

Hannamari Nevalainen

”KISSA KIITOKSELLA ELÄÄ”

Tutkimus klinikkaeläinhoitajien työhyvinvoinnista

”KISSA KIITOKSELLA ELÄÄ”

Tutkimus klinikkaeläinhoitajien työhyvinvoinnista

Hannamari Nevalainen
Opinnäytetyö
Syksy 2023
Maaseudun kehittämisen tutkinto-oh-
jelma (YAMK)
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Luonnonvara-alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto, maaseudun kehittämisen tutkinto-ohjelma

Tekijä: Hannamari Nevalainen

Opinnäytetyön nimi: ”Kissa kiitoksella elää” - Tutkimus klinikkaeläinhoitajien työhyvinvoinnista

Työn ohjaaja: Outi Virkkula

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2023

Sivumäärä: 93 + 1 liitettä

Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon liittyvät lukuisat seikat, mm. työn turvallisuus, terveys, mielekkyys ja johtaminen. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Klinikkaeläinhoitajan työ on erityisosaamista vaativaa asiantuntijatyötä. Ala on melko uusi ja pienehkö. Suurin osa klinikkaeläinhoitajista ei kuulu minkään työehtosopimukseen piiriin, vaan alalla toimitaan työläinsäädännön mukaan. Klinikkaeläinhoitajien työhyvinvoinnista ei ole tehty tutkimusta Suomessa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada kattava kuva klinikkaeläinhoitajien työhyvinvoinnin tilasta. Viitteitä työssäjaksamisen haasteista oli saatu aikaisemmissa kyselyissä. Tavoitteena oli tuottaa lisää tietoa siitä, mitkä syyt ovat jaksamisen haasteiden taustalla. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Klinikkaeläinhoitajat ry.

Opinnäytetyön lähestymistavassa oli piirteitä tapaustutkimuksesta. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Tutkimusmenetelmänä toimi määrällinen tutkimusote. Mukana oli hieman laadullista tutkimusotetta, koska kyselyssä haluttiin antaa vastaajalle mahdollisuus avoimiin vastauksiin. Kyselytutkimus valmisteltiin ja markkinoitiin huolella. Vastausajan jälkeen saadut vastaukset analysoitiin ja kirjattiin raporttiin. Kyselytutkimukseen saatiin runsaasti vastauksia, vastausprosentti oli 41 % (N = 208), kun kysely lähetettiin 501 Klinikkaeläinhoitajat ry:n jäsenelle. Myös avoimiin kysymyksiin saatiin paljon vastauksia.

Kyselytutkimuksessa selvisi, että suurin osa vastaajista työskenteli yksityisillä eläinlääkäriasemilla tai eläinlääkintäketjun palveluksessa. Vastaajien työtehtävät olivat erittäin monipuoliset. Työtä tehtiin usein virka-ajan ulkopuolella ja siihen sisältyi myös päivystystä. Klinikkaeläinhoitajat kokivat työnsä mielekkääksi ja olivat erittäin motivoituneita työn tekemiseen. Asteikolla 1–10 klinikkaeläinhoitajat arvioivat työhyvinvointinsa tasolle 7 (mediaani). Vastaajat olivat tyytyväisiä uraansa ja kokivat, että voivat vaikuttaa työhönsä melko hyvin. Vastaajat kokivat työnsä henkisesti kuormittavaksi. Kuormitus oli kasvanut viimeisten vuosien aikana. Vastaajien mielestä työstä saatu korvaus ei vastaa tehtävän vaativuutta. Esihenkilötyön haasteet nousivat tutkimuksessa esiin, mutta muutoin työpaikan ilmapiiri ja kollegiaalisuus koettiin hyväksi. Vastaajat pohtivat työasioita usein vapaa-ajallaan.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että klinikkaeläinhoitajan työ on vastuullista ja kuormittavaa. Alan jaksamisen haasteisiin vaikuttavat muun muassa työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla, työpaikan työvoima suhteessa tarpeeseen sekä heikko palkkaus suhteessa vastuuseen. Tutkimus tulee antaa lisää tietoa klinikkaeläinhoitajien jaksamisen haasteiden taustalla olevista tekijöistä kohde-ryhmälle, yhdistykselle sekä työnantajille. Tuloksia voi käyttää työhyvinvoinnin kehittämiseen. Klinikkaeläinhoitajien työhyvinvointiin tulee kiinnittää jatkossa enemmän huomiota.

Asiasanat: Klinikkaeläinhoitaja, työhyvinvointi, työssäjaksaminen, henkinen hyvinvointi, fyysinen hyvinvointi

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Agrologi YAMK, Option of rural development

Author: Hannamari Nevalainen

Title of thesis: "Kissa kiitoksella elää" A study on well-being at work of veterinary nurse

Supervisor: Outi Virkkula

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2023

Number of pages: 93 + 1 appendices

Well-being at work is an entity that involves numerous aspects such as work safety, health, meaningfulness and leadership. Responsibility for well-being at work lies with both the employer and the employees. The work of a veterinary nurse is expert work requiring special expertise. No research has been conducted on the occupational well-being of veterinary nurses in Finland. The aim of the thesis was to get a comprehensive picture of the state of occupational well-being of veterinary nurses. References to the challenges of work-related issues had been obtained in previous surveys. The aim was to find out more about the reasons behind the challenges of coping. The client of the thesis is the Klinikkaeläinhoitajat ry.

The approach of the thesis had features of a case study. The study was conducted as a survey. The research method was a quantitative research extract. There were features of qualitative research involved, because the survey wanted to give the respondent the opportunity to give specific answers. The survey was carefully prepared and marketed. Responses received after the response time were analyzed and recorded in the report. There were plenty of responses to the survey, with a response rate of 41 % (N=208). There were also many verbal responses.

Background data from the survey revealed that duties of the respondents are very diverse. Work is also often done outside office hours and may include on-call duty. Clinic animal nurses find their work meaningful and are highly motivated to do the work. On a scale of 1 to 5, veterinary nurses rated their occupational well-being at level 7 (median). Respondents are satisfied with their career and can influence their work quite well. Respondents felt their work was mentally strained. The load had increased over the past few years. Respondents felt that the compensation received from the work did not match the demands of the task. The challenges of pre-personal work emerged in the study, but otherwise the atmosphere and collegiality of the workplace were felt to be good. Respondents often reflect on work issues in their free time.

In conclusion, the work of the veterinary nurse is responsible and burdensome. The challenges of coping in the field are influenced by, for example, reflection on work matters in leisure time, the workforce in the workplace in relation to need, and poor pay in relation to responsibility. The study will provide more information on the factors behind the challenges faced by clinic animal care providers for the target group, the association and employers. The results can be used to develop well-being at work. More attention should be paid to the occupational well-being of veterinary nurses in the future.

Keywords: Veterinary nurse, veterinary technician, well-being at work, occupational stress, mental health

SISÄLLYS

SISÄLLYS.....	5
1 JOHDANTO.....	6
2 KLINIKKAELÄINHOITAJAN AMMATINKUVAUS JA TOIMINTAYMRÄRISTÖ.....	8
2.1 Koulutuksen ja ammatin kuvaus.....	8
2.2 Työehdot ja palkkaus.....	10
2.3 Klinikkaeläinhoitajan toimenkuvan mahdolliset muutokset tulevaisuudessa.....	11
3 TYÖHYVINVOINNIN PERUSTEET.....	14
3.1 Työhyvinvointiin liittyvät säännökset.....	14
3.2 Työhyvinvoinnin määritelmä ja tulevaisuus.....	17
4 HYVINVOINTI TYÖYHTEISÖSSÄ.....	19
4.1 Työntekijän ja työyhteisön hyvinvointi.....	19
4.2 Työhyvinvoinnin johtaminen, arvioiminen ja kehittäminen.....	23
5 TYÖHYVINVOINNIN ERITYISPIIRTEET ELÄINLÄÄKINTÄALALLA.....	28
5.1 Kansainvälistä tutkimusta hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnista.....	28
5.2 Eläinlääkintäalan tyypilliset kuormitustekijät Suomessa.....	32
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	35
7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET.....	37
7.1 Taustatiedot.....	37
7.2 Ammatillinen osaaminen ja motivaatio.....	38
7.3 Työn henkinen ja fyysinen kuormitus.....	45
7.4 Työn organisointi, esihenkilötyö ja työyhteisö.....	52
7.5 Työn ja vapaa-ajan tasapaino.....	62
7.6 Kokonaiskuva työhyvinvoinnista.....	65
8 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	67
8.1 Klinikkaeläinhoitajien koulutus ja työnkuva.....	67
8.2 Klinikkaeläinhoitajien osaaminen ja työn kuormittavuus.....	70
9 POHDINTA.....	82
LÄHTEET.....	85

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työssä jaksamista ja hyvinvointia, johon vaikuttavat muun muassa työn kuva, työyhteisö, työsuhde, työolot sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Työ voi olla ihmiselle tärkeä voimavara ja identiteetin perusta. Toisaalta työ voi olla riski sekä fyysiselle että psyykkiselle terveydelle. Työelämässä eletään muutosta, jossa ihmiseltä vaaditaan uudenlaista osaamista: kykyä pitää yllä ja uudistaa ammatillista osaamistaan sekä valmiutta toimia uusissa ympäristöissä ja olosuhteissa. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta yksilön ja yhteisön hyvinvoinnin lisäksi myös yritysten taloudelliseen tilanteeseen ja menestymiseen. Työhyvinvointi on nykyisessä työelämässä keskustelun kohteena yhä useimmin. Työhön liittyviä myönteisiä kokemuksia korostetaan enenevässä määrin. (Helsilä & Salojärvi 2013, 269.)

Työntekoa määrittävät useat eri lait, asetukset ja säädökset, joita Suomessa noudatetaan hyvin (Mannermaa 2022, 24). Sekä työnantajien että työntekijöiden järjestäytymisaste on Suomessa korkea (Työsuojelu 2022a). On kuitenkin muistettava, että Suomessakin on aloja ja ammattiryhmiä, jotka eivät ole järjestäytyneet. Yksi tällaisista aloista on klinikkaeläinhoitajat. Ala on pieni ja melko uusi. Ammattikunta ansaitsee työhyvinvointiin liittyen aiheiden nostamisen pinnalle pienuudestaan huolimatta, ja ehkä erityisesti juuri pienuuden vuoksi. Ala ansaitsee tulla kuulluksi. Klinikkaeläinhoitajien ammattikunnan työhyvinvoinnista ei ole tehty tutkimusta tai opinnäytetöitä Suomessa aikaisemmin. Myös kansainvälisesti aihe on harvinainen.

Klinikkaeläinhoitajan työ on erityisosaamista vaativaa asiantuntijatyötä (Erto 2023b). Klinikkaeläinhoitaja työskentelee tiiviinä työparina eläinlääkärin kanssa, mutta näiden kahden ammattiryhmän toimenkuvat ovat kuitenkin erilaiset. Tyypillisiä klinikkaeläinhoitajan tehtäviä ovat leikkaussali-, kuvantamis- ja laboratoriotyöt. Klinikkaeläinhoitaja huolehtii vastaanoton välinehuollosta ja aseptiikasta, hoidettavien eläinten hyvinvoinnista ja toimii asiakaspalvelutehtävissä. Klinikkaeläinhoitajat työskentelevät tavallisimmin yksityisillä eläinklinikoilla hoitaen pieneläimiä tai hevosia. Työ on useimmiten vuorotyötä ja voi sisältää päivystystä. (ePerusteet 2021a.) Alan järjestö Klinikkaeläinhoitajat ry on aktiivinen yhdistys, joka pitää myös työehtojen parantamiseen ja työhyvinvointiin liittyviä aiheita pinnalla (Klinikkaeläinhoitajat ry 2014b). Klinikkaeläinhoitajat ry toimii opinnäytetyön toimeksiantajana. Opinnäytetyön tarkoituksena on saada tietoa siitä, millaiseksi klinikkaeläinhoitajat kokevat työhyvinvointinsa. Alan jaksamishaasteista on saatu viitteitä aikaisemmissa kyselyissä

(Erto 2021; Erto 2023a). Tarkoitus on ymmärtää jaksamisen haasteita laajempänä ilmiönä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa klinikkaeläinhoitajien työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Tutkimuksesta hyötyy toimeksiantaja Klinikkaeläinhoitajat ry, yhdistys voi tulevaisuudessa käyttää hyvinvointitutkimuksen tuloksia. Kohderyhmä, jonka työhyvinvointi on tutkimuksen kohteena, tulee hyötymään tutkimuksesta saadessaan kokonaiskuvan alan työhyvinvoinnin tilanteesta. Opinnäytetyöllä aikaan saatuja tuloksia voivat käyttää yhdistyksen lisäksi työyhteisöt, yksittäiset työntekijät sekä esihenkilöt ja työnantajat. Tutkimuksen tekeminen koko ammattiryhmälle on kokonaiskuvan aikaansaamiseksi mielekkäämpää, kuin että tutkisi esimerkiksi yhden eläinlääkäriaseman työhyvinvointia. Opinnäytetyöstä on hyötyä työelämälle ja siitä saatavat tulokset voivat soveltua uudeksi opinnäytetyön aiheeksi tai esimerkiksi alalle laadittavan työhyvinvointisuunnitelman pohjatiedoiksi.

Opinnäytetyön lähestymistavassa on piirteitä tapaustutkimuksesta. Tutkimusmenetelmänä käytetään määrällisestä tutkimusotetta. Opinnäytetyön tietoperusta sisältää tietoa monipuolisista lähteistä. Opinnäytetyön empiirinen aineisto on kerätty kyselytutkimuksella. Opinnäytetyön laatija on tehnyt pitkän uran erilaisissa eläinalan työtehtävissä. Valtaosan urastaan hän on työskennellyt klinikkaeläinhoitajana. Nykyisin opinnäytetyön laatija työskentelee eläinten hoidon lehtorina. Omia lähtökohtia aiheen valintaan oli palvelu alaa, joka on itselle tärkeä, ja jolla on vain niukasti toimintaa tukevia sidosryhmiä ympärillään. Työhyvinvointi on mielenkiintoinen ja todella tärkeä asia. Opinnäytetyön laatiminen aiheesta antaa lisää osaamista työhyvinvoinnin laajasta kentästä sekä tuottaa valmiuksia mahdollisiin tulevaisuuden asiantuntijajoihin.

2 KLINIKKAELÄINHOITAJAN AMMATINKUVAUS JA TOIMINTAYMRÄRISTÖ

Tässä luvussa esitellään klinikkaeläinhoitajan koulutusta ja ammattia. Luvussa kerrotaan myös pienen alan työehdoista sekä palkkauksesta. Luvun lopussa on käsitelty tulevaisuuden näkymiä, jotka saattavat muokata klinikkaeläinhoitajan toimenkuvaa tulevaisuudessa.

2.1 Koulutuksen ja ammatin kuvaus

Klinikkaeläinhoitajaksi valmistutaan useimmiten suorittamalla eläinten hoidon ammattitutkinto, klinikkaeläinhoitamisen osaamisala. Opinnot voidaan suorittaa myös oppisopimuskoulutuksella. Mikäli eläinhoitaja omaa vahvan kokemuksen työskentelystä eläinhoitajana klinikalla, voi hoitaja suorittaa myös ainoastaan näytön ilman valmistavaa koulutusta. (Klinikkaeläinhoitajat ry 2014a.) Eläinten hoidon ammattitutkinnot, mukaan lukien klinikkaeläinhoitamisen osaamisala, ovat maa- ja metsätalouseläinlääkintäalan alla. Koulutusta tarjoaa Suomessa noin 10 ammatillista oppilaitosta. (Opintopolku 2023.) Ammatillisissa tutkinnoissa tutkinnon perusteet antavat raamit opiskeltavista asioista. Voimassa olevat eläinten hoidon ammattitutkinnon perusteet astuivat käyttöön vuoden 2019 alusta (ePerusteet 2021a). Yleisimpänä pohjakoulutuksena alalla toimii maatalouseläinlääkintäalan perustutkinto, eläinten hoidon osaamisala. Perustutkinto antaa hyvät valmiudet jatko-opintoihin ammattitutkintotasolle.

Ammattitutkinnon ja työkokemuksen jälkeen klinikkaeläinhoitaja voi opiskella klinikkaeläinhoitamisen erikoisammattitutkinnon. Erikoisammattitutkinto antaa valmiudet ohjata ja perehdyttää työntekijöitä. Erikoisammattitutkinnon valinnaisissa tutkinnon osissa voidaan erikoistua esimerkiksi anestesiatoimenpiteisiin, akuutti- ja tehohoitoon, diagnostiseen kuvantamiseen, sisätauti- ja kirurgian hoitotyöhön sekä koirien ja kissojen ruokintaan. Eläinten hoidon erikoisammattitutkintoa on Suomessa järjestetty vuodesta 2019 lähtien. (ePerusteet 2021b.) Klinikkaeläinhoitajan ammattinimike ei ole suojattu, joten klinikkaeläinhoitajana voidaan toimia myös ilman koulutusta. Ammattinimikkeenä voi toimia myös pieneläinhoitaja. Ammattinimike muutettiin tutkinnon perusteiden vaihtuessa vuonna 2012 pieneläinhoitajasta klinikkaeläinhoitajaksi. Klinikkaeläinhoitaja voi työskennellä yksityisellä tai julkisella sektorilla. Toimintaympäristö vaihtelee kunnan eläinlääkärien vastaanotoilta pieneläin- tai hevossairaaloihin.

Yksityistä eläinlääkintäalaa hallitsee pääosin yksi suuri eläinlääkäriketju Evidensia. Evidensian omistuksessa on 47 eläinlääkäriasemaa ympäri Suomen. Ketjussa työskentelee noin 1600 eläinlääketieteen ammattilaista. (Evidensia 2023.) Kotimaisen Evidensia eläinlääkäripalvelut omistaa globaali eläintenhoitoalan markkinajohtaja IVC Evidensia (Laakso 2023). Enenevässä määrin klinikkaeläinhoitajia palkataan myös kaupunkien- ja kuntien eläinlääkäriin vastaanotoille. Tällöin hoitajat työskentelevät yleensä kuntien sote- tai hyvinvointialueen palkkauksessa. Työehdoissa noudatetaan kunta-alan virka- ja työehtosopimusta. Joissakin kunnissa hoitajat voivat olla myös eläinlääkäriin itsensä palkkaamia. Suuri osa yksityisistä eläinlääkäriasemista on pienyrityksiä.

Klinikkaeläinhoitajat ja eläinlääkärit työskentelevät tiiviissä yhteistyössä toistensa kanssa, ja useimmiten kummallakin ammattikunnalla on omat työtehtävänsä. Klinikkaeläinhoitajan työ on erityisosaamista vaativaa asiantuntijatyötä, johon kuuluu sekä eläin- että ihmisasiakkaiden palveleminen (Erto 2023b). Klinikkaeläinhoitaja avustaa eläinlääkärinä toimenpiteissä sekä suorittaa itsenäisesti hoitotoimenpiteitä. Klinikkaeläinhoitaja tekee laboratoriotutkimuksia, ottaa röntgenkuvia, toimii leikkaussalissa anestesian valvonnassa sekä steriilinä avustajana, tekee välinehuoltoon liittyviä työtehtäviä ja huolehtii eläinpotilaiden hyvinvoinnista esimerkiksi heräämössä. Lisäksi klinikkaeläinhoitaja toimii monipuolisissa asiakaspalvelutehtävissä vastaanotossa hoitaen puhelinpalvelua, kirjauksia sekä laskutusta. Työnkuva käsittää myös toimitilojen puhtaudesta huolehtimista ja toimintapaikan varastojen ylläpitoa. (ePerusteet 2021a.) Klinikkaeläinhoitajan henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten empatia ja välittäminen, ovat tärkeä osa klinikkaeläinhoitajan osaamista muun ammatillisen osaamisen rinnalla (Clarke 2010, 80). Klinikkaeläinhoitajan työaika vaihtelee ja on yleisimmin noin 6–8 tuntia päivässä, ja 30–40 tuntia viikossa. Useimmiten työ on kaksi- tai kolmivuorotyötä, ja työ voi sisältää päivystystä. Alalla ei ole työehtosopimusta, eli alalla noudatetaan työlaainsäädäntöä. Työehtosopimuksen puuttumisen takia alan työehdot mukaan lukien alan palkkaus vaihtelevat huomattavasti työpaikkojen mukaan. (Klinikkaeläinhoitajat ry 2014a.)

Klinikkaeläinhoitajien yhdistyksenä toimii vuonna 1987 perustettu Klinikkaeläinhoitajat ry. Yhdistyksessä on jäseninä eläintenhoitajia, jotka työskentelevät muun muassa pieneläin- ja hevosklinikkoilla tai opiskelevat alaa. (Klinikkaeläinhoitajat 2014b.) Yhdistyksen jäsenmäärä huhtikuussa 2023 oli 501 henkilöä (Toivonen 2023). Klinikkaeläinhoitajat ry ei ole ammattiyhdistys. Yhteistyötä yhdistys tekee Toimihenkilöliitto Erton kanssa, joka ajaa jäsentensä etuja työelämässä. Erton jäsenenä olevat klinikkaeläinhoitajat kuuluvat Erton jäsenyhdistys Erityistoimihenkilöt ry eli Etryyn. (Klinikkaeläinhoitajat ry 2014b.)

Tarkkaa lukua klinikkaeläinhoitajien määrästä ei ole saatavilla, sillä rekisteriä tai vastaavaa johon tiedot kirjattaisiin ei ole. Joka tapauksessa ala on pieni. Tilastokeskuksen tilastoissa ei eritellä eri osaamisalojen suorittaneita, joten tilastot eivät tarjoa apua tarkan määrän selvittämiseen. Kuntien eläkevakuutuksen KEVAN nimikkeistöllä Tilastokeskuksen sivuilla tehdyn haun mukaan kuntasektorilla on vuonna 2021 työskennellyt 42 eläintenhoitajaa (Tilastokeskus 2021a). Ammattiluokituksen mukaan tehdyllä haulla ammattiryhmän ”5164 eläintenhoitajat ja lemmikkieläinten trimmaajat” kuntasektorilla kokoaikaisia työntekijöitä ammattiryhmässä oli 91 henkilöä (Tilastokeskus 2021b). Yksityisellä sektorilla vuonna 2021 on ollut 5164 ammattiryhmässä 940 palkansaajaa (Tilastokeskus 2021d).

2.2 Työehdot ja palkkaus

Klinikkaeläinhoitajien etuja ammattiliitoista vahvimmin ajaa Toimihenkilöliitto Erto ry jäsenyhdistyksensä Erytystoimihenkilöliitto Etry ry:n kanssa. Etry:ssä on jäsenenä pienillä toimialoilla työskenteleviä henkilöitä. Pienissä ammattikunnissa järjestäytyminen on erityisen tärkeää, jotta alan työehtoja saataisi korjattua. Etry nimeää tärkeimmäksi tavoitteekseen jäsenten saamisen työehtosopimuksen piiriin. Erto ja Etry linjaavat, että työelämän pitää olla nyt ja tulevaisuudessa sellainen, että kaikki jaksavat tehdä siellä töitä ja siellä on hyvä olla. (Erto 2023b.) Erto on julkaissut eläintenhoitoalalle työehtosuosituksen. Eläinlääkäriasemien ja eläinklinikoiden työehtosuosituksen avulla pyritään varmistamaan eläinlääkäriasemien ja -klinikoiden työntekijöille reilut työehdot. Suosituksessa kerrotaan muun muassa vähimmäispalkoista, palkankorotuksista ja -lisistä, työajoista ja perhevapaista. Peruspalkkatason pohjana toimii alan palkkatutkimus. (Erto 2023d.)

Erto on päivittänyt suosituksen eläinlääkäriasemien ja eläinklinikoiden työehdoiksi viimeksi vuonna 2023. Suosituksen työehdot ovat lakien säätämää minimiä paremmat. Suositus sisältää työehtojen lisäksi myös suositukset vähimmäispalkasta. Palkkaryhmiä on suosituksessa neljä ja kokemusvuosilisät määräytyvät 2, 4, 7 ja 10 työkokemusvuoden perusteella. Suosituspalkat vaihtelevat pääkaupunkiseudulla palkkaryhmän ja kokemusvuosien mukaan 1 877–2 868 euron välillä, muualla maassa 1 693–2 585 euron välillä. Suosituksen kohdassa 24 § Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäminen mainitaan, että osana työhyvinvoinnin edistämistä suositellaan työhyvinvointikorttikoulutusta työajalla niin esimiehille kuin työntekijöillekin. (Erto 2023e.)

Erton lisäksi Suomen eläinlääkäriliitto ry on julkaissut suosituksen työnantajana toimiville eläinlääkäreille pieneläinlääkäreiden hoitohenkilökunnan työehtoiksi. Suositus on vuodelta 2009, ja minimipalkkasuosituksia on muutettu vuonna 2013. Suosituksessa mainittuja ehtoja sovelletaan yksityisessä omistuksessa olevien pieneläinlääkäreiden hoitohenkilökuntaan. Palkkauksessa käytössä ovat kokemusvuosilisät sekä vaativuusryhmät työnkuvan mukaan. Pääkaupunkiseudulla on palkkataulukon mukaan hieman korkeammat palkat. Ammattitutkinnon suorittaneen pieneläin- tai kliinikkaeläinlääkärin (vaativuusryhmä 3) palkkaus vaihtelee suosituksessa pääkaupunkiseudulla kokemusvuosien mukaan 1 609–1 805 euron välillä, muualla Suomessa 1 503–1 689 euron välillä. (Suomen eläinlääkäriliitto 2009.)

Tilastokeskus julkaisee vuosittain palkkatilastot palkoista. Tilastokeskus ei erottele tilastoissaan eläinlääkäreitä toisistaan, ja tämän vuoksi pelkkien kliinikkaeläinlääkäreiden palkkatasosta Tilastokeskus ei tarjoa tietoa (Tilastokeskus 2010). Ammattiluokituksen mukaan tehdyllä haulla ammattiryhmän ”5164 Eläintenhoitajat ja lemmikkieläinten trimmaajat” säännöllisen työajan ansion keskiarvo vuonna 2021 oli 2 278 €/kk kuntasektorilla (Tilastokeskus 2021b). Yksityisellä sektorilla säännöllisen työajan keskiansio oli 2 339 € kuukaudessa (Tilastokeskus 2021d). Kuntien eläkevakuutuksen KEVA:n mukaan säännöllisen työajan ansion keskiarvo kuntasektorilla on ollut 2 311 €/kk vuonna 2021 (Tilastokeskus 2021a). Erton palkkakyselyn ja Tilastokeskuksen eläinlääkäreiden palkat ovat linjassaan toistensa kanssa, joten näistä voi päätellä alan palkkatasoa.

2.3 Klinikkaeläinlääkärin toimenkuvan mahdolliset muutokset tulevaisuudessa

Suomessa on pulaa eläinlääkäreistä sekä kunnallisella että yksityisellä sektorilla. Opetus ja kulttuuriministeriö tilasi selvityksen eläinlääkäreiden osaamisesta ja työvoimatarpeesta Finnish Consulting Groupilta. Selvitys saatiin valmiiksi alkuvuonna 2023. Selvityksen mukaan eläinlääkäripulaan on syynä muun muassa pieneläinlääkäreiden määrän kasvaminen ja niiden aiempaa parempi hoidattaminen, alan vetovoimatekijöiden puute sekä alhainen alan koulutuspaikkojen määrä. Selvitys sisältää monia ehdotuksia työolojen kehittämiseen. Selvityksessä otetaan kantaa myös avustavan henkilökunnan määrään. Selvityksen mukaan avustavan henkilökunnan määrä ja kollegiaalinen tuki, jotka mahdollistavat riittävän suurissa toimintayksiköissä, tukevat työn organisointia ja eläinlääkärien jaksamista. (Opetus ja kulttuuriministeriö 2023.)

FCG Finnish Consulting Group Oy (2023, 29–30) toteaa hankkeen loppuraportissaan, että avustavan henkilökunnan määrä vaihtelee kunnissa suuresti. Joissain kunnissa eläintenhoitajat työskentelevät kunnan palkkalistoilla, toisaalla eläinlääkäri on voinut palkata hoitajan itse ja useimmissa kunnissa eläinlääkäri työskentelee ilman hoitajaa. Toimenpiteeksi loppuraportissa ehdotetaan esimerkiksi yhden hoitajan palkkaamista kuntien yhteisvastaanotolle kolmelle eläinlääkärille. Eläinlääkärit kertoivat selvityksen haastatteluissa, että tutkinnon suorittaneita eläintenhoitajia on liian vähän. Selvityksen mukaan eläintenhoitajan rooli on merkittävä myös eläinten omistajille, koska eläintenhoitajat pystyvät kertomaan eläinten hoidosta omistajille. Eläinlääkärin antamien ohjeiden selventäminen omistajalle kuuluu niin ikään eläintenhoitajan tehtäviin.

Myös eläinsuojeluvalvonnassa voisi hyödyntää eläintenhoitajien osaamista, mikäli hoitajille voitaisi tarjota lisäkoulutusta eläinsuojeluasioista. Eläinlääketieteellisellä tiedekunnalla olisi olemassa valmiudet lisäkoulutuksen järjestämiseen. Selvityksen mukaan eläintenhoitaja voisi toimia eläinlääkärin työparina valvonnassa, jolloin paine saada eläinlääkäreitä valvontaan pienenesi. Lisäkoulutus mahdollistaisi uusia toimenkuvia hoitajille. Selvityksessä otettiin kantaa myös eläintenhoitajatutkinnon siirtämiseksi korkeakoulututkinnoksi. Tälle ei kuitenkaan nähty tarvetta, vaan avustavia tehtäviä voitaisi suorittaa toisen asteen tutkinnon pohjalta. Nykyisen kaltaisella työaikamallilla kunnissa ei ole juuri motivaatiota palkata avustavaa henkilökuntaa vastaanotoille. Avustava henkilökunta voi toimia myös vetovoimatekijänä eläinlääkäreiden palkkauksessa. (FCG 2023, 29–30.)

Eläintenhoitajasta esitetään apuja myös päivystystyön kehittämiseen. Yhteistoimintaa-alueella päivystys voitaisi organisoida niin, että puhelut ottaa vastaan eläintenhoitaja, joka ohjaa toimintaa ohjeistamalla kiireettömiä potilaita hoitoon päivystyksen ulkopuolelle sekä kiireelliset potilaat lähimmälle päivystävälle eläinlääkärille. ”Päivystyshoitaja” voisi ohjata useamman päivystysalueen toimintaa. Selvitys toteaa, että eläintenhoitoalan houkuttelevuutta on parannettava, sillä myös hoitajista on pulaa eläinlääkäripulan lisäksi. (FCG 2023, 29–30.) Evidensian yhteiskunnallisista asioista vastaava Anssi Tast ottaa kantaa STT:n (2022) tiedotteesta selvitykseen. Tast mainitsee, että lisäämällä klinikkaeläinhoitajien vastuuta voitaisiin helpottaa eläinlääkäreiden resurssipulaa ja työkuormaa. Hoitajien toimenkuva voisi olla samantapainen kuin humanipuolella. Nykyisessä pieneläinklinikkatoiminnassa hoitaja ei voi tehdä samanlaisia toimenpiteitä kuin esimerkiksi sairaanhoitaja ihmispuolella. Lainsäädännön muutoksilla klinikkaeläinhoitajille saataisiin samanlaisia valtuuksia, jolloin klinikkaeläinhoitaja voisi hoitaa esimerkiksi perusterveydenhuoltoon liittyviä toimenpiteitä kuten rokotuksia.

Ruotsissa on tehty vuonna 2022 valtion toimesta selvitys eläinlääkintäalan kehittamisestä. Selvityksessä otetaan niin ikään kantaa hoitajien toimenkuvan muutoksiin. Selvityksen mukaan lemmikkieläinten määrä on kasvanut voimakkaasti, mikä on lisännyt eläinlääkärikäyntien määrää. Tämän lisäksi lemmikkien vakuuttaminen on yleistynyt, mikä lisää lemmikkien hoidattamisen määrää. Omistajat vaativat lemmikeilleen entistä vaativampia hoitoja, joka vaikuttaa eläinlääkäreiden ja -hoitajien osaamistarpeeseen. Ruotsissa esitetään eläintenhoitajille uutta säänneltyä hoitajanimikettä. Ruotsissa on jo lisätty eläintenhoitajien ja eläinlääkäreiden koulutuspaikkoja, mutta näitä esitetään lisäävän seuraavan 15 vuoden aikana 160 koulutuspaikalla eläintenhoitajien osalta. Osavien hoitajien määrän lisääminen helpottaisi työvoimapulaa. (Sveriges Riksdag 2022.)

American Animal Hospital Association AAHA on julkaissut tänä vuonna ohjeet eläinlääkintätekniikoiden toimenkuvasta (Boursiquot ym. 2023, 2). Suomessa vastaavaa ammattinimikettä ei käytetä. Eläinlääkintätekniikot työskentelevät klinikoilla eläinlääkäreiden ja eläinlääkärin avustajien väli-maastossa (American Animal Hospital Association 2023). Eläinlääkintätekniikon työnkuva on hyvin samankaltainen kuin Suomessa klinikkaeläinhoitajien. Ohjeiden taustalla on Yhdysvalloissa pitkään jatkunut keskustelu teknikoiden osaamisen paremmasta hyödyntämisestä. Yhdysvaltain eläinlääkintäala kärsii tällä hetkellä henkilöstöpulasta, koska työ ei ole houkuttelevaa, alalla ei pysytä, alalla on paljon mielenterveyden haasteita ja loppuun palamista. Edellä mainituiden syiden takia potilaat pääsevät hoitoon heikosti. Teknikoiden optimaalinen käyttö lisää työ- ja uratytyvyyttä sekä edistää keskinäisen luottamuksen ja yhteistyön ilmapiiriä. Potilaat ja asiakkaat hyötyvät, kun teknikot pystyvät ottamaan laajempia rooleja, jotka vastaavat heidän koulutustaan ja osaamistaan. (Boursiquot ym. 2023, 2.)

Myös Uudessa-Seelannissa tehty tutkimus kertoo, että hoitajien koulutusta ja osaamista ei hyödynnetä täydellä potentiaalilla (Harvey & Cameron 2019). Suomessa eläintenhoitoon ammattitutkinnon tutkinnon perusteita ollaan päivittämässä paremmin työelämän tarpeita vastaaviksi. Uudistustyö on käynnissä kesän 2023 – kevään 2024 aikana. (Opetushallitus 2023.)

3 TYÖHYVINVOINNIN PERUSTEET

Tässä luvussa keskitytään työhyvinvoinnin perusteisiin eli työhyvinvointiin liittyviin säännöksiin sekä työhyvinvoinnin määritelmään. Luvun tarkoitus on avata työhyvinvoinnin ja sen tutkimisen historiaa, ja ennen kaikkea sitä, mitä kaikkea työhyvinvoinnin käsite pitää sisällään nykypäivänä. Luvussa keskitytään myös lainsäädäntöön, joka ohjaa itse työnteon lisäksi myös työhyvinvointia.

3.1 Työhyvinvointiin liittyvät säännökset

Suomessa on ollut elokuussa 2022 voimassa yhteensä 103 työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvää säännöstä (Mannermaa 2022, 24). Työntekijöiden ja työnantajien oikeudet ja velvollisuudet määritellään työlainsäädännössä, lakeja täydennetään asetuksin. Työlainsäädäntöön kuuluu lukuisia eri säädöksiä; muun muassa työturvallisuuslaki, työaikalaki, työsopimuslaki ja vuosilomalaki. (Työsuojelu 2022a.) Työlainsäädännön pääpiirteet ovat työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden suojelussa sekä työehdoissa. Työsuojelua valvovat työsuojeluviranomaiset. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a.) Työlainsäädännön voidaan katsoa antavan raamit myös työhyvinvoinnille.

Työturvallisuuslaki liittyy olennaisena osana työhyvinvointiin. Työturvallisuuslain tavoitteena on työympäristön- ja olosuhteiden parantaminen, jotta työntekijöiden työkyky säilyy turvattuna. Työturvallisuuslain säädöksillä pyritään välttämään ja ennaltaehkäisemään työn mahdollisesti aiheuttamia fyysisiä ja psyykkisiä haittoja sekä ammattitauteja. Työturvallisuuslaki kattaa siis myös työntekijän henkisen terveyden turvaamisen. Lisäksi työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa muun muassa töiden suunnitteluun, työntekijän opastukseen ja suojainten käyttöön liittyvissä asioissa. Työturvallisuuslaki asettaa veloitteita myös työntekijälle. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1:1 §–5:48 §.) Suomen lainsäädännön lisäksi myös EU:n säädökset luovat pohjan työn turvalliseen ja terveelliseen suorittamiseen. EU-puitedirektiivi työturvallisuudesta ja työterveydestä (direktiivi 89/391/ETY) on keskeisin säädös, joka velvoittaa kaikkia EU:n jäsenmaita asettamalla vähimmäisvaatimukset työn tekemiselle turvallisesti ja terveellisesti. (Mannermaa 2022, 22–23.)

Työnantaja on velvollinen laatimaan työsuojelun toimintaohjelman turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi. Työsuojelun yhteistoimintaan velvoittaa laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. (Mannermaa 2022, 42–45.) Työpaikan yhteistoiminnan avulla

parannetaan työntekijöiden ja työnantajan välistä vuorovaikutusta. Tavoitteena on saada työntekijöiden ääni kuuluviin työpaikan terveellisyyttä ja turvallisuutta koskevassa suunnittelussa ja päätöksen teossa. Työsuojelutoiminnassa työnantajaa edustaa työnsuojelupäällikkö ja työntekijöitä työsuojeluvaltuutettu varavaltuutettuineen. Alle 10 henkilön työpaikalla laki ei velvoita työsuojeluvaltuutetun valintaan. Työsuojelupäällikkö on nimettävä kaikenkokoisille työpaikoille. Vähintään 20 työntekijän työpaikalla on oltava työsuojelutoimikunta, joka käsittelee työolojen tilaa ja kehitystä tehden kehittämisehdotuksia. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 1:1 §; 5:22 §–43 §.)

Vuonna 2022 astui voimaan Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (1333/2021). Lakia sovelletaan vähintään 20 työntekijän yrityksiin. Yhteistoimintalain uusi velvoite kehottaa jatkuvaan vuoropuheluun työnantajan ja henkilöstön välillä. Vuoropuhelun aiheina voivat olla esimerkiksi työpaikan pelisäännöt, käytännöt, työhyvinvointi sekä henkilöstön rakenne. Laissa veloitetaan laatimaan työyhteisön kehittämissuunnitelma. Toinen uudistus laissa on muutosneuvottelujen käyminen (entiset yt-neuvottelut). Henkilöstön edustajalla on oikeus osallistua vuoropuheluun ennen työnantajan päätöksen tekoa asiassa, joka vaikuttaa henkilöstön asemaan. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi suunniteltu irtisanominen tai työsopimuksen ehdon muuttaminen. (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 1:1 §–5:34: §; Mannermaa 2022, 50–52; Manka & Manka 2023, 229.)

Työajoista säädetään työaikalaissa sekä työehtosopimuksissa. Työnantajan tulee huolehtia työvuorosuunnittelusta, sekä niiden julkaisemista ajoissa. Ihminen väsy ja riskit sairastumiseen sekä työtapatuuriin kasvavat mitä enemmän työtunteja vuorokaudessa tehdään. Ilta-, yö- ja vuorotyöllä tiedetään olevan haittansa. Työvuorosuunnittelua voidaan tehdä yhteisöllisesti. (Mannermaa 2022, 334–337.) Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työaikoihin vähentävät kuormitusta ja siihen liittyviä terveysriskejä. Haasteita hyvinvoinnille voi tulla esimerkiksi lyhyistä työvuorojen väleistä, useista peräkkäisistä yövuoroista ja niiden jälkeisen vapaajakson lyhydestä, aikaisista useista peräkkäisistä aamuvuoroista, vain yksittäisestä vapaapäivästä työvuorojen välissä tai pitkistä työvuoroista. (Työterveyslaitos 2015, 71–74.)

Työlainsäädäntöön kuuluvien lakien ja säädösten lisäksi työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä lakeja on muitakin, kuten yhdenvertaisuuslaki (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työntekijöiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjimisen välttäminen. Työsyryntää ei saa tapahtua esimerkiksi työn tekemisessä, palkanmaksussa, koulutukseen pääsemisessä tai rekrytoinneissa. (Mannermaa 2022, 373.)

Lainsäädäntö luo siis pohjan työelämän työehtojen sääntelylle. Työntekijä- ja työnantajaliitot solmivat työ- ja virkaehtosopimuksia, joissa sovitaan työsuhteen ehoista lainsäädäntöä yksityiskohtaisemmin (Työsuojelu 2022a). Työehtosopimus määrittelee toimialalle esimerkiksi palkat, työajat ja lomat (Suomi.fi 2020). Työehtosopimus voidaan solmia myös paikallisesti työnantajan ja työntekijöiden välille (Työsuojelu 2022a). Suurin osa suomalaisista kuuluu johonkin ammattiliittoon tai työtömyyskassaan. Ammattiliitot neuvottelevat työnantajaliittojen kanssa palkoista sekä muista työehdoista (InfoFinland 2023). Mikäli alalla ei ole työehtosopimusta, työlainsäädäntö antaa raamit millaisia ehtoja työsuhteissa noudatetaan. Työlainsäädäntö ei kuitenkaan ota kantaa esimerkiksi palkan määrään. Alalla, jolla ei ole työehtosopimusta, palkka on työnantajan ja työntekijän sovittavissa. Mikäli alalla ei ole työehtosopimusta, voivat ammattiliitot esittää alalle palkka- ja työehtosuosituksia (Erto 2023c).

Suomessa työterveyshuolto kuuluu kaikille työntekijöille riippumatta työsuhteen laadusta ja kestosta. Työterveyteen liittyvät palvelut ovat organisaatioissa useimmiten ulkoistettu terveystaloihin erikoistuneille yrityksille. Työterveyshuollon järjestää ja kustantaa työnantaja. (Työsuojelu 2022b.) Työnantajan on huolehdittava yhdessä työntekijän kanssa työntekijän työturvallisuudesta, terveydestä ja työkyvystä. Tästä säädetään työterveydenhuolto- ja työturvallisuuslaissa. Työterveyshuoltolaki edellyttää, että työntekijä saa neuvoja, tietoja ja ohjausta omaa terveyttään koskien sekä tietoa työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä. (Uusitalo 2017, 2893.) Terveystalouden lisäksi työterveyshuolto tähtää työolojen parantamiseen, joita voidaan kehittää paremmaksi työterveyshuollon työpaikkaselvityksen ja toimintaohjelman avulla (Mannermaa 2022, 383).

Työterveyshuollon ja työsuojelun ohella Suomeen on syntynyt myös toimiala organisaatioiden kehittämiseen. Erilaisista palveluntarjoajista voidaan käyttää muun muassa nimityksiä mentori, valmentaja, coach ja työnohjaaja. (Kauhanen, Leppävuori & Mansukoski 2015, 114.) Työnohjaus on oman tai työyhteisön työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu toistuvien tapaamisten muodostamassa prosessissa työnohjaajan avulla. Työnohjaus voi olla yksilöllistä, ryhmälle, työyhteisölle tai esihenkilölle kohdistettua toimintaa. (Suomen työnohjaajat ry 2022.) Työhyvinvoinnin erilaiset haasteet voivat olla syy hakeutua työnohjaukseen. Työnohjaus lisää työhyvinvointia vahvistaen ammatillista itsetuntoa, palautteen hyödyntämistä, oikeudenmukaisuuden ja osallisuuden kokemista sekä esimiehen ja työyhteisön tukea. Työnohjauksella voidaan tuottaa uusia ajattelumalleja ja innovaatioita. (Heroja ym. 2022, 7.)

3.2 Työhyvinvoinnin määritelmä ja tulevaisuus

Työhyvinvoinnin käsitteelle ei ole Suomessa vakiintunutta määritelmää. Manka & Manka (2023, 109) kertovat, että työhyvinvoinnin käsite sisältää työkyvyn, työterveyden ja työn sujumisen arjessa. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat organisaation ilmapiiri, toimintatavat, johtaminen, työn piirteet sekä työntekijän omat tulkinnat hyvinvoinnista. Mannermaa (2022, 289) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi on seurausta sujuvasta työskentelystä: työntekijän työskentely sujuu hyvässä työympäristössä ja työyhteisö on terveellinen ja turvallinen. Työhyvinvoinnin edellytyksiä ovat hyvä johtaminen, osaaminen, työyhteisö, työolosuhteet ja työkykyinen työntekijä”. Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivuilla (2023b) mainitaan työhyvinvoinnin tarkoittavan kokonaisvaltaista työkykyä, joka muodostuu yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostaman kokonaisuuden lopputuloksena. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat työn mielekkyys, terveys, turvallisuus, kannustava johtaminen, hyvä ilmapiiri työyhteisössä sekä työyhteisön ammatitaitoisuus. Työhyvinvoinnin kasvulla on vaikutusta työssäjaksamiseen, työn tuottavuuteen, työhön sitoutumiseen sekä sairaspöissaolojen vähenemiseen.

Työhyvinvoinnin käsitteen lisäksi työkuormitukseen liittyy lukuisia muitakin käsitteitä, joita on kuvattu taulukossa 1 (Työterveyslaitos 2015).

TAULUKKO 1. Työhyvinvoinnin käsitteistöä (Työterveyslaitos 2015)

Käsite	Selite
Riski	Vaarallisen/haitallisen tapahtuman todennäköisyyden ja seurausten yhdistelmä
Altiste	Vaaraa/haittaa aiheuttava tekijä
Vaara	Terveyttä uhkaava tekijä, joka aiheutuu työstä, toiminnasta tai työoloista
Kuormitus	Tapahtumaketju, joka vaikuttaa työntekijään
Kuormittuminen	Yksilötason kuormituksen seuraukset
Kuormittuneisuus	Kuormittuneisuuden aste työntekijällä
Kuormitustekijät	Työtehtävään, -prosessiin, -ympäristöön, -organisointiin tai työyhteisön ja organisaation toimintatapojen ominaisuuksia
Henkinen hyvinvointi	Myönteinen kokemus työstä

Työhyvinvoinnin tutkimusta on tehty jo yli sata vuotta, mutta ajansaatossa työhyvinvointitutkimuksen kohteissa on tapahtunut muutosta. Työhyvinvointitutkimus on saanut alkunsa fysiologisesta stressitutkimuksesta. Työntekijää haluttiin suojata fyysistä terveyttä uhkaavilta tekijöiltä. Tutkimuksessa kohteena oli yksilö. Myöhemmin tutkimuksen kohteena olivat yksilön lisäksi myös työympäristön aiheuttamat stressivaikutukset. Stressimallit tarkastelevat lähinnä työn rasittavuutta sekä pahoinvointia ottamatta huomioon sitä, mistä voisi löytää iloa työhön tai onko hyvinvoinnilla yhteyttä organisaation tuloksellisuuteen. Työhyvinvoinnin voidaan siis katsoa olevan muutakin kuin oireiden puuttumista. (Manka & Manka 2023, 91–96.)

Henkinen hyvinvointi ja työssä jaksamisen edistäminen ovat tulleet mukaan työturvallisuustyöhön 2000-luvulla. 2010-luvulla aineettoman pääoman merkitys on korostunut ja 2020-luvun alussa keskeisiä näkökulmia ovat olleet työntöön monimuotoistuminen, etiikka ja resilienssi. (Mannermaa 2022, 396–399.) Manka & Manka (2023, 13–15) mainitsevat, että koronapandemia ja Ukrainan sota ovat kohdistaneet työelämään muospaineita. Myös digitalisoituminen luo muutosta entisestään, jonka seurauksena on alettu kiinnittämään huomiota myös aivoja kuormittavan työn ergonomisuuteen. Mangan mainitsevat tulevaisuuden työelämän haasteeksi myös uusien sukupolvien tulehisen työelämään, joilla arvot ja asenteet ovat kovin erilaiset kuin mihin työelämässä on totuttu.

Työterveyslaitos (2020, 4–5) on julkaissut raportin Työhyvinvointia työstä 2030-luvulla, jossa tarkastellaan skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Raportissa on nostettu esiin skenaarit, jotka tulevaisuudessa vaikuttavat työelämään. Käsittelyssä ovat toiminta- ja ajattelutapojen muutos, ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö, teknologinen muutos sekä ilmaston muutos. Myös Sitra on tarkastellut työelämän tulevaisuutta artikkelissaan ”Työn tulevaisuudet megatrendien valossa”. Megatrendeiksi artikkelissa mainitaan; ekologinen jälleenrakennus, talousjärjestelmän kestävyys, verkostomaisen vallan voimistuminen, teknologian kehittyminen sekä väestön ikääntyminen ja monimuotoistuminen. (Dufva, Solowjev-Wartiovaara & Vatata 2021.) Globaalit uhkat tuovat epävarmuutta tulevaisuuteen. Tulevaisuuden työelämää tulisi osata tarkastella uusin ajattelu- ja toimintavoin. Luovuutta, osaamista ja tietoa tulee hyödyntää entistä tehokkaammin. Yksittäisen työntekijän vastuu omasta hyvinvoinnistaan tulee kasvamaan työkyvyn ylläpidon ja itsensä jatkuvan kehittämisen muodossa. Teknologian myötä tulevaisuus voi tuoda tullessaan uudenlaisia töitä, työn tekotapoja ja työpaikkoja. (Manka & Manka 2023, 28–29.) Vaikka megatrendit vaikuttavat ehkä kaukaisilta asioilta, on näiden tulo todellisuutta ajallaan myös pienille aloille.

4 HYVINVOINTI TYÖYHTEISÖSSÄ

Tässä luvussa keskitytään yksittäisen työntekijän ja työyhteisön hyvinvointiin. Lisäksi luvussa tarkastellaan työhyvinvoinnin johtamista. Hyvinvointi työyhteisössä luvussa katsotaan myös tulevaisuuteen: mitä keinoja työhyvinvoinnin arvioimiseksi ja kehittämiseksi on käytettävissä.

4.1 Työntekijän ja työyhteisön hyvinvointi

Työntekijällä tulee olla riittävä ammatillinen osaaminen työtehtäväänsä. Ammatillisen osaamisen rinnalla työntekijän tulee omata riittävät alaistaidot. Alaistaidoista voidaan käyttää myös nimitystä työntekijäosaaminen tai työntekijätaidot. Työntekijätaitoihin kuuluu ammattitaidon lisäksi muun muassa hyvät vuorovaikutustaidot, ristiriitojen käsittelykyky ja tunteiden hallinta, pyrkimys itsensä kehittämiseen, työroolissa pysyminen sekä stressin- ja yleinen elämänhallinta. (Mannermaa 2022, 289–291.)

Työkyvystä huolehtiminen lähtee työntekijästä itsestään (Mannermaa 2022, 289). Työkyvyn osa-alueita ovat psyykinen-, fyysinen- ja sosiaalinen hyvinvointi sekä työn imu. On huomattavaa, että kokemukset syntyvät työajan lisäksi myös vapaa-ajalla. Esimerkiksi fyysinen hyvinvointi kattaa ravitsemukseen, uneen ja kuntoon liittyviä asioita. (Mannermaa 2022, 298.) Psyykinen hyvinvointi koostuu niin tyytyväisyydestä työhön, mutta myös tyytyväisyydestä elämään kokonaisvaltaisesti. Psyykkistä hyvinvointia lisääviä tekijöitä elämään ovat aktiivisuus, myönteinen perusasenne, oman itsensä hyväksyminen sekä kyky sietää vastoinkäymisiä. Työssä psyykkistä hyvinvointia lisääviä tekijöitä voidaan katsoa olevan mahdollisuus kehittymiseen, kokemus vaikuttaa omaan työhönsä, työn hyvä organisointi ja esihenkilön osaava tuki. (Mannermaa 2022, 303.)

Psyykkistä hyvinvointia kuvaa termi psykologinen pääoma. Psykologisen pääoman ulottuvuuksia ovat itseluottamus, toiveikkuus, optimismi sekä sitkeys. Jokaisen työntekijän psykologinen pääoma vaikuttaa työpaikalla käyttäytymiseen ja työssä suoriutumiseen. Psykologisella pääomalla katsotaan olevan vaikutusta työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja vähäisempiin poissaoloihin. Psykologinen pääoma on osin perimän, kasvatuksen kuin sattumankin tulosta, mutta sitä voi myös oppia. (Manka & Manka 2023, 204–205.) Työstä syntyy sekä positiivista että negatiivista painetta. Työssä on toivottavasti myös psykososiaalisia voimavaratekijöitä, jotka auttavat jaksamaan ja saavat

aikaan työn imua. (Manka & Manka 2023, 219.) Työn imua voidaan kuvata tilana, jossa työntekijä on tarmokas, omistautunut ja uppoutunut. Työn imun katsotaan saavan aikaan sitoutumista, halua antaa parastaan sekä aktiivista toimijuutta työssä. Työn imu vaikuttaa myös hyvinvointiin vapaa-ajalla, ja työn imun on todettu tarttuvan työpaikalla. (Manka & Manka 2023, 150.)

Työ voi aiheuttaa yksilölle stressiä. Stressin oireet ovat yksilöllisiä. Yleinen stressin oire on unen häiriintyminen. Stressi voi aiheuttaa muisti- ja keskittymishäiriöitä. Nautintoaineiden käyttö voi lisääntyä stressaantuneella ihmisellä ja stressi voi aiheuttaa myös fyysisiä oireita. Työstressi on usein seurasta ali- tai ylikuormituksesta. Alikuormitustilanteessa työ ei anna työntekijälle riittävästi haastetta tai työtä on liian vähän. Ylikuormitustilanne syntyy, jos työ vaatii tekijältään liikaa. Paras tilanne on sellainen, milloin työ haastaa ja työtä on sopivasti. Stressin vaikutukset näkyvät viiveellä, joten oireiden yhdistäminen stressin aiheuttajaan voi olla haastavaa. Lyhytaikainen stressi ei ole vaarallista, mutta se muuttuu haitalliseksi pitkittyessään. Pitkittänyt stressi voi jatkua työuupumuksena. Työuupumukselle on tyypillistä kokonaisvaltainen fyysinen ja emotionaalinen väsymys. Uupunut henkilö kynnistyy ja työn merkityksellisyys sekä ammatillinen itsetunto voi kadota. Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat lisätä mielenterveyshäiriöiden ilmaantumista. (Reijula ym. 2018, 30–33).

Negatiiviseen stressiin johtavia yleisimpiä syitä ovat

- työn määrä
- hallinnan puute
- vähäinen palautuminen
- ristiriidat työyhteisössä
- arvoriidat
- epäreilisuus
- oma persoona (itsellä ei ole resursseja kuten psykologista pääomaa tai osaamista)

(Manka & Manka 2023, 223–224).

Työntekijän tulisi arvioida säännöllisesti, antaako työ voimavaroja, kuormittaako työ sekä onko voimavarojen ja kuormituksen suhde tasapainossa. Myös yksityiselämän kuormitus ja haasteet vaikuttavat kokonaiskuormitukseen. Mikäli työntekijä palautuu kuormituksesta hyvin, kuormitus ei kasaannu. Psykososiaalisen kuormituksen ja palautumisen kokemus on yksilöllinen. (Mannermaa 2022, 303–312.) Ihminen omaa palautumismekanismiin, joka auttaa palauttamaan työn vaatimat voimavarat. Mekanismi palauttaa elimistön lepotilaan stressitilasta. Unta pidetään yhtä

merkittävimmistä asioista palautumisen kannalta. (Manka & Manka 2023, 227–228.) Työntekijän tulisi osata ja pystyä asettamaan työllensä rajat sekä huolehtia jaksamisestaan levolla ja virkistymisellä. Omien arvojen ja työn tekemisen tavan tunnistaminen on tärkeää, ja toisinaan onkin hyvä pohtia, mikä on riittävän hyvä työsuoritus vallitsevissa olosuhteissa. Tehokasta palautumista tulisi tapahtua jokaisen työvuoron jälkeen, ei vain lomilla tai viikonloppuisin. Työpäivän aikana tapahtuvien mikrotaukojen on todettu saavan aikaan palautumista ja lisäävän työtehoa. (Mannermaa 2022, 316–317.) Palautumista edistävät muun muassa rentoutuminen, työstä irrottautuminen, yhteenkuuluvuuden tunne, merkityksellisyys, autonomia sekä taidon hallinta. (Mannermaa 2022, 316–317; Manka & Manka 2023, 230–231.)

Eettistä kuormitusta työstä voi syntyä silloin, kun työntekijällä on työstään liian suuri vastuu toimintamahdollisuuksiin nähden. Eettinen kuormitus tai stressi voi saada alkunsa myös epä tietoisuudesta, mikä on oikea tapa toimia, tai kun työntekijä tietää, mikä on oikea toimintatapa, muttei voi syystä tai toisesta toimia niin. Sekä työntekijän että organisaation arvot vaikuttavat pohdintaan eettisyydestä. (Mannermaa 2022, 321.) Itsensä johtaminen ja omaan työhön liittyvien vaikutusmahdollisuudet ovat tärkeitä eettisen kuormituksen ennaltaehkäisyssä ja vähentämisessä. Oman työn suunnittelu ja vaikutusmahdollisuudet työn toteutukseen sallivat omien arvojen mukaisen toiminnan ja saavat aikaan eettisen kuormituksen vähenemistä. Henkilökohtaisella toimijuudella tarkoitetaan, että työntekijällä on kyky ja mahdollisuus tehdä omaa toimintaansa koskevia valintoja niin, että toimintaa ei ohjailta ylhäältä päin. On kuitenkin muistettava, ettei tämä ole aina mahdollista. Työnantajalla on oikeus asettaa tietyt raamin työnteolle. (Huhtala 2021, 6–8.)

Työhyvinvointia lisää työntekijän kokemus siitä, että hän kokee työnsä merkitykselliseksi. Työn arvokkuus, hyvää tuottava päämäärä, yhteisöllisyys, autonomia, oman osaamisen hyödyntäminen, työtehtävien monipuolisuus ja palautteen saaminen ovat työn merkityksellisyyden kannalta tärkeitä asioita. (Mannermaa 2022, 326.) Työhyvinvointia lisää työntekijän kokemus siitä, että työn tavoitteet ovat selkeät. Mikäli työn tavoitteet ovat epäselviä tai ristiriitaisia, työntekijä ei tiedä miksi työtä tehdään ja hänen voi olla haastavaa priorisoida työtehtäviään. (Reijula ym. 2018, 37–38.) Työhyvinvointiin liittyy olennaisesti resilienssi. Resilienssillä tarkoitetaan muutosjoustavuutta, selviytymiskykyä ja palautumiskykyä. Työelämässä resilienssi vaikuttaa ihmisen kykyyn selviytyä toimintakykyisenä kriiseissä tai muutostilanteissa. Ihminen voi kehittää omaa resilienssiään. Resilientti ihminen kykenee hoitamaan kuormitus- ja muutostilanteet helpommin ja palautumaan näistä nopeammin. (Mannermaa 2022, 317–318.)

Yksittäisen ihmisen työntekijätaidoilla on merkitystä, kun laajennetaan käsitettä työyhteisötaitoihin tai -osaamiseen. Työyhteisöosaamisen taitoja ovat muun muassa keskinäinen luottamuksen kokemukset, tiiminä kehittyminen, avuliaisuus, työorientoituminen sekä toiminnan arvioiminen ja kehittäminen. (Mannermaa 2022, 322–325.) Kaikissa työyhteisöissä sattuu tilanteita, jotka haastavat yhteistyön sujuvuutta. Ristiriitatilanteet syntyvät usein ihmisten erilaisista mielipiteistä koskien työn tekemistä. Ristiriitatilanteissa toimitaan usein tunteiden vallassa. Ristiriidan jokaisen osapuolen tehtävänä on varmistaa, että tunteet pysyvät hallinnassa, käsiteltävä asia ei muutu henkilökohtaiseksi ja että asian käsittely pysyy asiallisena. Toisen kuunteleminen on tärkeää, vaikka itse olisi eri mieltä asiasta. Ristiriidat tulisi sopia mahdollisimman pian, jotta työnteon arki saadaan palautumaan normaaliksi. (Mannermaa 2022, 355–356.) Työpaikan myönteinen vuorovaikutus auttaa työpaikan päivittäisarjessa ja auttaa hallitsemaan stressiä. Stressin ja uupumuksen voidaan katsoa tarttuvan organisaation sisällä. Tutkimusten mukaan kielteiset ajatukset välittyvät ihmisten välillä myönteisiä ajatuksia tehokkaammin. Sosiaalisella tuella on tärkeä merkitys työhyvinvoinnissa. (Mannermaa 2022, 315.)

Työturvallisuuslaki velvoittaa jokaista työntekijää käyttäytymään asiallisesti ja välttämään toisiin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista käytöstä. Kuitenkin työpaikoilla esiintyy kiusaamista ja epäasiallista käytöstä. (Mannermaa 2022, 359–362.) Henkinen väkivalta työelämässä on Suomessa valitettavan yleistä. Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan esimerkiksi uhkailua, selän takana puhumista, eristämistä tai työn mitätöintiä. Henkinen väkivalta tuottaa pahoinvointia yksilölle tai ryhmälle. Henkinen väkivalta voi olla myös piilevää (mm. puhumattomuus, aliarviointi, huomiotta jättäminen). Piilevän väkivallan tunnistaminen ja todistaminen voi olla haastavaa. Kiusaamistapaus tulee saattaa aina esihenkilön tietoon. Myös työterveydenhuollosta voi saada apua. (Manka & Manka 2023, 194–196.) Varsinaisen työpaikkakiusaamisen, epäasiallisen käyttäytymisen ja työpaikan ristiriitatilanteiden lisäksi työpaikoilla voi esiintyä vastuutonta työkäyttäytymistä. Vastuuton työkäyttäytyminen kohdistuu useimmiten koko työyhteisöön tai tiimiin ollen esimerkiksi työaikojen noudattamatta jättämistä, pomottamista, lipsumista työroolista, valtuuksien ylittämistä, omavaltaista käytöstä tai mielen osoittamista. Hyvä ammatillinen vuorovaikutus on vastuullista, pyrkimystä kohti yhteisiä tavoitteita hyvässä hengessä. (Mannermaa 2022, 364–366.)

4.2 Työhyvinvoinnin johtaminen, arvioiminen ja kehittäminen

Perinteisessä johtamismallissa johtajan perustehtävä on johtaa ja valvoa alaisiaan. Nykyinen johtamisen malli on vuorovaikutteista inhimillistä johtamista. Johtamisen perustehtävä on saada jokainen työntekijä tuntemaan itsensä hyödylliseksi ja merkitykselliseksi. Hyvä vuorovaikutus, autonomian salliminen, henkilöstön osallistaminen ja rohkaiseminen oman osaamisen kehittämiseen kuu-
luvat nykyaikaiseen johtamiseen. (Manka & Manka 2023, 180.) Työhyvinvoinnin syntyminen vaatii yrityksen johdolta strategista suunnittelua, toimenpiteitä työntekijöiden voimavarojen kasvattamiseksi sekä hyvinvoinnin arviointia (Manka & Manka 2023, 114).

Työhyvinvoinnin johtaminen on osa henkilöstöjohtamista, jota toteuttaa useimmiten ylin johto, esimiehet ja henkilöstöammattilaiset. Työhyvinvoinnin edistämiseksi on kysymys henkilöstön voimavarojen ylläpidosta ja kasvattamisesta. Henkilöstön voimavarat ja hyvinvointi ovat yritykselle tärkeää sosiaalista pääomaa. (Helsilä & Salojärvi 2013, 273–275.) Sosiaalinen pääoma vahvistaa luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista (Manka & Manka 2023, 177). Työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus niin organisaatioissa kuin kansantaloudellisestikin syntyneisiin kustannuksiin (Kauhanen ym. 2015, 33). Organisaation johdon tulisi nähdä työhyvinvointi seikkana, jolla on merkitystä yrityksen menestymisen kannalta (Kauhanen ym. 2015, 156). Työhyvinvointi tulisi sisällyttää yrityksen henkilöstöstrategiaan. Työhyvinvointiin liittyvien toimenpiteiden säännöllinen seuranta ja arviointi ovat avain tuloksellisuudelle ja laadukkuudelle. (Helsilä & Salojärvi 2013, 274–276.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen tarkoitus on myös kehittää työn tekoa sujuvammaksi arjessa. Työnteon sujuvuutta parantaa henkilöstölähtöisyys. Osallistuminen vaatii uskallusta, tätä edesauttaa avoin keskustelukulttuuri ja turvallinen ilmapiiri. Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii resursseja, joita yrityksessä tulisi varata riittävästi. (Mannermaa 2022, 348–349.) Organisaatiossa on hyvä laatia yhdessä työntekijöiden kanssa työhyvinvointisuunnitelma. Suunnitelman tukena voidaan käyttää jo olemassa olevia tietoa sen hetkisestä työhyvinvoinnista (esim. sairauspoissuolot, työntekijöiden vaihtuvuus ja kehityskeskustelut). Suunnitelma tulee myös siirtää käytäntöön ja tavoitteiden toteutumista tulee seurata aktiivisesti. (Mannermaa 2023, 135–138). Myös Manka & Manka (2023, 265) korostavat, että organisaatioiden työhyvinvoinnin tilasta saaduista tuloksista kehitetyt toimenpiteet tulee viedä käytäntöön, muutoin vaarana voi olla turhautuminen kyselyihin.

Hyvään johtamiseen kuuluu työntekijän työkyvyn johtaminen. Yksilön oman panostus työkykyyn on tärkeää, mutta työnantajan tulisi osata huomioida myös työntekijän kokonaiselämäntilanne (Helsilä

& Salojärvi 2013, 270). Perustana työkyvyntoimintamallille ovat työkykyriskien varhainen tunnistaminen ja niihin puuttuminen sekä työn ja työolosuhteiden kehittäminen. Varhainen tuki ja puheeksi ottamisen toimintamalli ovat tärkeimpiä työkykyjohtamisen työkaluja. Täydentäviä toimia ovat sairauspoissaolojen seuranta, työhön paluun tukeminen sekä mahdollinen toisenlaisen toimenkuvan etsiminen. (Mannermaa 2022, 289.) Työntekijän hyvinvointiin liittyen aikaisemmin esiin nostettiin eettinen kuormittuminen. Vastuullisuuteen ja eettisyyteen liittyvät asiat ovat yrityksissä yhä vahvemmin esillä (Mannermaa 2022, 323). Organisaatiossa kannattaa kehittää resilienssiä eli joustavuutta ja kestävyyttä muutosten suhteen. Organisaatioresilienssi koostuu ihmistä arvostavasta johtamisesta ja kulttuurista, yhteistyöstä sekä varautumisesta ja jatkuvuudenhallinnasta. (Työterveyslaitos 2023d.) Työelämän muutokset ovat osa päivittäistä toimintaa, aina kyse ei ole isoista muutoksista. Työntekijöiden osallistaminen on tärkeää muutostilanteissa niin suunnittelun, toteutuksen kuin päätöksenteonkin osalta. (Mannermaa 2022, 352; Manka & Manka 2023, 180.)

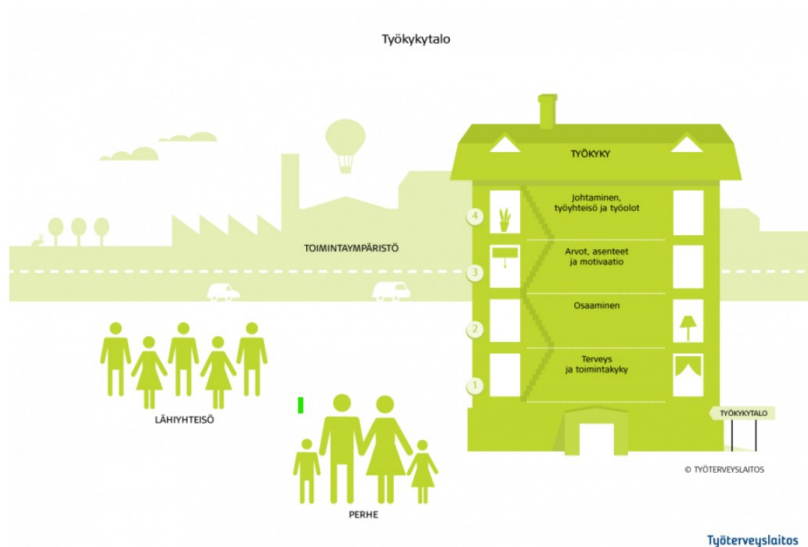
Työturvallisuuslaki velvoittaa, että työntekijälle on annettava opetusta ja ohjausta (Mannermaa 2022, 96). Hyvällä perehdytyksellä on merkitystä työn sujuvuudelle sekä terveelliselle ja turvalliselle työskentelylle (Työterveyslaitos 2023c). Työntekijällä on oikeus saada palautetta työstään. Työntekijän saama palaute on yhteydessä työmotivaatioon. Palaute auttaa työntekijää ja työyhteisöä saamaan tietoa työnsä tuloksista sekä tavoitteiden saavuttamisesta helpottaen suuntaamaan myös ammattitaitoon ja työntekoon liittyvää kehittymistä. Onnistumisen kokemukset syntyvät positiivisen palautteen ansiosta. Palaute vaikuttaa työntekijän tekemiin johtopäätöksiin työnsä arvostuksesta, mutta myös sen puutteesta. (Reijula ym. 2018, 34–35.) Yksi työn merkityksellisen kokemisen kriteereistä on palautteen saaminen (Mannermaa 2022, 326). Esihenkilön tulisi antaa työntekijälle palautetta avoimesti ja rakentavasti. Myös esihenkilö tarvitsee palautetta. Palaute on tietoa käyttäytymisestä ja sen vaikutuksista. Palaute toimii vahvistamaan ennalta määritettyjä toimintatapoja tai muuttamaan niitä. Palautteen antokulttuurin tulisi olla jatkuvaa, sillä se pitää yllä avointa keskusteluilmapiiriä. Tällöin vaikeiden asioiden käsittely on helpompaa ja haasteisiin voidaan puuttua helpommin. (Mannermaa 2022, 329–331.) Kiitoksella ja kannustuksella, eli aineettomalla palkkiolla on vaikutusta myös koettuun hallinnan tunteeseen, joka on yksi työhyvinvointia lisäävä asia (Manka & Manka 2023, 148).

Työntekijät ovat parhaita asiantuntijoita, kun arvioidaan työn kuormittavuutta. Heidän näkemyksensä tulisi aina ottaa huomioon arvioinnissa (Reijula ym. 2018, 40). Tavanomaisia työhyvinvoinnin mittareita ovat muun muassa sairauspoissaolot, sattuneet työtapaturmat, vaihtuvuus sekä kyselyt koskien työhyvinvointia. Näiden lisäksi hyvinvointiteknologian kehittymisen myötä mukaan on tullut

myös laitteita ja toimintoja, joiden avulla pystytään arvioimaan hyvinvointia. Hyvinvointia voidaan mitata esimerkiksi älykellojen ja -sormusten avulla. Tällaisen hyvinvointiteknologian avulla voidaan tehdä jatkuvaa mittausta esimerkiksi unen ja vapaa-ajan palauttavuuden osalta. (Tanskanen 2020.) Fysiologisia mittauksia stressitason selvittämiseksi voidaan tehdä myös esimerkiksi syljen kortisolistasta, verenpaineesta tai adrenaliinin ja noradrenaliinin erosta (Mannermaa 2022, 313). Yksilön hyvinvointi muodostuu fyysisestä-, henkisestä- ja sosiaalisesta työkyvystä, tiedoista, taidoista, osaamisesta sekä sitoutumisesta ja motivaatiosta (Helsilä & Salojärvi 2013, 271). Edellä mainitut yksilön subjektiiviset kokemukset ja mielipiteet vaikuttavat hyvinvointiin. Objektivistista fysiologista mittamista voidaan kuitenkin tarvita, sillä esimerkiksi kyselytutkimuksilla saadaan subjektiivinen kuva työntekijän kuormittuneisuuden asteesta, jolloin se ei vastaa täysin fysiologista kuormittuneisuuden tai palautumisen tasoa. (Uusitalo 2017, 2893.)

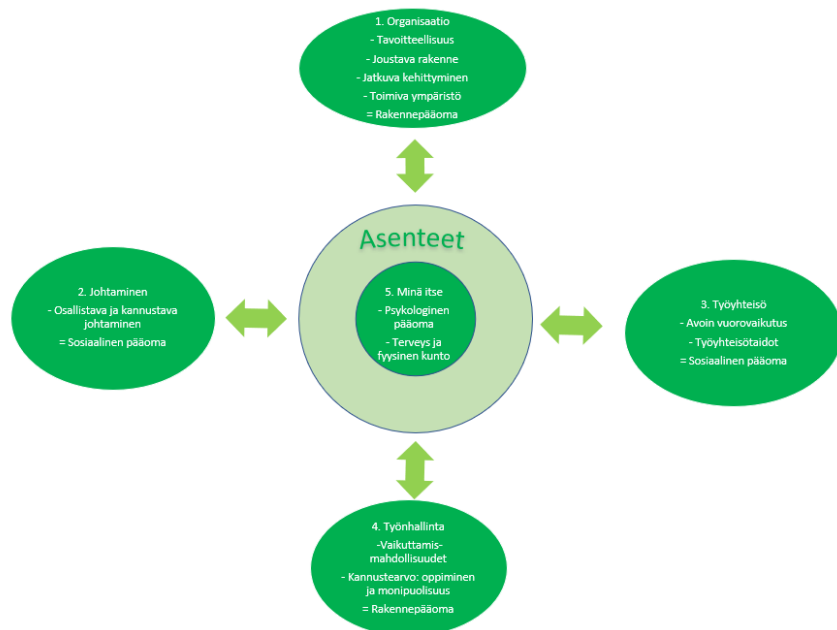
Aineeton, inhimillinen pääoma on tulevaisuudessa yhä suuremmassa roolissa organisaatioiden kehityksessä ja kasvussa. Aineettomalla pääomalla tarkoitetaan työntekijöihin ja toimintatapoihin sisältyvää osaamista. Aineellisella pääomalla tarkoitetaan esimerkiksi yrityksen koneita ja laitteita. Tutkimusten mukaan aineellisen pääoman kehittämisellä on tulevaisuudessa 10–50 prosentin vaikutus yrityksen tulokseen, kun taas aineettoman pääoman kehittämisellä on 50–90 prosentin vaikutus. Ihmisiin panostaminen siis on kannattavaa. (Manka & Manka 2023, 67–69.) Työhyvinvointi on osa aineetonta pääomaa. Larjovuori, Manka & Nuutinen (2015, 31–32) nostavat esiin käsitteen työhyvinvointipääoma. Työhyvinvointipääoma koostuu yksilön inhimillisestä pääomasta (mm. tiedot, taidot, osaaminen, asenteet), yhteisön toimivuudesta ja sosiaalisesta pääomasta (mm. esihenkilöalaisuudet) sekä yrityksen rakennepääomasta (mm. organisaatiokulttuuri, kehittäminen). Työntekijöiden terveydellä ja työkyvyllä on käsitteen mukaan merkittävä suhde inhimilliseen pääomaan. Työhyvinvointipääoman taso määrittää, kuinka yritys kykenee hyödyntämään muuta inhimillistä pääomaansa erityisesti tulevaisuudessa.

Työterveyslaitoksen emeritusprofessori Juhani Ilmarinen (2006) on kehittänyt työkyvyn arvioimiseksi työkykytalo-mallin (kuvio 1). Työkykytalo on piirretty neljä kerrosta, joista alimmat kolme kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja kuten terveyttä ja toimintakykyä, osaamista sekä arvoja, asenteita ja motivaatiota. Neljäs kerros kuvaa työtä, työoloja sekä johtamista. Ilmarinen korostaa vastuun työkyvyn huoltamisesta olevan ennen kaikkea yksilöllä. (Manka & Manka 2023; Työterveyslaitos 2023e.)



KUVIO 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2023e)

Manka & Manka esittävät (2023, 110) Työhyvinvointi-kirjassa uuden työhyvinvointimallin. Tämän mukaan yksilön hyvinvointi koostuu työn hallinnan tunteesta, elämänhallinnasta, oppimisesta sekä hyvästä työyhteisöstä. Organisaation menestymisen ja hyvinvoinnin taustalla ovat organisaation yhteinen visio ja oppimisen havaitseminen strategisena kilpailutekijänä, joustava rakenne, muutoksen johtamisen taito, uudistumista tukeva organisaatiokulttuuri sekä epävarmuuden sietäminen ja spontaani toiminta. Nämä yksilön ja organisaation osa-alueet luovat hyvän perustan työntekijälle ja työhyvinvoinnin kestäväälle kehittämisille.



KUVIO 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2023, 110)

Dosentti Marja-Liisa Manka on kehittänyt työhyvinvoinnin arvioimiseen työkalun nimeltä Työhyvinvoinnin tikkataulu®. Tikkataulun esittämistapa on visuaalinen, ja siinä on kysymyksiä eri työhyvinvoinnin osa-alueelta: Terveys ja elämäntilanne, työ, työyhteisö, osaaminen, johtaminen, tiimin toimivuus sekä tuloksellisuus ja toiminnan jatkuvuus. (Manka & Manka 2023, 266–268.)

Työn Integroitu Kokonaiskuormituksen Arviointimenetelmä TIKKA on asiantuntijoille kehitetty työkuormituksen perusselvitysmenetelmä. Menetelmän avulla saadaan selville työpaikan kehittämistarpeet sekä kuormitusta aiheuttavat syyt. (Työterveyslaitos 2015, 3–6.) Lisäksi työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden mittaamiseen ja edistämiseen löytyy vapaasti saatavilla olevia aineistoja internetistä (Manka & Manka 2023, 273). Tällaisia ovat esimerkiksi Työterveyslaitoksen Miten voit? -Työhyvinvointitesti (Työterveyslaitos 2023b) tai Työturvallisuuskeskuksen Kehittämispolku-testi (Työturvallisuuskeskus 2023a).

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri mittaa palkansaajien kokemaa työelämän laatua. Työelämäbarometrissä on kysymyksiä muun muassa töiden organisoimiseen, jatkuvaan oppimiseen, työaika- ja palkkausjärjestelmään, syrjintään, kiusaamiseen ja väkivaltaan sekä työhyvinvointiin liittyen. Tulosten mukaan työelämän muutoksista ja viime vuosien kriiseistä huolimatta työelämän laatu on säilynyt vuoteen 2022 mennessä melko hyvänä. Jatkuvan oppimisen ja itsensä kehittäminen on suositeltavaa, mutta tulosten mukaan mahdollisuudet siihen jakaantuvat epätasaisesti. Suurin osa vastaajista koki työssään innostuneisuutta, energisyyttä ja työhön uppotutumista ainakin joskus. Työnsä tunsivat merkitykselliseksi 85 % vastaajista. Noin 50 % vastaajista kokivat yhteisöllisyyden ja tekemisen tunnetta. Vastanneet kokivat vaikutusmahdollisuuksiensa työn tekoon kasvaneen. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 11–13.)

Työterveyslaitoksen ”Miten Suomi voi?”- hanke tuottaa tutkimustietoa siitä, miten työhyvinvointi ja asenteet työtä kohtaan ovat kehittyneet koronapandemiaa edeltäviltä ajoilta nykyhetkeen. Tuoreimmat julkistukset ovat kesältä 2023. Tutkimuksen mukaan Suomalaisten työhyvinvointi on jäänyt koronapandemian heikentämälle tasolle. Työkyky ja työn imu on ollut vähäisempää kesällä 2023 kuin loppuvuonna 2019. (Työterveyslaitos 2023a.) Valtakunnalliset barometrit ja tutkimukset voivat antaa vertailutietoa siitä, millä tasolla oma työpaikka on yleiseen tasoon verrattuna (Manka & Manka 2023, 264).

5 TYÖHYVINVOINNIN ERITYISPIIRTEET ELÄINLÄÄKINTÄALALLA

Tässä luvussa tarkastellaan erityisesti eläinlääkintäalaan liittyviä työhyvinvoinnin erityistekijöitä. Lukuun sisältyy katsaus aiheesta tehtyihin aikaisempiin tutkimuksiin. Klinikkaeläinhoitajien työhyvinvoinnista löytyy niukasti tutkimustietoa. Aiheesta ei ole tehty tieteellistä tutkimusta Suomessa. Myös ulkomaisista lähteistä tietoa löytyy melko niukasti. Eläinlääkäreiden työssäjaksamisesta löytyy tietoa Suomesta, sekä kansainvälisesti. Klinikkaeläinhoitajien työhyvinvointia voi rinnastaa osin eläinlääkäreiden työhyvinvointiin, onhan näillä kahdella ammattikunnalla pääosin sama toimintaympäristö.

5.1 Kansainvälistä tutkimusta hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnista

Yhdysvaltalainen tutkimus ”Eläinlääkintäalan ammattilaisten itsemurhat ja määrittelemättömät kuolemat vuosina 2003–2014” kertoo eläinlääkintäalan työntekijöiden jaksamisen haasteista ja päätyemisestä itsemurhiin. Tutkimuksessa todetaan, että eläinlääkäreiden lisäksi muut eläinlääketieteen ammattilaiset, jotka kokevat samanlaisia stressitekijöitä, saattavat olla vieläkin alttiimpia mielenterveyden ongelmille, mukaan lukien itsemurhat. Tätä selittää se, että muut eläinlääketieteen ammattilaiset työskentelevät työpaikan hierarkiassa alempana, ja heillä voi olla heikompi sosioekonominen tila kuin eläinlääkäreillä. Yleisesti taloudelliset ja työhön liittyvät stressitekijät voivat altistaa mielenterveyden haasteille. (Witte ym. 2019.)

Yhdysvalloissa on tutkittu myös eläinlääkintäteknikoiden työssäjaksamista. Tutkimuksessa selvisi, että eläinlääkintäteknikoiden työtyytyväisyys on heikompi kuin eläinlääkärien. Tutkimuksessa kerrotaan koronaviruspandemialla olleen kielteisiä vaikutuksia eläinlääketieteen ammattilaisten mielenterveyteen ja hyvinvointiin. 78 prosenttia vastaajista on tuntenut työssään tavallista enemmän stressiä koronaviruspandemian alkamisen jälkeen. Tutkimuksessa esitettiin seuraavia syitä eläinlääkintäteknikoiden heikkoon jaksamiseen; pitkät työvuorot, heikko palkkataso, arvostuksen puute sekä empatiaupuutus. Tutkija on kommentoinut, että havaintojen perusteella esimiesten tulisi kiinnittää huomiota eläinlääkintäteknikoiden työolosuhteisiin ja siihen, kuinka nykyistä tilannetta voisi parantaa. (Zak 2020, 4–19.)

Merck Animal Health teki yhteistyössä American Veterinary Medical Associationin (AVMA) kanssa laajan tutkimuksen yhdysvaltalaisien eläinlääkäreiden ja hoitohenkilökunnan hyvinvoinnista ja mielenterveydestä. Tutkimus toteutettiin syksyllä 2021, ja se oli ensimmäinen sen jälkeen, kun koronapandemia alkoi. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia pandemian vaikutuksia hoitohenkilökuntaan. Tutkimuksessa selvisi, että eläinlääkäriasemien hoitohenkilökunta koki hyvinvointinsa ja mielenterveytensä heikommaksi kuin eläinlääkärit. Tutkimuksen pohjalta todettiin, että työnantajien tulisi luoda hyvinvoinnin kannalta turvallinen toimintaympäristö, johon kuuluvat hyvä viestintä, tiimityö, luottamus ja riittävä aika laadukkaaseen hoitotyön tarjoamiseen. (Volk ym. 2021.)

Maples & Morales Fosterin (2014, 102) tutkimuksessa käsiteltiin klinikoiden tukihenkilöstön, mukaan lukien hoitajat, työstressiä. Tutkimuksessa todetaan, että tukihenkilöstön tehtävät ja vastuut ovat laajat. Tutkimuksessa käytettiin sekä määrällisiä että laadullisia aineistoja, joiden molempien tulokset vahvistivat, että tukihenkilöstön mielenterveystilanne on haastava. Smithin (2016, 20–24) tutkimuksen kohteena oli hoitajien myötätuntouupumus. Aineisto on kerätty verkkokyselyllä vuonna 2016. Vastaajia kyselyssä oli 992. Heistä lähes 93 %:lla todettiin olevan kohtalainen/suuri riski lopuun palamiseen. 68 %:lla vastaajista oli kohtalainen/suuri sekundaarisen traumaattisen stressin riski. Tutkimuksessa selvisi, että hoitajan työssä koettu myötätuntouupumus aiheuttaa riskin mielenterveydelle. Tietoisuuden lisääminen myötätuntouupumuksen riskeistä auttaa varmistamaan, että hoitajat säilyttävät hyvän työ- ja yksityiselämän tasapainon, ja tarjoavat tarvittaessa tukea kollegoilleen. Johtopäätöksenä todetaan, että työnantajien tulisi pyrkiä varmistamaan, että työntekijät tuntevat itsensä arvostetuksi.

Uusiseelantilainen tutkimus vuodelta 2015 käsitteli eläintenhoitajien työhyvinvoinnin, työn vaatimusten ja resurssien väliset suhteita. Vastaajia tutkimuksessa oli 253. Tutkimuksen pohjalta todettiin, että työpaikalla tulee olla käytettävissä resursseja, jotka auttavat käsittelemään vaativaa työtä. Ilman tukitoimia vaativa työ voi johtaa uupumukseen, kynnisyteen ja työpaikan vaihtoon. (Kimber & Gardner 2015.) Tuoreempi tutkimus vuodelta 2020 Uuden-Seelannin hoitajakunnasta vahvistaa, että hoitajat kokevat voimakasta stressiä ja myötätuntoväsymystä. Kyseessä oli kyselytutkimus, johon saatiin 288 vastausta. 94 % vastaajista kertoi tuntevansa itsensä stressaantuneeksi, 82 % koki myötätuntoväsymystä työnsä seurauksena, 30 % vastaajista ilmoitti päihteiden käytön lisääntyneen stressin seurauksena. Suurin osa vastaajista vastaajat ilmoittivat hallitsevansa stressiä tai myötätuntoväsymystä puhumalla kollegoiden tai läheisten kanssa. Suuri osa vastaajista kertoi harkinneensa jossain vaiheessa alan vaihtoa. (Harvey & Cameron 2020, 42).

Anthrozoösin julkaisemassa tutkimuksessa on tutkittu australialaisten hoitajien työstressiä vakiintuneiden työstressiteorioiden pohjalta. Tutkimuksen mukaan hoitajan työ on tunnustettu ammatiksi, jossa on riski sairastua työstressiin ja työuupumukseen. Usein eläintenhoitajan ammatteihin haudutaan rakkaudesta eläimiin tavoitteena näiden hyvinvoinnin parantaminen. Tutkimuksessa tutkittiin myös hoitajan ja oman lemmikkien välistä kiintymystä suhteessa työtyytyväisyyteen. Hypoteesina tutkimuksessa oli, että kiintymyksen lisääntyminen omaan lemmikkiin vähentää työstressiä, mutta tulokset olivat ristiriitaiset ja aiheesta kaivataan lisätutkimusta. Tutkimuksessa käsiteltiin myös emotionaalista stressiä. Tuloksissa todettiin, että muun muassa eutanasioissa mukana oleminen korreloi jaksamisen haasteiden kanssa. Tutkimuksen otos on pieni (N = 127). Tutkimuksessa selvisi, että työpaikan sosiaalinen tuki on tärkein työstressin ennaltaehkäisykeino. Klinikoiden omistajien ja esimiesten tulisi luoda työympäristö, jossa hoitajia arvostetaan ja jossa saa tukea. Tutkimuksen mukaan joissakin tapauksissa johdon ihmishuuhdetaitojen kouluttamisesta voisi olla apua. (Black, Winefield & Chur-Hansen 2015, 191–201.)

Tuoreempi australialainen tutkimus tutki potilaan kärsimyksen ja kuoleman vaikutusta hoitajan psykologiseen hyvinvointiin. Tässäkin tutkimuksessa vastaajien määrä on melko pieni (N = 144). Tutkimuksessa käytettiin apuna työn vaatimusten ja käytössä olevien resurssien välistä suhdetta. Korkea työuupumus on ammatissa yleistä. Tulokset osoittivat, että klinikkaeläinhoitajien työuupumuksen taso ylitti ihmisten terveydenhuollon ammattilaisten tason. Eläinpotilaiden kärsimykselle ja kuolemalle altistuminen lisäsi psykologisen rasitusta ja työuupumusta. Myös tämän tutkimuksen tuloksissa viitataan työpaikan sosiaalisen tuen merkityksen tärkeydestä sekä työhön sitoutumisen edistämiseen. (Deacon & Brough 2017, 77–84.)

Brittitutkimus, joka on julkaistu tänä vuonna, käsitteli eläinlääketieteen ammattilaisten loppuun palamista ja emotionaalista stressiä. Tutkimuksessa oli mukana eläinlääkäreitä, hoitajia, avustajia sekä vastaanottovirkailijoita. Tulokset osoittivat, että kaikissa rooleissa koetaan uupumusta, myötätuntoväsymystä tai moraalista ahdinkoa. Johtopäätöksenä todetaan, että työnantajien tulisi tukea henkilökunnan työssäjaksamista. (Foote 2023, 90–98.) Baum & Wallacen (2022, 205–223) tutkimuksessa tutkittiin kuinka eläinlääketieteen teknikot selviytyvät emotionaalisesti haasteellisesta työstä. Tutkimus koostui 292 hoitajan kyselytutkimuksen ja 12 haastattelun tuloksista. Muiden terveydenhuollon työntekijöiden tapaan myös teknikot kokevat potilaiden ja asiakkaiden tukemisessa emotionaalisia paineita. Tulokset osoittavat, että sekä asiakkaiden hoitamiseen liittyvä tunnepitoisuus, että konfliktit työtovereiden kanssa liittyvät suurempaan masennusriskiin. Ammateissa,

joissa huolehditaan toisista, tulee emotionaalista työtä ja työsuhteita tarkastella mahdollisina työn vaatimuksina ja stressin lähteinä. Työn muokkaaminen uudelleen vähentää masennusta.

Lloydin & Championin (2017, 1–7) tutkimus käsitteli klinikkaeläinhoitajien työstressin, itsehoidon ja selviytymiskyvyn merkitystä. Tutkimuksen taustatiedoissa kerrotaan, että myötätuntoväsymys liitetään usein eläinlääkinnän parissa työskenteleviin henkilöihin. Alalle hakeudutaan usein halusta auttaa eläimiä. Kuitenkin juuri ne ihmiset, jotka ovat välittävimpiä ja empaattisimpia muita kohtaan, ovat suurimmassa vaarassa kokea työstressiä tehdessään psykologisesti haastavaa työtä. Tutkimuksen mukaan työpaikoilla tulisi järjestää mahdollisuus tilanteiden purkamiseen haastavien tilanteiden jälkeen. Lisäksi tutkimuksessa todetaan, että henkilökohtaisen vastuun ottaminen omasta henkisestä ja fyysisestä terveydestä on yhtä tärkeää kuin potilaan terveydestä huolehtiminen. Muutosta parempaan jaksamiseen voivat tuoda elintapojen muutokset, terveellisemmän elämäntavan omaksuminen, riittävän unen varmistaminen, työajan lyhentäminen sekä resilienssin kasvattaminen. Johtopäätöksenä todetaan, että hoitajille tulisi saada paremmat valmiudet työperäisen stressin käsittelyyn varhaisen puuttumisen mallilla.

Japanilainen tutkimus arvioi pieneläinsairaaloissa työskenteleviin hoitajien kohdistuvan väkivallan yleisyyttä. Tutkimus on ensimmäinen aiheeseen liittyvä tutkimus japanissa. Tutkimus sai alkunsa siitä, että ihmissairaaloissa hoitohenkilökunta kokee väkivaltaa ja aihe on esillä mediassa. Näin ollen koettiin tarpeelliseksi tutkia myös kokemuksia eläinsairaaloissa, joissa hoitajilla on tärkeä rooli. Tutkimuksen tuloksissa todetaan, että 40,5 % vastaajista (N = 126) on kokenut sanallista tai fyysistä väkivaltaa tai seksuaalista häirintää työssään. Tulosten perusteella tulisi tehdä toimenpiteitä, jotta hoitajat voivat tehdä työtänsä turvallisesti. Otos on vain 0,5 % koko Japanin hoitohenkilökunnasta, mutta tavoitteena on tehdä tämän tutkimuksen pohjalta laajempi tutkimus. (Yukawa & Yukawa 2022, 430–432.)

Tuore tutkimus Yhdysvalloista käsittelee teknikoiden työstressin ja fyysisen terveyden suhdetta. Tutkimuksessa on kerrottu, että eläinlääketieteessä esiintyvät työhyvinvointihaasteet jäävät ihmislääketieteen jalkoihin. Teknikot ja avustajat altistuvat työssään hyvinvointia uhkaaville tekijöille, kuten puremille tai zoonooseille. Tutkimukseen osallistui 102 teknikkoa ja 122 eläinlääkärin avustajaa. Tulokset osoittivat, että työssä koettujen fyysisten tekijöiden ja stressitason välillä on vaikutusta toisiinsa. Nämä havainnot ovat samanlaisia kuin aiemmat tutkimukset eläinlääkärin tukihenkilöstöstä ja ihmissairaanhoidajista. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että työpaikan stressitekijät aiheuttavat lisääntyneitä psyykkisiä haasteita ja vähentyneitä fyysisistä terveyttä. Lisäksi tässä

tutkimuksessa todettiin, että stressin lisääntyessä hoitajilla oli fyysisen terveytensä vuoksi ongelmia työn tai muun päivittäisen toiminnan suorittamisessa. (Fong & Sangmin 2023, 37–43.)

5.2 Eläinlääkintäalan tyypilliset kuormitustekijät Suomessa

Klinikkaeläinhoitajien työhyvinvoinnista tai työtä kuormittavista tekijöistä ei ole tehty tieteellistä tutkimusta Suomessa. Toimihenkilöliitto Erto toteuttaa vuosittain palkka- ja työehtokyselyn klinikkaeläinhoitajille (Erto 2023d). Erton palkkakyselyssä vuonna 2021 vastaajia 417. Kyselyssä eläintenhoitoalan jaksamisongelmat olivat nousseet poikkeuksellisen vahvasti esille. Muilla aloilla, joille kysely kohdistui, jaksamishaasteet eivät nousseet niin vahvasti esille kuin eläintenhoitoalalla. Kyselyyn vastanneista hoitajista puolet kertoivat jaksamisensa heikentyneen vuonna 2021. Erto totesi tilanteen olevan hälyttävä. (Erto 2021.) Vuonna 2022 palkkakyselyssä vastaajia oli 280. Kuten vuonna 2021 kyselyssä, edelleen n. 50 % vastanneista kertoi, että työssä jaksaminen on heikentynyt. Kyselyyn vastanneista vain n. 4 % kertoi, ettei tee laisinkaan ylitöitä. Kyselyn mukaan oman työpaikan työn määrän kasvamiseen uskoo 53 %. (Erto 2023a.)

Eläinlääkäreiden työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta on toteutettu myös Suomessa. Tutkimuksen pohjalta on tehty ”Eläinlääkärin työterveys” -julkaisu, jossa käsitellään myös työhyvinvointia. Alle on koottu kohtia muun muassa kyseessä olevasta julkaisusta, jotka pätevät eläinlääkäreiden ohella myös hoitajiin.

Niin eläinlääkärinkin kuin hoitajankin työhön liittyy vaaroja, kuten tapaturma- tai tartuntavaara. Myös asiakkaat, niin ihmiset kuin eläimetkin, voivat aiheuttaa vaaratilanteita. Työn vaarallisuus voi olla psykososiaalinen kuormitustekijä, jos työntekijä kokee uhkaa terveydelleen (Reijula ym. 2018, 37). Työterveyshuollon tulisi laatia työpaikalle toimintasuunnitelma työterveyshuollon toteuttamiseksi. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä tulisi huomioida erityisesti toimenpiteisiin liittyvät tapaturmariskit kuten viiltohaavat, neulanpistot, anestesiakaasujen vapautuminen sisäilmaan ja röntgensäteille altistuminen. Näiden lisäksi tulisi arvioida työergonomiaa kuten mahdollisuuksia hyviin työasentoihin ja työpisteiden hyvää valaistusta. Hyvään työterveyshuoltoon kuuluvat myös terveystarkastukset työhöntulotarkastuksineen sekä sairausvastaanotto. (Reijula ym. 2018, 47–51.) Lisääntymisterveys tulee ottaa huomioon työterveyshuollon toimintaohjelmassa. Eläinlääkäriasiemien työntekijät tekevät usein työtehtäviä, jotka voivat olla haitallisia lisääntymisterveydelle. Myös

työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa ottamaan huomioon mahdolliset vaarat raskauden ja si-
kiön kehityksen osalta. (Reijula ym. 2018, 59.)

Eläinsuojelulliset asiat ovat usein kytköksissä mielenterveyden haasteisiin, päihteiden käyttöön tai
talousvaikeuksiin. Riski joutua kokemaan fyysistä väkivaltaa, tai sen uhkaa voi olla suurempi ky-
seessä olevien asiakasryhmien kanssa työskennellessä. (Reijula ym. 2018, 22, 80–81.) Eläinten
omistajien henkilökohtaiset haasteet, kuten talousongelmat, voivat aiheuttaa hoitohenkilökunnalle
kuormitusta. Eettistä stressiä alalla koetaan esimerkiksi eläimen lopetukseen liittyvissä tilanteissa.
(Reijula ym. 2018, 38.) Klinikkaeläinhoitajat ovat väistämättä tekemisissä lopetukseen liittyen työteh-
tävien kanssa, vaikkeivat itse eläimiä lopetakaan. Klinikkaeläinhoitajat saattavat myös joutua työs-
sään tekemisiin eläinsuojelullisten työtehtävien kanssa, joten seuraukset ovat samankaltaisia kuin
eläinlääkäreillä: fyysisen väkivallan uhka aiheuttaa henkistä kuormitusta, jonka lisäksi eläinsuoje-
lutapaukset kuormittavat alalla, jossa työtä tehdään usein kutsumuksesta ja rakkaudesta eläimiin.

Eläinlääkärin työ sisältää useita raskaita tuki- ja liikuntaelimestöä rasittavia töitä ja työvaiheita (Rei-
jula ym. 2018, 14). Klinikkaeläinhoitajat työskentelevät useimmiten eläinlääkäriasemilla hoitaen
pieneläimiä tai hevosia ilman eläinlääkäreille tyypillisempää matkustamista tuotantoeläintiloille.
Pieneläinpotilasvaltaisuudesta huolimatta klinikkaeläinhoitajia rasittavat hyvin samankaltaiset fyy-
siset rasitteet kuin eläinlääkäreitäkin. Hoitajan työtehtävät voivat olla osin lääkärin työtehtäviä ras-
kaampiakin, hoitaahan hoitajat pääosin raskaat työvaiheet kuten rauhoitettujen potilaiden siirrot
esimerkiksi lattialta tutkimus- tai toimenpidepöydälle tai heräämään. Klinikkaeläinhoitajan työ on
varsin liikkuvaista, jalkeilla oloa tulee paljon. Työtä saatetaan tehdä tarvittaessa epäergonomisissa
työasennoissa, kuten verinäytteen otto lattiatasossa potilaan pelätessä tutkimuspöydällä oloa.

Eläinlääkäreillä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen ongelmat ovat yleisiä, ja tämän katsotaan
olevan yksi heidän työnsä suurimmista kuormitustekijöistä. Tutkimusten mukaan joka toinen eläin-
lääkäri kokee työn häiritsevän kotielämää johtuen työn määrästä, pitkistä työpäivistä, päivystyksistä
sekä työn vastuullisuudesta ja haasteellisuudesta. (Reijula ym. 2018, 34.) Päivystys- ja vuorotyön
tiedetään lisäävän työtapaturmia, onnettomuuksia ja uni-valverytmin häiriöitä. Erityisesti ylityöt ai-
heuttavat haastetta työn, levon, harrastusten ja ihmissuhteiden yhteensovittamiselle. Mikäli työvuo-
rolistat ovat tiedossa vain lyhyen aikaa eteenpäin, niitä ei julkaista ajoissa tai jos vuorotyö on epä-
säännöllistä voi vapaa-ajan suunnittelu olla haastavaa. Vuorotyö voi myös tarjota työntekijälle etuja
muun muassa lisääntyneen vapaa-ajan ja rahallisten lisäkorvausten muodossa. Vaikutusmahdolli-
suudet omiin työaikoihin ovat tärkeä hyvinvointia tukeva asia. (Työterveyslaitos 2023f.)

Myös klinikkaeläinhoitajat voivat joutua kokemaan samankaltaisia haasteita työaikoihin liittyen joutuessa samasta toimintaympäristöstä eläinlääkäreiden kanssa. Suuri osa klinikkaeläinhoitajista tekee vuorotyötä ja päivystyksiä. Alalle on tyypillistä, että työpäivä jatkuu yli suunnitellun työajan työn niin vaatiessa. Tyypillinen esimerkki on potilas, jonka hoito vaatiikin suunniteltua pitemmän hoitoajan. Toisinaan lisä- tai ylityö voi olla pitkäkin päädyttyäessä esimerkiksi kiireelliseen leikkaukseen.

Eläinlääkäreillä myönteisen palautteen puutteen katsotaan olevan yhteydessä työuupumukseen. Palautteen ollessa puutteellista tai enimmäkseen kielteistä on tämä haitallinen kuormitustekijä. Tärkeä työhyvinvointia antava tekijä on esimiehen tuki, mutta myös työyhteisön muilta jäseniltä saatu tuki on tärkeää. Alalle on tyypillistä, että työyhteisö on pieni, näin sosiaalinen tuki voi olla vähäistä. Työyhteisön toiminnan ongelmat voivat johtaa juurensa esihenkilötyöstä tai työyhteisöstä. Häirintä ja henkinen väkivalta on erityisen kuormittavia tekijöitä työyhteisössä erityisesti sen kokijalle. (Reijula ym. 2018, 34–36.)

Odotukset alaa kohtaan voivat olla erilaiset, mitä työelämä todellisuudessa on. Kun työura etenee, voi syntyä pohdintaa siitä, mitä lopulta työltään tahtoo. Elämän varrella odotukset voivat muuttua. Työtehtäviä tulisi pystyä sopeuttamaan työntekijän toiveiden sekä edellytysten mukaan. Työhyvinvointia voitaisiin edistää tarkistamalla työn ja työntekijän yhteensopivuutta määrääjain esimerkiksi kehityskeskustelussa. (Reijula ym. 2018, 74.) Alalla työskentely koetaan useimmiten kutsu-
mukseksi. Klinikkaeläinhoitajien ammattikunta on voimakkaasti naisvaltainen ja työntekijät ovat nuorehkoja. Omien lasten tai vanhempien hoitaminen tulisi voida järjestää työn ohella kivuttomasti. Erilaisin työaikaratkaisuin voidaan helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Toisaalta on myös huolehdittava, ettei lapsettomien työntekijöiden oikeudet jää perheellisten jalkoihin esimerkiksi lomajärjestelyissä. Hyvässä johtamisessa työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet tulisi ottaa huomioon.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus toteutettiin keväällä 2023. Tulokset analysoitiin kesällä 2023 ja opinnäytetyön raportointi suoritettiin syksyllä 2023. Klinikkaeläinhoitajien työhyvinvointitutkimuksen lähestymistavassa on tapaustutkimuksen piirteitä. Tapaustutkimusta käytetään usein lähestymistapana, kun tarkoitus on ymmärtää perusteellisesti jotakin tilannetta tai tapausta. Tämä edellyttää kokonaisvaltaista aiheeseen perehtymistä. Tapaustutkimuksen avulla tuotetaan uusia kehittämis ehdotuksia. (Kallinen & Kinnunen 2023.) Teoria- ja tutkimustietoa opinnäytetyön tietoperustan luomiseen etsittiin muun muassa OAMK:n tietokannoista, internetistä sekä kirjallisuudesta. Opinnäytetyön laadinnassa ja tutkimuksen toteutuksessa pidettiin huolta etiikasta. Hyvälle tieteelliselle käytännölle tyypillistä on rehellisyys, luotettavuus, arvostus sekä vastuun kantaminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11).

Aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessa toimi määrällinen kysely (liite 1), jossa oli sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä. Määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa perehdytään johtopäätöksiin aiemmista tutkimuksista ja aikaisemmista teorioista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 139). Kyselytutkimus mahdollistaa laajan aineiston keräämisen nopeasti (Hirsjärvi ym. 2009, 195, 202). Määrällisessä tutkimuksessa aineisto kerätään standardoidusti eli samalla tavalla jokaiselta vastaajalta. Vastaajien joukko muodostaa otoksen ennalta pohditusta ihmisryhmästä. (Hirsjärvi ym. 2009, 134, 193.) Kyselytutkimusta laadittaessa tutkijan ymmärrettävä kohderyhmäänsä ja tunnettava heidän toimintaympäristönsä. Mikäli tutkija ei tunne kohderyhmää tai toimintaympäristö ei ole tuttu, voi olla vaarana, ettei kyselytutkimuksesta tule kattava tai vastauksia tulkitaan väärin. Tämä voi vääristää tutkimustulosta. Tutkittava ilmiö tai asia pitää myös pystyä kuvaamaan tutkimuksen lukijalle ymmärrettävästi ja laadukkaasti. (Vilka 2021, 130–131.)

Kysely luotiin Webropol-kysely- ja raportointisovelluksella. Laadukkaan kyselyn luomisessa tulee ottaa huomioon useita seikkoja. Kyselyn luomisessa tulee huolehtia, että väittämät ja kysymykset ovat helppotajuisia ja täsmällisiä. Kyselystä olisi tehtävä mieluummin lyhyt kuin pitkä, pitkät kyselyt jäävät usein kesken. Kysely ryhmiteltiin eri osioittain aloittaen suositusten mukaan helpoimmasta eli taustatiedoista.

Kysely oli jaettu seuraaviin osa-alueisiin:

- Taustatiedot
- Ammatillinen osaaminen ja motivaatio
- Työn henkinen ja fyysinen kuormitus
- Työn organisointi, esimiestyö ja työyhteisö
- Työn ja vapaa-ajan tasapaino
- Kokonaiskuva työhyvinvoinnista.

Klinikkaeläinhoitajat ry järjesti jäsenilleen 19.4.2023 työhyvinvointia käsittelevän kollegaillan. Tapahtuma järjestettiin Teamsin välityksellä. Tapahtumassa opinnäytetyön laatija kertoi opinnäytetyön aiheesta ja sisällöstä, jonka jälkeen keskusteltiin työhyvinvoinnista. Työhyvinvointikysely avattiin tapahtuman jälkeen. Kyselytutkimus lähetettiin Klinikkaeläinhoitajat ry:n sihteerin toimesta sähköpostilla kaikille yhdistyksen jäsenille. Kyselyn suunniteltiin olevan avoinna 19.4-10.5.2023 eli kolme viikkoa. Toimeksiantajan ehdotuksesta vastausaikaa jatkettiin 14.5.2023 saakka, sillä vastausajan lopulla järjestettiin Eläinlääkäripäivät, johon sisältyi myös eläintenhoitajaseminaari. Klinikkaeläinhoitajat ry oli esillä tapahtumassa markkinoiden samalla kyselytutkimusta. Markkinointia hoidettiin myös sosiaalisen median välityksellä, sekä lähettämällä muistutusviesti sähköpostitse jäsenille.

Kyselytutkimuksen perusteella tehtiin tulosten analysointi sekä raportointi. Monivalintakysymyksistä saatiin numeerista dataa, jota esitetään muun muassa prosentuaalisessa muodossa. Monivalintakysymykset analysoitiin määrällisellä tutkimusotteella. Avoimia vastauksia kyselyssä saatiin varsin paljon, näiden avulla pystyttiin paneutumaan syvällisemmin klinikkaeläinhoitajien työhyvinvointiin. Avoimien vastausten käsittelyssä oli piirteitä aineistolähtöisestä sisällön analyysistä eli induktiivisesta analyysistä. Induktiivisessä analyysissä on tarkoitus tutkia kerättyjä vastauksia mahdollisimman yksityiskohtaisesti (Hirsjärvi ym. 2009, 160). Induktiivinen analyysi jaetaan kolmi-osaiseksi prosessiksi: pelkistämiseksi, ryhmittelyksi ja käsitteellistäminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127). Aineistolähtöistä analyysiä käytettäessä tulee huomioida, etteivät omat ennakkokäsitykset vaikuta tutkimustulokseen, vaan analyysi tapahtuu vain aineiston perusteella (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108–109). Kyselytutkimuksella saadut tulokset kirjattiin raporttiin ja näistä tehtiin johtopäätöksiä, jotka pohjasivat teoreettisen viitekehyksen tietoihin.

7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tulokset. Tulosten raportoinnissa noudatetaan kyselylomakkeen rakennetta. Kliinikaeläinhoitajat ry:ssä jäseniä keväällä 2023 oli 501 henkilöä (Toivonen 2023). Vastauksia kyselyyn saatiin 208 vastaajalta. Vastausprosentiksi muodostui 41 %.

7.1 Taustatiedot

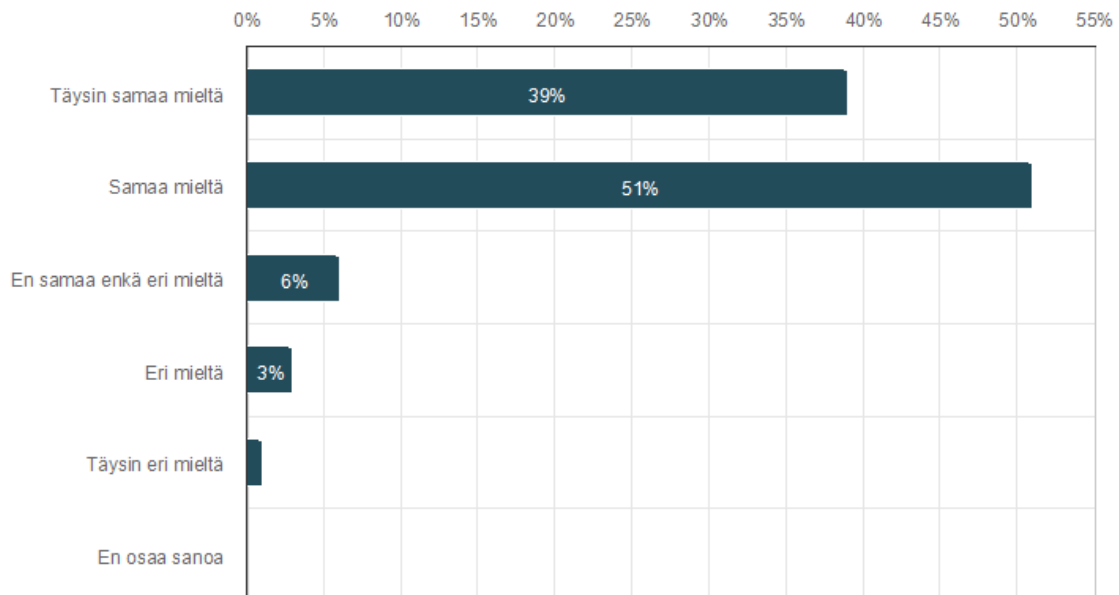
Kyselyssä vastaajaa pyydettiin vastamaan seuraaviin taustatietokysymyksiin: koulutustaso, työkokemus, nykyinen tai viimeisin työpaikka, työtehtävät, hoidettavat eläinlajit, työn sijoittuminen virkaajalle sekä päivystysvelvoite. Tutkimukseen osallistuneista vastaajista (N = 208) noin 90 % on suorittanut eläinten hoidon ammattitutkinnon, kliinikaeläinhoitamisen osaamisalan. Noin 20 % vastaajista on suorittanut perustutkinnon, korkeakoulututkinto löytyy 12 % vastaajista. Koulutustaso-kysymyksessä oli mahdollista valita useampi vastausvaihtoehto, joten jää auki ovatko vastaajat käyneet esimerkiksi perustutkinnon lisäksi ammattitutkinnon. Ilman pohjakoulutusta tai statuksen ollessa alan opiskelija kyselyyn vastanneita oli ainoastaan 3 %. Kliinikaeläinhoitamisen erikoisammattitutkinnon oli suorittanut peräti 12 % vastaajista. Kysyttäessä työkokemusta 40 % vastaajista on ollut alalla melko kauan, yli 10 vuotta. Seuraavaksi suurin vastaajamäärä oli vastausvaihtoehdossa 5–10 vuotta (27 %).

Vastaajista 38 % ilmoitti nykyiseksi tai viimeiseksi työpaikakseen ”Eläinlääkintäketjun omistama eläinklinikka yli 10 työntekijää”. ”Eläinlääkintäketjun omistama eläinklinikka 5–10 työntekijää” ilmoitti työpaikakseen 5 % vastaajista. Alle 5 työntekijän eläinlääkintäketjun omistamalla eläinklinikalla ei työskennellyt kukaan kyselyyn vastanneista. Yksityisillä eläinlääkäriasemilla työskenteli paljon vastaajia: pienillä alle 5 työntekijän klinikoilla 10 % vastaajista, 5–10 työntekijän klinikoilla 21 % vastaajista sekä yli 10 työntekijän klinikoilla 24 % vastaajista. Hyvinvointi- tai sotealueen, kunnan tai kaupungin eläinlääkärivastaanotoilla työskentelevien määrä oli pieni, kaikissa kokoluokissa alle 3 % vastaajista. Nykyinen tai viimeinen työpaikkasi-kysymyksessä oli mahdollista antaa sanallinen vastaus kohdassa ”Muu työpaikka”. Tässä vastaajat olivat kertoneet työskentelevänsä tai työskennelleensä viimeksi yrittäjänä, yliopiston alaisissa työpaikoissa sekä oppilaitosten yhteydessä olevilla klinikoilla.

Työtehtävät kysymyksessä lähes kaikki vastaajat tekivät potilastyötä (93 %). Asiakaspalvelutyötä ilmoitti tekevänsä 74 % vastaajista. Esimiestyötä tekevien osuus oli melko suuri, 18 %. Työtehtäviin oli mahdollista antaa avoin vastaus kohdassa ”Muu, mitä?” Potilastyön, asiakaspalvelutyön ja esimiestyön lisäksi joukko vastaajia kertoi tekevänsä työssään seuraavia tehtäviä: Toimistotyö, sosiaalisen median ja kotisivujen hoitaminen, laskutukseen ja perintään liittyvät tehtävät, hoitajien työvuorolistojen laadinta, tilauksien ja varaston hallinnan hoitaminen, röntgen-, CT- ja MRI-kuvantaminen, laboratoriotyöt, välinehuolto, koirahieronta, kuntoutus, opiskelijoiden ohjaus, perehdytys, laitteiden vastuuhoitaja, tutkimusapulaisen tehtävät, projektityöt (mm. toiminnan kehittämiseen ja työturvallisuuteen liittyviä) sekä tulkkaus. Työaika käsittelevissä taustatietokysymyksissä suurin osa (58 %) ilmoitti, ettei työ sijoitu virka-ajalle. Lopuilla (42 %) työ sijoittuu klo 8–16 välille. Päivystystä sisältyi 24 % vastaajan työhön. Kysymyksessä ”Hoidan työssäni seuraavia lajeja” lähes kaikki vastaajat (97 %) ilmoittivat hoitavansa koiria, kissoja ja muita lemmikkinä pidettäviä eläimiä. Hevosia hoiti 12 % vastaajista. Tuotantoeläimiä hoiti 5 % vastaajista.

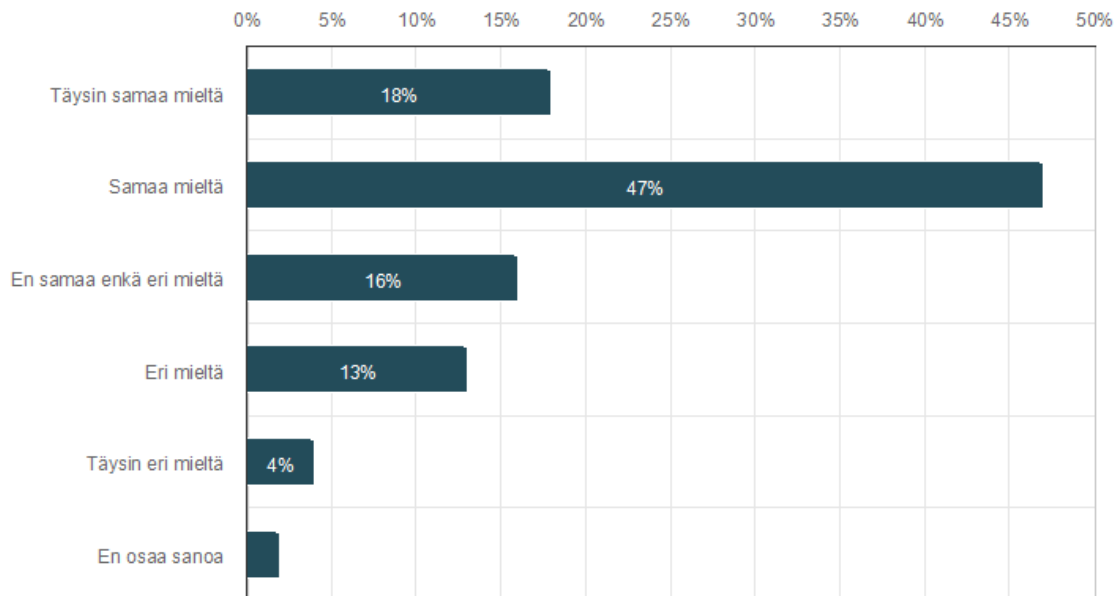
7.2 Ammatillinen osaaminen ja motivaatio

Kyselyyn vastanneet kokevat, että heillä on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtäväänsä (kuvio 3). Asiaa käsittelevästä väittämästä täysin samaa ja samaa mieltä on peräti 90 % vastaajista.



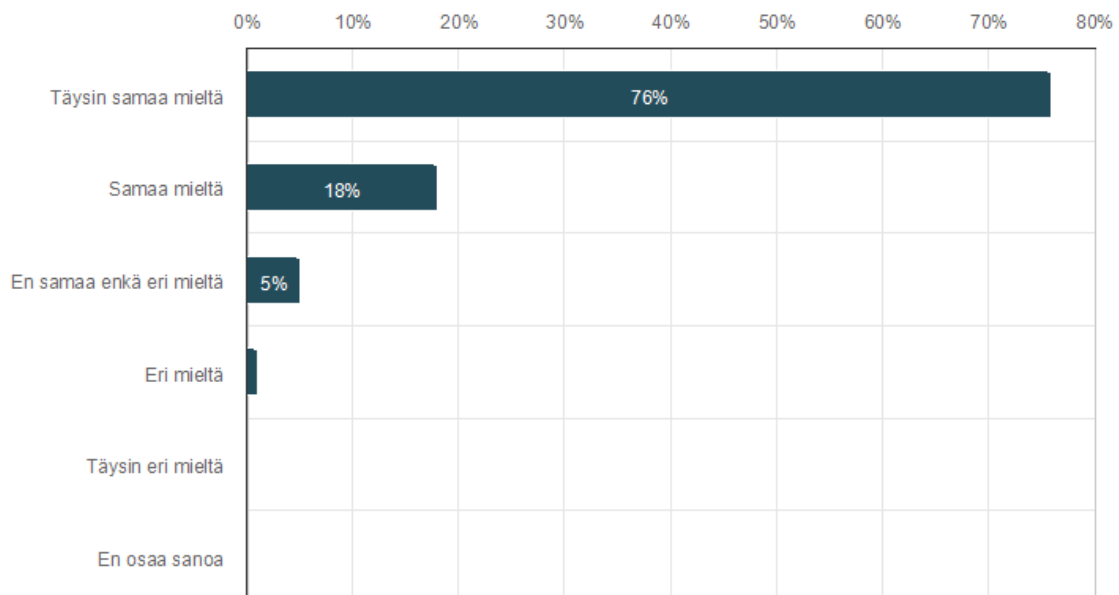
KUVIO 3. Minulla on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtävääni (N = 208)

Väittämässä ”Minut on perehdytetty hyvin nykyiseen työhöni” ilmenee hieman enemmän hajontaa (kuvio 4). Kuitenkin valtaosan mukaan perehdytys on kunnossa.



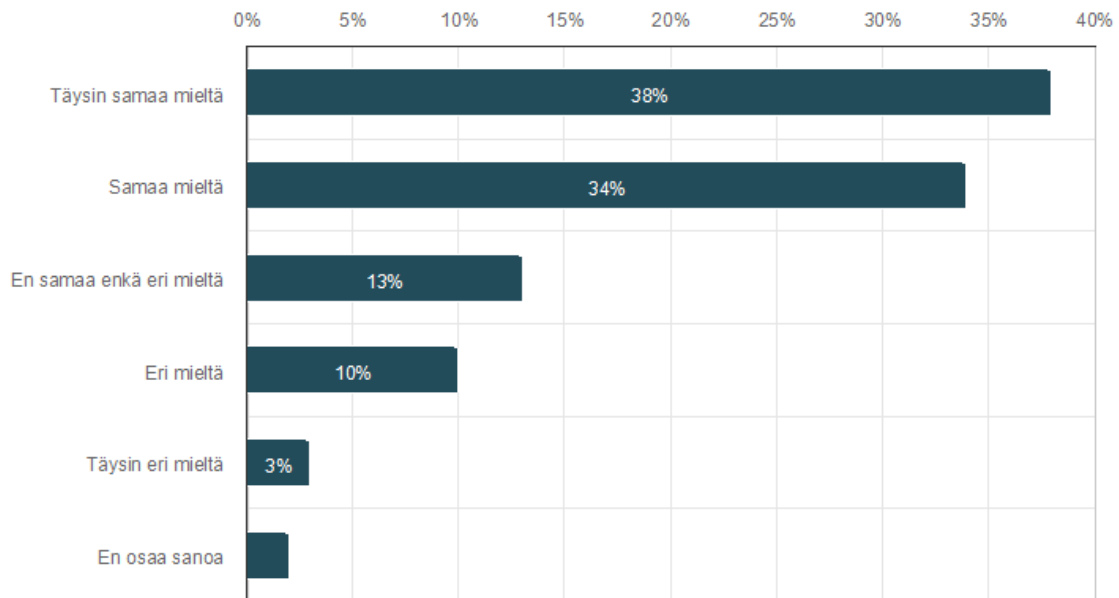
KUVIO 4. Minut on perehdytetty hyvin nykyiseen työhöni (N = 208)

Kyselyyn vastanneet henkilöt haluavat kehittää osaamistaan (kuvio 5). Täysin samaa ja samaa mieltä aihetta käsittelevästä väittämästä on yli 90 % vastaajista.



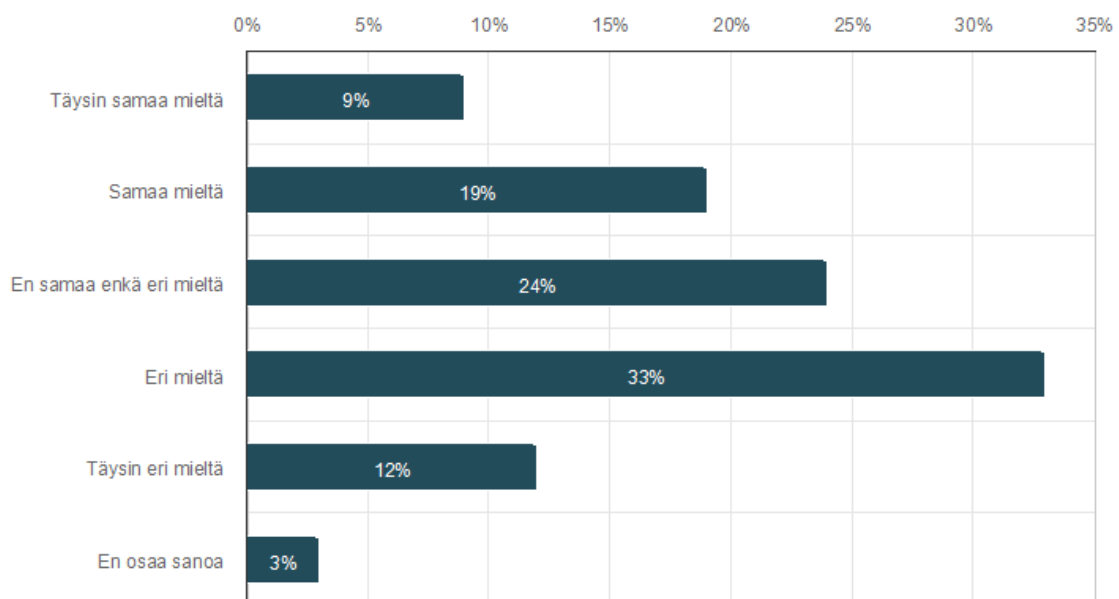
KUVIO 5. Haluan kehittää osaamistani (N = 208)

Työpaikoilla oman osaamisen kehittämiseen on annettu hyvin mahdollisuuksia, sillä väittämästä ”Työpaikkani antaa minulle mahdollisuuden kehittää osaamistani” on täysin samaa ja samaa mieltä 72 % vastaajista (kuvio 6). Kuitenkin osa vastaajista kokee, ettei mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen työpaikalla ole ollut.



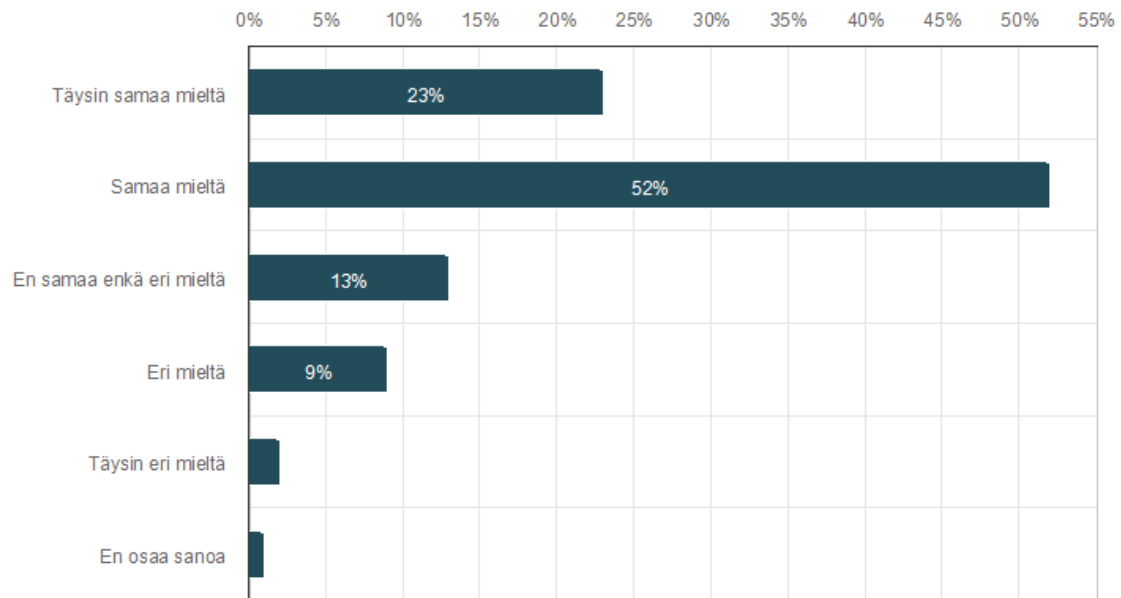
KUVIO 6. Työpaikkani antaa minulle mahdollisuuden kehittää osaamistani (N = 208)

Väittämään ”Minulla on hyvät etenemismahdollisuudet työssäni” täysin eri ja eri mieltä olleiden vastaajien osuus on merkittävä (kuvio 7). Eri mieltä olleiden vastaajien osuus on suurempi kuin samaa mieltä olleiden.



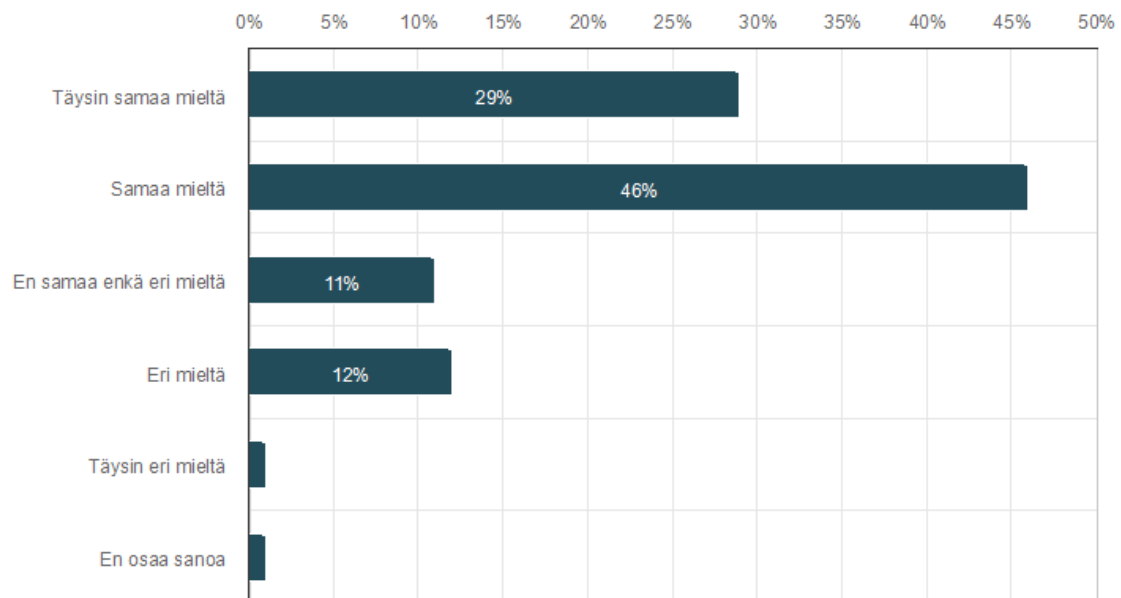
KUVIO 7. Minulla on hyvät etenemismahdollisuudet työssäni (N = 208)

Työnsä kokee mielekkääksi huomattavan suuri osa vastaajista (kuvio 8). Täysin samaa ja samaa mieltä väittämästä ”Koen nykyisen työni mielekkääksi” on yhteensä 75 % vastaajista.



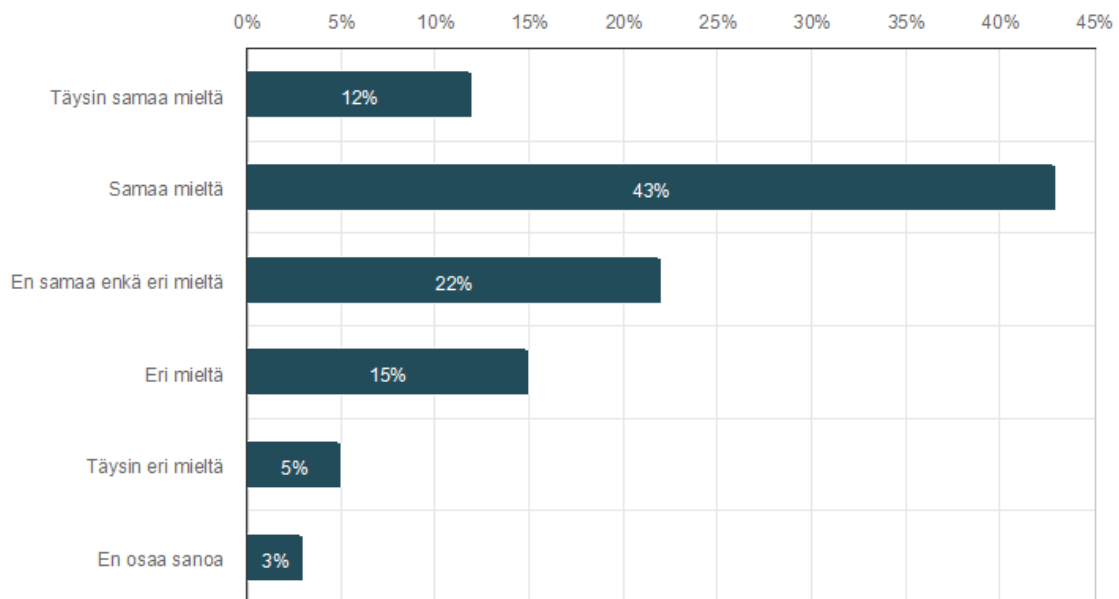
KUVIO 8. Koen nykyisen työni mielekkääksi (N = 208)

Vastaajat ovat motivoituneita tekemään työtänsä (kuvio 9). Tämä ilmenee väittämästä ”Olen motivoitunut tekemään työtäni”. Täysin samaa ja samaa mieltä vastanneiden osuus on yhteensä 75 %.



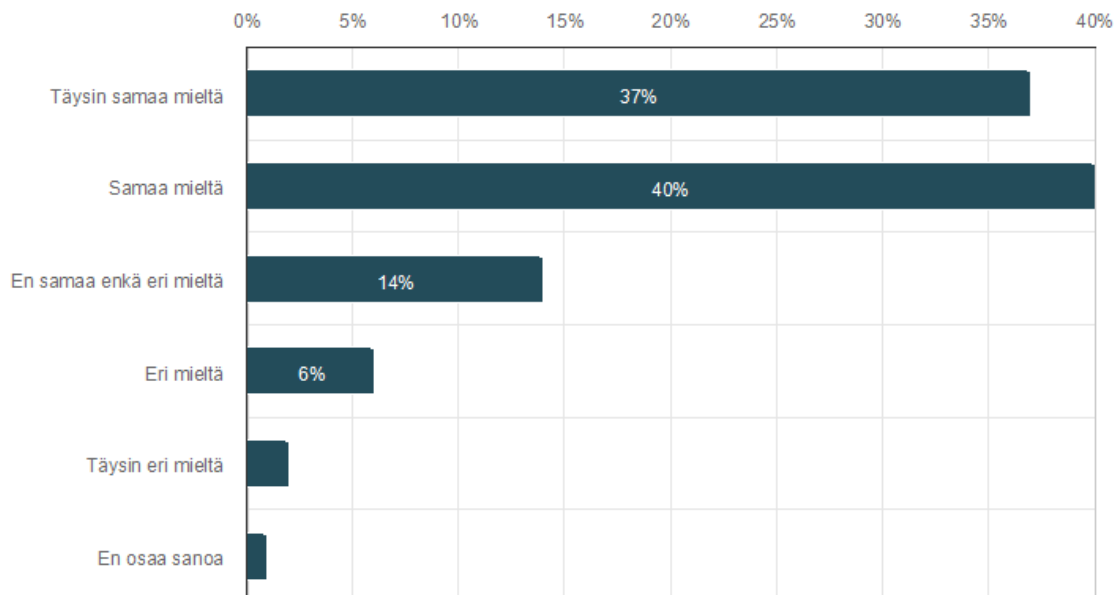
KUVIO 9. Olen motivoitunut tekemään työtäni (N = 208)

Kyselyyn vastanneista valtaosa kokee, että heillä on hyvin vaikutusmahdollisuuksia työhönsä (kuvio 10). Väittämään ”Voin vaikuttaa omaa työhöni” 12 % vastaajista on vastannut täysin samaa mieltä, ja samaa mieltä on 43 % vastaajista.



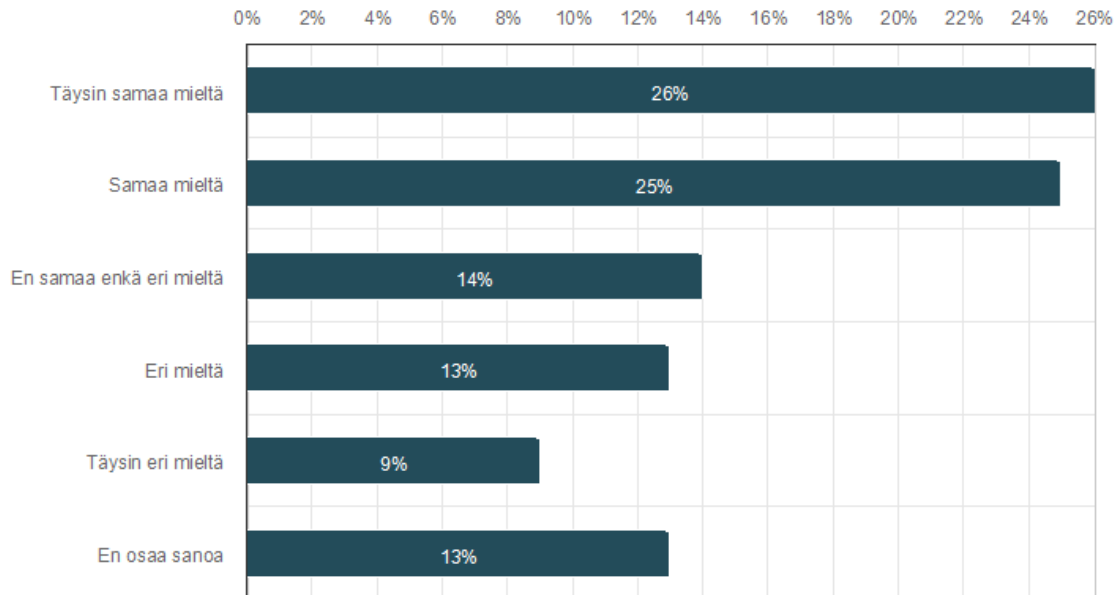
KUVIO 10. Voin vaikuttaa omaan työhöni (N = 208)

Todella suuri osa vastaajista koki klinikaeläinhoitajan ammatin olevan heille kutsumusammatti (kuvio11). Kyseisestä väittämästä oli täysin samaa ja samaa mieltä 77 % vastaajista.



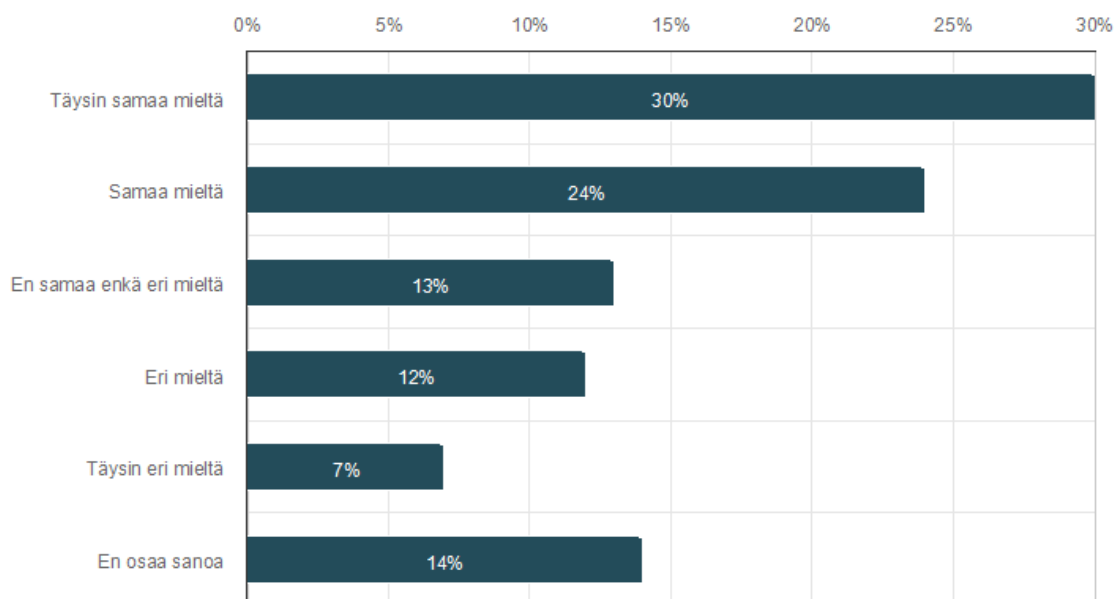
KUVIO 11. Koen klinikaeläinhoitajan ammatin olevan minulle kutsumusammatti (N = 208)

Hieman yli puolet vastaajista (täysin samaa mieltä ja samaa mieltä vastanneet yhteensä 51 %) uskoivat työskentelevänsä samassa työpaikassa vielä kahden vuoden kuluttua (kuvio 12). Työpaikkaa saatetaan siis olla vaihtamassa, koska myös eri mieltä vastanneiden osuus on melko korkea.



KUVIO 12. Uskon työskenteleväni nykyisessä työpaikassani vielä kahden vuoden kuluttua (N = 208)

Samoin yli puolet (täysin samaa mieltä ja samaa mieltä yhteensä 54 %) vastaajista uskoivat työskentelevänsä alalla vielä viiden vuoden kuluttua (kuvio 13). Kyselyn perusteella alalta ollaan myös poistumassa toisen alan työtehtäviin.



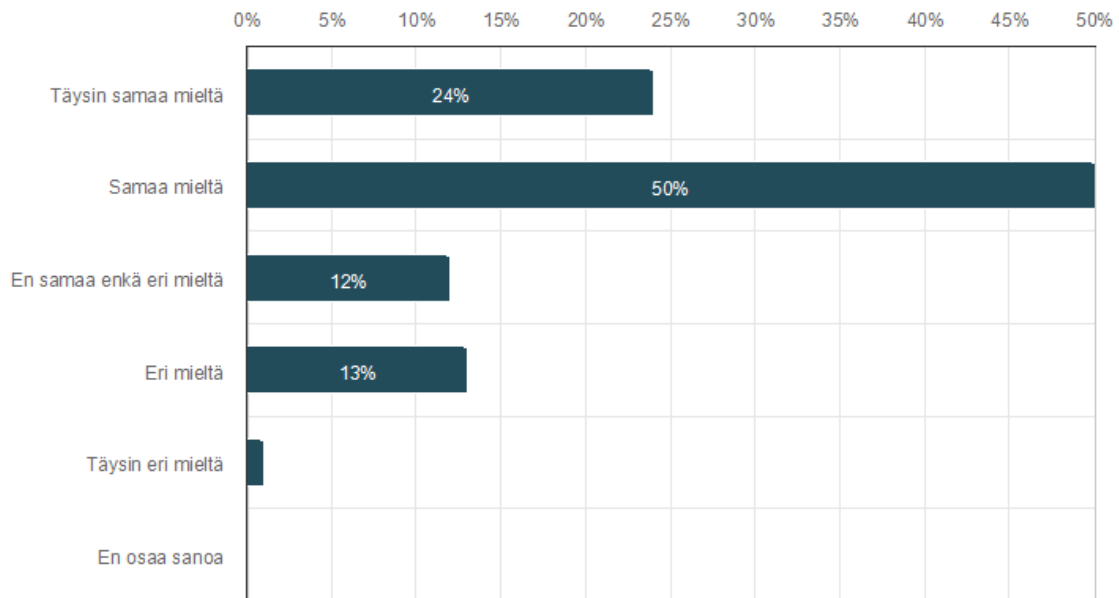
KUVIO 13. Uskon työskenteleväni klinikkaeläinhoitajana vielä viiden vuoden kuluttua (N = 208)

48 vastaajaa oli antanut avoimen vastauksen kohtaan ”Onko jotain muuta, mitä haluat kommentoida osioon ’ammattillinen osaaminen ja motivaatio?’”. Avoimissa vastauksissa usea vastaaja toi ilmi, että jatkokouluttautuminen ja erikoistuminen lisää työmotivaatiota. Muutamat vastaajat kertoivat, että työnantaja kannustaa hankkimaan lisää ammattitaitoa ja koulutukset huomioidaan työvuorosuunnittelussa. Työaikajoustot lisäsivät motivaatiota, tuntityöntekijänä oleminen mahdollistaa pienemmän työajan tekemisen ja toisaalta työn useammassa eri työpaikassa. Työ koettiin sopivan haastavaksi ja mielekkääksi, sanaa kutsumusammatti käytettiin sanallisissa vastauksissa.

Avoimissa vastauksissa vastaajat toivat ilmi esiin seikkoja, jotka heikentävät työmotivaatiota. Työmotivaatiota heikentäviksi seikoiksi kerrottiin etenemismahdollisuuksien puuttuminen, työn arvostuksen puute, haasteiden puuttuminen työstä tai rutiinilla toimiminen, viranomaismääräykset, henkinen ja fyysinen väsyminen, se ettei pääse käyttämään osaamistaan, osaamisvaatimukset ovat liian laajat, alan koulutus on suppea verrattuna työelämän odotuksiin, opetuksen tai perehdytyksen puute, heikko esimiestyö sekä ilta- ja päivystysvuorot. Lisäksi muutama vastaaja kertoi, ettei koulutuksiin pääse, koska koulutusten ajalle ei ole mahdollista järjestää tuuraajaa. Myös yritysten rahallinen panostus koulutuksiin oli riittämätön muutaman vastaajan mukaan. Oma jaksaminen tuo haastetta koulutuksiin osallistumisille. Palkkaus koettiin motivaatiota heikentäväksi tekijäksi, ja vaikka erikoistuisi, niin se ei näy palkkauksessa.

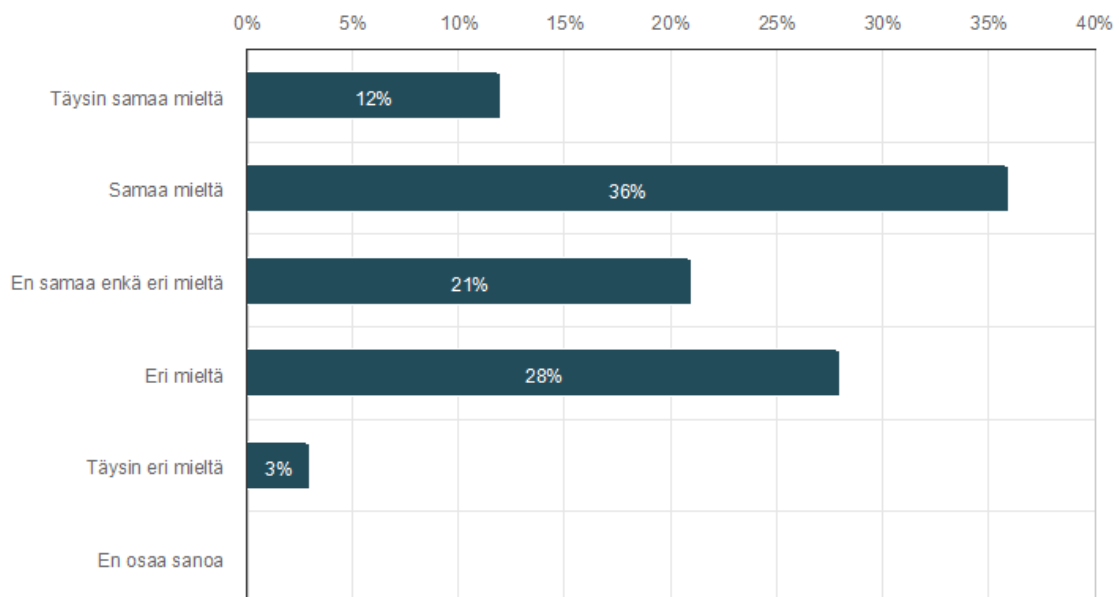
7.3 Työn henkinen ja fyysinen kuormitus

Kyselyyn vastanneet hoitajat kokevat työnsä henkisesti kuormittavaksi (kuvio 14). Väittämästä ”Koen työni henkisesti kuormittavaksi” on täysin samaa ja samaa mieltä yhteensä 74 % vastaajista.



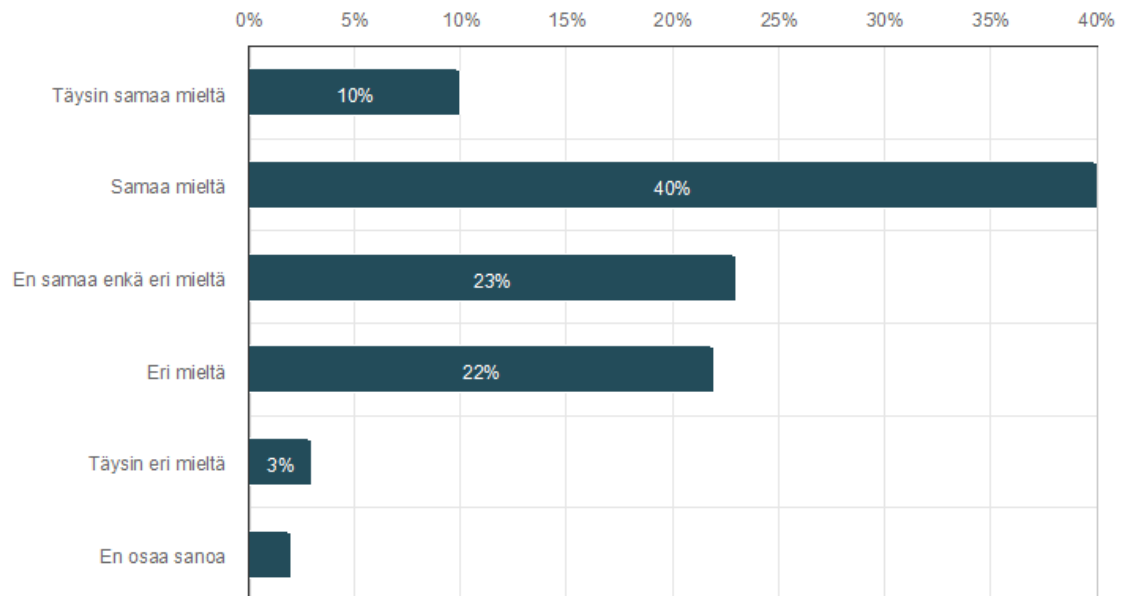
KUVIO 14. Koen työni henkisesti kuormittavaksi (N = 208)

Fyysiseen kuormitukseen liittyvän väittämän vastauksissa ilmenee hajontaa (kuvio 15). Työn fyysisesti raskaaksi kokevien osuus on suuri. 48 % vastaajista kokee työnsä fyysisesti raskaaksi.



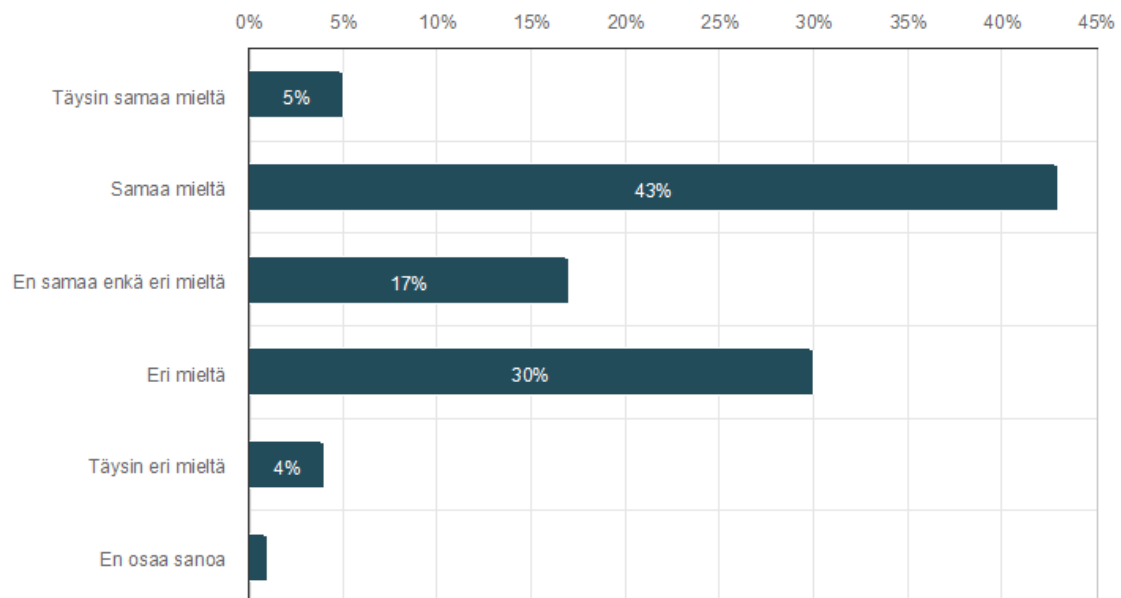
KUVIO 15. Koen työni fyysisesti kuormittavaksi (N = 208)

Puolet vastaajista kokee, että heidän voimavaransa ovat riittävät suhteessa työn vaatimuksiin (kuvio 16). Kuitenkin väittämästä täysin eri ja eri mieltä olevien vastaajien määrä on melko suuri.



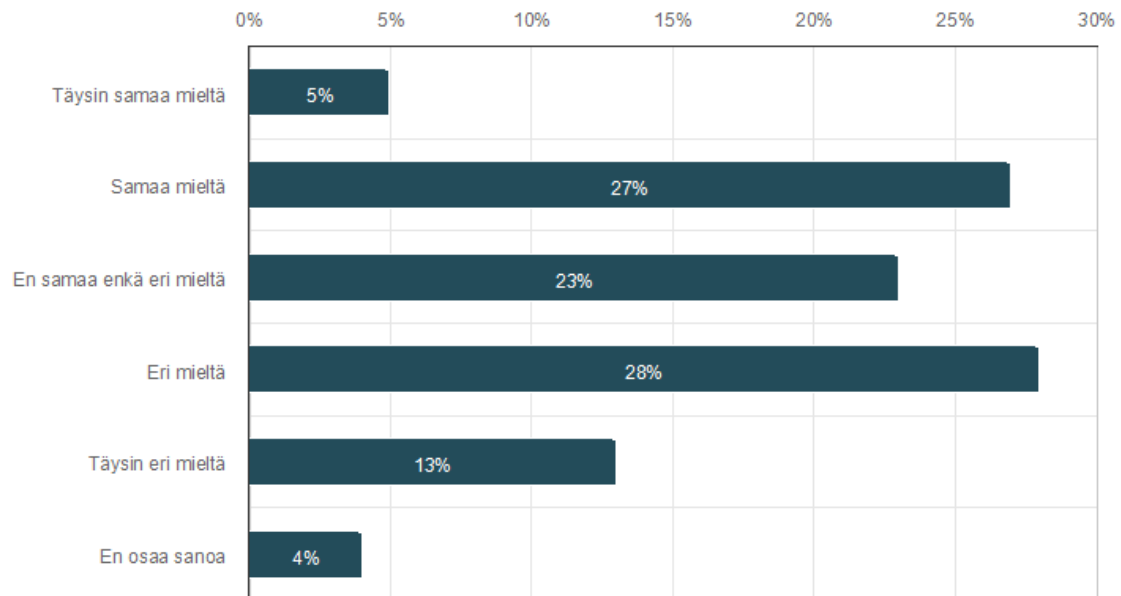
KUVIO 16. Voimavarani ovat riittävät suhteessa työn vaatimuksiin (N = 208)

Työssään uhkaavia, hankalia tai vaarallisia tilanteita kokee lähes puolet vastaajista (kuvio 17). Osuus on merkittävä, ja suurempi kuin toista mieltä olleiden vastaajien.



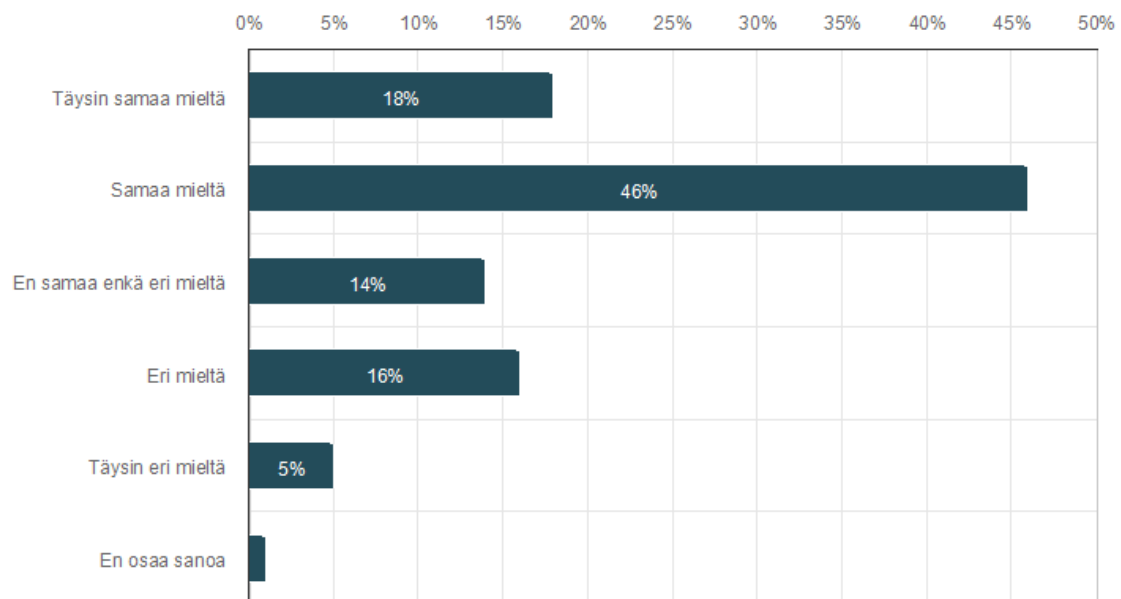
KUVIO 17. Koen työssäni uhkaavia, hankalia tai vaarallisia tilanteita (N = 208)

Suuri osa vastaajista kokee, ettei työpaikalla ole selkeitä toimintatapoja vaaratilanteiden tai hankalien asiakastilanteiden purkuun (kuvio 18). Vastaajista 4 % ei osannut sanoa mielipidettään.



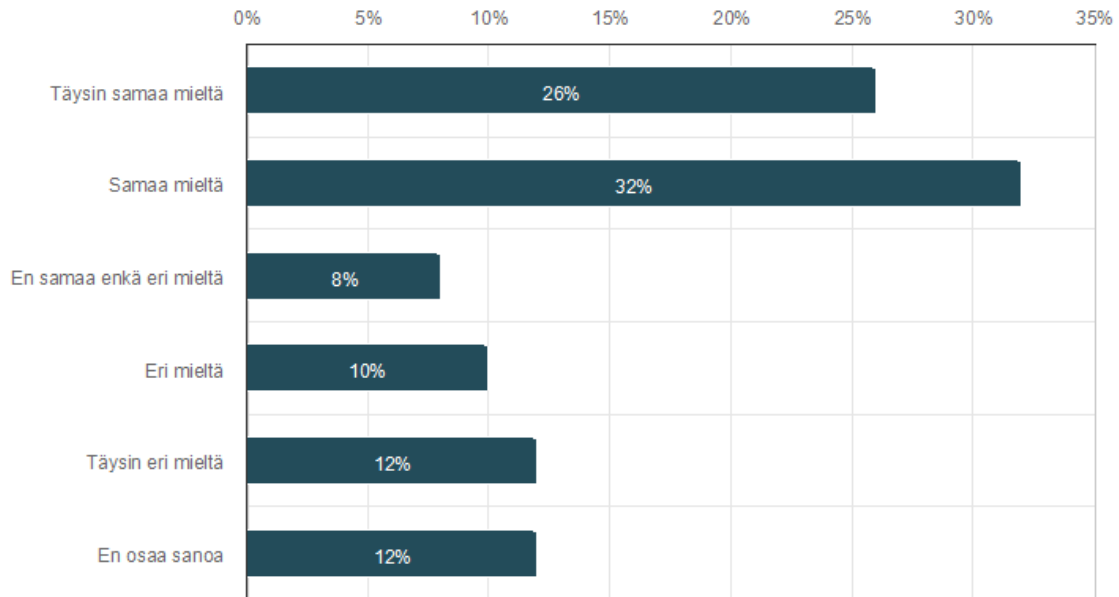
KUVIO 18. Työpaikallani on selkeät toimintatavat vaaratilanteiden tai hankalien asiakastilanteiden purkuun (N = 208).

”Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa” väittämästä valtaosa vastaajista on täysin samaa tai samaa mieltä (yhteensä 64 %). Eri ja täysin eri mieltä vastanneiden osuus oli yhteensä 21 % (kuvio 19).



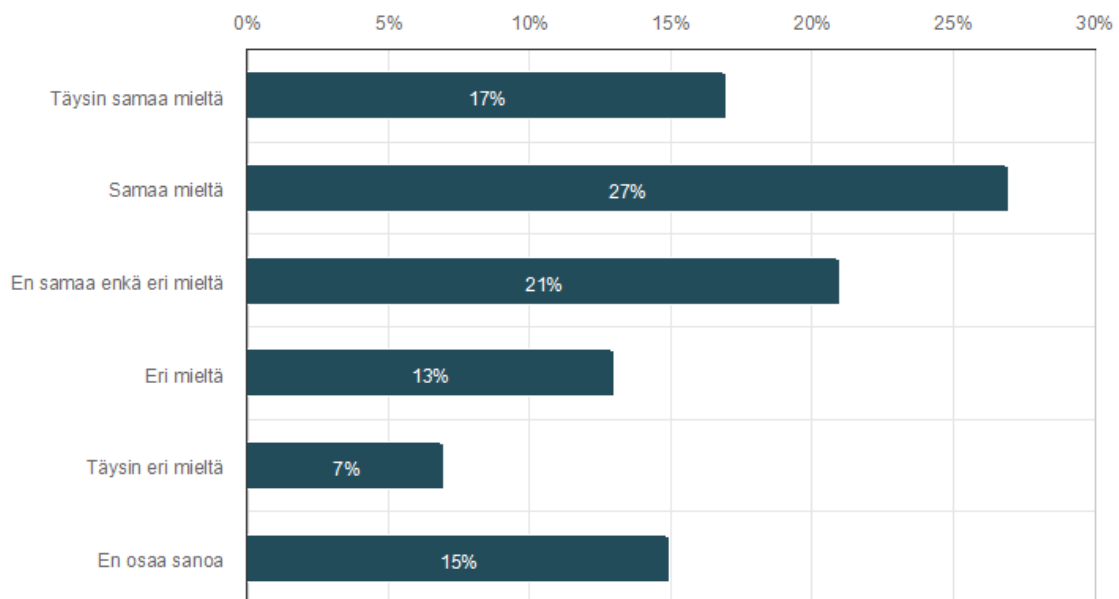
KUVIO 19. Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa (N = 208)

Väittämään ”Työpaikallani on järjestetty lainsäädännön minimiä laajempi työterveyshuolto” tuli melko runsaasti (12 %) ”en osaa sanoa” vastauksia (kuvio 20). Suurin osa vastaajista on väittämästä täysin samaa tai samaa mieltä (yhteensä 58 %).



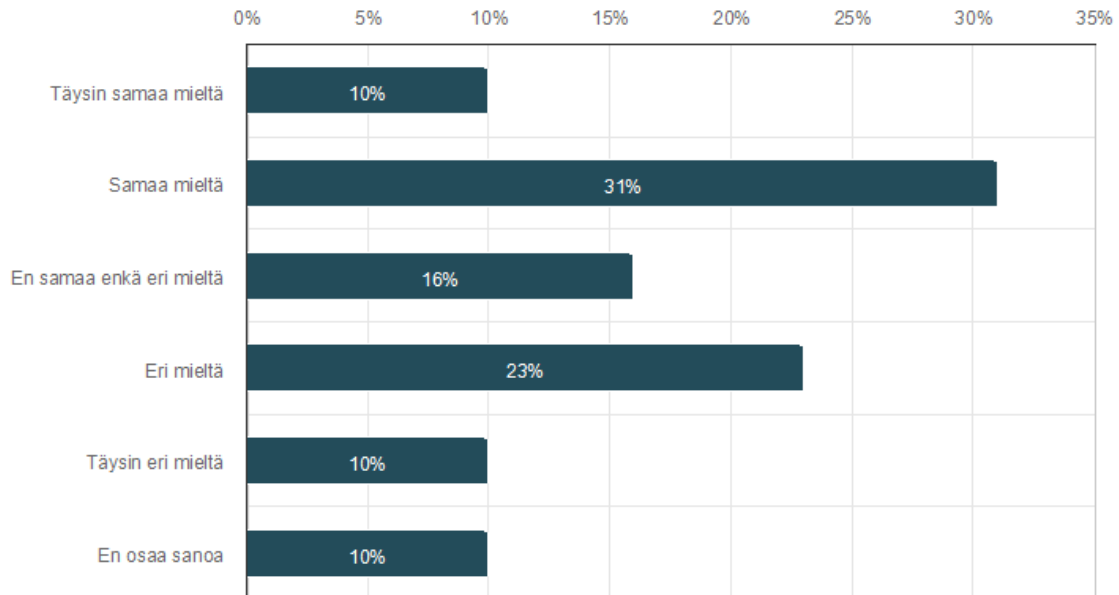
KUVIO 20. Työpaikallani on järjestetty lainsäädännön minimiä laajempi työterveyshuolto (N = 208)

Työterveyshuoltoa koskee myös väittämä ”Työterveyshuollon palvelut tukevat työssäjaksamistani” (kuvio 21). 44 % vastaajista on täysin samaa tai samaa mieltä tästä väittämästä. En samaa enkä eri mieltä vastasi 21 %, 15 % vastaajista ei osaa sanoa kantaansa.



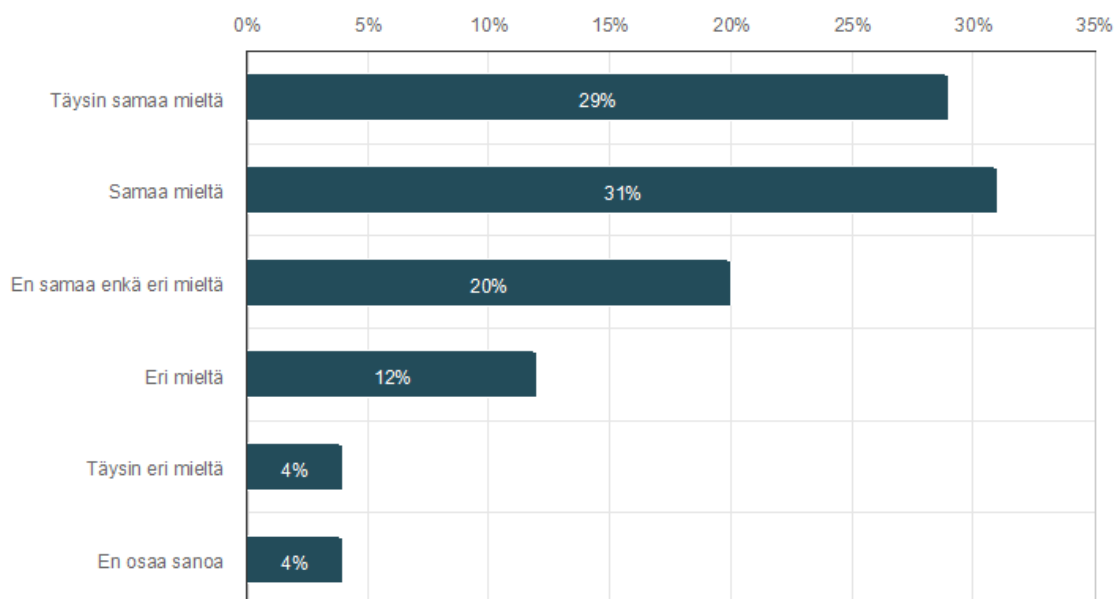
KUVIO 21. Työterveyshuollon palvelut tukevat työssäjaksamistani (N = 208)

Väittämä ”Uskon, että terveyteni puolesta pystyn työskentelemään alalla vanhuusikään asti” keräsi hajontaa vastausten suhteen (kuvio 22). Väittämään tuli ”en osaa sanoa” vastauksia melko runsaasti.



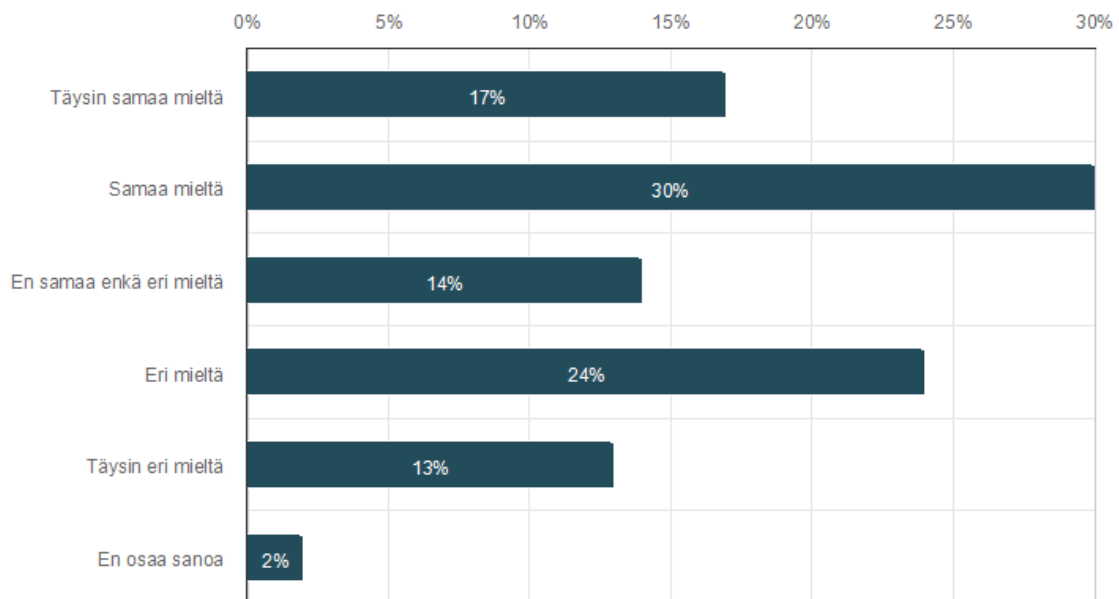
KUVIO 22. Uskon, että terveyteni puolesta pystyn työskentelemään alalla vanhuusikään asti (N = 208)

Väittämä ”Työkuormitukseni on kasvanut viimeisen kahden vuoden aikana” saa huomattavasti enemmän samaa mieltä olevia vastaajia kuin eri mieltä olevia vastaajia (kuvio 23). Yhteensä 60 % vastanneista hoitajista kokee, että työkuormitus on kasvanut.



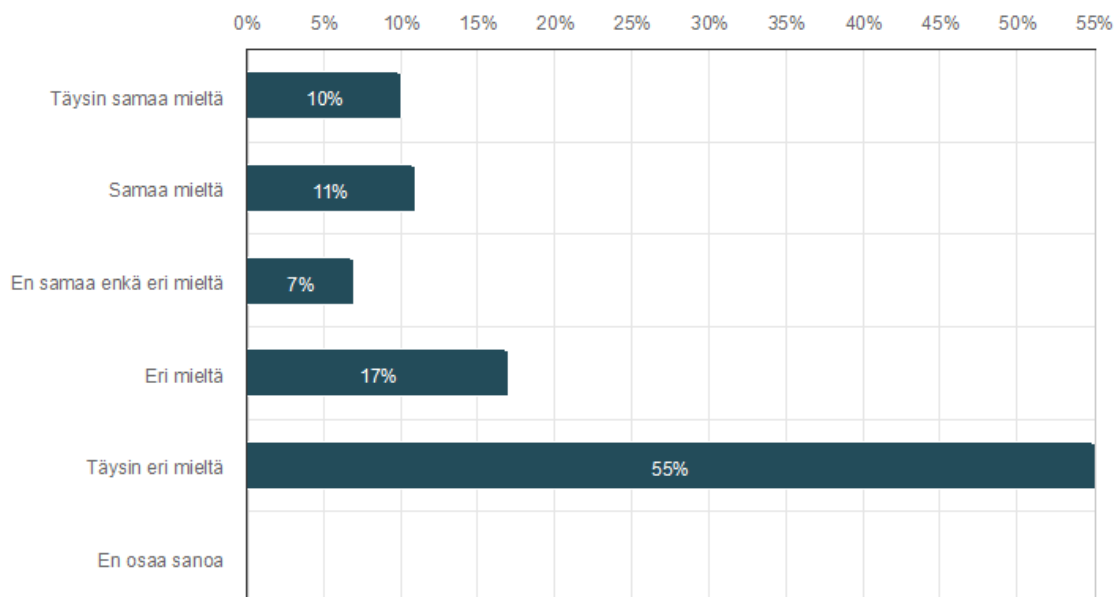
KUVIO 23. Työkuormitukseni on kasvanut viimeisen kahden vuoden aikana (N = 208)

Väittämän ”Jaksamiseni huolestuttaa minua tai läheisiäni” vastauksissa on hajontaa (kuvio 24). Suurin osa eli yhteensä 57 % vastaajista on täysin samaa tai samaa mieltä väittämästä. Yhteensä 37 % oli eri tai täysin eri mieltä.



KUVIO 24. Jaksamiseni huolestuttaa minua tai läheisiäni (N = 208)

Väittämän ”Olen ollut sairauslomalla jaksamiseen liittyvien haasteiden vuoksi viimeisimmän vuoden aikana” mukaan sairauslomalla ei ole juurikaan oltu (kuvio 25). Jaksamisen vuoksi sairauslomalla on kuitenkin ollut 21 % vastaajista (täysin samaa ja samaa mieltä vastanneet yhteensä).



KUVIO 25. Olen ollut sairauslomalla jaksamiseen liittyvien haasteiden vuoksi viimeisimmän vuoden aikana (N = 208)

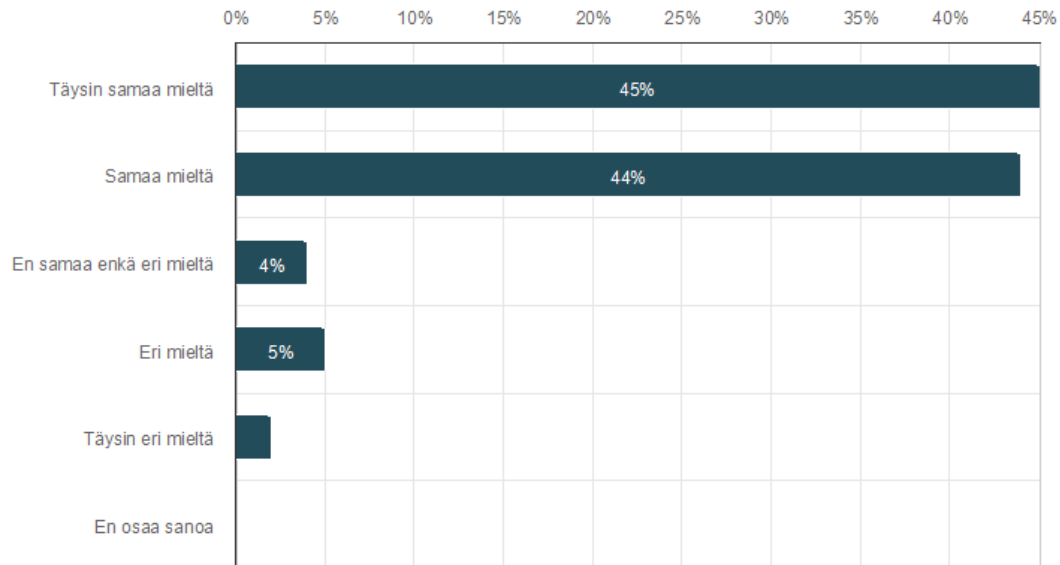
Avoimeen kysymykseen ”Onko jotain muuta, mitä haluat kommentoida osioon ’työn henkinen ja fyysinen kuormitus?’” saatiin vastauksia 54 vastaajalta. Vastauksista kävi ilmi positiivisia seikkoja, jotka tukevat työssä jaksamista henkisesti. Työssäjaksamista tukevat hankalien ja vaaraa aiheuttaneiden tilanteiden hyvä purkamiskäytäntö, kollegiaalinen tuki ja sopivan haastavat työtehtävät ja -tilanteet. Muutama vastaaja kertoi jaksamisensa parantuneen työpaikan vaihdon takia.

Suurimmaksi henkistä kuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi koettiin sanallisten vastausten mukaan kiire. Kiireen vuoksi työtä oli vaikea tehdä niin hyvin kuin haluaisi, ylitöitä oli paljon ja työvuorot eivät vastanneet työvuoroluetteloa. Vastaajien mukaan työn määrä oli lisääntynyt ja tuntuu lisääntyvän edelleen. Ala koettiin yleisesti kuormittavaksi useissa vastauksissa. Haasteeksi koettiin myös se, ettei alan hyvinvointihaasteista puhuta. Useissa vastauksissa käytettiin termiä sairausloma. Sairausten, yleensä henkisen puolen haasteiden, vuoksi oli oltu itse poissa tai vastauksissa mainittiin kollegoiden sairauslomat. Vastauksissa mainittiin, ettei työkavereiden sairauslomien ajalle ole tuuraajaa. Yksittäiset vastaajat myös kokivat, etteivät voi jäädä sairauslomalle, koska se kuormittaa työtovereita tai työt jäävät tekemättä.

Henkisesti kuormittavaksi seikaksi koettiin useissa vastauksissa puutteellinen esimiestyö. Muutamat vastaajat kertoivat hoitohenkilöstön, sekä eläinlääkäreiden että hoitajien, vaihtuvuuden kuormittavaksi seikaksi. Työyhteisön heikko ilmapiiri ja kiusaaminen kuormitti joitakin vastaajia. Yksittäisiä vastaajia kuormittivat raskaiden tilanteiden heikko purkaminen, eettinen kuormitus, palkkaus, asiakaspalaute sekä sosiaalisen media (julkisuus sekä ”tietävät”). Fyysisen kuormittavuuden vastaajat mainitsivat lähinnä puutteellisten apuvälineiden ja heikkokuntoisten laitteiden takia. Asiaa oli myös viety eteenpäin tuloksetta.

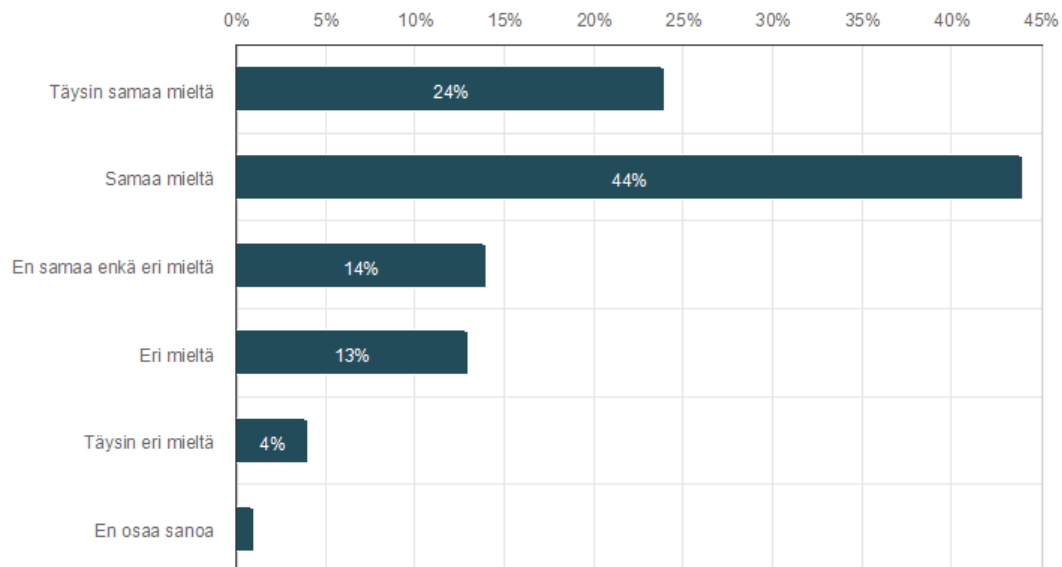
7.4 Työn organisointi, esihenkilötyö ja työyhteisö

Valtaosalle työhyvinvointikyselyn vastaajista on selkeää, mitä työpäivän aikana tulee tehdä (kuvio 26). Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä vastaajista on yhteensä 89 %.



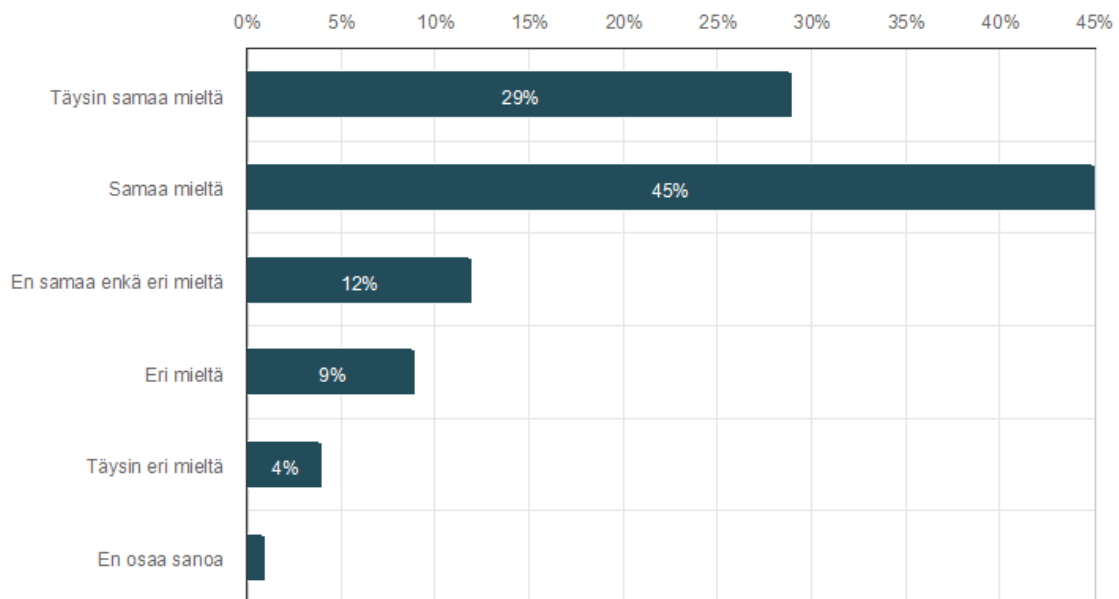
KUVIO 26. Minulle on selkeää, mitä työpäivän aikana tulee tehdä (N = 208)

68 % vastaajista on kyselyn väittämästä ”Pystyn pitämään työpäiväni aikana vähintään yhden tauon” täysin samaa tai samaa mieltä (kuvio 27). 17 % vastaajista on kuitenkin väittämästä täysin eri tai eri mieltä, eli melko suuri osa ei pysty aina tauottamaan työtänsä.



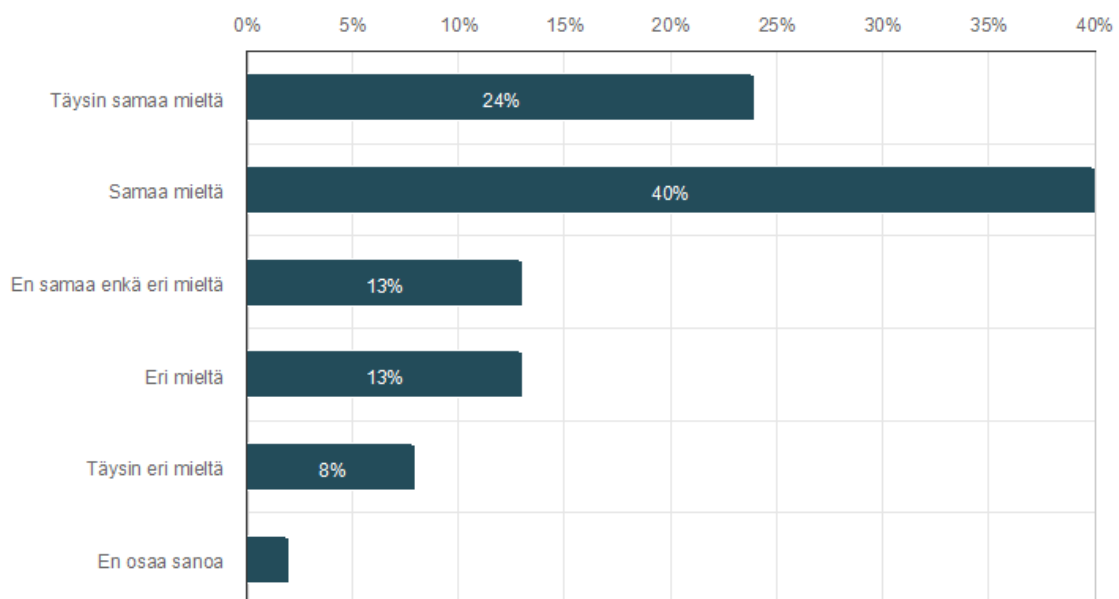
KUVIO 27. Pystyn pitämään työpäiväni aikana vähintään yhden tauon (N = 208)

Väittämästä ”Tunnen työpaikkani toimintaa ohjaavat arvot tai strategian” kyselyyn vastanneet henkilöt ovat täysin samaa tai samaa mieltä 74 % vastauksista (kuvio 28). Arvot tai strategia tuntuu olevan vastaajilla hyvin tiedossa.



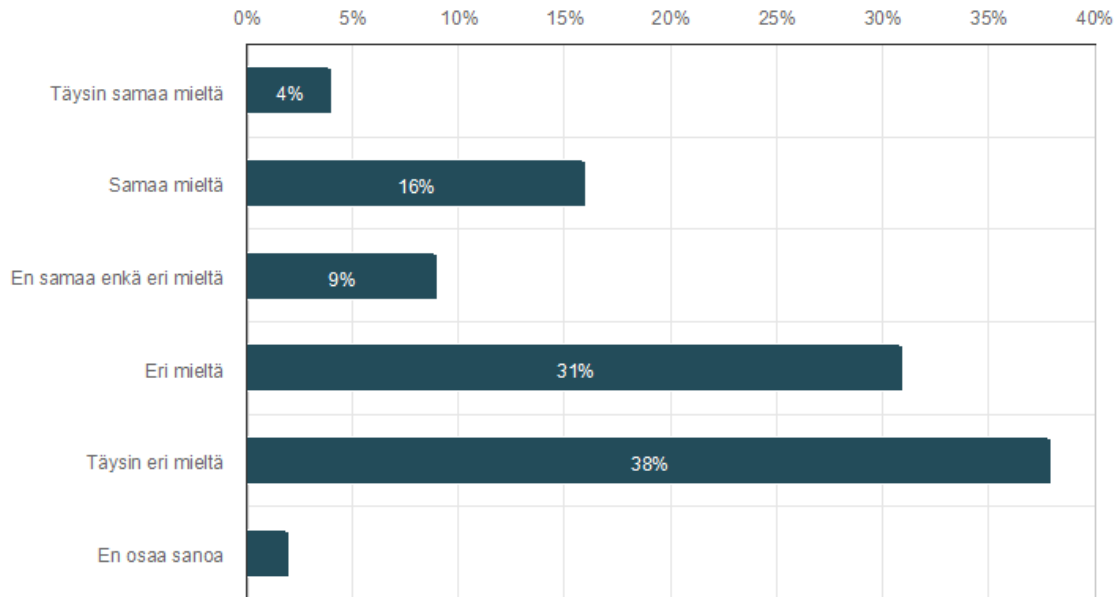
KUVIO 28. Tunnen työpaikkani toimintaa ohjaavat arvot tai strategian (N = 208)

Kyselyyn vastanneet henkilöt kokevat, että heitä ja heidän työtään arvostetaan (kuvio 29). Aihetta käsittelevästä väittämästä täysin samaa tai samaa mieltä oli suurin osa vastaajista (64 %). En samaa enkä eri mieltä, eri mieltä ja täysin eri mieltä vastanneiden osuus on kuitenkin melko suuri. Melko suuri osa vastaajista on siis sitä mieltä, ettei heidän työtään arvosteta työpaikalla.



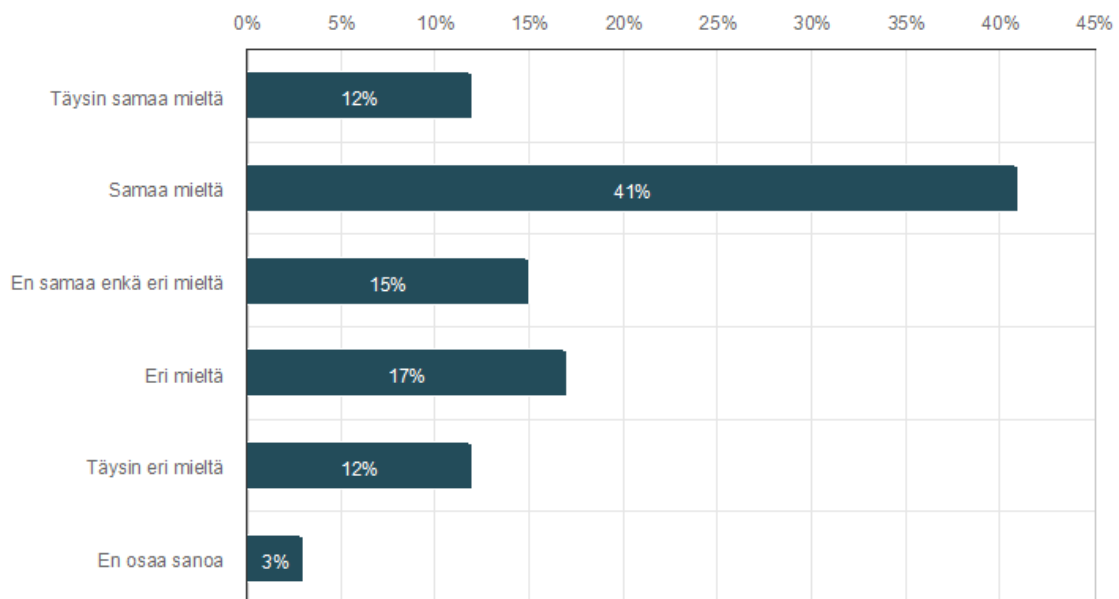
KUVIO 29. Koen, että minua ja työtäni arvostetaan työpaikallani (N = 208)

Väittämä ”Koen, että saamani palkka vastaa tehtävän vaativuutta” erottuu kyselyssä selvästi (kuvio 30). Valtaosa kyselyyn vastanneista klinikkaeläinhoitajista kokee, ettei palkka vastaa tehtävän vaativuutta.



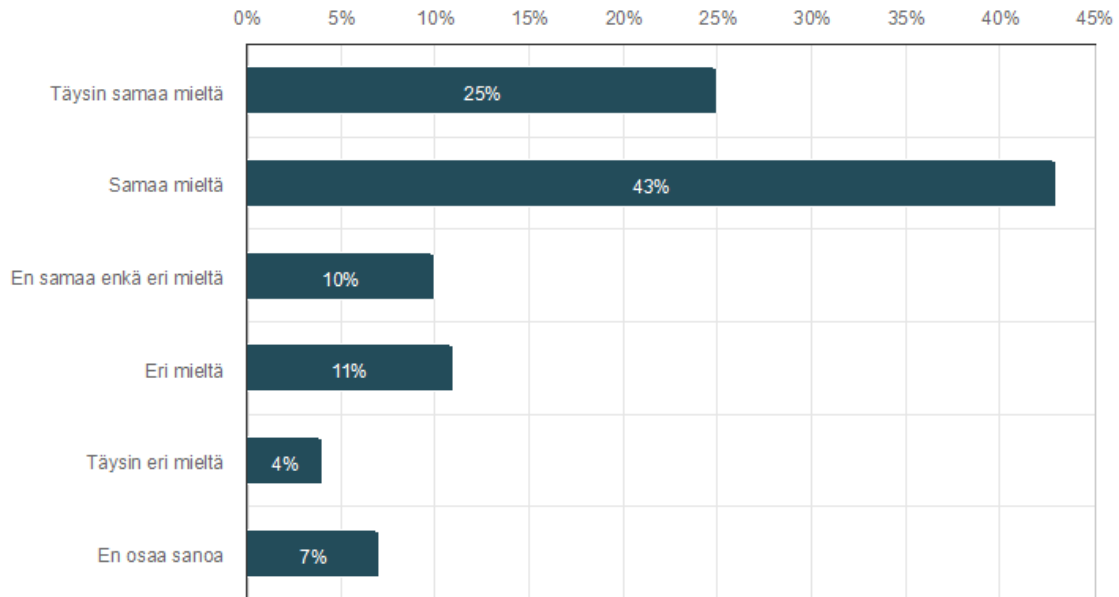
KUVIO 30. Koen, että saamani palkka vastaa tehtäväni vaativuutta (N = 208)

Kyselyyn vastanneista 53 % on täysin samaa tai samaa mieltä väittämästä ”Työsuhteeseesi kuuluu työsuhde-etuuksia, jotka vaikuttavat hyvinvointiini” (kuvio 31). Muutama vastaaja oli avannut työsuhde-etuksia avoimissa vastauksissa.



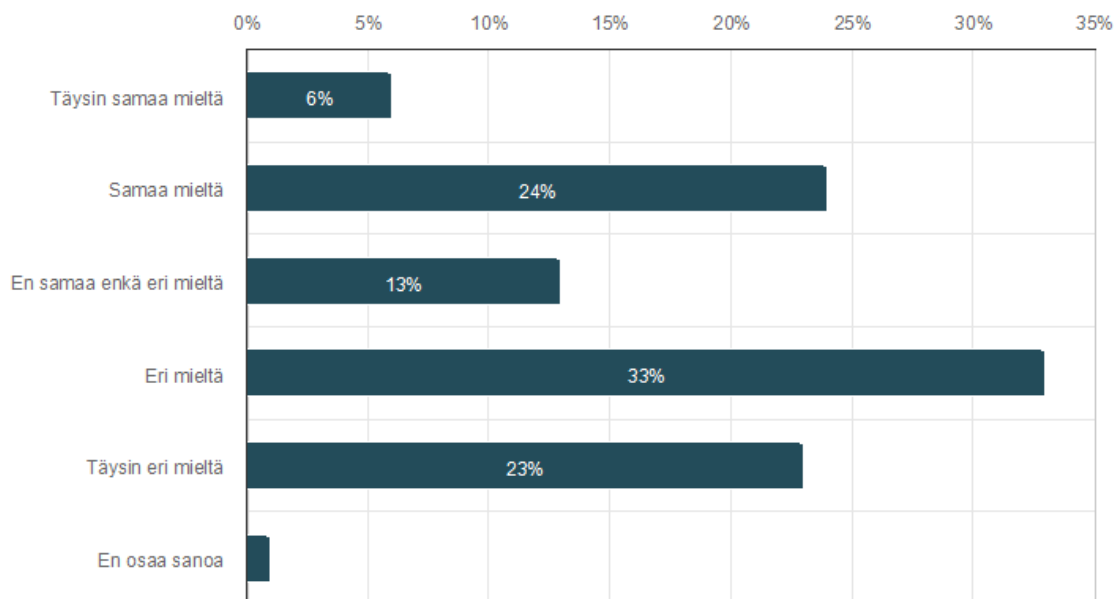
KUVIO 31. Työsuhteeseeni kuuluu työsuhde-etuksia, jotka vaikuttavat työhyvinvointiini (N = 208)

Väittämästä ”Uskon, että työpaikallani noudatetaan työlainsäädännön minimivaatimuksia” 68 % vastaajista on täysin samaa tai samaa mieltä (kuvio 32). 7 % vastasi ”en osaa sanoa” eli lainsäädäntö ei välttämättä ole tuttu.



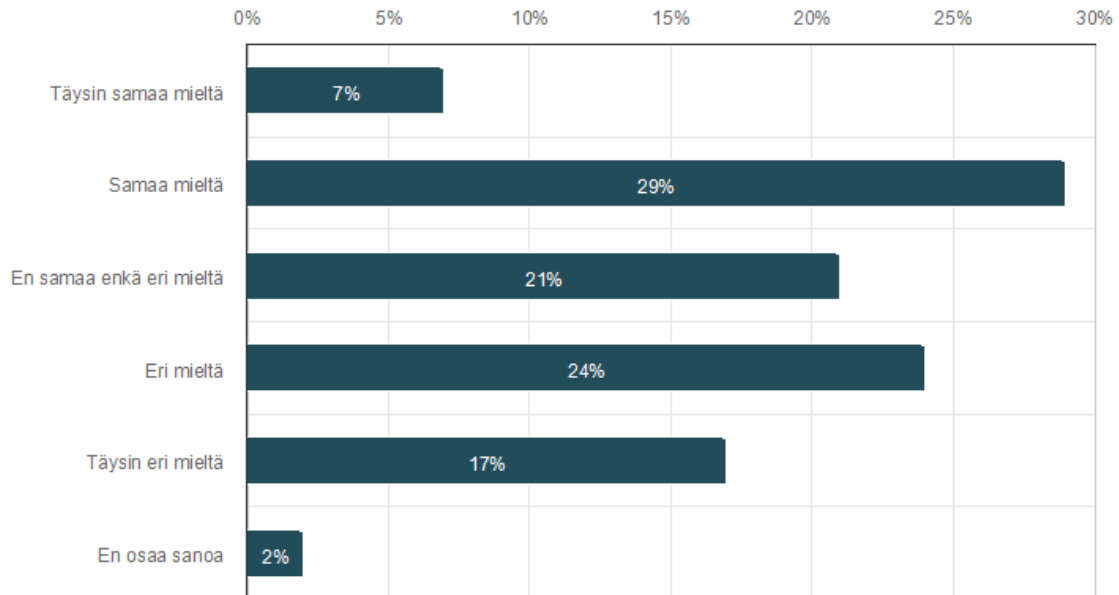
KUVIO 32. Uskon, että työpaikallani noudatetaan työlainsäädännön minimivaatimuksia (N = 208)

Väittämä ”Koen, että työpaikallani on riittävästi henkilöstöä vastaamaan tarvetta” sai aikaan melko suurta hajontaa (kuvio 33). Eri mieltä olleiden vastaajien osuus on reilusti suurempi kuin samaa mieltä vastanneiden. Työpaikoilla kärsitään työvoiman niukkuudesta suhteessa tarpeeseen.



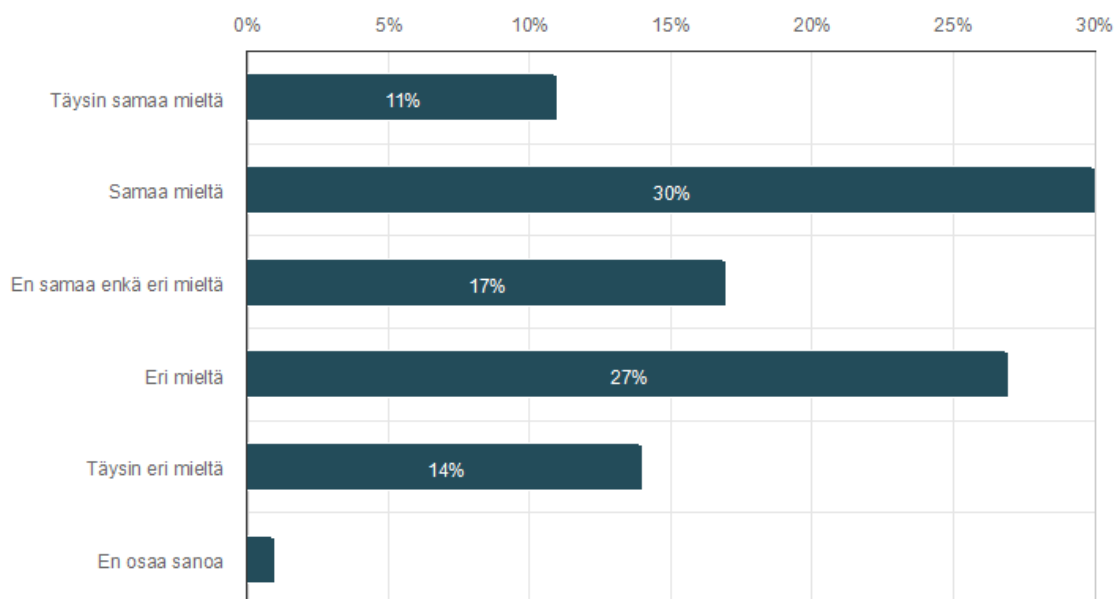
KUVIO 33. Koen, että työpaikallani on riittävästi henkilöstöä vastaamaan tarvetta (N = 208)

”Työpaikkani esihenkilötyö on osaavaa” väittämästä on täysin samaa ja samaa mieltä 36 % vastaajista (kuvio 34). Eri ja täysin eri mieltä on 41 % vastaajista. Suurin osa vastaajista on siis sitä mieltä, ettei työpaikalla ole osaavaa esihenkilötyötä.



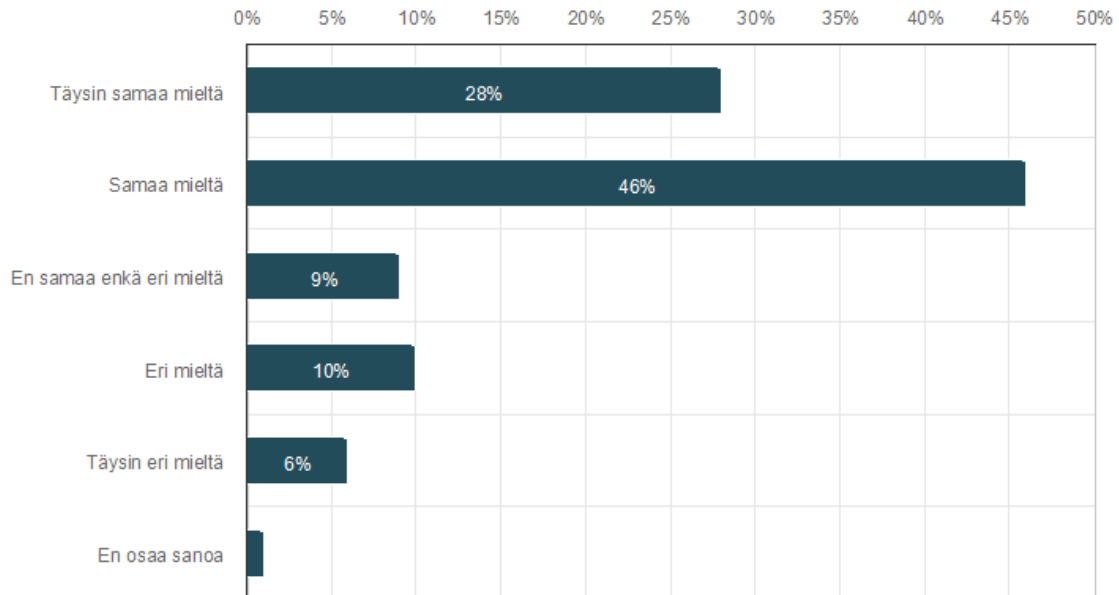
KUVIO 34. Työpaikkani esihenkilötyö on osaavaa (N = 208)

”Saan esihenkilöltäni rakentavaa palautetta ja kiitosta tekemästäni työstä” väittämästä on täysin samaa ja samaa mieltä 41 % vastaajista (kuvio 35). Täysin eri ja eri mieltä vastanneiden osuus on yhtä suuri. Palautteen antamisessa on parannettavaa suurella osalla työpaikoista.



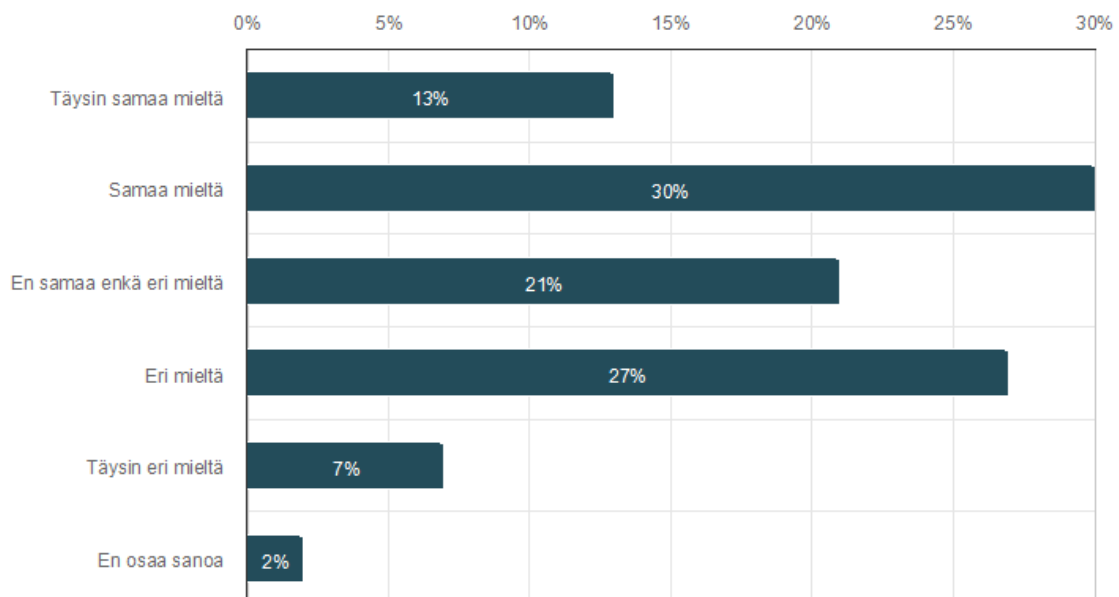
KUVIO 35. Saan esihenkilöltäni rakentavaa palautetta ja kiitosta tekemästäni työstä (N =208)

”Työpaikallani järjestetään säännöllisesti henkilöstön välisiä palaverieja” väittämästä suurin osa vastaajista on täysin samaa tai samaa mieltä (yhteensä 74 %). Työpaikkojen palaverikäytännöt vaikuttavat olevan pääosin kunnossa (kuvio 36).



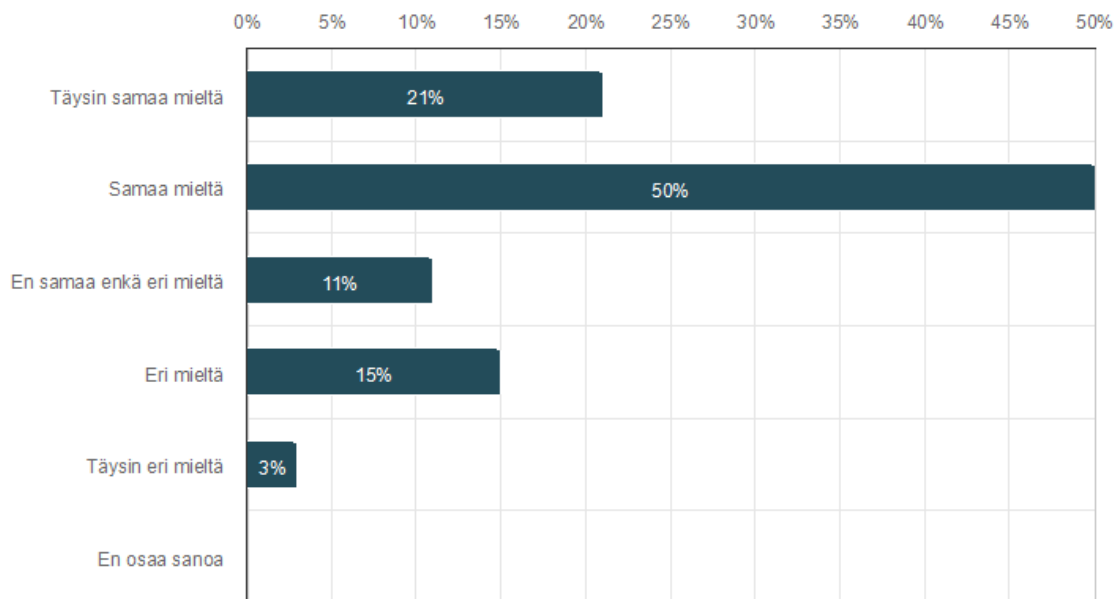
KUVIO 36. Työpaikallani järjestetään säännöllisesti henkilöstön välisiä palaverieita (N = 208)

Osa vastaajista kokee, että työntekijöiden ottamisessa mukaan suunnitteluun ja päätöksen tekoon on puutteita (kuvio 37), sillä 34 % vastaajista vastasivat täysin eri tai eri mieltä aiheesta koskevaan väittämään. Valtaosa oli kuitenkin samaa mieltä.



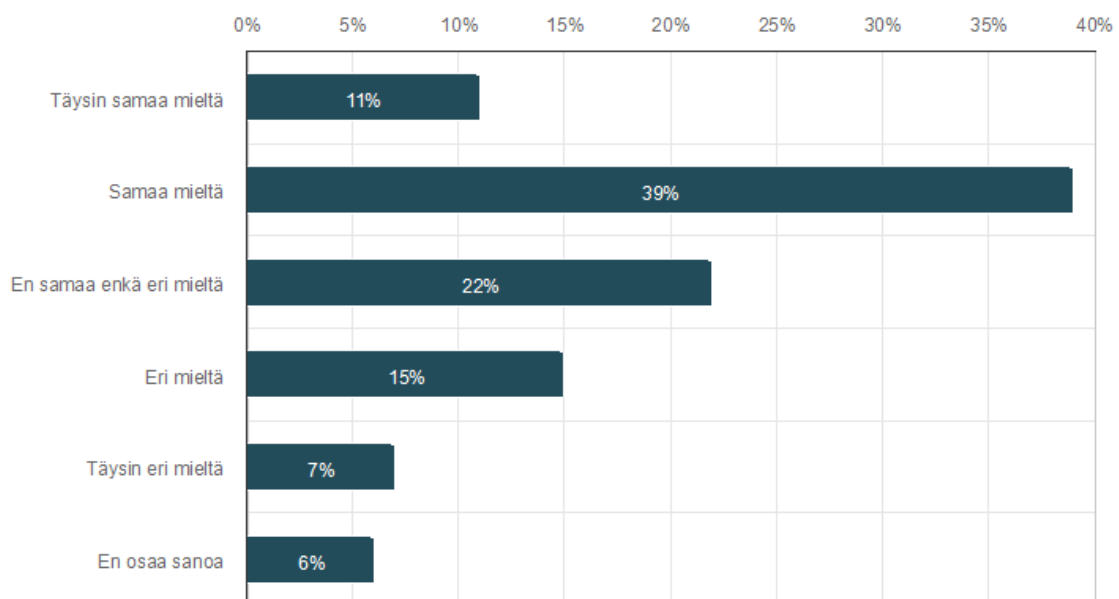
KUVIO 37. Työpaikkani työntekijät otetaan mukaan suunnitteluun ja päätöksentekoon (N = 208)

Suurin osa kyselyyn vastanneista hoitajista kokee, että he uskaltavat nostaa esiin ongelmia ja kehitysehdotuksia työhön tai työyhteisöön liittyen (kuvio 38). Aihetta käsittelevästä väittämästä on täysin samaa tai samaa mieltä yhteensä 71 % vastaajista.



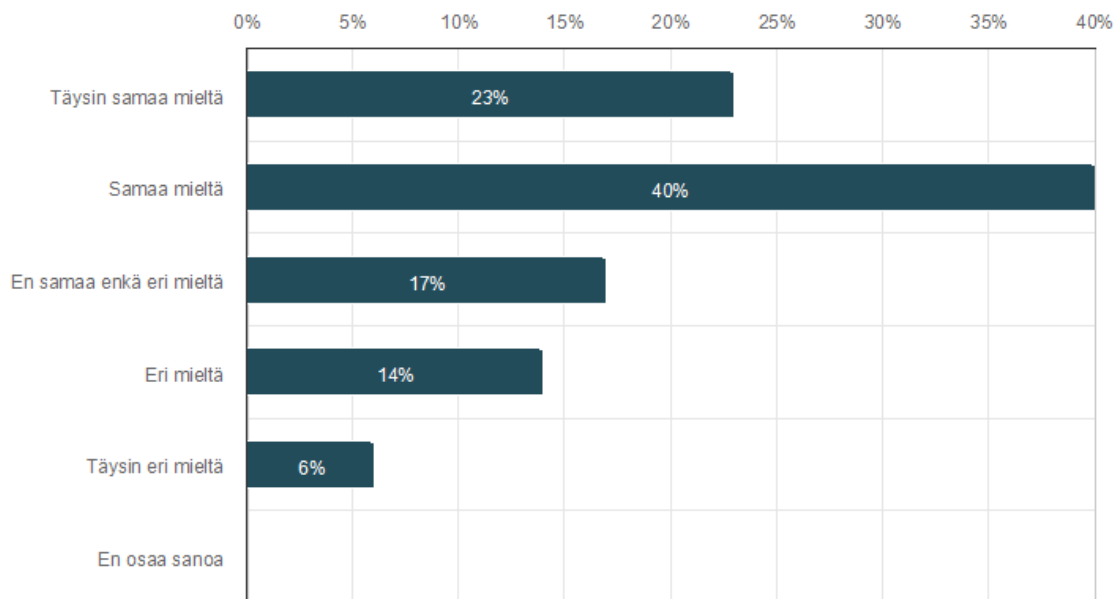
KUVIO 38. Uskallan nostaa esiin ongelmia tai kehitysehdotuksia työhöni tai työyhteisöön liittyen (N = 208)

Vaikka kyselyn tulosten perusteella kehitysehdotuksia tai ongelmia uskallettiin nostaa esiin, osa vastaajista kokee, ettei näihin reagoitu (kuvio 39). Puolet vastaajista ovat kuitenkin täysin samaa tai samaa mieltä väittämästä ”Mahdollisesti esittämiini kehitysehdotuksiin on reagoitu”.



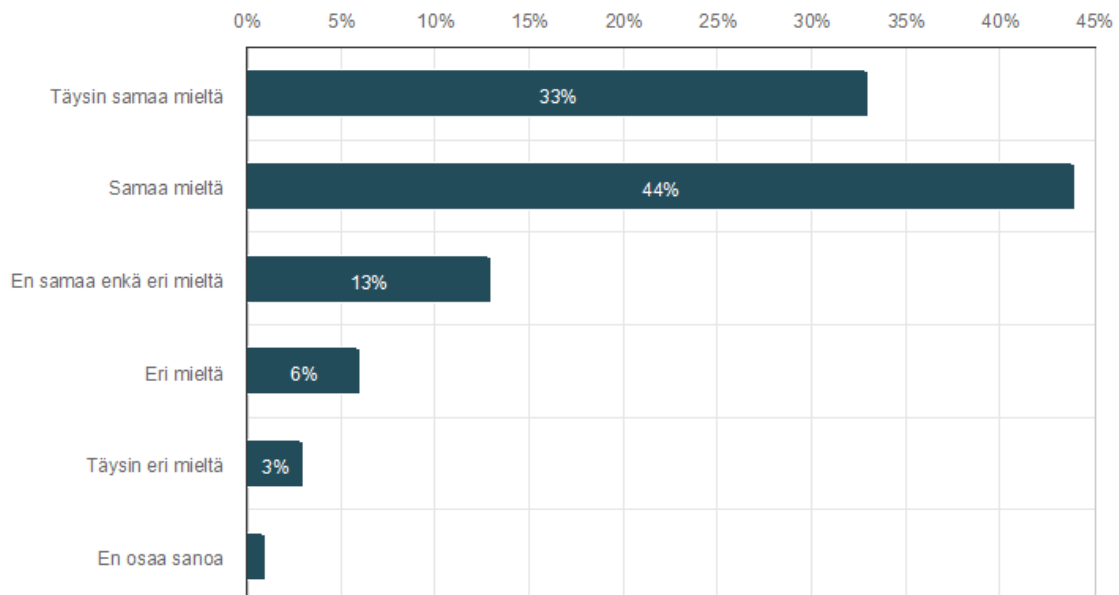
KUVIO 39. Mahdollisesti esittämiini kehitysehdotuksiin on reagoitu (N = 208)

Kyselyyn vastanneet kokevat, että työpaikan työilmapiiri on hyvä (kuvio 40). Kyseisestä väittämästä 63 % vastaajista oli täysin samaa tai samaa mieltä. Kuitenkin 20 % vastaajista on eri tai täysin eri mieltä, eli eivät koe ilmapiiriä hyväksi.



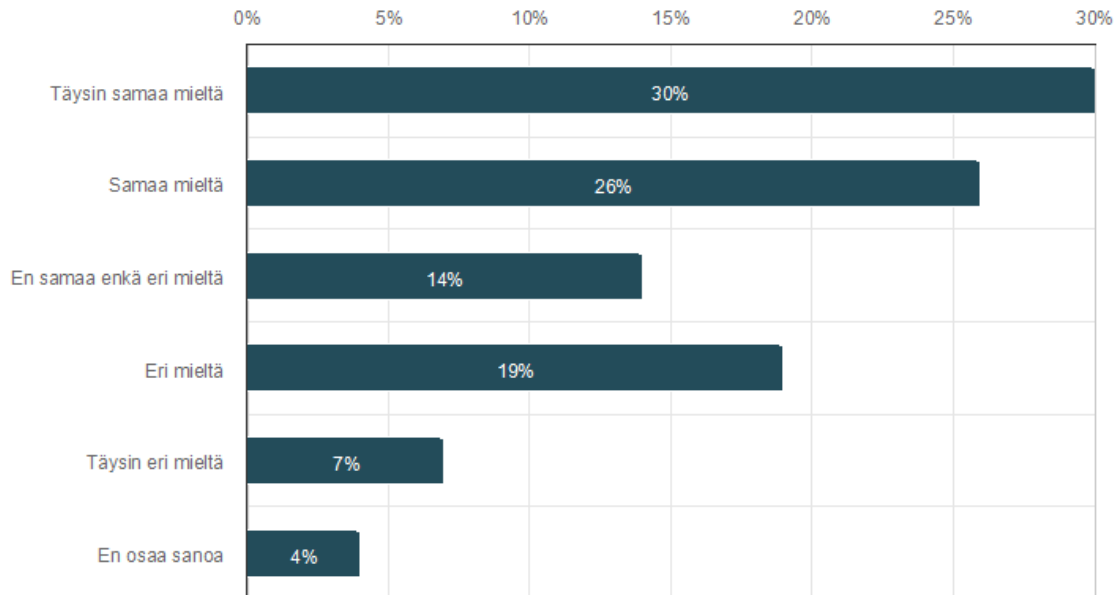
KUVIO 40. Työpaikkani ilmapiiri on hyvä (N = 208)

Kyselyyn vastanneet kokevat, että he saavat työkavereilta riittävästi tukea ja apua (kuvio 41). Täysin samaa ja samaa mieltä vastasi yhteensä 74 % vastaajista.



KUVIO 41. Saan työkavereiltani riittävästi tukea ja apua (N = 208)

Vaikka työilmapiiri koettiin hyväksi, ”Työpaikallani ei esiinny kiusaamista” väittämän vastauksissa on melko runsaasti hajontaa (kuvio 42). Vaikka valtaosa kokee, ettei kiusaamista esiinny, on kiusaamista havainneiden määrä kuitenkin korkea.



KUVIO 42. Työpaikallani ei esiinny kiusaamista (N = 208)

55 vastaajaa antoi avoimen vastauksen osion päätteeksi kohtaan ”Onko jotain muuta, mitä haluat kommentoida osioon ’työn organisointi, esihenkilötyö ja työyhteisö?’” Kolme vastaajaa kirjoitti työsuhte-etuuksista. Näistä yksi kommentoi omien lemmikkien edullisesta hoitamisesta, yksi vastaaja ePassi-etuudesta ja yksi koronan vuoksi saamasta kiitoksesta. Muita positiivisia kommentteja tuli vastuuseen liittyen. Eräs vastaaja koki, että vaikka työura työpaikassa on tuore, hänet otetaan mukaan päätöksen tekoon ja hänelle annetaan vastuuta. Tämän johdosta hän koki työnsä merkitykselliseksi. Vastuu koettiin myös kuormittavaksi asiaksi. Muutama vastaaja kertoi, että hoitajat pyörittävät klinikan päivittäistä toimintaa. Vastaajat mainitsivat, ettei esimiestä ollut ja päivittäisjohtaminen oli siksi hoitajan vastuulla. Muutamat vastaajat kertoivat, että hoitajat otetaan mukaan suunnitteluun ja päätöksen tekoon. Tosin muutamat hoitajat kokivat, ettei suunnittelutyö johda päätösten tekoon, joka tukisi heidän työtään. Henkilöstön mukaan ottamista kehittämiseen ja päätösten tekoon toivottiin vastauksissa.

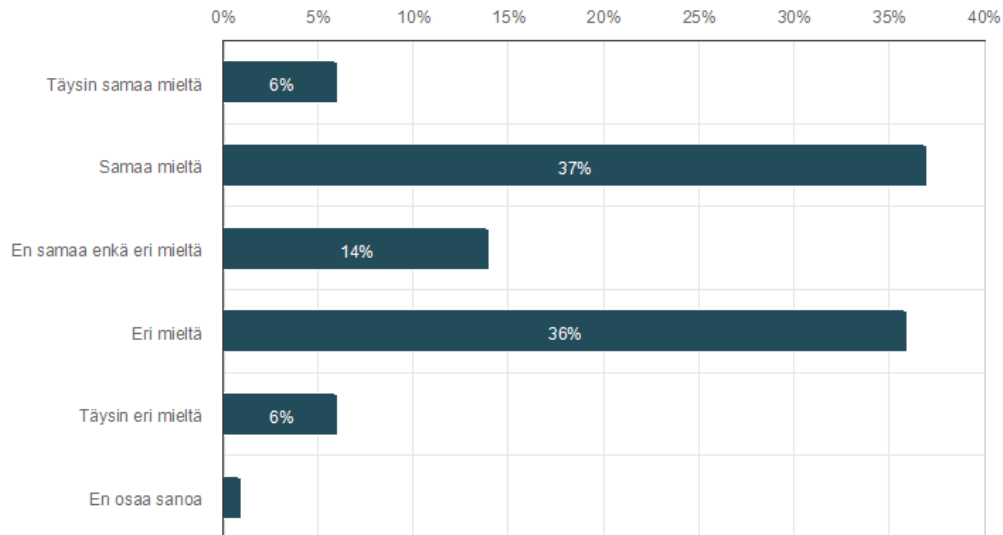
Jotkut kyselyyn vastanneet hoitajat antoivat kiitosta kollegiaalisuudesta työkavereilleen. Kuitenkin useissa kommenteissa kerrottiin työpaikan ilmapiirin olevan heikko. Vastaajien mukaan haasteet työyhteisössä johtuivat työkavereiden tai esimiehen epätasa-arvoisesta ja epäasiallisesta kohtelusta ja -käytöksestä. Termiä kiusaaminen käytettiin viiden vastaajan kommenteissa. Usean

vastaajan mukaan työyhteisön haasteet olivat jatkuneet jo kauan. Joissakin paikoissa tilannetta oli koitettu selvittää, toisissa ei ollut tehty toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi. Vastaajat kokivat, ettei johdolla tai esimiehillä ollut osaamista, aikaa tai mielenkiintoa puuttua työilmapiiriä kuormittavien ongelmien ratkaisuun. Puutteet esimiestyössä mainittiin peräti kolmenkymmenen vastaajan kommentissa. Näistä kommentteista useissa ehdotettiin lisää koulutusta esimiehille. Vastaajat kirjoittivat mm. seuraavista esimiestyön puutteista: ongelmiin ei ole puututtu, työajat eivät pitäneet, työntekijää oli uhkailtu esimiehen toimesta, kommunikaatio oli heikkoa tai ei hyvien tapojen mukaista, esimiehen luonteenpiirteet hallitsivat johtamista liikaa ja vaaratilanteisiin ei ollut puututtu.

Puutteellisen esimiestyön johdosta useita työntekijöitä oli irtisanoutunut ja työyhteisön ilmapiiri oli heikko. Useat kommentit sisälsivät maininnan, että esimies on eläinlääkäri, jonka koulutukseen ei ole kuulunut johtaminen. Joku vastaaja kaipasi esimiestä mukaan varsinaiseen työhön, toisaalta toiset vastaajat mainitsivat työntöön helpommaksi, kun esimies ei ollut tekemässä kliinistä hoitotyötä. Kommenteissa toivottiin lisää hoitajia, yhteisiä palaverieita ja palautetta työstä. Alan palkkaus nousi esiin muutamissa kommentteissa tässäkin osiossa. Taukojen pitäminen koettiin haasteelliseksi viiden vastaajan kommentissa. Alan ketjuuntumisen mukanaan tuomat haasteet mainittiin joissakin vastauksissa. Ketjuuntumisen mukanaan tuomiksi haasteiksi mainittiin, etteivät esimiehet tunteneet hoitajan työtä ja byrokratian koettiin lisääntyneen.

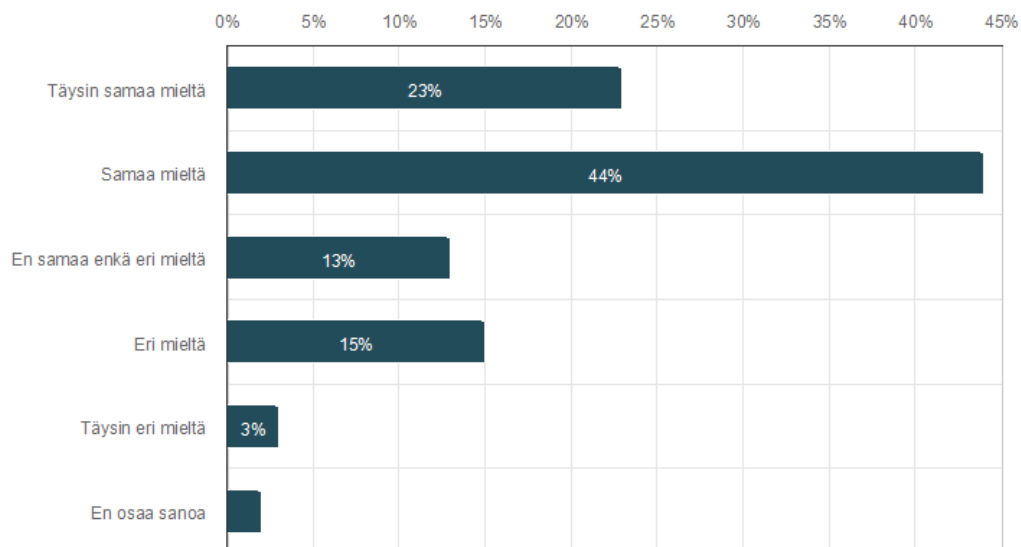
7.5 Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Väittämä ” Ehdin tehdä työtehtäväni suunnitellulla työajalla” sisältää vastauksia melko tasaisesti sekä samaa mieltä että eri mieltä olleiden vastaajilta (kuvio 43). Täysin samaa ja samaa mieltä on yhteensä 43 %, eri ja täysin eri mieltä 42 % vastaajista.



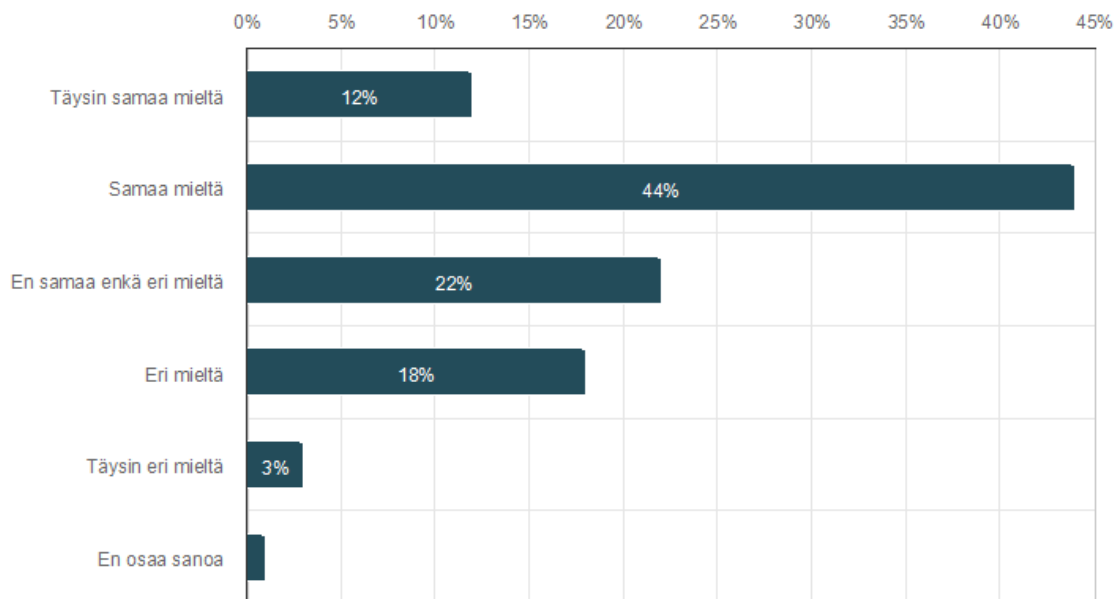
KUVIO 43. Ehdin tehdä työtehtäväni suunnitellulla työajalla (N = 208)

Suurin osa vastaajista (yhteensä 67 %) oli täysin samaa tai samaa mieltä väittämästä ” Työpaikkani työaikaohjelmassa pyritään huomioimaan työntekijän yksilölliset tarpeet” (kuvio 44). Täysin eri ja eri mieltä olleiden vastaajien osuus oli 18 %.



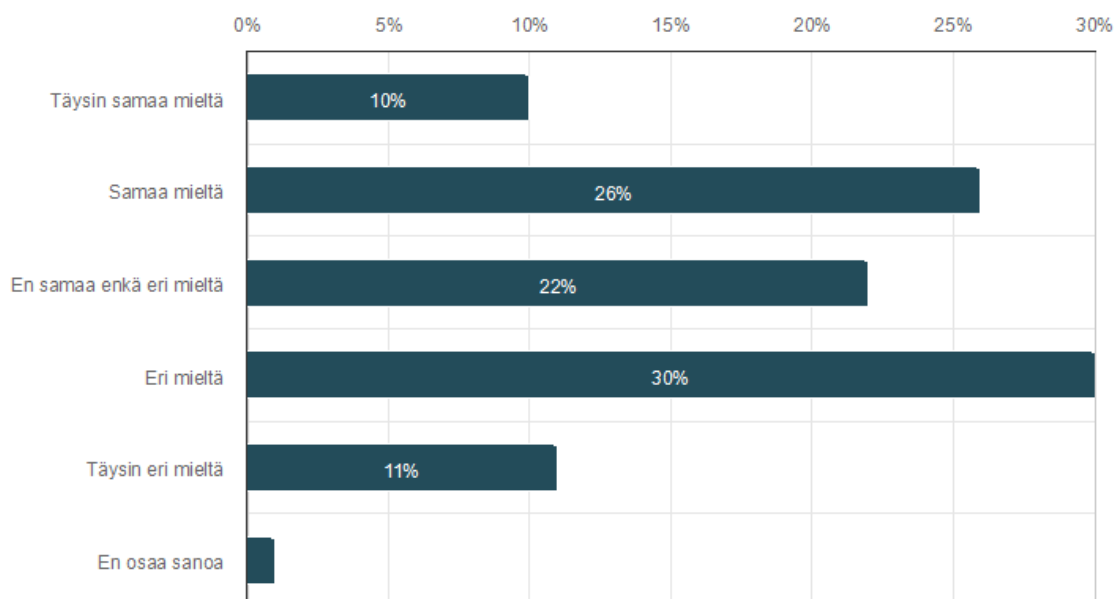
KUVIO 44. Työpaikkani työaikaohjelmassa pyritään huomioimaan työntekijän yksilölliset tarpeet (N = 208)

Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että he pystyvät sovittamaan työn ja vapaa-ajan hyvin yhteen (kuvio 45). Täysin samaa ja samaa mieltä on aihetta käsittelevästä väittämästä 56 %. Eri ja täysin eri mieltä olleiden vastaajien osuus on puolestaan yhteensä 21 %.



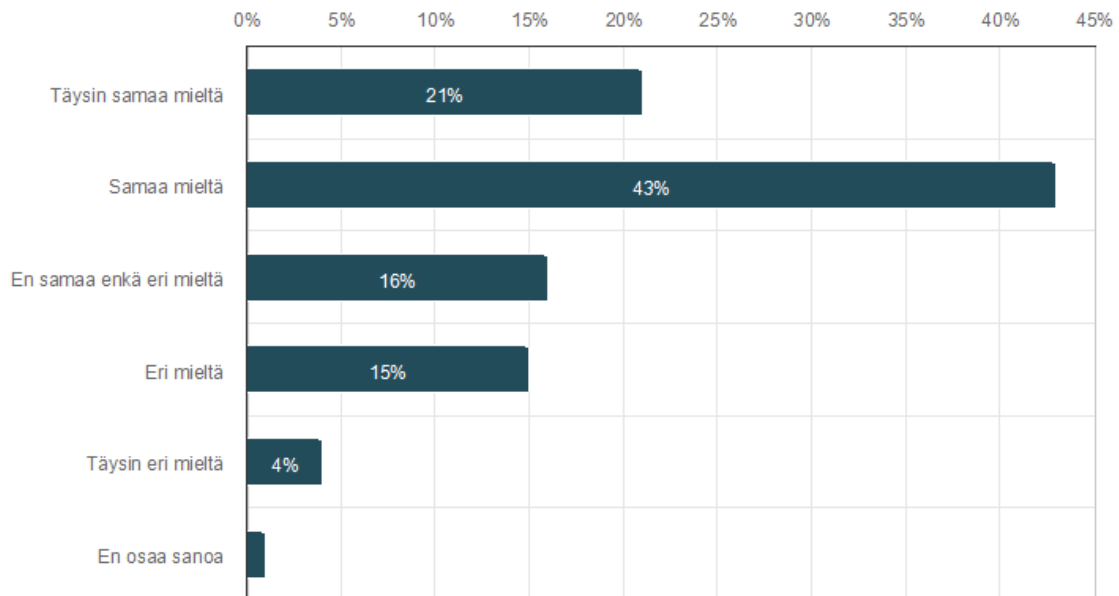
KUVIO 45. Pystyn sovittamaan hyvin yhteen työn ja vapaa-ajan (N = 208)

Palautumista koskevassa väittämässä ”Ehdin palautua työpäivistäni” vastaukset jakaantuivat (kuvio 46). Täysin samaa ja samaa mieltä on 36 %, eri ja täysin eri mieltä on 41 %. Vastaajia, jotka eivät ehdi palautua työpäivistään on hieman enemmän.



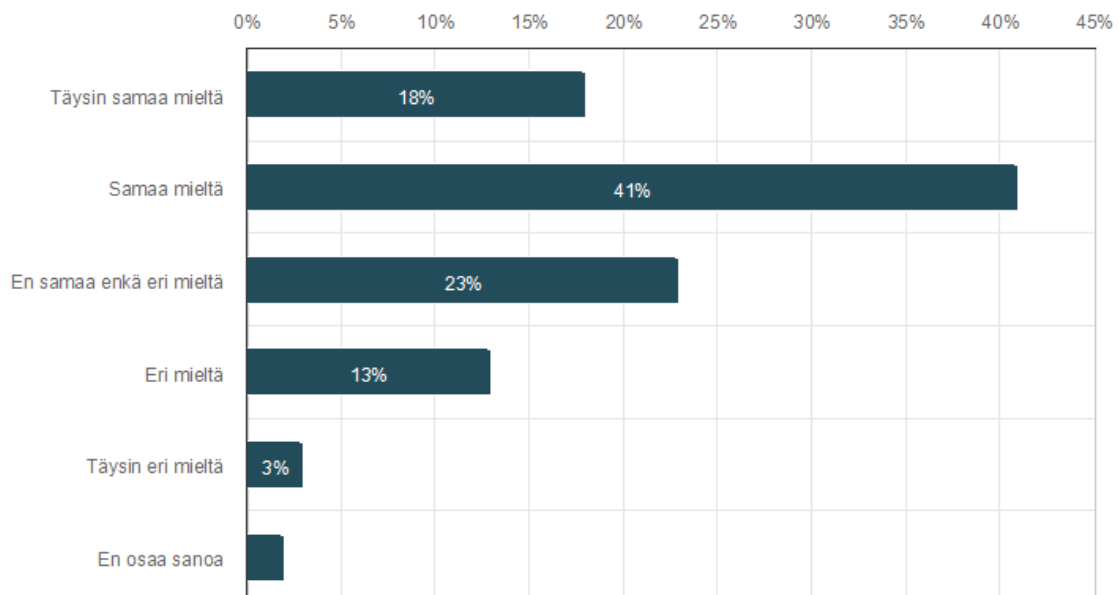
KUVIO 46. Ehdin palautua työpäivistäni (N = 208)

Vastaajat pohtivat työasioita usein vapaa-ajallaan (kuvio 47). Väittämä ”Pohdin työasioita usein vapaa-ajallani” keräsi täysin samaa ja samaa mieltä olleita vastaajia yhteensä 64 %.



KUVIO 47. Pohdin työasioita usein vapaa-ajallani (N = 208)

”Koen elintapojeni (uni, ravinto, liikunta jne.) tukevan työssä jaksamistani” väittämästä suurin osa vastaajista on samaa mieltä (kuvio 48). Toisaalta myös hienoista hajontaa löytyy.



KUVIO 48. Koen elintapojeni (uni, ravinto, liikunta jne.) tukevan työssä jaksamistani (N = 208)

38 vastaajaa antoi avoimen vastauksen osion päätteeksi kohtaan: ”Onko jotain muuta, mitä haluat kommentoida ’työn ja vapaa-ajan tasapaino osioon?’” Vastauksissa tiedostettiin elämäntapojen

merkitys omaan hyvinvointiin. Vastaajat kertoivat pyrkineensä parantamaan mm. uni- ja ateriarytmiään. Muutama vastaajaa kertoi tekevänsä osa-aikaisesti töitä, tämä mahdollistaa palautumisen työstä. Kaksi vastaajaa mainitsi, että työpaikan työvuorosuunnittelussa pyritään ottamaan toiveet huomioon. Tämä toteutui heidän työpaikoillaan hyvin. Muutaman vastaajan työpaikalla hyvä kollegiaalisuus näkyy, mikäli työtehtävä jää kesken työvuoron päättyessä. Muutama vastaaja kertoi, että ovat joko etsineet itselleen oikeanlaista töiden ja vapaa-ajan suhdetta tai joutuneet sairausloman jälkeen muokkaamaan työrytmiä itselle oikeanlaiseksi. Jotkin vastaajat kertoivat vapaa-aikansa olevan tärkeä, eivätkä uhraa sitä työlle. Kuitenkin eräs esihenkilöasemassa oleva vastaaja kertoi, että joutuu ottamaan vapaa-ajalla sairauspoissaoloilmoituksia ja muokkaamaan työvuoroja. Näistä vastaaja sai kirjata työaikaa.

Viisi perheellistä vastaajaa kertoi, että työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on haastavaa. Kymmenkunta vastaajaa kirjoitti työn epäsäännöllisyydestä, venyvistä päivistä ja ylitöistä. Kaksitoista vastaajaa kirjoitti työpäiviensä kuormittavuudesta. Osa vastaajista ei maininnut kuormituksen syytä. Syynä kertoneet mainitsivat kiireen, henkilökuntavajeen, työn epäsäännöllisyyden, pitkän työmatkan, ylitöiden ja pitämättömien taukojen aiheuttavan haastetta palautumiseen. Usea vastanneista mainitsi olevansa työpäivien jälkeen niin väsynyt, ettei voimia tehdä itselle tärkeille asioille enää ollut. Neljä vastaajaa kertoi työstä saavan korvauksen pienuudesta, palkalla ei koettu tulevan toimeen saatikka että palkka riittäisi harrastuksiin tai oman hyvinvoinnin tukemiseen.

7.6 Kokonaiskuva työhyvinvoinnista

Mediaanitulokysymykseen ”Mikä yleisarvosana kuvaa tämän hetkistä työhyvinvointiasi asteikolla 1-10” oli 7 (taulukko 2). Tulosta voidaan pitää kohtalaisen hyvänä.

TAULUKKO 2. Mikä yleisarvosana 1–10 kuvaa tämänhetkistä työhyvinvointiasi (N = 208)

Mini- miarvo	Maksi- miarvo	Kes- kiarvo	Medi- aani	Summa	Keskiha- jonta
1,0	10,0	6,8	7,0	1407,0	2,1

Kysymyksen ”Miten tyytyväinen olet uraasi klinikkaeläinhoitajana asteikoilla 1–10” mediaanitulokysymyksen oli 8 (taulukko 3). Tulosta voidaan pitää hyvänä, vastaajat kokevat olevan uraansa tyytyväisiä.

TAULUKKO 3. Miten tyytyväinen olet uraasi klinikkaeläinhoitajana? (N = 208)

Mini- miarvo	Maksi- miarvo	Kes- kiarvo	Medi- aani	Summa	Keskiha- jonta
1,0	10,0	7,3	8,0	1527,0	2,0

Avoimien vastausten määrä oli suurin kaikista kyselyn osioista. Peräti 27 % (56 vastaajaa) koko kyselyn vastaajista (N = 208) oli kirjoittanut sanallisen vastauksen. ”Kokonaiskuva työhyvinvoinnista” osion vastauksen kirjoittaneista lähes puolet oli kertonut hyvästä työhyvinvoinnista tai mielekkästä työstä. Vastaajat kertoivat tyytyväisyyden johtuvan työpaikan ilmapiiristä, työpaikan vaihdosta, palkankorotuksesta, työn arvostuksesta, jatkokouluttautumisesta tai erikoistumisesta.

Vaikka numeraalisesti vastaajat kokivat työhyvinvointinsa melko hyväksi, avoimissa vastauksissa vastaajat olivat kertoneet laajasti myös työhyvinvoinnin haasteista. Vastauksista voidaan päätellä, että usea vastaaja on kuormittunut työstä. Esimiestyöhön ja työpaikan ilmapiiriin oli palattu osion ”Kokonaiskuva työhyvinvoinnista” avoimissa vastauksissa. Siellä kymmenkunta vastaajaa oli kirjoittanut heikon esimiestyön tai työpaikan ilmapiirin syöväen työhyvinvointia. Vastauksissa korostuu, että usea vastaaja on väsynyt ja kuormittunut edellä mainittujen syiden johdosta. Palkkaus mainitaan peräti 17 vastaajan kommentteissa. Vastaajien mukaan alan palkka on heikko työn vaativuuteen ja vastuuseen nähden. Vastauksissa korostuu myös palkkakehityksen olemattomuus sekä epätasa-arvoinen palkka. Palkan lisäksi heikot työehdot (mm. se, ettei alalla ole työehtosopimusta) mainitaan muutamissa vastauksissa. Viisi vastaajaa kertoo vastauksissaan alan hektisyyden mukanaan tuomista jaksamisen haasteista.

Viisi osion kommenttia sisältää maininnan alan ketjuuntumisen mukanaan tuomista haasteista. Kiire tai henkilöstövaje mainitaan työhyvinvointia heikentäväksi seikaksi kolmen vastaajan kommentteissa. Kaksi vastaaja kertovat kuormituksen syyksi perehdytyksen ja kouluttamisen, joka päättyy usein siihen, että juuri talon tavoille opetettu työntekijä vaihtaa työpaikkaa. Yksi kyselyyn vastannut opiskelija kokee, että saa riittämätöntä ohjausta kiireen vuoksi. Muutamia vastaajia kuormittaa olemattomat etenemismahdollisuudet tai se, ettei työ tarjoa haastetta. Yksittäiset vastaajat kokevat arvostuksen puutetta, eettistä stressiä ja painetta vuorotyöstä. Yksi vastaaja kertoo myös, ettei eläinlääkäreitäkään arvosteta organisaatiossa. Tämä vaikuttaa myös hoitajien arvostuksen puutteeseen. Yksi vastaaja kertoo, että eläinlääkärit ovat alkaneet arvostaa hoitajien työtä entistä paremmin.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätös luvussa tarkastellaan klinikkaeläinhoitajien työhyvinvointi kyselytutkimuksen tuloksia suhteessa tietoperustaan. Johtopäätös luku osoittaa kuinka opinnäytetyö on lisännyt tietoa klinikkaeläinhoitajien työhyvinvoinnista.

8.1 Klinikkaeläinhoitajien koulutus ja työnkuva

90 % tutkimukseen osallistuneista vastaajista (N = 208) on suorittanut eläintenhoidon ammattitutkinnon, klinikkaeläinhoitamisen osaamisalan. Tulos on odotettu, sillä työ on erityisosaamista vaativaa asiantuntijatyötä, jota on haastavaa tehdä ilman alan koulutusta. Viidesosa vastaajista on suorittanut perustutkinnon. Kysymyksessä ei eritelty mikä perustutkinto on kyseessä. Maatalousalan perustutkinto, eläintenhoidon osaamisala on useissa oppilaitoksissa yhtenä pääsyyvaatimuksena alan ammattitutkintoon. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä oli yllättävän korkea. Kyseessä on jonkin toisen alan AMK-tutkinto, sillä alalla ei ole omaa korkeakoulututkintoa. Alalle on pohdittu myös ammattikorkeakoulutasoista tutkintoa, muttei tässä ole edistytty. Myös eläinlääkärit ovat tuoreen selvityksen mukaan sitä mieltä, että vaikka hoitajan toimenkuva tulevaisuudessa muuttuisi, voisi ammattia harjoittaa toisen asteen tutkinto pohjalla (FCG 2023, 29–30).

Koulutustaso-kysymyksessä oli mahdollista valita useampi vastausvaihtoehto, joten jää auki ovatko vastaajat käyneet esimerkiksi perustutkinnon lisäksi ammattitutkinnon. Todennäköistä on, että alalla työskennellään jonkin verran ainoastaan perustutkinto pohjakoulutuksena tai muun alan korkeakoulututkinnolla. Ilman pohjakoulutusta tai statuksella ”alan opiskelija” kyselyyn vastanneita oli ainoastaan 3 %. Klinikkaeläinhoitamisen erikoisammattitutkinnon oli suorittanut hieman yli 10 % vastaajista. Tätä voidaan pitää melko korkeana, koska erikoisammattitutkintoa on järjestetty vasta vuodesta 2019 saakka. On hienoa, että jatkokoulutusmahdollisuuksia on, ja niitä käytetään. Erikoisammattitutkinnon voi suorittaa vain muutamassa oppilaitoksessa. Kaiken kaikkiaan tuloksesta voidaan päätellä, että alalla työskenteleminen vaatii alan koulutuksen ja koulutuksen merkitys on tärkeä. Taustatiedoista selvisi, että valtaosa vastaajista on työskennellyt alalla jo kauan. Kyselyn perusteella alalta ollaan kuitenkin myös poistumassa. Sekä koulutustaso- että työkokemuskysymykseen voi vaikuttaa kyselyn kohderyhmä. Opiskelijat tai ilman koulutusta olevat eivät välttämättä

kuulu Klinikkaeläinhoitajat ry jäsenistöön. Tyypillisesti alalla pitempään työskentely nostaa järjestyntymisastetta sekä innostaa jatkokouluttautumiseen.

Kyselyn perusteella klinikkaeläinhoitajat kokevat, että heillä on riittävästi osaamista työtehtäväänsä. Alalla on kuitenkin käyty keskustelua, ettei tutkinnon perusteiden mukainen osaamisen hankkiminen riitä yhä monipuolistuvammassa työnkuvassa. Lemmikkien hoito monipuolistuu jatkuvasti ja myös omistajat vaativat lemmikeilleen vaativampaa hoitoa. Eläinten hoidon ammattitutkinnon tutkinnon perusteita ollaan uudistamassa parhaillaan (Opetushallitus 2023). Myös Klinikkaeläinhoitajat ry on mukana uudistamistyössä. Uudistuksella saataneen aikaan muutoksia koulutukseen. Kyselyssä selvisi, että suuri osa hoitajista ei koe etenemismahdollisuuksiaan hyväksi. Etenemismahdollisuuksien puuttuminen voi heikentää joidenkin vastaajien työhyvinvointia. Toisaalta osa ei koe etenemistä tarpeelliseksi, vaan on tyytyväinen nykyiseen toimenkuvaansa.

Ylellä uutisoitiin kesäkuussa 2023 eläinlääkäribisneksen voimakkaasta ketjuuntumisesta. Asiasta ovat huolestuneet niin viranomaiset, ammattiliitot, ketjun työntekijät kuin alan opiskelijatkin. (Laakso 2023.) Klinikkaeläinhoitajien työhyvinvointikyselyn tulos vahvistaa, että ketjuuntuminen on alalla yleistä. Yli 40 % vastaajista työskentelee eläinlääkintäketjuissa. Ketjujen toimintayksiköt ovat useimmiten suuria. Useat vastaajat kirjoittivat sanallisissa vastauksissa ketjuuntumisen mukanaan tuomista haasteista. Toisaalta yksittäisen vastaajan mukaan ketjuuntumisen myötä lakia tunnutaan noudatettavan paremmin kuin pienemmissä yksityisissä toimintayksiköissä. Klinikkaeläinhoitajien työhyvinvointikyselyssä tuotiin ilmi samankaltaisia haasteita kuin Ylen artikkelissa.

Suurin vastaajaryhmä kyselyssä oli yksityisillä eläinlääkäriasemilla työskentelevät hoitajat. Yhteensä 55 % ilmoitti työpaikakseen yksityisen eläinlääkäriaseman. Yksityisellä sektorilla pienillä työpaikoilla voi esiintyä työhyvinvointiin liittyviä haasteita. Työpaikkojen ongelmatilanteita varten on olemassa lakeja, viranomaismääräyksiä ja toimintaohjeita. Sekä työnantajien että työntekijöiden tiedot näistä voivat olla puutteelliset pienillä aloilla ja pienissä toimintayksiköissä. Käytännössä kaiken pitäisi olla kunnossa, mutta ongelmana on usein määräysten valvonta. Ulkopuoliset eivät tiedä ongelmista, mikäli työntekijät eivät näistä kerro. Onneksi kyselyn perusteella hoitajat uskaltavat nostaa esiin ongelmia tai esittää kehitysehdotuksia työhön tai työyhteisöön liittyen, mutta esiin nostettujen kehitysehdotuksien tai ongelmien käsittelyssä voi olla parannettavaa. Jokaisella työpaikalla tulisi olla olemassa taho, jonka kanssa voi keskustella, olipa kyseessä minkälainen ongelma tahansa.

Hyvinvointi- tai sotealueen, kunnan tai kaupungin eläinlääkärivastaanotoilla työskentelevien määrä oli pieni. Tulevaisuudessa tähän voi olla tulossa muutosta, mikäli FCG:n selvityksessä esiin tullessiin tarpeisiin pystytään vastaamaan (FCG 2023, 29–30). Työpaikka-kysymykseen oli mahdollista antaa sanallinen vastaus. Usea vastaaja oli kertonut työpaikan nimeltä. Nykyistä tai viimeisintä työpaikkaa kysyttäessä vastausvaihtoehdoissa olisi voinut olla myös yrittäjyys, Yliopistollinen eläin-sairaala tai opetuslinikat, jotka eivät välttämättä kuuluneet minkään vastausvaihtoehdon alle. Nämä kuitenkin melko yleiset työpaikat tulivat ilmi sanallisissa vastauksissa.

Työtehtävät kysymyksessä lähes kaikki vastaajat tekivät potilastyötä. Valtaosa teki myös asiakas-palvelutyötä. Esimiestyötä tekevien osuus oli melko suuri. Työtehtäviin oli mahdollista antaa myös sanallinen vastaus kohtaan ”Muu, mitä?”. Vastauksissa saatiin runsas joukko erilaisia työtehtäviä. Tuloksesta voidaan päätellä klinikkaeläinhoitajan tehtävänkuvan olevan varsin laaja perustehtävien lisäksi. Toimenkuva vaihtelee eri toimintayksiköiden välillä. Vastauksista tulee vaikutelma, että työ on todella monipuolista ja vaatii monenlaista osaamista. Osaamistarpeet tulevat kasvamaan tulevaisuudessa. Kysymyksessä ”Hoidan työssäni seuraavia lajeja” lähes kaikki vastaajat ilmoittivat hoitavansa koiria, kissoja ja muita lemmikkinä pidettäviä eläimiä. Hevosia hoiti hieman yli 10 % vastaajista. Tuotantoeläimiä hoiti 5 % vastaajista, mikä on yllättävän paljon. Tuotantoeläimiä hoitavat hoitajat saattavat työskennellä hyvinvointi- tai sotealueen, kunnan tai kaupungin eläinlääkäri-vastaanotoilla, joille on tyypillistä, että eläinlääkärit tekevät sekapraktiikkaa hoitaen sekä alueen pien- että tuotantoeläimiä. Sanallisissa vastauksissa vastaajat olivat maininneet lajeja, jotka voidaan katsoa kuuluvaksi muihin lemmikkieläimiin tai tuotantoeläimiin. Rajanveto ei aina ole selkeä. Esimerkiksi lampaiden alkuperäinen käyttötarkoitus on tuotantoeläimenä, mutta niitä pidetään nykyisin paljon myös seura- ja harraste-eläiminä.

Työaikaan liittyvässä taustatietokysymyksestä saatiin vahvistus, että klinikkaeläinhoitajan työajat ovat vaihtelevat ja päivystystä sisältyi lähes joka neljännen vastaajan työhön. Työajat vaihtelevat suuresti työpaikan mukaan. Epätyypillisillä työajoilla on merkitystä työntekijän hyvinvointiin (Työ-terveyslaitos 2015, 71–74; Mannermaa 2022, 334–337). Vuoro-, yö- ja päivystysluonteisella työllä tiedetään olevan riskinsä, tämä pätee myös klinikkaeläinhoitajiin. Toisaalta on muistettava, että osalle työn tekeminen epätyypilliseen aikaan voi myös sopia.

8.2 Klinikkaeläinhoitajien osaaminen ja työn kuormittavuus

Osaaminen ja motivaatio

Kyselyyn vastanneet kokevat, että heillä on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtäväänsä. Tulos on merkityksellinen, sillä työntekijän oma kokemus ammatillisesta osaamisesta vaikuttaa työhyvinvointiin (Mannermaa 2022, 289–291). Väittämässä ”Minut on perehdytetty hyvin nykyiseen työhöni” ilmeni hieman enemmän hajontaa. Avoimissa vastauksissa perehdytyksen puutteista mainittiin niin ikään. Hyvä perehdytys vaikuttaa työn sujuvuuteen ja turvallisuuteen (Mannermaa 2022, 96; Työterveyslaitos 2023c). Tulosten perusteella voidaan päätellä, että perehdytykseen tulee panostaan jatkossa paremmin osalla työpaikoista. Työntekijän perehdyttäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:14 §; Mannermaa 2022, 96).

Oman osaamisen kehittäminen on yksi tärkeimmistä seikoista, joka tukee ammatillista itsetuntoa ja kokemusta työhyvinvoinnista. Kehittymismahdollisuudet ja kokemus vaikuttaa omaan työhönsä lisäävät erityisesti psyykkistä hyvinvointia työssä (Mannermaa 2022, 303). Kyselyyn vastanneet henkilöt haluavat kehittää osaamistaan. Työpaikoilla oman osaamisen kehittämiseen oli annettu hyvin mahdollisuuksia. Kuitenkin osa vastaajista koki, ettei mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen työpaikalla ollut. Itsensä kehittäminen ja jatkuva oppiminen on tärkeää, mutta myös valtakunnallisessa työelämän laatua mittaavassa barometrissa on todettu, että mahdollisuudet itsensä kehittämiseen jakautuvat epätasaisesti (Lyly-Yrjänäinen 2023, 26). Kyselyyn vastanneista valtaosa koki, että heillä on hyvin vaikutusmahdollisuuksia työhönsä. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ennaltaehkäisee ja vähentää eettistä stressiä (Huhtala 2021, 6–8). Esihenkilöiden tulisi sallia työntekijöiden autonomia. Autonomian salliminen on yksi osa hyvää inhimillistä johtamista (Manka & Manka 2023, 180).

Osaamisen kehittämisen rinnalla työssä ja uralla eteneminen voi motivoida työntekijöitä. Tämä ilmeni myös osion avoimissa vastauksissa. Omalla työpaikalla voi edetä työtehtävissä saaden uusia vastuualueita tai erikoistuen tiettyyn työtehtävään. Väittämän ”Minulla on hyvät etenemismahdollisuudet työssäni” eri mieltä ja täysin eri mieltä olleiden vastaajien osuus on merkittävä. Taustatietoihin pohjaten alan ammattitutkinnon, erikoisammattitutkinnon ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus oli suuri. Jatkokouluttautumismahdollisuuksia alalla on tarjolla melko niukasti, varsinkin kun valtaosalla vastaajista on jo tutkinto. Alalla ei ole omaa korkeakoulututkintoa, ja täydennyskoulutuksia järjestetään melko vähän. Avoimista vastauksista kävi ilmi, ettei koulutuksiin pääseminen

ole itsestäänselvyys. Koulutuksiin pääsemiseen liittyen koettiin myös epätasa-arvoista kohtelua. Oma jaksaminen vaikutti myös koulutuksiin osallistumiseen.

Työn kokeminen mielekkääksi ja työn tekeminen motivoituneesti ovat tärkeitä psykososiaalisia voimavaroitekijöitä. Psykososiaaliset voimavaroitekijät lisäävät työssäjaksamista ja saavat parhaimmillaan aikaan työn imua. (Manka & Manka 2023, 219.) Työnsä koki mielekkääksi huomattavan suuri osa vastaajista. Vastaajat olivat motivoituneita tekemään työtänsä. Todella suuri osa vastaajista koki kliinikkaeläinhoitajan ammatin olevan kutsumusammatti. Työn luonteeseen kuuluu huolehtiminen ja alalle hakeudutaan usein ”rakkaudesta eläimiin” ja kutsumuksesta hoitotyöhön. Tähän voi liittyä myös riskejä hyvinvoinnin kannalta (Black ym. 2015, 191; Deacon & Brough 2017, 77; Baum & Wallace 2022, 205). Yhtälö voi olla haastava, kun työ- ja vapaa-aika kulkevat käsikädessä. Selkeää rajausta työ- ja vapaa-ajan välille ei ole välttämättä helppo tehdä. Kutsumusammattissa toimivat työntekijät ovat usein tunnollisia ja työasiat saattavat helposti tulla mieleen myös vapaa-ajalla. Myös työn vastuullisuus voi lisätä työasioiden pohtimista vapaa-ajalla.

Hieman yli puolet vastaajista uskoi työskentelevänsä samassa työpaikassa vielä kahden vuoden kuluttua. Samoin yli puolet uskoivat työskentelevänsä alalla vielä viiden vuoden kuluttua. Molempiin väittämiin tuli melko paljon en samaa enkä eri mieltä sekä en osaa sanoa -vastauksia. Kyselyn perusteella alalta ollaan myös poistumassa toisen alan työtehtäviin tai saman alan toiselle työpaikalle. Tarkkaa tietoa kliinikkaeläinhoitajien määrästä tai kuinka paljon kliinikkaeläinhoitajia vuosittain valmistuu, ei ole saatavilla. Alalla tunnutaan kärsivän jonkin asteisesta työntekijäpulasta. Kliinikkaeläinhoitajat ry:n internetsivujen Työpaikkapörssissä oli elo-lokakuun 2023 väliseltä ajalta 19 avoinna olevaa työpaikkaa (Kliinikkaeläinhoitajat ry 2023). Huomionarvoista on, ettei TE-palveluiden Työmarkkinatorilla ole ainuttakaan avoinna olevaa kliinikkaeläinhoitajan paikkaa (tilanne 20.10.2023).

Työn henkinen ja fyysinen kuormitus

Hoitajia kuormittavat samankaltaiset psykososiaaliset ja fyysiset kuormitustekijät kuin eläinlääkäreitäkin (Maples & Morales Foster 2014, 102; Witte ym. 2019; Zak 2020). Ihmisillä on erilaiset selviytymismekanismit henkisiä paineita vastaan, ja eri henkilöt kokevat paineet kovin eri tavalla aikaisempien kokemusten muokkaamana kuin myös luonteen mukanaan tuomien piirteiden mukaan (Mannermaa 2022, 303–312). Työstä koetun negatiivisen stressin yleisimpiä syitä ovat muun muassa työn määrään, työn hallintaan, liian vähäiseen palautumiseen ja työyhteisön ristiriitoihin

liittyvät seikat (Manka & Manka 2023, 223–224). Klinikkaeläinhoitajan työ on eettisesti kuormittavaa (Black ym. 2015; Smith 2016, 20; Harvey & Cameron 2020, 42; Baum & Wallace 2022, 205; Foote 2023, 90). Kyselyyn vastanneet hoitajat kokivat työnsä henkisesti kuormittavaksi. Fyysiseen kuormitukseen liittyvän väittämän vastauksissa hajontaa ilmeni enemmän. Työn fyysiseen kuormittavuuteen voivat vaikuttaa taustalla olevat tuki- ja liikuntaelämistön sairaudet, ikä tai kuntotaso. Työntekijän olisi hyvä arvioida säännöllisesti kuormittaako työ, antaako työ voimavaroja, sekä onko kuormituksen ja voimavarojen suhde tasapainossa (Mannermaa 2022, 303–312). Kyselyn perusteella puolet vastaajista kokee voimavarojensa olevan riittävät, on neljäsosa vastaajista kuitenkin eri mieltä. Stressin ja kuormituksen jatkuminen voi pahimmillaan johtaa työuupumukseen (Deacon & Brough 2017, 77; Mannermaa 2022, 303–312; Foote 2023, 90–98).

Mikäli työntekijä kokee uhkaa terveydelleen, tämä voi olla psykososiaalinen kuormitustekijä (Reijula ym. 2018, 37; Yukawa & Yukawa 2022, 430; Fong & Sangmin 2023, 37). Uhkaavia, hankalia tai vaarallisia tilanteita kokevien osuus on kyselyn mukaan suuri, lähes puolet vastaajista. Huolestuttavaa on myös se, että suuri osa vastaajista kokee, ettei työpaikalla ole selkeitä toimintatapoja vaaratilanteiden tai hankalien asiakastilanteiden purkuun. Eri mieltä ja täysi eri olleiden vastaajien osuus väittämään ”Työpaikallani on selkeät toimintatavat vaaratilanteiden tai hankalien asiakastilanteiden purkuun” oli 41 % eli heidän työpaikkojensa vaara- ja hankalien asiakastilanteiden purkukäytännöissä on parantamisen varaa. Kuitenkin yli 30 % vastaajista oli väittämästä täysin samaa tai samaa mieltä eli näiden vastaajien työpaikan käytännöt ovat hyvällä tasolla. Vastaajista 4 % ei osannut vastata kysymykseen. Tästä voi myös päätellä, ettei käytännöt välttämättä olleet tiedossa.

Kunnossa olevat laitteet ja välineet lisäävät työturvallisuutta ja parantavat hyvinvointia. ”Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa” väittämään saatiin valtaosalta vastaajilta vastaus ”täysin samaa tai samaa mieltä”. Eri ja täysin eri mieltä vastasi kuitenkin yli viidesosa vastaajista, joten osalla työpaikoista laitteiden ja välineistön kunnossa on parantamisen varaa. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että puutteelliset apuvälineet ja heikkokuntoiset laitteet lisäävät fyysistä kuormittavuutta. Näistä raportoineet henkilöt olivat myös antaneet palautetta puutteista esimiehelle tuloksetta. Työturvallisuuslaki ottaa kantaa myös työvälineiden turvallisuuteen (Työturvallisuuslaki 738/2002, 5:41 §).

Lainsäädäntö velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijälle työterveyshuollon (Työterveyshuoltolaki 1383/2002, 1:1 §–2:4 §). Kyselyssä esitettiin väittämä ”Työpaikallani on järjestetty lainsäädännön minimiä laajempi työterveyshuolto.” Väittämään tuli melko runsaasti en osaa sanoa -

vastauksia eli vastaajilla ei välttämättä ollut tiedossa mitä tarkoittaa lainsäädännössä määritelty suppein työterveyshuolto. Suurin osa vastaajista oli väittämästä täysin samaa tai samaa mieltä. Työterveyshuoltoa koski myös väittämä ”Työterveyshuollon palvelut tukevat työssäjakamistani.” Myös tähän väittämään tuli runsaasti en osaa sanoa vastauksia. Työterveyshuoltolain tarkoitukseksi on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä, työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa (Työterveyshuoltolaki 1383/2002, 1:1 §–2:4 §).

Työterveyshuoltoa koskevien väittämien vastauksista voi tehdä päätelmän, että työterveyshuollon ja työpaikkojen yhteistyössä voi olla parannettavaa. Väittämä ”Uskon, että terveyteni puolesta pystyn työskentelemään alalla vanhuusikään asti” keräsi hajontaa vastausten suhteen. Luonnollisesti asiaa on vaikea ennustaa. Alalta ollaan poistumassa terveyteen liittyvien syiden vuoksi. Kyselyssä ei eritelty terveyttä tarkemmin. Syyt voivat olla sekä henkiseen että fyysiseen terveyteen liittyviä. On otettava myös huomioon, että sana ”terveys” on voinut jäädä vastaajalta huomioimatta, ja vastauksessa on käsitelty muitakin syitä, miksei alalla pystytä työskentelemään vanhuusikään saakka. Työterveyshuollon yhteistyöhön panostamalla voitaisi saada kehitettyä työkykyä työuran eri vaiheissa (Reijula ym. 2018, 47–51).

Viimeisten vuosien aikana maailmaa on koetellut kaksi isoa kriisiä, pandemia ja Ukrainan sota, jotka ovat tuoneet moninaisia haasteita eri aloille. Pandemian vaikutuksia ihmispuolen hoitohenkilöstöön on käsitelty mediassa. Myös eläinlääkintäalalla vaikutukset näkyivät muun muassa tarvikepulan ja potilaiden hoitoon jouduttiin käyttämään erityisjärjestelyitä. Vaikutuksia nähdään edelleen esimerkiksi niin, että korona-aika sai ihmiset hankkimaan lemmikkejä, joita hoidetaan klinikoilla. Klinikkaeläinhoitajien työhyvinvointikysely sisälsi väittämän ”Työkuormitukseni on kasvanut viimeisen kahden vuoden aikana.” Yhteensä 60 % vastanneista hoitajista kokee, että työkuormitus on kasvanut. Pandemia, sota ja inflaatio lienevät yksi selittävä tekijä kuormituksen kasvamiseen. Tulos on linjassa kansainvälisten tutkimusten kanssa, joissa on todettu kuormituksen kasvaneen pandemian myötä (Zak 2020; Volk 2021). Sekä työntekijöiden, että organisaatioiden tulisi kehittää resilienssiään, jotta ne pystyisivät käsittelemään muutostilanteet helpommin ja palautumaan näistä paremmin (Lloyd & Campion 2017, 7; Mannermaa 2022, 317–318; Työterveyslaitos 2023d).

Väittämän ”Jaksamiseni huolestuttaa minua tai läheisiäni” vastaukset keräsivät hajontaa. Suurin osa vastaajista oli täysin samaa tai samaa mieltä väittämästä. Vaikka väittämästä oltiin pääosin

samaa mieltä, ei väittämän ”Olen ollut sairauslomalla jaksamiseen liittyvien haasteiden vuoksi viimeisimmän vuoden aikana” mukaan sairauslomalla ole oltu suurimman osan vastaajista mukaan. Avoimissa vastauksissa termiä sairausloma käytettiin usein. Sairauslomalla oli oltu yleensä mentaalipuolen haasteiden vuoksi. Vastauksissa puhuttiin myös kollegoiden sairauslomista. Yleistä oli, ettei sairauslomien ajalle ollut järjestetty tuuraaajaa. Vastauksista kävi myös ilmi, ettei sairauslomalle voitu jäädä, jottei aiheutettaisi kollegoille ylimääräistä työtä.

Työn organisointi, esihenkilötyö ja työyhteisö

Työn tavoitteiden tulisi olla selkeitä, sillä mikäli työntekijä ei tiedä miksi työtä tehdään, hänellä voi olla haasteita työtehtävien priorisoinnissa (Mannermaa 2022, 303). Valtaosalle työhyvinvointikyselyn vastaajista oli selkeää, mitä työpäivän aikana tulee tehdä. Vaikka klinikkaeläinhoitajat toimivat tiiviinä työparina eläinlääkärin kanssa, ovat heidän työtehtävänsä erilaiset. Eläinlääkärin työtehtävät ja -potilaat vaikuttavat klinikkaeläinhoitajan työpäivään vahvasti. Toimenkuvat ovat kuitenkin suurimmalla osalla työpaikoista erilliset ja hoitajat vaikuttavat tietävän omat tehtävänsä. Maailmalla on käyty keskustelua hoitajien koulutuksen ja osaamisen tehokkaammasta käytöstä. (Harvey & Cameron 2019; Sveriges Riksdag 2022; Boursiquot ym. 2023, 2.) Suomessa hoitajien toimenkuvan muutoksesta on käyty keskustelua maltillisesti lähinnä eläinlääkärin työn tukemisen kannalta (FCG 2023, 29–30; Tast 2023).

Väittämästä ”Tunnen työpaikkani toimintaa ohjaavat arvot tai strategian” kyselyyn vastanneet henkilöt olivat täysin samaa tai samaa mieltä 74 % vastauksista. Isoimmissa organisaatioissa strategia ohjaa toimintaa, mutta pienimmissä toimipisteissä tällaista ei välttämättä ole, tai sitä ei ole saatettu asiaankuuluvalla tavalla työntekijöiden tietoisuuteen. Strategian tai toimintaa ohjaavien arvojen tunteminen lisää yhteenkuuluvaisuuden tunnetta, kun työskennellään yhdessä kohti tiettyä tavoitetta yhteisiä pelisääntöjä noudattaen. Työhyvinvoinnin olisi hyvä olla osa yrityksen päivittäistä strategiaa (Helsilä & Salojärvi 2013, 270). Kyselyyn vastanneet henkilöt kokivat, että heitä ja heidän työtään arvostetaan. Aihetta käsittelevästä väittämästä täysin samaa tai samaa mieltä oli suurin osa vastaajista. Kuitenkin neljäsosa vastaajista oli sitä mieltä, ettei heidän työtään arvosteta työpaikalla. Oman työn arvostuksen kokemus lisää tunnetta työhyvinvoinnista (Manka & Manka 2023, 180).

Kyselyn väittämissä ei ollut erillistä kohtaa työehdoille. Alan moninaiset työehdot nousivat esille avoimissa vastauksissa. Työmarkkinaneuvottelut palkankorotuksineen ja työehtojen

parannuksineen ovat olleet viime aikoina yleisiä useilla eri aloilla. Useiden alojen työehtoihin ja palkkaukseen on saatu neuvoteltua parannuksia. Eläintenhoitoalan työnantajat eivät ole järjestäytyneet, joten työehtosopimusta alalle on vaikeaa saada. Myös työntekijöiden järjestäytymisaste voisi olla korkeampi. Ainoastaan kunnallisella puolella työskentelevien klinikkaeläinhoitajien työehdoissa ja palkkauksessa noudatetaan työehtosopimusta. Samoin ainakin yhdellä suurella eläinsairaallalla on solmittu paikallinen työehtosopimus. Alalla ollaan hyvin tietoisia siitä, ettei alaa kosketa työehtosopimus vaan lainsäädäntö antaa raamit työnteolle. Väittämästä ”Uskon, että työpaikallani noudatetaan työlainsäädännön minimivaatimuksia” suurin osa vastaajista oli täysin samaa tai samaa mieltä. Väittämästä oli eri mieltä ja täysin eri mieltä vastanneiden osuus oli 15 %, myös ”en saa sanoa” vastanneiden osuus oli suurehko. Osa vastaajista siis koki, ettei lakia noudateta. Asia on haastava, koska kyselyn perusteella ongelmien esiin nostaminen koetaan osan vastaajista muukaan vaikeaksi. Lainsäädäntöön liittyvissä asioissa hoitajia voisivat auttaa ammattiliitot tai työsuojeluviranomainen. Asioiden esiin nostaminen voi olla haastavaa, koska pelkona voi olla ”hankalan työntekijän” leima.

Työaikalaki velvoittaa antamaan työntekijälle vähintään yhden tauon yli kuusi tuntia kestävästä työvuoron aikana (Työaikalaki 2019/872, 6:24 §). Tämä näyttää toteutuvan vastaajien mukaan hyvin. Vaikka valtaosa vastaajista oli samaa mieltä, 13 % vastaajista oli väittämästä eri mieltä eli melko suuri osa ei pysty aina tauottamaan työtänsä. Vastaajat kirjoittivat työn tauottamisen haasteista. Alalle on tyypillistä, ettei taukoja välttämättä ehditä pitämään tai tauko saatetaan joutua keskeyttämään työtehtävien niin vaatiessa.

Väittäjä ”Koen, että saamani palkka vastaa tehtävän vaatavuutta” erottui kyselyssä selvästi. Kyseisestä väittämästä täysin samaa tai samaa mieltä oli ainoastaan 20 % vastaajista. Valtaosa kyselyyn vastanneista klinikkaeläinhoitajista kokee, ettei palkka vastaa tehtävän vaatavuutta. Tulos on looginen, sillä vastanneet kokevat tekevänsä merkityksellistä ja vastuullista työtä, mutta palkkataso jää hyvin pieneksi esimerkiksi verrattuna Suomessa maksettavaan keskipalkkaan. Tilastokeskuksen mukaan suomalaisen kokonaisansion keskiarvo vuonna 2021 oli 3 738 €/kk (Tilastokeskus 2021c). Klinikkaeläinhoitajien saama korvaus vastuullisesta työstään on kaukana tästä. Palkkaukseen liittyvien haasteiden ratkaisemiseksi tulevaisuudessa sekä työntekijöiden että työnantajien järjestäytyminen olisi tärkeää. Koska palkkasuosituksia alalle on jo olemassa (Erto 2023d), työnantajien tulisi käyttää näitä.

”Kokonaiskuva työhyvinvoinnista” osion avoimissa vastauksissa oli palattu alan palkkaukseen. Heikko palkkaus mainittiin peräti 17 vastaajan kommentissa (osiossa 56 sanallista vastausta). Palkkaukseen liittyy epäjohtonmukaisuutta ja vastaajat kokivat palkkauksen olevan epätasa-arvoista. Vastaajat toivat myös ilmi, ettei heikon ansiotason takia ei ole varaa panostaan omaan hyvinvointiin tai harrastamiseen. Koska työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttaa myös työpaikan ulkopuolella olevat tekivät, heikko palkkaus vaikuttaa vahvasti hyvinvoinnin kokemukseen. Mikäli rahasta on tiukkaa, hyvinvointi voi olla koetuksella (Witte ym. 2019; Zak 2020).

Yleinen hintojen kallistuminen kurittaa kaikkia kansalaisia. Erityisen ahtaalla ovat matalapalkka-aloilla työskentelevät. Alan heikko palkkaus on ollut viime aikoina esillä myös mediassa (Laakso 2023). Yle käsitteli vuonna 2021 matalapalkka-alalla työskentelyä. Uutisessa oli esimerkkinä eläintenhoitoalalta toiselle alalle siirtynyt henkilö. Suomessa suuri osa palkansaajasta työskentelee matalapalkka-alalla. Naisvaltaisilla aloilla saadaan usein pienempää palkkaa kuin miesvaltaisilla aloilla. Ammattiliitot vaikuttavat vahvasti palkkatasoon. Työntekijöiden järjestäytyminen ja kattavat työehtosopimukset vaikuttavat siihen, kuinka paljon matalapalkka-aloja yhteiskunnassa on. Työmarkkinakuvio on kuitenkin hyvin monimutkainen, ja muutkin asiat vaikuttavat palkkatasoon kuin tehokkaasti työntekijöiden puolia pitävä liitto. Kuitenkin historiassa vaikutusvaltaisimmat ja ärhäkät liitot ovat onnistuneet parantamaan edustamiensa alojen palkkatasoa. (Kasurinen 2021.)

Kyselyyn vastanneista hieman yli puolet oli täysin samaa tai samaa mieltä väittämästä ”Työsuhteeseesi kuuluu työsuhde-etuuksia, jotka vaikuttavat hyvinvointiin”. Muutama vastaaja oli avannut työsuhde-etuuksia sanallisissa vastauksissa. Omien lemmikkien hoidattaminen kuluttajahintoja alhaisemmin hinnoin on yleinen työsuhde-etuus. Myös alennukset tarvikkeista ja lemmikkien ruoista on käytössä useilla klinikoilla. Työsuhde-etuudet voivat vaikuttaa kokemukseen työhyvinvoinnista. Erityisesti rahallisesti tuntuvat työsuhde-etuudet ovat omiaan kompensoimaan alan heikkoa palkkatasoa. Työhyvinvointia ei kuitenkaan rakenneta pelkästään työsuhde-etuilla tai esimerkiksi keran vuodessa järjestetyillä työhyvinvointipäivillä, vaan työhyvinvoinnin eteen tulisi organisaatiossa tehdä paljon muutakin.

Väittäjä ”Koen, että työpaikallani on riittävästi henkilöstöä vastaamaan tarvetta” sai aikaan melko suurta hajontaa. Valtaosa vastaajista koki, ettei työpaikan työvoima ole riittävä suhteessa tarpeeseen. Avoimissa vastauksissa alan hektisyys, kiire ja työntekijäpula nousi vahvasti esille. Kun kyseessä on marginaalinen ala, on sijaisia haastava saada erityisesti harvemmin asutuilla alueilla. Osaavia koulutuksen saaneita työntekijöitä ei yksinkertaisesti ole. Alalle tyypillistä on, että jokainen

päivä on erilainen ja työpäivän aikataulu voi muuttua hyvinkin nopeasti. Työn liiallisella määrällä tiedetään olevan vaikutuksia työstä koettuun stressiin (Manka & Manka 2023, 223–224). Volkin ym. (2021) tutkimuksessa todetaan, että työstä koetun stressin vähentämisessä yksi keino on riittävän ajan antaminen laadukkaalle hoitotyölle.

Hoitajan työ on vastuullista ja hoitajat kärsivät aikapaineesta samaan tapaan kuin terveydenhuollon hoitohenkilökunta. Klinikkaeläinhoitajaa vastaavia ammatteja löytyy humanipuolelta lukuisia. Esimerkiksi ihmisten sairaanhoitajat, lähihoitajat, laboratoriohoitajat tai röntgenhoitajat tekevät vastaavan kaltaista työnkuvaa kuin klinikkaeläinhoitajat eläinpuolella. Suurimpana erona on hoidettava laji, mutta iso ero on myös siinä, että eläinpuolella vain isoimmissa toimintayksiköissä hoitajat ovat erikoistuneet työskentelemään esimerkiksi vain kuvantamisessa. Pienimmillä, eli valtaosalla eläinlääkäriin vastaanotoista, klinikkaeläinhoitaja hoitaa kaikkia toimenkuvia aina toimistotöistä anestesiavalvontaan. Humanipuolen terveydenhuoltohenkilöstön jaksamisen haasteita koskevat uutiset ovat vahvasti esillä mediassa. Ala kärsii työvoimapulasta muun muassa heikkojen työehtojen ja palkkauksen vuoksi. Erityisesti lähi- ja sairaanhoitajat kärsivät aikapaineesta, joka aiheuttaa eettistä stressiä (STTK 2023).

Työn hyvä organisointi ja esihenkilön osaava tuki lisäävät kokemusta psyykkisestä työhyvinvoinnista (Mannermaa 2022, 303). Hajontaa esiintyi runsaasti esimiestyötä koskevissa väittämässä. ”Työpaikkani esimiestyö on osaavaa” väittämästä eri ja täysin eri mieltä oli 41 % vastaajista, joka oli suurempi osuus kuin samaa mieltä olleiden. ”Saan esihenkilöltäni rakentavaa palautetta ja kiitosta tekemästani työstä” väittämästä 41 % vastaajista koki, ettei väite pitänyt paikkaansa. Saatu palaute on yhteydessä työmotivaatioon (Reijula 2018, 34–35) ja palautteen saaminen on yksi työn merkitykselliseksi kokemisen kriteereistä (Mannermaa 2022, 326). Puutteellinen tai enimmäkseen kielteinen palaute toimii psykososiaalisena haitallisena kuormitustekijänä työssä (Reijula ym. 2018, 34). Lukuisat vastaajat olivat maininneet esimiestyön puutteista. ”Työn organisointi, esimiestyö ja työyhteisö” -osioon tuli avoimia vastauksia 55 vastaajalta ja näistä kolmessakymmenessä vastauksessa tuotiin ilmi erilaisia esimiestyötä koskevia puutteita. Osa sisälsi myös kehitysehdotuksia, kuinka esimiestyötä voisi parantaa.

Yksityisellä eläinlääkintäalalla on yleistä, että klinikkaeläinhoitajan esihenkilönä toimii eläinlääkäri. Läheskään kaikki esihenkilönä toimivat eläinlääkärit eivät ole saaneet esihenkilökoulutusta tai heillä ei ole esihenkilötyössä tarvittavia taitoja. Eläinlääketieteen koulutusohjelmassa ei juuri ole tarjolla esimies- tai johtamisopintoja. Licensiaattivaiheen valinnaisissa syventävissä opinnoissa

valittavana on 3 opintopisteen kokonaisuus ”Eläinlääkäriin johtamis- ja vuorovaikutustaidot”. Osaamistavoitteena kurssilla on vahvistaa opiskelijan edellytyksiä toimia johtajana. Opintojakso sopii myös täydennyskoulutukseksi. Kurssin käytyään opiskelija saavuttaa osaamista hyvän johtamisen merkityksestä työyhteisöön, tunnistaa ja osaa hyödyntää hyviä toimintamalleja haastavissa vuorovaikutustilanteissa sekä kykenee oppimansa pohjalta kehittämään johtajana toimimisen taitoja. (Helsingin yliopisto 2023.)

Työyhteisön ristiriidat ja erityisesti ongelmat oman esimiehen kanssa heikentävät työyhteisön toimintaa (Reijula ym. 2018, 36). Esimiestyöhön ja työpaikan ilmapiiriin oli palattu osion ”Kokonaiskuva työhyvinvoinnista” osion avoimissa vastauksissa. Siellä kymmenkunta vastaajaa (sanallisia vastauksia yhteensä 56) oli kirjoittanut heikon esimiestyön tai työpaikan ilmapiirin syövä työhyvinvointia. Alalle on tyypillistä, että uralla edetään esihenkilötehtäviin, muttei tähän aina tarjota tarvittavaa koulutusta. Esihenkilön henkilökohtaiset ominaisuudet eivät välttämättä tue esihenkilötyötä. Alalle voi olla myös tavallista, ettei varsinaista esihenkilöä ole. Erton julkaisemassa suosituksessa eläinlääkäriasemien ja eläinklinikoiden työehdoiksi osana työhyvinvoinnin edistämistä suositellaan työhyvinvointikorttikoulutusta työajalla sekä esimiehille ja työntekijöille (Erto 2023e). Työhyvinvointikorttikoulutuksella saadaan työhyvinvoinnin kehittäminen alkamaan työpaikalla. Koulutus ja kortin suorittaminen vahvistaa yhteistä käsitystä työhyvinvoinnista, tiivistää yhteistyötä sekä jäsentää rooleja ja vastuita. (Työturvallisuuskeskus 2023b.) Useissa kansainvälisissä hoitajien työhyvinvointia koskevissa tutkimuksissa mainitaan työpaikan vastuu hyvinvoinnin kehittämisestä (Black ym. 2015, 201; Smith 2016, 24; Zak 2020; Volk ym. 2021; Foote 2023, 98). Black ym. 2015 (191–201) toteaa tutkimuksessaan, että joissakin tapauksissa ihmishuhtaitojen kouluttamisesta esihenkilöille voisi olla apua helpottamaan hoitajien kokemaa työstressiä.

”Työpaikallani järjestetään säännöllisesti henkilöstön välisiä palaverieja” väittämästä suurin osa vastaajista oli täysin samaa tai samaa mieltä. Yhteiset palaverit lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja on tärkeää, että palaverieita järjestetään. Osa vastaajista kuitenkin koki, että työntekijöiden ottamisessa mukaan suunnitteluun ja päätöksen tekoon oli puutteita. 34 % vastaajista koki, ettei heitä otettu mukaan suunnitteluun ja päätöksen tekoon. Suurin osa kyselyyn vastanneista hoitajista koki, että he uskaltavat nostaa esiin ongelmia ja kehitysehdotuksia työhön tai työyhteisöön liittyen. Aihetta käsittelevästä väittämästä oli täysin samaa tai samaa mieltä 71 % vastaajista. Myös eri tai täysin eri mieltä olleita vastaajia löytyi jonkin verran. Hieman enemmän hajontaa tuli väittämään ”Mahdollisesti esittämiini kehitysehdotuksiin on reagoitu”. Puolet vastaajista oli väittämästä täysin

samaa tai samaa mieltä. Eri tai täysin eri mieltä oli hieman yli viidesosa vastaajista. Henkilöstölähtöisyyden tiedetään parantavan työnteon sujuvuutta (Mannermaa 2022, 348–349).

Hyvät työyhteisötaidot ovat tärkeä osa hyvinvoivaa organisaatiota (Mannermaa 2022, 322–325) ja myönteinen vuorovaikutus helpottaa päivittäisarkea työpaikalla (Mannermaa 2022, 315). Suurin osa kyselyyn vastanneista koki, että työpaikan työilmapiiri on hyvä. Kuitenkin viidesosa vastaajista koki toisin. Sanallisista vastauksista ilmeni työyhteisöön toimintaan liittyvän haasteita. Useissa vastauksissa kerrottiin työyhteisön ilmapiiriin olevan heikko. Vastaajat kertoivat haasteiden johtuvan työkaverin tai esihenkilön epäasiallisesta käytöksestä tai epätasa-arvoisesta kohtelusta. Kiusaaminen nousi esiin viidessä avoimessa vastauksessa. ”Työpaikallani ei esiinny kiusaamista” väittämän vastauksissa oli jonkin verran hajontaa. Vaikka valtaosa kokee, ettei kiusaamista esiinny, on kiusaamista havainneiden määrä kuitenkin melko korkea.

Työyhteisön toiminnan haasteet ovat usein yhteydessä esimiestyön haasteisiin, joka on kyselyn perusteella haaste alalla. Henkinen väkivalta on yleistä, vaikka työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijöitä käyttäytymään asiallisesti ja välttämään toisiin kohdistuvaa epäasiallista käytöstä (Työturvallisuuslaki 738/2002, 4:18 §; Mannermaa 2022, 359–362; Manka & Manka 2023, 194–196). Useissa avoimissa vastauksissa kollegiaalisuutta ja työyhteisöä myös kiiteltiin. Väittämä ”Saan työkavereiltani riittävästi tukea ja apua” keräsi täysin samaa ja samaa mieltä olleita vastaajia runsaasti. Sosiaalisen tuki on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta (Smith 2016, 20; Deacon & Brough 2017, 77; Reijula ym. 2018, 36; Mannermaa 2022, 315).

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Väittämä ”Ehdin tehdä työtehtäväni suunnitellulla työajalla” sisälsi vastauksia melko tasaisesti sekä samaa mieltä että eri mieltä olleiden vastaajien toimesta. Alalle on tyypillistä, että työtehtävien niin vaatiessa ylitöihin täytyy jäädä. Suurin osa vastaajista oli täysin samaa tai samaa mieltä väittämästä ”Työpaikkani työaikojen suunnittelussa pyritään huomioimaan työntekijän yksilölliset tarpeet”. Tulos on hyvä, kun joustoa esimerkiksi elämäntilanteen niin vaatiessa löytyy. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että he pystyvät sovittamaan työn ja vapaa-ajan hyvin yhteen. Hieman yli viidesosa oli väittämästä ”Pystyn sovittamaan hyvin yhteen työn ja vapaa-ajan” kuitenkin eri mieltä. Vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin lisäävät työhyvinvointia (Työterveyslaitos 2023f). Erityisesti perheelliset vastaajat kokivat, että työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on haastavaa. Samanlaisia vastauksia on saatu tutkittaessa eläinlääkäreiden kokemusta työn ja vapaa-ajan

yhteensovittamisesta (Reijula ym. 2018, 34). Työnantajan tulisi huomioida työntekijän kokonaiselämäntilanteen vaikutus tarkasteltaessa työntekijän työkykyä ja -hyvinvointia (Helsilä & Salojärvi 2013, 270). Lähes kolmasosa ”Työ- ja vapaa-ajan tasapaino” osioon avoimen vastauksen jättäneistä kirjoitti ylitöistä tai työn epäsäännöllisyydestä. Erton vuoden 2022 palkka- ja työehtokyselyn perusteella tulos on odotettu. Erton kyselyssä vain 4 % vastaajista oli ilmoittanut, ettei tee laisinkaan ylitöitä. (Erto 2023a.)

Normaalitilanteessa työn kuluttamat voimavarat palautuvat. Mikäli palautumista ei tapahdu, työuupumuksen riski kasvaa merkittävästi. (Manka & Manka 2023, 227–228.) Palautumista koskevassa väittämässä ”Ehdin palautua työpäivistäni” vastaukset jakaantuivat. Vastaajia, jotka eivät ehdi palautua työpäivistään oli hieman enemmän. Vastaajat pohtivat työasioita usein vapaa-ajallaan. Työasioista irti pääsemisen haaste liittyy kutsumusammattiin ja siihen, että useimmilla kliinikkaeläinhoitajilla on myös omia lemmikkejä. Näin ollen työ ja vapaa-aika saattavat kulkea käsi kädessä. Työkykyyn vaikuttaa työpaikan lisäksi myös henkilökohtainen elämä ja työntekijän tulisi huolehtia omasta työkyvystään myös vapaa-ajallaan (Helsilä & Salojärvi 2013, 270; Smith 2016, 20; Mannermaa 2022, 289). Palautumista tulisi tapahtua päivittäin, ei vain esimerkiksi viikonloppuisin tai lomalla (Mannermaa 2022, 316–317).

Kolmasosa ”Työ- ja vapaa-ajan tasapaino” osioon avoimen vastauksen kirjoittaneista kertoi työpäivien kuormittavuudesta, joka saattaa vaikuttaa myös vapaa-aikaan. ”Koen elintapojeni (uni, ravinto, liikunta jne.) tukevan työssä jaksamistani” väittämästä suurin osa vastaajista oli samaa mieltä eli jaksamiseen panostetaan myös työajan ulkopuolella. Avoimissa vastauksissa vastaajat tiedostivat elintapojen merkityksen kokonaishyvinvointiin, ja vastaajat kertoivat pyrkineensä terveellisempiin elintapoihin. Myös ”Työ- ja vapaa-ajan tasapaino” osiossa palkkaus nousi esiin avoimissa vastauksissa; saadulla palkalla ei koettu pystyttävän panostamaan hyvinvointiin tai harrastuksiin.

Kokonaiskuva työhyvinvoinnista

Kyselyn viimeisessä osiossa ”Kokonaiskuva työhyvinvoinnista” työhyvinvointia kuvattiin numeraalisesti melko hyväksi. Tuloksesta voidaan päätellä, että kyselyyn vastanneet kliinikkaeläinhoitajat kokevat työhyvinvointinsa olevan melko hyvällä tasolla, ja uraan ollaan vielä hieman tyytyväisempiä. Vaikka numeraalisesti vastaajat kokivat työhyvinvointinsa melko hyväksi, avoimissa vastauksissa vastaajat olivat kertoneet laajasti myös alan haasteista. Avoimet vastaukset vahvistavat

kyselyn väittämistä saatua tulosta, ja antavat kuvan siitä, mitkä syyt ovat jaksamisen haasteiden taustalla.

Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi tunnistettiin (yli puolet vastaajista samaa mieltä, ei merkittävää hajontaa vastauksissa):

- Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla
- Työkuormituksen kasvaminen kahden viimeisen vuoden aikana
- Työn henkinen kuormittavuus.

Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä pidettiin (valtaosa vastaajista samaa mieltä, vastauksissa jonkin verran hajontaa. Aiheet nostettu esiin useissa avoimissa vastauksissa):

- Palkkaus suhteessa työn vaatimukseen
- Puutteet esihenkilötyössä
- Työpaikan riittävä työvoima suhteessa tarpeeseen.

9 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada kuva klinikkaeläinhoitajien työhyvinvoinnin tilasta sekä saada lisää tietoa, mitkä syyt ovat jaksamisen haasteiden taustalla. Tutkimuksessa päästiin tavoitteeseen ja tulosten perusteella saatiin kattava kuva kohderyhmän työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä, mutta myös työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä. Kyselyn suuri vastausprosentti ja ajan antaminen sanallisille vastauksille tuovat vaikutelman, että työhyvinvointiin liittyvät asiat koetaan klinikkaeläinhoitajien mielestä merkityksellisiksi. Tämä kävi ilmi myös kyselytutkimuksen julkaisun alla järjestetyssä kollegaillassa. Klinikkaeläinhoitajat ry:llä ja sen jäsenistöllä on tahtotila saada kehitettyä työhyvinvointia tulevaisuudessa.

Kyselylomakkeen huolellinen laadinta oli tärkeä ja melko paljon aikaa vievä työvaihe. Kyselyn avoimet vastausvaihtoehdot toivat tutkimukseen mukaan hieman laadullista tutkimusotetta. Laadullinen tutkimusote tuki myös hoitajien toiveiden ja tarpeiden erityistä huomioon ottamista, onhan työhyvinvoinnin käsite laaja ja tarkoittaa erilaisille ihmiselle erilaisia asioita. Kyselytutkimuksesta tuli melko pitkä, jotta mahdollisimman moni työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä saatiin mukaan kyselytutkimukseen. Kyselylomaketta laadittaessa pohdittiin, annetaanko vastaajille mahdollisuus tallettaa keskeneräinen kysely ja jatkaa myöhemmin. Tästä kuitenkin luovuttiin, sillä aika-arvio oli kerrottu saatekirjeessä (n. 15 min). Kyselyn väittämiin sijoitettiin myös ”En osaa sanoa”-vastaus, jotta kaikille vastaajille löytyy sopiva vaihtoehto. Kysely valmisteltiin ja markkinoitiin huolella, ja se luotiin Webropol-ohjelmistolla.

Opinnäytetyö on toteutettu eettisesti ja luotettavasti. Kyselyyn vastaaminen tapahtui anonymisti, eikä tunnistettavia henkilötietoja kerätty. Tuloksista oli mahdotonta tunnistaa yksittäisen vastaajan vastauksia. Eräät vastaajat olivat maininneet avoimissa vastauksissaan työpaikkansa nimen tai muita tietoja, jotka kohdistuvat suoraan tiettyyn organisaatioon. Tällaiset tiedot suodatettiin pois analyysistä. Klinikkaeläinhoitajat ry:n sihteeri lähetti kyselytutkimuksen jokaiselle yhdistyksen jäsenelle sähköpostitse. Tällä varmistettiin, ettei linkki joudu yhdistyksen ulkopuolisille vastaanottajille. Kyselyn linkkiä ei jaettu muualla, esimerkiksi sosiaalisessa mediassa edes yhdistyksen suljetussa ryhmässä. Tutkimus haluttiin rajata tietylle vastaajajoukolle tutkimuksen luotettavuuden vuoksi. Tässä opinnäytetyössä tutkimuslupaa ei tarvinnut hakea, sillä tutkimuksessa ei käsitelty henkilötietoja. Opinnäytetyössä ei myöskään käsitelty salassa pidettäviä tietoja, joten salassapitosopimusta ei tarvittu.

Kyselytutkimuksen toteutus onnistui hyvin. Kyselyä markkinoitiin tehokkaasti ja koska asia koettiin kohderyhmän keskuudessa tärkeäksi, saivat nämä aikaan suuren vastaajien määrän. Vastausprosentiksi muodostui 41 %. Yleinen kyselyihin liittyvä mielipide saattoi vaikuttaa vastausinnokkuuteen jonkin verran. Osoiden väittämät tuntuivat motivoivan vastaajia antamaan hyvin myös sanallisia vastauksia. Kyselytutkimuksen vastausajan päätyttyä vastaukset analysoitiin. Analysoinnissa käsiteltiin sekä numeerista dataa että avoimia sanallisia vastauksia. Kyselytutkimuksella saadut tulokset kirjattiin raporttiin ja tuloksista tehtiin johtopäätöksiä. Opinnäytetyössä panostettiin tietoperustaan, jotta kyselytutkimuksen kysymysten merkitys ja tulokset aukeaisivat lukijalle. Klinikkaeläinhoitajien työhyvinvointitutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä käytettiin laadukkaita lähteitä kuten kirjallisuutta, artikkeleita ja aikaisempia tutkimuksia. Opinnäytetyön eri vaiheissa pysyttiin ennakoon suunnitellussa aikataulussa. Teoreettiseen viitekehukseen panostaminen ja tulosten analysointi olivat eniten aikaa vievä työvaihe.

Kyselyn tulosten perusteella hoitajien työhyvinvointia tukee mielekkääksi koettu työ. Valtaosa toimii kutsumusammattissaan. Kun alalla työskennellään kutsumuksesta, on työ useimmiten mielenkiintoista ja omaan arvomaailmaan sopivaa. Hoitajat ovat erittäin motivoituneita tekemään työtänsä ja heillä on hyvä ammatillinen osaamisen työhönsä. Motivaatiolla on vaikutusta myös työn tuottavuuteen. Hoitajat haluavat kehittää osaamistaan tulevaisuudessa. Pääsääntöisesti työpaikat tarjoavat mahdollisuuden osaamisen kehittämiseksi. Kyselyyn vastaajille on selkeää, mitä työpäivän aikana tulee tehdä. Vastaajat tuntevat työpaikkansa arvot tai strategian. Työyhteisöllä on todella suuri merkitys työhyvinvoinnille. Vastuussa hyvästä työilmapiiristä ovat kaikki työntekijät. Klinikkaeläinhoitajat saavat apua ja tukea työkavereiltaan sekä työpaikoilla järjestetään säännöllisesti henkilöstön välisiä palaveriteita. Tutkimuksen mukaan klinikkaeläinhoitajien omat elintavat edistävät työssäjaksamista. Hyvä fyysinen kunto tukee myös mielen jaksamista ja hyvä mielen kunto fyysistä jaksamista. Työnantajat voivat tukea työntekijän hyvinvointia tarjoamalla etuusia mielekkääseen tekemiseen vapaa-ajalla ja tukemalla terveellisiä elämäntapoja. Työhyvinvointia parantaa myös hyvästä työstä ja onnistumisesta palkitseminen.

Opinnäytetyön työnimi ”Kissa kiitoksella elää” jäi tutkimuksen lopulliseksi nimeksi. Alasta saatetaan ajatella, että kutsumusammattissa työskentelevän työntekijän on tyytyminen heikkoon ansiotasoon ja työehtoihin. Työnantajien ja esihenkilöiden tulisi panostaa hoitajiin, jotka muodostavat oleellisen osan yrityksen inhimillisestä pääomasta. Inhimillinen pääoma tulee olemaan tulevaisuudessa yhä suuremmassa roolissa yritysten kehityksessä. Yritysten tulee kehittää positiivista organisaatiokultuuria ja yhteisöllisyyttä. Vastuu ei ole kuitenkaan ainoastaan yrityksillä, vaan jokaisen työntekijän

on huolehdittava omasta inhimillisestä pääomastaan, johon kuuluvat muun muassa osaaminen ja asenne. Työhyvinvoinnin parantamisessa pitäisi keskittyä nimenomaan ennaltaehkäisyyn. Kun ongelmat ovat jo ehtineet syntyä, on korjaaminen huomattavasti vaikeampaa.

Opinnäytetyön tekijän oma pitkä ura klinikkaeläinhoitajana tuki tutkimuksen toteuttamista. Koska aihepiiri oli tuttu, tutkimuksesta tuli kattava ja luotettava. Käsiteltävän aihepiirin tuntemisessa on myös riskinsä, sillä tutkijan on oltava huolellinen, etteivät omat kokemukset sekoitu tutkimustulosten kanssa. Katsaus alan työhyvinvoinnin erityispiirteisiin ja aikaisempiin tutkimuksiin avasi uusia näkökulmia omaan työhön. Opinnäytetyön laatija sai prosessin aikana runsaasti osaamista työhyvinvoinnin laajasta kentästä. Osaamista on helppo käyttää mahdollisissa tulevaisuuden asiantuntijatöissä.

Opinnäytetyön aihe oli tarpeellinen. Vaikka tutkimuksen kohteena oleva ala oli pieni, tulevat työhyvinvointitutkimuksen tulokset olemaan vaikuttavia kohderyhmälleen. Tutkimus antaa eväitä työhyvinvoinnin kehittämiseen niin yhdistykselle, työyhteisöille, yksittäisille työntekijöille kuin toivottavasti työnantajillekin. Alan työehtojen ja -olojen eteenpäin vieminen sekä työhyvinvoinnin kehittäminen yhdessä koetaan tärkeäksi asiaksi hoitajien keskuudessa. Toivottavasti myös yhä useampi työnantaja on mukana yhteisellä asialla. Työhyvinvointitutkimuksen pohjalta alalle voisi laatia esimerkiksi työhyvinvointisuunnitelman. Aihe voisi sopia opinnäytetyöksi. Työhyvinvointikyselyn tulokset julkaistaan toimeksiantajan Klinikkaeläinhoitajat ry:n tiedotuskanavissa ja aiheesta tullaan pitämään tilaisuus yhdistyksen jäsenille alkuvuodesta 2023. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa.

LÄHTEET

American Animal Hospital Association 2023. What is a veterinary technician? Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.aaha.org/your-pet/pet-owner-education/ask-aaha/what-is-a-veterinary-technician/>.

Baum, Dixie & Wallace, Jean Elizabeth 2022. Reframing emotional labor: A mixed-methods study of animal health technologists. *Journal of Workplace Behavioral Health* 2022, 37, (3).

Black, Anne F., Winefield, Helen R & Chur-Hansen, Anna 2015. Occupational Stress in Veterinary Nurses: Roles of the Work Environment and Own Companion Animal. *Anthrozoös, A multi-disciplinary journal of the interactions of people and animals* 24, (2).

Boursiquot, Natalie., Prendergast, Heather., Boudreau, Leslie., Cital, Stephen Niño., Mages, Alyssa, Rauscher, Jamie., Roth, Cherice., Thompson, Mark., Thompson, Shannon T & Yagi, Kenichiro 2023. AAHA Technician Utilization Guidelines. American Animal Hospital Association. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.aaha.org/globalassets/02-guidelines/2023-aaha-technician-utilization-guidelines/resources/2023-aaha-technician-utilization-guidelines-new.pdf>.

Clarke, Patricia 2010. Educating veterinary nurses for professional competence. *The Veterinary Nurse*. 2010, 7, (2).

Deacon, Rebecca E. & Brough, Paula 2017. Veterinary nurses' psychological well-being: The impact of patient suffering and death. *Australian Journal of Psychology* 2017, (69).

Dufva, Mikko., Solovjew-Vartiovaara, Anna & Vataja, Katri 2021. Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. *Sitra*. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>.

ePerusteet 2021a. Eläinhoidon ammattitutkinto. Hakupäivä 11.12.2023. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/4454270/tiedot>.

ePerusteet 2021b. Eläintenhoidon erikoisammattitutkinto. Hakupäivä 11.12.2023. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/4454271/tiedot>.

ERTO 2021. Palkkakyselyiden tulokset 2021. Hakupäivä 28.4.2023. <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4842-palkkakyselyiden-tulokset>.

ERTO 2023a. Eläintenhoitoalan palkkakyselyn tulokset 2022. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.erto.fi/ajankohtaista/elaintenhoitoalan-palkkakyselyn-tulokset>.

ERTO 2023b. Eläintenhoitajat. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.erto.fi/jasenyys/toimialat/elaintenhoitajat>.

ERTO 2023c. Palkkasuosituksset. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.erto.fi/palvelut/palkkasuosituksset>.

ERTO 2023d. Suositus eläinlääkäriasemien ja eläinklinikoiden työehdoiksi. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.erto.fi/palkkasuosituksset/elainlaakariasemat-ja-elainklinikat>.

ERTO 2023e. Suositus eläinlääkäriasemien ja eläinklinikoiden työehdoiksi. Hakupäivä 11.12.2023. https://25764782.fs1.hubspotusercontent-eu1.net/hubfs/25764782/Erto/d_Ty%C3%B6ehtosopimukset%20ja%20palkkasuosituksset/Palkkasuosituksset/Ei%C3%A4inl%C3%A4k%C3%A4k%C3%A4riasemat%20ja%20klinikat/Elainlaakariasemien_ja_elainklinikoiden_tyoehtosuositus_1.5.2023%E2%80%9330.4.2025.pdf.

Evidensia 2023. Etusivu. Hakupäivä 11.12.2023. https://evidensia.fi/?gad_source=1&qclid=Cj0KCQjwhfipBhCqARIsAH9msbIP0Om--WmKdRib9CToNRYQPU4T4BIWIPoTMWnObU6FN0p4z70EBxgaAt6BEALw_wcB.

FCG Finnish Consulting Group Oy 2023. Eläinlääkäreiden osaaminen ja työvoimatarve, loppuraportti. Hakupäivä 11.12.2023. https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/c84bde2b-7ebe-4624-ad61-b2707157ae80/ceea0843-cf2b-4a78-bf3b-bbed900d97a4/MUISTIO_20230308131640.PDF.

Fong, Kimberly & Sangmin, Kim 2023. Correlates of Occupational Stress on Emotional and Physical Health in Veterinary Technicians. *The International Journal of Health, Wellness, and Society* 2022, 12, (2).

Foote, Amber 2023. Burnout, compassion fatigue and moral distress in veterinary professionals. *The Veterinary Nurse* 2023, 14, (2).

Harvey, Laura.C & Cameron, Kristie.E 2019. Comparison of expectations between veterinarians and veterinary nurses in tasks and responsibilities in clinical practice. *The Veterinary Nurse* 2019, 10, (6).

Harvey, Laura.C & Cameron, Kristie.E 2020. Stress and compassion fatigue in veterinary nurses in New Zealand. *The Veterinary Nurse* 2020, 11, (1).

Helsilä, Martti & Salojärvi, Sari (toim.) 2013. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum Oyj.

Helsingin yliopisto 2023. Eläinlääkärin johtamis- ja vuorovaikutustaidot. Hakupäivä 11.12.2023. https://studies.helsinki.fi/opintotarjonta/cu/hy-CU-118082091-2021-08-01/ELL-408/EI%C3%A4inl%C3%A4%C3%A4k%C3%A4rin_johtamis_ja_vuorovaikutustaidot.

Heroja, Teija., Koski, Arja., Seppälä, Pekka., Sänntti, Risto & Wallin, Aila (Toim.) 2021. Parempaa työelämä tekemässä. Tallinna: United Press Global.

Hirsjärvi, Sirkka., Remes, Pirkko. & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Huhtala, Mari 2021. Eettinen kuormitus työssä. Työturvallisuuskeskus. Hakupäivä 11.12.2023. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Eettinen-kuormitus-tyossa.pdf>.

InfoFinland.fi 2023. Ammattiliitot. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.infofinland.fi/fi/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/trade-unions>.

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina 2023. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Hakupäivä 6.7.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>.

Kauhanen, Juhani, Leppävuori, Sirkka & Mansukoski, Seppo (toim.) 2015. Henkilöstöjohtaminen Suomessa 1960-2015: ihmisistä on kysymys. Aalto yliopisto, johtamisen laitos. Hakupäivä 11.12.2023. <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/18989/isbn9789526063492.pdf>.

Kasurinen, Riina 2021. Jenni Luukkonen kyllästyi kituuttamaan eläintenhoitajan palkalla, nyt hän tienaa tuplasti insinöörinä – tuhannet työssäkävijät jäävät köyhyysrajan alle, eikä se ole oma vika. Yle. Hakupäivä 11.12.2023. <https://yle.fi/a/3-12125116>.

Kimber, Stafford & Gardner, David.H 2015. Relationships between workplace well-being, job demands and resources in a sample of veterinary nurses in New Zealand. New Zealand Veterinary Journal Volume 2016, 64.

Klinikkaeläinhoitajat ry 2014a. Ammatinkuvaus. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.klinikkaelainhoitajat.fi/ammattinkuvaus>.

Klinikkaeläinhoitajat ry 2014b. Yhdistyksestä. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.klinikkaelainhoitajat.fi/yhdistyksesta>.

Klinikkaeläinhoitajat ry 2023. Työpaikkaporssi. Hakupäivä 20.10.2023. <https://www.klinikkaelainhoitajat.fi/tyopaikkaporssi>

Laakso, Leena-Kaisa 2023. Evidensia. Työntekijät kertovat lähes monopoliaseman hankkineen Evidensian ongelmista: ”En enää kehtaa kertoa, missä olen töissä”. Yle Hakupäivä 25.7.2023. <https://yle.fi/a/74-20040808t>.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>.

Larjovuori, Riitta-Liisa., Manka, Marja-Liisa & Nuutinen, Sanna 2015. Inhimillinen pääoma - Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? STM:n raportteja ja muistioita 5. Helsinki.

Hakupäivä 11.12.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN_ISBN_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Lloyd, Ciaran & Campion, Deidre.P 2017. Occupational stress and the importance of self-care and resilience: focus on veterinary nursing. Lloyd and Campion Irish Veterinary Journal 2017, 70, (30).

Lyly-Yrjänäinen, Maija 2023. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö. Hakupäivä 11.12.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Almatalent.

Mannermaa, Katri 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Almatalent.

Maples, Elizabeth H & Morales Foster Sandra 2014. Occupational Stress in Veterinary Support Staff. Journal of veterinary medical education 2014, 41, (1).

Opetushallitus 2023. Uudistettavat tutkinnonperusteet. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/uudistettavat-tutkinnon-perusteet>.

Opetus ja kulttuuriministeriö 2023. Selvitys ehdottaa eläinlääkärikoulutuksen lisäämistä ja eläinlääkärien työolojen kehittämistä. Hakupäivä 11.12.2023. <https://okm.fi/-/selvitys-ehdottaa-elainlaakarikoulutuksen-lisaamista-ja-elainlaakarien-tyoolojen-kehittamista>.

Opintopolku 2023. Maa- ja metsätalousalat, eläinten hoidon ammattitutkinto. Hakupäivä 11.12.2023. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.000000000000000000017>.

Reijula, Kari., Bergbom, Barbara., Lindbohm, Marja-Liisa & Taskinen, Helena 2018. Eläinlääkäriin työterveys. Työterveyslaitos.

Smith, Nicola 2016. A questionnaire based study to assess compassion fatigue in UK practising veterinary nurses. The Veterinary Nurse, September 2016, 7, (7).

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a. Lainsäädäntö. Hakupäivä 11.12.2023. <https://stm.fi/tyosuojelu/lainsaadanto>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023b. Työhyvinvointi. Hakupäivä 11.12.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

STT info 2022. Eläinlääkäripula vaikuttaa koko alaan: myös pieneläinpuolelle tarvitaan kipeästi lisää eläinlääkäreitä. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/elainlaakaripula-vaikuttaa-koko-alaan-myo-pienelainpuolelle-tarvitaan-kipeasti-lisaa-elainlaakareita?publishe-rlid=69819624&releaseld=69956465>.

STTK 2023. Tehy: Suomessa viimeiset hetket ratkaista hoitajapula. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.sttk.fi/2023/03/01/tehy-suomessa-viimeiset-hetket-ratkaista-hoitajapula/>.

Suomen Eläinlääkäriliitto ry 2009. Suositus eläinlääkäreille pieneläinklinikoiden hoitohenkilökunnan työehdoiksi. Hakupäivä 11.12.2023. https://www.sell.fi/sites/default/files/sivujen_liitteet/sell_suositus_pienelainklinikoiden_hoitohenkilokunnan_tyoehdot.pdf.

Suomen työnohjaajat ry. 2022. Mitä työnohjaus on? Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.suomentyonohjaajat.fi/mita-tyonohjaus-on/>.

Suomi.fi 2020. Työehtosopimukset. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.suomi.fi/yriitykselle/tyonantajuus/tyontekijan-palkkaaminen/opas/palkkaaminen/tyoehtosopimukset>.

Sveriges Riksdag 2022. Bättre förutsättningar inom djurens hälso- och sjukvård. Hakupäivä 11.12.2023. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/statens-offentliga-utredningar/battre-forutsattningar-inom-djurens-halso-och_hab358/html/.

Tanskanen, Marko. 2020. Työhyvinvointia ja stressiä voidaan mitata nykyään monin eri keinoin. Hakupäivä 11.12.2023. <https://next.xamk.fi/ammattitaidolla/tyohyvinvointia-ja-stressia-voidaan-mitata-nykyaan-monin-eri-keinoin/>.

Tilastokeskus 2010. Ammattiluokitus 2010. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/ammatti/?code=5164>.

Tilastokeskus 2021a. Kuntasektorin kuukausipalkat ammattiteittain (Kevan nimikkeistö). Hakupäivä 11.12.2023. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_ksp/stat-fin_ksp_pxt_11ai.fi.px/table/tableViewLayout1/.

Tilastokeskus 2021b. Kuntasektorin kuukausipalkat ammattiluokituksen 2010 mukaan. Hakupäivä 11.12.2023. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_ksp/stat-fin_ksp_pxt_11aj.px/table/tableViewLayout1/.

Tilastokeskus 2021c. Palkkarakenne. Hakupäivä 11.12.2023. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_pra/statfin_pra_pxt_13rn.px/table/tableViewLayout1/.

Tilastokeskus 2021d. Yksityisen sektorin kuukausipalkkaisten keskiansiot ammattiluokituksen 2010 mukaan. Hakupäivä 11.12.2023. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_yskp/statfin_yskp_pxt_13qb.px/table/tableViewLayout1/.

Toivonen, Anu 2023. Puheenjohtaja. Klinikkaeläinhoitaja ry. WhatsApp-viesti. 25.4.2023.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettisen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki. Hakupäivä 11.12.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf.

Työaikalaki 872/2019. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2019/20190872#L6>.

Työsuojelu 2022a. Oikeudet ja velvollisuudet työssä. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>.

Työsuojelu 2022b. Työterveyshuolto. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>.

Työterveyshuoltolaki 1383/2002. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Työterveyslaitos 2015. Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA. Helsinki: Lönnberg & Promo.

Työterveyslaitos 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Toim. Kokkinen Lauri. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%c3%b6st%c3%a4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Työterveyslaitos 2023a. Miten Suomi voi? Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>.

Työterveyslaitos 2023b. Miten voit? Työhyvinvointitesti. Hakupäivä 11.12.2023. <https://hyvayty.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki/tyokalut/miten-voit-tyohyvinvointitesti>.

Työterveyslaitos 2023c. Perehdyttäjän top-10 muistilista. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/youralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista>.

Työterveyslaitos 2023d. Resilientti organisaatio. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio>.

Työterveyslaitos 2023e. Työkyky. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

Työterveyslaitos 2023f. Vuorotyö. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö>.

Työturvallisuuskeskus 2023a. Kehittämispolku-testi. Hakupäivä 11.12.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/kehittamispolutesti/>.

Työturvallisuuskeskus 2023b. Työhyvinvointikortti. Hakupäivä 11.12.2023. <https://tyohyvinvointikortti.fi/>.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Uusitalo, Arja 2017. Työntekijän kuormittumisen ja palautumisen mittaaminen työterveyshuollossa. Tieteessä katsaus. Lääkärilehti 72, 49. Hakupäivä 11.12.2023. https://tuhat.helsinki.fi/ws/portalfiles/portal/98298515/SLL492017_2893.pdf.

Vilkkä, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Volk, John, Schimmack, Ulrich., Strand, Elizabeth B., Reinhard, Addie., Vasconcelos, Judson., Hahn, Joseph., Stiefelmeyer, Kate & Probyn-Smith, Kevin 2021. American veterinary medical association. Executive summary of the Merck Animal Health Veterinarian Wellbeing Study III and Veterinary Support Staff Study. Hakupäivä 11.12.2023. <https://avmajournals.avma.org/view/journals/javma/260/12/javma.22.03.0134.xml>.

Witte, Tracy., Spitzer Elizabeth G., Edwards, Nicole., Fowler, Katherine.A. & Nett, Randall J. 2019.. Suicides and deaths of undetermined intent among veterinary professionals from 2003 through 2014. American Veterinary Medical Association. Hakupäivä 11.12.2023. <https://avmajournals.avma.org/view/journals/javma/255/5/javma.255.5.595.xml>.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Hakupäivä 11.12.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.

Yhteistoimintalaki 1333/2021. Hakupäivä 11.12.2023. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>.

Yukawa Shoichiro & Yukawa Motomi 2022. A survey assessing the prevalence of in-hospital violence against veterinary nurses working in small animal hospitals. Open Veterinary Journal 2022, 12, (4).

Zak, Ivan 2020. Lean Thinking in Veterinary Organizations to Improve Employee Experience. Hakupäivä 11.12.2023. https://f.hubspotusercontent20.net/hubfs/7005276/Burnout%20Whitepaper.pdf?utm_source=whitepaper-pdf&utm_medium=vis-blog&utm_campaign=lean-thinking-burnout.

Saatekirje

Kyselytutkimus työhyvinvoinnista klinikkaeläinhoitajille

Hyvä Vastaanottaja

Tämä sähköinen kysely on osa Oulun ammattikorkeakoulun agrologi yamk-tutkinnon opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaiseksi klinikkaeläinhoitajat kokevat työssä-jaksamisensa. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Klinikkaeläinhoitajat ry.

Pääset kyselyyn tästä linkistä: <https://link.webpolsurveys.com/S/155D00668E4CEF27>

Salasana: salahoitaja23

Vastaamalla kyselyyn voit vaikuttaa klinikkaeläinhoitajien työhyvinvoinnin kehittämiseen. Vastauksesi on tärkeä myös tutkimustiedon monipuolisuuden ja luotettavuuden kannalta.

Kysely on jaettu eri osa-alueisiin:

- Taustatiedot
- Ammatillinen osaaminen ja motivaatio
- Työn henkinen ja fyysinen kuormitus
- Työn organisointi, esimiestyö ja työyhteisö
- Työn ja vapaa-ajan tasapaino
- Kokonaiskuva työhyvinvoinnista

Kyselyn tulokset julkaistaan Klinikkaeläinhoitajat ry:n tiedotuskanavissa, ja valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti, eikä tunnistettavia henkilötietoja kerätä. Tuloksista ei voi tunnistaa yksittäisen vastaajan vastauksia.

Vastausaikaa kyselyyn on kolme viikkoa, kysely on avoinna 19.4-10.5.2023. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15 minuuttia. Jos sinulla on kysyttävää kyselytutkimuksesta tai opinnäytetyöstä, voit olla yhteydessä sähköpostitse hanna.nevalainen@gmail.com.

Kiitos etukäteen vastauksistasi!

Hannamari Nevalainen

Kyselylomake

Taustatiedot

Vastaa seuraaviin kysymyksiin valitsemalla tilannettasi kuvaavin vastausvaihtoehto.

1. Valitse koulutustasosi (voit valita useamman vaihtoehdon).
 - Ei eläimiin liittyvää koulutusta/eläinalan opiskelija
 - Perustutkinnon suorittanut eläintenhoitaja
 - Eläinhoidon ammattitutkinnon klinikkaeläinhoitamisen osaamisalan suorittanut pieneläin-/tai klinikkaeläinhoitaja
 - Muun eläinhoidon ammattitutkinnon osaamisalan kuin klinikkaeläinhoitamisen suorittanut eläintenhoitaja
 - Klinikkaeläinhoitamisen erikoisammattitutkinnon suorittanut
 - Korkeakoulututkinto
2. Työkokemus
 - Alan opiskelija/alle 1 vuosi
 - 2-5 vuotta
 - 5-10 vuotta
 - Yli 10 vuotta
3. Nykyinen tai viimeisin työpaikka (voit valita useamman vaihtoehdon).
 - Yksityinen eläinlääkäriasema alle 5 työntekijää
 - Yksityinen eläinlääkäriasema 5-10 työntekijää
 - Yksityinen eläinlääkäriasema yli 10 työntekijää
 - Eläinlääkintäketjun omistama eläinklinikka alle 5 työntekijää
 - Eläinlääkintäketjun omistama eläinklinikka yli 5-10 työntekijää
 - Eläinlääkintäketjun omistama eläinklinikka yli 10 työntekijää
 - Hyvinvointi- tai sote-alueen, kunnan tai kaupungin eläinlääkärin vastaanotto alle 5 työntekijää
 - Hyvinvointi- tai sote-alueen, kunnan tai kaupungin eläinlääkärin vastaanotto 5-10 työntekijää
 - Hyvinvointi- tai sote-alueen, kunnan tai kaupungin eläinlääkärin vastaanotto yli 10 työntekijää
 - Muu, esim. eläinlääkintäalan yritys
4. Työtehtävät (voit valita useamman vaihtoehdon).
 - Teen esimiestyötä
 - Teen potilastyötä
 - Teen asiakaspalvelutyötä
 - Muu, mitä?
5. Hoidan työssäni seuraavia lajeja (voit valita useamman vaihtoehdon).
 - Koira, kissa ja muut pieneläimet
 - Hevonen
 - Tuotantoeläimet
 - Muu, mikä?

6. Työni sijoittuu pääasiassa virka-ajalle (n. klo 8-16).

Kyllä

Ei

7. Työhöni sisältyy päivystystä.

Kyllä

Ei

Ammatillinen osaaminen ja motivaatio

Vastaa väittämiin valitsemalla vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten tämänhetkistä tilannettasi.

8. Minulla on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtävääni.
 - Täysin samaa mieltä
 - Samaa mieltä
 - En samaa enkä eri mieltä
 - Eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
 - En osaa sanoa
9. Minut on perehdytetty hyvin nykyiseen työhöni.
 - Täysin samaa mieltä
 - Samaa mieltä
 - En samaa enkä eri mieltä
 - Eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
 - En osaa sanoa
10. Haluan kehittää osaamistani.
 - Täysin samaa mieltä
 - Samaa mieltä
 - En samaa enkä eri mieltä
 - Eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
 - En osaa sanoa
11. Työpaikkani antaa minulle mahdollisuuden kehittää omaa osaamistani.
 - Täysin samaa mieltä
 - Samaa mieltä
 - En samaa enkä eri mieltä
 - Eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
 - En osaa sanoa
12. Minulla on hyvät etenemismahdollisuudet työssäni.
 - Täysin samaa mieltä
 - Samaa mieltä
 - En samaa enkä eri mieltä

- Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
13. Koen nykyisen työni mielekkääksi.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
14. Olen motivoitunut tekemään työtäni.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
15. Voin vaikuttaa omaan työhöni.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
16. Koen klinikkaeläinhoitajan ammatin olevan minulle kutsumusammatti.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
17. Uskon työskenteleväni nykyisessä työpaikassani vielä kahden vuoden kuluttua.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

18. Uskon työskenteleväni klinikkaeläinhoitajana vielä viiden vuoden kuluttua.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

19. Avoin vastaus (vapaaehtoinen): Onko jotain muuta, mitä haluat kommentoida osioon "ammatillinen osaaminen ja motivaatio"?

Työn henkinen ja fyysinen kuormitus

Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten nykyistä tilannettasi.

20. Koen työni henkisesti kuormittavaksi.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

21. Koen työni fyysisesti kuormittavaksi.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

22. Voimavarani ovat riittävät suhteessa työn vaatimuksiin.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

23. Koen työssäni uhkaavia, hankalia tai vaarallisia tilanteita.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

24. Työpaikallani on selkeät toimintatavat vaaratilanteiden tai hankalien asiakastilanteiden purkuun.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

- En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
25. Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
26. Työpaikallani on järjestetty lainsäädännön minimiä laajempi työterveyshuolto.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
27. Työterveyshuollon palvelut tukevat työssäjaksumistani.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
28. Uskon, että terveyteni puolesta pystyn työskentelemään alalla vanhuusiikään asti.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
29. Työkuormitukseni on kasvanut viimeisen kahden vuoden aikana.
Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

30. Jaksamiseni huolestuttaa minua tai läheisiäni.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

31. Olen ollut sairauslomalla jaksamiseen liittyvien haasteiden vuoksi viimeisimmän vuoden aikana.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

32. Avoin vastaus (vapaaehtoinen): Onko jotain muuta, mitä haluat kommentoida osioon ”työn henkinen ja fyysinen kuormitus” osioon?

Työn organisointi, esihenkilötyö ja työyhteisö

Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla se vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten tämänhetkistä tilannettasi.

33. Minulle on selkeää, mitä työpäivän aikana tulee tehdä.
- Täysin samaa mieltä
 - Samaa mieltä
 - En samaa enkä eri mieltä
 - Eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
 - En osaa sanoa
34. Pystyn pitämään työpäiväni aikana vähintään yhden tauon.
- Täysin samaa mieltä
 - Samaa mieltä
 - En samaa enkä eri mieltä
 - Eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
 - En osaa sanoa
35. Tunnen työpaikkani toimintaa ohjaavat arvot tai strategian.
- Täysin samaa mieltä
 - Samaa mieltä
 - En samaa enkä eri mieltä
 - Eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
 - En osaa sanoa
36. Koen, että minua ja työtäni arvostetaan työpaikallani.
- Täysin samaa mieltä
 - Samaa mieltä
 - En samaa enkä eri mieltä
 - Eri mieltä
 - Täysin eri mieltä
 - En osaa sanoa
37. Koen, että saamani palkka vastaa tehtäväni vaativuutta.
- Täysin samaa mieltä
 - Samaa mieltä

- En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
38. Työsuhteeseeni kuuluu työsuhde-etuuksia, jotka vaikuttavat työhyvinvointiini.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
39. Uskon, että työpaikallani noudatetaan työlainsäädännön minimivaatimuksia.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
40. Koen, että työpaikallani on riittävästi henkilöstöä vastaamaan tarvetta.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
41. Työpaikkani esihenkilötyö on osaavaa.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
42. Saan esihenkilöltäni rakentavaa palautetta ja kiitosta tekemästani työstä.
Täysin samaa mieltä

- Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
43. Työpaikallani järjestetään säännöllisesti henkilöstön välisiä palavereita.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
44. Työpaikkani työntekijät otetaan mukaan suunnitteluun ja päätöksentekoon.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
45. Uskallan nostaa esiin ongelmia tai kehitysehdotuksia työhöni tai työyhteisöön liittyen.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
46. Mahdollisesti esittämiini kehitysehdotuksiin on reagoitu.
Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En samaa enkä eri mieltä
Eri mieltä
Täysin eri mieltä
En osaa sanoa
47. Työpaikkani ilmapiiri on hyvä.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

48. Saan työkavereiltani riittävästi tukea ja apua.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

49. Työpaikallani ei esiinny kiusaamista.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

50. Avoin vastaus (vapaaehtoinen): Onko jotain muuta, mitä haluat kommentoida osioon "työn organisointi, esimiestyö ja työyhteisö" osioon?

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten tämänhetkistä tilannetasi.

51. Ehdin tehdä työtehtäväni suunnitellulla työajalla.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

52. Työpaikkani työaikojen suunnittelussa pyritään huomioimaan työntekijän yksilölliset tarpeet.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

53. Pystyn sovittamaan hyvin yhteen työn ja vapaa-ajan.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

54. Ehdin palautua työpäivistäni.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

55. Pohdin työasioita usein vapaa-ajallani.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

56. Koen elintapojeni (uni, ravinto, liikunta jne.) tukevan työssä jaksamistani.

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En samaa enkä eri mieltä

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

En osaa sanoa

57. Avoin vastaus (vapaaehtoinen): Onko jotain muuta, mitä haluat kommentoida osioon ”työn ja vapaa-ajan tasapaino” osioon?

Kokonaiskuva työhyvinvoinnista

58. Mikä yleisarvosana 1-10 kuvaa tämänhetkistä työhyvinvointiasi? Valitse arvosana asteikolta 1-10 (1=Työhyvinvointini on olematon. 10=Työhyvinvointini on erittäin hyvä)

59. Miten tyytyväinen olet uraasi klinikkaeläinhoitajana? Valitse arvosana asteikolta 1-10 (1=En lainkaan tyytyväinen. 10=Erittäin tyytyväinen)

60. Vapaa sana työhyvinvointiisi liittyen (vapaaehtoinen)?

Kiitos vastauksistasi!