



Jenna Vartiainen

Jenni Virtanen

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sairaanhoitaja (AMK)

Opinnäytetyö, 2024

TYÖHYVINVOINTI HELSINGIN KAUPUNGIN ARVIOINTI- JA KUNTOUTUSOSASTOLLA SEKÄ LYHYTAIKAISHOITO-OSASTOLLA

Kyselytutkimus työntekijöille

TIIVISTELMÄ

Jenna Vartiainen

Jenni Virtanen

Työhyvinvointi Helsingin kaupungin arviointi- ja kuntoutusosastolla sekä lyhytaikais-
hoito-osastolla, kyselytutkimus työntekijöille

40 sivua, 3 liitettä

Kevät 2024

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sairaanhoitaja (AMK)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa erään Helsingin seniorikeskuksen arviointi- ja kuntoutusosaston sekä lyhytaikaishoito-osaston työntekijöiden työhyvinvointia kyselyn avulla ja tavoitteena oli tuottaa tietoa työhyvinvoinnin tilasta ja antaa esihenkilölle ja työyhteisöille ehdotuksia sen kehittämiseen. Opinnäytetyön menetelmänä oli sekä määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä että laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, koska kysely oli puolistrukturoitu. Suljetuille kysymyksille käytettiin määrällistä analyysia ja avoimille laadullista analyysia. Kyselyyn vastasi 18 henkilöä (N=18) vastausprosentin ollessa 60 %. Kysely toteutettiin anonyymisti Webropol-ohjelman avulla syksyllä 2023.

Tutkimustulosten perusteella eniten työntekijöiden työhyvinvointiin vaikutti positiivisesti työvuorosunnittelu ja työyhteisö. Työhyvinvointiin vaikutti negatiivisesti riittämätön henkilökunta ja ammattitaitoisen henkilökunnan puute. Työhyvinvointia koettiin voivan kehittää työnohjauksella, ammattitaitoisella henkilökunnalla, hyvällä johtamisella, perehdytyksen kehittämisellä ja yhteisöllisyyden vahvistamisella.

Suurin osa työntekijöistä eli 67 % (n=12) koki työnsä sopivan kuormittavaksi ja 72 % (n=13) ei ollut harkinnut vaihtavansa työpaikkaa työn kuormittavuuden takia. Enemmistö eli 56 % (n=10) ei kokenut työhyvinvointinsa laskeneen viimeisen puolen vuoden aikana. Iso osa työntekijöistä eli 34 % (n=6) oli työskennellyt työpaikassa 6 vuotta tai enemmän, eli olivat pitkäaikaisia työntekijöitä. Nämä tulokset puolsivat hyvää työhyvinvointia.

Asiasanat: hoitohenkilöstö, kyselytutkimus, työhyvinvointi.

ABSTRACT

Jenna Vartiainen

Jenni Virtanen

Well-being at work in Helsinki's assessment and rehabilitation ward and short-term care ward, survey for employees

40 pages, 3 appendices

Spring 2024

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Health Care

Bachelor of Health Care

The objective of the thesis was to study the occupational well-being at an assessment and rehabilitation ward and a short-term care ward in Helsinki. The aim was to conduct a survey of the occupational well-being at the ward using an electronic questionnaire in order to provide the supervisor and the employees of the ward with the information about the state of occupational well-being and to give suggestions for its improvement.

The thesis used a quantitative and a qualitative method and produced a semi-structured questionnaire. Quantitative analysis was used for closed questions and qualitative analysis for open questions. 18 people (N=18) responded to the survey, with a response rate of 60 %. The survey was carried out anonymously with the Webropol online survey tool in autumn 2023.

Based on the research results, the most positive factors for the wellbeing of the employees were shift planning and work community. The most negative factors were insufficient staff and the absence of professional staff. It was felt that work well-being could be improved with work supervision, professional staff, good management, development of orientation and strengthening teamwork spirit.

Majority of the employees, 67 % (n=12), felt that they were not overloaded with work and 72 % (n=13) had not considered changing jobs because of the workload. The majority, 56 % (n=10), did not feel that their well-being at work had decreased in the past six months. A large part of the employees, 34 % (n=6), had worked at the workplace for 6 years or more. These results advocated good well-being at work.

Keywords: nursing staff, questionnaire survey, well-being at work

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	6
2 TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ	7
2.1 Työsuojelu Suomessa	8
2.2 Työntekijöiden työmotivaatio	9
2.3 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin	10
2.4 Työntekijän vastuu omasta työhyvinvoinnista.....	12
2.5 Hoitotyön kuormitustekijät	13
3 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	14
4 TYÖELÄMÄKUMPPANI JA OSASTOJEN TOIMINTA	15
4.1 Työelämäkumppani	15
4.2 Arviointi- ja kuntoutusosastojen sekä LAH-osastojen toiminta	15
5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTON KERUU JA ANALYYSI	16
5.1 Tutkimusmenetelmä.....	16
5.2 Tutkimusaineiston keruu	17
5.3 Aineiston analyysi.....	19
6 TULOKSET	20
6.1 Vastaajien ammattinimikkeet	20
6.2 Vastaajien työhistoria	21
6.3 Työn koettu kuormittavuus	22
6.4 Työhön sitoutuminen	23
6.5 Kokemus työhyvinvoinnista	24
6.6 Työhyvinvointia heikentävät asiat	25
6.7 Työhyvinvointia ylläpitävät asiat.....	26
6.8 Vastaajien ideat työhyvinvoinnin kehittämiseksi	27
6.9 Oman työhyvinvoinnin ylläpitäminen	30
6.10 Palautteet kyselystä tai opinnäytetyön aiheesta	31
7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	32
7.1 Eettisyys	32

7.2 Luotettavuus	33
8 POHDINTA	35
8.1 Johtopäätökset.....	35
8.2 Ammatillinen kasvu.....	38
8.3 Tutkimuksen hyödyntäminen ja jatkokehittely.....	39
LÄHTEET.....	41
LIITE 1. Saatekirje.....	45
LIITE 2. Työhyvinvointikysely	46
LIITE 3. Tietosuojaseloste	49
LIITE 4. Alkuperäisistä vastauksista pelkistetyt vastaukset	51

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnilla on erittäin suuri merkitys sairaanhoitajien työssä jaksamisen kannalta. Vuonna 2018 tehdyn työolobarometrin mukaan sairaanhoitajien työhyvinvointi on laskenut muun muassa huonon työhyvinvointia tukevan toiminnan takia ja jopa 26 % nuorista sairaanhoitajista on harkinnut vaihtavansa kokonaan alaa. Työhyvinvointiin vaikuttaa vahvasti johtamistyyli ja työskentely-ympäristö. (Ojala ym., 2020.)

Työhyvinvoinnista ja sitä koskevista tutkimuksista on ollut tietoa jo yli sadan vuoden ajan, sillä sitä on tutkittu 1920-luvulta lähtien. Painopisteet olivat alkuun tutkimuksissa, jotka perustuivat lääketieteeseen sekä fysiologiseen stressiin. Tutkimuksen kohteena oli yksilö ja uskottiin stressin syntyvän fysiologisesti erilaisten kuormittavien tekijöiden, kuten esimerkiksi melun, myrkyllisten aineiden, kylmän tai fyysisen rasituksen takia. (Manka & Manka, 2016, s. 64–68.)

Työhyvinvointi on viime vuosina parantunut selkeästi Suomessa ja nykypäivänä ollaan enemmän kiinnostuneita organisaation hyvinvoinnista johtotasolla (Kallio & Kivistö, 2013, s. 10–11). Työyhteisössä on tärkeää oppia tunnistamaan ja kiinnittämään huomiota siihen, mitkä asiat edistävät kaikkien työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Työelämässä kokonaisuus rakentuu monista eri osista, jotka edistävät mielenterveyden kannalta hyviä asioita. (Manka & Manka, 2016, s. 64–68.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa erään Helsingin seniorikeskuksen arviointi- ja kuntoutusosaston sekä lyhytaikaishoito-osaston työntekijöiden työhyvinvointia kyselyn avulla ja tavoitteena on tuottaa tietoa työhyvinvoinnin tilasta ja antaa esihenkilölle ja työyhteisöille ehdotuksia sen kehittämiseen. Kyselyyn vastaavien osastojen nimet pidämme tarkoituksella anonyymeina. Idea lähti toisen opinnäytetyön tekijän omakohtaisesta kokemuksesta osastoilla työskentelystä ja henkilökunnan ilmi tuomasta tarpeesta, sillä työhyvinvointi oli heikentynyt osastoilla heidän mukaansa. Sisällön analysoinnissa käytimme määrällistä ja laadullista analyysia, sillä kysely oli puolistrukturoitu eli siinä oli sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä.

2 TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Työhyvinvointi käsitteenä on laaja kokonaisuus. Se muodostuu terveydestä, työstä ja sen mielekkyydestä, hyvinvoinnista ja työturvallisuudesta. Työhyvinvointi kuuluu koko organisaatiolle, niin työntekijälle kuin työnantajalle. Työhyvinvointia edistää hyvä johtaminen, joka on myös motivoivaa. Hyvään työhyvinvointiin vaikuttaa myös ilmapiiri työyhteisössä ja työntekijöiden ammattitaito. Työntekijällä itsellään on vastuu työkyvystään ja ammatillisen osaamisensa ajantasaisuudesta ja ylläpitämisestä. Työnantaja huolehtii johtamisesta, tasa-arvoisesta kohtelusta sekä työskentely-ympäristön turvallisuudesta. (STM, i.a.)

Työhyvinvointi rakentuu eri osista ja yksi niistä on psykososiaalinen työskentely-ympäristö. Se määritellään kokonaisuudeksi, joka muodostuu työntekijän perustehtävästä, eli siitä mitä työnkuvaan kuuluu, sekä siihen tarvittavista tiedoista ja taidoista. Toisena tulee organisaatio ja riittävä tieto työn jaosta ja vastuusta. Lisäksi siihen kuuluu yhteistyö ja yksilöllinen käyttäytyminen työyhteisössä ja se, miten työntekijöitä johdetaan. (Kallio & Kivistö, 2013, s. 10–13.) On tutkittu, että sairaanhoitajat pitävät houkuttelevana työympäristönä sellaista organisaatiota, jossa on hyvät johtajat, terveellinen työympäristö, tyytyväinen henkilökunta ja erinomainen hoidon laatu. Esihenkilöllä on iso rooli työympäristön rakentamisessa. Hänellä on mahdollisuus tukea moniammatillista yhteistyötä työyhteisössä, jotta potilaat saavat parasta mahdollista hoitoa ja henkilökunta kasvaa ammattilaisina. (Hult ym., 2023.)

Hoitotyöntekijöiden on erityisen tärkeää pitää huolta työhyvinvoinnistaan, koska työssä on samanaikaisesti useita eri kuormitustekijöitä. Työnantajan on tärkeää tukea työntekijöiden työhyvinvointia monipuolisesti, jotta he pysyvät terveempinä ja työkykyisempinä pidempään. Ennaltaehkäisy tulee edullisemmaksi kuin esimerkiksi työperäisten sairauksien hoito. Työn tekeminen vaatii terveyttä ja toimintakykyä ja näitä voi ylläpitää muun muassa terveellisillä elämäntavoilla, liikunnalla ja riittävällä unella. Työnantaja voi tukea työntekijöiden terveyttä antamalla työyhteisölle aikaa kehittää ratkaisuja terveellisten vaihtoehtojen valitsemiseksi ja palautumisen tukemiseksi. Myös työntekijöiden psyykkistä jaksamista tulisi tukea ja kehittää työtä ja toimintatapoja, jotta työntekijät eivät stressaisi liikaa. (Laitinen ym., 2018, s. 3–10.)

Jokaisen ihmisen on tärkeää saada kokea, että hän päättää itse omista valinnoistaan. Lisäksi kokemukset siitä, että pystyy saavuttamaan itselle tärkeitä asioita, pystyy hyödyntämään omia kykyjään, tulee kuulluksi, ymmärretyksi ja arvostetuksi ovat tarpeellisia myös työpaikalla. Nämä ovat osa ihmisen psykologisia perustarpeita. Työyhteisön tuella on suuri merkitys työkuormituksen kontrolloinnissa. Työyhteisö voi esimerkiksi sopia yhdessä työn tauotuksesta, pelisäännöistä ja työtavoista. Lisäksi myönteinen ja kannustava työilmapiiri tukee työhyvinvointia. Työympäristön muokkaaminen terveyttä tukevaksi on myös tutkitusti vaikuttava keino. Yksi tällainen keino voi olla esimerkiksi kalusteet, jotka mahdollistavat erilaiset työskentelyasennot. (Laitinen ym., 2018, s. 10.)

Vuonna 2010 tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin kymmenen eri Euroopan maiden välillä sairaanhoitajien työoloja. Tutkimuksen mukaan Suomessa sairaanhoitajat raportoivat kolmanneksi vähiten työoloistaan. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että sairaanhoitajat kokivat yhteistyön lääkäreiden kanssa toiseksi parhaaksi muiden maiden vertailussa, mutta vaikutusmahdollisuudet sairaalaan liittyviin asioihin olivat toiseksi huonoimmat. Tutkimus osoitti myös sen, että työuupumus oli kaikissa maissa selkeästi yhteydessä alalta poistumiseen. (Häggman-Laitila, 2013, s. 301–304.)

2.1 Työsuojelu Suomessa

Työsuojelutoiminnan tavoite on tukea työntekijän työkykyä ja työnteon turvallisuutta. Yksi osa työsuojelua on työympäristön kehittäminen. Isossa roolissa on myös työntekijän psykososiaalisten riskien vähentäminen. Työsuojelun ajatellaan alkaneen siitä, kun työntekijän suojelussa alettiin ottamaan huomioon myös psykologiset reaktiot sekä käyttäytymisen reaktiot. Tätä myötä työntekijää haluttiin suojella toisenlaisiltakin terveyttä uhkaavilta vaaroilta. (Manka & Manka, 2016, s. 64–68.)

Aluehallintavirasto huolehtii työskentelystä Suomessa, jotta se on turvallista ja reilua. Aluehallintaviraston tehtäviin kuuluu valvoa sitä, että työnantaja huolehtii työoloista ja työskentelyn terveellisyydestä. Heidän tehtäviinsä kuuluu valvoa myös sitä, että työ on turvallista työntekijälle. He antavat lisäksi neuvontaa ja tarvittaessa ohjausta. Aluehallintoviraston tehtäviin kuuluu myös myöntää erilaisia lupia työntekoon, osallistua oikeuskäsittelyihin työrikoksissa, valvoa koneiden, laitteiden ja henkilösuojainten

vaatimuksien täyttymistä sekä tilaajavastuulain valvomisen noudattamista. (Aluehallintavirasto, i.a.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut strategiset tavoitteet työterveyteen ja linjauksiin vuoteen 2030 saakka. Niissä on määritelty muutokset, joita tavoitellaan sekä indikaattorit, joita seurataan. Näissä linjauksissa on määritelty kolme painopistettä, joiden tarkoitus on pyrkiä siihen, että kaikilla työpaikoilla työstä riippumatta olisi terveellistä ja turvallista työskennellä. Nämä kolme painopistettä ovat vastaaminen työsuojelua koskeviin haasteisiin, työolojen terveellisyys ja turvallisuus sekä työntekijän työllistymis-, toiminta- ja työkyvyn edistäminen. Toimeenpanosuunnitelmaan on osallistunut joukko ihmisiä ministeriöistä, työmarkkinajärjestöistä, työelämävaikuttajista sekä tutkimus- ja kehittämisorganisaatioista. (Valtioneuvosto, 2022. s. 1–7.)

2.2 Työntekijöiden työmotivaatio

Työmotivaatio on sellaista, jota tarvitsemme kaikessa toiminnassamme. Työmotivaatiota tarvitsee, jotta meillä on kyky innostua ja kiinnostua uusista asioista. Se johdattaa meitä saavuttamaan tavoitteita, joita olemme asettaneet omalle toiminnallemme. On monia asioita, jotka vaikuttavat työmotivaatioon kuten työn ominaisuus, työympäristö sekä henkilön oma elämänvaihe ja persoonallisuus. Työntekijöiden työmotivaatio on organisaatiolle keskeistä, sillä se vaikuttaa toimivuuteen, tuottavuuteen ja kustannustehokkuuteen. Sillä on myös suuri vaikutus työyhteisön hyvinvointiin. Työmotivaatio vaikuttaa suuresti työtulokseen, tehokkuuteen sekä kokonaisuudessaan työntekijän ja koko työyhteisön työhyvinvointiin. Työntekijän työmotivaatiota voidaan tukea monin eri tavoin. Motivaatiolla lisätään työniloa ja sitä kautta ilo taas tuo lisää motivaatiota. (Sinokki, 2016, s. 7–13.)

Tutkimusten mukaan työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa heidän motivaatioonsa. Jos työntekijät eivät voi hyvin, vaikuttaa se heidän suoriutumiseensa työstä. Organisaatioille onkin ensisijaisen tärkeää tutkia ja tunnistaa, mitkä asiat vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin, jotta he voivat kehittää työympäristöstä sellaisen, joka tukee sitä. Hyvinvoivat työntekijät ovat etu myös organisaatiolle, sillä heidän avullansa voidaan maksimoida onnistumisen mahdollisuus. (Parent-Lamarche & Marchand, 2019.)

Motivaatiota tarvitaan sisäisesti ja ulkoisesti, ja se jaotellaan erilaisten teorioiden avulla. Näistä voi tunnistaa kolme eri osa-aluetta. Yksilö voidaan nähdä olevan sisäisesti ja/tai ulkoisesti motivoitunut, tai hänellä voi olla motivaation puutetta eli amotiivaatiota. Ensimmäinen osa-alue on sisäinen motivaatio. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan sitä, että henkilön käyttäytyminen on motivoitunutta. On myös tutkittu ja havaittu että sisäisesti motivoitunut kokee pätevyyden ja kiinnostuksen tunteita. Sisäinen motivaatio ei kuitenkaan ole fyysinen tunne tai tarve, kuten esimerkiksi nälän tunne. Jos henkilö on sisäisesti motivoitunut, on hän onnistunut olemaan vapautunut paineesta. (Rintanen, 2021.)

Toinen osa-alue on ulkoinen motivaatio. Henkilön ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan toimintaa, jossa käyttäytymistä ohjaa ihmisestä erillinen asia. Erillinen asia voi olla esimerkiksi tieto tulossa olevasta palkkiosta, joka motivoi toimimaan. Kolmas motivaation muoto on amotiivaatio. Amotiivaatio on tila, joka määrittää siten, ettei henkilöllä ole motivaatiota ollenkaan. Tilassa henkilö kokee täydellisen motivaation puutteen, jonka myötä häneltä puuttuu kontrollin tai tehokkuuden tunne eikä hän pääse pyrittäen lopputulokseen. (Rintanen, 2021.)

Työmotivaatioon vaikuttaa vahvasti koherenssin tunne, eli se miten yksilö näkee ympäristön ja eteen tulevat tilanteet. Näkeekö hän ne ymmärrettävinä, hallittavina ja mielekkäinä. Työntekijät, joilla on vahva koherenssin tunne luottavat omiin kykyihinsä selviytyä vaatimuksista ja ottavat ne vastaan myönteisinä haasteina, jollaisia kannattaa ottaa vastaan. (Sinokki, 2016, s. 8–10.)

2.3 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin

Johtamistyyleillä sekä johtamisella on iso vaikutus työntekijän työstä suoriutumiseen ja työhyvinvointiin. On erilaisia tapoja johtaa ja yksi johtamistavoista on voimaannuttava johtaminen. Siinä johtaja tukee ja rohkaisee työntekijöitä oman mielipiteen ilmaisemiseen sekä antaa heille mahdollisuuden osallistua päätöksentekoon ja itsenäiseen työskentelyyn. On todettu, että työntekijän huomioimisella voidaan vähentää työn raskautta ja vaativuutta. Johtamistyylejä on muitakin ja ne voidaan luokitella eri tavoilla. Johtaja asettaa työlle vaatimukset ja työolosuhteet. Johtajat voivat työssään myös vaikuttaa työntekijöiden välisiin ihmissuhteisiin huolehtimalla työilmapiiristä ja

tarjoamalla sosiaalista tukea. Tästä syystä johtamisella on iso merkitys työntekijöiden hyvinvointiin. (Kivimäki, 2021, s. 9.)

Sairaanhoitajien esihenkilöltä edellytetään strategista johtamisen asiantuntemusta ja hyvää käsitystä hoitotyön toteuttamisesta. Lisäksi hänen tulee hallita sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmät ja toimintaympäristöt sekä pystyä toimimaan näyttöön perustuen. On osoitettu, että henkilöstöjohtaminen ja henkilökunnan työhyvinvointiin keskittyminen lisää työntekijöiden sitoutumista. Esihenkilö kehittää henkilökunnan ja potilaiden ilmi tuomia ongelmia ja on mukana myös taloushallintoon liittyvissä asioissa. Kuitenkin esihenkilöiden itsearvioinneissa on tullut ilmi, että heillä on heikoin osaaminen näissä asioissa. Olennaisena osana mitä tahansa johtamista on kyky ratkoa ongelmia. Terveystieteiden onkin tulevaisuudessa varmistettava johtajiensa kehittyminen korkealaatuisiksi johtajiksi. (Hult ym., 2023.)

Eri kunnissa on edelleen työhyvinvointiin liittyviä haasteita ja työhyvinvoinnin kehittäminen on melko vähäistä. On tutkittu ja todettu että esihenkilöllä on iso rooli työntekijöiden työhyvinvoinnissa. On todettu myös, että esihenkilön vuorovaikutuksella ja johtamistyyllillä on työntekijöiden työhyvinvointiin iso merkitys. Stressaavissa työtilanteissa esihenkilön kuuluisi tarjota emotionaalista, sosiaalista ja konkreettista apua työskentelyyn. Esihenkilön palautteen antamisella ja kannustamisella on myös tärkeä rooli. (Mäkinen ym., 2015.)

Vuosina 2009–2011 toteutettiin kehittämishanke (HAKU), joka toteutettiin henkilöstökyselyiden avulla. Tutkimukseen osallistui 41 henkilöä. Viisi henkilöä osallistui viestintä- ja henkilöyksiköstä, 20 henkilöä työhyvinvointitoimijoista ja 25 oli esihenkilöä. Esihenkilöitä oli neljältä eri toimialalta, mutta eniten tutkimukseen osallistujista oli sosiaali- ja terveystoimesta. Kyselystä kävi ilmi, että työhyvinvoinnin kehittämiseen tarvittaisiin mittareita ja kyselyitä tueksi. Pää tavoite oli kehittää kunnan esimiehille tällaisia työhyvinvoinnin välineitä avuksi. Kyselyllä haluttiin selvittää, oliko kunnan esimiehistä työhyvinvoinnin kehittämiseen ja se toteutettiin Espoon kaupungin työntekijöille. Tutkimuksesta saatiin lisätietoa juuri siitä, miten kunnan esihenkilöstä voi tulla työhyvinvoinnin ja työn kehittäjä. Tästä ei ollut aiempaa tutkimustietoa. Siitä on tutkittua tietoa, miten esihenkilö voi edistää työhyvinvointia tietynlaisia johtamistyyliä käyttäen. (Mäkinen ym., 2015.)

Tutkimuksesta selvisi, että Espoossa on käytössä kyselyitä ilmapiiristä, esihenkilöiden työskentelystä sekä kunta10-kysely. Tutkimuksen tuloksena oli, että mittausjärjestelmät mitkä työntekijöille laaditaan, kuten kunta10, toimivat organisaatiossa, mutta eivät tue esihenkilön työhyvinvoinnin kehittämistä. Niitä ei voi tehdä tarpeen tullen eivätkä tulokset ole välittömiä. Lisäksi kaikki työpaikat eivät saa niitä käyttöönsä. Nämä mittarit eivät myöskään tuo ajatuksia voimavarojen kehittämiseen ja ennaltaehkäisyyn. (Mäkinieniemi ym., 2015.)

2.4 Työntekijän vastuu omasta työhyvinvoinnistaan

Työntekijällä on vastuu omasta jaksamisestaan työssä. Jaksaminen muodostuu työhön liittyvistä eri tekijöistä, joita ovat muun muassa kuormitus- ja voimavaratekijät, tasapaino työssä sekä työn mielekkyys. Jaksamiseen vaikuttaa työntekijän henkilökohtainen työkyky fyysisesti ja psyykkisesti. Näihin liittyy muun muassa toimintakyky ja terveys. Myös osaamisella on iso vaikutus jaksamiseen. Näille asioille ja työn vaatimuksille pitää löytyä tasapaino. Työntekijä voi itse lisätä voimavaratekijöitä työssä. Keinoja, jotka on todettu hyviksi ovat esimerkiksi työntekijän roolien sekä tavoitteiden selkeyttäminen. (Ilmarinen, 2021.)

Työntekijän on työhyvinvointinsa kannalta tärkeää seurata omaa suoritustaan työn vaatimuksista ja pyytää palautetta tiimiltä ja esihenkilöltä. Palautteen saaminen edistää työssä kasvua ja kehitystä ja sitä kautta työhyvinvointia. On myös todettu, että oman työn pohdiskelu ja reflektointi lisää työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Työntekijän tulisi muistaa, että työhyvinvointi on prosessi eikä staattinen tila ja se muuttuu sekä muuttaa muotoaan työuran aikana. (Hietalahti & Pusenius, 2012.)

Työntekijän on tärkeää huolehtia omasta jaksamisestaan myös työn ulkopuolella kokonaisvaltaisesti. Kokonaisvaltainen hyvinvointi syntyy liikunnasta, riittävästä ja monipuolisesta ravinnosta ja levosta. Tärkeää on myös henkinen energia. Ihminen määrittellään kokonaisuudeksi ja jos yksi näistä rakennuspalikoista jää uupumaan, kärsii koko kokonaisuus. (Mehiläinen, i.a.)

2.5 Hoitotyön kuormitustekijät

Työkuormituksella tarkoitetaan fyysistä ja henkistä kuormitusta työssä. Pitkälle jatkanut ja liiallinen työkuormitus voi aiheuttaa työntekijän työkyvylle ja terveydelle haasteita. Kohtuullinen työkuormitus voi olla työn sujumiselle edellytys ja edistää työhyvinvointia. Jos kuormitus on kestoaltaan ja voimakkuudeltaan pitkään jatkuvaa, se käy työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle haitalliseksi. Kuormittumiseen liittyy useita asioita, kuten työn laatu ja määrä, työn sisältö, työyhteisön toimintatavat, yksilön ja ympäristön vuorovaikutus ja yhteiskunnalliset tekijät. (Super, i.a.-a.)

Työnantajalla on velvollisuus selvittää ja arvioida työn fyysiset ja psyykkiset kuormitustekijät sekä ennaltaehkäistä työntekijöiden kuormittumista työssä. Työnantajalla on myös velvollisuus pyrkiä vähentämään haittoja aiheuttavaa kuormitusta sekä tarvittaessa ryhtyä vaativiin toimenpiteisiin niiden poistamiseksi. (Super, i.a.-a.) Työkuormitus voidaan jakaa eriin osa-alueisiin, jotka ovat psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia tekijöitä. Kuormitustekijöillä tarkoitetaan työhön liittyviä tekijöitä, jotka työntekijälle edellyttää fyysistä ja henkistä ponnistelua. Kuormitusta työssä tulee aina, mutta se voi olla sopivaa tai haitallista pitkällä tai lyhyellä aikavälillä. Erilaista kuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi vuorotyö, raskaat nostamiset tai siirtämiset, monet asiakaskontaktit tai työn keskeyttäminen. Työn tekemisestä täytyy löytyä voimavaroja, jotka auttavat työssä jaksamisessa ja edistävät työntekijöiden tavoitteiden saavuttamista ja kehittymistä työssä. Tyypillisiä voimavaratekijöitä työssä ovat esimerkiksi vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, selkeät tehtävät ja tavoitteet, kannustava ja sosiaalinen tuki sekä palaute. Mikäli työssä on tarpeeksi voimavaratekijöitä ne edistävät työssä jaksamista ja vähentävät työn kuormittavuutta. (Ilmarinen, 2021.)

Työssä voi olla liiallista fyysistä kuormitusta, joka saattaa aiheuttaa työntekijälle tuki- ja liikuntaelinvaivoja. On tärkeää, että tuki- ja liikuntaelinsairauksia ennaltaehkäistään, sillä se edesauttaa työntekijöiden työssä jaksamista. Työn tulisi kuormittaa sopivissa määrin ottaen huomioon työntekijän terveys ja toimintakyky. Työperäiset sairaudet kehittyvät usein pitkän ajan mittaan eivätkä ole yksiselitteisesti syntyneitä. Riskinä ovat biomekaaniset, fyysiset ja psykososiaaliset vaikutukset, jotka liittyvät terveyteen kunkin perimän ja elintapojen mukaan. Työntekijällä on työterveyshuollon asiantuntijat tukena, jotka osaavat ammattitaidolla arvioida mikä on terveellistä ja mikä kuormittavaa työntekijälle. (Työsuojelu, 2022.)

3 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa erään Helsingin seniorikeskuksen arviointi- ja kuntoutusosaston sekä lyhytaikaishoito-osaston työntekijöiden työhyvinvointia kyselyn avulla ja tavoitteena on tuottaa tietoa työhyvinvoinnin tilasta ja antaa esihenkilölle ja työyhteisöille ehdotuksia sen kehittämiseen. Osastoja johtaa sama esihenkilö, jonka takia rajasimme vastaavat osastot näihin kahteen. Seniorikeskuksen sekä kyselyyn vastaavien osastojen nimet ovat tarkoituksella anonyymejä.

Oman ammatillisen kasvumme tavoitteena on oppia ymmärtämään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä laajemmin, jotta pystymme ottamaan niitä paremmin huomioon tulevaisuudessa ja mahdollisesti kehittää omalta osaltamme työhyvinvointia työyhteisössä. Lisäksi haluamme oppia minkälaisia keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseen on.

Tutkimuskysymyksiksi valikoitui:

1. Mitkä asiat tai tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti?
2. Mitkä asiat tai tekijät vaikuttava työhyvinvointiin negatiivisesti?
3. Miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää?

4 TYÖELÄMÄKUMPPANI JA OSASTOJEN TOIMINTA

4.1 Työelämäkumppani

Työelämäkumppanimme on Helsingin kaupunki ja työhyvinvointikysely toteutettiin erään seniorikeskuksen arviointi- ja kuntoutusosaston sekä LAH- eli lyhytaikaishoito-osaston henkilökunnalle. Rajasimme kyselyyn vastaavat osaston näihin kahteen, koska niitä johtaa sama esihenkilö ja näin saatiin myös johtamisen merkitys paremmin näkyviin. Kyselyyn sai vastata koko moniammatillinen työyhteisö, eli hoitajien lisäksi myös fysioterapeutit, toimintaterapeutit ja sosiaaliohjaajat.

Helsingin kaikilla arviointi- ja kuntoutusosastoilla on yhteensä 216 asiakaspaikkaa ja LAH-osastoilla 208 asiakaspaikkaa. Osastojen tarkoitus on tukea jokaisen asiakkaan toimintakykyä sekä omaa kuntoutustavoitetta. Kuntoutus suunnitellaan asiakkaan ja moniammatillisen tiimin kanssa yhdessä. Tähän tiimiin kuuluu lääkäri, sairaanhoitajia, lähihoitajia, fysioterapeutti, toimintaterapeutti sekä sosiaaliohjaaja. (Helsingin kaupunki, 2022, s. 8; Helsingin kaupunki, i.a.)

4.2 Arviointi- ja kuntoutusosastojen sekä LAH-osastojen toiminta

Arviointi- ja kuntoutusjakso sekä lyhytaikaishoitojakso tukevat vielä kotona asuvan iäkkään terveyttä ja hyvinvointia, jotta hän voisi asua kotona mahdollisimman pitkään. Jaksolla tuetaan myös mahdollisen omaishoitajan jaksamista. Kuntoutus tapahtuu osastoilla, jotka ovat osa ympärivuorokautista tehostettua palveluasumista. (Helsingin kaupunki, 2022, s. 8.)

Arviointi- ja kuntoutusosastolle tullaan asiakkaaksi usein päivystyksestä tai sairaalasta. Jaksolle pääsemiseen tarvitaan aina lähete ja sillä asiakas voi tulla myös kotihoidosta tai kriisiosastolta. (Helsingin kaupunki, i.a.) Lisäksi asiakkaaksi voi päästä myös HelppiSeniorin kautta, jossa asiakasohjaus tekee palveluntarpeesta arvion. Tällöin asiakkaan toimintakyky on jollain tavalla heikentynyt, ja sen on huomannut esimerkiksi lääkäri, omaiset tai asiakas itse. HelppiSeniorissa hoidetaan keskitetysti palvelukokonaisuuksien hallinta, päätösten tekeminen ja palvelutarpeiden arviointi, joka kuuluu

sosiaalihuoltolakiin. (Helsingin kaupunki, 2022, s. 6–7.) LAH-osastolle tullessa asiakkaalla on jo päätös lyhytaikaishoitojaksojen tarpeellisuudesta. Jaksojen määrä ja kesto ovat yksilöllisiä.

5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTON KERUU JA ANALYYSI

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui sekä määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä että laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, koska työhyvinvointikyselyssä oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä eli se oli puolistrukturoitu. Suljetuille kysymyksille käytettiin määrällistä tutkimusmenetelmää, koska sen avulla saatiin tulokset selkeästi ja ymmärrettävästi esitettyä.

Määrällisen tutkimuksen avulla pystytään luomaan yleinen kuva mitattavien asioiden välisistä eroavaisuuksista ja suhteista. Määrällisessä tutkimuksessa tietoa käsitellään numeroiden avulla. Tutkija ryhmittelee tiedon sekä kertoo tulokset numeroiden muodossa, mutta myös sanallisesti selitetään miten asiat liittyvät toisiinsa ja mitä eroavaisuuksia niillä on. (Vilkkä, 2007, s. 13–14.)

Laadullisen tutkimusmenetelmän avulla aineistoa tiivistetään ja käsitellään teoreettisen muotoon. Tarkkoja ohjeita siihen kuinka se tehdään ei ole, mutta erilaisia menetelmiä voidaan käyttää apuna. Tutkijan täytyy itse tulkita aineistoa, tarkastella sitä analyttisesti sekä tehdä siitä havaintoja. Tavoitteena on tuottaa aineistosta mahdollisimman paljon uutta tietoa. (Günther ym., i.a.)

Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin keväällä 2023 laatimalla teoreettinen viitekehys. Etsimme kirjoista, erilaisista tutkimuksista sekä muista luotettavista lähteistä ajankohtaista tietoa työhyvinvoinnista, työmotivaatiosta sekä työsuojelusta ja johtamisesta. Näistä valitsimme mielestämme parhaiten tutkimusaiheeseemme sopivat ja kokosimme tiedon yhteen.

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella sähköisesti (Liite 2). Kysely on yksi määrällisen tutkimuksen mittari eli keino, jolla tutkittavasta asiasta saadaan tietoa (Vilka, 2007, s. 14). Loimme kyselyn Webropol-työkalulla. Webropol on suomalainen, muun muassa kyselytyökaluja tarjoava yritys, jonka palvelut ovat erittäin tietoturvallisia (Webropol, i.a.-a.) Webropolin kyselypohjan avulla kyselyn luominen on helppoa ja nopeaa, lisäksi vastaukset näkyvät reaaliaikaisesti raportista, jonka ohjelma kokoaa automaattisesti (Webropol, i.a.-b).

Kyselytutkimuksessa ideana on kysyä vastaajilta kysymykset suoraan lomakkeen avulla. Kyselylomakkeen on oltava selkeä, sillä tutkija ei ole auttamassa vastaajia. Kyselytutkimus koostuu mittareista, eli kokoelmasta kysymyksiä, joilla halutaan tutkia moninaisia ilmiöitä, kuten esimerkiksi ihmisten asenteita. Se on luonteeltaan määrällistä tutkimusta, jossa aineisto koostuu suurimmaksi osaksi numeroista ja mitatuista luvuista. Kysymykset ovat sanallisia, mutta vastaukset annetaan pääosin numeroiden avulla. Joukossa voi kuitenkin olla myös sellaisia kysymyksiä, joihin vastataan sanallisesti. (Vehkalahti, 2019, s. 11–13.)

Työhyvinvointikyselyyn tuli kymmenen kysymystä, joista osa oli suljettuja kysymyksiä ja osa avoimia. Viimeinen kysymys koski palautetta kyselystä tai opinnäytetyön aiheesta. Kysymyksillä kartoitettiin vastaajien työhistoriaa sekä työhyvinvointiin liittyviä asioita. Suljettujen kysymysten avulla strukturoimme tietoa. Strukturoinnissa ideana on varmistaa, että kaikki vastaajat ymmärtävät kysymykset samanlailla. Vastausvaihtoehdot ovat ennalta määriteltä. (Vilka, 2007, s. 15.) Kysymykset kartoittivat henkilökunnan kokemuksia työn kuormittavuudesta, mielekkyydestä, työyhteisön toimivuudesta, työmotivaatiosta sekä johtamisen tasosta. Lisäksi loppuun tuli yksi avoin kysymys, johon vastaajat saivat kertoa kehitysehdotuksia edellä mainittuihin asioihin liittyen.

5.2 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusjoukon muodosti Helsingin kaupungin erään seniorikeskuksen arviointi- ja kuntoutusosaston sekä lyhytaikaishoito-osaston henkilökunta. Tutkimusjoukossa oli sekä lähi- että sairaanhoitajia, fysioterapeutteja, sosiaaliohjaajia ja

toimintaterapeutteja. Kysely lähetettiin 30 henkilölle sähköpostitse ja osastojen esihenkilö lähetti saatekirjeen (Liite 1) sekä linkin kyselyyn vastaamiseen. Kysely toteutettiin 23.10.-5.11.2023, jonka jälkeen siihen oli vastannut 12 henkilöä. Pidensimme vastausaikaa vielä viikolla ja osastojen esihenkilö lähetti työntekijöille muistutusviestin kyselystä. Muistutusviesti oli täysin sama saatekirje ja linkki kyselyyn kuin ensimmäinenkin, ainoastaan vastausajan päivämäärä oli muutettu ja otsikossa mainittiin sen olevan muistutusviesti. Kyselyyn vastasi viikon pidennetyn vastausajan jälkeen yhteensä 18 henkilöä (N=18) vastausprosentin ollessa 60 %.

Tutkimuksesta ja sen eri vaiheista oltiin aina yhteydessä osastojen esihenkilöön. Tutkimuksesta tehtiin kirjallinen sopimus Helsingin kaupungin kanssa, sekä opinnäytetyön suunnitelma lähetettiin esihenkilölle. Saatekirjeessä (Liite 1) kerrottiin opinnäytetyön tarkoituksesta sekä vastaajien anonymiteetistä.

Kyselylomakkeen (Liite 2) suunnittelu aloitettiin keväällä 2023. Kysymyksien laatisessa hyödynnettiin toisen opinnäytetyön tekijän omakohtaisia kokemuksia osastoilla työskentelystä sekä teoreettisen viitekehyksen ilmi tuomia asioita ja tekijöitä työhyvinvoinnista. Kyselyssä painottui muun muassa työn kuormittavuustekijät, johtamisen merkitys sekä työntekijän oma vastuu työhyvinvoinnistaan, joilla on iso merkitys työhyvinvoinnin kannalta.

Kysymykset olivat helppoja ja yksinkertaisia, mutta tarpeeksi kattavia, jotta saimme monipuolisesti tietoa työyhteisön hyvinvoinnista ja sen kehittamisestä. Kyselytutkimuksessa on ensisijaisen tärkeää, että kysymykset ja vastausvaihtoehdot ovat huolellisesti suunniteltu. Niiden tulee olla lyhyitä, helppoja ja liittyä tutkittavaan asiaan. On hyvä edetä kysymyksissä asiakokonaisuus kerrallaan ja valita siihen liittyvät kysymykset tarkkaan. Vastausvaihtoehtojen tulee poissulkea toisensa, ettei vastaajalle tule tunnetta, että hänen pitää vastata useampaan kohtaan. (Vilka, 2007, s. 70–71.)

Kartoittavalla tutkimuksella yritetään löytää uusia näkökulmia asioille, joita ei tunneta vielä niin hyvin. Kartoituksen aiheesta voidaan etsiä tietoa kirjallisuudesta tai esimerkiksi laatia siitä hypoteeseja eli oletuksia. Näin tutkimuksen aiheesta voidaan löytää joitain keskeisiä malleja tai teemoja. (Vilka, 2007, s. 20.) Kartoituksen avulla tavoitteena oli antaa esihenkilölle ja osastojen henkilökunnalle tietoa, miten työhyvinvointia voisi kehittää, sekä millä osa-alueilla työhyvinvointi on kohdillaan.

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kartoitettiin kyselyn avulla, johon työntekijät pääsivät vastaamaan sekä antamaan myös kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi.

5.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä käytettiin sekä määrällistä että laadullista analyysiä. Suljettujen kysymysten vastaukset analysoitiin määrällisellä analyysillä ja avoimien laadullisella analyysillä. Määrällinen analysointi aloitetaan tutustumalla aineistoon ensin päällisin puolin, jotta saadaan yleiskuva siitä, että kaikki on kunnossa (Vehkalahti, 2019, s. 51). Tämän jälkeen aineisto käsitellään, eli tallennetaan tietokoneelle numeraaliseen muotoon (Vilka, 2007, s. 106). Webropol ohjelma tarjosi vastausten prosenttiosuudet suoraan, joten näimme ne helposti suoraan siitä ilman aineiston erillistä käsittelyä (Webropol, i.a.-b.) Aineisto on hyvä analysoida vielä tarkemmin esimerkiksi Excelin avulla (Taanila, 2019, s. 36.) Lisäksi on tärkeää huomioida myös puuttuvat tiedot, kuten kohdat, jotka on jätetty kokonaan täyttämättä, on täytetty puutteellisesti tai joissa on ”En osaa sanoa” -vastaus. Jos tällaisia vastauksia, eli katoa on vain vähän, se ei ole onneksi ongelma. Vastaukset voidaan joko ottaa mukaan analysoitaviksi erikseen tai jättää tutkimuksesta pois. (Vilka, 2007, s. 106–108.)

Laadullisessa analyysissä valitaan ensin analyysimenetelmä eli konkreettinen tapa, jolla aineistoa käsitellään. Analyysimenetelmän valintaan vaikuttaa lähestymistapa, jolla aineistoa halutaan alkaa lähestyä. (Günther ym., i.a.) Avoimille kysymyksille valikoitui induktiivinen sisällönanalyysi. Induktiivisuus tarkoittaa aineistolähtöisyyttä (Juhila, i.a.). Sisällönanalyysissä keskitytään siihen mistä teemoista, aiheista tai asioista aineisto kertoo. Tutkija nimeää ja tunnistaa aineistosta elementtejä ja lähtee koodaamaan eli järjestelemään ja luokittelemaan niitä. Aineistolähtöisessä koodauksessa etsitään sellaisia kohtia aineistosta, jotka kertovat tutkittavasta asiasta jotakin uutta ja mielenkiintoista. Laajuudeltaan nämä kohdat voivat olla mitä tahansa yksittäisistä ilmaisuista pitkiin katkelmiin. (Vuori, i.a.-b.)

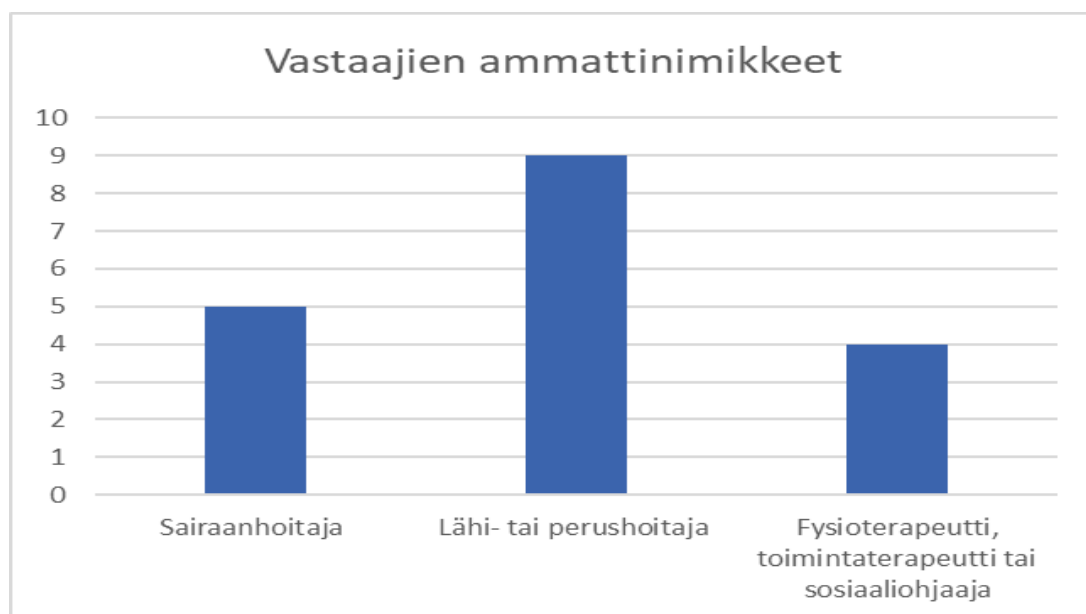
Luokittelua tehdessä aineiston sisäisestä vaihtelusta yritetään löytää yleisimpiä johtopäätöksiä vertailun avulla, eli yritetään kiinnittää huomiota samankaltaisuuksiin ja eroihin. Aineisto on voitava jakaa useisiin analyysiyksiköihin, joita voidaan verrata.

Tavoitteena on luoda selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Aineistossa siirrytään asteittain konkreettisista ilmaisuista käsitteellisempiin. Koodauksen jälkeen aineiston sisällöstä tehdään johtopäätöksiä, kuten mitkä asiat eroavat toisistaan, mikä niitä yhdistää ja millaisen kokonaiskuvan niistä voi muodostaa. (Vuori, i.a.-b.) Sisällönanalyysiä käytettiin avoimen työhyvinvoinnin kehitysehdotuksia koskevan kysymyksen vastauksien analysointiin. Sisällönanalyysi löytyy opinnäytetyön kappaleesta 6.8 Taulukosta 1 ja vastaajien alkuperäiset vastaukset ja niistä pelkistetyt vastaukset liitteistä (Liite 4).

6 TULOKSET

6.1 Vastaajien ammattinimikkeet

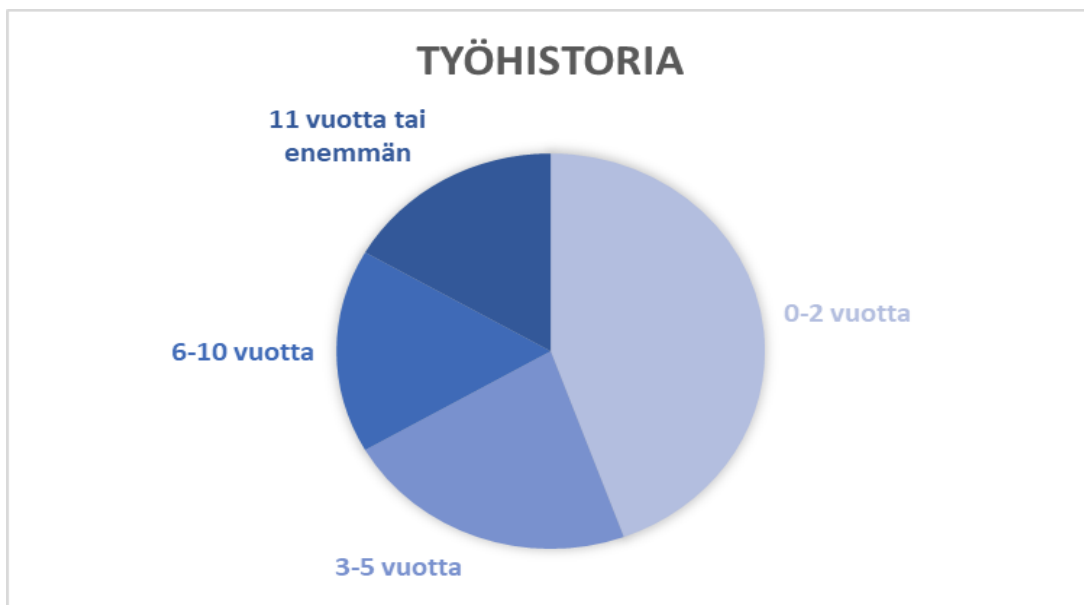
Vastaajista (N=18) 28 % (n=5) oli sairaanhoitajia, 50 % (n=9) lähi- tai perushoitajia ja 22 % (n=4) fysioterapeutteja, toimintaterapeutteja tai sosiaalihoitajia. Ammattiryhmien jakautumista on havainnointu alla olevassa Kuviossa 1.



Kuvio 1. Vastaajien ammattinimikkeet

6.2 Vastaajien työhistoria

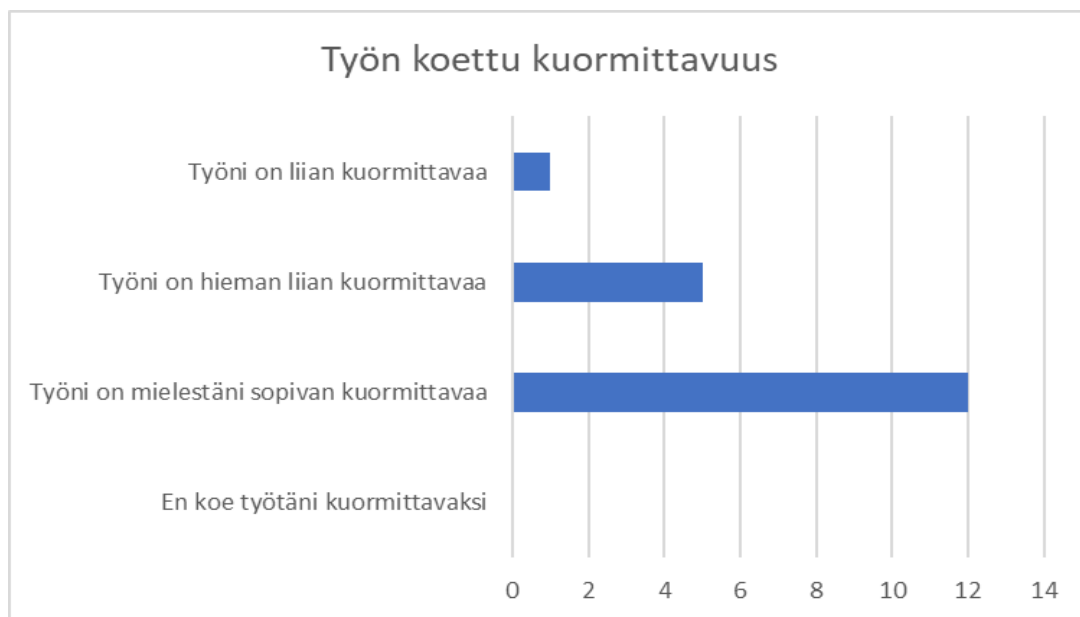
Vastaajista (N=18) 44 % (n=8) oli työskennellyt nykyisessä työpaikassaan 0–2 vuotta, 22 % (n=4) 3–5 vuotta, 17 % (n=3) 6–10 vuotta ja 17 % (n=3) 11 vuotta tai enemmän. Vastaajien työhistoriaa on kuvattu Kuviossa 2.



Kuvio 2. Vastaajien työhistoria

6.3 Työn koettu kuormittavuus

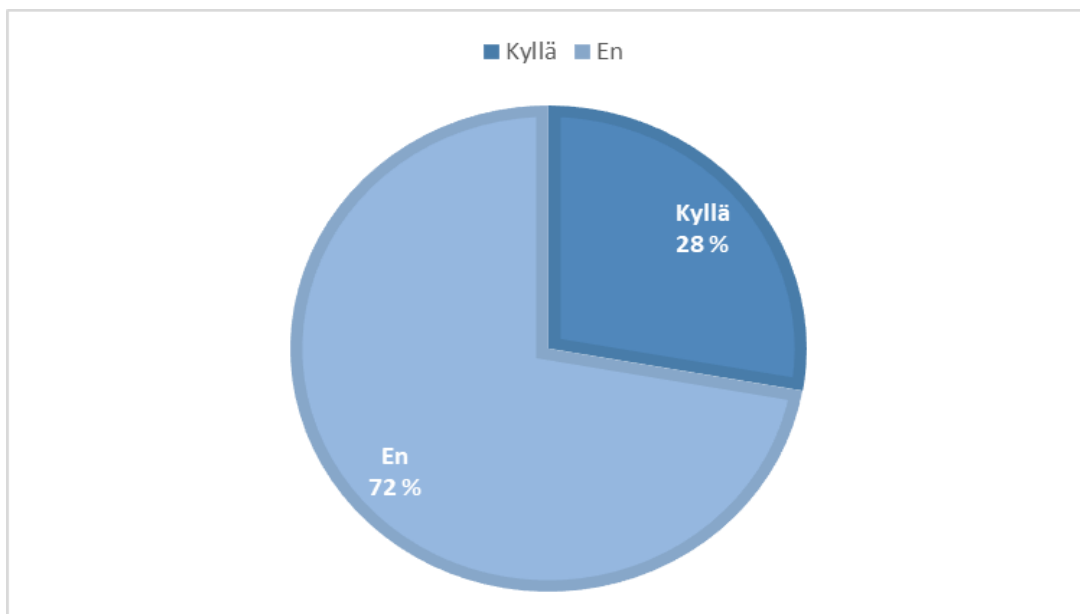
Enemmistö vastaajista (N=18) eli 67 % (n=12) vastasi, että kokee työnsä mielestään sopivan kuormittavaksi, 28 % (n=5) vastasi, että kokee työnsä hieman liian kuormittavaksi ja 5 % (n=1) vastasi, että kokee työnsä liian kuormittavaksi. Kukaan ei ollut sitä mieltä, että työ ei ole lainkaan kuormittavaa. Työn koettua kuormittavuutta on esitetty Kuviossa 3.



Kuvio 3. Työn koettu kuormittavuus

6.4 Työhön sitoutuminen

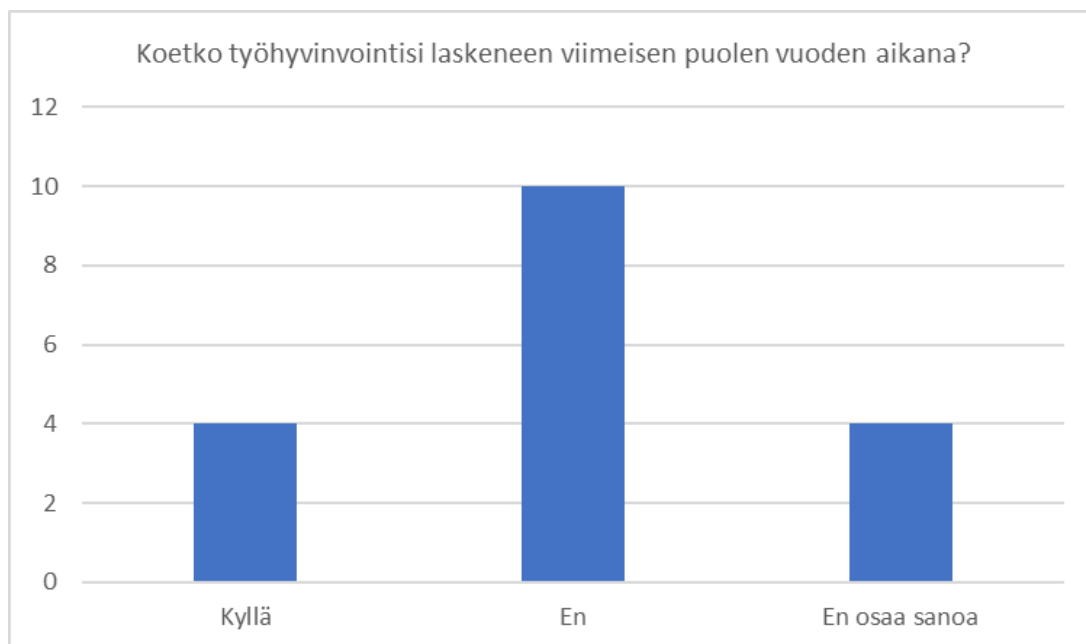
Vastaajista (N=18) enemmistö eli 72 % (n=13) vastasi, ettei ole harkinnut vaihtavansa työpaikkaa viimeisen puolen vuoden aikana työn kuormittavuuden takia ja 28 % (n=5) vastasi harkinneensa asiaa. Kuviossa 4 on havainnoitu vastaajien työhön sitoutumista.



Kuvio 4. Oletko harkinnut vaihtavasi työpaikkaa viimeisen puolen vuoden aikana työn kuormittavuuden takia

6.5 Kokemus työhyvinvoinnista

Vastaajista (N=18) 22 % (n=4) koki työhyvinvointinsa laskeneen viimeisen puolen vuoden aikana. Enemmistö eli 56 % (n=10) koki, ettei heidän työhyvinvointinsa ollut laskenut ja 22 % (n=4) ei osannut sanoa, oliko heidän työhyvinvointinsa laskenut viimeisen puolen vuoden aikana. Alla olevassa Kuviossa 5 on esitetty vastaajien kokemuksia työhyvinvoinnista.



Kuvio 5. Koetko työhyvinvointisi laskeneen viimeisen puolen vuoden aikana

6.6 Työhyvinvointia heikentävät asiat

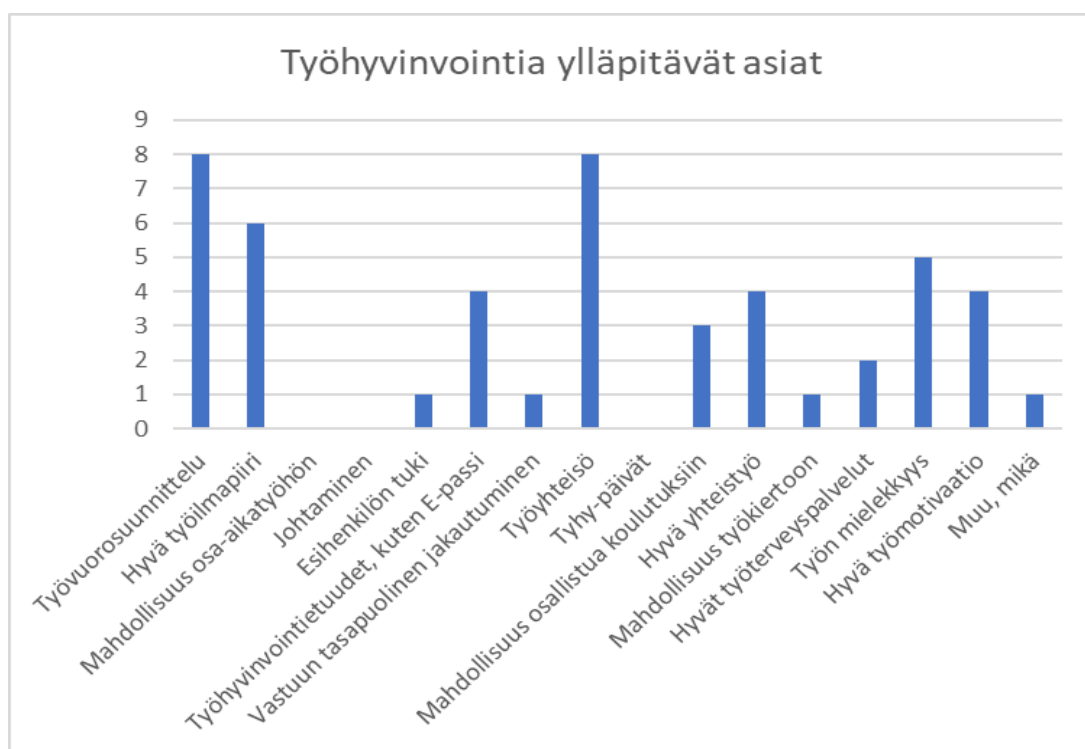
Vastaajilta kysyttiin mitkä heidän työpaikallaan toteutuvat asiat heikentävät heidän työhyvinvointiansa eniten. He saivat valita ennalta määritellyistä vaihtoehdoista 1–3 vaihtoehtoa. Eniten työhyvinvointia heikensi riittämätön henkilökunta ja se, ettei osaa-vaa henkilökuntaa ole tarpeeksi. Kummankin vaihtoehdon oli valinnut 7 henkilöä. Alla oleva Kuvio 6 havainnollistaa työhyvinvointia heikentäviä asioita. Kuviosta näkee myös, kuinka monta vastaajaa on valinnut kyseisen vaihtoehdon. Avoimeen muu, mikä? -kohtaan oli vastannut kaksi henkilöä ja vastauksina oli hoitajien keittiötöiden lisääntyminen ja joidenkin työkavereiden henkinen kuormittavuus.



Kuvio 6. Työhyvinvointia heikentävät asiat

6.7 Työhyvinvointia ylläpitävät asiat

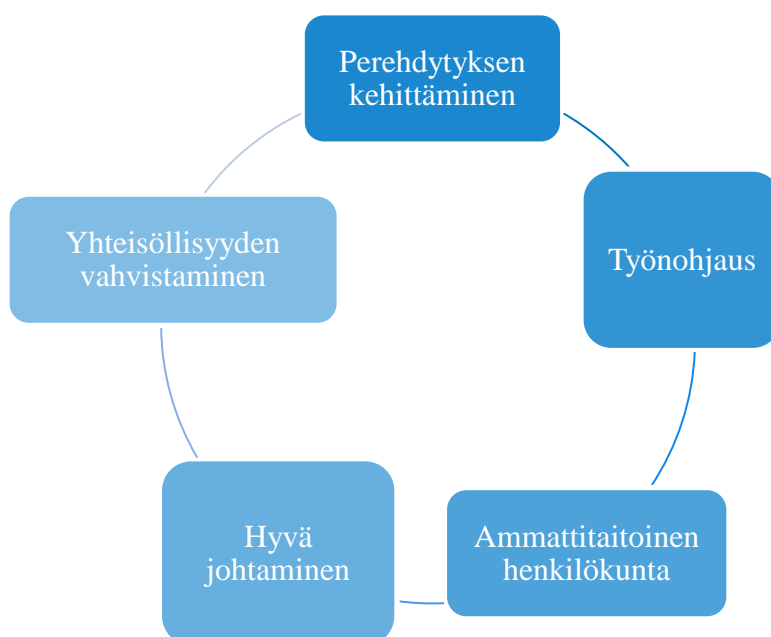
Vastaajilta kysyttiin mitkä heidän työpaikallaan toteutuvat asiat ylläpitävät heidän työhyvinvointiansa eniten. He saivat valita ennalta määritellyistä vaihtoehdoista 1–3 vaihtoehtoa. Eniten työhyvinvointia ylläpiti työvuorosunnittelu ja työyhteisö. Kummankin vaihtoehdon oli valinnut 8 henkilöä. Alla olevasta Kuviosta 7 näkee työhyvinvointia ylläpitäviä asioita sekä montako vastaajaa oli valinnut kyseisen vaihtoehdon. Avoi-
meen muu, mikä? -kohtaan tuli yksi vastaus ja vastaaja kertoi mukavien työkavereiden kanssa työskentelyn hänen työhyvinvointiansa ylläpitäväksi asiaksi.



Kuvio 7. Työhyvinvointia ylläpitävät asiat

6.8 Vastaajien ideat työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Vastaajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, kuinka työhyvinvointia voitaisiin kehittää heidän työpaikallaan. Kysymyksessä ohjeistettiin kertomaan konkreettisia keinoja, joilla voitaisiin kehittää työhyvinvointia. Vastaukset analysoitiin sisällönanalyysillä ja pääluokiksi saatiin viisi eri keinoa, joiden avulla työhyvinvointia koettiin voivan kehittää. Työhyvinvointia voitaisiin kehittää työnohjauksella ja kehittämällä perehdytystä. Lisäksi ammattitaitoiset työntekijät, hyvä johtaminen ja yhteisöllisyyden vahvistaminen kehittäisivät työhyvinvointia. Kuviossa 8 on esitetty pääluokat vastaajien ideoista työhyvinvoinnin kehittämiseksi.



Kuvio 8. Ideoita työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Yläluokkia vastauksien sisällönanalyysistä saatiin yhteensä 20 kappaletta ja alaluokkia 33 kappaletta. Pääluokka ammattitaitoinen henkilökunta sisälsi kolme yläluokkaa, joiden mukaan työhyvinvointia voitaisiin kehittää lisäämällä ammattitaitoisia työntekijöitä, sitoutumalla yhteisiin tavoitteisiin ja kouluttautumalla. Pääluokka työnohjaus sisälsi kahdeksan yläluokkaa, joiden mukaan työhyvinvointia voitaisiin kehittää kehittämällä työnohjausta, työntekijöiden omia vahvuuksia sekä työntekijöiden ammattitaitoa, saamalla aikaa työn suunnittelulle ja tauoille, järjestämällä työhyvinvointipäiviä, jakamalla vastuu tasapuolisesti sekä terapeuttien osallistumisella hoitotyöhön.

Pääluokka hyvä johtaminen sisälsi neljä yläluokkaa, joiden mukaan työhyvinvointia voitaisiin kehittää laadukkaalla johtamisella, kannustamalla työntekijöitä, arvostamalla työntekijöitä ja esihenkilön läsnäololla työntekijöiden arjessa. Pääluokka yhteisöllisyyden vahvistaminen sisälsi kolme yläluokkaa, joiden mukaan työhyvinvointia voitaisiin kehittää parantamalla yhteisöllisyyttä, ystävällisyydellä ja kehittämällä yhteistyötä. Pääluokka perehdytyksen kehittäminen sisälsi kaksi yläluokkaa, joiden mukaan työhyvinvointia voitaisiin kehittää lisäämällä perehdytystä ja laadukkaammalla perehdytyksellä. Alla olevassa Taulukossa 1 on tuotu esiin sisällönanalyysin eri luokat ja niihin sisältyvät työhyvinvoinnin kehitysehdotukset.

Taulukko 1. Sisällönanalyysin luokat

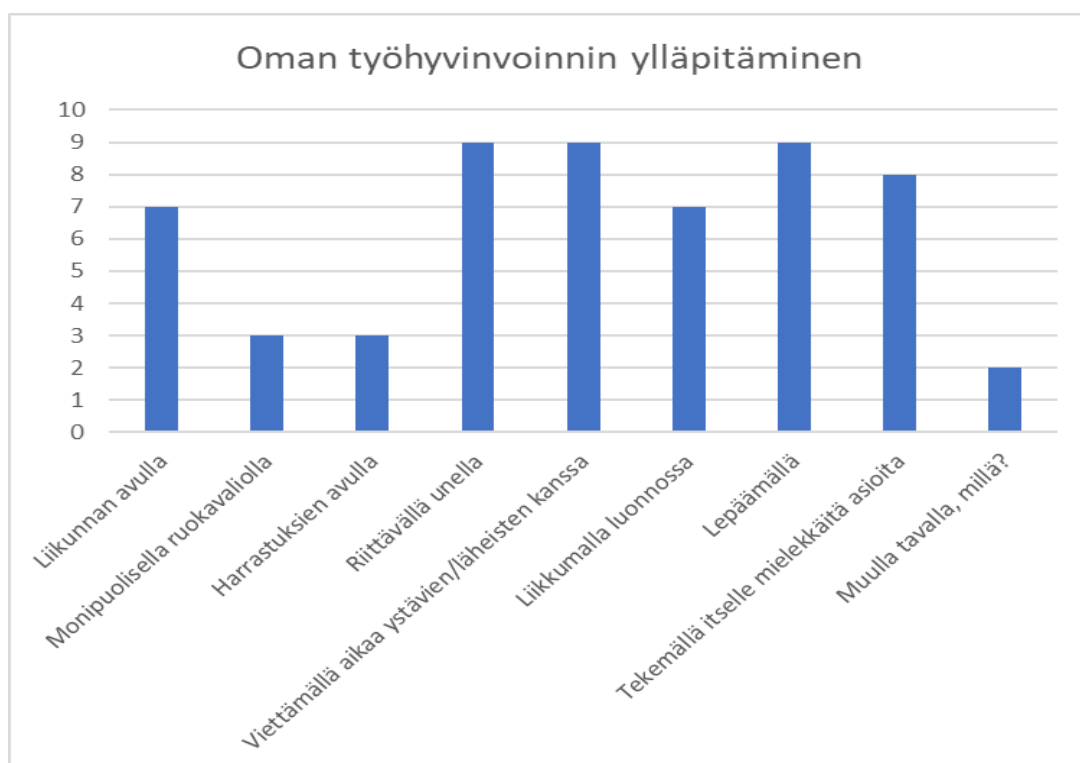
Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Ammattitaitoisten työntekijöiden palkkaaminen Motivoituneiden työntekijöiden palkkaaminen Hoiva-avustajan palkkaaminen Sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin Mahdollisuus kouluttautua	Ammattitaitoisten työntekijöiden lisääminen Yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen Kouluttautuminen	Ammattitaitoiset työntekijät
Työnohjauksen lisääminen Omien vahvuksien kehittäminen Työntekijöiden itseohjautuvuuden kehittäminen Työntekijöiden muutosmyönteisyyden lisääminen Kehittämispäivien lisääminen Aikaa suunnitella työtä Lisää aikaa taukoihin Työhyvinvointipäivien lisääminen Työhyvinvointiluentojen lisääminen Vastuun tasapuolinen jakautuminen Terapeuttien hoitotyöhön osallistumisen lisääminen	Työnohjauksen kehittäminen Työntekijöiden omien vahvuksien kehittäminen Työntekijöiden oman ammattitaidon kehittäminen Aikaa työn suunnittelulle Aikaa taukoihin Työhyvinvointipäivien järjestäminen Vastuun jakaminen tasapuolisesti Terapeuttien osallistuminen hoitotyöhön	Työnohjaus

Nykyaikainen johtaminen Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu Esihenkilön antama kannustus Henkilökunnan palkitseminen Arvostuksen saaminen Johtamisen kehittäminen Esihenkilön läsnäolon lisääminen osastoilla Esihenkilön läsnäolo raporteilla Esihenkilön läsnäolo palaverissa Henkilökunnan huomiointi	Laadukas johtaminen Työntekijöiden kannustaminen Työntekijöiden arvostaminen Esihenkilön läsnäolo työntekijöiden arjessa	Hyvä johtaminen
Yhteisöllisyyden lisääminen Yhteisöllisyyden kehittäminen Hyvä yhteistyö Ystävällisyys työntekijöiden kesken	Yhteisöllisyyden parantaminen Ystävällisyys Yhteistyön kehittäminen	Yhteisöllisyyden vahvistaminen
Hyvä perehdytys uusille työntekijöille Perehdytyksen kehittäminen Osastojen prosessin ja tavoitteiden parempi hallinta	Perehdytyksen lisääminen Laadukkaampi perehdytys	Perehdytyksen kehittäminen

Vastaajien antamat kehitysehdotukset pelkistettiin ja pelkistetyt vastaukset jaettiin alaluokkiin. Liitteessä 4 on tuotu esille vastaajien alkuperäiset vastaukset, niistä muodostetut pelkistetyt vastaukset ja pelkistetyistä vastauksista muodostetut alaluokat. Alkuperäiset vastaukset ja pelkistykset ovat jaettu teemojen mukaan, eli samankaltaiset ja samaa asiaa koskevat vastaukset ovat yhdessä lokerossa.

6.9 Oman työhyvinvoinnin ylläpitäminen

Vastaajilta kysyttiin kuinka he pitävät itse huolta työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. He saivat valita ennalta määritellyistä vaihtoehdoista 1–3 vaihtoehtoa. Eniten työhyvinvointia ylläpidettiin riittävällä unella, viettämällä aikaa ystävien ja/tai läheisten kanssa sekä lepäämällä. Jokaisen näistä vaihtoehdoista oli valinnut 9 henkilöä. Kuvio 9 näkee, kuinka monta henkilöä valitsi minkäkin vaihtoehdon. Avoimeen muulla tavalla, millä? -kohtaan vastasi kaksi henkilöä ja heidän keinonsa työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi olivat opiskelu ja riittävästä palautumisesta huolehtiminen.



Kuvio 9. Oman työhyvinvoinnin ylläpitäminen

6.10 Palautteet kyselystä tai opinnäytetyön aiheesta

Vastaajilta kysyttiin palautetta kyselystä tai opinnäytetyön aiheesta avoimen kysymyksen avulla. Palautetta tuli yhteensä yhdeksältä henkilöltä. Viidessä palautteessa kerrottiin, että kysely oli vastaajien mielestä hyvä. Neljässä palautteessa kerrottiin aiheen olevan tärkeä ja kolmessa ajankohtainen. Yksi kyselyn vastaajista kertoi, että kysely tuli hänen mielestään todella hyvään kohtaan, koska hän oli juuri kokenut kiireen tuntua ja turhautumista syksyn aikana lähihoitajien keittiötöiden lisääntymisestä.

Yhden vastaajan mukaan aihe oli tärkeä, koska sote-ala on kokenut paljon muutoksia ja ne ovat vaikuttaneet etenkin hoitajien työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Yksi vastaajista oli tyytyväinen, että työhyvinvointiin aletaan puuttumaan monin eri keinoin. Palautteissa kerrottiin, että onnistuimme valitsemaan opinnäytetyömme aiheeksi tärkeän ja ajankohtaisen aiheen. Lisäksi palautteiden joukossa oli kannustusviestejä opinnäytetyön tekemiseen sekä kiitoksia. Kukaan vastaajista ei palautteessaan kertonut miten kyselyä olisi voitu kehittää tai antanut negatiivista palautetta.

7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

7.1 Eettisyys

Tutkimusta tehdessä eettisyys tarkoittaa muun muassa toimintatapoja, joita tutkijan tulee noudattaa, jotta hän ei kohtele tutkimiaan ihmisiä huonosti. On tärkeää esimerkiksi kunnioittaa kaikkien yksityisyyttä ja pyrkiä olemaan aiheuttamatta henkilöille ja yhteisöille haittaa. Tutkijan tulee olla myös rehellinen ja huolellinen kaikissa tutkimuksen vaiheissa. (Vuori, i.a.-a.) Tutkimus tulee suunnitella, toteuttaa ja raportoida oikeaoppisella tavalla. Tietoa tulee hakea luotettavista lähteistä ja lähteisiin viitata asianmukaisesti. Tutkimuksen tulokset tulee arvioida huolellisesti. Jos tutkimus tehdään ryhmässä, jokaisen osallistujan oikeudet ja velvollisuudet tulee sopia yhdessä. Tietoturvaan liittyvistä asioista on tärkeää pitää huolta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012.)

Opinnäytetyö on täysin anonymi. Siinä ei kerrota minkä Helsingin kaupungin seniorikeskuksen osastot ovat kyseessä, koska ei haluttu ottaa riskiä, että osastoista jäisi negatiivinen kuva, jos kyselyn tulokset olisivat olleet huonoja. Tämä saattaisi vaikuttaa esimerkiksi työnhakijoiden halukkuuteen hakea osastoille töihin. Kyselytutkimukseen vastaaminen oli täysin anonymiä, eli jokaisen vastaajan yksityisyys oli suojattu. Lisäksi kyselylomakkeessa yhdistettiin terapeutit ja sosiaaliohjaajat yhdeksi ammattiryhmäksi, koska heitä oli sen verran vähän, että vastauksista olisi voinut päätellä kuka niihin on vastannut. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden on voitava osallistua tutkimukseen täysin vapaaehtoisesti sekä myös kieltäytyä osallistumasta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019). Saatekirjeessä (Liite 1) kerrottiin vastaamisen olevan vapaaehtoista. Kyselyyn oli mahdollista jättää vastaamatta ilman, että tuli millään tavalla ilmi kuka niin on tehnyt.

Opinnäytetyö suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin huolellisesti Diakin opinnäytetyön prosessin mukaisesti. Tietoa haettiin luotettavista lähteistä ja tutkimuksista ja niihin viitattiin Diakin ohjeiden mukaisesti. Lähteinä pyrittiin käyttämään mahdollisimman tuoretta tietoa, mutta muutama vanhempikin lähde otettiin mukaan, koska kyseisissä lähteissä oli mielenkiintoista tietoa. Avoimien kysymysten vastaukset analysoitiin huolellisesti ja analysointiprosessi tuotiin näkyväksi lukijalle. Opinnäytetyön

tekijöiden oikeudet ja velvollisuudet sovittiin yhdessä ennen opinnäytetyön aloitusta, sekä opinnäytetyön prosessista kerrottiin työelämäkumppanille.

Opinnäytetyössä noudatettiin Diakin tutkimuseettisiä periaatteita, jotka ovat laadittu Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arenen suositusten perusteella. Näihin kuuluu muun muassa hyvä perehtyminen aiheeseen, tutkimuslupa sekä aineiston säilytyksen ja hävittämisen suunnittelu. (Diak, i.a.-a.) Aiheeseen olimme perehtyneet kattavasti ja valinneet teoreettiseen viitekehykseen sellaisia aihepiirejä, jotka liittyvät työhyvinvointiin ja joita tarvitaan selittämään kyselylomakkeemme kysymyksiä. Tutkimuslupa haettiin Helsingin kaupungin ohjeiden ja protokollan mukaisesti. Helsingin kaupunki pyysi lisäämään hakemukseen vielä tietosuojaselosteen (Liite 3) ja se lisättiin tutkimuslupahakemukseen.

Aineistoa käsiteltiin tietoturvallisesti ja vain me opinnäytetyön tekijät näimme sen kokonaisuudessaan. Kaikki aineisto hävitettiin tietoturvallisesti heti tulosten raportoinnin jälkeen. Kyselytyökalu Webropolin palvelut täyttävät GDPR tietoturva vaatimukset ja palvelimet ovat sijoitettu Suomeen (Webropol, i.a.-a.). GDPR on tietosuojalaki, joka säätelee henkilötietojen käsittelyä kaikkialla Euroopassa. Sen avulla ihmiset saavat paremmin hallita tietojensa käsittelyä sekä enemmän suojaa henkilökohtaisille tiedoilleen (Tietosuojavaltuutetun toimisto, i.a.).

7.2 Luotettavuus

Määrällisessä tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan sillä, pystyvätkö käytetyt mittarit vahvistamaan tuloksien pysyvyyden ja antamaan ei-sattumanvaraisia tuloksia. Jos tulokset mitattaisiin uudelleen, tulisi tuloksen olla sama. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan muun muassa sillä, miten aineisto on kerätty ja analysoitu. Aineiston kokoaminen sieltä missä tutkimusongelma esiintyy lisää luotettavuutta. Tutkimusraportissa tulee esittää myös suoria lainauksia vastauksista, jotta lukija voi nähdä mihin analysointi on perustunut. Luotettavuutta vahvistaa muun muassa tarkka suunnittelu ja valitsemalla tutkimuksen toteutukselle sellainen ajankohta, jossa ei ole ylimääräisiä häiriötekijöitä. (Diak, i.a.-b.)

Kyselyssä käytetty Webropol-työkalu antoi vastaukset suoraan prosentteina (Webropol, i.a.-b). Tulokset tarkistettiin vielä erikseen Excelin avulla, jotta tutkimustulokset olivat varmasti luotettavia. Tutkimustulosten esittelykappaleessa kerrottiin vastaajien suorat vastaukset avoimesta kysymyksestä sekä niistä muodostetut pelkistetyt vastaukset, jotta lukija huomaisi mistä analysointi on tehty. Analysointiprosessi oli myös avattu taulukon avulla. Saatekirjeessä suositeltiin, että kyselyyn vastattaisiin esimerkiksi työpäivän loppupuolella ennen kotiinlähtöä, jotta vastaustilanne olisi rauhallinen.

Selkeä kysely lisää tutkimuksen luotettavuutta (Vehkalahti, 2019, s. 11–13). Työhyvinvointikysely oli mielestämme selkeä. Kyselyyn vastanneet henkilöt eivät tuoneet palautteissa esille minkäänlaisia negatiivisia asioita tai kehitysehdotuksia kyselystä ilmi. Kaikki saatu palaute oli positiivista. Tämä voi tosin johtua muistakin syistä, kuten toisen opinnäytetyön tekijän työhistoriasta osastoilla. Vastaajat saattoivat arkailla kertoa kollegalleen negatiivista palautetta, vaikka se olisikin ollut anonymia. Myös monikulttuurisuuden tuomat kielelliset haasteet saattoivat estää palautteen antamisen. Kyselyä testattiin kahdella ulkopuolisella henkilöllä, jotta varmistuttiin siitä, että se toimi oletetulla tavalla. Luotettavuuteen vaikuttaa lisäksi vastaajien määrä. Kysely lähetettiin 30 henkilölle ja siihen vastasi 18 henkilöä (N=18) vastausprosentin ollessa 60 %, joka puoltaa sitä, että tuloksia voidaan pitää luotettavina.

Kyselyn aihe oli arka ja työyhteisöjen ollessa pieniä vastaajat saattoivat arkailla vastata totuudenmukaisesti kysymyksiin. Toisen opinnäytetyön tekijän työhistoria osastoilla saattoi vaikuttaa myös muihin, kuin palautetta koskevan kysymyksen vastauksiin. Saatekirjeessä toimme vahvasti esiin anonymiteetin sekä kerroimme, että terapeutit sekä sosiaaliohjaajat ovat yhdistettynä ammattiryhmänä sen takia, ettei heitä pystytä tunnistamaan. Tämä ei kuitenkaan välttämättä riittänyt ja he saattoivat kokea, että heitä on silti liian vähän siihen, että heidän vastauksensa pysyisivät täysin tunnistamattomina. Osa vastaajista saattoi myös kokea aiheesta kertomisen kollegalle vaikeana. Kuitenkin vastaajat olivat kertoneet monipuolisia ehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi, joka taas puoltaa sitä, että he vastasivat totuudenmukaisesti kyselyyn.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan myös sillä, pystyykö se näyttämään toteen sen, mitä yritettiin selvittää. Lisäksi tuloksia verrataan tutkittuun tietoon ja arvioidaan vastaavatko tulokset todellisuutta. (Diak, i.a.-b.) Saimme kaikkiin kolmeen tutkimuskysymykseemme vastaukset kyselystä. Lähes kaikista saaduista tuloksista käy ilmi samat

työhyvinvointiin vaikuttavat asiat, kuin teoreettisessa viitekehyksessämme on, joka perustuu tutkittuun tietoon. Työntekijät kokivat esimerkiksi työhyvinvointia heikentävinä ja ylläpitävinä asioina samoja, jotka tutkitustikin heikentävät ja ylläpitävät työhyvinvointia. Tämä puoltaa tutkimuksen luotettavuutta.

8 POHDINTA

8.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työhyvinvointia kyselyn avulla ja tavoitteena oli tuottaa tietoa työhyvinvoinnin tilasta ja antaa esihenkilölle ja työyhteisöille ehdotuksia sen kehittämiseen. Tutkimuskysymykset olivat: Mitkä asiat tai tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti, mitkä asiat tai tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti ja miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Tavoitteessa onnistuttiin hyvin ja tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset. Eniten vastaajien työhyvinvointiin vaikutti positiivisesti työvuorosuunnittelu sekä työyhteisö ja negatiivisesti henkilökunnan vähäisyys sekä henkilökunnan ammattitaidon puute. Työhyvinvointia koettiin voivan kehittää työnohjauksella, kehittämällä perehdytystä, ammattitaitoisten työntekijöiden avulla, hyvällä johtamisella ja vahvistamalla yhteisöllisyyttä.

Vuorotyöntekijöiden on erityisen tärkeää saada tarpeeksi unta, jotta he palautuvat työstä (Työterveyslaitos, i.a.-a). Lepo nousi myös yhtenä tärkeimpänä asiana, kun kyselyssä kysyttiin miten työntekijät huolehtivat omasta työhyvinvoinnistaan. Autonomisen työvuorosuunnittelun avulla työntekijät saavat itse vaikuttaa vuoroihinsa ja suunnitella omaa hyvinvointia tukevia työvuoroja. Kyselyn vastausten perusteella työvuorosuunnittelu tukee työntekijöiden työhyvinvointia ja mahdollisesti auttaa heitä myös lepäämään tarpeeksi vuorojen välillä.

Jokaisella työntekijällä on vaikutus työviihtyvyyteen ja omalla asenteella voi vaikuttaa myös muiden työhyvinvointiin. Se, että tiedostaa oman työnsä merkityksen luo työyhteisöön yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työyhteisössä avoin vuorovaikutus lisää

luottamusta työntekijöiden välillä ja edistää uusien paremmaksi todettujen toimintatapojen kehittämistä. (Taloushallintoliitto, 2017.) Työyhteisö koettiin positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Tämä onkin erittäin hienoa, koska työyhteisöllä on tutkitusti suuri merkitys moneen asiaan. Työyhteisöä ja yhteisöllisyyttä haluttiin myös vahvistaa ja kehittää, mikä tuli avoimista työhyvinvoinnin kehitysehdotuksista ilmi. Osastojen henkilökunnan voisi tämän perusteella ajatella olevan valmiita tekemään myös töitä sen eteen, että työyhteisö pysyy jatkossakin positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä.

Työhyvinvointiin vaikutti negatiivisesti henkilökunnan vähäisyys. Lisäksi myös monissa avoimissa vastauksissa tuli ilmi henkilökunnan riittämättömyys ja kiire. Osastoilla lähihoitajien aika menee muuhunkin kuin itse hoitotyöhön, kuten keittiötöihin ja pyykinpesuun. Työpaikoissa henkilömitoituksen tulee perustua tarpeisiin, jota asiakkaat tarvitsevat ja mikä heidän todellinen toimintakykynsä on. Henkilöstömäärä tulee mitoittaa joustavasti työpaikoissa ja huomioida myös, miten korvataan lyhyemmät ja pidemmät poissaolot. Hoitajamitoitukseen tehtiin vuonna 2023 muutoksia, 1.4. alkaen hoitajamitoitus nousi 0,65 työntekijään hoidettavaa kohden ja 1.12. alkaen 0,7 hoitajaan hoidettavaa kohden. Mitoitukseen lasketaan ne henkilöt, jotka osallistuvat hoitotyöhön. (Super, i.a.-b.) Yhden vastaajan kertoman mukaan osastoilla mitoitukseen lasketaan myös terapeutit, vaikka he eivät osallistu hoitotyöhön. Tätä asiaa haluttiin kehittää ja tulisikin ehdottomasti kehittää, sillä se ei ole lainmukaista.

Henkilökunnan riittämättömyyttä voitaisiin kompensoida hyvällä johtamisella ja suunnittelulla. Kukaan ei voi korvata puuttuvia hoitajia, mutta jos suunnitellaan päivän kulku hyvin, voidaan säästää paljon aikaa. Avoimen kysymyksen vastauksista tuli ilmi, että työn suunnittelulle toivottiin enemmän aikaa. Esihenkilön ja johdon tulisikin kiinnittää asiaan huomiota, sillä antamalla aikaa työn suunnittelulle voitaisiin kehittää monia asioita, kuten lievittää kiirettä ja parantaa työhyvinvointia. Lisäksi osastoilla keittiöapulaiselle varmasti olisi tarvetta jokaisessa työvuorossa, jotta hoitajat saisivat käyttää aikansa asiakkaisiin ja heidän tarpeisiinsa. Tälläkin voitaisiin kehittää hoitajien työhyvinvointia. Hoitajat eivät kokisi välttämättä niin paljoa riittämättömyyden tunnetta siitä, että aikaa ei ole asiakkaille, kun se ei enää menisi esimerkiksi keittiötöihin.

Työhyvinvointiin vaikutti negatiivisesti myös henkilökunnan ammattitaidon puute. Terveystieteiden henkilöstön ammattitaidosta ja osaamisesta on laadittu säädökset ja

vuonna 2004 niitä on päivitetty. Säännösten mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia, että terveydenhuollon henkilöstö osallistuu täydennyskoulutuksiin ammattitaitonsa ylläpitämiseksi. (Kt, 2004.) Jokaisen työntekijän vastuulla on kuitenkin huolehtia itse omasta ammattitaidosta ja sen ylläpitämisestä. Työntekijän vastuulla on myös perehtyä oman ammattitaitonsa vaatimuksiin ja säännöksiin. Vastuu täydennyskoulutuksen järjestämisestä on työnantajalla. Mikäli työntekijän tehtävät muuttuvat tai lisääntyvät tulee työnantajan varmistaa työntekijän osaaminen. (Tehy, i.a.) Esihenkilön ja johdon tulisikin siis puuttua tilanteeseen, jos henkilökunta ei ole tarpeeksi ammattitaitoista ja järjestää heille esimerkiksi koulutusta.

Vastaajilta kysyttiin kuinka pitkään he ovat työskennelleet työpaikassaan, ovatko he harkinneet vaihtavansa työpaikkaa viimeisen puolen vuoden aikana työn kuormittavuuden takia ja onko heidän työhyvinvointinsa laskenut viimeisen puolen vuoden aikana. Nämä tiedot auttoivat johtopäätöksien pohdinnassa. Vastaajista 17 % oli työskennellyt työpaikassaan 6–10 vuotta ja 17 % 11 vuotta tai enemmän. Suurin osa eli 72 % vastasi, ettei ollut harkinnut vaihtavansa työpaikkaa viimeisen puolen vuoden aikana työn kuormittavuuden takia. Enemmistö eli 56 % ei kokenut työhyvinvointinsa laskeneen viimeisen puolen vuoden aikana. Lisäksi 67 % koki työnsä sopivan kuormittavaksi. Pitkäaikaisiakin työntekijöitä oli suuri joukko, eli työhön oltiin sitoutuneita. Nämä tulokset puoltavat hyvää työhyvinvointia.

Kyselyyn vastanneet henkilöt saivat vapaasti kertoa konkreettisia ehdotuksia, miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Vastauksia tuli yhteensä 15, eli lähes kaikki vastaajat olivat vastanneet kyseiseen kohtaan. Vastaukset analysoitiin sisällönanalyysillä ja pääluokiksi saatiin viisi keinoa, joiden avulla työhyvinvointia koettiin voivan keittää. Nämä keinot olivat perehdytyksen kehittäminen, työnohjaus, ammattitaitoinen henkilökunta, hyvä johtaminen ja yhteisöllisyyden vahvistaminen. Kehitysehdotukset vaikuttavat sellaisilta, joilla oikeasti saisi työntekijöiden työhyvinvointia paremmaksi. Esimerkiksi johtaminen koettiin kyselyssä työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi useamman vastaajan mielestä, mutta kukaan ei valinnut sitä työhyvinvointia ylläpitäväksi tekijäksi. Tämä puoltaa sitä, että johtamista olisi tarvetta kehittää.

8.2 Ammatillinen kasvu

Oman ammatillisen kasvumme tavoitteena oli oppia ymmärtämään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä laajemmin, jotta pystyisimme ottamaan niitä paremmin huomioon tulevaisuudessa ja mahdollisesti kehittää omalta osaltamme työhyvinvointia työyhteisössä. Lisäksi halusimme oppia, minkälaisia keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseen on. Onnistuimme tässä tavoitteessa mielestämme hyvin.

Opinnäytetyön tekeminen eteni suunnitellusti, vaikka alkuun oli haasteita toteutuksen aloituksessa. Ensin tarkoituksenamme oli tehdä toiminnallinen opinnäytetyö, mutta päädyimme kyselytutkimukseen. Opinnäytetyön prosessi oli meille kokemuksena hyvin opettavainen ja tulevana sairaanhoitajina saimme työkaluja omaan työskentelyymme ja etenkin oman työhyvinvointimme ylläpitämiseen. Yleissairaanhoitajan osaamisvaatimusten mukaan sairaanhoitajien tulee osata tunnistaa oman jaksamisensa rajat ja hakea tukea tarvittaessa (Laukkanen, 2020). Opinnäytetyömme aiheen ansiosta saimme kehitettyä myös joitain sairaanhoitajilta yleisesti vaadittavia taitoja.

Olimme itse kiinnostuneita työhyvinvoinnista ja lähdimme etsimään siitä lisää tietoa. Lisäksi työhyvinvoinnin jatkuva kehittäminen on mielestämme tärkeää varsinkin hoitoalalla, koska ala on raskas, jolloin työnhyvinvointi korostuu entisestään. Yleissairaanhoitajan osaamisvaatimukseen kuuluu myös, että pystyy työskentelemään asiantuntijana (Laukkanen, 2020). Mielestämme opinnäytetyön tekeminen vahvisti asiantuntijuuttamme työhyvinvoinnin osalta.

Työhyvinvointi itsessään oli meille aiheena tuttu, mutta saimme siitä valtavasti lisää tietoa opinnäytetyön prosessin aikana ja pääsimme syventymään aiheeseen. Opimme paljon siitä, mitä kaikkea työhyvinvointiin kuuluu ja miten siihen vaikuttaa myös organisaatio ja työntekijä itse. Opimme myös, miten työhyvinvointia pystyy jokainen työntekijä itse lisäämään. Riittävä uni, lepo ja liikkuminen nousi esille sekä teoreettisen viitekehyksen että kyselyn perusteella oman työhyvinvoinnin ylläpitoon liittyen. Tämä tieto ei tullut meille aivan uutena, mutta vahvisti tietojamme ihmisen kokonaisvaltaisesta jaksamisesta.

Tiedonhaku ja aineiston keruu oli meille tuttua, mutta opimme etsimään myös tieteellisiä artikkeleita paremmin ja tietoa eri hakukanavia käyttäen. Artikkelien lukeminen

ja tiedonhaku tuntui ajoittain haastavalta, mutta sekin taito kehittyi opinnäytetyön edetessä. Yleissairaanhoitajan osaamisvaatimuksiin kuuluu lisäksi muun muassa tutkimustyön menetelmien hallinta sekä se, että osaa lukea tutkimustietoa kriittisesti (Laukanen, 2020). Näissä kehityimme suuresti opinnäytetyön edetessä. Tiedostimme lähdekriittisyyden ja huomioimme, ettemme käyttäneet liian vanhoja lähdetietoja, vaan pyrimme käyttämään uusinta tutkimustietoa. Ajoittain oli haastavaa löytää tuoretta tutkimustietoa, koska aiheesta löytyi niin paljon tietoa jo menneiltä vuosikymmeniltä. Päädyimmekin ottamaan myös muutaman hieman vanhemman lähteen mukaan opinnäytetyöhön, sillä niistä löytyi mielenkiintoista tietoa.

Työntekijät kokivat kyselyn perusteella tärkeäksi esihenkilön tuen ja hyvän johtamisen, joiden suuren merkityksen opimme ymmärtämään opinnäytetyötä tehdessämme. Saimme opinnäytetyön prosessin aikana lisätietoa siitä, minkälaista on hyvä johtaminen ja miten eri johtamistyyyleillä pystyy vaikuttamaan työntekijöiden hyvinvointiin. Kyselymme perusteella hoitajat kokivat tärkeäksi esihenkilön fyysisen läsnäolon esimerkiksi raporteilla. Opimme myös, kuinka tärkeää esihenkilön kannustus ja arvostus on ja miten olennaisesti se vaikuttaa työhyvinvointiin.

Kyselylomakkeen teko oli meille uutta ja siihen perehdyimme huolellisesti. Saimme melko nopeasti valittua mielestämme tärkeimmät kysymykset sitä varten ja myös tarkennettua kysymyksiä. Tähän auttoi opinnäytetyön ohjaajilta saatu palaute. Tutkimustulosten analysointi oli mielenkiintoista ja hyvällä tavalla haastavaa. Onnistuimme tässä mielestämme hyvin ja saimme tuotua tutkimuskysymyksiemme vastaukset selkeästi esille. Webropol-ohjelman käyttämiseen perehdyimme aluksi, koska sitä emme olleet aiemmin käyttäneet. Ohjelmassa oli isona etuna se, että se antoi vastausprosentit suoraan, vaikka tarkistimmekin ne vielä jälkikäteen Excelin avulla.

8.3 Tutkimuksen hyödyntäminen ja jatkokehittäminen

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Vastajat kertoivat useita helposti toteutettavia ideoita, joilla työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Esihenkilön läsnäolo koettiin tärkeäksi raporteilla ja palavereissa ja uskomme, että tähän löytyisi varmasti jokin ratkaisu, jolla esihenkilö voisi lisätä läsnäoloaan edes muutamana päivänä viikossa. Esihenkilöltä toivottiin myös

enemmän kannustusta ja huomiointia ja tähän huomiota kiinnittämällä saisi varmasti lisättyä henkilökunnan työhyvinvointia ja arvostuksen tunnetta. Tutkitustikin esihenkilön kannustuksella ja palautteella on suuri merkitys. Tämä tuli ilmi, kun loimme opinnäytetyön teoreettista viitekehystä. Osastojen henkilökunta voisi tuoda toiveensa ilmi ja keskustella vaihtoehtoista esihenkilön kanssa.

Työhyvinvointipäivät koettiin myös tärkeiksi ja niiden avulla voitaisiinkin lisätä muun muassa yhteisöllisyyttä. Kokemus yhteisöllisyydestä vaikuttaa suuresti työhyvinvointiin ja siihen, sitoutuuko työntekijä työpaikkaansa (Työterveyslaitos, i.a.-b). Työhyvinvointipäivät voisivat olla myös henkilökunnan itsensä järjestämiä, jos niihin ei muuten saada rahallista tukea. Perehdyttämisen kehittäminen koettiin myös yhdeksi työhyvinvointia parantavaksi keinoksi. Perehdytystä voisi kehittää esimerkiksi mentoroinnin avulla, jossa uudelle työntekijälle nimetään määräajaksi kokenut työntekijä tukihenkilöksi, jolta voi kysyä neuvoja tarvittaessa. Tämä tukisi myös uuden työntekijän pääsyä sisään työyhteisöön. (Työterveyslaitos, i.a.) Lisäksi hyvä perehdytys auttaisi uusia työntekijöitä oppimaan arviointi- ja kuntoutusprosessin, yksiköiden tavoitteet ja jokaiselle kuuluvat vastuut paremmin, mitkä koettiin myös tärkeiksi työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi.

Jatkokehittelyideoita voisi olla esimerkiksi tutkimus siitä, onko tässä opinnäytetyössä tulleita ideoita otettu käyttöön ja miten ne ovat vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointiin. Myös perehdytystä voisi konkreettisesti kehittää kehittämispainotteisen opinnäytetyön avulla ja ottaa aiemmin mainitun mentoroinnin käyttöön, ja tutkia sen vaikutuksia perehdytyksen laatuun. Vaihtoehtoisesti voisi luoda esimerkiksi uuden kirjallisen perehdytyslomakkeen osastolle, jota seuraamalla perehdytys etenisi ja tutkia kehittääkö se perehdytystä toivotulla tavalla.

LÄHTEET

- Aluehallintavirasto. (i.a.). *Työsuojelu – tervettä työtä!* Saatavilla 22.5.2023 [Työsuojelu - Tehtävämme - Tietoa meistä - Aluehallintovirasto \(avi.fi\)](https://tyosuojelu.fi)
- Diak. (i.a.-a). *Tutkimusetiikka Diakissa*. Saatavilla 6.8.2023
<https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760641>
- Diak. (i.a.-b). *Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus*. Saatavilla 6.8.2023
<https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642>
- Günther, K., Hasanen, K., & Juhila, K. (i.a.). Johdanto: analyysi ja tulkinta. Teok-
sessa T. Kallinen & T. Kinnunen. *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsi-
kirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
[https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysita-
van-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/](https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysita-
van-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/)
- Helsingin kaupunki. (29.9.2022). *Kuntouttava arviointiyksikkö –
omavalvontasuunnitelma* [Omavalvontasuunnitelma]. Saatavilla
16.5.2023 [https://www.hel.fi/static/sote/omavalvontasuunnitel-
mat/skh/kuntouttava-arviointi-ovs.pdf](https://www.hel.fi/static/sote/omavalvontasuunnitel-
mat/skh/kuntouttava-arviointi-ovs.pdf)
- Helsingin kaupunki. (i.a.). *Arviointi ja kuntoutus*. Saatavilla 16.5.2023
[https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/senioripalvelut/seniori-
keskukset-etusivu/arviointi-ja-kuntoutus](https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/senioripalvelut/seniori-
keskukset-etusivu/arviointi-ja-kuntoutus)
- Hietalahti, H., & Pusenius, R. (2012). *Työntekijän omavastuu työhyvinvoinnin osate-
kijänä* [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto].
[https://jyx.jyu.fi/bitstream/han-
dle/123456789/40940/URN_NBN_fi_jyu-201302141219.pdf?se-
quence=5&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/han-
dle/123456789/40940/URN_NBN_fi_jyu-201302141219.pdf?se-
quence=5&isAllowed=y)
- Hult, M., Terkamo-Moisio, A., Kaakinen, P., Karki, S., Nurmeksela, A., Palonen,
M., Peltonen, L-M., & Häggman-Laitila, A. (2023). Relationships be-
tween nursing leadership and organizational, staff and patient out-
comes: A systematic review of reviews. *Nursing Open*, 10(9), 5920–
5936. [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/arti-
cles/PMC10415995/pdf/NOP2-10-5920.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/arti-
cles/PMC10415995/pdf/NOP2-10-5920.pdf)
- Ilmarinen. (22.11.2021). *Hallitse työn kuormitusta ja tue työssä jaksamista työpai-
kalla*. [https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-
ja-artikkelit/2021/tyon-kuormitustekijat-ja-tyossa-jaksaminen/](https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-
ja-artikkelit/2021/tyon-kuormitustekijat-ja-tyossa-jaksaminen/)

- Juhila, K. (i.a.). Laadullinen tutkimus ja teoria. Teoksessa T. Kallinen & T. Kinnunen. *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>
- Kallio, E., & Kivistö, S. (2013). *Mieli työssä*. Työterveyslaitos.
- Kivimäki, M. (2021). *Työntekijän osallistumisen ja oman työn hallinnan kasvattamisen johtamisen keinoin – case Tampereen kaupunki* [Kandidaatin tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/79414/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-202201191182.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kt. (27.2.2004). *Terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskevat lainsäädäntömuutokset*. <https://www.kt.fi/yleiskirjeet/2004/11/terveydenhuollon-henkiloston-taydennyskoulutus-lainsaadantomuutokset>
- Laitinen, J., Turpeinen, M., Korhokangas, E., Kaksonen, T., Oksanen, T., Salmi, A., Lusa, S., & Ahola, S. (2018). *Mars matkalle! - Terveyttä työpaikoille. Terveiden edistämisen suositukset työpaikoille sivuttain TULOSTUS (1).pdf*
- Laukkanen, A. (15.1.2020). *Yleissairaanhoidajan (180 op) osaamisvaatimukset ja sisällöt*. <https://blogi.savonia.fi/ylesharviointi/2020/01/15/yleissairaanhoidajan-180-op-osaamisvaatimuslauseet-ja-sisallot-julkaistu/>
- Manka, M., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi* (3. uud. p.). Alma Talent.
- Mehiläinen. (i.a.). *Kehon ja mielen hyvinvointi*. Saatavilla 28.8.2023 <https://www.mehilainen.fi/hyvinvointi>
- Mäkinieniemi, J-P., Heikkilä-Tammi, K., & Manka, M-L. (2015). *Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia?* <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2015/10/miten-kuntaesimies-voi-parantaa-tyohyvinvointia.pdf>. KAKS – kunnallissalan kehittämissäätiö.
- Ojala, P., Juntunen, J., Niskala, J., & Mikkonen, K. (2020). *Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen?* Hotus näyttövinkki. Hoitotyön tutkimussäätiö. <https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2020/03/nayttovinkki-3-2020.pdf>
- Parent-Lamarche, A., & Marchand, A. (2019). Well-being at work from a multilevel perspective: what is the role of personality traits? *International Journal*

of Workplace Health Management, 12(5), 298–317.

- Rintanen, J. (2021). *Sisäinen motivaatio, arviointi ja opetussuunnitelma* [Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto]. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/134235/RintanenJasmine.pdf?sequence=5>
- Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Tietosanoma. Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.). *Työhyvinvointi*. Saatavilla 16.5.2023 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Super. (i.a.-a). *Työkuormitus*. Saatavilla 13.8.2023 <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/>
- Super. (i.a.-b). *Hoitajamitoitus*. Saatavilla 19.11.2023 <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/henkiloston-maara/>
- Taanila, A. (2.4.2019). *Määrällisen datan kerääminen* [Moniste]. Saatavilla 30.5.2023 <http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf>
- Taloushallintoliitto. (22.3.2017). *Hyvinvointi töissä on jokaisen vastuulla*. <https://taloushallintoliitto.fi/hyvinvointi-toissa-on-jokaisen-vastuulla/>
- Tehy. (i.a.). *Ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus*. Saatavilla 19.11.2023 <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/koulutus-ja-osaaminen/ammattillinen-lisa-ja-taydennyskoulutus>
- Tietosuojavaltuutetun toimisto. (i.a.). *EU:n tietosuojasetus*. Saatavilla 23.5.2023 <https://tietosuojafi.fi/gdpr>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Työsuojelu. (i.a.) *Fyysinen kuormitus*. Saatavilla 13.8.2023 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>
- Työterveyslaitos. (i.a.-a). *Suosituksia työvuorojen suunnitteluun*. Saatavilla 1.1.2024 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun>
- Työterveyslaitos. (i.a.-b). *Kaikki mukaan - yhteisöllisyyden ja verkostojen rakentaminen*. Saatavilla 14.11.2023

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/kaikki-mukaan-yhteisollisyyden-ja-verkostojen-rakentaminen>

- Valtioneuvosto. (2022). *Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille*. Saatavilla 22.5.2023 [Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/turvallisia-ja-terveellisia-tyooloja-seka-tyokykya-kaikille)
- Vehkalahti, K. (2019). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Tammi.
- Vuori, J. (toim.). (i.a.-a). Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa T. Kallinen & T. Kinnunen. *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>
- Vuori, J. (toim.). (i.a.-b). Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa T. Kallinen & T. Kinnunen. *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>
- Webropol. (i.a.-a). *Webropol – konserni*. Saatavilla 23.5.2023 <https://webropol.fi/tieto-yrityksesta/webropol-konserni/>
- Webropol. (i.a.-b). *Webropol – luo kysely*. Saatavilla 23.5.2023 <https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/luo-kyselyita/>

LIITE 1. Saatekirje

Hei! 😊

Olemme sairaanhoitajaopiskelijat Diakonia-ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyönä työhyvinvointikyselyn osastollenne. Kyselyssä kartoitetaan työhyvinvointiin positiivisesti sekä negatiivisesti vaikuttavia asioita ja tekijöitä. Lisäksi kyselyssä kysytään, miten työhyvinvointia voitaisiin mielestänne kehittää.

Kaikki vastaukset ovat täysin anonyymejä. Edes me opinnäytetyön tekijät emme saa tietää kuka teistä on vastannut mitään. Käsittelemme vastauksia tietoturvalisesta sekä hävitämme kaiken aineiston raportoinnin jälkeen. Työyhteisönne pienestä koosta johtuen olemme yhdistäneet terapeuttien ja sosiaaliohjaajien ammattiryhmät yhdeksi, jotta heidän vastauksiaan ei voida tunnistaa.

Kysymyksiä on 10 ja vastaamiseen menee n. 15 minuuttia aikaa. Vastaaminen on vapaaehtoista, mutta olisimme todella kiitollisia, jos löytäisitte pienen hetken työpäivästäne vastaamiseen! Suosittelemme vastaamaan kyselyyn esimerkiksi työpäivän päätteen rauhallisessa tilassa, jotta häiriötekijöitä ei olisi.

Kyselyn vastauksien perusteella esihenkilönne sekä työyhteisönne saavat arvokasta tietoa työhyvinvoinnin tilasta sekä kehitysehdotuksia sen parantamiseen.

Tässä alla linkki kyselyyn, vastausaikaa on 5.11.2023 saakka.

<https://link.webpolsurveys.com/S/D220C87E38A8DFE0>

Etukäteen kiittäen,

Jenna Vartiainen ja Jenni Virtanen

jenna.vartiainen@student.diak.fi, jenni.virtanen@student.diak.fi

LIITE 2. Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely

1. Mikä on ammattinimikkeesi?
 - Sairaanhoitaja
 - Lähi- tai perushoitaja
 - Fysioterapeutti, toimintaterapeutti tai sosiaalihoaja

2. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?
 - 0–2 vuotta
 - 3–5 vuotta
 - 6–10 vuotta
 - 11 vuotta tai enemmän

3. Koetko työsi kuormittavaksi? Voit vastata yhteen kohtaan.
 - En koe työtäni kuormittavaksi
 - Työni on mielestäni sopivan kuormittavaa
 - Työni on hieman liian kuormittavaa
 - Työni on liian kuormittavaa

4. Oletko harkinnut vaihtavasi työpaikkaa viimeisen puolen vuoden aikana työn kuormittavuuden takia?
 - Kyllä
 - En

5. Koetko työhyvinvointisi laskeneen viimeisen puolen vuoden aikana?
 - Kyllä
 - En
 - En osaa sanoa

6. Mitkä asiat heikentävät työhyvinvointiasi tällä hetkellä eniten (jotka toteutuvat työpaikallasi)? Voit valita 1–3 vaihtoehtoa.
 - Riittämätön henkilökunta
 - Työn fyysinen kuormitus

- Työn henkinen kuormitus
- Liian vähän osaavaa henkilökuntaa
- Huono johtaminen
- Vastuun jakautuminen epätasaisesti
- Huonot työskentelytilat
- Huono työilmapiiri
- Riittämättömät työvälineet/tarvikkeet
- Arvostuksen puute
- Esihenkilön riittämätön tuki
- Toimimaton yhteistyö
- Kiire
- Työyhteisö
- Työmotivaation puute
- Muu, mikä?

7. Mitkä asiat ylläpitävät työhyvinvointiasi tällä hetkellä eniten (jotka toteutuvat työpaikallasi)? Voit valita 1–3 vaihtoehtoa.

- Työvuorosunnittelu
- Hyvä työilmapiiri
- Mahdollisuus osa-aikatyöhön
- Johtaminen
- Esihenkilön tuki
- Työhyvinvointietuudet, kuten E-passi
- Vastuun tasapuolinen jakautuminen
- Työyhteisö
- Tyhy-päivät
- Mahdollisuus osallistua koulutuksiin
- Hyvä yhteistyö
- Mahdollisuus työkiertoon
- Hyvät työterveyspalvelut
- Työn mielekkyys
- Hyvä työmotivaatio
- Muu, mikä?

8. Kuinka työhyvinvointia voitaisiin mielestäsi kehittää työpaikallasi?
Kerro konkreettisia keinoja, joilla ajattelet olevan mahdollista kehittää työhyvinvointia.
9. Kuinka itse ylläpidät työhyvinvointiasi ja työssä jaksamista?
Voit valita 1–3 asiaa.
- Liikunnan avulla
 - Monipuolisella ruokavaliolla
 - Harrastuksien avulla
 - Riittäväällä unella
 - Viettämällä aikaa ystävien/läheisten kanssa
 - Liikkumalla luonnossa
 - Lepäämällä
 - Tekemällä itselle mielekkäitä asioita
 - Muulla tavalla, millä?
10. Haluatko antaa palautetta kyselystä/opinnäytetyön aiheesta sen tekijöille?

LIITE 3. Tietosuojaseloste

OPINNÄYTETYÖN TIETOSUOJASELOSTE

TYÖHYVINVOINTI HELSINGIN KAUPUNGIN ARVIOINTI- JA KUNTOUTUS-
OSASTOLLA SEKÄ LYHYTAIKAISHOITO-OSASTOLLA

- Kyselytutkimus työntekijöille

Tietosuojaselosteen laatimispäivä	24.9.2023
Opinnäytetyön nimi, tarkoitus ja tavoite	Työhyvinvointi Helsingin kaupungin arviointi- ja kuntoutusosastolla sekä lyhytaikaishoito-osastolla – kyselytutkimus työntekijöille. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa erään Helsingin arviointi- ja kuntoutusosaston sekä LAH-osaston henkilökunnan työhyvinvointia kyselyn avulla. Tavoitteena on tuottaa esihenkilölle sekä työntekijöille tietoa työhyvinvoinnin tilasta ja antaa ehdotuksia sen kehittämiseen.
Tietojen keruutapa ja keruu-aika	Tietoja kerätään anonyymisti sähköisen kyselyn avulla. Kyselyssä on sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Avoimiin kysymyksiin ei ole erikseen rajoitettu, mitä niihin voi kirjoittaa. Linkki kyselyyn lähetetään vastaajille osastojen esihenkilön toimesta. Kyselyssä ei kysytä vastaajien henkilökohtaisia tietoja. Kysely toteutetaan arviolta 2.–15.10.2023.
Tietojen säilytystapa ja säilytysaika	Tietoja säilytetään Webropol kyselytyökalun sivustolla, sekä opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtaisilla tietokoneilla. Tietoja säilytetään arviolta 31.12.2023 asti.
Rekisterinpitäjät	Jenni Virtanen, jenni.virtanen@student.diak.fi Jenna Vartiainen, jenna.vartiainen@student.diak.fi
Yhteyshenkilöt	Opinnäytetyön ohjaaja: Pauliina Kuusisto, pauliina.kuusisto@diak.fi

	Opinnäytetyön työelämäkumppani: jätetty opinnäytetyöstä pois
Miten tiedot suojataan?	Tiedot ovat suojattuina Webropolin sivustolla, jonne kirjaudutaan Diakonia-ammattikorkeakoulun henkilökohtaisilla HAKA-tunnuksilla. HAKA-kirjautuminen vaatii kaksivaiheisen tunnistautumisen. Webropolin palvelut täyttävät GDPR tietoturva-vaatimukset ja palvelimet ovat sijoitettu Suomeen. Lisäksi tiedot ovat suojattuina opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtaisilla tietokoneilla käyttäjätunnuksen ja salasanan takana. Tietoja tarkastellaan tekijöiden henkilökohtaisilla, salasanalla suojatuilla internet-yhteyksillä.
Miten ja milloin tiedot poistetaan?	Tiedot poistetaan arviolta 31.12.2023 mennessä poistamalla vastaukset Webropolin sivustolta ja molempien henkilökohtaisilta tietokoneilta.
Vastaajien oikeudet	Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista.

LIITE 4. Alkuperäisistä vastauksista pelkistetyt vastaukset

Alkuperäiset vastaukset	Pelkistetyt vastaukset	Alaluokka
<p>Haetaan työntekijöitä, joilla on hyvät ammattitaidot ja osaavat tehdä tehtävänsä kunnolla</p> <p>Lisää pätevää henkilökuntaa, jotka voivat osallistua myös ak-osaston paperitöihin</p> <p>Osaavaa ja motivoitunutta henkilökuntaa lisättävä.</p> <p>Myös yötyöntekijöiden tulisi olla motivoituneita</p> <p>Jos olisi mahdollista, niin meitä työntekijöitä saisi olla enemmän, varsinkin iltavuoroissa</p> <p>Henkilökuntaa ns. välilliseen hoitotyöhön; esim. keittiöihin, pyykinpesuun. Nämä kuuluvat nykyisin hoitohenkilökunnalle ja vievät ajan pois asiakkaiden hoitotyöstä ja kuntoutuksesta. Ovat toki tärkeitä töitä, mutta tällä henkilökuntamäärällä koen tämän huonontavan työhyvinvointia, kun kokee ettei pysty tekemään töitään kunnolla.</p> <p>Olemme täällä asiakkaitamme varten, mutta laadukkaan hoitotyön laatu kärsii</p>	<p>Haetaan ammattitaitoisia työntekijöitä</p> <p>Lisätään motivoitunutta henkilökuntaa</p> <p>Lisätään hoitajien määrää iltavuoroissa</p> <p>Palkataan hoiva-avustaja välilliseen hoitotyöhön</p>	<p>Ammattitaitoisten työntekijöiden palkkaaminen</p> <p>Motivoituneiden työntekijöiden palkkaaminen</p> <p>Hoiva-avustajan palkkaaminen</p>

<p>Pitäisi järjestää yksikkökoh- taisia tyhy-päiviä työpaikan ulkopuolella</p> <p>Tarvittaisiin ehdottomasti työhyvinvointi päiviä</p> <p>Yhteisiä työhyvinvointiin liittyviä luentoja</p> <p>Yhteisiä työhyvinvointipäi- viä tulisi olla enemmän</p>	<p>Järjestetään työhyvinvoin- tipäiviä osastojen kesken</p> <p>Järjestetään työhyvinvoin- tipäiviä toisessa ympäris- tössä</p> <p>Järjestetään työhyvinvoin- tiluentoja</p> <p>Järjestetään enemmän työ- hyvinvointipäiviä</p>	<p>Työhyvinvointipäi- vien lisääminen</p> <p>Työhyvinvointiluento- jen lisääminen</p>
<p>Nykyaikaisella ja ihmislähei- sellä</p> <p>johtamisella</p> <p>Yhdenvertaisuus ja tasa-ar- voisuus kaikkien välillä</p> <p>Enemmän positiivista pa- lautetta, kannustusta ja pal- kitsemista</p> <p>Ylhäältä annettua sanelupoli- tiikkaa pitäisi välttää, näillä tekijöillä on suuri merkitys henkilöstön hyvinvoinnissa</p> <p>Tasapuolinen arvostus, pa- rempi johtaminen</p>	<p>Nyky aikaistetaan johta- mista</p> <p>Kohdellaan kaikkia tasa- arvoisesti</p> <p>Annetaan positiivista pa- lautetta työntekijöille</p> <p>Annetaan kannustusta työntekijöille</p> <p>Palkitaan työntekijöitä</p> <p>Vältetään työntekijöiden käskytystä</p> <p>Arvostetaan työntekijöitä tasapuolisesti</p> <p>Parannetaan johtamista</p>	<p>Nykyaikainen johta- minen</p> <p>Työntekijöiden tasa-ar- voinen kohtelu</p> <p>Esihenkilön antama kannustus</p> <p>Henkilökunnan palkit- seminen</p> <p>Arvostuksen saaminen</p> <p>Johtamisen kehittämi- nen</p>
<p>Työssä tarvitsisimme ehdot- tomasti työnohjausta vähin- tään muutaman kerran vuo- dessa</p>	<p>Järjestetään työnohjausta säännöllisesti</p>	<p>Työnohjauksen lisää- minen</p>
<p>Ystävällisyydellä ja hyvällä yhteistyöllä kaikkien työka- vereiden kesken</p> <p>Vastuu pitäisi jakautua tasai- sesti tiimin kesken</p> <p>Terapeuttien (ft ja tt) osallis- tuminen hoitotyöhön, heidät</p>	<p>Ollaan ystävällisiä kolle- goille</p> <p>Tehdään hyvää yhteistyötä</p> <p>Jaetaan vastuu tasapuoli- sesti</p> <p>Osallistetaan terapeutit hoitotyöhön</p>	<p>Hyvä yhteistyö</p> <p>Ystävällisyys työnte- kijöiden kesken</p> <p>Vastuun tasapuolinen jakautuminen</p> <p>Terapeuttien hoitotyö- hön osallistumisen li- sääminen</p>

<p>on merkattu vahvuuteen (nykyään eivät osallistu)</p> <p>Työyksikön prosessin ja tavoitteen parempi tiedostaminen sekä näihin sitoutuminen yhdessä tiiminä</p> <p>Selkeät tavoitteet, johon kaikki työntekijät sitoutuvat</p>	<p>Tiedostetaan paremmin työyksikön prosessi ja tavoitteet</p> <p>Sitoudutaan tiiminä yhteisiin tavoitteisiin</p>	<p>Osastojen prosessin ja tavoitteiden parempi hallinta</p> <p>Sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin</p>
<p>Perehdytys uusille työntekijöille</p> <p>Perehdyttämisen kehittäminen</p>	<p>Perehdytetään uudet työntekijät</p> <p>Kehitetään perehdytystä</p>	<p>Hyvä perehdytys uusille työntekijöille</p> <p>Perehdytyksen kehittäminen</p>
<p>Aikaa myös rauhallisiin taukoihin, huumoriin ja yhteisöllisyyden vaalimiseen</p> <p>Moniammatillisessa tiimissä yhteisöllisyyden lisääminen ja vahvistaminen</p>	<p>Annetaan työntekijöille aikaa taukoihin</p> <p>Annetaan työntekijöille aikaa yhteiseen huumoriin</p> <p>Annetaan työntekijöille aikaa yhteisöllisyyteen</p> <p>Lisätään yhteisöllisyyttä tiimissä</p> <p>Vahvistetaan yhteisöllisyyttä tiimissä</p>	<p>Yhteisöllisyyden lisääminen</p> <p>Yhteisöllisyyden kehittäminen</p> <p>Lisää aikaa taukoihin</p>
<p>Enemmän yhteisiä hetkiä suunnitella rauhassa työtämme eli viikoittaiset palaverit ja kehi-päivät</p>	<p>Annetaan työntekijöille aikaa suunnitella työtä</p> <p>Järjestetään viikoittaisia suunnittelupalavereita</p> <p>Järjestetään kehittämispäiviä</p>	<p>Kehittämispäivien lisääminen</p> <p>Aikaa suunnitella työtä</p>
<p>Oman muutosmyönteisyyden lisääminen</p> <p>Työhyvinvointia voisi parantaa vahvistamalla jokaisen työntekijän omaa johtajuutta valmentavan johtamisen keinoja käyttäen. Tällöin</p>	<p>Jokainen työntekijä kehittäisi omaa muutosmyönteisyyttään</p> <p>Jokainen työntekijä vahvistaisi omaa johtajuuttaan valmentavan johtamisen keinoilla</p>	<p>Omien vahvuuksien kehittäminen</p> <p>Työntekijöiden itseohjautuvuuden kehittäminen</p>

<p>työntekijällä olisi tunne, että hän saa itse vaikuttaa omaan työhönsä ja sitä kautta koko työyhteisöön</p> <p>Itseohjautuvuuden lisääminen ja mahdollistaminen</p> <p>Omien vahvuuksien löytäminen, vahvistaminen ja hyödyntäminen työpaikalla</p> <p>Käytetään henkilökunnan omaa osaamista, luodaan työntekijöille mahdollisuus kehittyä ja kouluttautua tasapuolisesti</p>	<p>Jokainen työntekijä lisää itseohjautuvuuttaan</p> <p>Mahdollistettaisiin itseohjautuvuuden lisääminen</p> <p>Jokainen työntekijä löytäisi omat vahvuutensa</p> <p>Jokainen työntekijä hyödyntäisi omia vahvuuksiaan</p> <p>Jokainen työntekijä kehittäisi omia vahvuuksiaan</p> <p>Mahdollistetaan henkilökunnan oman osaamisen käyttö</p> <p>Mahdollisesta työssä kehittyminen</p> <p>Mahdollistetaan lisäkouluttautuminen</p>	<p>Työntekijöiden muutosmyönteisyyden lisääminen</p> <p>Mahdollisuus kouluttautua</p>
<p>Esihenkilön läsnäolo osastolla voisi auttaa joihinkin henkilöstöön liittyviin haasteisiin</p> <p>Esihenkilöiden läsnäololla yhteisössä säännöllisesti ja ilman "pakollisien" asioiden hoitamisen merkeissä. Henkilökunnan huomioimista pienillä arkisilla tavoilla, keskustelemalla vapaamuotoisesti</p> <p>Osastonhoitajan läsnäolo säännölliseksi esim. aamuraporteilla ja osastopalaverissa</p>	<p>Esihenkilö lisää läsnäoloaan osastoilla</p> <p>Henkilökuntaa huomioitaisiin pienillä asioilla</p> <p>Esihenkilö lisää läsnäoloaan raporteilla</p> <p>Esihenkilö lisää läsnäoloaan palavereissa</p> <p>Esihenkilö osallistuisi osaston arkeen</p> <p>Esihenkilö olisi kiinnostunut osaston tapahtumista</p>	<p>Esihenkilön läsnäolon lisääminen osastoilla</p> <p>Esihenkilön läsnäolo raporteilla</p> <p>Esihenkilön läsnäolo palavereissa</p> <p>Henkilökunnan huomiointi</p>

Osastonhoitajan tulisi osallistua myös osaston arkeen ja olla perillä/kiinnostunut siitä, mitä arjessa tapahtuu		
---	--	--