehdytysuunnitelma on tarpeeksi laaja ja kattava. Työergonomiaan liittyen tulisi työntekijöiden kanssa yhdessä selvittää, mitkä tekijät mahdollistavat hyvän ergonomian.

Kysely soveltuisi myös eri alojen käyttöön, jotka haluaisivat selvittää työntekijöiden kokemuksia aiheeseen liittyen. Vastauksista voisi huomata, mitä muutoksia on tapahtunut, jos kyselyn lähettäisi samalla työpaikalla esimerkiksi vuosittain. Aikaisempiin vastauksiin verraten, olisi mahdollista selvittää, onko aiemmin koettuun hyvinvoinnin kokemukseen tullut muutoksia parempaan tai onko tullut kehitettävää. Vaikka hyvinvoinnin kokisi hyväksi, aina löytyy jokin asia, jota voisi kehittää vieläkin paremmaksi.

Haasteita opinnäytetyön tekemiseen toi kolmen ihmisen aikataulujen yhteensovittaminen sekä tekijöiden ensikertalaisuus opinnäytetyön tekemiseen. Jälkikäteen mietittynä työn teoriaa olisi kannattanut rajata tarkemmin.

Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen mielletään kuuluvan itse työ, sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työn sujuvuuteen taas kuuluvat työn tavoitteiden ymmärtäminen, yhteistyö, työvälineiden ja työjaon toimivuus.

Hoitohenkilökunnalta kysyttiin työhyvinvointia tukevia asioita, jolloin vastauksissa nousi esille toimiva yhteistyö työntekijöiden kesken ja mahdollisuus vaikuttaa oman työn organisointiin, jotka liitetään työn sujuvuus käsitteeseen. Työn sujuvuuteen ajatellaan kuuluvan myös työn tavoitteiden ymmärtäminen ja työvälineiden toimivuus, vaikka tässä kyselyssä nämä asiat eivät nousseet esille vastauksissa.

Opinnäytetyön johtopäätöksenä voimme ajatella, että työn sujuvuus on yksi tekijä, joka tukee hoitohenkilökunnan työhyvinvointia Laajasalon palvelutalossa. Työn sujuvuuteen ja hyvinvointiin voi vaikuttaa sekä työntekijä ja työnantaja.

Opinnäytetyön luotettavuutta lisäsi se, että tekijöiden omia mielipiteitä ei tuotu ilmi teoriassa eikä kyselyn tuloksissa. Kaikki tieto pohjautui tutkittuun teorian tietoon sekä kyselyyn vastanneiden omiin kokemuksiin.

Laadulliset kysymykset mietittiin tarkasti kohdentuen tutkimuskysymykseen. Kysymyksiä ei saanut olla liikaa, jotta motivaatio vastaamiseen säilyi. Kysymyksiin vastattiin anonyymisti ja ne oli valittu kohderyhmälle. Vastajaan oli mahdollista tuoda eettisiä näkemyksiä ilmi, kun

vastaaminen tapahtui anonymisti. Kysymykset olivat muotoiltu teorian tietoon niin, että vastaukset olivat opinnäytetyöhön liittyen relevantteja.

Määrälliset kysymykset pohjautuivat teorian tietoon ja oli valittu tarkasti. Kysymykset ilmaistiin väittäminä, joihin vastattiin numeraalisesti. Kysymykset oli muotoiltu niin, että vastauksessa tulee ilmi se, mitä kysyttiin. Näin saatiin muodostettua yleiskäsityksiä vastauksista.

5.1. Tutkimusetiikka

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tulisi arviointia kohdistaa siihen, miten tutkittavat tavoitetaan, keitä tutkitaan, miten tutkittavat saadaan osallistumaan tutkimukseen, onko saaduilla tuloksilla merkitystä käytännössä sekä voidaanko tuloksia soveltaa sellaisenaan. Validiteetti ja reliabiliteetti ovat alun perin olleet määrällisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin mittareita, joita on hankala hyödyntää laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa. Laadulliselle tutkimukselle on luotu omat arvioinnin kriteerit, joita ovat uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 196.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen eli määrällisen tutkimuksen luotettavuutta käsitellään ja tarkastellaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetilla selvitetään, onko tulokset luotettavia ja onko tutkimuksessa saatu vastauksia juuri niihin kysymyksiin mitä lähdettiin hakemaan. Reliabiliteetti taas kuvaa tulosten pysyvyyttä ja toistuvuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, että kyselyssä ei tule esille ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 189-190.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen eli laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kohdentaen arviointi tutkimuksen merkitykseen, ulkoasuun, valittuun otokseen, analyysiin, näkemykseen, eettisiin näkemyksiin ja tutkimuksen relevanssiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 205.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuudessa on riski tulla sokeaksi omalle tutkimukselle, kun tutkimusta tutkitaan useimmin yksin. Tutkimusprosessissa tutkija vakuuttuu päätöksiensä oikeellisuudesta ja muodostaman hahmotelman todellisuudesta, vaikka tämä voi olla harhaluulo tai virhepäätelmä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 197.)

Tässä opinnäytetyössä pyydettiin tutkimusluvut Helsingin kaupungilta kyselyä varten ja toimitaan hyvän tieteellisen käytännön periaatteita noudattaen. Hyvän tieteellisen käytännön periaatteita olevan rehellisyys, arvostus, luotettavuus ja vastuunkanto. Kaikki tutkimukset tulee tehdä noudattaen tieteellisesti hyviä menettelytapoja ja näin varmistetaan tieteellisen käytännön periaatteiden toteutuminen. TENK on myös laatinut kattavan tieteellisen käytännön ohjeistuksen, jota jokaisen tutkijan tulee noudattaa. Korkeakoulujen tulee mahdollistaa ja

tarjota opiskelijalle tieteellisen käytännön opetusta sekä tutkimusetiikkaa. Tutkimusetiikkaan kuuluu hyvä suunnittelu, dokumentointi sekä toteutus. Toiminta on huolellista ja noudattaa avoimen tieteen periaatteita. Ennen tutkimusaineiston keruuta on tarkasti huolehdittava suostumuksista ja luvista, jotka liittyvät tieteellisen toimintaan. Tutkijoiden tulee huolehtia, ettei tutkimus vaaranna tutkittavien, eikä tutkijoiden turvallisuutta ja terveyttä. Tieteellisessä toiminnassa seurataan HTK- ohjetta sekä oman tieteenalan sääntöjä. Arvostus kollegoita ja muita tieteellisen toiminnan osapuolia kohtaan on tärkeää. Tutkimusaineiston omistus- ja käyttöoikeuksista tulee olla selvät säännöt sekä tutkimusaineiston säilyttämisestä. Sopimuksia voi tarkentaa eri vaiheissa tutkimusta ja tässä tulee noudattaa tietosuojalainsäädäntöä, salassapitovelvoitetta sekä luottamuksellisuuteen ja vaitiolovelvollisuuteen liittyviä velvoitteita. Muiden töitä käyttäessä, tulee antaa työn tekijälle arvo ja viitata näihin julkaisuihin asiaan-kuuluvalla tavalla lähteitä käyttäen. Ennen tutkimusta tulee tehdä sopimus, mistä ilmenee tutkimukseen osallistujat, yhteistyötahot, oikeudet ja velvollisuudet. Edellytys tutkimuksen uskottavuudelle, luotettavuudelle ja eettisyydelle on hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11-15.)

Tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä on oikeus osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti, keskeyttää halutessaan tutkimukseen osallistuminen ja saada haluamaansa tietoa tutkimuksesta. Henkilötietoja käsittelevien aineistojen tutkimuksen keskeisiä periaatteita ovat suunnitelmallisuus, vastuullisuus ja lainmukaisuus. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8-11.)

Tässä opinnäytetyössä kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys, sukupuoli tai nimi ei tule missään vaiheessa ilmi. Kyselyssä tulee ilmi vastanneen ammattinimike. Kyselomakkeen vastauksia käytetään vain tilaajan halusta kartoittaa Laajasalon Palvelutalon hyvinvoinnin edistämisen tarvetta. Lomakkeen tietoja käsittelee vain tutkijat sekä tilaaja. Tutkimukseen liittyviä tietoja säilytetään henkilökohtaisilla tietokoneilla, joissa on salasanat. Verkkokyselylomake löytyy Microsoft Forms sivuilta, käyttäjätunnusten suojaamana. Verkkolomake ja siihen tulleet vastaukset poistetaan, kun opinnäytetyö on valmis ja julkaistu Theseuksessa.

Lähteet

Painetut

Hintsa, T., Aronen A., Hietarinta E., Kokkonen M. 2021. Hyvinvointia, työkykyä ja palautumista edistäviä tunteita ja työelämään. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Huottilainen, M. 2021. Aivosi tarvitsevat tauon. Taukokulttuurin elvytysopas. Keuruu: Tuuma

Kanerva, M. & Tanska, J. 2015. Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Helsinki: Kirjapaja.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Modig, N. & Åhlström, P. 2013. Tätä on Lean. Ratkaisu tehokkuusparadoksiin. Tillman M. (suom.). 2. painos. Tukholma: Rheologica publishing.

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.

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

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura Oy Ab.

Sähköiset

Euroopan komissio 2023, Työlainsäädäntö. Viitattu 22.4.23 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=fi>

Finnilä, J. 2010. Työn imussa vai Taylorismin ikeessä. Ylempi AMK Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kainuu. Viitattu 16.5.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/14158/Juha%20Finnila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fokus- hanke 2020. Keinoja ja menetelmiä. Viitattu 26.3.2023. https://sites.utu.fi/fokus/kehittaminen/tyohon-ja-tyoymparistoon-liittyvia/#TYON_JA_TYOPROSESSIEN_SUJUVUUS

Grönroos, E. & Perälä, M-L. 2004. Johtamistutkimus terveydenhuollossa - kirjallisuuskatsaus. Stakes. Aiheita 22/2004. Viitattu 23.5.2023 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77912/Aiheita22-2004.pdf?sequence=1>

Helsingin kaupunki 2023. Laajasalon palvelutalo. Viitattu 26.3.2023 <https://www.hel.fi/fi/soiaali-ja-terveyspalvelut/senioripalvelut/seniorikeskukset/roihuvuoren-seniorikeskus/laajasalon-palvelutalo>

Hotus 2016. Näyttöön perustuva toiminta. Viitattu 22.5.2023 <https://www.hotus.fi/nayttoon-perustuva-toiminta/>

ILO 2023. Workplace Well-being. Viitattu 18.4.2023. https://www.ilo.org/sa-fework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm

Järvelin-Pasanen S. 2014. Työajat ja sykevälivaihtelu opetus- ja hoitotyötä tekevillä naisilla. Väitöskirja. Terveystieteiden tiedekunta, Itä-Suomen yliopisto Kuopio. Viitattu 10.10.2023. [JärvelinPasanen17.11.pdf \(uef.fi\)](https://www.uef.fi/jarvelin-pasanen17.11.pdf)

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina 2023. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 12.10.2023 [Ohjeet - Tietoarkisto \(tuni.fi\)](#)

Kalliomäki-Levanto T. 2009. Keskeytykset ja katkokset työn etenemisessä: edeltävät tekijät, epäjatkuvuusolosuhteet ja niistä selviytyminen tietotyössä. Väitöskirja. Tiedekunta Tampereen Yliopistopaino Oy-Juvenes Print. Viitattu 30.5.2023 [TR36_Kalliomaki-Levanto_kansi.indd \(tkk.fi\)](#)

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. E-kirja. 3.-5. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Kaskes, M. 2019. Henkilöstön koettu työhyvinvointi ja työympäristön käytettävyys sairaala-suunnittelussa. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Lääketieteen laitos. Viitattu 17.5.2023

Kielikello 2020. Lean, liinaus ja lean-johtaminen. Viitattu 31.3.2023 <https://www.kielikello.fi/-/lean-liinaus-ja-lean-johtaminen>

Koppa. 2015. Määrällinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 15.4.2023 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. E-kirja. Helsinki: Edita.

Kärkkäinen, M. 2013. Työnohjaus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Laadullinen haastattelututkimus. Väitöskirja. Itä-Suomen Yliopisto, lääketieteen laitos. Viitattu 22.10.23. [urn_isbn_978-952-61-1180-3.pdf \(uef.fi\)](urn_isbn_978-952-61-1180-3.pdf)

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 1994/559. Viitattu 19.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

Leanthinking 2023. Mitä LEAN on? - Mitä LEAN ei ole? Viitattu 31.3.2023. <https://leanthinking.fi/mika-ja-mita-lean-on/>

Lehtonen, T. & Tuomivaara, S. 2014. Työhyvinvoinnin edistäminen muutoksessa. Viitattu 17.5.2023. https://tt.utu.fi/embedded_kasikirja/2/3/index.html

Lääkeosaaminen 2023. Lääkehoidon osaaminen verkossa. Viitattu 22.11.2023. <https://laakeosaaminen.fi/>

Manka, M-L. & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Talentum Pro.

Microsoft 2023. Microsoft Forms Admin. Viitattu 18.5.2023 <https://learn.microsoft.com/fi-fi/microsoft-forms/set-up-microsoft-forms>

Opinkirjo ja kehittämiskeskus 2018a. Aineiston analysointi ja tulosten visualisointi. Viitattu 22.5.2023. [Aineiston analysointi ja tulosten visualisointi - Opinkirjo](#)

Opinkirjo kehittämiskeskus 2018b. Tutkimustulokset ja niiden havainnollistaminen. Viitattu 17.05.2023. [Tutkimusaineiston visualisointi - Tiedelukutaidon perusteet \(mooc.fi\)](#)

Puha, E. 2013. Hoivan ja hoidon lähihoitajien ja henkilöstön arviointeja johtamisosaamisesta. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, hoitotieteen laitos. Viitattu 23.5.2023

Sairaanhoitajat 2023. Sairaanhoitajan monet eri urapolut. Viitattu 27.3.2023 <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/sairaanhoitajan-monet-eri-urapolut/>

- Saukkonen, P. 2019. Millaista on sujuva työ? Ukko. Viitattu 22.4.23 <https://www.ukko.fi/yrittajyyskoulu/millaista-on-sujuva-tyo/>
- Silvennoinen, H. 2013. Aikuiskasvatus (4), 250-251. Kohti hyvää työtä 33. Viitattu 25.10.2023. [Vol 33 Nro 4 \(2013\): Aikuiskasvatus 4/2013: Kohti hyvää työtä - pdf \(journal.fi\)](https://journal.fi/Vol33Nro4(2013):Aikuiskasvatus4/2013:Kohti_hyvaa_tyota_-_pdf)
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 26.3.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 26.3.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Palvelut ja etuudet iäkkäille. Viitattu 26.3.2023 <https://stm.fi/ikaantyneiden-palvelut>
- Suomen perustuslaki 1999/713. Viitattu 26.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Suomen työaikalaki 2019/872. Viitattu 1.4.2023. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>
- Super 2023. Lähihoitaja on moniosaaaja. Viitattu 23.3.2023 <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/lahihoitajan-tyo/lahihoitaja-on-moniosaaja/>
- Tehy 2019. Psykososiaalinen työkuormitus ilmionä sosiaali- ja terveysalalla. Viitattu 29.3.2023. [Ohje: uuden sivun luominen \(tehy.fi\)](https://tehy.fi/ohje-uuden-sivun-luominen)
- Tehy 2023. Jaksotyöaika. Viitattu 29.3.2023 <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyo-aika/jaksotyoaika>
- Tehy 2021. Aula Researchin kysely hoitajien työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista 2021. Tehy ry. Viitattu 26.3.2023. https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/dokumentti/aula_researchin_kysely_hoitajien_tyossajaksamisesta_ja_tyohyvinvoinnista_2021_id_17362.pdf
- Tchounwou, P. 2021. Work Methods for Nursing Care Delivery. National Library of Medicine. Viitattu 23.5.2023. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7924841/>
- THL 2022. Hyvinvointi. Viitattu 29.3.2023. [Hyvinvointi - THL](https://thl.fi/hyvinvointi)
- Terveystalo 2023. Mitä on ergonomia? Viitattu 17.5.2023. <https://www.terveystalo.fi/kuntoutumistalo/kuntoutujalle/oma-hyvinvointi/opas-hyv%C3%A4%C3%A4n-ergonomiaan/mit%C3%A4-on-ergonomia>
- Terveystalo 2022. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Viitattu 28.3.2023. [Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen | Terveystalo](https://terveystalo.fi/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen)
- Terveystalon huoltolaki 1326/2010. Viitattu 17.3.2023 <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 16.4.2023 https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 16.4.2023 https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Työaikalaki 872/201. Viitattu 29.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työaikalaki 605/1996. Viitattu 29.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19960605#Pidm45053758035584>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2023. Työlainsäädäntö. Viitattu 22.4.23 <https://tem.fi/tyolainsaadanto>

Työelämän pelisäännöt 2021. Työhön perehdyttäminen. Viitattu 27.3.2023. <https://tyoelamanpelisaannot.fi/fi/tyohon-perehdyttaminen/>

Työsuojelu 2022. Oikeudet ja velvollisuudet työssä, 2022. Viitattu 27.3.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>

Työterveyslaitos 2022a. Hyvinvointia edistävä työympäristö. Työterveyslaitos. Viitattu 26.3.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyön-työympäristöt/hyvinvointia-edistava-työympäristö>

Työterveyslaitos 2022b. Työkyky. Viitattu 20.4.2023. [Työkyky | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/työkyky)

Työterveyslaitos 2022c. Työn imu. Viitattu 30.3.2023. [Työn imu | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/työn-imu)

Työterveyslaitos 2023. Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. Viitattu 21.4.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>

Työturvallisuuskeskus 2023a. Työn ja työympäristön turvallisuus. Viitattu 13.5.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/työympäristön-turvallisuus/>

Työturvallisuuskeskus 2023b. Työhyvinvointi. Viitattu 16.3.2023. [Työhyvinvointi - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](https://ttk.fi/työhyvinvointi)

Työturvallisuuskeskus 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus. Viitattu 15.3.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/työnantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-työnopastus/>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 15.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valvira 2021. Lähihoitajat. Viitattu 23.3.2023 https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/hakemusohjeet/suomessa_koulutetut/lähihoitajat

Valvira 2022a. Lääkehoito. Viitattu 21.4.2023 <https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/hyväammattinharjoittaminen/laakehoito>

Valvira 2022b. Ammattioikeudet. Viitattu 27.3.2023 <https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet>

Valtioneuvosto 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Viitattu 31.3.2023. [Työelämän+kehittämisstrategia.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/työelämän-kehittämisstrategia.pdf)

Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-Kirja. Helsinki: Edita.

Kuviot

Kuvio 1: Lean kanban Drives Success in Manufacturing, Software (Smartsheet 2016)	10
Kuvio 2: Työkykytalo (Työterveyslaitos 2022a)	15
Kuvio 3: Työpaikallani on selkeät toimintaohjeet asiakashoittoon	24
Kuvio 4: Koen hallitsevani työtehtäväni	24
Kuvio 5: Ymmärrän Lean-toimintamallin periaatteen	25
Kuvio 6: Osaan toimia Lean-toimintamallin periaatteiden mukaisesti	25
Kuvio 7: Työpaikallani on perehdytysuunnitelma käytössä	26
Kuvio 8: Olen saanut mielestäni riittävän perehdytyksen työhöni	26
Kuvio 9: Olen saanut riittävää perehdytystä työvälineiden käyttöön	27
Kuvio 10: Tiedän miten toimia poikkeustilanteissa	27
Kuvio 11: Pidän oman ammattitaidon ylläpitämisen tärkeänä	28
Kuvio 12: Koen ammattitaitoni riittäväksi työtehtäviini	28
Kuvio 13: Pidän riittävänä työnantajani järjestämää koulutustarjontaa	29
Kuvio 14: Pystyn kehittämään osaamistani työpaikallani	29
Kuvio 15: Esihenkilöni tukee minua oman työni organisoinnissa	30
Kuvio 16: Pystyn vaikuttamaan työvuorosunnitteluun	30
Kuvio 17: Työtehtäväni vastaavat ammattitaitoani	31
Kuvio 18: Yhteistyö esihenkilön kanssa on sujuvaa	31
Kuvio 19: Koen työni fyysisesti kuormittavaksi	32
Kuvio 20: Pystyn pitämään lakisääteiset taukoni	32
Kuvio 21: Työni keskeytyy asiakkaan muuttuvien tarpeiden vuoksi	33
Kuvio 22: Pystyn keskittymään vaativiin työtehtäviin	33
Kuvio 23: Koen palautuvani työpäivän jälkeen	34
Kuvio 24: Koen työhyvinvointi hyväksi	34
Kuvio 25: Voin itse vaikuttaa työhyvinvointiini	35
Kuvio 26: Koen työni haasteelliseksi	35
Kuvio 27: Koen työni merkitykselliseksi	36
Kuvio 28: Työolosuhteet mahdollistavat ergonomian	36
Kuvio 29: Olen innostunut työstäni	37
Kuvio 30: Menen mielelläni töihin	37

Taulukot

Taulukko 1: Mikä asia työpaikkalis tukee eniten työhyvinvointiasi	39
Taulukko 2: Mikä asia kuormittaa sinua eniten työssäsi	40

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake 53

Liite 1: Kyselylomake

Hyvä vastaaja,

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa palvelutalon hoitohenkilökunnan kokemuksia työn sujuvuuteen liittyen sekä sen yhteyttä työhyvinvointiin. Aineistonkeruumenetelmänä käytetään sähköistä kyselyä. Kyselyn avulla kartoitamme, kuinka Laajasalon palvelutalon hoitohenkilöstö kokee työnsujuvuuden olevan yhteydessä työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tilaajan tavoitteena on opinnäytetyön hyödynnettävyys työhyvinvoinnin edistämässä Laajasalon palvelutalossa. Tilaaja toivoo, että kyselyssä löytyisi mahdollisia juurisyitä siihen, miksi työ ei suju. Kyselyn tuloksia käytetään työpajatyöskentelyssä.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaajien anonymiteetti säilyy, eivätkä opinnäytetyön tekijät voi tunnistaa vastaajia. Opinnäytetyön kyselyä varten tulemme pyytämään tutkimusluvut Helsingin kaupungilta. Tutkimusta tehtäessä pidämme huolen, että tutkittavien itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa kunnioitetaan, eikä tutkimus aiheuta tutkittaville eikä työn tilaajalle riskejä, vahinkoja tai haittoja.

Kyselyn tulokset julkaistaan syksyn 2023 aikana, jonka jälkeen ne ovat vastaajien luettavissa.

Lomakkeen tietoja käsittelee vain tutkijat ja näitä säilytetään henkilökohtaisilla tietokoneilla, joissa on salasana. Oppinäytetyöstä on tehty sopimus Laajasalon Palvelutalon kanssa ennen opinnäytetyön aloittamista.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia ja siihen voi vastata vain yhden kerran.
Kiitos vastauksistasi!

Linnea Isotalo, Laura Kuronen & Anniina Nieminen

Vahvistan suostumukseni kyselyyn

1. Viimeisin tutkintosi

1. Lähihoitaja

2. Sairaanhoitaja

3. Muu

TYÖN SUJUVUUS

TOIMINTAOHJEET

Arvioi asteikolla 1-5, millainen yhteys asialla on sinun työhyvinvointiisi.

1= erittäin paljon eri mieltä

2= eri mieltä

3= ei eri mieltä tai samaa mieltä

4= samaa mieltä

5= erittäin paljon samaa mieltä

2. Työpaikallani on selkeät toimintaohjeet asiakashoittoon.

1-5

3. Koen hallitsevani työtehtäväni.

1-5

4. Ymmärrän Lean-toimintamallin periaatteen.

1-5

5. Osaan toimia Lean- toimintamallin periaatteiden mukaisesti.

1-5

PEREHDYTYS

Arvioi asteikolla 1-5, millainen yhteys asialla on sinun työhyvinvointiisi.

1 =erittäin paljon eri mieltä

2 =eri mieltä

3 =ei eri mieltä tai samaa mieltä

4 =samaa mieltä

5 =erittäin paljon samaa mieltä

6. Työpaikallani on perehdytysuunnitelma käytössä.

1-5

7. Olen saanut mielestäni riittävän perehdytyksen työhöni.

1-5

8. Olen saanut riittävästi perehdytystä työvälineiden käyttöön.

1-5

9. Tiedän miten toimia poikkeustilanteissa.

1-5

AMMATTITÄIDON KEHITTÄMINEN

Arvioi asteikolla 1-5, millainen yhteys asialla on sinun työhyvinvointiisi.

1 =erittäin paljon eri mieltä

2 =eri mieltä

3 =ei eri mieltä tai samaa mieltä

4 =samaa mieltä

5 =erittäin paljon samaa mieltä

10. Pidän oman ammattitaidon ylläpitämisen tärkeänä.

1-5

11. Koen ammattitaitoni riittäväksi työtehtäviini.

1-5

12. Pidän riittävänä työnantajani järjestämää koulutustarjontaa.

1-5

13. Pystyn kehittämään osaamistani työpaikallani.

1-5

JOHTAMINEN

Arvioi asteikolla 1-5, millainen yhteys asialla on sinun työhyvinvointiisi.

1 =erittäin paljon eri mieltä

2 =eri mieltä

3=ei eri mieltä tai samaa mieltä

4 =samaa mieltä

5 =erittäin paljon samaa mieltä

14. Esihenkilöni tukee minua oman työni organisoinnissa

1-5

15. Pystyn vaikuttamaan työvuorosunnitteluun.

1-5

16. Työtehtäväni vastaavat ammattitaitoani.

1-5

17. Yhteistyö esihenkilön kanssa on sujuvaa.

1-5 TYÖTÄ KUORMITTAVAT TEKIJÄT

Arvioi asteikolla 1-5, millainen yhteys asialla on sinun työhyvinvointiisi.

1 =erittäin paljon eri mieltä

2 =eri mieltä

3 =ei eri mieltä tai samaa mieltä

4 =samaa mieltä

5 =erittäin paljon samaa mieltä

18. Koen työni fyysisesti kuormittavaksi.

1-5

19. Pystyn pitämään lakisääteiset taukoni.

1-5

20. Työni keskeytyy asiakkaan muuttuvien tarpeiden vuoksi.

1-5

21. Pystyn keskittymään vaativiin työtehtäviin.

1-5

22. Koen palautuvani työpäivän jälkeen.

1-5

23. Mikä asia kuormittaa sinua eniten työssäsi?

Vastaa tähän

TYÖHYVINVOINTI

Arvioi asteikolla 1-5.

1 =erittäin paljon eri mieltä

2 =eri mieltä

3 =ei eri mieltä tai samaa mieltä

4 =samaa mieltä

5 =erittäin paljon samaa mieltä

24. Koen työhyvinvointini hyväksi.

1-5

25. Voin itse vaikuttaa työhyvinvointiini.

1-5

26. Mikä asia työpaikallasi tukee eniten työhyvinvointiasi?

vastaa tähän

TYÖKYKY

Arvioi asteikolla 1-5

1 =erittäin paljon eri mieltä

2 =eri mieltä

3 =ei eri mieltä tai samaa mieltä

4 =samaa mieltä

5 =erittäin paljon samaa mieltä

27. Koen työni haasteelliseksi.

1-5

28. Koen työni merkitykselliseksi.

1-5

29. Työolosuhteet mahdollistavat ergonomian.

1-5

TYÖN IMU

Arvioi asteikolla 1-5

1 =erittäin paljon eri mieltä

2 =eri mieltä

3 =ei eri mieltä tai samaa mieltä

4 =samaa mieltä

5 =erittäin paljon samaa mieltä

30. Olen innostunut työstäni.

1-5

31. Menen mielelläni töihin.

1-5